

DELOCALIZZAZIONE E SMATERIALIZZAZIONE DELL'IMPRESA. L'ETEREA NOZIONE DI UNITÀ PRODUTTIVA *

Marco Capece**

SOMMARIO: 1.- Premessa; 2.- La delocalizzazione; 3.- La smaterializzazione dell'impresa; 4.- Verso una più moderna nozione di unità produttiva.

1.- Premessa

Secondo le prevalenti interpretazioni giudiziali, l'unità produttiva è una componente dell'impresa caratterizzata da indipendenza tecnica e amministrativa, non meramente strumentale o ausiliaria, capace di portare a compimento una frazione dell'attività aziendale di produzione o erogazione di servizi. Pertanto, per «unità produttiva» dovrebbe intendersi «ogni articolazione aziendale autonoma avente, sotto il profilo funzionale e finalistico, idoneità a esplicare, in tutto o in parte, l'attività di produzione di beni e di servizi dell'impresa talché in essa si possa concludere una frazione dell'attività produttiva ed aziendale»¹, caratterizzata da condizioni imprenditoriali di indipendenza tecnica².

* Testo dell'intervento pronunciato il 7 maggio 2025 al Convegno "Licenziamenti e tutele nel prisma della Corte costituzionale" - DSG Unisa - C. App. Salerno.

** Professore associato di Diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Salerno.

¹ Secondo la giurisprudenza, è unità produttiva «ogni articolazione autonoma dell'impresa o azienda, 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 del quale [il prestatore *nda*] è elemento organizzativo», come si legge in Cass. 30 luglio 2019, n. 20520, consultabile in banca dati *Onelegale*; o anche «struttura organizzativa che costituisce una rilevante componente dell'impresa, in quanto capace di realizzare, con i connotati dell'indipendenza tecnica e amministrativa, una frazione dell'attività produttiva aziendale» (in materia di nulla osta *ex art. 22 St. lav.* per il trasferimento del dirigente sindacale), secondo Cass., Sez. Lav., 22 luglio 2003, n. 12349, rinvenibile in banca dati *Onelegale*. Secondo Trib. Roma, 1 febbraio 2018, in banca dati *deJure*, per esservi unità produttiva ai fini dell'art. 2103 c.c. l'articolazione aziendale deve essere «autonoma nel senso di avere, 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»; in termini simili, si veda Cass. 30 settembre 2014, n. 20600, in banca dati *Onelegale*. Già Corte cost. 6 marzo 1974, n. 55, in banca dati *Onelegale*, si era riferita al «carattere di autonomia, così

Sempre secondo la giurisprudenza, dovrebbe quindi 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 stessa³.

Non è neppure essenziale la presenza di un soggetto preposto alla specifica sede⁴, né è considerato sempre decisivo l'elemento geografico. In particolare, tradizionalmente si nega che il criterio dell'autonomia «utilizzabile per l'individuazione dell'«unità produttiva», [possa] legittimamente essere sostituito con quello geografico, non trovando, questo secondo criterio, alcun riscontro nella legge, oltre ad essere «estremamente vago anche per quanto possa concernere i relativi parametri di commisurazione»⁵.

Eppure, sono innumerevoli le sfaccettature da tenere in considerazione, se si sposta lo sguardo verso forme innovative di organizzazione del lavoro nelle quali più che sfumato diviene il concetto di luogo di lavoro.

dal punto di vista economico strutturale, come da quello finalistico o del risultato produttivo, nella più vasta area del mercato dei beni o dei servizi». Per approfondimenti ulteriori, si v. Cass., 17 novembre 1993, n. 11354, in *Orient. giur. lav.* (1994), p. 49; Cass., Sez. Lav., 4 luglio 1991, n. 7386, in *Foro It.* (1992), I, c. 2189; Cass., Sez. Lav., 24 aprile 1991, n. 4494, in *Giur. it.*, 1 (1992), I, p. 1136 ed in *Notiziario giur. lav.* (1991), p. 241; Cass., Sez. Lav., 3 giugno 1987, n. 4871, in *Giur. it.* 1 (1988), I, p. 564; in *Mass. giur. lav.* (1987), p. 612; in *Notiziario giur. lav.* (1987), p. 519; in *Riv. It. dir. lav.* (1988), II, p. 239; in *Riv. giur. lav.* (1987), II, p. 400; Cass., Sez. Lav., 18 marzo 1987, n. 2761, in *Notiziario giur. lav.* (1987), p. 520; per la giurisprudenza di merito si veda Pret. Milano, 21 luglio 1995, in *Orient. giur. lav.* (1995), p. 551; Trib. Torino, 31 marzo 1994, in *Riv. it. dir. lav.* (1995), II, p. 601, con nota di L. NOGLER, *Sulla nozione di trasferimento del lavoratore*.

² In merito, cfr. Cass. civ., Sez. Lav., 14 giugno 1999 n. 5892, con nota di A. LASSANDARI, *Nozioni consolidate e argomentazioni oscure in materia di trasferimento del prestatore*, in *Riv. it. dir. lav.* (2000), II, pp. 702 ss.; Cass., 16 gennaio 1984, n. 354, in *Giust. civ.* (1984), I, pp. 1506 ss., nota di Zoli. Analoghi principi sono affermati anche in casi diversi da quelli riguardanti l'applicazione di norme statutarie: un'ipotesi è quella che concerne i licenziamenti collettivi. Al riguardo, la Cassazione ha affermato che la comparazione tra i lavoratori può essere limitata a una singola unità produttiva, quando in essa si esaurisca per intero il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale. Sul punto, Cass. 3 novembre 2008, n. 26376, in *Rep. Foro It.*, voce *Lavoro (rapporto)*, 2008, n. 1636; Cass. 11 dicembre 2012, n. 22655, in *Riv. it. dir. lav.* 4 (2013), II, pp. 803 ss., con nota di Lombardo.

³ In proposito, si v. Cass. civ., Sez. Lav., 4 ottobre 2004 n. 19837, in banca dati *Onelegale*.

⁴ La Suprema corte specifica che l'autonomia non presuppone l'esistenza di un soggetto preposto alla unità produttiva dotato di poteri rappresentativi. Rileva, invece, l'esistenza di un'articolazione della più ampia organizzazione imprenditoriale, caratterizzata dal fatto di realizzare un risultato o una finalità autonomi, come disposto, nei motivi in diritto, in Cass. 4 dicembre 2012, n. 21714, con nota di F.V. PONTE, *Brevi riflessioni intorno alla nozione di unità produttiva, tra la distribuzione delle tutele e il limite all'applicazione dello statuto dei lavoratori*, in *Arg. dir. lav.* 6 (2015), pp. 1395 ss.

⁵ Cass. 7 febbraio 1987, n. 1315, in *Foro it.* (1987), I, c. 2436. In senso conforme, Cass., 14 maggio 1985, n. 2993, in *Giust. civ. Mass.* (1985), p. 5.

2.- La delocalizzazione

Uno specifico rilievo assume il profilo geografico rispetto ai processi di delocalizzazione, vale a dire di «trasferimento del processo produttivo, o di alcune fasi di esso, in aree geografiche o Paesi in cui esistono vantaggi competitivi»⁶.

Si allude, più precisamente, alla scelta dell'impresa di spostare altrove – in tutto o in parte – la propria attività produttiva per beneficiare della previsione di minori costi di manodopera, di una minore regolamentazione del mercato del lavoro nonché di regimi fiscali più favorevoli⁷. È «un atto di gestione e una tecnica di *law shopping* volta a decentralizzare la regolamentazione»⁸ e costituisce l'espressione più puntuale del moderno “capitalismo geograficamente mobile”⁹. Si attua un mero spostamento geografico dell'attività produttiva, a prescindere da ogni variazione della struttura giuridica del soggetto imprenditore, che implica una frammentazione del processo produttivo¹⁰.

Può, così, accadere che una medesima casa-madre apra una filiale o unità produttiva all'estero, continuando a produrre in prima persona lo stesso bene o servizio, ma in un luogo diverso¹¹.

In ragione delle molteplici forme di realizzazione in concreto di tali operazioni, l'elaborazione di una definizione giuridica sufficientemente ampia ed elastica risulta complessa¹².

⁶ Cfr. voce *Delocalizzazione* su [https://www.treccani.it/enciclopedia/delocalizzazione_\(Dizionario-di-Economia-e-Finanza\)](https://www.treccani.it/enciclopedia/delocalizzazione_(Dizionario-di-Economia-e-Finanza)).

⁷ Al riguardo, si v. M.T. CARINCI, *Le delocalizzazioni produttive in Italia: problemi di diritto del lavoro*, in *Biblioteca '20 Maggio' 1* (2006), pp. 80 ss.; F. GALGANO, *La globalizzazione nello specchio del diritto*, Bologna 2006, pp. 86 ss. e 157 ss. In senso contrario, M. VOLPE, *Delocalizzazione e dumping sociale. La prospettiva delle teorie economiche*, in *Lav. dir.* (2011), I, pp. 45 ss.

⁸ C. BERNARD, *Social dumping and race to the bottom: some lessons for the European Union from Delaware?*, in *European Law Review* 25.1 (2000), pp. 57 ss.

⁹ Sul punto, R. DE LUCA TAMAJO, *L'accordo di Pomigliano: una storia italiana*, in *Arg. dir. lav.* (2011), pp. 1080 ss.

¹⁰ Cfr. R. COSIO, *La delocalizzazione nel mercato globale*, in *Mass. giur. lav.* 2 (2022), pp. 291 ss.

¹¹ Invece, differente è il concetto di esternalizzazione. Come si legge in M.T. CARINCI, *Le delocalizzazioni*, cit., p. 81: «Con il termine esternalizzazione si allude alla dismissione di una fase o parte dell'attività produttiva prima realizzata dall'impresa al suo interno, seguita dalla riacquisizione del prodotto, del semilavorato, del servizio realizzato ora da un terzo, a prescindere da ogni variazione spaziale (può così accadere che il terzo realizzi il prodotto, il semilavorato o il servizio all'interno dello stabilimento dell'impresa esternalizzante)». Per approfondimenti, cfr. M. ESPOSITO, *Lavoro esternalizzato, articolazioni dell'impresa e codatorialità*, in M. ESPOSITO - L. GAETA - R. SANTUCCI - A. VISCOMI - A. ZOPPOLI - L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato, contratto e rapporti di lavoro*, Torino 2015; R. DE LUCA TAMAJO, *I processi di terziarizzazione intra moenia ovvero la fabbrica "multisocietaria"*, in *Dir. merc. lav.* (1999), I, pp. 49 ss.

¹² Per un approfondimento sulle strategie di delocalizzazione e sulle interconnessioni con il diritto del lavoro, ex multis, cfr. M.T. CARINCI, *Le delocalizzazioni*, cit. Sul punto, altresì, v. A. PERULLI, *Delocalizzazione produttiva e relazioni industriali nella globalizzazione. Note a margine del caso Fiat*, in *Lav. dir.* 2 (2011), pp. 346 ss.

Ciò che maggiormente rileva è che questo meccanismo genera generalmente, sul mercato dei beni, un aumento della competitività; mentre, sul mercato del lavoro, si assiste a rilevanti variazioni del salario e dell'occupazione, sia nel paese di origine sia in quello di destinazione.

Quanto agli strumenti giuridici implicati, si pone subito in evidenza che il diritto del lavoro è chiamato in causa solo in alcune ipotesi. Le strategie di delocalizzazione, infatti, aggirano in misura consistente gli argini giuslavoristici, per avvalersi invece delle soluzioni offerte dal diritto commerciale¹³.

Vengono così amplificandosi i rischi che insistono sul lavoro e sulla sua disciplina giuridica, e, per quanto qui d'interesse, sul destino dei diritti dei lavoratori all'interno della catena di montaggio globale, in cui ne è amplificata la vulnerabilità, dato il contesto naturalmente ostile a qualsiasi istanza di regolazione a livello nazionale o internazionale¹⁴.

In questa prospettiva, l'autonomia negoziale finisce per «deteritorializzare la disciplina applicabile, consentendo al datore di lavoro di scegliere, insieme alla sua collocazione territoriale, anche la legge del rapporto»¹⁵.

Le istanze di regolamentazione collidono con l'esigenza di bilanciare la libertà di iniziativa economica – estrinsecantesi nel potere dell'impresa di decidere come e dove produrre – con gli interessi dei lavoratori e delle comunità locali coinvolte, inducendo a soffermarsi su nuovi assetti regolativi capaci di «forzare il capitale irresponsabile verso un mondo responsabile»¹⁶.

Si è parlato, al riguardo, di un “*offshoring dilemma*”¹⁷ in quanto, da un lato, le delocalizzazioni sono espressione naturale dell'evoluzione del mercato ed hanno un impatto positivo sulle imprese e sui consumatori; dall'altro, incidono sui livelli occupazionali, mettendo in crisi il tessuto economico dei paesi di origine e suscitando ardue resistenze sul versante sindacale¹⁸.

Per quel che concerne la tutela riservata ai lavoratori in caso di licenziamento, la previsione statutaria di cui all'art. 18, nel fissare i limiti dimensionali che fungono da

¹³ Sul punto, M.T. CARINCI, *Le delocalizzazioni*, cit., p. 82.

¹⁴ In proposito, V. BRINO, *Dentro e oltre le delocalizzazioni: prove di responsabilizzazione delle imprese nello scenario “glocale”?*, in *Lav. dir. Eur.* 4 (2021), pp. 10 ss..

¹⁵ M. BARBERA, *Trasformazione della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *La figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni*, Atti del Convegno Aidlass 2009, Milano 2010, p. 8.

¹⁶ Cfr. P. PERULLI, *Nel 2050. Passaggio al nuovo mondo*, Bologna 2021, p. 79 prospetta un'evoluzione possibile solo a condizione che «le forze portatrici della conoscenza scelgano di indirizzarsi verso un permanente cambiamento e non verso rendite di posizione; privilegino il risultato del benessere collettivo sulla religione del profitto individuale».

¹⁷ V. BRINO, *Dentro e oltre le delocalizzazioni*, cit., p. 13.

¹⁸ Sulle misure di tutela dell'occupazione, si v. M. BIOLCHINI, *La normativa “anti-delocalizzazioni” italiana: un percorso ad ostacoli*, in *Lav. dir. Eur.* 1 (2024), pp. 1 ss.; A. ZAMBELLI, *I licenziamenti per delocalizzazione e rilevanza delle procedure sindacali preventive*, in *Lav. dir. Eur.* 1 (2021), pp. 1 ss.

Interventi

presupposto per legittimamente disciplinare i recessi datoriali, omette di specificare se il limite numerico sia riferito al solo territorio italiano o se si debbano considerare anche i dipendenti – del medesimo datore di lavoro – dislocati all'estero.

Dubbi interpretativi, quindi, sorgono se il licenziamento è intimato, ad esempio, da una multinazionale straniera, con pochi dipendenti in Italia.

Questi sono spesso assunti dalla sede secondaria (o *branch*) italiana del Gruppo; ma, non sono rare le ipotesi in cui i lavoratori sono assunti direttamente dalla società straniera, in regime di telelavoro, con domiciliazione della società (straniera) presso una sede italiana, quale lo studio di un commercialista.

È doveroso, quindi, tentare di comprendere se, in questi casi, ai fini della determinazione della tutela applicabile in caso di licenziamento, si debba tener conto della forza lavoro complessivamente occupata anche all'estero e pensare a una tutela reale o se, al contrario, vadano considerati i soli dipendenti presenti sul territorio italiano con conseguente riconoscimento di una tutela obbligatoria.

La questione non è nuova per la giurisprudenza.

Prendendo le distanze dal proprio originario orientamento, secondo cui, ai fini dell'applicabilità della normativa sui licenziamenti individuali, il numero dei dipendenti di una società straniera operante in Italia dovesse essere determinato considerando non la società nel suo complesso, ma solo la sua sede secondaria operante in Italia¹⁹, la Corte di Cassazione ha più volte affermato di doversi escludere dal computo i dipendenti occupati all'estero. Ciò in ragione del fatto la legge italiana trova applicazione limitatamente alla sede secondaria e che l'inclusione dei lavoratori impiegati oltre il confine nazionale determinerebbe non pochi problemi applicativi²⁰. Si pensi, a titolo illustrativo, alla doverosa osservanza della normativa italiana sulle assunzioni protette la cui osservanza risulterebbe imposta alle società estere.

In tempi più recenti, la Suprema Corte è tornata sull'argomento²¹, aggiungendo che la sede secondaria in Italia, pur non avendo personalità giuridica autonoma rispetto alla casa

¹⁹ In merito, cfr. Cass. n. 5320/1978, in *Onelegale*; Con questa ultima sentenza, la Suprema corte negava l'autonoma rilevanza della sede secondaria con rappresentanza stabile istituita in Italia da società straniere per l'attività da queste svolta nel nostro territorio.

²⁰ Al riguardo, si v. Cass., Sez. Lavoro, 22 gennaio 1987, n. 600, in *Riv. giur. lav.* (1987), II, p. 269, con nota di Montanari; Cass., 7 febbraio 1987, n.1324, in *Giust. Civ.* (1987), I, p. 1092, con nota di Mancuso, con cui, tra l'altro, la Corte affermava che «solo [la sede italiana] ed i rapporti che in essa od in relazione ad essa si determinano, hanno rilevanza per il diritto italiano e costituiscono oggetto della relativa disciplina, senza che possa ritenersi affidata al giudice italiano, con le difficoltà di ordine pratico, insuperabili e pregiudizievoli anche per l'esercizio della difesa, l'individuazione del presupposto per l'applicabilità della legislazione italiana in situazioni giuridiche (quali sono i rapporti di lavoro tra dipendenti e imprenditori) che intercorrono tra soggetti stranieri, si realizzano in territorio straniero e sono disciplinate da normative straniere, potenzialmente contrastanti, anche in senso più sfavorevole al lavoratore, con la normativa italiana».

²¹ Cfr. Cass., Sez. Lav., 30 settembre 2016, n.19557, *Ced. Cass.* È qui deciso, in senso confermativo rispetto all'orientamento risalente al 1987, che «In tema di criteri di computo del requisito occupazionale, ai fini dell'applicabilità della tutela reale di una società estera operante in Italia, il numero dei dipendenti va

madre, ha una rilevanza propria e deve rispettare le norme italiane relative a vari aspetti, tra cui quelle sull'esercizio dell'impresa.

Ha ritenuto, conseguentemente, che, se una sede secondaria è soggetta alla legge italiana al pari di una società costituita nel nostro Paese, anche il requisito occupazionale bisogna sia considerato con riferimento al solo territorio nazionale. Confermativo, in tal senso, della dimensione prettamente “nostrana” della disciplina di cui all'art. 18 St. lav., è il dato letterale della disposizione, che fa riferimento espresso al “Comune” o alla “contrattazione collettiva nazionale”.

Ebbene, in caso di attività lavorativa prestata in favore di una sede secondaria italiana – operante quale autonomo centro operativo assoggettato alla legge italiana ai sensi dell'art. 2508 c.c. – tale sede è l'unica ad aver rilevanza ai fini del computo occupazionale, indipendentemente dal numero di dipendenti occupati dalla “casa madre” straniera.

Recentemente, non pochi giudici di merito si sono uniformati all'interpretazione in parola²².

Dal quadro giurisprudenziale qui brevemente ricostruito si ricava che l'esistenza, o meno, di una sede secondaria sul territorio italiano non ha (in sé e per sé) alcun impatto ai fini dell'applicazione della disciplina sul computo dei dipendenti. In termini pratici, ciò rende residuale il rischio che l'illegittimità del recesso conduca alla reintegrazione nel posto di lavoro, nei casi in cui i dipendenti presenti in Italia siano pari a poche unità.

Né devono indurre in inganno le decisioni di alcune Corti d'appello, pur indirettamente, pronunciatesi sull'argomento che, rispetto ai casi controversi sottoposti al loro giudizio, hanno conteggiato i dipendenti all'estero, al fine di applicare una tutela reale²³. Ciò, però,

determinato con riferimento al solo territorio nazionale, dovendosi ritenere che l'una o più sedi secondarie ivi presenti, già assoggettate per plurimi aspetti all'applicazione della legge italiana ai sensi dell'art. 2508 c.c., siano dotate di autonoma rilevanza anche a tali fini, pur non avendo autonoma personalità giuridica, costituendo il criterio occupazionale un presupposto di applicazione della legge nazionale».

²² Il Trib. di Milano, sent. n. 2834/2017, ha statuito che il computo dei dipendenti va effettuato in considerazione del solo territorio italiano, *a fortiori* se il datore di lavoro è sprovvisto di sedi secondarie sul territorio italiano; in senso sostanzialmente analogo si sono espressi il Tribunale di Busto Arsizio (sentenza n. 1615/2019) e, recentemente, il Tribunale di Torino (sentenza n. 733/2024). In particolare, la sentenza del tribunale torinese riguarda proprio il caso di un datore di lavoro straniero, privo di sede secondaria sul territorio italiano. Tutte le pronunce sono consultabili su banca dati *Onelegale*.

²³ La sentenza della Corte di Appello di Milano n. 1597/2014, accertando la sussistenza di un regime di codatorialità tra una società italiana e una straniera e, dunque, l'esistenza di un unico centro d'imputazione con oltre 15 dipendenti complessivamente considerati, ha ritenuto che il requisito dimensionale di cui all'art. 18 fosse raggiunto, anche se la società datrice di lavoro formale italiana aveva meno di 16 dipendenti. Nel giudizio d'impugnazione, la Suprema Corte (sentenza n. 622 del 12 gennaio 2017, consultabile in banca dati *Onelegale*), osservando che la domanda di revisione richiedeva una valutazione di merito (i.e., l'esistenza di un centro unico di imputazione), ha confermato quanto stabilito in appello, senza entrare nel merito della questione oggetto della presente analisi. La Corte di Appello di Trento, nella sentenza del 23 maggio 2019, n. 23, è giunta alle stesse conclusioni. In un caso relativo al licenziamento dell'unica lavoratrice di una società italiana, il Collegio ha accertato l'esistenza di un unico centro di imputazione tra la società italiana e la controllante straniera, ritenendo raggiunti i requisiti dimensionali e disponendo l'applicazione della tutela reale. Tutte consultabili su banca dati *Onelegale*.

Interventi

nelle fattispecie specifiche, è effetto dell'accertamento del centro unico di imputazione, in assenza di verifiche sul carattere transnazionale della vicenda.

Le questioni affrontate dalle Corti territoriali non spostano i termini del ragionamento riferibile ai casi in cui, invece, non è necessaria alcuna indagine finalizzata alla *reductio ad unum* di più datori di lavoro poiché a essere coinvolta è un'unica impresa, datrice di lavoro straniera – con o senza l'intermediazione di una *branch* – di un certo numero di dipendenti impiegati sul territorio italiano²⁴.

A voler azzardare una ricapitolazione, pare di poter affermare che la possibilità di invocare la c.d. tutela reale sia circoscritta a ipotesi residuali, per quei lavoratori assunti da un'azienda straniera (direttamente, o tramite una *branch*), con limitata presenza di dipendenti sul territorio italiano.

3.- La smaterializzazione dell'impresa

La globalizzazione dei mercati, unitamente ai più recenti processi di digitalizzazione dell'economia, crea continue tensioni sul piano della regolazione e della tutela dei lavoratori, generando, anche in ragione della sempre più diffusa transnazionalità delle relazioni di lavoro, una sorta di “polverizzazione” degli spazi normativi²⁵.

La nozione «irrimediabilmente relativa» di unità produttiva²⁶, infatti, di matrice statutaria, stenta a tenere il passo rispetto all'evoluzione delle strutture produttive. È stata elaborata dalla giurisprudenza costituzionale secondo metodi e criteri adatti ai tempi in cui è stato scritto lo Statuto dei lavoratori²⁷ e risulta difficilmente trasponibile nella realtà attuale, in riferimento a un'impresa a tecnologia avanzata.

La giurisprudenza costituzionale utilizza il criterio di autonomia, osservando il risultato produttivo: è unità produttiva la filiale o lo stabilimento di un'impresa che possieda una struttura organizzativa autonoma e abbia la capacità di produrre beni/rendere servizi secondo una certa indipendenza tecnica, almeno rivolta a una parte/frazione del ciclo produttivo.

Ciò non basta più, se si è al cospetto di un'impresa 4.0, in relazione alla quale l'unità produttiva è esito dell'interazione complessa tra *corporate governance*²⁸, contratti

²⁴ Al riguardo, si v. P. SCIANNA - O. CLARKE - H. AKAIKE, *Società straniere e computo dei dipendenti: rilevano solo quelli impiegati sul territorio italiano*, in *Norme e tributi*, 22 novembre 2024.

²⁵ Cfr. V. BRINO, *Dentro e oltre le delocalizzazioni*, cit., pp. 10 ss.

²⁶ Al riguardo, si v. M.G. GAROFALO, *Statuto dei lavoratori, I) Rapporti di diritto privato*, in *Enc. Giur. Trecc.*, 30 (1993), p. 20.

²⁷ Cfr. Corte cost. 6 marzo 1974, n. 55, in banca dati *Onelegale*. Cfr., in dottrina, M. RUSCIANO - L. GAETA - L. ZOPPOLI (a cura di), *Mezzo secolo dallo Statuto dei lavoratori*, in *Quad. dir. lav. merc.*, Napoli 2020; A. DONINI, *Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali: l'unità produttiva nell'impresa frammentata*, cit., pp. 99 ss.; M. G. GAROFALO, *Sulla nozione di unità produttiva*, cit., pp. 609 ss.

²⁸ Si v., in merito, A. DALMARTELLO, *Contratti delle imprese commerciali*, Padova 1952.

commerciali, anche transnazionali, modelli di organizzazione del lavoro di nuova generazione, macchine intelligenti e lavoratori²⁹.

Con la diffusione di nuovi scenari produttivi, indotta dai processi di digitalizzazione/automazione e globalizzazione dell'economia³⁰, «i concetti di organizzazione e di luogo di lavoro si [sono] progressivamente modificati sino a diventare fluidi»³¹ e, in una società liquida, come quella attuale, tutto è momentaneo, cangiante e precario³².

Per quel che qui rileva, diversamente dai tradizionali modelli di produzione di stampo fordista, «l'ovunque divent[a] il luogo di lavoro»³³, anche in ambiti non pensati per accogliere lavoro o non deputati esclusivamente alla sua esecuzione³⁴.

Del resto, già da tempo si è evidenziata in dottrina l'emersione di «una nozione mobile di ambiente di lavoro, fortemente influenzata dal modello organizzativo scelto dal datore di lavoro», con conseguente «de-materializzazione degli spazi»³⁵ e «rottura della “fissità” del luogo o dei luoghi di lavoro»³⁶.

Di fronte alla «destrutturazione degli elementi fondamentali del lavoro subordinato»³⁷ proprio a partire dalle coordinate spazio-temporali della prestazione³⁸, e dunque, per quanto di interesse, dinanzi al tendenziale scivolamento verso una progressiva liquidità ed evanescenza dei tradizionali confini topografici dell'attività lavorativa, il legislatore è intervenuto a procedere all'«istituzionalizzazione»³⁹ di un lavoro «ubiquo»⁴⁰, poiché sganciato da un luogo fisico stabile.

²⁹ Sul punto, M. FAIOLI, *Unità produttiva digitale*, cit., p. 16.

³⁰ In proposito, si v. M. MORRONE, *La piattaformaizzazione dello spazio-tempo. Appunti per una teoria della relatività organizzativa*, in *Labour & Law Issues* 8.1 (2022), pp. 139 ss.

³¹ M. TIRABOSCHI, *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, in *Dir. sic. lav.* 2 (2022), I, p. 148.

³² Per approfondimenti, si v. Z. BAUMAN, *Modernità liquida*, Bari 2011.

³³ E. ALES, *Il benessere del lavoratore: nuovo paradigma di regolazione del rapporto*, in *Dir. lav. merc.* 1 (2021), p. 55.

³⁴ Cfr. P. BOZZAO, *Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali*, in *Federalismi.it* 9 (2022), pp. 102 ss.; S. CAIROLI, *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Napoli 2020; C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, in *Labour & Law Issues* 9.1 (2023), pp. 22 ss.

³⁵ F. MALZANI, *Ambiente di lavoro e tutela della persona*, Milano 2014, p. 13 s.

³⁶ M. MAGNANI, *I tempi e i luoghi di lavoro. L'uniformità non si addice al postfordismo*, in *WP C.S.D.L.E. It.* 404 (2019), p. 7; v. pure P. BOZZAO, *Lavoro subordinato*, cit., p. 6, *passim*.

³⁷ P. TULLINI, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in ID. (a cura di), *Web e lavoro*, Torino 2017, p. 6.

³⁸ In proposito, si v. V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in *Riv. giur. lav.* 1 (2018), pp. 35 ss.; J. CRUZ VILLALON, *Le trasformazioni delle relazioni industriali di fronte alla digitalizzazione dell'economia*, *Dir. lav. relaz. ind.* 158 (2018), pp. 475 ss.; E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Torino 2018; S. CAIROLI, *Tempi e luoghi di lavoro*, cit.; da ultimo, per l'inquadramento generale del tema, M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori - Il rapporto individuale di lavoro*, in Aidlass (a cura di), *Annuario di diritto del lavoro*, 2024, pp. 59 ss.;

³⁹ P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, Modena-Bergamo 2018, pp. 191 ss.

⁴⁰ T. TREU, *Introduzione*, in A. OCCHINO (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Milano 2018, p. 14.

Interventi

Se si mettessero a confronto le immagini di un'impresa degli anni '70-'80 con quella attuale, si percepirebbe uno stravolgimento dei parametri tradizionali di riferimento del diritto del lavoro.

Oggi, l'interazione uomo-macchina è la trasposizione reale dell'immaginario fantascientifico di un tempo: robot, sistemi digitali e intelligenza artificiale interagiscono attivamente con i lavoratori⁴¹.

Si tratta di un'influenza reciproca visibile nell'ambito della catena di valore tra i lavoratori delle PMI e i lavoratori della grande impresa, così come tra coloro che lavorano in fabbrica e coloro che si trovano in altre unità produttive, geograficamente lontane.

Ciò determina una trasferibilità o ubiquità del posto di lavoro, oltre che del lavoratore, che prescinde dalla stessa fisicità dello stesso e, per certi versi, anche dall'ordinamento giuridico: la postazione di lavoro è potenzialmente ovunque, con l'ausilio di protesi digitali che velocizzano ogni attività umana⁴².

Viene naturale e istintivo volgere il pensiero al lavoro agile⁴³, ma non si cade in errore neppure nel caso in cui si pensi al lavoro algoritmico, al lavoro automatizzato dell'industria 4.0 e, finanche, al lavoro nel metaverso⁴⁴.

La nozione di unità produttiva di matrice statutaria può assumere, allora, forme peculiari e l'assetto geografico, che prima appariva secondario, finisce per condizionare fortemente l'indipendenza funzionale di tali strutture.

Viene, ad esempio, da chiedersi come si atteggi la nozione di unità produttiva nelle piattaforme digitali che erogano servizi di consegna a domicilio⁴⁵.

La capacità di portare a termine una frazione dell'attività aziendale si concretizza quando il gruppo di lavoratori sia in grado di offrire un servizio in un ambito individuato sul piano

⁴¹ Per approfondimenti, v. E. PALMERINI, *Robotica e diritto: suggestioni, intersezioni, sviluppi a margine di una ricerca europea*, in *Resp. civ. prev.* 6 (2016), pp. 1816 ss.; V. MAIO, *Il diritto del lavoro e le nuove sfide della robotica*, in *Arg. dir. lav.* 6 (2018), pp. 1414 ss.

⁴² Al riguardo, v. M. FAIOLI, *Unità produttiva digitale. Perché riformare lo Statuto dei lavoratori*, in *Lav. dir. Eur.* 3 (2021), p. 4.

⁴³ Si rinvia alla disciplina del lavoro agile – l. 22 maggio 2017, n. 81. In dottrina, *ex multis*, v. E. BALLETTI, *Lavoro agile tra opportunità e necessità. Introduzione*, in V. ANNIBALI - C. IANNOTTI DA ROCHA - R. NEI BARBOSA FILHO - M. MOCELLA (a cura di), *Il Diritto del lavoro nell'era digitale*, Roma 2021, pp. 202 ss.; T. TREU, *Trasformazioni del lavoro: sfide per i sistemi nazionali di diritto del lavoro e di sicurezza sociale*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT", 2018, n. 371; A. OCCHINO, *Lo smart working in tempo di Covid-19*, in <https://www.giustiziainsieme.it/it/diritto-dell-emergenza-covid-19/1050-lo-smart-working-in-tempo-di-covid-19>, 2020.

⁴⁴ Al riguardo, si v. A. DONINI, *Il metaverso come luogo di lavoro. Configurazione e questioni regolative*, in *Labour & Law Issues* 8.2 (2022), pp. 1 ss.; M.C. DE VIVO, *Viaggio nei metaversi alla ricerca del diritto perduto. Informatica e diritto* 1 (2009), pp. 191 ss.; P. CIPRESSI, *Il luogo della prestazione di lavoro subordinato*, Milano 1967, pp. 45 ss.; M. PERUZZI, "Almeno tu nel metaverso". *Il diritto del lavoro e la sfida dei nuovi spazi digitali*, in *Labour & Law Issues* 8.2 (2022), pp. 64 ss.

⁴⁵ Sul punto, v. R. SANTUCCI, *Il lavoro tramite le piattaforme digitali: un nuovo fronte e una sfida per il diritto del lavoro*, in *Filosofia dei diritti umani* 2 (2021), pp. 9 ss.

topografico, che sia la città, una zona o un quartiere d'essa. L'importanza dell'ambito cittadino è conseguenza della tipologia di servizio erogato⁴⁶.

4.- Verso una più moderna nozione di unità produttiva

La tradizionale nozione di unità produttiva vacilla. Per selezionare l'insieme organizzato di strumenti e posizioni lavorative con un fine produttivo condiviso, occorre tener conto delle caratteristiche strutturali funzionali dei metodi di produzione delle piattaforme digitali, articolati attorno alla produzione e all'offerta di un servizio sul mercato mediante l'organizzazione del lavoro per via digitale.

Appare auspicabile adattare lo spazio organizzativo aziendale agli apparati normativi rispetto ai quali è funzionale e ricavare gli elementi definitori e applicativi mancanti dal singolo contesto in cui il sintagma è inserito⁴⁷.

Non appare azzardato, in tal senso, ipotizzare l'impellente necessità di arricchire di contenuti la nozione di unità produttiva, tenendo presente la trasformazione in atto e volgendo la regolazione anche verso le relative forme digitali.

Vi è chi immagina la possibilità di definire unità produttive digitali, create mediante piattaforme evolute, che riuniscono figure professionali e nuovi modelli organizzativi, per creare attorno a esse il terreno dove poter esercitare, da una parte, diritti sindacali, individuali e collettivi; dall'altra, per consentire l'avvio di negoziati aziendali, avendo considerato l'unità produttiva digitale una *bargaining unit* ex artt. 35 e 19 l. 20 maggio 1970, n. 300⁴⁸. Ciò si riverbererebbe sulle nuove possibilità di sviluppo di una contrattazione collettiva aziendale transnazionale, riguardante i lavoratori assoggettati a diversi ordinamenti giuridici, con regole armonizzate e procedimenti condivisi.

⁴⁶ Come già precisato dalla giurisprudenza in relazione ai cd. piazzisti: nel caso di prestazioni che non possono essere svolte entro le mura aziendali, l'unità produttiva si colloca nella «zona da visitare o [ne] l'itinerario da compiere per eseguire la prestazione lavorativa e più in generale [ne] l'ambito territoriale entro il quale la prestazione dedotta in contratto deve essere effettuata». Si veda, sul punto, precisamente Cass., Sez. Lavoro, Sentenza, 30 luglio 2019, n. 20520, in banca dati *Onelegale*; Cass. civ., Sez. Lavoro, 6 luglio 1996, n. 7196, con nota di L. FANTINI, *Unità produttiva e trasferimento del lavoratore*, in *Giur. it.* 5 (1998), pp. 927 ss.

⁴⁷ A. DONINI, *Il luogo per l'esercizio dei diritti*, cit., pp. 105 ss.

⁴⁸ M. FAIOLI, *Unità produttiva digitale*, cit., p. 17 s.