

I confini dell'impresa nella disciplina dei licenziamenti collettivi. Stabilimento, unità produttiva e impresa controllata eterodiretta tra nozioni europee e nazionali (commento a CGUE 30 aprile 2015, C-80/14, e Trib. Genova 3 aprile 2015)**

SOMMARIO: 1. *Impresa e unità minori tipiche: il nodo dell'autonomia organizzativa e funzionale.* 2. *La nozione europea di stabilimento.* 3. *La nozione nazionale di unità produttiva.* 4. *L'impresa controllata e eterodiretta come unità minore.* 5. *Conclusioni*

1. Due recenti pronunce giurisprudenziali in materia di licenziamenti collettivi¹, estremamente diverse quanto alla provenienza, all'oggetto e all'esito processuale, ma accomunate dalla particolare rilevanza sociale delle vicende sottostanti, offrono lo spunto per ripensare il rapporto intercorrente tra la categoria di impresa – che il codice individua nei suoi profili soggettivi, organizzativi e di attività² – e le unità minori nelle quali essa si articola: l'unità produttiva, lo stabilimento, il ramo d'azienda e, come si tenterà di dimostrare, anche l'impresa controllata ed eterodiretta.

La disarticolazione dell'impresa in una pluralità di nodi interconnessi³, più o meno autonomi dal punto di vista economico e giuridico, e la corrispondente “flessibilizzazione” della figura del datore di lavoro⁴ sono fenomeni da tempo all'attenzione degli interpreti in quanto rappresentano alcune delle sfide che il modello economico post-fordista pone al diritto del lavoro e alla sua tradizionale funzione protettiva della parte debole del rapporto di lavoro.

L'impresa “sconfinata” – che nelle sue molteplici declinazioni (gruppi e reti d'impresa, catene di appalti) ben si presta a essere efficacemente dipinta con l'immagine di una

* Dottorando di ricerca in diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Milano.

** Il presente scritto rappresenta una rielaborazione del *paper* presentato al convegno *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In memoria del Professor Giorgio Ghezzi*, svoltosi a Venezia il 25 e 26 settembre 2015. Una versione ridotta del presente scritto si può ritrovare in A. PERULLI (a cura di), *L'idea del diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam/Wolters Kluwer, 2016, p. 539 e ss.

¹ Si tratta di CGUE (V sezione) 30 aprile 2015, C-80/14, *USDAW e Wilson c. WW Realisation 1 Ltd e a.*, non ancora pubblicata in *Racc.*, e Trib. Genova 3 aprile 2015 (ord.), est. Parodi, inedita a quanto consta, entrambe reperibili in www.wikilabour.it.

² Secondo l'insegnamento tradizionale di F. SANTORO PASSARELLI, *L'impresa nel sistema del diritto civile* (1942), in ID., *Saggi di diritto civile*, II, Napoli, 1961, p. 945 e ss.

³ M.T. CARINCI (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e diritto del lavoro*. Atti del convegno di Milano, 26-27 giugno 2014, Milano 2015; AA.VV., *La figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni*. Atti del XVI Congresso nazionale di diritto del lavoro, Catania 21-23 maggio 2009, Milano 2010.

⁴ Avvertita già da G. VARDARO, *Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali*, in *DLRI*, 1988, p. 213, e indagata analiticamente da M. BARBERA, *Trasformazioni della figura del datore e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *DLRI*, 2010, p. 203 e ss.

imperscrutabile “scatola nera”⁵ – rappresenta infatti un contesto organizzativo nel quale è possibile che l’effettivo interlocutore dei lavoratori si sottragga ad alcune (se non a tutte le) responsabilità datoriali⁶.

Lette congiuntamente, le pronunce consentono di evidenziare come uno dei punti critici della regolazione dei processi di ristrutturazione dell’impresa sia costituito dall’incertezza relativa alla definizione dei caratteri che consentono di qualificare una determinata articolazione aziendale come unità minore tipica, prevista dalla legge a determinati fini (quali sono, nell’ordinamento italiano, l’unità produttiva o il ramo d’azienda).

Punctum dolens del discorso che si conduce è la questione relativa alla necessità che tali articolazioni – per poter assurgere ad ambito aziendale giuridicamente rilevante in luogo di quello, tendenzialmente più ampio, individuato dai concetti di impresa o di datore di lavoro – presentino il carattere dell’autonomia, concetto con cui si richiama un ventaglio estremamente diversificato di fattispecie, potendo l’autonomia assumere valenza giuridica, economica o tecnico-funzionale.

Il problema è trasversale a diversi ambiti lavoristici. Rispetto ai profili individuali, la dimensione dell’ambito aziendale, com’è noto, si riflette sulla misura e/o sulla natura della tutela in caso di licenziamento illegittimo⁷. In ambito sindacale la dimensione aziendale costituisce il presupposto per l’attivazione di svariati obblighi procedurali incombenti sul datore di lavoro⁸. Sotto il profilo della rappresentanza, più di trent’anni fa, Giorgio Ghezzi evidenziava la possibilità, nei casi di “unità produttive di certe dimensioni e dotate di autonomia organizzativa o funzionale”, di costituire rappresentanze a livello di unità produttiva, anziché a livello d’impresa, laddove invece nelle “unità produttive più piccole, ovvero prive del requisito dell’autonomia” il Maestro riteneva più opportune “forme rappresentative di secondo grado ovvero coordinamenti unitari”⁹. Anche nell’ambito della normativa antinfortunistica, dal grado di autonomia delle articolazioni dell’impresa derivano importanti conseguenze in ordine alle responsabilità, anche penali, gravanti sui soggetti posti sulla c.d. linea operativa (datore di lavoro, dirigente e preposto)¹⁰.

⁵ Come ricordato da Adalberto Perulli nella relazione di apertura al convegno veneziano, su cui v. tuttavia le osservazioni parzialmente critiche di M. BARBERA, *L’idea di impresa. Un dialogo con la giovane dottrina giuslavorista*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 293/2016, rielaborazione dell’intervento svolto in qualità di *discussant* nel medesimo convegno in memoria di Giorgio Ghezzi, ove viene comunque riconosciuto come «la nozione ampia e omnicomprensiva d’impresa descritta dal codice civile del 1942 si è dissolta in “cinquanta sfumature di impresa”», come suggerito dall’irriverente titolo di una recente monografia alla cui redazione ha collaborato un gruppo nutrito di studiosi di diritto commerciale (G. OLIVERI – G. PRESTI (a cura di), *Cinquanta sfumature di impresa*, Bologna 2014).

⁶ L. CORAZZA, *Contractual integration e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Padova 2004, p. 121.

⁷ Per quanto concerne infatti il trattamento dei c.d. nuovi assunti ai sensi del d.lgs. 23/2015, la faticosa soglia del sedicesimo dipendente non costituisce più lo spartiacque tra tutela reale e tutela obbligatoria, ma appena la linea di demarcazione tra una tutela indennitaria “piena” e un’analogha tutela “dimidiata” (art. 9, d.lgs. 23/2015).

⁸ Art. 24, comma 1, l. 223/1991 e art. 47, comma 1, l. 428/1990, in relazione, rispettivamente, alle procedure in materia di licenziamento collettivo e di trasferimento d’azienda o di ramo.

⁹ G. GHEZZI, *Commento all’art. 14 St. lav.*, in *Commentario del codice civile Scialoja-Branca*, Bologna-Roma 1981, p. 14.

¹⁰ Il datore di lavoro *ex art. 2, comma 1, lett. b)*, T.U.S.L. può infatti coincidere con il dirigente che ha la responsabilità di un’unità produttiva, qualora risulti titolare di autonomi poteri decisionali e di spesa (*i.e.* quando sia responsabile di un’articolazione sufficientemente autonoma da configurare un’unità produttiva *ex art. 2, comma 1, lett. t)*, T.U.S.L.). In tal senso, rispetto alla figura del direttore di stabilimento, Cass. pen.

Emblematiche in particolare le vicende dell'art. 2112 c.c., cui pare opportuno accennare in ragione delle affinità rispetto alle questioni relative ai licenziamenti collettivi che saranno analizzate in prosieguo¹¹. In riferimento alla definizione del carattere dell'autonomia del ramo d'azienda oggetto di cessione si registrano infatti grandi incertezze. Sovente, in relazione ad una medesima operazione di *outsourcing*, giudici diversi pervengono a esiti processuali di segno diametralmente opposto¹². Un ulteriore elemento di complicazione è costituito inoltre dalla presenza di un notevole scarto sul punto tra la giurisprudenza europea e quella nazionale. Se quest'ultima continua a mostrarsi propensa a disapplicare la regola di cui all'art. 2112 c.c. nei casi in cui l'entità trasferita non sia suscettibile di rappresentare un autonomo centro di profitto, consentendo quindi ai lavoratori di opporsi alla cessione automatica del contratto secondo la disciplina generale dell'art. 1406 c.c.¹³, la Corte di Lussemburgo ha invece recentemente affermato che il diritto europeo non osta a una disciplina nazionale che consenta il trasferimento *ipso iure* della titolarità dei rapporti di lavoro in capo al cessionario anche nel caso in cui l'entità trasferita non sia caratterizzata da condizioni di autonomia e preesistenza¹⁴.

IV, 13 settembre 2013, n. 37761, e Cass. pen. IV, 25 ottobre 2012, n. 41981, entrambe in R. GUARINIELLO, *Il T.U. Sicurezza sul Lavoro commentato con la giurisprudenza*, 3° edizione, Milanofiori Assago 2011, p. 39 e s.

¹¹ Va infatti rammentato come, da un lato, nella prospettiva economica, il trasferimento d'azienda o di ramo si ponga in rapporto di alternatività rispetto al licenziamento collettivo (circostanza da cui deriva la c.d. eterogenesi dei fini della norma codicistica) e, dall'altro, nella prospettiva giuridica, le rispettive discipline, entrambe di derivazione comunitaria, delineano un analogo modello di tutela procedurale.

¹² Come nel caso esaminato da Trib. Milano 20 novembre 2013 e Trib. Milano 17 dicembre 2013, inedite a quanto consta, ovvero nel caso – all'origine della nota vicenda Ansaldo – esaminato da Pret. Milano 16 settembre 1998 e Pret. Genova 22 ottobre 1998, entrambe in *RIDL*, 1999, II, p. 416 e ss., con nota di L. CORAZZA, *Esternalizzazioni di un'attività dell'impresa e trasferimento di ramo d'azienda: il caso Ansaldo*. In entrambe le coppie di sentenze, i giudicanti, sulla base dei medesimi elementi di fatto, hanno espresso valutazioni opposte rispetto alla sussistenza del requisito dell'autonomia in capo al segmento trasferito.

¹³ *Ex multis*, tra le più recenti, Cass. 7 marzo 2013, n. 5678, in *De Jure*, secondo cui la normativa persegue il fine di “evitare che il trasferimento si trasformi in semplice strumento di sostituzione del datore di lavoro, in una pluralità di rapporti individuali, con altro sul quale i lavoratori possano riporre minore affidamento sul piano sia della solvibilità sia dell'attitudine a proseguire con continuità l'attività”. In tal senso già Cass. 6 aprile 2006, n. 8017 e Cass. 30 dicembre 2003, n. 19842, entrambe in *De Jure*, oltre alle note sentenze di Cassazione rese all'esito del caso Ansaldo (tra cui Cass. 10 gennaio 2004, n. 206, in *RIDL*, 2004, II, p. 653 e ss., con nota di A. SITZIA, *Trasferimento di parte d'azienda, smaterializzazione dell'impresa e esternalizzazioni: il caso Ansaldo*).

¹⁴ CGUE 6 marzo 2014, C-458/12, *Amatori e a. c. Telecom Italia SpA e a.* Nell'ottica del giudice europeo, apparentemente inconsapevole dell'eterogenesi dei fini che ha accompagnato l'attuazione della direttiva 2001/23/CE nell'ordinamento italiano, gli Stati Membri possono prevedere la successione del cessionario nei rapporti di lavoro, anche oltre i casi previsti dalla direttiva, in ragione della facoltà, prevista dalla direttiva stessa, di introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori (art. 8 direttiva 2001/23/CE). Sul punto L. CORAZZA, *L'equivoco delle esternalizzazioni italiane smascherato dalla Corte di Giustizia*, in *RIDL*, 2014, 3, p. 684, e R. RIBERSO, *Una sentenza da leggere nella giusta ottica*, in <http://www.questionegiustizia.it/stampa.php?id=380>, i quali sottolineano come la Corte non si soffermi sulla circostanza che la mancata applicazione dell'art. 2112 c.c. risponde all'interesse del lavoratore a che il proprio rapporto permanga in capo al cedente, anche a costo di essere successivamente coinvolto in una procedura di licenziamento collettivo su iniziativa di quest'ultimo. Per quanto la declaratoria di inefficacia della cessione dei rapporti costituisca per il lavoratore una “amara vittoria di Pirro” (cfr. R. DEL PUNTA, *Mercato o gerarchia? Il disagio del diritto del lavoro nell'era delle esternalizzazioni*, in *DML*, 2000, p. 58), la pratica evidenza come i vantaggi immediati della pronuncia non debbano essere sottovalutati.

In questo come in altri contesti, dunque, è anche da una corretta *actio finium regundorum* delle articolazioni tipiche dell'impresa che dipende l'efficacia del diritto del lavoro quale strumento di regolazione dei processi di ristrutturazione e di scomposizione dell'impresa nonché di equilibrio tra istanze di flessibilità ed esigenze di tutela del lavoro, come evidenziano altresì le decisioni in commento.

2. Con la prima sentenza la Corte di Giustizia, chiamata tra l'altro a definire – a seguito di rinvio pregiudiziale *ex art. 267 TFUE* – la nozione di “stabilimento” contenuta nella direttiva 98/59/CE in materia di licenziamenti collettivi, pur rimettendo al giudice del rinvio (la *Court of Appeal* di Inghilterra e Galles) la scottante questione circa la configurabilità di uno o più “stabilimenti” in relazione a una catena di punti vendita (non costituenti delle *separate legal entities*) sparsi sul territorio britannico e oggetto di pesanti procedure di riduzione del personale, ha comunque offerto una decisa indicazione di principio, affermando che l'entità stabilimento non deve necessariamente essere dotata di qualsivoglia autonomia giuridica né di autonomia economica, amministrativa e funzionale.

Come noto, la direttiva europea in materia di licenziamenti collettivi stabilisce un modello di tutela di carattere essenzialmente procedurale, che bilancia la sostanziale insindacabilità nel merito delle ragioni organizzative poste a fondamento del licenziamento attraverso la previsione di una serie di obblighi di informazione e consultazione nei confronti delle rappresentanze sindacali¹⁵. La direttiva lascia alle discipline nazionali di attuazione un certo margine di discrezionalità rispetto alla definizione dell'ambito di applicazione delle tutele, disponendo tuttavia che esse debbano trovare applicazione in relazione a stabilimenti che occupino almeno venti lavoratori¹⁶. La nozione di stabilimento, pertanto, costituisce l'unità di riferimento per l'applicazione della direttiva europea, la quale non troverà (*rectius*, non dovrà trovare) applicazione quando lo stabilimento non raggiunga la soglia dei venti dipendenti.

È in tale contesto normativo che si inserisce la vicenda della chiusura di due catene di negozi di due società britanniche attive nel settore della grande distribuzione dei prodotti di abbigliamento. Il licenziamento di diverse migliaia di lavoratori dalla catena è stato tuttavia effettuato senza che venisse espletata la procedura stabilita dalle sezioni 188 e ss. del Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act del 1992 (“TULCRA”), che costituiscono l'attuazione, nell'ordinamento britannico, della direttiva 98/59/CE.

La legislazione britannica non sanziona l'inadempimento degli obblighi procedurali con

¹⁵ M. ROCCELLA – T. TREU, *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, 6° edizione, Padova, 2012, p. 430. Sul passaggio da un modello di controllo giudiziale *ex post* ad un modello di controllo sindacale *ex ante*, avvenuto con il recepimento in Italia della direttiva, M. D'ANTONA, *Riduzioni di personale e licenziamenti: la rivoluzione copernicana della l. 223/1991*, in *Foro it.*, 1993, c. 2031. In giurisprudenza, da ultimo, Cass. 8 settembre 2015, n. 17776, in *De Jure*.

¹⁶ La direttiva trova infatti applicazione (art. 1) qualora il numero dei licenziamenti effettuati sia, a scelta degli Stati membri:

«i) per un periodo di 30 giorni:

- almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;
- almeno pari al 10 % del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;
- almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori;

ii) oppure, per un periodo di 90 giorni, almeno pari a 20, indipendentemente dal numero di lavoratori abitualmente occupati negli stabilimenti interessati».

rimedi di natura reale, limitandosi a prevedere – similmente alla nuova disciplina italiana di cui al c.d. Jobs Act II¹⁷ – una tutela di carattere indennitario, consistente nell'attribuzione di un *protective award* a favore di quei lavoratori che il giudice riconosca essere stati licenziati nell'inosservanza degli obblighi di legge¹⁸.

Circa 4.500 dipendenti licenziati, tuttavia, non hanno ottenuto tale beneficio in quanto risultavano occupati presso punti vendita occupanti ciascuno meno di venti lavoratori e costituenti ciascuno, secondo i giudici di primo grado, un *establishment* a sé stante. Tale interpretazione della normativa britannica, tuttavia, è stata ritenuta incompatibile con la direttiva europea dal giudice d'appello (l'*Employment Appeal Tribunal*), cui si erano rivolti la sigla sindacale USDAW (*Union of Shop, Distributive and Allied Workers*) e la sua delegata sig.ra Wilson per ottenere l'estensione del *protective award* ai lavoratori che ne erano rimasti esclusi in primo grado. La decisione di appello è stata tuttavia impugnata dal Ministero del Commercio¹⁹ innanzi alla *Court of Appeal*, la quale ha rimesso alla CGUE la questione circa la compatibilità con la direttiva comunitaria della disciplina britannica (come interpretata dal giudice di primo grado), chiedendo in sostanza: *a*) se la direttiva osti ad una disciplina nazionale che non preveda l'insorgenza di obblighi procedurali qualora, nel corso di 90 giorni, un'impresa articolata in più stabilimenti effettui meno di venti licenziamenti in ciascuno di essi; *b*) in caso di risposta negativa, cosa debba intendersi – nel silenzio della direttiva – per “stabilimento” e in particolare se possa considerarsi tale un singolo punto vendita facente parte di una catena di esercizi commerciali sparsi sul territorio nazionale e riconducibili a una medesima società.

Sulla prima questione, smentendo l'interpretazione del giudice inglese di secondo grado, la Corte si limita a ribadire che la nozione comunitaria di stabilimento non può essere fatta coincidere, tranne che nei casi di impresa monodivisionale, con quella di datore di lavoro o di impresa²⁰.

Lo stabilimento costituisce l'unità di riferimento per la disciplina europea in materia di licenziamenti collettivi e pertanto la disciplina britannica – la quale prevede che il licenziamento di meno di venti lavoratori per stabilimento non determini l'insorgenza di alcun obbligo procedurale – risulta compatibile con la il diritto europeo.

Sin qui, il ragionamento della Corte, aderente al rigore letterale dell'art. 1 della direttiva, pare immune da vizi. Per quanto a un giurista italiano possa apparire quasi inverosimile che uno stesso datore di lavoro possa licenziare centinaia o addirittura migliaia di lavoratori senza incorrere in alcun obbligo procedurale (purché i lavoratori licenziati siano ripartiti in stabilimenti occupanti meno di 20 dipendenti), eventuali lacune della

¹⁷ Ai sensi dell'art. 10, d.lgs. 23/2015, infatti, in caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, l. 223/1991, è dovuta al lavoratore un'indennità pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio.

¹⁸ Come previsto dalla sezione 189 del TULCRA.

¹⁹ Parte in causa in quanto tenuto al pagamento dell'indennità di tutela in luogo del datore di lavoro insolvente, ai sensi della parte 12 dell'*Employment Rights Act* del 1996, attuativa della direttiva 2008/94/CE, in materia di tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro.

²⁰ Come suffragato dall'art. 2, comma 1, direttiva 2002/14/CE in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, che distingue chiaramente le nozioni di impresa (lettera *a*), di stabilimento (*b*) e di datore di lavoro (*c*).

disciplina – squisitamente ideologiche nel senso kelseniano del termine²¹ – sono addebitabili non già al giudice di Lussemburgo, ma al legislatore di Bruxelles e a quello di Londra.

Il vuoto normativo appare particolarmente esecrabile quando i licenziamenti risultino riconducibili – per usare il lessico trasparente e rigoroso di quella legislazione lavoristica italiana dei primi anni '90 a cui Giorgio Ghezzi partecipò in prima persona – alla medesima “riduzione o trasformazione di attività o di lavoro”²², consistente nel caso di specie nella decisione, assunta a livello di gruppo, di abbandonare il mercato del Regno Unito. Se quindi il legislatore britannico si è limitato a riprendere pedissequamente il testo europeo, il legislatore italiano ha invece fatto più volte ricorso alla facoltà, concessa dall’art. 5 della direttiva, di prevedere disposizioni più favorevoli ai lavoratori. A tale opzione di politica del diritto va ascritta non solo la previsione, ai fini dell’applicazione della normativa in materia di licenziamenti collettivi, di soglie numeriche notevolmente più basse e di un arco temporale di riferimento più ampio²³, ma anche la decisione di sostituire in sede attuativa il termine comunitario di “stabilimento” con quello tutto nostrano di “unità produttiva”. Da tale scelta legislativa, come si avrà modo di constatare, derivano importanti conseguenze in relazione alla portata applicativa della disciplina in materia di licenziamenti collettivi.

In relazione alla seconda questione pregiudiziale – cosa debba intendersi per “stabilimento” ai fini della direttiva 98/59/CE – la Corte non ha voluto pronunciarsi direttamente sul punto cruciale della controversia (la configurabilità di uno o più “stabilimenti” in relazione a una catena di punti vendita di una medesima impresa) e si è limitata a riaffermare alcuni principi già espressi in precedenza. Nella sentenza *Rockfon*²⁴, la Corte aveva definito lo stabilimento come «*l'unità alla quale i lavoratori colpiti dal licenziamento sono addetti per lo svolgimento delle loro mansioni*» ancorché tale unità non disponga «*di una direzione che possa effettuare licenziamenti collettivi in maniera autonoma*» (ma tale precisazione serviva allora a salvaguardare l'effetto utile della direttiva). Nella sentenza *Athinaiki Chartopoiia*²⁵, lo stabilimento veniva invece definito come «*un'entità distinta, che presenta caratteristiche di permanenza e stabilità, che è destinata ad effettuare una o più operazioni tecniche determinate e che dispone di un insieme di lavoratori nonché di strumenti tecnici e di una determinata struttura organizzativa che permette il compimento di tali operazioni*».

Ciò che può destare perplessità della pronuncia qui commentata è che la Corte, riprendendo l’ultimo precedente citato, si premura di precisare che «*l'entità in questione non deve essere necessariamente dotata di una qualsivoglia autonomia giuridica e neppure di un'autonomia economica, finanziaria, amministrativa o tecnologica per poter*

²¹ H. KELSEN, *Reine Rechtslehre* (1934), trad. it. di R. Treves, *Lineamenti di dottrina pura del diritto* (1952), Torino 2000, p. 125 e s.

²² Così l’art. 24, comma 1, l. 223/1991, relative all’ambito di applicazione delle procedure di cui agli art. 4 e ss. della medesima legge.

²³ Ai sensi dell’art. 24, comma 1, l. 223/1991, gli obblighi procedurali si applicano «alle imprese che occupino più di quindici dipendenti, compresi i dirigenti, e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia». Si tratta all’evidenza di un ambito applicativo ben più ampio di quello individuato dalla direttiva europea e dal TULCRA britannico.

²⁴ CGUE 7 dicembre 1995, C-449/93, *Rockfon A/S c. Specialarbejderforbundet i Danmark*, in *De Jure*.

²⁵ CGUE 15 febbraio 2007, C-270/05, *Athinaiki Chartopoiia c. L. Panagioditis e a.*, in *De Jure*.

essere qualificata come “stabilimento”»

Il giudice *ad quem* sembrerebbe quindi sconfessare la posizione della corte d'appello inglese, la quale aveva ritenuto che i lavoratori licenziati, benché assegnati a punti vendita occupanti meno di venti addetti, avessero comunque diritto al *protective award* riconosciuta dal TULCRA.

3. La nozione di stabilimento fatta propria dal giudice europeo differisce quindi profondamente da quella nazionale di unità produttiva. Se la prima si fonda prevalentemente sul criterio fisico-geografico²⁶, la seconda acquista una connotazione di carattere eminentemente funzionale. Secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza italiana, maturato in riferimento sia all'art. 18 St. lav., sia alla l. 223/1991, l'unità produttiva non è individuabile in ogni articolazione dell'impresa, ma solo nella «più consistente e vasta entità aziendale [...] che 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 aziendale». Non costituiscono quindi unità produttive quelle «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»²⁷. Pertanto, ai fini dell'accertamento dei requisiti dimensionali, ove un'articolazione aziendale non presenti il carattere dell'autonomia, il numero dei relativi dipendenti deve essere sommato a quello dei lavoratori operanti presso l'unità produttiva a cui la medesima fa capo, anche se ubicata in altro comune²⁸. Una nozione di unità produttiva fondata sul requisito dell'autonomia è stata inoltre esplicitamente fatta propria dal legislatore nel diverso ambito della normativa antinfortunistica, dove l'unità produttiva viene definita come «lo stabilimento o la struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria o tecnico funzionale»²⁹.

Non stupirà quindi riscontrare che la nostra giurisprudenza di merito, chiamata a pronunciarsi su una vicenda analoga a quella sottoposta all'attenzione del giudice europeo, sia giunta all'opposto esito di escludere che singoli punti vendita appartenenti ad una catena possano costituire unità produttive a sé stanti ai fini della l. 223/1991³⁰. Nel contesto italiano i problemi di perimetrazione non riguardano tanto l'*an* della procedura (il superamento della soglia occupazionale) quanto il *quomodo* della stessa, specie nell'ipotesi in cui la ristrutturazione riguardi esclusivamente una singola unità

²⁶ La CGUE considera infatti che lo scopo della direttiva attiene agli effetti socioeconomici che i licenziamenti collettivi potrebbero provocare «in un contesto locale e in un ambiente sociale determinati».

²⁷ Cass. 21 maggio 2012, n. 7989, Cass. 26 settembre 2011, n. 19614 e Cass. 4 ottobre 2004, n. 19837, tutte in *De Jure* (in materia di tutela reintegratoria). In tal senso, in tema di licenziamenti collettivi, Cass. 9 agosto 2012, n. 14328 e Cass. 31 luglio 2012, n. 13705, entrambe in *De Jure*. Nella giurisprudenza di merito, tra le più recenti, Trib. Roma 30 aprile 2015; Trib. Milano 29 gennaio 2015; Trib. Bologna 14 luglio 2014, tutte in *De Jure*. Nella diversa prospettiva della delimitazione dell'unità produttiva ai fini dell'applicazione dell'art. 2103, comma 8, c.c., cfr. Cass. 30 settembre 2014, n. 20600 e Cass. 15 maggio 2006 n. 11103, entrambe in *De Jure*.

²⁸ Cass. 21 maggio 2012, n. 7989, in *De Jure*; Trib. Bologna 14 luglio 2014, cit.

²⁹ Art. 2, comma 1, lett. t), T.U.S.L.

³⁰ Trib. Milano 29 gennaio 2015, la quale – in accoglimento dell'opposizione all'ordinanza resa all'esito della fase sommaria dell'impugnativa di licenziamento *ex rito* Fornero – elenca puntualmente le circostanze comprovanti la dipendenza, sotto il profilo organizzativo e funzionale, del singolo punto vendita dalla sede centrale della società.

produttiva. Nonostante la presenza di contrasti interpretativi, prevalgono comunque in giurisprudenza gli orientamenti propensi ad escludere un'eccessiva restrizione dei perimetri legali. In relazione all'ambito di applicazione dei criteri di scelta ex art. 5, l. 223/1991, la giurisprudenza ha infatti precisato che il "complesso aziendale" cui fa riferimento la norma citata non può essere circoscritto ai soli lavoratori impiegati presso l'unità produttiva oggetto di ristrutturazione, dovendosi comprendere altresì i lavoratori adibiti a mansioni fungibili presso altra sede³¹. Inoltre l'orientamento maggioritario pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di specificare, nella comunicazione di avvio della procedura ex art. 4, comma 3, l. 223/1991, le ragioni per cui non ritiene di poter evitare almeno in parte i licenziamenti attraverso il trasferimento dei lavoratori a unità produttive geograficamente vicine a quella soppressa o ridotta³².

4. In linea con gli orientamenti da ultimo citati si colloca la seconda pronuncia in commento, un'ordinanza del Tribunale di Genova, relativa alla completezza della procedure in materia di licenziamento collettivo nell'ambito dei gruppi societari.

Il giudice, previo accertamento della sussistenza di un unico centro d'imputazione tra un gruppo di società attive nel settore della fornitura di servizi di call center, ha stabilito che il licenziamento collettivo dei lavoratori dipendenti presso la società controllata oggetto di chiusura (la storica sede genovese del gruppo) risultasse viziato dall'omessa valutazione della possibilità di ricollocare i dipendenti in esubero presso altre società attive dello stesso gruppo, che pure era stata ventilata a più riprese dal ricorrente.

Assimilando inoltre tale omissione alla violazione dei criteri di scelta dei licenziandi, il tribunale ha condannato in via solidale le società convenute alla reintegrazione del lavoratore ai sensi dell'art. 5, comma 3, l. 223/1991, come modificato dalla l. 92/2012 (trattandosi di un c.d. vecchio assunto ai fini del d.lgs. 23/2015³³).

Nel contesto del gruppo imprenditoriale, pertanto, l'obbligo di (motivare l'impossibilità di) ricollocazione presso altre unità produttive della stessa impresa, desumibile dall'art. 4, l. 223/1991, si traduce nell'obbligo di (motivare l'impossibilità di) ricollocazione presso altre imprese dello stesso gruppo.

La vicenda esaminata esplica peraltro una particolare rilevanza pratica in ragione del fatto che il medesimo gruppo è oggi, a distanza di cinque anni dall'inizio della vicenda posta all'attenzione del giudice genovese, impegnato in un'analoga operazione di

³¹ *Ex multis*, Cass. 31 ottobre 2013, n. 24575, in *De Jure*; Cass. 2 dicembre 2009, n. 25353, in *RIDL*, 2010, 4, p. 771, con nota di D. COMANDÈ, *L'ambito di applicazione dei criteri di scelta nei licenziamenti collettivi: il criterio topografico, da solo, non "spezza" l'unità del complesso aziendale lungo l'asse Roma-Milano*. In senso critico v. tuttavia Trib. Milano 9 giugno 2006, in *Lav. giur.*, 2007, 1, p. 96, secondo cui sarebbe eccessivo, quando si ritenga di dover chiudere una particolare filiale per ragioni specifiche della stessa, dover mettere "in ballottaggio" tutti i dipendenti di tutte le filiali "dall'Alpe al Lilibeo".

³² Cass. 11 dicembre 2012, n. 22655, in *RIDL*, 2013, 4, p. 803, con nota di C. LOMBARDO, *Sulla completezza della comunicazione ex art. 4, comma 3, l. 223/1991 anche nell'ipotesi in cui il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad una sola unità produttiva*. In tal senso Cass. 1 marzo 2013, n. 5143; Cass. 24 aprile 2013, n. 10001, entrambe in *De Jure*; App. Roma 26 febbraio 2013, n. 952; Trib. Roma 18 novembre 2010 n. 18122; inedite; Trib. Milano 9 giugno 2006, cit. *Contra*, Cass. 23 maggio 2008, n. 13381, in *RIDL*, 2008, 4, p. 915, con nota di M.T. SALIMBENI, *La Cassazione ribadisce l'acausalità del licenziamento collettivo e una valenza attenuata degli obblighi procedurali ai fini della legittimità del provvedimento*, nonché App. Roma 15 novembre 2012, n. 7609, inedita.

³³ Si è infatti già evidenziato (n. 17) come nel nuovo regime delle tutele crescenti l'inosservanza delle disposizioni della l. 223/1991 comporti sanzioni di carattere meramente obbligatorio (art. 10, d.lgs. 23/2015).

ristrutturazione aziendale che potrebbe portare al licenziamento dei 186 dipendenti occupati presso la sede di Milano e al trasferimento di fatto delle attività al Mezzogiorno, ove il costo delle nuove assunzioni sarebbe peraltro notevolmente ridotto in virtù dei nuovi incentivi (esonero contributivo, deducibilità Irap e, *last but not least*, tutele crescenti)³⁴. La decisione del Tribunale di Genova, pertanto, potrebbe rappresentare un importante precedente anche in relazione alla sorte dei lavoratori milanesi.

Non è questa la sede per ripercorre l'evoluzione della giurisprudenza lavoristica in materia di società collegate, un percorso segnato da “sforzi metodici e insoluti dilemmi”³⁵. Va tuttavia evidenziato come, con la pronuncia commentata, il giudice genovese – con la lucidità più volte riconosciutagli sul punto³⁶ – si sia fatto interprete di quella esigenza di far cadere “il velo mistificatorio della personalità giuridica”³⁷, non solo al fine di effettuare il computo unitario dei dipendenti³⁸ (questione irrilevante nel caso *de quo* posto che la procedura era stata comunque espletata), ma anche, più in generale, per estendere la titolarità degli obblighi datoriali oltre l'impresa del gruppo cui è formalmente imputato il rapporto.

Se pure la proposta di Ghezzi di estensione dell'ambito applicativo dell'art. 18 St. lav. alle imprese controllate o eterodirette non ricevette l'accreditamento politico necessario per confluire nella l. 108/1990, l'evoluzione giurisprudenziale dell'ultimo ventennio – come ben testimonia la decisione genovese – ha parzialmente supplito a quella che fu definita “latitanza” del legislatore³⁹, recependo di fatto tale proposta, sia pure in termini parzialmente diversi per quanto concerne il profilo dei presupposti⁴⁰ e degli effetti⁴¹.

5. In conclusione, se il giudice europeo, nella prima sentenza commentata, ha ritenuto che un'articolazione minore dell'impresa, priva di autonomia e di indipendenza, possa costituire comunque un'unità minore tipica agli effetti del diritto europeo, la pronuncia genovese evidenzia al contrario come la giurisprudenza italiana non esiti a ritenere che la mancanza di autonomia, a determinate condizioni, sia suscettibile di “degradare” a unità minore persino un'entità cui l'ordinamento attribuisce personalità giuridica: l'impresa controllata eterodiretta.

³⁴ I sindacati adombrano il sospetto che il ricorso ai nuovi incentivi costituisca il principale movente della ristrutturazione aziendale (Comunicato stampa SLC CGIL-FISTEL CISL-UILCOM UIL MILANO del 18/4/2015, in <http://rsucallmilano.altervista.org/comunicato-stampa/>). La dirigenza ha invece motivato la decisione con l'eccessivo costo del lavoro rispetto al valore delle commesse.

³⁵ G. MELIADÒ, *Il lavoro nei gruppi e la Cassazione: sforzi metodici e insoluti dilemmi*, in *Foro it.*, 1993, I, c. 2245.

³⁶ F. GALGANO, *Direzione e coordinamento di società. Art. 2497-2497-septies*, in ID. (a cura di), *Commentario del codice civile Scialoja-Branca*, Bologna-Roma 2005, p. 30; T. SANTULLI, *Unica società in forma di gruppo: una lucida analisi del giudice di merito*, in *RGL*, 2002, II, p. 313.

³⁷ G. GHEZZI e a., *Relazione alla proposta di legge 11 febbraio 1988, n. 2324*, in Atti parlamentari della Camera dei Deputati, X legislatura.

³⁸ Possibilità che risulta ormai pacificamente ammessa: tra le più recenti, Cass. 11 novembre 2014, n. 23995, in *De Jure*; Cass. 29 settembre 2014, n. 20463, in *De Jure*; Cass. Civile sez. VI, 9 giugno 2014, n. 12992 (ord.), in *De Jure*; Cass. Civile sez. VI, 12 febbraio 2013, n. 3482 (ord.), in *De Jure*.

³⁹ O. MAZZOTTA, *Divide et impera: diritto del lavoro e gruppi di imprese*, in *LD*, 1988, p. 360.

⁴⁰ I requisiti necessari per la sussistenza di un unico centro d'imputazione, comprendendo anche la prova dell'unicità strutturale e dell'utilizzazione promiscua della forza lavoro, risultano infatti più rigorosi rispetto a quelli previsti dall'art. 7 della citata proposta di legge del 1988.

⁴¹ Che la proposta di Ghezzi limitava al computo unitario dei dipendenti, laddove invece la figura dell'unico centro d'imputazione, come esplicitato dal giudice genovese, esplica la sua rilevanza anche in ambiti diversi (cfr. nn. 45 – 48).

Nel contesto del gruppo imprenditoriale si può così realizzare quella “imputazione multipla simultanea di posizioni giuridiche”⁴² che costituisce una tecnica di tutela del lavoratore “del gruppo” diversa, anche se spesso concorrente, rispetto al ricorso alla tradizionale imputazione alternativa all'effettivo *dominus*⁴³, nonché alla più recente prospettiva della codatorialità⁴⁴, che della giurisprudenza in materia di unico centro d'imputazione rappresenta uno dei più recenti sviluppi.

L'efficacia della figura dell'unico centro d'imputazione quale argine a fenomeni di disaggregazione dell'impresa elusivi e abusivi può essere apprezzata considerando che il novero degli effetti del relativo accertamento comprende oggi, oltre al tradizionale computo unitario dei dipendenti, anche l'individuazione del perimetro aziendale entro cui valutare il rispetto dell'obbligo di *repêchage*⁴⁵, la delimitazione del complesso aziendale entro cui applicare i criteri di scelta dei licenziandi⁴⁶, la solidarietà per l'obbligazione retributiva e di sicurezza⁴⁷ e la continuità del rapporto di lavoro nella mobilità infragruppo atipica⁴⁸ (profilo quest'ultimo che riacquista vitale importanza nel nuovo regime delle tutele crescenti⁴⁹).

L'insegnamento del Maestro, pertanto, è stato non solo raccolto, ma finanche sviluppato oltre l'ambito che egli aveva inizialmente e senza successo proposto.

⁴² G. TEUBNER, *Rechts als autopoietisches System* (1989), trad. it. *Il diritto come sistema autopoietico*, Milano 1996, p. 210.

⁴³ Cass. 29 novembre 2011, n. 25270, in *RIDL*, 2012, II, p. 375 con nota di S.P. EMILIANI, *Il datore di lavoro nei gruppi di imprese, tra ipotesi di imputazione complementare, cumulativa e alternativa*; in *RGL*, 2, II, p. 294.

⁴⁴ M.T. CARINCI, *Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione*, in EAD. (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, cit., p. 1; A. PERULLI, *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, in *RGL*, 2013, I, p. 83; O. RAZZOLINI, *Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo caratterizzato da unicità d'impresa*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona” IT – 89/2009. In giurisprudenza Cass. 24 marzo 2003, n. 4274, in *D&L*, 2003, p. 779, con nota di S. MUGGIA, *Il lento cammino della giurisprudenza sul tema del collegamento societario nel diritto del lavoro*, p. 780.

⁴⁵ Cass. 16 gennaio 2014, n. 798, in *RGL*, 2014, 2, II, p. 260 con nota di F. AIELLO, *Licenziamento intimato da un'impresa del gruppo e reintegra forte*; Cass. 16 maggio 2003, n. 7717, in *De Jure*. Sul punto O. RAZZOLINI, *Cause non imputabili e ragioni organizzative nel licenziamento individuale*, in PEDRAZZOLI (a cura di), *Licenziamenti e sanzioni nei rapporti di lavoro*, Cedam, Padova 2011.

⁴⁶ Cass. 4274/2003, cit. Sul punto RAZZOLINI, *Contitolarità nel rapporto*, cit., p. 5.

⁴⁷ Cass. 4274/2003, cit.; Cass. 20 ottobre 2000, n. 13904, in *De Jure*; Cass. 6 novembre 1982, n. 5825, in *De Jure*. Nella giurisprudenza di merito, App. Milano 24 marzo 2014, n. 1597, in www.wikilabour.it; Trib. Latina 15 luglio 2014, in *De Jure*.

⁴⁸ A partire da Cass. 17 gennaio 1977, n. 238, in *MGL*, 1978, I, p. 166 con nota di G. BRANCA, *La continuità del rapporto di lavoro in società collegate*.

⁴⁹ Come testimoniato dal Parere sullo schema di decreto 23/2015 (AG n. 134/2015), espresso il 17 febbraio 2015, con il quale la Commissione Lavoro della Camera ha suggerito al Governo (p. 62) l'opportunità «di escludere l'applicazione della disciplina [di cui al decreto “tutele crescenti”] nei casi [...] di processi di mobilità all'interno di un gruppo di imprese, che determinino la cessazione di un rapporto di lavoro in essere all'entrata in vigore del presente provvedimento e l'instaurazione di un nuovo rapporto nell'ambito di società controllate o collegate».