



TRIBUNALE DI BARI
SEZIONE LAVORO
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il giudice della Sezione lavoro del Tribunale di Bari, dott.ssa Maria Procoli, ha pronunciato all'udienza del 15.11.2024 la seguente

SENTENZA CONTESTUALE

dando lettura della motivazione e del dispositivo ai sensi dell'art. 429 c.p.c., nel giudizio iscritto al n. 261 del ruolo generale del lavoro dell'anno 2020

TRA

rappr. e dif. dagli avv.ti Sbarra Ettore e Natola Silvana;

ricorrente

E

rappr. e dif. dagli avv.ti _____

resistente

E

INPGI - Istituto Nazionale di Previdenza dei giornalisti italiani -

rappr. e dif. dagli avv.ti _____ e _____

ricorrente in riconvenzionale

RAGIONI IN FATTO ED IN DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 10.01.2020, _____, odierno ricorrente, premesso di essere giornalista pubblicista dal 28.06.2013, conveniva in giudizio innanzi al Tribunale di Bari la società _____, già editrice della Agenzia di stampa Dire (d'ora in poi anche solo "l'Agenzia") nonché l'INPGI - Istituto Nazionale di Previdenza Giornalisti (d'ora in poi anche solo INPGI) - ed esponeva: di avere svolto attività lavorativa non contrattualizzata, come corrispondente-redattore, per "l'Agenzia", dall'11.09.2018 al 09.08.2019; che il rapporto aveva avuto inizio a seguito di chiamata diretta del direttore _____; di avere prestato la sua attività giornalistica in modo continuativo e con "*cadenza pressoché quotidiana*", eseguendo le direttive che gli venivano impartite dalla responsabile della Redazione di Napoli, caposervizio _____, con "*precise indicazioni*" sulle notizie e sui servizi da elaborare per "l'Agenzia".

Il _____ in particolare, deduceva che la sua attività lavorativa veniva retribuita, nella misura fissa di euro 750,00 mensili, come collaboratore occasionale; che, tuttavia, per le modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, lo stesso andava qualificato diversamente e, cioè, come rapporto di lavoro giornalistico di natura subordinata piuttosto che come mera collaborazione occasionale; che la natura di rapporto subordinato emergeva dalle quotidiane disposizioni di servizio ricevute nonché dalle verifiche e dalle modifiche all'occorrenza apportate dalla _____ ai servizi giornalistici a questa trasmessi da esso ricorrente; che tali verifiche erano espressione del potere disciplinare e gerarchico del datore di lavoro quotidianamente esercitato; che, peraltro, il rapporto aveva il carattere della esclusività dal momento che il direttore _____ non aveva acconsentito ad una collaborazione - in qualità di addetto di stampa - tra esso ricorrente ed il vice Presidente del Consiglio regionale; che esso ricorrente, come tutti i dipendenti dell'Agenzia, aveva seguito una turnazione per le ferie



natalizie secondo la programmazione comunicatagli sulla piattaforma “*whatsapp*” dalla ██████████ che esso ricorrente, come risultava dalle disposizioni di servizio, nonché dalla rubrica dell’Agenzia, figurava come unico responsabile della Redazione Puglia; tanto premesso, il ██████████ chiedeva fosse accertata e dichiarata la natura subordinata del rapporto di lavoro intercorso con l’Agenzia ██████████ e che, ai sensi dell’art. 5 C.N.L.G., gli fosse riconosciuta la qualifica di redattore ordinario-corrispondente, ovvero quella, inferiore o superiore, in applicazione del C.C.N.L. giornalisti e, per l’effetto, la società resistente fosse condannata al pagamento delle differenze retributive maturate, nonché, alla regolarizzazione della propria posizione contributiva e previdenziale.

Deduceva, altresì, il ██████████ che in data 15.07.2019, dapprima con una telefonata del direttore dell’Agenzia ██████████ e, successivamente, con una mail del 24.07.2019, gli veniva comunicata la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro; di avere impugnato in via stragiudiziale il licenziamento con nota del 09.08.2019; che, per le modalità con le quali era avvenuta, tale “*interruzione immotivata ed illegittima del rapporto di lavoro*” doveva ritenersi inefficace per difetto di forma, oltre che nulla per motivo illecito ed in frode alla legge in quanto “*determinata solo dalla impossibilità di continuare a pagare il ██████████ con ricevute occasionali per il superamento del limite anno di 5.000,00*”; di conseguenza il ██████████ chiedeva “*Dichiarare l’inefficacia, illegittimità e nullità del licenziamento intimato (...) con le conseguenze previste dall’art. 18 l. n. 300/1970*”; ed in via subordinata, nel caso di rigetto della domanda di accertamento della sussistenza della subordinazione, domandava la condanna della società “*(...)stante la nullità e inefficacia della risoluzione del rapporto – al risarcimento del danno per l’anticipata risoluzione riguardo al termine convenzionalmente stabilito tra le parti del 31.12.2019, nella misura dell’importo corrispondente alle retribuzioni sino al 31.12.2019, con il versamento dei relativi contributi*”, oltre che “*ordinare alla ██████████ il pagamento in favore del ricorrente dei compensi per le mensilità di agosto, settembre, ottobre novembre e dicembre 2019*”; il tutto con vittoria di spese di lite in distrazione.

La ██████████ costituendosi in giudizio, innanzitutto contestava la natura di rapporto di lavoro subordinato e, comunque, che l’attività del ricorrente potesse inquadrarsi nella qualifica di corrispondente-redattore: tanto sia perché il ██████████, in quanto pubblicitista, di per sé svolgeva solo occasionalmente attività giornalistica, sia perché la contrattazione collettiva (co. 2 dell’art 5 del C.C.N.L. di categoria) attribuiva la qualifica di redattore al giornalista che svolge una attività quotidiana; circostanza questa, non specificatamente allegata dal Ragone, il quale, piuttosto, nel ricorso aveva richiamato il criterio della continuità.

Eccepiva, quindi, la società resistente la nullità della domanda avente ad oggetto la condanna della stessa al pagamento delle differenze retributive, per violazione dell’art 414 c.p.c. co 2 n. 4) e 5), asserendo la mancata indicazione dell’orario di lavoro da retribuire, nonché la mancanza di alcun conteggio, ed, infine, il difetto di allegazione circa le tariffe applicabili su cui parametrare il calcolo delle differenze.

Quanto, poi, all’impugnativa del licenziamento, la ██████████ ne eccepiva l’inammissibilità, tanto con riguardo all’ “*asserito licenziamento orale*”, poiché impugnato oltre il termine decadenziale di 60 giorni, che con riferimento alla mail ricevuta dal ricorrente il 24.07.2019, avente ad oggetto la cessazione del rapporto di collaborazione, non allegata al ricorso.

In ogni caso la ██████████ evidenziava che del tutto infondata era la richiesta di tutela reale dal momento che “*... l’asserito licenziamento riguarda un rapporto di collaborazione che è sorto dopo il 6 marzo 2015, vigente il d. lgs n. 23 del 2015 compreso l’articolo 4*”.

Concludeva, quindi, la società editrice per il rigetto della domanda e la vittoria delle spese di lite.

Si costituiva l’INPGI aderendo alla prospettazione della domanda; quindi spiegava domanda riconvenzionale, concludendo, in via principale, nel senso dell’accertamento del diritto dell’INPGI - *Gestione Sostitutiva dell’A.G.O.* - ad ottenere il versamento dei contributi assicurativi previsti dalla



legge e dalla contrattazione collettiva nazionale riconosciute sulla base della qualifica rivendicata in ricorso (e cioè quella di redattore /corrispondente ex CNLG) in via principale, ovvero in quella diversa chiesta in via subordinata, sempre facendo applicazione del CNLG, oltre alle sanzioni civili da calcolarsi sull'ammontare dei contributi omessi nella misura prevista per l' evasione; in via subordinata, chiedeva l'accertamento del diritto ad ottenere il pagamento dei contributi assicurativi, per il rapporto di collaborazione continuata e coordinata intercorso tra il [REDACTED] e l'Agenzia [REDACTED] in favore della "Gestione separata INPGI", oltre all'applicazione delle sanzioni civili, dalle singole scadenze al saldo, da calcolarsi nella misura dell'evasione ovvero, in subordine, da quella dell'omissione.

In data 29.01.2021 la società "COM.E" trasmetteva telematicamente memoria difensiva avverso domanda riconvenzionale.

Fallito il tentativo di conciliazione, escussi i testi [REDACTED], la causa è stata discussa e decisa.

La domanda è fondata e va accolta per quanto di ragione.

Occorre, innanzitutto, inquadrare la fattispecie dal punto di vista sistematico.

La prestazione di lavoro giornalistico si caratterizza per la natura intellettuale dell'attività svolta, per la creatività e per la particolare autonomia della prestazione; ed invero, la valutazione sulla esistenza di un vincolo di subordinazione deve essere condotta mediante modalità e criteri non del tutto corrispondenti a quelli adottati in relazione ad altre attività lavorative, rilevandosi opportuna la considerazione di indici complementari e sussidiari rispetto a quello della eterodirezione (cfr., in termini Cass. 24078/2021)

La giurisprudenza ha costantemente affermato che il rapporto di lavoro giornalistico può ritenersi subordinato quando il prestatore di lavoro svolga il suo incarico con continuità: quando, cioè, egli debba trattare continuativamente un argomento o un settore di informazione o sia permanentemente a disposizione della redazione, a prescindere dall'assoggettamento alle direttive del giornale.

Pertanto, la disponibilità permanente del giornalista lavoratore subordinato, si concretizza nella continua dedizione funzionale al risultato produttivo dell'imprenditore realizzabile attraverso lo stabile inserimento dello stesso nell'organizzazione aziendale.

Sul punto, pacifico è l'insegnamento della Cassazione, secondo cui *<< ai fini della sussistenza del requisito della subordinazione non si richiede l'impegno in una attività quotidiana con l'obbligo di osservare un orario di lavoro; devono tuttavia ricorrere i requisiti della "continuità di prestazione, vincolo di dipendenza e responsabilità di un servizio" (art. 2 del citato c.c.n.l.), i quali sussistono quando il giornalista, pur senza essere impegnato in una attività quotidiana, assicuri con continuità, in conformità dell'incarico ricevuto, una prestazione non occasionale, rivolta alle esigenze formative o informative riguardanti uno specifico settore di sua competenza, con responsabilità di un servizio, cioè con l'impegno di redigere normalmente e con carattere di continuità articoli su specifici argomenti o compilare rubriche, e con un vincolo di dipendenza, contraddistinto dal fatto che l'obbligo di porre a disposizione la propria opera non viene meno fra una prestazione e l'altra. Si è anche affermato (tra le altre, Sez. L, Sentenza n. 8068 del 02/04/2009, Rv. 607603 01, nonché Sez. L, Sentenza n. 22785 del 07/10/2013, Rv. 628530 - 01) che, in tema di attività giornalistica, sono configurabili gli estremi della subordinazione - tenuto conto del carattere creativo del lavoro - ove vi sia lo stabile inserimento della prestazione resa dal giornalista nell'organizzazione aziendale così da poter assicurare, quantomeno per un apprezzabile periodo di tempo, la soddisfazione di un'esigenza informativa del giornale attraverso la sistematica compilazione di articoli su specifici argomenti o di rubriche, e permanga, nell'intervallo tra una prestazione e l'altra, la disponibilità del lavoratore alle esigenze del datore di lavoro, non potendosi escludere la natura subordinata della*



prestazione per il fatto che il lavoratore goda di una certa libertà di movimento ovvero non sia tenuto ad un orario predeterminato o alla continua permanenza sul luogo di lavoro, né per il fatto che la retribuzione sia commisurata alle singole prestazioni; costituiscono, per contro, indici negativi alla ravvisabilità di un vincolo di subordinazione la pattuizione di prestazioni singolarmente convenute e retribuite, ancorché continuative, secondo la struttura del conferimento di una serie di incarichi professionali ovvero in base ad una successione di incarichi fiduciari.>> (Cass. n. 42439 del 2022).

Orbene, nella specie, le risultanze istruttorie depongono nel senso che il [REDAZIONE] svolgeva la propria attività lavorativa in modo costante e che, attraverso il suo inserimento nella attività tipica del giornale egli, per il periodo di cui è causa, assicurava – a prescindere dal fatto che non avesse una propria postazione in redazione - la presenza e la copertura del servizio, come dimostra lo scambio di mail quotidiano con la redazione (vedi doc. n. 1, allegato alla memoria del ricorrente).

Tale circostanza è stata confermata dalla testimonianza di [REDAZIONE] - caposervizio area sud - la quale, sul punto, ha dichiarato che *“la corrispondenza con il ricorrente è stata continuativa (...) l’interlocuzione (...) avveniva correntemente e funzionalmente, nel senso che (...) aveva un concreto riscontro quando c’erano notizie dal territorio meritorie di essere trattate (...) posso aggiungere che, di regola, il punto con la redazione era fatto o la mattina o la sera, a seconda dell’orario in cui terminava l’attività della redazione e nel corso di tale punto venivano date le indicazioni* (teste Credendino sentita sui cap. 2 e 6 del memoria di parte ricorrente).

Dalla predetta testimonianza – dotata di particolare attendibilità, non solo perché la [REDAZIONE] è stata indicata come teste da tutte le parti in causa, ma anche perché in qualità di caporedattrice dell’Agenzia di stampa si relazionava con il [REDAZIONE] quale corrispondente dal territorio - sono emersi, pure, i segni della soggezione al potere direttivo e gerarchico in quanto il giornalista riceveva disposizioni sul lavoro da fare e su come l’articolo andava elaborato (vedi sempre doc. 1 citato); circostanza confermata dalla stessa caporedattrice che, infatti, ha dichiarato: *“valutata la rilevanza della notizia, davo delle indicazioni su come la stessa dovesse essere trattata, nel senso che, per esempio, io raccomandavo di focalizzare un punto piuttosto che un altro. Io poi controllavo l’articolo ed eventualmente lo integravo o modificavo”* (teste [REDAZIONE] sentita sul capitolo di prova n. 7 della memoria INPGI).

Nello stesso senso depone la testimonianza di [REDAZIONE] – dipendente della agenzia di stampa [REDAZIONE], anche egli teste comune a tutte le parti in causa - il quale ha affermato che *“(…) dalla redazione di Napoli inviavamo dei comunicati stampa affinché fossero elaborati dal [REDAZIONE]; questi li elaborava, li rispediva in posta e poi venivano da noi corretti e resi pubblicabili (...)”* (test [REDAZIONE] = sentito sui capitoli di prova nn. 2 – 6, memoria di parte ricorrente).

Ebbene, la valenza probatoria di tali indici fattuali, sulla scorta dei più recenti indirizzi giurisprudenziali, sono espressione di un rapporto di lavoro giornalistico di natura subordinata, ed invero, secondo la Cassazione *<<In tale contesto è irrilevante l’assenza dell’obbligo di essere presenti in redazione o la mancata disponibilità di una postazione e lo svolgimento del lavoro a distanza, in quanto tali aspetti non sono incompatibili con la subordinazione.*

La giurisprudenza di questa Corte ha del resto da tempo ritenuto il rapporto di lavoro giornalistico quale subordinato se la collaborazione risulti di intensità tale da determinare l’inserimento stabile del lavoratore nell’assetto organizzativo del giornale, con particolare riguardo alla continuità della prestazione ed alla responsabilità del servizio >> (Cass 24439 del 2022); né rileva, in senso contrario, che l’attività informativa impegni il giornalista anche non quotidianamente e per un limitato numero di ore (in termini, Cass. n. 6727 del 2001).

Per contro deve ravvisarsi un rapporto di lavoro autonomo, per il quale non è prevista alcuna ingerenza del committente nell’esecuzione della prestazione, quando venga prestabilita una unica fornitura, anche se scaglionata nel tempo, con un’unica retribuzione, commisurata alla singola



prestazione (*rectius* “articolo di giornale”) (cfr. in argomento, Cass. n. 4533 del 2000; n. 12252 del 2003; n. 19231 del 2006).

Quanto alla retribuzione – indice di indiscussa rilevanza ai fini della qualificazione del rapporto – risulta documentalmente che il [REDAZIONE] sia stato retribuito con uno stipendio fisso mensile (vedi doc. n. 3, allegato al fascicolo di parte ricorrente); compenso, quindi, commisurato non alla singola prestazione, ma al costante e continuativo servizio reso.

I suddetti fatti, a parere di questo giudice, provano, alla luce dei sopra enunciati indici, l’organico inserimento del [REDAZIONE] all’interno dell’Agenzia di stampa [REDAZIONE] e, quindi, dell’[REDAZIONE].

E’ evidente, dunque che, l’odierno ricorrente, fosse stabilmente inserito, da settembre 2018 a luglio 2019, nell’attività lavorativa della redazione, alla quale garantiva un rapporto informativo qualificato, posto in essere con continuità di prestazione, vincolo di dipendenza e responsabilità di un servizio, di guisa da potersi configurare quale rapporto di lavoro di natura subordinato.

Accertata la natura subordinata del rapporto di lavoro, occorre inquadrare le mansioni svolte dal [REDAZIONE] nella corretta qualifica contrattuale: il ricorrente assume, in via principale, che l’attività lavorativa svolta corrisponda alla qualifica di redattore ordinario e, solo in via subordinata, a quella di collaboratore fisso.

Giova a tal riguardo precisare che la disponibilità del lavoratore si atteggia diversamente a seconda della qualifica assunta all’interno della compagine giornalistica, tenuto conto che sia il collaboratore fisso che il redattore sono entrambi lavoratori subordinati.

Ed invero, dottrina e giurisprudenza hanno distinto le due figure in base al diverso atteggiarsi del vincolo di disponibilità nei confronti del datore di lavoro.

Nello specifico, il collaboratore fisso mette a disposizione le proprie energie lavorative per fornire con continuità, ai lettori della “testata”, un flusso di notizie di una specifica e predeterminata area dell’informazione attraverso la redazione sistematica di articoli (cfr. in termini, Cass. n. 2236 del 2016); la figura del redattore, invece, si differenzia per il particolare inserimento nella organizzazione necessaria per la compilazione del giornale (con prestazione dell’attività lavorativa quotidiana e con l’osservanza di un orario di lavoro) e postula una attività diretta alla programmazione e formazione del prodotto finale (come, ad esempio, la scelta e la revisione degli articoli e la loro impaginazione) (cfr. in termini, Cass. n. 29182 del 2018; Cass. n.14913 del 2009; Cass. n. 3272 del 1998).

Si è ulteriormente specificato che << (...) *requisiti indispensabili per l’attribuzione della qualifica di redattore sono quelli della prestazione, da parte del lavoratore, di attività subordinata, consistente nella fornitura di articoli redatti in autonomia - costituendo questo il tratto qualificante della informazione - dello svolgimento della stessa con carattere di quotidianità e con pieno inserimento nella organizzazione dell’impresa giornalistica, attivamente partecipando, attraverso una stretta coordinazione con quella degli altri redattori, alla “redazione” del giornale, intesa come programmazione e formazione del prodotto finale e delle attività necessarie a questo fine (scelta e revisione degli articoli, impaginazione e quanto altro)*>> (Cass. n. 12252 del 2003).

Pertanto, << *Ai fini della distinzione del redattore dalle altre figure di giornalisti si è ritenuto imprescindibile il requisito della quotidianità della prestazione in contrapposizione alla semplice sua continuità, caratterizzante la figura del collaboratore fisso; quest’ultima, ai sensi dell’art. 2 c.n.l.g. del 10.1.59, reso efficace “erga omnes” con il D.P.R. n. 153 del 1961, “esige la continuità della prestazione, il vincolo della dipendenza e la responsabilità di un servizio, tali requisiti sussistendo quando il soggetto, sebbene non impegnato in un’attività quotidiana, che contraddistingue invece quella del redattore, adempia l’incarico ricevuto svolgendo prestazioni non occasionali rivolte ad esigenze informative di un determinato settore di vita sociale e assumendo la responsabilità del servizio; e l’accertamento della sussistenza di un tale rapporto implica sia l’impegno di redigere normalmente, e con carattere di continuità, articoli su argomenti specifici, sia un vincolo di*



dipendenza, che non venga meno nell'intervallo fra una prestazione e l'altra, tenendosi conto peraltro delle esigenze insite nel servizio svolto, sia, infine, l'inserimento sistematico del soggetto nell'organizzazione aziendale", (Cass. n. 11065 del 2014; Cass. n. 4797 del 2004; Cass. n. 833 del 2001; Cass. n. 7020 del 2000; Cass. n. 7931 del 2000)>> (Cass. n. 29182 del 2018).

L'appartenenza all'uno o all'altro inquadramento contrattuale si riflette - in base al CNLG (artt. 2 e 5) - innanzitutto sul piano economico, spettando al redattore ordinario una qualifica superiore rispetto a quella del collaboratore fisso.

In particolare, il contratto nazionale giornalisti (*ratione temporis* applicabile) all'art. 5, co. 3, recita: *"(...) Spetterà la qualifica di redattore oltre che ai giornalisti professionisti di cui alle lettere a), b), c), d) anche ad ogni giornalista professionista il quale faccia parte di una redazione decentrata e così pure al giornalista professionista corrispondente da capoluoghi di provincia al quale sia richiesto di fornire in modo continuativo, oltre a notizie di cronaca locale, notizie italiane o estere di carattere generale da lui elaborate. Per redazioni decentrate dei quotidiani e dei periodici si intendono quelle istituite in località diverse dalla sede della redazione centrale che, nell'ambito delle direttive politiche e tecnico-professionali ricevute, hanno il compito di preparare con le modalità ed i criteri operativi propri delle redazioni centrali una o più pagine di cronaca locale, mediante l'elaborazione quotidiana di notizie, servizi ed inchieste nonché di provvedere alla titolazione ed all'impostazione del menabò, indipendentemente dal luogo ove il materiale viene stampato o dal mezzo tecnico con il quale viene inoltrato per la stampa. Ai giornalisti addetti alle redazioni decentrate possono essere richiesti notizie, servizi, inchieste per l'edizione nazionale (...)"*.

Mentre all'art. 2 prevede che: *"Le norme del presente contratto si applicano anche ai collaboratori fissi, cioè ai giornalisti addetti ai quotidiani, alle agenzie di informazioni quotidiane per la stampa, ai periodici, alle emittenti radiotelevisive private e agli uffici stampa comunque collegati ad aziende editoriali, che non diano opera giornalistica quotidiana purché sussistano continuità di prestazione, vincolo di dipendenza e responsabilità di un servizio.*

Agli effetti di cui al comma precedente sussiste: - continuità di prestazione allorquando il collaboratore fisso, pur non dando opera quotidiana, assicuri, in conformità del mandato, una prestazione non occasionale, rivolta a soddisfare le esigenze formative o informative riguardanti uno specifico settore di sua competenza; - vincolo di dipendenza allorquando l'impegno del collaboratore fisso di porre a disposizione la propria opera non venga meno tra una prestazione e l'altra in relazione agli obblighi degli orari, legati alla specifica prestazione e alle esigenze di produzione, e di circostanza derivanti dal mandato conferitogli; - responsabilità di un servizio allorquando al predetto collaboratore fisso sia affidato l'impegno di redigere normalmente e con carattere di continuità articoli su specifici argomenti o compilare rubriche.

Le norme del presente contratto si applicano altresì ai giornalisti che prestano soltanto opera di collaboratori o di articolisti con i quali l'editore abbia esplicitamente convenuto tale applicazione per iscritto.

Il collaboratore fisso ha diritto ad una retribuzione mensile proporzionata all'impegno di frequenza della collaborazione ed alla natura ed importanza delle materie trattate ed al numero mensile delle collaborazioni. Tale retribuzione ivi comprese in quanto di ragione le quote di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione medesima non potrà comunque essere inferiore a quella fissata nella tabella allegata al presente contratto (pag. 117) rispettivamente per almeno 4 o 8 collaborazioni al mese. Limitatamente ai collaboratori fissi addetti ai periodici nella tabella allegata al presente contratto è fissata anche la retribuzione minima per almeno 2 collaborazioni al mese".

Facendo applicazione di tali principi alla fattispecie in esame può dirsi che, alla luce delle risultanze processuali emerse, l'attività giornalistica svolta dal [REDAZIONE] alle dipendenze dell'Agazia [REDAZIONE] senz'altro, inquadrabile nella qualifica di collaboratore fisso e non in quella di redattore.



Se le prestazioni del [REDAZIONE] possono ritenersi caratterizzate dalla continuità, pure non è emerso che si svolgessero con quotidianità: tanto è vero che il ricorrente non aveva un orario di lavoro predeterminato, né una postazione fissa all'interno dell'“Agenzia”.

D'altronde, il [REDAZIONE], certamente, con la sua attività continuativa assolveva alle esigenze informative di un determinato settore della vita sociale (quale è stato quello relativo alla attività parlamentare della regione Puglia) assumendo, per tale via, la responsabilità del servizio ed un vincolo di dipendenza nei confronti della redazione-datrice di lavoro, ma non partecipava, in stretta coordinazione con i redattori, alla produzione del giornale (*rectius* “alla programmazione e formazione del prodotto finale”).

Ed invero, la caporedattrice dell'Agenzia, sul punto, ha affermato che: *“la corrispondenza con il ricorrente è stata continuativa; (...) Per quanto riguarda poi l'oggetto della corrispondenza, posso dire che la stessa ricomprendeva certamente l'attività del parlamento regionale”* (v. escussione teste [REDAZIONE], capitolo di prova n. 2, memoria del [REDAZIONE]).

Confermano tali considerazioni, altresì, le dichiarazioni della citata teste, la quale ha affermato che: *“Io come responsabile vidimavo il contenuto dei lanci e degli articoli che provengono da collaboratori e corrispondenti occasionali come il ricorrente (...) al fine di evitare richieste risarcitorie e conseguenze penali”* (vedi escussione teste [REDAZIONE] sul capitolo di prova n. 6 articolato nella memoria [REDAZIONE]).

Tale attività di direzione e di controllo testimonia che il [REDAZIONE] non redigeva in autonomia i propri “elaborati giornalistici”, ma era, piuttosto, diretto dalla caporedattrice [REDAZIONE]; oltre ad essere soggetto alla sua attività di controllo che si esplicava in un vero e proprio potere di controllo (vedi le mail inviate al [REDAZIONE] dalla [REDAZIONE], doc. n. 1, allegato al fascicolo del ricorrente).

Ebbene, tale attività di supervisione, quale è quella della correzione dei singoli elaborati da parte della redazione, riguardava, esclusivamente, gli articoli prodotti dai collaboratori fissi e non, invece, l'attività dei redattori.

Ne deriva, quindi, che l'attività del [REDAZIONE], espletata sotto il controllo costante della redazione, in difetto di qualsivoglia “autonomia redazionale”, in assenza di un orario fisso di lavoro ma svolta come si è detto, con continuità, possa qualificarsi come di collaboratore fisso piuttosto che come di redazione.

In conclusione, può affermarsi che il [REDAZIONE] ha lavorato alle dipendenze della [REDAZIONE], per il periodo dall'11.09.2018 al 9.08.2019, svolgendo mansioni di collaboratore fisso.

Ne deriva che il ricorrente ha diritto alle differenze maturate tra la retribuzione spettante con la qualifica di collaboratore fisso e quanto effettivamente percepito.

Infondata è, infatti, l'eccezione sollevata dalla società [REDAZIONE] di nullità, perché asseritamente indeterminata, della domanda avente ad oggetto la condanna della datrice di lavoro al pagamento delle differenze retributive, in quanto non contenente <<...alcun conteggio, né alcun parametro circa le tariffe applicabili, non essendo neanche indicate nell'estratto del contratto collettivo allegato al ricorso, né circa l'orario di lavoro da retribuire...>>.

Il [REDAZIONE], oltre ad allegare al proprio fascicolo telematico lo stralcio del contratto collettivo, indica in ricorso il parametro retributivo – pari ad euro 2.197,49 mensili per la qualifica di redattore-corrispondente e ad euro 1.551,61 per la qualifica di collaboratore fisso – in base al quale calcolare le differenze economiche rispetto alle somme percepite – cioè euro 750.00 al mese -; tutte cifre che non hanno formato oggetto di alcuna specifica contestazione.

Quindi può affermarsi che al [REDAZIONE] spettano gli importi pari alla differenza tra euro 1.551,61 ed euro 750,00 per il periodo dall'11.9.2018 all'11.9.2019., oltre interessi e rivalutazione come per legge; somma al cui pagamento va condannata la [REDAZIONE] in qualità di datrice di lavoro.



Ne consegue l'obbligo per la [REDACTED] alla regolarizzazione della posizione assicurativa previdenziale, essendo tenuta la stessa società al versamento dei contributi in favore dell'INPGI da calcolarsi, tenuto conto della natura subordinata del rapporto, della sua durata, della qualifica e delle retribuzioni spettanti secondo il CNLG applicabile.

Può passarsi, quindi, all'esame della impugnativa di licenziamento, dovendo qualificarsi nei suddetti termini il recesso unilaterale della società datrice dal rapporto di lavoro.

In particolare il [REDACTED] deduce l'invalidità della risoluzione del rapporto di lavoro con l'"Agenzia" sotto tre differenti profili: il licenziamento sarebbe inefficace per difetto di forma ex art. 2, l. n. 604/1966, essendo stato intimato, al giornalista lavoratore, con messaggio telefonico e mail; il licenziamento sarebbe illegittimo perché asseritamente privo di giustificato motivo o di giusta causa; il recesso datoriale sarebbe nullo perché intimato per un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c.. Sotto il profilo della tutela, che il ricorrente ha chiesto, in via principale, ai sensi dell'art. 18, l. 300/1970 ed, in subordine, *"condannare la società – stante la nullità e inefficacia della risoluzione del rapporto – al risarcimento del danno per l'anticipata risoluzione riguardo al termine convenzionalmente stabilito tra le parti del 31.12.2019, nella misura dell'importo corrispondente alle retribuzioni sino al 31.12.2019 (...)"* -.

Preliminarmente va affermato che il rapporto di lavoro del Ragone è soggetto, *ratione tempo* —,—— disciplina del d.lgs. n. 23/2015 cd. *Jobs act*.

Ciò detto quanto alla asserita inefficacia del licenziamento l'impugnativa è infondata.

Ed invero non v'è dubbio, perché la circostanza è riconosciuta da entrambe le parti, che il ricorrente abbia, con mail del 24.07.2019, appreso della volontà datoriale di cessazione de rapporto, rapporto che, peraltro, a dire del ricorrente, doveva proseguire quanto meno sino al 31.12.2019, data in cui sarebbe cessato il lotto della Regione Puglia.

Orbene, la Cassazione (vd. Cass n. 29753 del 2017), interpretando l'art. 2 della L. n. 604 del 1996, ha affermato che il requisito della comunicazione per iscritto del licenziamento deve ritenersi assolto, in assenza della previsione di modalità specifiche, con qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità (in termini: Cassazione civile, sez. lav., 05/11/2007, n. 23061).

Né, con riguardo al dedotto difetto di forma, rileva, a parere di questo giudice, la circostanza che la mail non si sia stata allegata.

In conclusione infondata è l'eccezione di inefficacia del licenziamento per l'inosservanza dell'art. 2 l'art. 2 della citata legge n. 604.

Ne consegue che tempestiva è l'impugnativa stragiudiziale spedita in data 16.9.2019, e cioè nel termine di 60 giorni.

Pure è infondata la impugnativa del licenziamento, con riferimento al motivo illecito.

Premesso che la suddetta fattispecie è ipotesi residuale e dai rigidi contorni, nella specie il ricorrente si limita, secondo una ricostruzione rimasta sul piano delle ipotesi a prospettare una ragione illecita: quella di voler perpetrare nella mancata regolarizzazione del rapporto lavorativo.

La fattispecie in esame, a parere di questo giudice, trova la sua regolamentazione nell'art. 4 del d. lgs. n. 23 del 2015.

Premesso che per pacifica giurisprudenza il datore di lavoro deve motivare il licenziamento per provare in giudizio le ragioni che lo hanno giustificato, nella specie, tale motivazione è insussistente non avendo né il ricorrente né parte resistente allegato la mail contenete la comunicazione del recesso datoriale.



Vi è da dire però che l'interruzione del rapporto da parte della [REDACTED] si riferiva ad un rapporto di lavoro di tipo occasionale e non subordinato.

Orbene qualificato il rapporto tra le parti in termini di lavoro subordinato il recesso avrebbe dovuto essere motivato e giustificato, infatti l'art. 4 del d. lgs. n. 23 del 2015, rubricato vizi formali e procedurali stabilisce che se il licenziamento è intimato, come in questo caso con violazione del requisito di motivazione *“il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto”*.

In applicazione dei suddetti principi il rapporto tra il [REDACTED] e la “[REDACTED]” può dirsi risolto alla data della mail del 24.07.2019, ma la [REDACTED] va condannata al pagamento in favore del proprio dipendente a titolo di indennità di una somma pari 4 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per l'anno di servizio effettivamente espletato lavorato. L'importo così determinato tiene conto non solo dell'anzianità lavorativa ma delle notevoli dimensioni dell'impresa, come pure della quantità e qualità dell'apporto professionale che il [REDACTED] ha messo a disposizione della società.

Si precisa che come previsto dalla norma le suddette somme non sono soggette a contribuzione. Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

P.Q.M

definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da [REDACTED], nei confronti della [REDACTED], nonché nei confronti dell'INPGI - Istituto Nazionale di Previdenza dei giornalisti italiani - depositato in data 10.01.2020, così provvede:

- accerta che il rapporto di lavoro intercorso tra [REDACTED] e la società [REDACTED] nel periodo dall'11.09.2018 al 09.08.2019, ha avuto natura subordinata e che le mansioni svolte dal ricorrente rientrano nella qualifica di collaboratore fisso previsto dall'art. 2 del CNLG;
- condanna la [REDACTED] in persona del rappresentante legale *pro tempore*, previo accertamento del relativo diritto, al pagamento, in favore del ricorrente, delle differenze economiche maturate tra la somma percepita di euro 750,00 mensile e la retribuzione di euro 1.551,61 spettante, per il periodo dall'11.09.2018 al 09.08.2019, oltre interessi e rivalutazione;
- condanna la [REDACTED] alla regolarizzazione contributiva in favore dell'INPGI;
- accerta la illegittimità del licenziamento e, per l'effetto, dichiara estinto alla data del 24.7.2019 il rapporto di lavoro tra il [REDACTED] e la [REDACTED];
- condanna la società [REDACTED] al pagamento, in favore del ricorrente, di una indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a quattro mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto;
- condanna la [REDACTED] al pagamento delle spese processuali che liquida per ciascuna parte in euro 4.200,00, oltre accessori di legge e di tariffa; da pagarsi, per il ricorrente in distrazione dei difensori dichiaratisi anticipatari.

Così deciso in Bari, il 15.11.2024

Il G.d.L.
Dott.ssa Maria Procoli

