



# Il rapporto di lavoro giornalistico: uno smart working *ante litteram*

WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 423/2020

© Massimo Pallini 2020  
Università di Milano  
massimo.pallini@unimi.it

WP CSDLE MASSIMO D'ANTONA.IT - ISSN 1594-817X  
Centre for the Study of European Labour Law "MASSIMO D'ANTONA" , University of Catania  
On line journal, registered at Tribunale di Catania n. 1/2012 – 12.1.2012  
Via Gallo, 25 – 95124 Catania (Italy)  
Tel: +39 095230855 – Fax: +39 0952507020  
csdle@lex.unict.it  
<http://csdle.lex.unict.it/workingpapers.aspx>



## **Il rapporto di lavoro giornalistico: uno smart working *ante litteram*<sup>α</sup>**

**Massimo Pallini  
Università di Milano**

1. Il lavoro giornalistico precursore della crisi della subordinazione. .....	2
2. La subordinazione "attenuata" del lavoro giornalistico. ....	4
3. La specialità della "subordinazione" del collaboratore fisso. ....	6
4. I caratteri della "subordinazione" del collaboratore fisso. ....	10
5. La etero-organizzazione nel rapporto giornalistico. ....	12
6. Irragionevolezza costituzionale dell'esclusione dei giornalisti dall'ambito di applicazione dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015. ....	18
7. La nuova lettura giurisprudenziale del requisito dell'iscrizione all'albo quale condizione per la validità del contratto di lavoro giornalistico. ....	21
8. La retribuzione minima del collaboratore fisso. ....	27

---

<sup>α</sup> Questo contributo è destinato agli Studi in onore del Professor Roberto Pessi.

## 1. Il lavoro giornalistico precursore della crisi della subordinazione.

Il rapporto di lavoro giornalistico è stato per molti versi un campo di anticipazione e di sperimentazione di modalità di lavoro "flessibili" che, secondo l'opinione ormai condivisa, costituiranno le modalità in cui più comunemente verrà prestata l'attività di lavoro in futuro. Proprio per questo motivo il rapporto di lavoro giornalistico è stato uno dei primi a mostrare più chiaramente la sopravvenuta inadeguatezza del criterio tradizionale dell'eterodirezione quale requisito distintivo della subordinazione e, ancor più, delle tipologie di rapporti di lavoro che necessitano, nell'attuale mercato del lavoro, di una protezione giuridica più forte approntata dall'ordinamento in favore del lavoratore.

Come noto, il diritto del lavoro si è tradizionalmente caratterizzato come un sistema "binario"<sup>1</sup>, che vede contrapposte la fattispecie del lavoro subordinato a quella del lavoro autonomo. Questa bipartizione disegna, o meglio ha tradizionalmente disegnato, l'ambito di applicazione delle (o specularmente di esclusione dalle) tutele offerte dalla disciplina giuslavoristica. Queste, infatti, sono state in origine ideate e destinate soltanto in favore dei lavoratori in condizione di subordinazione<sup>2</sup>.

Sul piano tecnico-giuridico l'elemento distintivo del rapporto di lavoro subordinato rispetto al lavoro autonomo è stato nell'ordinamento italiano ravvisato nella c.d. "etero-direzione" cui è soggetto il lavoratore, e cioè nel potere negozialmente attribuito al datore di lavoro di dettare e modificare, in modo unilaterale e continuo, le modalità esecutive e spazio-temporali della prestazione di lavoro<sup>3</sup>. Ma, al tramonto dei sistemi di produzione fordisti e tayloristi e con il passaggio ad una economia "post industriale" prevalentemente "terziarizzata", l'etero-direzione è andata progressivamente perdendo in fatto la sua capacità distintiva tra lavoro

---

<sup>1</sup> M. FREEDLAND, N. KOUNTOURIS, *The legal construction of personal work relations*, Oxford, 2011; A. PERULLI, *Subordinate, autonomous and economically dependent work: a comparative analysis of selected european countries*, in G. CASALE, *The employment relationship. a comparative overview*, Ginevra, 2011, 151; IDEM, *Lavoro autonomo e dipendenza economica*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2003, 323; J. FUDGE, E. TUCKER, L. F. VOSKO, *Lavoro subordinato o lavoratore autonomo una ricognizione della rilevanza giuridica della distinzione in Canada*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2004, 613; A. SUPLOT, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2000, 217.

<sup>2</sup> S. DEAKIN, *Interpretare i contratti di lavoro: giudici, datori di lavoro, lavoratori*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2004, 3, 592.

<sup>3</sup> M. FREEDLAND, N. KOUNTOURIS, op. ult. cit., 161 ss.; A. SUPLOT, op. ult. cit., 218; A. PERULLI, op. ult. cit., 151; E. GHERA, *La subordinazione e i rapporti atipici nel diritto italiano*, in U. CARABELLI, B. VENEZIANI (a cura di), *Du travail salarié au travail indépendant: permanences et mutations*, Bari, 2003, 50.

subordinato e lavoro autonomo<sup>4</sup>. E ciò in ragione del fatto che nei nuovi processi di produzione, in particolare dei servizi, l'esercizio del potere unilaterale di direzione non è più indispensabile, né funzionale, nel governare le risorse umane impiegate in organizzazioni "verticalmente disintegrate", in cui è più efficiente lasciare ampi ambiti di autorganizzazione al singolo lavoratore o ai team e, di contro, elevarne il grado di responsabilità diretta in relazione al risultato che l'impresa si attende dalla loro prestazione<sup>5</sup>.

In questo contesto, anche grazie all'evolversi e diffondersi delle tecnologie informatiche e digitali, il lavoro subordinato si è appropriato di nuove modalità di esecuzione ed ha importato margini di autonomia organizzativa del lavoratore un tempo inimmaginabili: orari flessibili, possibilità di lavoro al di fuori delle sedi aziendali, ampi margini di poteri decisionali anche circa l'*an* e il *quomodo* delle prestazioni professionali da rendere all'impresa. Di contro, il lavoro subordinato è stato profondamente "responsabilizzato" per mezzo della traslazione su questo di una quota significativa del rischio d'impresa, legando parti rilevanti della retribuzione a componenti premiali condizionate al raggiungimento di risultati della performance individuale o aziendale.

La professione giornalistica è stata tra le prime a sperimentare tale profonda e diffusa contaminazione fenomenologica dei caratteri distintivi dei tipi contrattuali "standard". Il tipo di attività che si richiede al giornalista è di carattere prevalentemente intellettuale, creativo, ideativo, investigativo; richiede attività da svolgersi prevalentemente al di fuori delle sedi delle redazioni e con flessibilità oraria. Esigenze che mal si attagliano all'imposizione di specifiche e predeterminate modalità esecutive da parte del direttore o del capo-servizio, i quali si attendono non solo la "copertura" da parte dei giornalisti di articoli e notizie, ma altresì la proposta di nuovi temi di discussione e/o di inchiesta, scoop, approcci di analisi, negli ambiti di informazione di loro competenza. In tal modo si riconoscono ai giornalisti ampi margini di autonomia operativa nella realizzazione di questi "prodotti" da confezionare per ottimizzare l'offerta informativa del giornale, della programmazione televisiva, del sito-web, del blog e degli altri ormai infiniti veicoli attraverso i quali viene indirizzato il prodotto giornalistico

---

<sup>4</sup> A. SUPLOT, op.cit., 219 ss.

<sup>5</sup> S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, 1997; R. DE LUCA TAMAJO, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro "a progetto"*, in *WP C.S.D.E.L. Massimo D'Antona*, n. 25/2003, 4; E. GHERA, op. ult. cit., 66 ss.; F. LISO, *Lavori atipici e nuovi percorsi del diritto del lavoro*, in U. CARABELLI, B. VENEZIANI (a cura di), op. cit., 98 ss.; G. FERRARO, *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1998, 432 ss..

all'utenza<sup>6</sup>. Il "controllo" datoriale viene quindi prevalentemente esercitato non nel momento della esecuzione, ma *ex post*, e cioè al momento della verifica della tempestività e qualità del "prodotto" di quel giornalista.

## **2. La subordinazione "attenuata" del lavoro giornalistico.**

Non sorprende, quindi, che, proprio con riguardo al lavoro giornalistico, la giurisprudenza si sia misurata con il tentativo più avanzato di adeguare la nozione di subordinazione al nuovo contesto produttivo e sociale. Prevalentemente in decisioni giudiziali che riguardavano il lavoro giornalistico, infatti, è stato partorito quell'orientamento giurisprudenziale che ha elaborato la nozione di subordinazione c.d. "attenuata", volta a relativizzare la portata qualificatoria dell'eterodirezione, valorizzando, invece, l'inserimento organico e stabile del lavoratore in seno all'organizzazione produttiva dell'impresa. Tale aspetto è stato ritenuto rilevante ai fini qualificatori non solo quando il lavoratore si pone in una posizione elevata nella gerarchia aziendale, dove egli stesso è chiamato ad esercitare in autonomia poteri decisionali ed organizzativi e a dirigere l'attività di altri lavoratori<sup>7</sup>, ma anche nel caso in cui al lavoratore, chiamato a conseguire un risultato efficiente, è richiesta un'attività squisitamente ideativa o creativa, che mal si concilia con l'indicazione di stringenti modalità esecutive da parte di un preposto<sup>8</sup>.

Nel settore del lavoro giornalistico la giurisprudenza della Cassazione ha ritenuto che proprio questa natura squisitamente ideativa ed intellettuale della prestazione debba indurre a configurare il vincolo della subordinazione in forme, appunto, "attenuate", concretizzantesi nella permanente disponibilità del lavoratore a prestare il proprio contributo professionale a richiesta del datore di lavoro, senza l'imposizione datoriale di tempi, spazi e modalità esecutive da osservare<sup>9</sup>. In particolare la

---

<sup>6</sup> Cfr. Cass. 25 giugno 2018, n.16691, in *Dir. Giust.* 2018, 26, che ha ribadito che la qualificazione dell'attività giornalistica è indifferente al mezzo di pubblicazione e di diffusione della notizia elaborata e mediata dal giornalista.

<sup>7</sup> Cfr. Cass. 15 maggio 2012, n. 7517, in *Giust. Civ.*, 2013, 5-6, I, 1098; Cass. 23 luglio 2004, n. 13872, in *Giust. Civ. Mass.* 2004, 7-8; Cass. 14 aprile 1994, n. 3497, in *Giust. Civ. Mass.*, 1994, 488; Cass. 16 giugno 2003, n. 9640 in *Giust. Civ. Mass.* 2003, 6.

<sup>8</sup> Cfr. Cass. 9 settembre 2008, n. 22882, in *Diritto & Giustizia* 2008; Cass., Sez. Lav., 29 luglio 2004, n. 14427 in *Orient. Giur. Lav.*, 2004, I, 557; Cass., Sez. Lav., 6 maggio 1999, n. 4558 in *Giust. Civ. Mass.*, 1999, 1030.

<sup>9</sup> Cfr. Cass. 21 aprile 2005, n. 8307, in *Foro it.* 2006, 9, I, 2442; Cass. 13 giugno 2003, n. 9492, in *Giust. Civ. Mass.* 2003, 6; Cass. 22 agosto 2003 n. 12364, *ibidem*, 7-8 ; Cass. 11 settembre 2003, n.13375, in *Foro it.* 2003, I,3321; Cass. 20 gennaio 2001, n.833, in *Giur. it.* 2001, 2044; Cass. 9 giugno 2000, n. 7931, in *Orient. giur. lav.* 2000, I, 663; Cass. 10 aprile 2000 n. 4533, in *Foro it.* 2000, I, 2196.

giurisprudenza di legittimità ha precisato che la prestazione di lavoro resa dal giornalista è caratterizzata da un'autonomia che si estrinseca in attività non limitate alla mera trasmissione di notizie, ma estese alla loro elaborazione, analisi e valutazione; pertanto, per ravvisarvi i tratti del rapporto di lavoro subordinato, occorre aver prevalentemente riguardo non alla sussistenza di vincoli esecutivi, bensì alle modalità di inserimento nell'organizzazione necessaria per la redazione del giornale o del diverso prodotto di informazione<sup>10</sup>. Ancor più "attenuata" è stata ritenuta la subordinazione del giornalista assegnato alle mansioni di inviato, da ritenersi sussistente allorché il giornalista si è "... tenuto stabilmente a disposizione dell'editore per eseguirne le istruzioni, anche negli intervalli tra una prestazione e l'altra, il tutto alla stregua dello schema dell'art. 2094 cod.civ."<sup>11</sup>.

Questo orientamento giurisprudenziale tradisce una (inconfessata) consapevolezza dell'insostenibilità di una lettura ermeneutica che continui a ravvisare esclusivamente nell'etero-direzione il tratto dirimente per la qualificazione in termini di subordinazione del rapporto di lavoro in contesti in cui assai raramente il potere datoriale si esercita in forme di direzione e controllo immediato circa le modalità esecutive della prestazione di lavoro od è persino inefficiente esercitare in tal modo il potere contrattuale per ottenere l'adempimento atteso dall'obbligazione di lavoro. Nonostante tale consapevolezza, però, queste pronunce formalmente continuano a ribadire l'assunto sistematico dell'indispensabilità e dell'indissolubilità del nesso intercorrente tra subordinazione giuridica ed etero-direzione del lavoratore, sia pure cimentandosi nel tentativo di attualizzare e relativizzare i connotati di quest'ultima<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> Cfr. Cass. 7 novembre 2001, n. 13778, in *Riv. giur. lav.* 2003, II, 750; Cass. 13 maggio 1987, n. 4431, in *Giust. civ. Mass.* 1987, 5.

<sup>11</sup> Cass. 5 agosto 2013, n. 18619, inedita; nel medesimo senso già Cass. 9 aprile 2004 n. 6983, in *Giust. civ. Mass.* 2004; Cass. 19 maggio 1990, n. 4547, *ivi* 1990, 5.

<sup>12</sup> Cfr. E. GHERA, *Subordinazione, statuto protettivo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2006, 11; A. PERULLI, op. ult. cit., 157; con specifico riguardo al rapporto giornalistico v. N. DE MARINS, *Lavoro giornalistico*, in *Dig. Disc. Priv., Sez. comm.*, IV Agg., Torino, 2015, 437; F. ALVARO, *Il rapporto di lavoro giornalistico*, Milano, 2010, 36 ss.; F. BUFFA, *La subordinazione del giornalista*, in *Giust. civ.* 2010, 2004; G. DELLA ROCCA, *Lavoro giornalistico*, in *Enc. giur. Trecc.*, 2007, Milano, VIII, 582; M. ORRU', *Sulla qualificazione del rapporto di lavoro giornalistico*, in *Giur. It.*, 2001, 2044; M. BORZAGA, *Subordinazione e rapporto di lavoro giornalistico: sulla figura del direttore di testata*, in *Riv. it. dir. lav.* 2000, 290; R. SCIOTTI, *Il lavoro giornalistico tra subordinazione e autonomia*, in *Dir. Lav.*, 1996, I, 31; F. SANTONI, *Giornalisti. II. Lavoro giornalistico*, in *Enc. Giur. Trecc.*, 1989, Milano, XV, 3.

### **3. La specialità della "subordinazione" del collaboratore fisso.**

La fiducia riposta dalla giurisprudenza nell'eterodirezione, quale elemento distintivo della subordinazione, non è sembrata incrinarsi neppure ad opera della disciplina del "lavoro agile" o "smart working" introdotta di recente dalla legge n. 81 del 22 maggio 2017.

La legge chiarisce specificatamente che il lavoro agile non è un nuovo tipo contrattuale, ma una modalità di svolgimento del lavoro subordinato in virtù di un accordo tra le parti<sup>13</sup>, accordo che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato, ma, in questo secondo caso, sempre recedibile da una delle due parti. Con questo accordo le parti dispongono contrattualmente proprio della "eterodirezione" del rapporto, giacché possono convenire che questo si svolga "solo in parte all'interno dei locali aziendali e con i soli vincoli di orario massimo derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva" e in "assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali", ma avvalendosi della "possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa".

Le misure emergenziali adottate per far fronte alla epidemia di covid-19 hanno consentito che nel periodo dall' 8 marzo sino al 31 luglio 2020 il datore di lavoro possa decidere unilateralmente lo svolgimento di prestazioni di lavoro in modalità "smart", prescindendo dall'accordo del lavoratore<sup>14</sup>. Tale previsione, però, non solo ha efficacia temporalmente denominata, ma, sinora, non ha modificato strutturalmente la natura dello smart working perché si è astenuta dall'intervenire sulla disciplina della gestione del rapporto<sup>15</sup>.

Questa forma di lavoro può essere senz'altro ricompresa nell'ambito di applicazione del Framework Agreement del 16 luglio 2002 sul tele-lavoro, ma si distingue nettamente dalla fattispecie del teleworking come disciplinato nell'ordinamento nazionale dall'Accordo Inter-confederale del 9 giugno 2004. Secondo le previsioni di quest'ultimo, infatti, il telelavoratore

---

<sup>13</sup> Cfr. G. RICCI, *La nuova disciplina del "lavoro agile"*, in *Nuove Leggi Civ. Comm.*, 2018, 3 \*\*\*

<sup>14</sup> Cfr. art. 2, lett. r, del d.p.c.m. 8 marzo 2020; art. 1, lett. g, del d.p.c.m. 26 aprile 2020; artt. 39 e 87 L. 20 aprile 2020, n. 27; d.l. 19 maggio 2020, n. 34, art. 90; Protocollo sindacale del 14 marzo 2020; Protocollo sindacale del 24 aprile 2020; direttiva n. 2/2020 del Ministro per la pubblica amministrazione; circolare esplicativa del Ministro per la pubblica amministrazione n. 2/2020.

<sup>15</sup> Cfr. C. ALESSI, M. L. VALLAURI, *Il lavoro agile alla prova del Covid-19*, in O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI (a cura), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Roma, 2020, 131 ss.; B. CARUSO, *Tra lasciati e rovine della pandemia: più o meno smart working ?*, in corso di pubblicazione in *Riv. it. dir. lav.*; A. R. TINTI, *Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona"*, n. 419/2020.

presta la propria attività di lavoro a distanza, ma in tempi e in un luogo (in genere il suo domicilio) pre-determinati. Al contrario nell'accordo di lavoro agile le parti possono anche lasciare totalmente indeterminati tempi e luogo di lavoro, vincolando il lavoratore allo svolgimento di certe attività entro termini di scadenza, ma rimettendo alla sua libera scelta tempi e luoghi di lavoro. Oggetto dell'accordo di lavoro agile è appunto il potere di etero-direzione o, quantomeno le modalità più rilevanti secondo cui il potere di dettare unilateralmente tempo, luogo e modo dell'esecuzione della prestazione di lavoro viene esercitato dal datore di lavoro<sup>16</sup>.

Non mi sembra che al momento la giurisprudenza abbia adeguatamente soppesato gli effetti sistematici dell'introduzione<sup>17</sup>, nell'ordinamento giuridico, di una disciplina che rende integralmente disponibile alle parti il potere di etero-direzione, fino alla sua totale abdicazione da parte del datore (seppur in via temporanea), alterando inevitabilmente i caratteri del tipo contrattuale del lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c.. A mio parere la qualificazione in termini di lavoro subordinato di un rapporto in cui le parti convengano di eliminare, o quantomeno comprimere sostanzialmente, il potere di eterodirezione in senso tecnico, non può che segnare il tramonto di quest'ultimo quale esclusivo elemento distintivo della "subordinazione" secondo il metodo sussuntivo.

Sino al *lockdown* per l'emergenza covid nel lavoro giornalistico non si registrava una significativa diffusione degli accordi di smart working, molto probabilmente perché le parti sociali avevano anticipato il legislatore di oltre cinquanta anni, introducendo per via negoziale modalità analoghe di prestazione dell'attività di lavoro subordinato. Ed infatti sin dal contratto collettivo giornalistico (di seguito CCNLG) del 10 gennaio 1959, è stata introdotta una sorta di smart working *ante litteram*: la famigerata fattispecie contrattuale del "collaboratore fisso" di cui all'art. 2.

Sebbene il CCNLG qualifichi espressamente tale fattispecie come lavoro subordinato, tuttavia i caratteri descrittivi ivi indicati ne rendono assai difficile, se non impossibile, la riconduzione alla nozione "classica" della subordinazione di cui all'art. 2094 c.c. fondata sulla etero-direzione, anche nella sua declinazione "attenuata". L'art. 2 del CCNLG, infatti,

---

<sup>16</sup> Cfr. M. TIRABOCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", n. 335/2017; M. MAGNANI, *I tempi e i luoghi del lavoro. L'uniformità non si addice al post-fordismo*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", n. 404/2019.

<sup>17</sup> In q. senso anche B. CARUSO, op. ult. cit.; A. PERULLI, *La "soggettivazione regolativa" nel diritto del lavoro*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", n. 365/2018; A. LEVI, *Il lavoro agile nel contesto del processo di destrutturazione della subordinazione*, in Riv. Giur. Lav., 2019, 25 s..

prevede che la fattispecie del "collaboratore fisso" si caratterizzi per la "non quotidianità dell'opera", per la "continuità della prestazione", per il "vincolo della dipendenza" e per la responsabilità della copertura informativa di un settore in relazione al quale tale collaboratore assume l'obbligo di "redigere normalmente e con carattere di continuità articoli su specifici argomenti o compilare rubriche"<sup>18</sup>.

A ben vedere è riduttivo qualificare<sup>19</sup>, come anch'io ho fatto in passato<sup>20</sup>, il "collaboratore fisso" come un tipo "convenzionale" di subordinazione, ossia un rapporto che risponde ai caratteri legali della collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 c.p.c. al quale, però, le parti sociali hanno contrattualmente convenuto di attribuire le medesime tutele che la legge e lo stesso CCNLG hanno previsto per i rapporti di lavoro giornalistico propriamente subordinati. In realtà il collaboratore fisso costituisce una fattispecie "speciale" di subordinazione<sup>21</sup> rispetto a quella di cui all'art. 2094 c.c. (come tradizionalmente interpretata), e a sua volta "tipizzata" da una fonte normativa: tale natura giuridica deve infatti essere riconosciuta al contratto collettivo dei giornalisti del 10 gennaio 1959, recepito nel disposto del D.P.R. n. 153 del 16 gennaio 1961, che gli ha così attribuito efficacia *erga omnes*.

In questo caso la fonte normativa non si è limitata a delegare alle parti sociali il potere di disciplinare, in tutto o in parte, un istituto, secondo la tecnica che il nostro legislatore ha spesso utilizzato<sup>22</sup>, bensì ha direttamente incorporato le previsioni del contratto collettivo, elevandole al rango di fonte normativa<sup>23</sup>. Esattamente la medesima tecnica utilizzata

---

<sup>18</sup> Cfr. Cass. 3 febbraio 2005 n. 2144, inedita; Cass. 9 marzo 2004 n. 4797, in *Rep. Foro it.*, 2004, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 131; Cass. 20 gennaio 2001 n. 833, in *Giur. it.*, 2001, 2044; Cass. 9 giugno 2000 n. 7931, in *Foro it.*, 2000, I, 3147.

<sup>19</sup> Cfr. D. D'AMATI *Il lavoro del giornalista. Legge, contratto collettivo, giurisprudenza*, 1989, Padova, 83 ss.

<sup>20</sup> M. PALLINI, *Il lavoro a progetto ... ritorno al futuro?*, in IDEM (a cura) *Il lavoro a progetto in Italia e in Europa*, Bologna, 2006, 149 s.

<sup>21</sup> In q. senso già P. CAMPANELLA, *Natura, oggetto e requisiti di validità del contratto di lavoro giornalistico*, in *Lav. giur.*, 2008, 693; A. VALLEBONA, *Il lavoro giornalistico: definizioni e figure*, in *Dir. Lav.*, 2005, 305; G. NICOLINI, *Autonomia e subordinazione della prestazione di lavoro nella giurisprudenza*, Milano, 1988, 73 ss.; L. BONESCHI, *Il rapporto di lavoro giornalistico*, in P. ZANELLI (a cura), *Il contratto dei giornalisti*, Bologna, 1980, 38; *contra*, seppur l'analisi di questi A. non presta specifica attenzione alla figura del collaboratore fisso, P. CHIECO, *Qualifiche contrattuali e categorie legali nel lavoro giornalistico: i persistenti dilemmi della giurisprudenza*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, II, 238; P. ICHINO, *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento*, in *Comm. Schl.*, 1992, 153 s.; G. GIUGNI, *Il contratto di lavoro giornalistico*, in *Enc. Dir.*, 1973, XXIII, 448 s..

<sup>22</sup> M. D'ANTONA, *Il comma 4 dell'art. 39 della Costituzione, oggi*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1998, 665 ss.

<sup>23</sup> La legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741, prevede che "I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il

per attribuire efficacia generalizzata agli accordi collettivi prima della "contrattualizzazione" del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni ed ancora utilizzata per i dipendenti pubblici di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 165/2001, che hanno conservato un rapporto integralmente di diritto pubblico<sup>24</sup>. La violazione delle previsioni del contratto recepito nel D.P.R., pertanto, non si attegga in termini di mero inadempimento contrattuale, ma di violazione di legge a norma dell'art. 1418 c.c.<sup>25</sup>.

La corretta qualificazione del collaboratore fisso ex art. 2 CCNLG come un tipo "legale" di lavoratore subordinato, seppur *sui generis* e distinto da quello di cui all'art. 2094 c.c., è stata di recente confermata dalle SS.UU.<sup>26</sup>. Tale qualificazione non è certo indifferente sul piano delle ricadute giuridiche perché, come si vedrà meglio, comporta l'applicazione integrale della disciplina legale dettata dall'ordinamento per il lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c. per tutti gli istituti del rapporto contrattuale del collaboratore fisso.

La qualificazione del collaboratore fisso quale fattispecie speciale di lavoro subordinato non è certo un *unicum* nell'ordinamento italiano, nel quale si rinvencono altri rapporti contrattuali ricondotti dalla legge al tipo legale della subordinazione pur non potendosi rinvenire, se non con estrema fatica, l'esercizio di una etero-direzione tradizionalmente intesa.

Nella legge 18 dicembre 1973 n. 877 si prevede che il lavoratore a domicilio sia considerato lavoratore subordinato nel caso in cui "... è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente" (art. 1 co. 2). Come ha rilevato una condivisibile dottrina<sup>27</sup> questa nozione supera i confini della tradizionale etero-direzione per ricomprendere al suo interno anche quei

---

contratto collettivo nazionale di lavoro 10 gennaio 1959 per i giornalisti, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto, finché alle clausole, dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, del contratto e degli accordi indicati nel preambolo".

<sup>24</sup> Cfr. art. 3 L 29 marzo 1983 n. 93; in tal senso v. Cass. 2 giugno 1993, n.6152, in *Giust. civ. Mass.* 1993, 976.

<sup>25</sup> Cons. St. 27 febbraio 1998, n.345, in *Ragiusan* 1998, 168, 280.

<sup>26</sup> Si sono da ultimo espresse in tal senso le SS.UU. della Cassazione con la sentenza 28 gennaio 2020, n. 1867, in *Foro it.* 2020, 3, I, 885, laddove al punto 9.2. hanno puntualizzato che "anche il collaboratore è un lavoratore subordinato quando siano riscontrabili nello svolgimento del rapporto di lavoro i requisiti del vincolo di dipendenza, della responsabilità di un servizio e della continuità della prestazione, da intendersi come disponibilità continuativa a rendere la prestazione o le prestazioni richieste"; ma già in passato v. Cass. 11 aprile 1985, n. 240, in *Giust. civ. Mass.* 1985, 4.

<sup>27</sup> L. NOGLER, *Lavoro a domicilio*, Milano, 2000, 174.

lavoratori che, pur non eterodiretti, prestano la loro attività "nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi".

Il legislatore ha persino elaborato anche una nozione squisitamente "quantitativa" di subordinazione per il lavoro sportivo professionistico. La legge 23 marzo 1981 n. 91 prevede che il rapporto di lavoro dell'atleta sia considerato subordinato qualora lo impegni per più di otto ore settimanali oppure per più di cinque giorni ogni mese ovvero di trenta giorni ogni anno. Anche in questa ipotesi il legislatore ha fatto ricorso ad una nozione speciale di subordinazione, che svaluta l'elemento della etero-direzione per attribuire rilevanza dirimente, centrale, alla continuità e alla durata dell'impegno temporale della prestazione di lavoro in favore del committente.

#### **4. I caratteri della "subordinazione" del collaboratore fisso.**

La giurisprudenza non si è mai esplicitamente espressa nel senso della "specialità" della subordinazione del collaboratore fisso, finendo talvolta per cadere nell'equivoco del classico connubio subordinazione-eterodirezione di cui all'art. 2094 c.c., in tal modo minimizzandone, del tutto ingiustificatamente, i tratti distintivi<sup>28</sup>.

Per qualificare compiutamente la fattispecie della "subordinazione" del collaboratore fisso occorre, invece, prescindere dagli elementi rinvenuti dalla giurisprudenza prevalente nell'art. 2094 c.c. ed enfatizzare i requisiti dettati dall'art. 2 del CCNLG del 1959: la "responsabilità di un servizio" ed il "vincolo di dipendenza". I successivi rinnovi del CCNLG sono andati delineando con sempre maggior chiarezza i caratteri di questi requisiti.

L'art. 2 CCNLG attualmente in vigore prevede in modo inequivoco che il requisito della "responsabilità di un servizio" sia soddisfatto "allorquando al predetto collaboratore fisso sia affidato l'impegno di redigere normalmente e con carattere di continuità articoli su specifici argomenti o compilare rubriche". Pertanto non è necessario affinché ricorra questo requisito che al giornalista sia affidata la responsabilità in via esclusiva di un "servizio", inteso quale unità organizzativa del giornale, od anche semplicemente di una "rubrica", quale spazio denominato e riconoscibile

---

<sup>28</sup> Paradigmatica a riguardo è Cass. 19 giugno 1987, n. 5398, in *Giust. civ. Mass.* 1987, 6, secondo cui per qualificare come lavoratore subordinato un collaboratore fisso dovrebbero ricorrere sia i requisiti previsti dall'art. 2094 c.c. sia quelli dell'art. 2 CCNLG.

come tale nelle pagine del giornale o del palinsesto, ma è sufficiente che il giornalista abbia assolto il compito di "coprire" uno specifico argomento redigendo con continuità articoli al riguardo.

La giurisprudenza di legittimità ha più volte rilevato che sia questa la corretta interpretazione del requisito della "responsabilità di un servizio", dovendosi ritenere che ricorra ogni qualvolta il collaboratore metta a disposizione le proprie energie lavorative per fornire con continuità ai lettori della testata "un flusso di notizie in una specifica e predeterminata area dell'informazione", attraverso la redazione sistematica di articoli o con la tenuta di rubriche, con conseguente affidamento dell'impresa giornalistica nella continuità di questo "flusso". Per il perseguimento dell'obiettivo di assicurarsi la copertura di detta area informativa, rientrante nei propri piani editoriali, l'editore conta quindi sulla disponibilità del lavoratore, anche nell'intervallo tra una prestazione e l'altra<sup>29</sup>.

Ma l'aspetto più problematico è enucleare la natura propria del "vincolo di dipendenza" indicato nell'art. 2 CCNLG, desumendone correttamente le diversità rispetto a quello di cui all'art. 2094 c.c.. In tutti i numerosi rinnovi del contratto che si sono succeduti nel tempo è stato precisato che il vincolo di cui all'art. 2 ricorre "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". Al riguardo la Suprema Corte ha avuto modo di rilevare, con riguardo a tale declinazione del "vincolo di dipendenza" del collaboratore fisso, che "... la permanenza, nell'intervallo tra una prestazione e l'altra, della disponibilità del lavoratore alle esigenze del datore di lavoro costituisce un indice di stabile inserimento della prestazione resa dal giornalista nell'organizzazione aziendale potendo in questo modo il datore di lavoro assicurare il soddisfacimento di una specifica esigenza d'informazione"<sup>30</sup>.

È di tutta evidenza la differenza di tale obbligazione di disponibilità con la soggezione al vincolo di eterodirezione proprio della fattispecie legale del lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c.: il collaboratore fisso, pur essendo anch'egli un lavoratore subordinato, non è obbligato ad osservare tempi della prestazione e modalità della stessa unilateralmente dettate dal

---

<sup>29</sup> Cfr. in tal senso Cass. 3 maggio 2017, n. 10685, inedita; Cass. 21 ottobre 2015, n. 21424, in *Dir. Giust.* 2015, 22, 10; Cass. 20 maggio 2014, n.11065, in *Giust. civ. Mass.* 2014; Cass. 9 gennaio 2014, n.190, inedita; Cass. 8 febbraio 2011, n. 3037, in *Giust. civ. Mass.* 2011, 2, 196; Cass. 16 maggio 2001 n. 6727, in *Giust. civ. Mass.* 2001, 983; Cass. 9 giugno 2000, n. 7931, in *Orient. giur. lav.* 2000, I, 663; Cass. 27 maggio 2000, n. 7020, in *Riv. it. dir. lav.* 2001, II, 227.

<sup>30</sup> Cass. 20 maggio 2014, n. 11065, in *Giust. civ. Mass.* 2014.

datore di lavoro e/o dai suoi preposti, ma gode di significativi margini di autonomia e di autorganizzazione della propria prestazione personale, nei limiti in cui questi siano compatibili con l'obbligazione di garantire in modo continuativo il "flusso" di articoli su un argomento predeterminato e il coordinamento con questa esigenza organizzativa del giornale<sup>31</sup>.

Pertanto, risulta pienamente compatibile con una tale accezione del "vincolo di dipendenza" di cui all'art. 2 del CCNLG la proposta di articoli su detto argomento da parte del collaboratore fisso, il confronto e il preventivo raggiungimento di accordo con i responsabili della redazione per l'argomento di competenza del collaboratore sull'articolo o l'intervista da pubblicare quotidianamente su detto argomento, come trattarlo ed impostarlo, così come suggerire un diverso soggetto su un articolo o un diverso giorno o pagina di pubblicazione.

La nozione speciale di subordinazione che le parti sociali hanno ideato per il collaboratore fisso, dunque, appare aver abbandonato sin dal 1959 il carattere distintivo della etero-direzione per sposare convintamente quello della etero-organizzazione, che si rivela attraverso i requisiti della "responsabilità del servizio" e del "vincolo di dipendenza": entrambi i requisiti identificano un rapporto contrattuale in cui il giornalista, inserito stabilmente ed organicamente nella organizzazione del giornale, si obbliga a garantire un flusso continuo di articoli e di informazioni nel rispetto delle rigidità dettate dalle necessità della pubblicazione del giornale in cui debbono poter essere proficuamente utilizzate, ma godendo dell'autonomia di determinare i propri modi, tempi, e luoghi di lavoro.

## **5. La etero-organizzazione nel rapporto giornalistico.**

Appare paradossale che l'attività professionale che per prima ha conosciuto un "tipo" di subordinazione caratterizzata dalla etero-organizzazione, sia stata poi sistematicamente esclusa dall'ambito di applicazione di tutti gli interventi di riforma del legislatore italiano volti ad estendere le tutele legali del lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c. a fattispecie limitrofe, accomunate da una condizione oggettiva di dipendenza "organizzativa" del lavoratore, che assai spesso si traduce anche in dipendenza "economica".

Nel dibattito europeo emerge una indubbia convergenza circa i tratti fenomenologici che caratterizzano il lavoro autonomo economicamente dipendente. Questi possono individuarsi nella a) personalità della prestazione, b) assenza di rapporto diretto da parte del prestatore con il

---

<sup>31</sup> Cfr. M. MUTARELLI, *Le qualifiche dei giornalisti nel contratto collettivo nazionale di lavoro*, in *Dir. Rel Ind.*, 2014, 1095 s.; F. BUFFA, op.cit., 2006; P. CAMPANELLA, op. cit., 700; P. ZANELLI, op. cit., 48.

mercato dei beni e dei servizi, c) esclusività o assoluta prevalenza del compenso rispetto alle altre fonti di reddito da lavoro del prestatore, d) inserimento organico della prestazione nel processo produttivo d'impresa e conseguente necessità di coordinamento con questo, e) continuità della prestazione<sup>32</sup>. In tale *identikit* non possono rinvenirsi i connotati della gran parte dei giornalisti *free-lance* che hanno un rapporto di mono o semi-mono committenza con un giornale o testata televisiva/radiofonica/digitale, che prestano la loro attività di lavoro in modo esclusivamente o quantomeno prevalentemente personale in favore di essi, e tale attività rappresenta la fonte esclusiva o più rilevante del loro reddito.

Il legislatore italiano ha cercato di offrire adeguata tutela giuridica ai lavoratori non soggetti ad etero-direzione in senso tecnico, ma comunque a condizionamenti organizzativi stringenti, avventurandosi per una strada nel panorama internazionale tanto originale quanto impervia per i suoi complessi risvolti sistematici. Questo tentativo è stato dapprima coltivato dalla legge Biagi del 2013, astenendosi dal modificare la nozione di subordinazione dettata dal codice civile o dall'introdurre un *tertium genus* ed, invece, intervenendo su quella di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 n. 3 cod. proc. civ.<sup>33</sup>. Il d.lgs n. 276/2003 (artt. 61 e ss.) aveva previsto che l'attività personale di lavoro, seppur non etero-diretta, potesse essere prestata in modo continuativo e coordinato con una organizzazione di impresa soltanto nelle forme del "lavoro a progetto", ossia in virtù di un contratto necessariamente a tempo determinato ed il cui termine fosse stabilito in ragione della realizzazione di un "risultato" finale che il lavoratore dovesse offrire al committente "nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa" (art. 61). L'art. 69 del d.lgs. n. 276 del 2003 prevedeva inoltre che «i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto ai sensi dell'articolo 61, co.1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto».

A fronte dei dubbi della dottrina circa la portata di questa norma, se solo processuale, introducendo una presunzione che poteva essere superata dal datore di lavoro offrendo in giudizio la prova della assenza della etero-direzione, od invece sostantiva, non lasciando alcuno spazio a prove contrarie, la Riforma c.d. Fornero (legge n. 92/2012) è

---

<sup>32</sup> A. PERULLI, op. cit., 175 ss.; O. RAZZOLINI, *The need to go beyond the contract: "economic" and "bureaucratic" dependence in personal work relations*, in *Comparative Labor Law and Policy*, 2010, 300.

<sup>33</sup> V. al riguardo G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro "parasubordinato"*, Milano, 1979, 10 ss..

successivamente intervenuta in modo decisivo, sostenendo quest'ultima interpretazione. La legge del 2012 ha infatti chiarito che «l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato»<sup>34</sup>. La finalizzazione al progetto era divenuto quindi il dato costitutivo del tipo, e i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, sia pure non etero diretti, dovevano essere modellati sul progetto, in mancanza del quale il rapporto non poteva essere ritenuto distinto dal tipo contrattuale del lavoro subordinato, finendo attratto nell'alveo della relativa disciplina.

I giornalisti, però, così come tutti i professionisti con albi professionali, erano stati incomprensibilmente esclusi dall'ambito di applicazione di quella disciplina, sia dalla Legge Biagi, sia poi dalla Riforma Fornero.

E lo stesso trattamento è stato loro riservato dalla successiva introduzione della fattispecie del "lavoro-eterorganizzato" ad opera del Governo Renzi con il d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015, uno dei decreti attuativi del c.d. "Job Act".

A seguito delle proteste del modo imprenditoriale e delle numerose critiche mosse dalla dottrina per la difficoltà, sia sul piano concettuale sia su quello pratico, a rinvenire con certezza il "progetto" di lavoro funzionalizzato ad un "risultato" rispondente ai requisiti del d.lgs. n. 276/2003, il d.lgs. n. 81/2015 ha abrogato l'intera disciplina del lavoro a progetto (art. 52), prevedendo invece che "A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro" (art. 2 co. 1).

A ben vedere la tecnica di regolazione adottata è in continuità con quella del lavoro a progetto: non si interviene in modo diretto sulla nozione di subordinazione, ma si prevede l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato come una sorta di sanzione, ogni qualvolta le prestazioni di lavoro autonomo risultino soggette a stringenti vincoli di coordinamento spazio-temporale con l'organizzazione produttiva del committente<sup>35</sup>. Non vi può essere dubbio, però, che l'effetto pratico della riforma sia quello di operare l'estensione dell'ambito soggettivo di applicazione delle tutele legali prima destinate al solo lavoro subordinato, individuando una più

---

<sup>34</sup> Art. 1, comma 24, della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

<sup>35</sup> T. TREU, *In tema di jobs act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2015, 164.

ampia area di protezione che ricomprende quei lavoratori che prestano la loro attività personale in condizione di "etero-organizzazione".

Tale costruzione sistematica è stata da ultimo condivisa anche dalla nota pronuncia della Cassazione sul rapporto di lavoro dei *riders* della *gig economy*<sup>36</sup>. I giudici di legittimità hanno espressamente disatteso l'orientamento dottrinale che ha adottato una lettura minimalistica della riforma, secondo cui le ipotesi di collaborazione coordinata e continuativa che potrebbero essere ricomprese nell'ambito del lavoro etero-organizzato, così come qualificato dall'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, sarebbero ridottissime o persino nulle, giacché detta nozione sarebbe di fatto coincidente con quella della etero-direzione di cui all'art. 2094 c.c.<sup>37</sup>.

La pronuncia, pur ritenendo che l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 sia tutt'altro che una "norma apparente", non ha tuttavia condiviso la tesi affermata dalla Corte di appello di Torino nel giudizio *a quo*<sup>38</sup> secondo cui si tratterebbe di una "norma di fattispecie" che avrebbe introdotto un *tertium genus* tra lavoro subordinato e lavoro autonomo<sup>39</sup>. La Cassazione ha invece ritenuto che si tratti di una "norma di disciplina" volta non a qualificare una nuova fattispecie, ma soltanto a destinare una tutela legale ad una situazione oggettiva rilevante di una condizione di debolezza. Il

---

<sup>36</sup> Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, in *Dir. Rel. Ind.* 2020, 1, 145.

<sup>37</sup> P. TOSI, *L'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/15: una norma apparente?*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, 1126; C. PISANI *Eterorganizzazione ed eterodirezione: c'è davvero differenza tra l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 e l'art. 2094 cod.civ.*, in *Guida Lav.*, 2015, 63.

<sup>38</sup> Corte app. Torino, sez. lav., 4 febbraio 2019 n. 26, in *Riv. It. Dir. Lav.* 2019, 2, II, 340; v. al riguardo U. CARABELLI, C. SPINELLI, *La Corte d'Appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado: i riders sono collaboratori etero-organizzati*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2019, I, 95; R. DE LUCA TAMAJO, *La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *Lav. dir. Eur.*, 2019, 1, 1; M. NOVELLA M., *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, in *Labour Law Issues*, 2019, 1, 82; P. TULLINI, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in *Lav. dir. Eur.*, 2019, 1, 11.

<sup>39</sup> La sentenza della Corte di appello di Torino ha ritenuto che dopo l'entrata in vigore dell'art. 2 del d.lgs n. 81/2015 « ... la collaborazione è qualificabile come etero-organizzata quando è ravvisabile un'effettiva integrazione funzionale del lavoratore nella organizzazione produttiva del committente, in modo tale che la prestazione lavorativa finisce con l'essere strutturalmente legata a questa (l'organizzazione) e si pone come un qualcosa che va oltre alla semplice coordinazione di cui all'articolo 409 n. 3 c.p.c, poiché qui è il committente che determina le modalità della attività lavorativa svolta dal collaboratore ... Abbiamo così: - l'esercizio del potere gerarchico-disciplinare- direttivo che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato ex art 2094 cc (in cui il prestatore è comunque tenuto all'obbedienza); - l'etero-organizzazione produttiva del committente che ha le caratteristiche sopra indicate (e rientra nella previsione di cui all'articolo 2 del del d.lgs 81/2015) e - la collaborazione coordinata ex art 409 n. 3 c.p.c. in cui è il collaboratore che pur coordinandosi con il committente organizza autonomamente la propria attività lavorativa (in questo caso le modalità di coordinamento sono definite consensualmente e quelle di esecuzione della prestazione autonomamente)" (pag. 21).

legislatore si sarebbe astenuto dall'attribuire rilevanza qualificatoria, sul piano tipologico, alla condizione di etero-organizzazione in cui può trovarsi un lavoratore, attribuendole però la capacità di disegnare, sul piano fattuale, i nuovi confini entro i quali trova applicazione la disciplina legale del lavoro subordinato. Ad avviso della Corte, "una volta ricondotta l'etero-organizzazione ad elemento di un rapporto di collaborazione funzionale con l'organizzazione del committente, così che le prestazioni del lavoratore possano, secondo la modulazione unilateralmente disposta dal primo, opportunamente inserirsi ed integrarsi con la sua organizzazione di impresa, si mette in evidenza (nell'ipotesi del d.lgs. n. 81 del 2015, art. 2) la differenza rispetto ad un coordinamento stabilito di comune accordo dalle parti che, invece, nella norma in esame, è imposto dall'esterno, appunto etero-organizzato" (punto 32).

Sebbene la privazione di qualsiasi incidenza dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 sul piano qualificatorio<sup>40</sup> non sia, a mio avviso, pienamente convincente, tuttavia la Cassazione ha senza dubbio individuato esattamente il profilo distintivo tra la collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 c.p.c. (come ora modificato dalla legge n. 81/2017) ed il lavoro eterorganizzato. Ricorre questa seconda ipotesi quando è assente l'effettiva possibilità del lavoratore di convenire l'organizzazione delle modalità esecutive della propria prestazione, la quale – per il corretto adempimento – deve integrarsi utilmente in un'organizzazione di impresa, che pone unilateralmente delle rigidità alle quali il collaboratore può soltanto adeguarsi in modo adesivo: gli ambiti di autonomia di cui dispone non gli lasciano alcun modo di negoziare un adattamento di tale organizzazione alle proprie esigenze personali<sup>41</sup>.

Parimenti condivisibile è la precisazione della Cassazione, con cui prende le distanze dalle conclusioni della Corte di appello di Torino, secondo

---

<sup>40</sup> Come ho già scritto (v. M. PALLINI, *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, 1, 69), la fattispecie è teleologicamente detta per disegnare l'ambito di applicazione di una disciplina legale e la relazione è specularmente bidirezionale: dettare una specifica disciplina legale per delle situazioni fattuali necessariamente disegna una nuova fattispecie anche sul piano qualificatorio; dovrà poi interrogarsi se si tratti di un "tipo" contrattuale distinto ed autonomo da altri tipi o un "sotto tipo", cui trovi naturalmente applicazione la disciplina legale del tipo se non derogata dalla disciplina speciale.

<sup>41</sup> Cfr. M.T. CARINCI, *L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona"*, n. 414/2020; G. SANTORO PASSARELLI, *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona"*, n. 411/2020; O. MAZZOTTA, *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020, 22; O. RAZZOLINI, *I confini tra subordinazione, collaborazioni eterorganizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, di prossima pubblicazione in *Dir. Rel. Ind.*.

cui per tutti gli aspetti del rapporto, sia nella fase di gestione sia in quella di risoluzione, al lavoro etero-organizzato si applica integralmente la disciplina legale del lavoro subordinato<sup>42</sup>.

Un ulteriore supporto alla costruzione sistematica operata dalla Suprema Corte è stato da ultimo offerto dal decreto legge 3 settembre 2019, n. 101, convertito nella legge 2 novembre 2019, n. 128; non a caso questa novella riecheggia continuamente nella motivazione della Cassazione, seppur fosse inapplicabile al caso esaminato, che investiva vicende anteriori alla sua entrata in vigore.

Questo nuovo intervento normativo ha esteso ulteriormente l'ambito di applicazione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, sostituendo la parola "esclusivamente" con "prevalentemente" e sopprimendo le parole "anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro". In tal modo sono state attratte con certezza nell'ambito di applicazione della norma sia le prestazioni di lavoro rese dal collaboratore avvalendosi dell'ausilio di collaboratori, sia le ipotesi in cui le restrizioni poste dall'organizzazione dell'impresa committente non incidano necessariamente sulla dimensione spazio-temporale della prestazione del collaboratore<sup>43</sup>. Proprio sull'indispensabilità che l'eteroorganizzazione comportasse una restrizione sull'autonomia del collaboratore nel determinare sia il luogo sia il tempo della sua prestazione autorevole dottrina aveva, invece, edificato una lettura "restrittiva" dell'ambito applicativo dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015<sup>44</sup>. Inoltre, la novella ha voluto precisare, a scanso di ogni possibile equivoco, che le disposizioni del co. 1 dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 "... si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali".

---

<sup>42</sup> Al proposito la sentenza precisa che "la norma non contiene alcun criterio idoneo a selezionare la disciplina applicabile, che non potrebbe essere affidata ex post alla variabile interpretazione dei singoli giudici. In passato, quando il legislatore ha voluto assimilare o equiparare situazioni diverse al lavoro subordinato, ha precisato quali parti della disciplina della subordinazione dovevano trovare applicazione" (punto 40). Occorre però anche rilevare che poi la stessa pronuncia precisa un pò contraddittoriamente che "Non possono escludersi situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile con le fattispecie da regolare, che per definizione non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 c.c. ..." (punto 41), che rende manifesto come non possano farsi i conti anche con gli effetti qualificatori della riforma giacché solo sciogliendo questo nodo, operazione che la Cassazione ha voluto cautamente evitare, ci si può orientare nell'individuare le eventuali ipotesi di incompatibilità oggettiva tra disciplina del lavoro subordinato e natura del lavoro etero-organizzato.

<sup>43</sup> V. A. PERULLI, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", n. 410/2020; M. MAGNANI, *Subordinazione, eteroorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2020, 106 ss..

<sup>44</sup> V. P. ICHINO, *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in A. VALLEBONA (a cura), *Colloqui Giuridici sul Lavoro*, 2015, 55.

La riforma del 2019 ha persino aggiunto un capo (quinto bis) al d.lgs. n. 81/2015 che detta delle nuove tutele legali minime «per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore ... attraverso piattaforme anche digitali» e, dunque, specificamente in favore dei *riders* anche ove mai non «eterorganizzati»<sup>45</sup>.

A fronte della tanta (dovuta) attenzione prestata dal legislatore alla posizione contrattuale dei *riders*, forse indotta dalla valenza paradigmatica che questi hanno assunto nel dibattito mediatico nel rappresentare un prossimo futuro di organizzazioni di lavoro governate da macchine ed algoritmi, o dalla loro visibilità a causa dello sfrecciare nelle strade con giacche e contenitori fluorescenti e dell'entrare nelle case di tutti, colpisce di contro l'assoluta (ingiustificata) incuranza della novella nei confronti di quei lavoratori, giovani e meno giovani, certamente assai più numerosi dei *riders*<sup>46</sup>, che prestano in modo continuativo e a condizioni parimenti inique attività di contenuto giornalistico nel settore dell'informazione (stampa, televisione, digitale), ma, al chiuso delle redazioni o delle loro abitazioni e, forse per questo, molto meno visibili.

## **6. Irragionevolezza costituzionale dell'esclusione dei giornalisti dall'ambito di applicazione dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015.**

Dall'ambito di applicazione di questa disciplina del lavoro etero-organizzato l'art. 2 bis del d.lgs. n. 81/2015, come già la Legge Biagi, espressamente esclude le «collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali», quali appunto le prestazioni dei giornalisti<sup>47</sup>.

Il legislatore denuncia o una scarsa conoscenza della realtà del mercato dei servizi professionali o, più realisticamente, un'evidente cedevolezza alle pressioni lobbistiche esercitate dalle relative associazioni imprenditoriali.

---

<sup>45</sup> Francamente appare difficile comprendere come delle prestazioni rese dai *riders* in favore di una piattaforma possano rimanere di "lavoro autonomo" e non esser attratte dalla disciplina dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 nella nuova formulazione introdotta dalla legge n. 128/2019; in q. senso anche O. MAZZOTTA, op.cit. 22.

<sup>46</sup> Secondo il rapporto del marzo 2017 dell'Agcom – Osservatorio sul giornalismo, i giornalisti lavoratori autonomi attivi e iscritti alla gestione separata dell'Inpgi sono circa 26.000, in <https://www.agcom.it/documents>.

<sup>47</sup> Cfr. F. BANO, *Il popolo delle partite Iva all'ombra del lavoro a progetto*, in *Lav. dir.*, 2013, 204; V. PINTO, *La nuova disciplina delle collaborazioni a progetto*, in P. CHIECO (a cura), *Flessibilità e tutele nel lavoro*, Bari, 2013, 214 s..

Nell'attuale contesto non è dato comprendere come possa sistematicamente giustificarsi l'esclusione dall'applicazione del regime di protezione, che la legge ha approntato per il lavoro economicamente dipendente, ad un giovane professionista che presti la sua attività in regime di mono-committenza in favore di una società di capitali, nella quale non partecipa alla compagine sociale<sup>48</sup>.

Seri dubbi di legittimità costituzionale sorgono su una tale esclusione indifferenziata di tutti quei professionisti intellettuali in condizioni di dipendenza economica e ad un regime legale sostanziale significativamente meno favorevole di quello applicato, nella medesima situazione fattuale, al lavoratore non iscritto ad alcun albo professionale.

A ben vedere, questa esclusione potrebbe, forse, esser giustificata ove circoscritta agli iscritti agli albi di professioni intellettuali che la legge vieta possano esser esercitate nelle forme del lavoro subordinato, quali ad es. la professione di avvocato. Solo in questo caso, infatti, può ravvisarsi una ragione coerente con i canoni di parità di trattamento e di ragionevolezza delle differenziazioni a norma dell'art. 3 Cost. per escludere questi professionisti dal regime protettivo del lavoro subordinato: il medesimo interesse di rilevanza pubblicistica per l'indipendenza e l'assoluta autonomia di questa particolare tipologia di professionisti, così come giustifica il divieto di esercitare queste professioni nelle forme di lavoro subordinato, allo stesso modo potrebbe specularmente giustificare la mancata applicazione nei loro confronti di un regime che, nell'imporre l'applicazione della disciplina giuridica del lavoro subordinato, condurrebbe non solo alle tutele ma anche agli obblighi che quella disciplina prevede, ivi compreso quello di soggezione al potere direttivo e disciplinare.

Nelle altre professioni intellettuali, e prima fra tutte quella giornalistica, per le quali la legge professionale non vieta affatto l'iscrizione all'albo né tantomeno l'esercizio dell'attività professionale nelle ipotesi in cui questa sia prestata nelle forme del lavoro subordinato, non si giustifica in alcun modo l'esclusione dall'ambito di applicazione del regime di tutela dettato dall'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, che provoca un'iniqua disparità di trattamento tra questi professionisti e quelli che prestano, con modalità coordinate e continuative, attività professionali che non richiedono l'iscrizione ad albi. Ed infatti, giacché la legge consente che quest'ultime possano esser prestate in forma subordinata, non sussiste un qualsivoglia interesse pubblico che inibisca la conversione dei relativi rapporti contrattuali, ove prestati con modalità coordinate e continuative, in

---

<sup>48</sup> Nel medesimo senso G. CAMPO, *Il lavoro autonomo*, in F. AMATO, R. SANLORENZO (a cura), *La legge n. 92 del 2012 (Riforma Fornero): un'analisi ragionata*, in <https://www.magistraturademocratica.it>, 2012, 94.

rapporti di lavoro subordinato. D'altronde, non è ravvisabile nessuna differenza sostanziale tra la situazione di dipendenza economica in cui si ritrovano questi professionisti verso il loro mono-committente e la condizione di eguale debolezza in cui si trovano coloro che esercitano attività professionali per le quali, invece, non è prevista l'iscrizione ad un albo.

La situazione è persino kafkiana per i giornalisti: se non si è iscritti all'albo l'attività professionale non può essere esercitata, pena la nullità del rapporto contrattuale sottostante, non solo in ogni forma di lavoro subordinato (anche quella del "collaboratore fisso"), ma anche nelle forme della collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c.. In quest'ultimo caso il rapporto contrattuale è egualmente nullo, ma non si ha neppure la possibilità – come invece nel primo – di beneficiare per il tempo in cui si è prestata l'attività in favore dell'editore della tutela garantita dall'art. 2126 c.c.. Secondo l'irremovibile orientamento giurisprudenziale<sup>49</sup>, infatti, questa norma codicistica trova applicazione soltanto al lavoro subordinato ed oggi – deve ritenersi in virtù dell'estensione della disciplina legale di questo disposta dall'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 – al lavoro etero-organizzato. L'ambito di esclusione dall'applicazione delle tutele del lavoro eterorganizzato, come visto, non è stato disegnato con riguardo alla condizione soggettiva dei collaboratori, se iscritti o meno al relativo albo professionale, ma alla natura oggettiva delle prestazioni, se per il loro esercizio è richiesto o meno l'iscrizione ad un albo professionale. Il risultato paradossale, dunque, è che il giornalista che presta attività di collaborazione eterorganizzata finisce per non poter beneficiare in nessun caso del paracadute approntato dall'art. 2126 c.c. nelle ipotesi di nullità del rapporto contrattuale.

Tradisce il timore della scarsa tenuta costituzionale di tale esclusione l'insistenza con cui la federazione degli editori sta ultimamente coltivando il tentativo di stipulare un contratto collettivo per i giornalisti con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, che, ove stipulato, legittimerebbe l'esclusione di questi dall'ambito di applicazione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 anche per la sussistenza della condizione di cui al comma 2 della stessa norma<sup>50</sup>.

---

<sup>49</sup> Cfr. Cass. 21 giugno 2000, n.8471, in *Riv. it. dir. lav.* 2001, II, 641; Cass. 27 febbraio 1998, n.2157, in *Giust. civ. Mass.* 1998, 449; Cass. 27 novembre 1995, n.12259, in *Lav. giur.* 1996, 431.

<sup>50</sup> L'art. 2 co. 2 lett. a) del d.lgs n. 81/2015 prevede che le disposizioni di cui al comma 1 non trovano applicazione "a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore".

## **7. La nuova lettura giurisprudenziale del requisito dell'iscrizione all'albo quale condizione per la validità del contratto di lavoro giornalistico.**

Di recente la Corte di Cassazione è intervenuta a Sezioni Unite<sup>51</sup> per porre ordine nella giurisprudenza dello stesso giudice in merito agli effetti che l'obbligo di iscrizione all'albo dei giornalisti, dettato dalla legge ordinistica, produce sul rapporto di lavoro e sulle modalità con cui tale obbligo debba esser assolto. In particolare le SS.UU. sono state chiamate a risolvere il conflitto di giurisprudenza formatosi con riguardo al problema se il collaboratore fisso, che eserciti con quotidianità la sua attività di favore di un editore, debba essere necessariamente iscritto all'elenco dei giornalisti professionisti dell'albo professionale o sia invece sufficiente l'iscrizione all'elenco dei pubblicisti per non incorrere nella violazione dell'art. 45 della legge n. 69 del 1963.

A sostegno della prima tesi si era espressa la sezione lavoro della Cassazione con la sentenza n. 3177 del 4 febbraio 2019, secondo cui persino il rapporto di lavoro del "collaboratore fisso" ex art. 2 CCNLG sarebbe nullo se il lavoratore non sia iscritto all'albo dei professionisti, ma soltanto a quello dei pubblicisti<sup>52</sup>. A breve distanza di tempo altro collegio della stessa sezione<sup>53</sup>, non condividendo questa conclusione, ha rimesso la questione alle SS.UU..

Secondo la prospettazione della pronuncia n. 3177, laddove l'art. 45 della legge professionale dispone che "nessuno può assumere il titolo né esercitare la professione di giornalista, se non è iscritto nell'albo professionale", intenderebbe far riferimento solo all'iscrizione all'elenco dei professionisti, e non anche a quello dei pubblicisti, quale requisito legittimante lo svolgimento dell'attività di giornalista in modo professionale anche in virtù di un rapporto di lavoro da collaboratore fisso ex art. 2 CCNLG. L'esercizio della professione di "giornalista professionista" sarebbe definito dai requisiti della continuità e dell'esclusività della prestazione (in contrapposizione alla più sporadica attività non esclusiva del "giornalista pubblicista") e dunque, qualora l'attività giornalistica sia esercitata con tali modalità "professionali", sarebbe indispensabile l'iscrizione nell'elenco, appunto, dei professionisti.

Le SS.UU. hanno disatteso questa tesi, aderendo alla diversa prospettazione dell'ordinanza di rimessione, secondo cui la legge

---

<sup>51</sup> Cass. sez. un. 28 gennaio 2020, n. 1867, cit.

<sup>52</sup> Si erano già pronunciati in tal senso ma con riguardo ai giornalisti ex art. 1 CCNLG: Cass. 21 aprile 2017, n. 10158, in *Giust. civ. Mass.*, 2017; Cass. 28 ottobre 2016, n. 21884, *ivi*, 2016; Cass. 29 dicembre 2006, n. 27608, *ivi*, 2006, 12.

<sup>53</sup> Cass. 30 maggio 2019 n. 14262, in <https://www.dejure.it>.

professionale debba esser interpretata nel senso che anche l'iscrizione all'elenco dei pubblicitari soddisfi il requisito dettato dall'art. 45, anche qualora l'attività di giornalista sia svolta in modo continuativo e stabilmente inserito nell'organizzazione della testata giornalistica, sia pure con un rapporto contrattuale da collaboratore fisso. Poiché, infatti, l'albo dei giornalisti è unico e si distingue nei due elenchi dei professionisti e dei pubblicitari<sup>54</sup>, l'iscrizione ad uno qualsiasi di questi elenchi assolve egualmente l'onere di iscrizione all'albo necessario per esercitare legittimamente l'attività di giornalista. L'iscrizione a uno dei due elenchi soddisfa l'interesse pubblico a che il giornalista sia assoggettato al potere dell'Ordine di verifica della sua professionalità e di controllo disciplinare della correttezza delle modalità con cui esercita l'attività giornalistica, interesse a tutela del quale è stata posta la nullità del rapporto contrattuale di colui che svolge questa attività senza esser iscritto all'albo.

A sostegno di quest'ultima conclusione le SS.UU. hanno richiamato la sentenza della Corte costituzionale del 10 luglio 1968, n. 98, che ha ritenuto incostituzionale l'art. 46 della legge n. 69/63 nella parte in cui prevedeva che il direttore e il vicedirettore responsabile di un giornale quotidiano o di un periodico o agenzia di stampa dovessero essere necessariamente giornalisti iscritti all'elenco dei professionisti, ritenendo invece che anche l'iscrizione all'elenco dei pubblicitari offra adeguata tutela all'interesse pubblico della qualità ed obiettività dell'informazione<sup>55</sup>.

Ad avviso delle SS.UU. questa ricostruzione della natura del requisito dettato dall'art. 45 non è indotta dalla modifica apportata a questo articolo dalla legge 26 ottobre 2016, n. 198<sup>56</sup>; quest'ultimo intervento normativo avrebbe una portata esclusivamente interpretativa, volendo chiarire e non

---

<sup>54</sup> L'art. 1, rubricato "Ordine dei giornalisti", dopo aver istituito l'Ordine dei giornalisti ("È istituito l'Ordine dei giornalisti": comma 1), prevede che "ad esso appartengono i giornalisti professionisti e i pubblicitari, iscritti nei rispettivi elenchi dell'albo" (comma 2). La norma qualifica i giornalisti "professionisti" come "coloro che esercitano in modo esclusivo e continuativo la professione di giornalista" (comma 3) e i "pubblicistici" come "coloro che svolgono attività giornalistica non occasionale e retribuita anche se esercitano altre professioni o impieghi" (comma 4).

<sup>55</sup> Con la sentenza 10 luglio 1968, n. 98 la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della L. n. 63 del 1969, art. 46 nella parte in cui prevedeva che la carica di direttore e di vice direttore responsabile di un giornale quotidiano o di un periodico o agenzia di stampa di cui all'art. 34, comma 1 ("agenzia quotidiana di stampa a diffusione nazionale e con almeno quattro giornalisti redattori ordinari, o presso un periodico diffusione nazionale e con almeno sei giornalisti professionisti redattori ordinari") dovesse essere svolta solo da un giornalista iscritto nell'elenco dei giornalisti professionisti.

<sup>56</sup> L'art. 45 della legge n. 69/63 prevede che "Nessuno può assumere il titolo né esercitare la professione di giornalista se non è iscritto nell'elenco dei professionisti ovvero in quello dei pubblicitari dell'albo istituito presso l'Ordine regionale o interregionale competente. La violazione della disposizione del primo periodo è punita a norma degli artt. 348 e 498 c.p., ove il fatto non costituisca un reato più grave".

innovare il disposto della legge professionale. Ne consegue che la lettura da ultimo sposata dalla Corte di legittimità è applicabile anche per il periodo anteriore all'entrata in vigore della legge n. 198.

D'altronde, come puntualmente osserva la stessa Corte, già la legge 5 agosto 1981 n. 416, all'art. 28, come modificato dalla legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 76, co. 1, prevede espressamente la possibilità che un giornalista pubblicista svolga attività giornalistica in regime di subordinazione, con il conseguente diritto all'iscrizione all'Istituto previdenziale dei giornalisti. Inoltre l'art. 5 del CCNLG elenca espressamente le attività e i ruoli per i quali è richiesta la qualifica di giornalista professionista<sup>57</sup>, e quindi l'iscrizione nel relativo elenco; al contrario lo stesso contratto collettivo prevede che l'incarico di collaboratore fisso ex art 2, così come quello di redattore ex art. 36, possa essere svolto anche dagli iscritti all'elenco dei pubblicisti<sup>58</sup>. Tali disposizioni (di valenza legale e non solo contrattuale) appaiono inconciliabili con la tesi della nullità dell'attività giornalistica prestata "professionalmente" dal giornalista pubblicista.

Le SS.UU., nelle premesse della loro motivazione, si premurano di precisare che il caso in esame investe la posizione giuridica del collaboratore fisso iscritto all'elenco dei pubblicisti e, quindi, quella del redattore iscritto al medesimo albo non è direttamente oggetto della statuizione della pronuncia, ma, a ben vedere, le argomentazioni spese a supporto della validità del rapporto contrattuale del collaboratore, anche qualora eserciti in modo quotidiano ed esclusivo l'attività di giornalista per un editore, non possono non assumere una rilevanza generale. Le medesime considerazioni della Corte appaiono applicabili per coerenza logica anche al giornalista iscritto all'elenco dei pubblicisti che di fatto abbia prestato mansioni da redattore o riconducibili ad una delle altre qualifiche indicate dall'art. 5 CCNLG.

Ed, infatti, se le previsioni della legge professionale non dettano alcuna preclusione al pubblicista di svolgere attività giornalistica anche in modo esclusivo e "professionale" quale collaboratore fisso giacché, come ha rilevato la Corte costituzionale, anche l'iscrizione a detto elenco dell'albo garantisce in modo adeguato l'interesse pubblico, ciò non può non porre

---

<sup>57</sup>L'art. 5 del CNLG prevede l'attribuzione della qualifica di redattore ai giornalisti professionisti impegnati a) nelle direzioni e nelle redazioni; b) come corrispondenti negli uffici di corrispondenza da Roma, dalle capitali estere e da New York; c) come inviati; d) come titolari degli uffici di corrispondenza di testate che dedichino normalmente un'intera pagina alla locale cronaca cittadina, nonché ad ogni giornalista professionista che 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

<sup>58</sup> Cfr. M. MUTARELLI, op.cit., 1093.

inevitabilmente in crisi l'orientamento giurisprudenziale (sinora assolutamente prevalente) che proprio sulle stesse previsioni a presidio dell'interesse pubblico ha poggato le fondamenta della nullità del contratto del pubblicitista che abbia svolto mansioni di redattore<sup>59</sup>. Ora tale nullità appare residuare soltanto nell'ipotesi estrema della prestazione di attività giornalistica in modo continuativo da parte di chi non sia iscritto ad alcun elenco dell'albo dei giornalisti.

Al riguardo le SS.UU. chiariscono che la differenza tra le mansioni di redattore ex art. 1 CCNLG e quelle di collaboratore fisso ex art. 2 non è solo quantitativa, ma anche qualitativa. Non solo il redattore è obbligato a prestare quotidianamente la sua attività di lavoro in favore dell'editore e ad osservare un orario di lavoro, ma è anche chiamato a svolgere compiti di carattere organizzativo che non sono richiesti al collaboratore fisso: il redattore deve partecipare all'attività di redazione, alla "cucina redazionale", al "disegno" e all'impaginazione, alla scelta dei titoli, in stretto e quotidiano coordinamento con gli altri redattori<sup>60</sup>. E ciò pone il collaboratore rispetto al redattore in una posizione di sottordinazione nella gerarchia degli inquadramenti contrattuali del CCNLG. In questa differenziazione di ruoli, dunque, il redattore dovrebbe fornire un contributo di maggiore esperienza e professionalità e per questo, ad avviso delle SS.UU., si giustifica sia la scelta della contrattazione collettiva di attribuire la relativa qualifica solo al giornalista professionista (art. 5), sia la scelta del legislatore di richiedere, per conseguire l'iscrizione all'elenco dei professionisti, lo svolgimento di un periodo di praticantato e il superamento di una prova di idoneità professionale, condizioni non previste invece per l'iscrizione all'elenco dei pubblicitisti.

Ma come precisano le SS.UU. il collaboratore fisso può, ma non deve, esercitare la propria attività con un impegno non quotidiano, così come può, ma non deve, esercitare altre attività oltre a quella giornalistica. Pertanto qualora un collaboratore iscritto all'albo dei pubblicitisti abbia prestato attività in modo continuativo in favore di un editore, come appunto nel caso sottoposto all'esame dei giudici di legittimità, la mancanza della qualifica di giornalista professionista preclude la possibilità di ottenere una pronuncia giudiziale che gli riconosca il diritto all'inquadramento come redattore ex art. 1 (o alle più elevate qualifiche previste dall'art. 5 per cui

---

<sup>59</sup> V. *supra* nota 49.

<sup>60</sup> Cfr. Cass. 4 febbraio 2019 n. 3177, in *Giust. civ. Mass.* 2019; Cass. 13 novembre 2018, n. 29182, *ibidem*; Cass. 21 ottobre 2015, n. 21424, in *Dir. Giust.*, 2015, 22.10; Cass. 6 maggio 2015, n. 9119, in *Guida dir.*, 2015, 24, 64; Cass. 7 ottobre 2013, n. 22785, in *Giust. civ. Mass.* 2013; Cass. 8 febbraio 2011, n. 3037, *ivi* 2011, 2, 196; Cass. 5 giugno 2009, n. 14913, in *Foro it.* 2010, 4, I, 1215; Cass. 28/8/2003, n. 12252, in *Giust. civ. Mass.* 2003, 7, 8; Cass. 21/10/2000, n. 13945, *ivi* 2000, 2164.

si richiede l'iscrizione all'elenco dei giornalisti "professionisti"), ma non l'instaurazione del rapporto di lavoro come collaboratore fisso od anche come redattore ex art. 36 CCNLG, qualifiche per le quali tale requisito non è richiesto dalla contrattazione collettiva<sup>61</sup>. Al riguardo le SS.UU. hanno manifestato la loro condivisione dell'orientamento giurisprudenziale<sup>62</sup> che ritiene che il giudice di merito, al quale sia stato richiesto da un pubblicitista il riconoscimento della qualifica di redattore ex art. 1, possa pronunciarsi attribuendo, invece, la qualifica di collaboratore fisso "... senza che sia perciò configurabile una violazione del principio di corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato, giacché, in tal caso, il giudice, sulla base degli stessi fatti oggettivi dedotti dal lavoratore, si limita, nell'ambito del principio *jura novit curia*, ad individuare l'esatta qualificazione giuridica del rapporto di lavoro in contestazione" (punto 9.5).

Se si condividono le argomentazioni spese dalle SS.UU., la portata della loro pronuncia inevitabilmente finisce per trascendere il caso specifico di chi reclami un rapporto da collaboratore fisso per giungere ad investire la posizione giuridica di tutti i pubblicitisti. Per questi, come detto, il mancato possesso del requisito dell'iscrizione all'elenco dei professionisti continua a impedire soltanto l'accesso ai ruoli professionali e agli inquadramenti indicati dall'art. 5 dello stesso contratto collettivo per cui tale requisito è prescritto, ciò rilevando sul piano inter-privato ai fini dell'inquadramento contrattuale<sup>63</sup>, ma senza assumere una rilevanza pubblicistica ai fini della stessa validità del contratto<sup>64</sup>. Il giudice dovrebbe, pertanto, accertare l'instaurazione e la vigenza di detto rapporto contrattuale, ma limitarsi a riconoscere il diritto di godere - a norma dell'art. 2126 c.c. - del trattamento retributivo previsto dal contratto collettivo per la qualifica di redattore ex art. 1 (o per le altre previste dall'art. 5) solo per il passato, attribuendo invece l'inquadramento come collaboratore fisso o come redattore ex art. 36 CCNLG per il futuro. Tale conclusione è rispettosa sia delle previsioni del CCNLG<sup>65</sup> sia di quelle della legge professionale con riguardo ai giornalisti iscritti all'elenco dei pubblicitisti.

---

<sup>61</sup> In q. senso F. BUFFA, op.cit., 2007.

<sup>62</sup> Cfr. Cass. 9 giugno 2000, n. 7931, in *Foro it.* 2000, I, 3147; Cass. 17 aprile 1990, n. 3168, in *Giust. civ. Mass.* 1990, 4.

<sup>63</sup> Cfr. Cass. 22 maggio 1987, n.4673, in *Giust. civ. Mass.* 1987, 5; Cass. 5 aprile 1986, n. 2383, *ivi* 1986, 4; Cass. 9 febbraio 1985, n. 1073, *ivi* 1985, 2.

<sup>64</sup> In q. senso già P. CHIECO, op. cit., 245 s.; F. BUFFA, op.cit., 2007; R. MOCCIA, *Il mestiere di scrivere: mansioni e qualifiche nel rapporto di lavoro giornalistico*, in *Foro it.*, 1992, I, 3327; D. D'AMATI, op. cit., 23.

<sup>65</sup> Secondo le previsioni dell'art. 36 della versione vigente del CCNLG "Ai pubblicitisti che esercitano attività giornalistica in via esclusiva e prestano opera quotidiana con orario di massima di 36 ore settimanali si applica il trattamento economico e normativo previsto per i

La pronuncia delle SS.UU. ha indubitabilmente operato sul piano sistematico un corretto bilanciamento degli interessi e dei valori di rango costituzionale in gioco, e non potrà non indurre ad un ripensamento dell'orientamento tradizionale circa la nullità del rapporto di lavoro del pubblicitista. Se, come si auspica, la giurisprudenza di merito valorizzerà correttamente le argomentazioni spese dalle SS.UU., sarà di estrema rilevanza l'impatto che si produrrà sulla condizione dei giovani giornalisti, assai spesso utilizzati irregolarmente, con rapporti contrattuali precari in seno alle redazioni o come supporti stabili ed organici di queste. La pronuncia delle SS.UU. li libera dalle forche caudine degli editori cui sono stati sinora obbligati a sottoporsi volontariamente, accettando condizioni retributive e di precarietà inique e poco dignitose per lungo tempo, per riuscire a maturare i requisiti per l'iscrizione all'elenco dei professionisti e poter legittimamente esercitare l'attività professionale di giornalista.

Per sostenere l'esame da giornalista professionista, il cui superamento è condizione essenziale per l'iscrizione al relativo elenco dell'albo, occorre aver svolto diciotto mesi di pratica previa iscrizione all'albo dei praticanti in virtù della dichiarazione del direttore sia di inizio sia di termine del praticantato (artt. 33 e 34). Sempre più raramente gli editori hanno rilasciato tali dichiarazioni, ben consci di quale fosse, alla luce dell'orientamento giurisprudenziale ora superato dalle SS.UU., il loro potere contrattuale nei confronti del collaboratore che non era iscritto all'elenco dei professionisti. Il giornalista, infatti, è stato posto di fronte al dilemma amletico se rivendicare i propri diritti e vedere necessariamente interrompere il proprio rapporto di lavoro, incappando nella pronuncia di nullità dello stesso, oppure continuare a tollerare nella speranza di conseguire in futuro i requisiti per poter essere iscritto all'albo dei professionisti.

L'Ordine, dal canto suo, si è da tempo convinto a consentire l'iscrizione all'elenco dei pubblicitisti sulla base della dimostrazione di aver svolto l'attività pubblicitaria regolarmente per almeno due anni, comprovata dalla produzione degli articoli pubblicati e dei compensi ricevuti (art. 36), anche laddove il direttore delle pubblicazioni non rilasci la relativa certificazione che detta attività è stata svolta e regolarmente retribuita. Così come l'Ordine riconosce la "compiuta pratica" in assenza della dichiarazione del direttore del giornale laddove il giornalista sia in grado di dimostrare di aver effettivamente svolto il prescritto periodo di tirocinio per esser ammesso all'esame. Ma la giurisprudenza non ha sinora mai riconosciuto una efficacia sanante retroattiva a questi provvedimenti dell'Ordine,

---

giornalisti di cui al primo comma dell'art. 1 del presente contratto con esclusione del trattamento previdenziale integrativo di cui all'allegato G".

rimanendo così nullo il rapporto contrattuale instaurato di fatto con il giornale <sup>66</sup>.

Le SS.UU. appaiono inaugurare una nuova stagione riconoscendo che lo svolgimento della professione giornalistica da parte dei pubblicisti, che non abbiano sostenuto l'esame da professionisti, non compromette l'interesse pubblico ad una corretta ed affidabile informazione, considerato che, come già rilevato nella dimenticata pronuncia della Consulta del '68, sono anch'essi comunque soggetti al potere di controllo e di disciplina dell'Ordine secondo le previsioni della legge professionale.

## **8. La retribuzione minima del collaboratore fisso.**

Il "collaboratore fisso" ex art. 2 CCNLG ha diritto alla corresponsione del relativo trattamento economico previsto dallo stesso contratto. Questo trattamento deve ritenersi costituito da tutti gli istituti retributivi previsti dal contratto collettivo, ivi compresi la tredicesima mensilità, l'indennità di redazione, le ferie retribuite, il TFR, nonché dal versamento della relativa contribuzione previdenziale. La norma contrattuale stabilisce, infatti, espressamente che "*Le norme del presente contratto si applicano anche ai collaboratori fissi...*" (art. 2). Ne consegue che in favore del collaboratore fisso, quale lavoratore subordinato, debbono essere riconosciuti non solo gli istituti retributivi di fonte legale, ma anche tutti quelli di fonte contrattuale, salvo il caso in cui per quest'ultimi il contratto collettivo preveda espressamente l'esclusione del collaboratore fisso dal loro ambito di applicazione.

Il riconoscimento che il collaboratore fisso sia una fattispecie, sia pur atipica, di lavoratore subordinato "positivamente" prevista è destinato a produrre le sue ricadute più importanti proprio sugli aspetti retributivi. Anche tale fattispecie è così inevitabilmente attratta in seno all'ambito di operatività dei principi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione di cui all'art. 36 Cost. <sup>67</sup>, a dispetto del consolidato orientamento giurisprudenziale<sup>68</sup> che si ostina fermamente ad escludere l'applicabilità di tali precetti costituzionali al collaboratore coordinato e continuativo di cui

---

<sup>66</sup> Cfr. Cass. 25 giugno 2009, n.14944, in *Giust. civ. Mass.* 2009, 6, 982; Cass. 29 dicembre 2006, n.27608, in *Giust. civ. Mass.* 2006, 12; Cass. 5 aprile 2005 n. 7016, in <https://www.dejure.it>; Cass. 21 maggio 2002 n. 7461, in *Giust. civ.* 2003, I, 143; Cass. 7 novembre 2001, n. 13778, in *Riv. giur. lav.* 2003, II, 750; Cass. 6 febbraio 1987, n. 1216, in *Dir. inf. inform.*, 1987, 970; Cass. 28 settembre 1977, n. 4116, in *Giur. it.*, 1978, I, 1, 1747.

<sup>67</sup> Specificamente in tal senso v. Cass. 28 luglio 1995, n. 8260, in *Giust. civ.* 1996, I, 2356.

<sup>68</sup> Cfr. Cass. 7 dicembre 2017, n. 29437, in *Giust. civ. Mass.* 2018; Cass. 9 marzo 2012, n.3782, *ivi* 2012, 3, 30; Cass. 19 novembre 2008, n.27481, *ivi* 2008, 11, 1646; Cass. 28 febbraio 2006, n.4434, *ivi* 2006, 2; Cass. 1 settembre 2004, n.17564, *ivi* 2004, 9; Cass. 26 maggio 2004, n.10168, *ivi* 2004, 5; Cass. 18 dicembre 2003, n.19435, *ivi* 2003, 12.

all'art. 409 c.p.c. in ragione della sua riconducibilità formale al tipo contrattuale del lavoro autonomo.

Come noto, la giurisprudenza rinviene il parametro "fattuale" di sufficienza e proporzionalità della retribuzione nei minimi dettati dai CCNL di categoria. Lo stesso art. 2 CCNLG afferma il principio che la retribuzione spettante al collaboratore fisso debba essere quantificata tenendo debitamente conto dell'impegno prestato, della frequenza delle collaborazioni e della natura specialistica delle materie trattate. Ma il contratto collettivo, a differenza che per le altre qualifiche, non prevede una retribuzione mensile parametrata ad un impegno full-time da poter essere proporzionalmente ridotta ove il collaboratore assicuri una disponibilità più ridotta, ma si limita a dettare un importo minimo a seconda che gli articoli redatti dal collaboratore siano meno di quattro o meno di otto al mese<sup>69</sup>.

Orbene la casistica giudiziale rivela che assai spesso i collaboratori fissi sono chiamati a scrivere un numero di articoli assai superiori alle soglie indicate dalle parti sociali in relazione a un "social-tipo" di rapporto che era stato originariamente pensato come caratterizzato da grande autonomia, da un impegno non quotidiano, da una pluralità di committenti; la realtà è invece comunemente quella di collaboratori che scrivono almeno uno o più articoli al giorno in un rapporto di mono-committenza. In tali ipotesi, quando il giornalista lamenti l'insufficienza della retribuzione erogatagli dall'editore in esecuzione del rapporto instauratosi quale collaboratore fisso, o quando rivendichi la qualificazione in tali termini di un rapporto che invece è contrattualmente disciplinato secondo le modalità del lavoro libero professionale c.d. a partita iva o della collaborazione coordinata e continuativa a norma dell'art. 409 c.p.c., il giudice del lavoro si trova privo di quel "parametro fattuale" generalmente offerto dalla retribuzione minima indicata dal contratto collettivo di categoria.

Pertanto, qualora il collaboratore abbia assicurato la sua collaborazione fissa al datore di lavoro in misura di gran lunga superiore agli otto articoli mensili (ipotesi massima prevista dalla contrattazione collettiva), il minimo retributivo previsto dal contratto collettivo non può dirsi rispettoso dell'art. 36 Cost., proprio perché parametrato ad un impegno inferiore, e necessita

---

<sup>69</sup> Secondo l'art. 2 CCNLG il collaboratore fisso "... ha diritto ad una retribuzione mensile proporzionata all'impegno e alla 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 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".

di essere adeguato dal Giudice in via equitativa in proporzione all'effettivo impegno, alla frequenza, alla professionalità prestati dal giornalista<sup>70</sup>.

La giurisprudenza di merito ha elaborato due diversi criteri equitativi per "proporzionare" la retribuzione dovuta al collaboratore fisso, ogni qualvolta le sue prestazioni risultino significativamente superiori, per quantità e per impegno professionale, al numero massimo di articoli in rapporto al quale il contratto collettivo detta espressamente un importo preciso.

Un orientamento riparametra la retribuzione secondo un criterio squisitamente aritmetico: deduce il valore unitario dell'articolo dividendo l'importo minimo previsto dal CCNLG per otto articoli e poi moltiplicando questo valore per il numero degli articoli scritti e pubblicati dal giornalista, prescindendo dalla natura, dai temi, dalla lunghezza, dall'attività di ricerca e di verifica a supporto di questi articoli.

A questo orientamento se ne è più recentemente contrapposto un altro secondo cui la quantificazione del giudice, per esser congrua, non possa prescindere da tutti questi elementi. Il parametro costituito dal valore unitario della singola collaborazione desunta dalle tabelle allegate al CCNLG per otto collaborazioni mensili detterebbe una soglia minima invalicabile verso il basso, ma non costituirebbe un'indicazione vincolante per quantificare la retribuzione "sufficiente" secondo un criterio puramente matematico, dovendo invece essere apprezzato anche la frequenza degli articoli, la natura e l'importanza delle materie trattate<sup>71</sup>. Coerentemente alcune pronunce hanno statuito che, laddove l'attività prestata dal collaboratore fisso, seppur pubblicista, sia pari o analoga a quella del redattore professionista, deve presceglersi quale parametro di riferimento più appropriato la retribuzione minima dettata dal contratto collettivo per quest'ultimo<sup>72</sup>.

La collocazione del rapporto del collaboratore fisso nell'ambito di operatività dell'art. 36 Cost. deve indurre a preferire questo secondo orientamento, che consente una valutazione di proporzionalità in relazione alla effettiva "qualità" e "quantità" della prestazione del collaboratore, potendo invece il primo orientamento dar conto unicamente del dato quantitativo e per un profilo parziale come il numero degli articoli redatti o delle notizie raccolte.

---

<sup>70</sup>in tal senso proprio con riferimento all'art. 2 CCNLG v. Cass. civ., 28 luglio 1995, n. 8260, cit.; Cass. 14 dicembre 1990, n. 11881, in *Giust. civ. Mass.* 1990, 12.

<sup>71</sup>Cfr. Cass. 22 ottobre 2018, n. 26676, in *Giust. civ. Mass.* 2018; Cass. 30 marzo 2017, n. 8256, in <https://www.dejure.it>; Cass. 2 aprile 2015, n. 6777, *ibidem*; Cass. 9 gennaio 2014 n. 290, in *Dir. Giust.* 2014, 10, 1; Cass. 19 agosto n. 17403, in <https://www.dejure.it>.

<sup>72</sup> Cfr. Cass. 4 febbraio 2019, n. 3177 in *Giust. civ. Mass.* 2019; Cass. 8 gennaio 2019, n. 190, in <https://www.dejure.it>; Cass. 22 ottobre 2018, n. 26676, in *Giust. civ. Mass.* 2018.

Anche nell'ipotesi di nullità del contratto, chi ha prestato attività giornalistica ha comunque diritto a percepire ex art. 2126 cod.civ. non solo la retribuzione "proporzionata" corrispondente alle mansioni in concreto ricoperte, ma anche la relativa contribuzione previdenziale<sup>73</sup>.

Sia il collaboratore sia il giornalista subordinato hanno diritto al risarcimento del danno patito anche per l'omessa contribuzione previdenziale nella parte che risulta oramai prescritta. Per l'omissione della contribuzione previdenziale il collaboratore/giornalista può promuovere l'azione risarcitoria esperibile attraverso la costituzione di rendita vitalizia presso l'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti a norma dell'art. 13, legge n. 1338 del 1962, con riferimento all'azione risarcitoria ex art. 2116, co. 2, cod.civ..

L'azione di risarcimento danni per omissioni contributive non è soggetta alla prescrizione quinquennale decorrente del credito contributivo dell'Inpgi, bensì inizia a decorrere dal momento in cui matura il diritto del lavoratore alla prestazione previdenziale, quando cioè il giornalista perfeziona i requisiti per il trattamento pensionistico ed è di durata decennale<sup>74</sup>.

---

<sup>73</sup> Cfr. Cass. 19 ottobre 2018, n. 26474, in <https://www.dejure.it>; Cass. 11 gennaio 2018 n. 508, *ibidem*; Cass. 19 novembre 2015, n. 23695, in *Dir. Giust.* 2015, 20, 11; Cass. 2 aprile 2014, n. 7680, in <https://www.dejure.it>; Cass. 11 febbraio 2011 n. 3385, in *Giust. civ. Mass.* 2011, 2, 227; Cass. 21 febbraio 2011 n. 4165, in <https://www.dejure.it>; Cass. 2 novembre 2010 n. 23638, in *Giust. civ. Mass.* 2010, 11, 1494.

<sup>74</sup> Cfr. Cass. 26 agosto 2003, n. 12517, in *Mass. giur. lav.* 2003, 2025; Cass. 15 aprile 1999 n. 3773, *ivi* 1999, 675; Cass. SS.UU. 18 dicembre 1979 n. 6568, in *Foro It.* 1980, I, 1007.