

Lo strano caso del collaboratore fisso...

di Anna Nicolussi Principe

Il caso

Dopo aver lavorato in favore di una testata giornalistica, per sette anni, in forza di un contratto di collaborazione autonoma come pubblicitista - occupandosi di cosiddetta cronaca bianca e svolgendo la propria attività per una media di quattro giorni in settimana, senza vincoli di orario - a Tizio veniva comunicata la cessazione del proprio rapporto di lavoro senza addurre alcuna giustificazione espressa.

Ritenendo di aver svolto per tutta la durata del rapporto, a dispetto del nomen iuris del contratto, attività di lavoro in forma subordinata, Tizio decideva di impugnare in via giudiziale il recesso, qualificandolo come licenziamento, previo accertamento della natura subordinata del rapporto.

Il rapporto di lavoro giornalistico

Non si rinviene né nei testi normativi né nella contrattazione collettiva una definizione univoca di "attività giornalistica". Per tale ragione la giurisprudenza ha tentato di supplire alla lacuna cercando di valorizzare una serie di elementi peculiari definendola quale attività intellettuale volta alla diffusione di idee, opinioni o notizie, caratterizzata dall'apporto creativo fornito dal giornalista.

Nell'esercizio di tale attività è necessario che il giornalista fornisca un contributo personale consistente nell'elaborazione critica delle notizie prima di comunicarle al pubblico o tramite scritto, o in forma verbale attraverso mezzi quali la radio o la televisione o in forma visiva (essendo stata riconosciuta natura giornalistica anche all'attività svolta da fotoreporter e cineoperatori).

La contrattazione collettiva (Contratto collettivo nazionale dei giornalisti, d'ora in poi CCNL Giornalisti) si è occupata, invece, di delineare le diverse qualifiche professionali distinguendo la figura del redattore, del redattore esperto, del redattore senior, del caposervizio, del capo-redattore, del direttore.

Il legislatore ha fornito, invece, una definizione espressa solamente delle figure di giornalista professionista e di giornalista pubblicitista.

Ai sensi dell'articolo 1 della legge 3 febbraio 1963 n. 69 vengono definiti giornalisti professionisti coloro che esercitano la professione in modo esclusivo e continuativo. Dopo aver svolto la pratica professionale per almeno diciotto mesi essi sono tenuti ad iscriversi nel relativo elenco dell'Albo professionale.

I giornalisti pubblicitisti sono, invece, coloro che svolgono attività giornalistica non occasionale e in modo retribuito anche se esercitano altre professioni o impieghi. Devono essere iscritti all'Albo professionale dell'Elenco dei pubblicitisti.

L'attività giornalistica può essere svolta sia in forma autonoma sia in forma subordinata. Non è, dunque, possibile ravvisare una corrispondenza biunivoca tra pubblicitisti/collaboratori e giornalisti professionisti/lavoratori subordinati.

Un giornalista professionista può, infatti, essere impiegato come collaboratore, così come un pubblicitista esercitare la propria attività nelle forme proprie del lavoro subordinato.

Assume, dunque, rilievo decisivo ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro di Tizio, giornalista pubblicitista, analizzare le modalità concrete di svolgimento della prestazione.

La qualificazione del rapporto di lavoro

La riconduzione di un rapporto di lavoro nell'alveo dell'autonomia o della subordinazione riveste rilievo ai fini dell'identificazione della disciplina ad esso applicabile, maggiormente protettiva verso il prestatore nel caso in cui il rapporto di lavoro sia qualificabile come subordinato.

Nel caso di specie assume valore decisivo determinare se Tizio sia un lavoratore autonomo - come sembra suggerire il *nomen iuris* attribuito al contratto - oppure sia un lavoratore subordinato ai fini dell'individuazione della disciplina applicabile in caso di recesso datoriale dal rapporto di lavoro.

Secondo il disposto di cui all'articolo 2094 del codice civile, affinché possa costituirsi un rapporto di lavoro subordinato è necessario che tra le parti venga stipulato, anche *per facta concludentia*, un contratto con cui il prestatore “*si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore*”.

La definizione di lavoratore autonomo si deduce, invece, dal disposto di cui all'articolo 2222 del codice civile che lo definisce come colui che si “*obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente*”. Si tratta, dunque, di una definizione ricostruita a contrario rispetto a quella di lavoratore subordinato caratterizzata dall'assenza del “vincolo di subordinazione”.

Occorre, dunque, stabilire ai fini qualificatori se il prestatore sia o meno assoggettato al vincolo di subordinazione.

In ossequio al tradizionale orientamento della Suprema Corte¹, la fattispecie della subordinazione si perfeziona in presenza dell'assoggettamento del prestatore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente subordinazione intesa come vincolo di natura personale, che si esplica sulle modalità di esecuzione della prestazione.

Stante la difficoltà riscontrata nell'attribuire concretezza all'elemento dell'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, la Suprema Corte ha provveduto a individuare alcune circostanze che possono essere considerate espressione dell'esercizio del potere direttivo, quali la continuità della prestazione, la sua localizzazione, l'osservanza di un orario, la cadenza mensile, la commisurazione a ore della retribuzione, l'incidenza del rischio economico, l'inesistenza di una struttura organizzativa in capo al prestatore di lavoro, l'utilizzo da parte del prestatore delle attrezzature nella disponibilità del datore.

In questo modo la fattispecie della subordinazione viene ricostruita non solo alla luce della definizione di cui all'articolo 2094 del codice civile, ma dell'intera disciplina del lavoro subordinato a partire dalla figura socialmente tipica di lavoratore subordinato.

Si tratta di circostanze che assurgono a meri indici sintomatici della subordinazione nel senso che ai fini qualificatori non assume rilievo decisivo né la presenza (per affermare la subordinazione), né l'assenza di ciascuna (per negarla), ma esse vanno considerate complessivamente attraverso un giudizio di sintesi.

Basti pensare, a titolo esemplificativo, alla previsione di un orario di lavoro rigido che può costituire espressione del potere direttivo quando è espressione dell'autonomia decisionale nell'organizzazione del lavoro e non quando inerisce alla prestazione richiesta, tale da dover essere espletata per sua natura in quel determinato contesto di tempo².

Con specifico riguardo all'attività giornalistica, caratterizzata dalla natura esclusivamente intellettuale dell'attività, la minore rigidità dell'orario di lavoro e il carattere collettivo dell'attività di redazione, non è agevole individuare la linea di demarcazione tra il lavoro eseguito in forma autonoma e quello svolto in forma subordinata³.

Per questo motivo la giurisprudenza ha elaborato una nozione di subordinazione più attenuata attribuendo valore decisivo ai fini qualificatori all'elemento dello stabile inserimento del prestatore nell'organizzazione aziendale, ponendosi a disposizione dell'editore anche tra una prestazione e l'altra, in modo tale da poterne eseguire comunque gli ordini e le direttive⁴.

Al contrario, la prestazione di lavoro viene considerata resa in forma autonoma in presenza di prestazioni concordate sulla base di una serie di incarichi fiduciari e remunerate singolarmente,

¹ Si veda in particolare Cassazione, n. 9173/2017; Cassazione, n. 3303/2016; Cassazione, n. 7024/2015.

² Tribunale Trento, 28 settembre 2021.

³ Cassazione, n. 8068/2009.

⁴ Cassazione, n. 22785/2013.

oppure nel caso in cui vi sia un'unica fornitura la cui remunerazione sia stata convenuta nel contratto o in più contratti simili e successivi.

Il collaboratore fisso

Risulta ancora più sfumato il discrimine tra autonomia e subordinazione in ambito giornalistico se si considera la figura del cosiddetto "collaboratore fisso".

Viene in rilievo in questo caso la definizione fornita dall'articolo 2 del CCNL Giornalisti che definisce collaboratori fissi gli 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"*.

L'attività del collaboratore si caratterizza, dunque, per:

- a) lo svolgimento di una prestazione continuativa che deve estrinsecarsi in una prestazione non occasionale, volta a soddisfare le esigenze informative riguardanti uno specifico settore di competenza del collaboratore;
- b) il vincolo di dipendenza che sussiste solo laddove l'impegno del collaboratore fisso di mettere a disposizione la propria prestazione non venga meno tra una prestazione e l'altra;
- c) la sussistenza della responsabilità di un servizio quando al collaboratore viene affidato il compito di redigere normalmente e continuativamente articoli su specifici argomenti o compilare rubriche.

Il collaboratore fisso mette, dunque, 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, che si assicura così la copertura di detta area informativa⁵.

Gli elementi individuati dalla contrattazione collettiva per definire il cosiddetto collaboratore fisso - ossia la continuità della prestazione, non occasionale se pur non necessariamente quotidiana, il vincolo di dipendenza, la responsabilità di un servizio con riferimento all'impegno di redigere articoli su specifici argomenti - vengono considerati dalla giurisprudenza presupposti idonei a ricondurre il rapporto nell'alveo della subordinazione⁶.

È stata, infatti, riconosciuta natura subordinata anche all'attività del collaboratore non contrassegnata da una frequentazione assidua della redazione, dal rispetto di un orario di lavoro determinato e dallo svolgimento di un'attività redazionale all'interno del sistema editoriale del giornale.

Si tratta certamente di una figura di subordinazione dai tratti più attenuati.

Tale figura sembrerebbe attagliarsi anche al caso di specie.

Alla luce degli insegnamenti della giurisprudenza il fatto che Tizio non abbia svolto l'attività di giornalista quotidianamente e con vincoli di orario predeterminati non pare, dunque, sufficiente ad escludere la natura subordinata del rapporto qualora siano, invece, ravvisabili nelle modalità concrete di svolgimento della prestazione gli elementi propri della collaborazione fissa.

Si ritiene che nel caso di specie possa essere rinvenuto l'elemento della continuità della prestazione atteso che Tizio prestava la propria attività in media per quattro giorni la settimana, oltre alla sussistenza del vincolo di dipendenza e della responsabilità di un servizio con riferimento all'impegno di redigere articoli su specifici argomenti.

Infatti, occupandosi della cosiddetta cronaca bianca locale, ossia di quel settore non rientrante nella cronaca nera, Tizio si impegnava a mettere a disposizione la propria opera in maniera costante riportando le notizie locali di rilievo nel corso della settimana. Inoltre, concernendo tale cronaca l'ambito solo locale, si può ritenere che il compito affidato fosse connotato da adeguata specificità.

⁵ Cassazione, n. 21424/2015.

⁶ Corte d'Appello Roma n. 4225/2021; Cassazione, n. 11065/2014; Cassazione, n. 6983/2004.

Il licenziamento del giornalista

Ricondotto il rapporto di lavoro di Tizio al tipo contrattuale del lavoro subordinato, si deve ritenere che il recesso datoriale debba qualificarsi come licenziamento e vada, quindi, assoggettato alla relativa disciplina.

Originariamente la disciplina del recesso, sia datoriale che del lavoratore, si basava sulla regola della libera recedibilità, potendo ognuna delle parti liberamente sciogliersi dal rapporto di lavoro subordinato. L'unica limitazione a questa libertà era costituita dall'obbligo di preavviso incombente sulla parte che assumeva l'iniziativa: l'autore del recesso doveva comunicare alla controparte la propria decisione di recedere dal contratto con un congruo anticipo, durante il quale il rapporto proseguiva, a meno che la parte recedente non decidesse di corrispondere la cosiddetta indennità di mancato preavviso, ossia una somma di denaro corrispondente alla retribuzione dovuta per il tempo di preavviso non lavorato (articolo 2118 codice civile).

Al contrario, era possibile recedere senza fornire alcun preavviso in presenza di un fatto costituente giusta causa, ossia un fatto talmente grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro (articolo 2119 codice civile).

Tale disciplina è ora vigente solo con riferimento alle dimissioni, ossia il recesso esercitato dal lavoratore.

Con riferimento al licenziamento, invece, il legislatore ha introdotto una serie di limiti all'esercizio del potere di recesso, in questo modo intensificando le tutele previste in favore dei prestatori di lavoro.

Il recesso datoriale è legittimo solo in presenza di una ragione giustificatrice legata a fattori riconducibili alla persona del lavoratore – inadempimento contrattuale grave o comportamenti che pur non integrando un inadempimento sono idonei ad incidere sul vincolo fiduciario che lega il lavoratore al datore di lavoro – o riconducibili a ragioni inerenti all'attività produttiva o all'organizzazione del lavoro.

Solo nell'ipotesi di licenziamento per giusta causa, che trova fondamento in un fatto talmente grave da non rendere possibile la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, è possibile per il datore di lavoro esercitare il recesso senza fornire alcun preavviso.

Negli altri casi, il mancato rispetto dell'obbligo di preavviso, fa sorgere l'obbligo al pagamento di una indennità sostitutiva.

Con riferimento all'attività giornalistica l'autonomia negoziale collettiva ha ritenuto opportuno integrare tale disciplina con alcune regole peculiari in virtù del fatto che l'espletamento dell'attività giornalistica risulta strettamente connessa all'esercizio costituzionalmente garantito della libera manifestazione del pensiero.

Le garanzie si sono, in particolare, tradotte in maggiori vincoli di carattere procedurale all'esercizio del potere di licenziamento (articolo 27 CCNL Giornalisti).

La decisione inerente il licenziamento di un giornalista deve essere preceduta da un parere fornito dal comitato di redazione, salvo il caso in cui si tratti di licenziamenti riguardanti le qualifiche di direttore, vice direttore o direttore, oppure di licenziamento per giusta causa.

Inoltre il licenziamento deve essere necessariamente proposto dal direttore di testata, ossia un soggetto che svolge attività giornalistica ed è, quindi, in grado di valutare l'operato del giornalista licenziando (art. 6 CCNL Giornalisti).

Sotto il profilo delle ragioni giustificatrici poste alla base del recesso datoriale trovano applicazione le ordinarie regole in materia di licenziamento che richiedono, come visto, la sussistenza di fatti riconducibili a ragioni soggettive o oggettive poste alla base del recesso, con l'obbligo di fornire il preavviso, salva l'ipotesi in cui sussista una giusta causa di licenziamento.

Tuttavia, a differenza della disciplina ordinaria, qualora venga erogato un licenziamento per giustificato motivo, il giornalista non potrà prestare la propria attività lavorativa durante il periodo di preavviso, ma avrà diritto esclusivamente ad una indennità sostitutiva. Pertanto, alla comunicazione del licenziamento per giustificato motivo, farà sempre seguito l'immediata

risoluzione del rapporto, con diritto del giornalista al pagamento della corrispondente indennità sostitutiva (articolo 27 CCNL Giornalisti).

Alla luce della disciplina esposta si può, dunque, ritenere che il licenziamento comminato nei confronti di Tizio si presenti affetto da illegittimità sia in quanto non sorretto da alcuna ragione giustificatrice, sia perché comminato in violazione dell'obbligo di preavviso e del pagamento della relativa indennità.