





**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
IL TRIBUNALE DI ROMA  
SEZIONE III - LAVORO**

Il Giudice del Lavoro, Dott.ssa Valentina Cacace, ha pronunciato, mediante lettura contestuale delle ragioni di fatto e di diritto, ai sensi dell'art. 429 c.p.c., la seguente

**S E N T E N Z A**

nella causa civile di primo grado iscritta al numero 17235 del Ruolo Generale degli Affari Contenziosi dell'anno 2017, discussa e decisa all'udienza del giorno 24.9.2019 e vertente

TRA

████████████████████ **S.R.L. in persona del legale rapp. pro tempore**  
elettivamente domiciliato in Roma, via Dancalia n. 21 presso lo studio dell'avv.  
Antonio Nicodemo, rappresentata e difesa dagli avv.ti Vincenzo Lamastra e  
Giuseppe Trevisani per procura in atti

**OPPONENTE**

E

**ISTITUTO NAZIONALE DI PREVIDENZA DEI GIORNALISTI ITALIANI  
“GIOVANNI AMENDOLA” (INPGI) – in persona del legale rapp. pro tempore,**  
elettivamente domiciliato in Roma via Nizza n. 35, rappresentato e difeso dagli  
avv.ti Gavina Maria Sulas e Cristiana Giordano per delega in atti

**OPPOSTO**

OGGETTO: OPPOSIZIONE A DECRETO INGIUNTIVO N. 1635/2017.

**FATTO E DIRITTO**

L'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani "Giovanni Amendola" (di seguito INPGI) adiva il Tribunale di Roma con ricorso monitorio chiedendo emettersi ingiunzione di pagamento nei confronti di ██████████ S.r.l. (di seguito ██████████).

Il decreto ingiuntivo era emesso conformemente al ricorso per la somma di euro 17.673,00, oltre alle spese del procedimento, liquidate in euro 311,00, oltre accessori, a titolo di recupero contributi obbligatori assicurativi e previdenziali omessi, in relazione a quattro rapporti di lavoro relativi ai sigg. P█████████, V█████████, P█████████, M█████████, D█████████, la cui natura e qualifica veniva dall'Istituto contestata con il verbale di accertamento n. 67/15 del 18.6.2015.



Il ricorso unitamente al decreto venivano notificati in data 13.3.2017 e la società ingiunta proponeva tempestivo ricorso in opposizione lamentando l'insussistenza del credito e chiedendo la revoca del monitorio.

La causa era istruita mediante l'escussione di numerosi testimoni e decisa all'udienza del 24.9.2019 con la pubblica lettura della sentenza.

Il ricorso in opposizione non può essere accolto e va dunque confermato il decreto ingiuntivo opposto.

**1.** Preliminarmente va disattesa l'eccezione di inammissibilità del ricorso per violazione del divieto di frazionamento del credito, trattandosi di diversi rapporti contributivi afferenti a differenti lavoratori.

Si richiama sul punto quanto condivisibilmente espresso dalla Suprema Corte, da ultimo con la pronuncia resa a Sezioni Unite n. 4090/2017, per cui *"quando le sezioni unite hanno discusso di (in) frazionabilità del credito si sono riferite sempre ad un singolo credito, non ad una pluralità di crediti facenti capo ad un unico rapporto complesso. Pertanto solo una interpretazione dell'espressione "unico rapporto obbligatorio" avulsa dal contesto nel quale essa è inserita, può indurre a ritenere che nella sentenza n. 23726 del 2007 il principio di infrazionabilità sia stato espressamente affermato non (soltanto) in relazione ad un singolo credito, bensì (anche) in relazione ad una pluralità di crediti riferibili ad un unico rapporto di durata"*.

Nella specie poi l'istituto ha espresso le ragioni per le quali ha inteso procedere con separati ricorsi monitori al recupero dei propri crediti raggruppando i giornalisti (anche in base ai periodi lavorati) e deve ritenersi che tale tutela frazionata corrisponda ad un interesse oggettivamente apprezzabile e non integri affatto una condotta emulativa finalizzata al conseguimento di indebiti vantaggi ovvero a danneggiare la controparte, compromettendone il diritto di difesa.

**2.** Passando al merito, il decreto ingiuntivo di cui si discute trova la sua origine nel verbale di accertamento redatto dal servizio ispettivo dell'INPGI.

Nel verbale unico di accertamento n. 67/2015 si legge che gli ispettori dell'INPGI hanno iniziato gli accertamenti amministrativi su [REDAZIONE] s.r.l. - società che si occupa di realizzare trasmissioni televisive di informazione per "S [REDAZIONE] canale televisivo tematico dedicato allo sport- in data 15 ottobre 2014, concludendoli il 18 giugno 2015 ai sensi dell'art. 13 della L. 689/8, dell'art. 3 della L. 638/83 e dell'art. 6 del d.lgs. 124/04.

Sulla base dell'accesso *in loco*, delle dichiarazioni rese dai lavoratori, dall'esame della documentazione esibita, delle informazioni raccolte presso i soggetti informati sui fatti sono emerse le seguenti irregolarità:

- per F [REDAZIONE] giornalista pubblicitista dal 9.3.2010, si assumeva che avesse collaborato con [REDAZIONE] nel periodo oggetto di verifica (dal 1°7.2014 al 31.3.2015) e che fosse formalmente inquadrato con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, mentre in realtà svolgeva la sua attività giornalistica con le modalità tipiche della subordinazione, prestando attività lavorativa per tre giorni a settimana per circa sei ore al giorno presso la redazione di Milano; che si occupasse delle trasmissioni televisive prodotte dalla società ed occupandosi in particolare di realizzare servizi televisivi sportivi di cui curava personalmente il montaggio e della conduzione del telegiornale; chiedeva il recupero contributivo dal 1°7.2014 al 31.3.2015;



- per V. P. giornalista professionista dal 3.12.2009, si assumeva che avesse collaborato con [redacted] nel periodo oggetto di verifica (dal 3.6.2014 al 31.12.2014) e che fosse formalmente inquadrata con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, mentre in realtà svolgeva la sua attività giornalistica con le modalità tipiche della subordinazione, prestando attività lavorativa per cinque giorni a settimana e per circa sei ore al giorno presso la redazione di Milano; che si occupasse delle trasmissioni televisive e in particolare dei servizi sportivi e del coordinamento giornalistico del telegiornale; chiedeva il recupero contributivo dal 3.6.2014 al 31.12.2014;

- per [redacted] giornalista pubblicista dal 24.1.2013, si assumeva che avesse collaborato con [redacted] nel periodo oggetto di verifica (dal 2.6.2014 al 31.3.2015) e che fosse formalmente inquadrato con un contratto di lavoro autonomo, mentre in realtà svolgeva la sua attività con le modalità tipiche della subordinazione, prestando attività lavorativa a tempo pieno presso la redazione di Milano; che si occupasse delle trasmissioni televisive prodotte dalla società, in particolare della conduzione del telegiornale e del coordinamento redazionale; chiedeva il recupero contributivo dal 2.6.2014 al 31.3.2015.

- per D. [redacted] praticante giornalista dal 1.6.2012, si assumeva che avesse collaborato con [redacted] nel periodo oggetto di verifica (dal 2.6.2014 al 6.12.2014) e che fosse formalmente inquadrata con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, mentre in realtà svolgeva la sua attività con le modalità tipiche della subordinazione, prestando attività lavorativa per cinque giorni a settimana per circa cinque ore al giorno pieno presso la redazione di Milano; che si occupasse delle trasmissioni televisive prodotte dalla società, in particolare della realizzazione dei servizi per il telegiornale; chiedeva il recupero contributivo dal 2.6.2014 al 6.12.2014.

Questo il contenuto del verbale.

**2.** Occorre a questo punto muovere un passo indietro per inquadrare gli istituti giuridici di riferimento.

**2.a.** L'art. 2094 c.c. ha introdotto la nozione di subordinazione identificandola nella collaborazione del prestatore di lavoro alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. Il concetto di "dipendenza" e "direzione" indica che è l'imprenditore a determinare il momento costitutivo del rapporto e che ne può modificare le modalità di esecuzione, in quanto la prestazione lavorativa deve essere idonea a soddisfare un proprio interesse. Più precisamente il contratto di lavoro subordinato consente all'imprenditore di pianificare e coordinare, attraverso l'esercizio del potere direttivo, la prestazione di lavoro dedotta in contratto con le proprie esigenze ed eventualmente con le prestazioni rese da altri lavoratori.

**2.b.** Quanto alle collaborazioni coordinate e continuative giornalistiche, occorre rimarcare che i rapporti oggetto del contendere sono tutti collocati, dal punto di vista temporale (essendo l'accertamento cessato a marzo 2015), nel periodo di vigenza della disciplina di cui agli artt. 61 d.lgs. 276/2003, il cui terzo comma, espressamente eccettuava dal campo di applicazione della disposizione del lavoro a progetto di cui al primo comma, le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, con conseguente persistente applicazione - ai rapporti che ci occupano - della disciplina normativa e dell'elaborazione giurisprudenziale relativa ai cd. co.co.co..



Elementi caratterizzanti il rapporto di parasubordinazione di cui all'art. 409 c.p.c., sono:

- 1) la collaborazione intesa come svolgimento di ogni attività finalizzata al raggiungimento di scopi determinati da altri, che però il collaboratore svolge in totale autonomia nelle scelte delle modalità di adempimenti della prestazione;
- 2) il coordinamento, ossia deve sussistere un collegamento funzionale con la struttura organizzativa del committente, nel senso che l'attività del lavoratore concorre a realizzare l'attività economica del primo, con possibilità per il datore di lavoro di fornire direttive al collaboratore, nei limiti però dell'autonomia professionale di quest'ultimo;
- 3) la continuità della prestazione, intesa come prestazione non meramente occasionale, ma consistente nello svolgimento di una serie di attività di carattere professionale per un tempo determinato;
- 4) la personalità della prestazione, nel senso che deve essere prevalente nell'espletamento dell'attività, l'apporto personale del prestatore di lavoro rispetto ai messi e agli soggetti impiegati.

Il rapporto di lavoro parasubordinato si distingue da quello autonomo e da quello subordinato.

**2.c.** Ciò che distingue il rapporto di lavoro autonomo da quello parasubordinato è la continuità ed il coordinamento della prestazione a fronte dell'occasionalità e dell'autonomia del rapporto del contratto d'opera di cui all'art. 2222 c.c. ovvero del contratto di prestazione d'opera intellettuale di cui all'art. 2229 c.c. (Cass. 14722/99).

Ciò che distingue il rapporto di lavoro parasubordinato da quello subordinato è l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro e il conseguente inserimento del lavoratore in modo stabile ed esclusivo nell'organizzazione aziendale. Il contratto di lavoro subordinato si caratterizza, infatti, per l'esistenza del potere unilaterale del datore di lavoro di indicare al lavoratore di volta in volta le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di conformarla alle proprie esigenze (cfr. Cass. 18 gennaio 2013, n. 1227; 14 aprile 2008, n. 9812; 28 settembre 2006, n. 21028; 20 aprile 2006, n. 9234; 5 aprile 2006, n. 7966; 24 febbraio 2006, n. 4171; 22 febbraio 2006, n. 3858; 8 agosto 2005, n. 16661; 5 aprile 2005, n. 7025; 27 gennaio 2005, n. 1682). In sostanza, il criterio essenziale individuato dalla giurisprudenza per distinguere il lavoro subordinato da quello autonomo e parasubordinato consiste nella sottoposizione del lavoratore al potere direttivo della controparte e cioè nel verificare se l'attività di lavoro sia "eterodiretta", essendo il prestatore di lavoro obbligato a conformarsi alle indicazioni che in qualsiasi momento il datore di lavoro ha facoltà di manifestare in merito alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa ed essendo costantemente volta tale attività a realizzare il fine produttivo che il datore di lavoro individua.

Per realizzare tale condizione è evidente che, in primo luogo, il datore di lavoro debba poter disporre dell'attività lavorativa nel senso che deve poter concretamente ottenere in primo luogo che la prestazione sia resa con le modalità convenute.

Inoltre ai fini della distinzione tra lavoro autonomo/parasubordinato e subordinato, l'elemento caratterizzante della subordinazione, costituito dall'assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui, può assumere intensità differenziata, in funzione dell'autonomia tecnica e della natura della prestazione o



del fatto che la prestazione tecnica debba coordinarsi con uno specifico "opus" dello stesso datore in funzione del quale è svolta; ne consegue che, quando la prestazione ha una particolare natura tecnica che sfugge alle specifiche competenze del datore di lavoro ovvero una spiccata componente intellettuale, le direttive non possono interessare le concrete modalità esecutive della prestazione; in tal caso assumeranno rilievo, al fine della qualificazione del rapporto come subordinato, altri elementi, tra i quali il tempo, sia come oggetto delle direttive che investiranno aspetti esterni all'esecuzione della prestazione in sé, esprimendosi in vincoli di presenza e di orario, sia come parametro della retribuzione (cfr. Cass. 27 febbraio 2007, n.4500; Cass. 22 febbraio 2006, n. 3858).

Sul punto è poi utile richiamare anche la condivisibile *regula iuris* elaborata dalla giurisprudenza di legittimità secondo la quale, nel caso in cui la prestazione dedotta in contratto sia estremamente elementare, ripetitiva e predeterminata nelle sue modalità di esecuzione, oppure, all'opposto, nel caso di prestazioni lavorative dotate di notevole elevatezza e di contenuto intellettuale e creativo, al fine della distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e subordinato, il criterio rappresentato dall'assoggettamento del prestatore all'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare può non risultare, in quel particolare contesto, significativo ed occorre allora far ricorso a criteri distintivi sussidiari, quali la continuità e la durata del rapporto, le modalità di erogazione del compenso, la regolamentazione dell'orario di lavoro, la presenza di un'organizzazione imprenditoriale (anche con riferimento al soggetto tenuto alla fornitura degli strumenti occorrenti) e la sussistenza di un effettivo potere di autorganizzazione in capo al prestatore (Cass. 16835/12).

Insomma in caso di prestazioni che, per la loro natura intellettuale, mal si adattano ad essere eseguite sotto la direzione del datore di lavoro e con una continuità regolare, anche negli orari, ai fini della qualificazione del rapporto come subordinato oppure autonomo, il primario parametro distintivo della subordinazione, intesa come assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo del datore di lavoro, deve essere necessariamente accertato o escluso mediante il ricorso ad elementi sussidiari, che il giudice deve individuare in concreto accordando prevalenza ai dati fattuali emergenti dal concreto svolgimento del rapporto (Cass. 5886/2012; Cass. 14573/2012; Cass. 19568/2013).

**3.** Orbene, rapportando i parametri di cui in premessa alla fattispecie concreta, così come emersa nel corso dell'istruttoria, emergono elementi tali da far ritenere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, essendo emerso che i lavoratori di cui è causa, in modo continuativo hanno svolto una prestazione lavorativa quotidiana, con obbligo di presenza e vincoli orari, caratterizzata dall'eterodirezione e dall'eteroorganizzazione, con utilizzo di strumenti di lavoro esclusivamente aziendali, in assenza di rischio personale, con pieno e stabile inserimento nella compagine organizzativa aziendale e conseguente obbligo di ricevere l'autorizzazione per fruire di permessi e di ferie, in una posizione di sostanziale intercambiabilità con i dipendenti della società che erano addetti alle medesime attività per la realizzazione del programma.

**3.a.** In particolare tali circostanze sono state confermate dai testi di parte opposta l'ispettore V [REDACTED] C [REDACTED] e i collaboratori [REDACTED] e [REDACTED] le cui deposizioni precise e lineari devono essere ritenute pienamente credibili.



Il teste C [REDAZIONE], ha dichiarato di avere personalmente intervistato i collaboratori della società opponente, i quali avevano confermato con riferimento a ciascuno dei giornalisti per cui è causa, la durata del rapporto e l'orario di lavoro giornaliero e settimanale, nonché le mansioni (conduzione di telegiornali, conduzione di trasmissioni sportive, realizzazione di servizi giornalistici, ecc.); che "il V [REDAZIONE] dava una mano nel coordinamento dei servizi giornalistici con dei contenuti redazionali, controllo pezzi, ecc. dava supporto ai giornalisti che erano incaricati in modo continuativo di fare il coordinamento redazionale, cioè i sigg. [REDAZIONE] e [REDAZIONE]. Questi si occupavano del controllo giornalisti. E [REDAZIONE] dell'assegnazione dei turni. Invece il [REDAZIONE] dava supporto a [REDAZIONE] e [REDAZIONE] (...) [REDAZIONE] non faceva il coordinamento dei contenuti giornalistici, ma assegnava i turni al personale. Il coordinamento del contenuto lo facevano invece [REDAZIONE] e [REDAZIONE]"; che tutti i giornalisti, compresi i collaboratori per cui è causa, usavano strumenti e mezzi di lavoro messi a disposizione dall'azienda (telecamere, macchine per il montaggio, microfono, videocamera, ecc.); che percepivano una retribuzione fissa mensile; confermando che era la società a gestire le ferie e le malattie (cap. 8).

Quanto riferito dal teste C [REDAZIONE] in sede giudiziale sul ruolo rivestito all'interno dell'organizzazione da [REDAZIONE] trova, altresì, conforto nelle dichiarazioni rese dallo stesso in data 18.5.2015 (doc. resistente), ove si legge: "Svolgo principalmente ruoli di redazione e gestione del gruppo, mi occupo di "formare" i nuovi ragazzi e insegnargli ciò che ho appreso nel corso della mia esperienza (...). [REDAZIONE] stabilisce, in linea di massima, la produzione giornaliera e insieme a [REDAZIONE] e all'aiuto di [REDAZIONE] faccio in modo di controllare che il lavoro sia svolto nel migliore dei modi (...)".

Anche i testi C [REDAZIONE] e E [REDAZIONE] hanno confermato le dichiarazioni da loro rese agli ispettori in sede di accesso ispettivo e in particolare l'assiduità della presenza dei collaboratori, l'orario giornaliero e settimanale, nonché la circostanza per cui il [REDAZIONE] era il referente per l'aspetto organizzativo (la [REDAZIONE] ha specificato che [REDAZIONE] coordinava a livello giornalistico l'attività dei collaboratori, mentre il [REDAZIONE] a livello di orari e di ferie; che era all'inizio lavorava tre giorni a settimana ma poi ha intensificato la sua presenza in redazione; che anche la [REDAZIONE] era una coordinatrice e lavorava otto ore al giorno 5 giorni su sette; che [REDAZIONE] faceva parte della redazione confermandone l'orario a tempo pieno; che infine la [REDAZIONE] lavorava cinque giorni su sette, e che si occupava anche della conduzione di telegiornali e di trasmissioni pomeridiane e serali).

Quanto a [REDAZIONE] questi ha dichiarato che non aveva turni o orari predefiniti, che dava una disponibilità all'azienda e che veniva chiamato in base alle esigenze e alla domanda se dovesse comunque assicurare la copertura di un turno ad esempio di mattina, oppure di sera, ha risposto di non avere turni fissi. Tuttavia il teste ha anche confermato quanto dichiarato agli ispettori ove si legge "ho sempre lavorato 5 giorni a settimana presso gli studi televisivi per circa 5 ore al giorno utilizzando gli strumenti aziendali (scrivania, pc, macchina da montaggio, microfono, ecc.). L'assegnazione delle fasce orarie viene fatta da Gianluigi Longari che in settimana invia via mail le indicazioni sui servizi da svolgere in relazione alla programmazione del palinsesto". Queste dichiarazioni, ad avviso del Tribunale, confermano la sussistenza di una collaborazione assidua e di una messa a disposizione delle prestazioni lavorative da parte del giornalista, tale per cui l'azienda poteva contare sulla sua presenza nelle fasce orarie e per i servizi



programmati, senza che il collaboratore potesse rifiutarsi di svolgere, ma dovendo assicurare la copertura delle stesse.

**3.b.** I testi di parte opponente, G [redacted] L [redacted], M [redacted] P [redacted] P [redacted] V [redacted], G [redacted] G [redacted] hanno fornito dichiarazioni in parziale contrasto con quelle dei testi di parte opposta.

Segnatamente il teste L [redacted] - responsabile della redazione di [redacted], attualmente facente capo a [redacted] s.p.a. e precedentemente a [redacted] s.r.l. - ha negato di essere colui che organizzava i turni dei giornalisti, ma ha comunque ammesso, sia pur con una certa dose di riluttanza, che svolgeva anche un'attività di tipo organizzativo, fungendo da tramite tra la produzione e fornendo ai giornalisti indicazioni relative alle produzioni a cui i responsabili avevano deciso di assegnarli, le date e gli orari di queste ultime (*ADR Lei non organizzava i turni dei giornalisti? No, io dicevo loro quando vi erano le produzioni a cui erano assegnati. ADR chi stabiliva l'assegnazione dei giornalisti? Vi era un palinsesto. ADR Chi faceva il palinsesto? Vi erano i responsabili di produzione*). Il teste ha poi dichiarato che *"io chiedo eventuale disponibilità a ciascun giornalista di una produzione e in base alle sue disponibilità mi diceva se poteva essere presente"* e che per le trasmissioni in diretta chiamava due o tre giorni prima, lasciando così intendere che l'organizzazione del palinsesto, della conduzione delle dei telegiornali, delle trasmissioni e tutta l'attività giornalistica (elaborazione servizi, esterne, collegamenti), fosse affidata ad una episodica richiesta di disponibilità del singolo collaboratore volta per volta.

Quanto alla richiesta di ferie e ai permessi, il teste ha dapprima dichiarato che il collaboratore *"doveva dirlo a me"* salvo poi rettificare affermando che *"non è corretto dire che lo doveva dire a me"*.

Infine in ordine alla strumentazione aziendale, il teste ha rimarcato che solo i tecnici la utilizzavano, ma non anche i giornalisti e alla specifica domanda se il giornalista V [redacted] si avvalsesse di un pc aziendale per il montaggio dei pezzi, ha riferito di non sapere.

Sul punto e per completezza nelle dichiarazioni rese agli ispettori il 16.10.14, il V [redacted] riferiva *"Collaboro con la [redacted] dal 1.7.2014 e mi occupo di realizzazione e montaggio servizi giornalistici sportivi e all'occasione conduzione tg ... utilizzo mezzi strumentali aziendali (computer per il montaggio)..."*.

I testi P [redacted] e G [redacted] - che al momento della deposizione hanno dichiarato rispettivamente di essere impiegato di [redacted] e di lavorare attualmente per la società [redacted] - hanno confermato le circostanze capitolate nel ricorso in opposizione, sostenendo di essere dei collaboratori saltuari esterni.

In particolare la G [redacted] ha dichiarato in merito alle fruizioni delle ferie: *"Per le ferie, quando ci trovavamo negli studi, tra di noi parlavamo e cercavamo di dare una massima copertura all'azienda. ADR io non avendo ferie dissi di dare la massima disponibilità a coprire i turni. Questo lo dissi al L [redacted]. La persona di riferimento finale con cui io parlavo era L [redacted]",* così confermando che era il L [redacted] ad occuparsi della pianificazione delle ferie e che i "collaboratori" dovevano svolgere dei turni feriali che dovevano essere coperti.

Infine il teste V [redacted] - che ha affermato di lavorare dal 2017 con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per la società [redacted] [redacted] già [redacted] - ha pure riferito che nel periodo in cui ha lavorato come collaboratore della [redacted], aveva un orario libero, ma che comunque doveva





“assicurare la presenza in determinati giorni”, per coordinare editorialmente l'edizione del telegiornale.

**3.c.** Ritiene, tuttavia, il Tribunale maggiormente credibili i testi di parte opposta, anche per l'assoluta indifferenza ai fatti di causa, laddove invece i testi di parte opponente sono tutti ancora attualmente legati da vincoli con la [REDAZIONE] che è riconducibile alla società [REDAZIONE].

Inoltre le loro deposizioni, sono intrinsecamente contraddittorie e non coincidono con le dichiarazioni rese nell'immediatezza dell'ispezione.

Il teste L [REDAZIONE] è apparso retincente, laddove ha negato di sapere se il V [REDAZIONE] - di cui non poteva non conoscere le mansioni e le modalità di svolgimento, data l'assiduità della frequentazione della redazione - si occupasse di effettuare il montaggio dei servizi con la strumentazione aziendale, circostanza dichiarata dallo stesso V [REDAZIONE] agli ispettori.

La sua deposizione appare poi oltre che contraddittoria (sulle ferie), intrinsecamente poco credibile laddove egli nega che avesse il potere di assegnare i servizi e di decidere le specifiche prestazioni lavorative che i singoli giornalisti dovevano svolgere, ma che tutto era basato sulla libera disponibilità di ciascuno, che di volta in volta veniva da lui richiesta, evocando l'immagine di un'organizzazione aziendale che affidava la realizzazione dei programmi del suo palinsesto ad una sorta di cabala giornaliera o settimanale.

Il teste M [REDAZIONE] d'altro canto, nelle dichiarazioni a sua firma rese agli ispettori, aveva chiaramente affermato che “il direttore e L [REDAZIONE] decidevano chi doveva fare i vari servizi”.

Così l'esistenza di una turnazione e l'obbligo di assicurare la copertura dei servizi assegnati, emergono anche dalla lettura delle altre dichiarazioni in atti (cfr. fasc. parte opposta).

La teste G [REDAZIONE], d'altro canto, nelle dichiarazioni a sua firma rese il 15.10.2014 - che ha riconosciuto come proprie nel corso della deposizione testimoniale - aveva affermato “i turni mi vengono comunicati settimanalmente in base alle esigenze redazionali. La redazione è composta da V [REDAZIONE] E [REDAZIONE] che si occupa della creazione di servizi per le edizioni del telegiornale, M [REDAZIONE], M [REDAZIONE] G [REDAZIONE] A [REDAZIONE] S [REDAZIONE], [REDAZIONE] V [REDAZIONE] P [REDAZIONE] M [REDAZIONE] F [REDAZIONE], persone che io vedo personalmente in turno. Tutti utilizziamo i mezzi strumentali che ci fornisce l'azienda (postazione pc, telefoni, stampanti). Percepisco mensilmente una retribuzione fissa”: la teste dunque ha riconosciuto l'esistenza di turni e che la loro assegnazione fosse stabilita dall'azienda e non decisa dai singoli collaboratori.

Come noto, secondo il più recente orientamento giurisprudenziale, il processo verbale di constatazione assume un valore probatorio diverso a seconda della natura dei fatti da esso attestati, potendosi distinguere al riguardo un triplice livello di attendibilità: a) il verbale è assistito da fede privilegiata, ai sensi dell'art. 2700 c.c., relativamente ai fatti attestati dal pubblico ufficiale come da lui compiuti o avvenuti in sua presenza o che abbia potuto conoscere senza alcun margine di apprezzamento o di percezione sensoriale, nonché quanto alla provenienza del documento dallo stesso pubblico ufficiale ed alle dichiarazioni a lui rese; b) quanto alla veridicità sostanziale delle dichiarazioni a lui rese dalle parti o da terzi e dunque anche del contenuto di documenti formati dalla stessa parte e/o da terzi esso fa fede fino a prova contraria, che può essere fornita qualora la specifica indicazione delle fonti di conoscenza consenta al giudice ed alle parti l'eventuale controllo e valutazione del contenuto delle dichiarazioni; c) in



manca della indicazione specifica dei soggetti le cui dichiarazioni vengono riportate nel verbale, esso costituisce comunque elemento di prova, che il giudice deve in ogni caso valutare, in concorso con gli altri elementi, potendo essere disatteso solo in caso di sua motivata intrinseca inattendibilità o di contrasto con altri elementi acquisiti nel giudizio, attesa la certezza, fino a querela di falso, che quei documenti sono comunque stati esaminati dall'agente verificatore (cfr. Cass. 28060/2017).

Pertanto, il contenuto e la verità intrinseca delle dichiarazioni rese dai lavoratori agli ispettori è liberamente apprezzabile dal giudice: nella specie le dichiarazioni rese dai lavoratori, a seguito di accesso ispettivo e nell'immediatezza dello stesso, appaiono dotate di una intrinseca spontaneità e genuinità, elementi che non possono essere trascurati, non avendo i lavoratori sentiti alcun interesse a riferire fatti che non rispondessero al vero; esse inoltre sono molteplici e tra loro tutte concordanti e contenenti una serie di precisazioni e di puntualizzazioni in ordine ai tempi e alle modalità con cui era svolta l'attività lavorativa che non possono che rafforzare tale valutazione e considerare le stesse maggiormente attendibili rispetto a quanto riferito in giudizio, in sede di escussione testimoniale.

Infine anche dal punto di vista logico appare arduo sostenere che nell'ambito di un'organizzazione aziendale in cui ogni giornalista costituiva un tassello fondamentale per la realizzazione del programma, ciascuno potesse recarsi al lavoro quando voleva, con orari di entrata e di uscita liberi e potesse anche assentarsi liberamente, limitandosi ad una comunicazione informale; appare invece maggiormente convincente la tesi per cui fosse al contrario obbligatorio attenersi al rispetto di turni e di orari ben precisi e necessaria una pianificazione rigorosa e turnaria delle assenze di ciascuno.

A comporre il quadro istruttorio, oltre alle deposizioni testimoniali e ai segnalati elementi indiziari (art. 2729 c.c.), soccorrono poi le risultanze dell'indagine ispettiva fondata sulla documentazione contabile reperita in azienda nel corso dei controlli effettuati, nonché sul complesso delle dichiarazioni acquisite.

4. Si può concludere, pertanto, che i rapporti in questione, pur se caratterizzati dalla sussistenza formale di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, al di là del *nomen iuris* utilizzato dalle parti, celassero di fatto un rapporto di lavoro subordinato, irrilevante essendo la circostanza che i quattro giornalisti svolgessero eventualmente contemporaneamente collaborazioni per altre testate.

Invero F. V. lavorava inizialmente tre giorni a settimana per circa sei ore al giorno avendo poi intensificato la sua presenza presso la redazione di Milano, occupandosi in particolare di realizzare servizi televisivi sportivi di cui curava personalmente il montaggio e della conduzione del telegiornale; V. P. e D. lavoravano cinque giorni a settimana per circa 5/6 ore al giorno e la seconda si occupava della realizzazione dei servizi per il telegiornale e della conduzione di telegiornali, mentre la prima di servizi sportivi e del coordinamento giornalistico del telegiornale; anche M. R. che lavorava a tempo pieno, conduceva il telegiornale e si occupava di coordinamento redazionale.

Ognuno di loro era inserito in modo stabile e funzionale nell'organizzazione aziendale, era sottoposto al potere gerarchico dei propri referenti sia a livello organizzativo (dovendo rispettare turni di lavoro ben precisi) che dei contenuti della prestazione giornalistica, mettendo in modo continuativo a disposizione della società le proprie energie, era adibito a curare specifici settori e rubriche del



palinsesto dovendo assicurarne la puntuale e sistematica messa in onda attraverso la costante partecipazione alle riunioni e la giornaliera presenza in redazione; erano assoggettati al costante monitoraggio e controllo dell'attività svolta da parte dei referenti aziendali che esercitavano una continua ingerenza e un potere di conformazione rispetto agli obiettivi perseguiti; utilizzavano mezzi e strumenti di lavoro messi a disposizione dell'azienda in assenza di qualsiasi rischio personale, dovendo ricevere l'autorizzazione per assentarsi e per fruire di periodi di congedo; percepivano una retribuzione fissa.

Ne discende che la richiesta contributiva avanzata dall'Inpgi – peraltro neppure contestata quanto a correttezza dell'ammontare dei contributi e delle sanzioni - è fondata essendo emersa la prova della subordinazione ed essendo pacifico e non contestato il possesso in capo ai lavoratori *de quibus* dello status di giornalista risultante dall'iscrizione nell'apposito albo o registro e la natura giornalistica dell'attività lavorativa espletata.

**5.** Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

**P.Q.M.**

Il Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza, eccezione e deduzione disattesa, così provvede:

- respinge il ricorso e conferma il decreto ingiuntivo opposto;
- condanna l'opponente alla rifusione delle spese di lite in favore della parte opposta che liquida in complessivi euro 2.700,00 oltre rimb. forf. al 15% iva e cap come per legge.

Roma, 24.9.2019

Il Giudice del Lavoro  
Dott.ssa Valentina Cacace

