



Tribunale di Roma  
Sezione Lavoro 3<sup>^</sup> primo grado  
Repubblica Italiana  
In nome del Popolo Italiano

N. 221050/2005

R. Gen.

dispositivo n.

Il giudice dott. Umberto Buonassisi nella causa

Tra

**SOCIETA' EDITRICE IL TEMPO s.r.l.** in persona dell'amministratore delegato e legale rappresentante pro tempore Dott. Carlo Angeletti, elettivamente domiciliata in Roma, via Paisiello 33, presso lo studio dell'avv. Guido Zingoni che la rappresenta per procura in atti;

E

**INPGI, Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani Giovanni Amendola** domiciliato elettivamente in Roma via Nizza 35, rappresentato e difeso dall'avv. Bruno Del Vecchio per procura in atti;


all'udienza del 20-2-2007 ha pronunciato il seguente dispositivo :

definitivamente pronunciando;

respinge l'opposizione;

condanna l'opponente al pagamento delle spese processuali liquidate in complessivi € 1500,00.

Il Giudice



## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 5/9/2005 la Società Editrice il Tempo s.r.l. si opponeva, chiedendone la revoca, al decreto ingiuntivo n. 3058/05 emesso dal Tribunale Civile di Roma, Sezione Lavoro, con il quale le si era intimato di pagare all'Inpgi, rispetto al periodo aprile/settembre 2001, la somma di € 4.950,50, oltre alle somme aggiuntive dovute dal 9/2/2005, spese e accessori, a titolo di contributi e sanzioni riferiti alla giornalista [redacted] iscritta in data 24.10.2002 al registro dei praticanti dell'Ordine dei giornalisti del Lazio e Molise con decorrenza 9.4.2001.

Oltre ad eccepire il proprio difetto di legittimazione passiva per il periodo anteriore al giugno 2001, l'opponente assumeva che nulla era dovuto all'Inpgi poiché la giornalista [redacted] non poteva essere considerata un lavoratore subordinato e comunque il provvedimento di iscrizione presso il Registro dei Praticanti non poteva avere efficacia retroattiva.

In subordine la società chiedeva la rideterminazione del quantum, in relazione al nuovo regime sanzionatorio introdotto dall'art. 116 della legge finanziaria n. 388/2000.

In ulteriore subordine l'opponente chiedeva di chiamare in causa l'Inps per sentirlo condannare alla restituzione di quanto eventualmente versato al medesimo istituto nel periodo di causa [redacted] a titolo di contributi.

L'Inpgi si costituiva contestando il fondamento dell'opposizione e chiedendo in via subordinata la chiamata in causa della società l'Editrice Romana s.r.l., già l'Editrice Romana s.p.a., per sentirla condannare al pagamento dei contributi e delle sanzioni relative al periodo aprile/maggio 2001.

Veniva autorizzato il deposito di note illustrative.

All'udienza del 4/7/2006 fissata per la discussione nessuno compariva e la causa veniva cancellata e veniva successivamente riassunta su istanza della società opponente.

Infine all'odierna udienza la causa veniva discussa e decisa come da dispositivo in epigrafe letto in udienza.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

Le pretese dell'Inpgi, la cui legittimità è stata contestata dalla Società Editrice il Tempo srl, sono relative al mancato versamento di contributi assicurativi e alle corrispondenti sanzioni di legge rispetto alla giornalista [redacted] iscritta in data 24.10.2002 al registro dei praticanti dell'Ordine dei Giornalisti del Lazio e Molise con decorrenza 9.4.2001.

E' necessario ricordare subito che il processo in riassunzione non è certo un nuovo processo ma solo la prosecuzione di quello introdotto con il ricorso depositato il 5/9/2005.

Ne consegue che il ricorso in riassunzione non può contenere nuove istanze istruttorie né affermazioni e contestazioni non sollevate nell'originario ricorso.

Si osserva allora che nel ricorso in opposizione l'opponente ha contraddittoriamente eccepito il proprio difetto di legittimazione passiva rispetto al periodo anteriore al giugno 2001 in cui la sig.ra risultava dipendente di una diversa società, l'Editrice Romana s.p.a., con ciò sostanzialmente dichiarando di non sapere nulla circa le concrete modalità di svolgimento delle prestazioni della giornalista, per poi affermare che non si sarebbe trattato di un rapporto di lavoro subordinato in quanto tra le parti era stato instaurato un rapporto di collaborazione autonoma.

Si tratta di affermazioni comunque smentite documentalmente considerando che l'opponente ha continuato ad erogare alla giornalista esattamente gli stessi compensi che questa percepiva in precedenza, ricavabili dal modello 770 della cedente e di cui era quindi a conoscenza, rilasciando con cadenza mensile un documento paga (cfr. doc. 5 della produzione dell'Inpgi).

La responsabilità dell'opponente deriva quindi con assoluta certezza dall'art. 2560 codice civile, e cioè proprio la norma che la società ritiene esclusivamente applicabile alla fattispecie.

\*\*\*\*

Peraltro la giornalista ha continuato a svolgere le stesse prestazioni, di cui è contestata in modo generico solo la natura subordinata, con identiche modalità (l'opponente non ha dedotto un diverso contenuto del rapporto nei due periodi), identica retribuzione e negli stessi locali rilevati dal cessionario, senza alcuna interruzione, dopo il maggio 2001.

L'opposto, pur richiamando, implicitamente nella comparsa di costituzione e più chiaramente nelle note autorizzate, l'art. 2560 codice civile, ha affermato che, in ogni caso, per le ragioni di cui si dirà in seguito inerenti l'efficacia vincolante della direttiva n. 2001/23/CE del 12 marzo 2001, non può essere esclusa l'applicazione della norma dell'art. 2112 codice civile.

Giova ricordare che la responsabilità del cessionario rispetto ai crediti che il prestatore di lavoro aveva al momento del trasferimento a norma dell'art. 2112 cod. civ. trova applicazione, secondo il consolidato orientamento della Suprema Corte, in tutti i casi di cessione di un complesso funzionale di beni idoneo di per sé, a prescindere dal "nomen iuris" usato dalle parti, a consentire l'inizio o la prosecuzione di una attività imprenditoriale, con sostituzione della persona del titolare (Cass.n. 8907/91, Cass.n. 9025/96; Cass. n. 3974/95; Cass. n. 493/2005 e numerose altre).

Quindi è totalmente irrilevante è l'intenzione dei contraenti stante il carattere inderogabile della norma che comprende anche i casi di trasferimento di singoli beni autonomamente utilizzabili" che non determinino sostanziali mutamenti nella struttura aziendale (Cass. n. 5845/88; Cass n. 26196/2005).

Da quanto sopra emerge che la novella introdotta con la legge comunitaria 428/90 ha eliminato il requisito della "conoscenza o conoscibilità" da parte del cessionario rispetto ai soli rapporti "in corso" al momento del trasferimento.

Soltanto con il decreto legislativo 2 febbraio 2001 n. 18, che ha riformulato la disposizione dettata dall'art. 2112 del codice civile, si è fornita una definizione normativa del concetto di "trasferimento di azienda", per tale dovendo intendersi "qualsiasi operazione che comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base dei quali il trasferimento è attuato". Occorre però considerare – ha rilevato la Suprema Corte (Cass. n. 6388 del 19.4.2003) – che la definizione è solo apparentemente nuova, e ciò in quanto la stessa ricalca sostanzialmente quella che si era affermata nella elaborazione giurisprudenziale, secondo la quale la nozione di trasferimento di azienda, risultante dal testo dell'articolo 2112 del codice civile, sostituito al testo originario dall'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990 n. 428 – attuativo della direttiva comunitaria 14 febbraio 1977 n. 77/187 (alla quale il giudice nazionale ha il dovere di conformarsi al fine di interpretare la normativa nazionale alla luce della lettera e dello scopo della direttiva comunitaria) – implica che essa vada individuata tenendo conto, altresì, della giurisprudenza della Corte di Giustizia europea sull'interpretazione della direttiva stessa, quale enunciata anche nell'ambito di procedure di interpretazione pregiudiziale previste dall'art. 177 del Trattato Cee. Pertanto costituisce trasferimento d'azienda il passaggio in tutto o in parte del complesso organizzato dei beni dell'impresa, nella sua identità obiettiva, passaggio che si attua tra soggetti che svolgono un'attività economica a fine di lucro; l'indagine sulla configurabilità del "passaggio" del complesso dei beni deve effettuarsi tenendosi conto delle peculiari circostanze della fattispecie concreta, potendo il trasferimento ravvisarsi, oltre che nei casi espressamente contemplati della vendita, dell'affitto e della concessione in usufrutto dell'azienda (o di parte o settore di essa), anche in tutte le ipotesi in cui, ferma restando la organizzazione del complesso dei beni destinati all'esercizio della impresa e quindi immutato il suo oggetto e la sua attività, vi sia soltanto sostituzione della persona del suo titolare, quale che sia il mezzo tecnico-giuridico attraverso cui una tale sostituzione si attui, e che l'operatività della disciplina dettata dall'art. 2112, concernente la

conservazione e la tutela dei diritti dei lavoratori, presuppone la persistenza, al tempo del trasferimento stesso, di un rapporto valido ed efficace, per non essere stato esso legittimamente risolto in tempo anteriore al trasferimento medesimo.

L'opponente ha acquistato l'azienda editrice del quotidiano Il Tempo dal 1° giugno 2001; secondo l'INPGI la sua responsabilità deriva dai principi generali in tema di trasferimento d'azienda (e quindi dalle norme codicistiche dell'art. 2112 e dell'art. 2560 cod. civ. e dalla normativa comunitaria), non essendo peraltro necessario il passaggio dell'intero complesso organizzativo.

Infatti si ha trasferimento di azienda – anche in base alla nozione giuridica indicata dalla giurisprudenza comunitaria e dalla direttiva CE n. 50/1998 – ogni volta che venga ceduto un insieme di elementi costituenti un complesso organico e funzionalmente adeguato a conseguire lo scopo in vista del quale il loro coordinamento è stato posto in essere, essendo necessario e sufficiente che sia stata ceduta un'entità economica ancora esistente, la cui gestione sia stata effettivamente proseguita o ripresa dal nuovo titolare con le stesse o analoghe attività economiche; per cui può configurarsi come trasferimento di azienda anche la cessione di singole unità produttive della medesima azienda, purchè abbiano una propria autonomia organizzativa e funzionale, anche se una volta inserite nell'impresa cessionaria restino assorbite, integrate e riorganizzate nella più ampia struttura di quest'ultima, dovendosi accertare quale sia stato, secondo la volontà dei contraenti, l'oggetto specifico del contratto, e cioè se i beni ceduti siano stati considerati nella loro autonoma individualità o non piuttosto nella loro funzione unitaria e strumentale (Cassazione Sezione Lavoro n. 26196 del 1 dicembre 2005).

Beninteso anche rispetto ai rapporti “già estinti” il lavoratore può invocare la responsabilità del cessionario dimostrando, anche con elementi “presuntivi”, che quest'ultimo era a conoscenza del mancato adempimento dell'obbligazione retributiva o che comunque questa risultava dai libri contabili dell'azienda trasferita (Cass. n. 209/95; Cass. n. 12665/92 e numerose altre).

\*\*\*\*

L'opponente ha eccepito che gli esposti principi non possono trovare applicazione al caso di specie.

La Suprema Corte avrebbe infatti escluso che l'automatica responsabilità dell'acquirente ex art. 2112 codice civile possa estendersi ai crediti previdenziali, e cioè ai debiti contratti dall'alienante nei confronti dell'ente previdenziale per l'omesso versamento dei contributi obbligatori esistenti al momento del trasferimento che restano assoggettati alla disciplina dell'art. 2560 codice civile (Cass. n. 8179 del 26/4/2001).

Il secondo comma della norma citata, infatti, prevede la responsabilità solidale delle parti del contratto di trasferimento d'azienda soltanto per i crediti "che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento", ossia per i crediti propri del lavoratore verso il cedente originati dal contratto di lavoro di corso. Resterebbero invece esclusi dall'ambito di applicazione della norma i crediti di terzi non "lavoratori", ancorchè legati nella genesi e nella causa al rapporto di lavoro.

Il credito dell'INPS per l'omesso versamento di contributi previdenziali da parte del cedente sarebbe un credito proprio dell'istituto previdenziale, e non un credito del lavoratore, benchè trovi la sua origine nel rapporto di lavoro in corso. Infatti, il rapporto contributivo intercorre tra il datore di lavoro e l'ente previdenziale e ad esso resta estraneo il lavoratore assicurato, per quanto quest'ultimo sia innegabilmente interessato al regolare versamento dei contributi che lo riguardano.

Nè, a maggior ragione, potrebbero ritenersi crediti propri del lavoratore quelli relativi alle somme dovute all'ente previdenziale a titolo di sanzioni civili, anch'esse richieste con il decreto ingiuntivo opposto.

Di conseguenza, trattandosi di debiti contratti dall'imprenditore nella gestione dell'impresa, di cui costituiscono un costo economico, i debiti previdenziali e assicurativi sono inerenti all'esercizio dell'azienda e, in caso di trasferimento dell'azienda medesima, resterebbero disciplinati dalla norma generale di cui all'art. 2560 c.c., di cui va verificata la sussistenza in concreto dei relativi presupposti di applicazione.

Se i presupposti di applicazione dell'art. 2560 codice civile sono riscontrabili nel caso di specie, l'orientamento espresso dalla Suprema Corte, in ogni caso con specifico riferimento al testo all'epoca vigente dell'art. 2112 cod. civ. e diverso da quello attuale, non appare condivisibile, considerando i vincoli derivanti dalla legislazione comunitaria.

Come è noto il legislatore è intervenuto a novellare l'art. 2112 cod. civ. in materia di trasferimento di azienda, con la legge delega del 14 febbraio 2003, n. 30 e con il successivo decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, decreto quest'ultimo che, a sua volta, è stato modificato e corretto con un successivo decreto legislativo n. 25 del 6 ottobre 2004, n. 251, recante disposizioni modificative e correttive del decreto legislativo n. 276 del 2003.

Gli interventi legislativi rappresentano il recepimento dell'Accordo (il cd. Patto per l'Italia del 5 luglio 2002) intercorso fra il Governo e la C.I.S.L. e la U.I.L., accordo nel quale si prevedeva, all'allegato 3, la revisione del decreto legislativo 2 febbraio 2001, n. 18, che ha modificato l'articolo 2112 del codice civile in tema di trasferimento di azienda, con il dichiarato fine, fra l'altro, di conformazione integrale della disciplina nazionale alla disciplina comunitaria, anche alla luce del necessario coordinamento con la

legge n. 39 dell'1 marzo 2002, che dispone la ricezione, tra le altre, della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio n. 2001/23/CE del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento.

La ricognizione del testo della Direttiva deve prendere le mosse dai "Considerando" della medesima ove, fra l'altro, si legge che:

- "Occorre adottare disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori in caso di cambiamento di imprenditore, in particolare per assicurare il mantenimento dei loro diritti" (n. 3);
- "Sussistono differenze negli Stati membri per quanto riguarda l'entità della protezione dei lavoratori in questo settore e occorre attenuare le differenze" (n. 4);
- "La Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata il 9 dicembre 1989 (<<Carta sociale>>) riconosce l'importanza della lotta contro tutte le forme di discriminazione, in particolare quelle basate sul sesso, sul colore, sulla razza, sulle opinioni e sulle credenze" (n. 10).

All'interno di queste *intenzioni legislative* si colloca l'art. 3 che, nel disciplinare specificamente la materia, prevede altresì:

- il trasferimento dal datore di lavoro cedente al datore di lavoro cessionario dei diritti e degli obblighi derivanti da un contratto o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento (primo prg., primo comma);
- l'irrelevanza, ai fini del trasferimento dei summenzionati diritti e degli obblighi dal cedente al cessionario, dell'omessa notifica degli stessi da parte del primo datore di lavoro al secondo (2° prg., secondo periodo);
- l'obbligo in capo al datore di lavoro cessionario di mantenere, dopo il trasferimento, le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo nei termini previsti da quest'ultimo per il cedente fino alla data della risoluzione o della scadenza del contratto collettivo o dell'entrata in vigore o dell'applicazione di un altro contratto collettivo (3° prg., primo comma);
- con disposizione derogatoria della precedente, la possibilità in capo allo Stato membro di limitare il summenzionato obbligo a un periodo non inferiore a un anno (prg. ult. cit., 2° c.);
- l'esclusione, a meno che lo Stato membro non disponga diversamente, delle disposizioni di tutela dei lavoratori contenute nei precedenti paragrafi 1 e 3 "... ai diritti dei lavoratori a prestazioni di vecchiaia, di invalidità o per i superstiti dei regimi complementari di previdenza professionali o interprofessionali, esistenti al di fuori dei regimi legali di sicurezza sociale" (prg. 4, lett. a), conseguendone "a contrario"

l'estensione dell'ambito delle tutele di cui ai menzionati precedenti paragrafi a tutte le forme previdenziali obbligatorie, nel linguaggio comunitario regimi legali di sicurezza sociale;

- nell'ipotesi che gli Stati membri, non utilizzando la possibilità loro concessa dalla disposizione ult. cit., non abbiano apprestato un reticolato di tutela anche nei confronti delle prestazioni previdenziali scaturenti dall'adesione dei lavoratori a forme di previdenza complementare, l'obbligo in capo ai medesimi Stati di adottare "...i provvedimenti necessari per tutelare gli interessi dei lavoratori e di coloro che hanno già lasciato lo stabilimento del cedente al momento del trasferimento per quanto riguarda i diritti da essi maturati o in corso di maturazione, a prestazioni di vecchiaia, comprese quelle per i superstiti, dei citati regimi di previdenza complementare" (lett. b), prg. ult. cit.).

In sostanza il legislatore comunitario consente al legislatore nazionale la facoltà di applicare o introdurre disposizioni più favorevoli ai lavoratori o di permettere l'applicazione di accordi collettivi o di accordi tra le parti sociali più favorevoli ai lavoratori (art. 8), e prevede a carico degli Stati membri l'obbligo di comunicare alla Commissione il testo delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative da essi adottate nel settore disciplinato dalla medesima Direttiva (art. 11).

Il legislatore - constatata l'esistenza di differenze in seno alla legislazione degli Stati membri e sentita la necessità di ridurre tali differenze alla luce altresì della espressa importanza della lotta contro tutte le discriminazioni - senza distinzione alcuna, ad eccezione ovviamente di quelle da lui stesso eventualmente introdotte, si pone l'obiettivo di tutelare i diritti dei lavoratori al momento in cui dovesse esservi un mutamento di imprenditore nella gestione dell'impresa ove sono occupati.

La tutela dei diritti previdenziali dei lavoratori scaturenti dai sistemi di sicurezza obbligatoria rientra nella tutela generalizzata e indifferenziata dei diritti scaturenti da contratti o rapporti di lavoro esistenti al momento del trasferimento, restando a tal fine irrilevante la conoscenza da parte del datore di lavoro acquirente dell'esistenza di debiti di lavoro in capo al precedente proprietario dell'azienda.

All'opposto, quale regola generale comunitaria, nessuna tutela è riconosciuta ai diritti previdenziali scaturenti dall'adesione a sistemi di previdenza non obbligatori e che comportino per il lavoratore l'erogazione di prestazioni di vecchiaia, invalidità e superstiti.

Si è così affermato:

- a) da un versante, quello della previdenza obbligatoria, che la tutela è piena, assoluta e inderogabile;
- b) da altro versante, quello della previdenza complementare, che, nonostante un'affermazione di sottrazione al reticolato di tutela introdotto dal legislatore comunitario, lo stesso lascia aperta alla legislazione nazionale la possibilità di apprestare un ambito, anche se ridotto, di tutela con riguardo a



determinate prestazioni scaturenti dall'adesione a forme di previdenza complementare; in ogni caso un livello minimo di tutela, con riguardo a un ambito previamente individuato in sede comunitaria, dovrà essere apprestato. Ciò dovrebbe consentire la creazione di disposizioni legislative che, in ipotesi di trasferimento di azienda, garantiscano al lavoratore che abbia maturato il diritto alla prestazione, la sua erogazione, o al lavoratore che stia maturando il diritto alla prestazione tramite i versamenti contributivi al fondo, che quei versamenti sin qui compiuti possano essere utilizzati unitamente ai successivi versamenti compiuti (indifferentemente al medesimo o ad altro fondo) durante la vita lavorativa, per il riconoscimento e la successiva quantificazione della prestazione.

La soluzione del problema, se la disposizione del codice civile comprenda nel suo ambito di tutela anche i diritti previdenziali connessi al rapporto di lavoro oggetto del trasferimento di azienda, necessita dell'utilizzo degli approdi legislativi e giurisprudenziali comunitari.

Come evidenziato per il diritto comunitario la previdenza obbligatoria rientra a pieno titolo nel reticolato di tutela apprestato in ipotesi di trasferimento di azienda. Si è davanti a una norma imperativa comunitaria, che obbligatoriamente conforma le legislazioni nazionali obbligandole a tutelare i diritti previdenziali dei lavoratori, al pari degli altri diritti di cui sono titolari e che trovano la loro ragion d'essere nel rapporto di lavoro.

Da tale vincolo legislativo discende pertanto che l'obbligazione solidale di cui fa menzione il secondo comma dell'art. 2112 riguarda anche i diritti di natura previdenziale esistenti al momento del trasferimento dell'azienda.

La regola qui delineata trova una sua forte applicazione allorché il datore di lavoro cedente non ha provveduto al pagamento della contribuzione previdenziale per periodi di lavoro antecedenti al trasferimento, come è avvenuto per la giornalista.

Qualora si verifichi questa ipotesi si deve ritenere che il pagamento della contribuzione omessa possa essere indifferentemente richiesto all'uno o all'altro dei datori di lavoro, il cedente o il cessionario. La legislazione comunitaria non subordina la tutela dei diritti dei lavoratori, o meglio non subordina il sorgere della responsabilità solidale del datore di lavoro acquirente, alla circostanza che i debiti del precedente datore di lavoro siano resi *visibili* dalla lettura dei libri obbligatori.

Infatti la Direttiva riconosce il sorgere dell'obbligo solidale: la regola vale anche per le posizioni attive, anche quando da parte del datore di lavoro cedente vi sia stata l'omessa notifica dei debiti, esistenti al momento del trasferimento, al datore di lavoro cessionario (art. 1, 2° prg., secondo periodo).

Si aggiunga altresì che l'omissione di notifica, di cui parla il legislatore comunitario, sembra rappresentare un *quid* di contenutisticamente più blando della regola fissata nell'art. 2560 cod. civ., lasciando inferire che per il legislatore comunitario il debito scaturente dal rapporto di lavoro e l'estensione dell'obbligo di pagamento al datore di lavoro acquirente non abbiano alcun collegamento *scritturale*, potendo essere sufficiente che la notizia del debito sia portata a conoscenza del cessionario attraverso l'utilizzo di un sistema di comunicazione, quale è la notifica degli atti.

Se poi a tale constatazione si connette il noto modello relazionale fra i due sistemi legislativi, ne consegue che la disciplina dettata dall'art. 2560 cod. civ. potrebbe non trovare applicazione più nei riguardi dei crediti vantati dai lavoratori.

In questa prospettiva va segnalata la posizione assunta dalla giurisprudenza di legittimità allorché è chiamata a tutelare i diritti dei lavoratori in ipotesi di trasferimento di azienda e nascita dell'obbligazione *solidale*.

Infatti nei confronti di costoro opera solo ed esclusivamente la norma imperativa generale introdotta proprio dal legislatore comunitario di tutela generale dei diritti vantati dai lavoratori dell'azienda trasferita. Il lavoratore può agire per il recupero dei propri crediti anche nei confronti del datore di lavoro cessionario, ancorché dell'esistenza di tali debiti quest'ultimo non abbia avuto conoscenza e restando, ovviamente, in piedi il modello legislativo di ripartizione interna del debito in sede di obbligazioni solidali (vedi ad esempio rispetto all'azione di risarcimento danni ex art. 2116 codice civile Cass. n. 2644/1985 e Cass. n. 4934/1984).

In questo quadro si colloca il problema inerente l'eventuale possibilità che per la tutela dei diritti previdenziali possa agire non già il lavoratore, bensì l'ente previdenziale chiamato da un lato a riscuotere la contribuzione previdenziale e dall'altro a erogare la prestazione ai lavoratori.

E' opportuno verificare quali siano le conseguenze ultime a cui conducono tali orientamenti giurisprudenziali.

Con riguardo al lavoratore è certo che egli non potrà agire nei confronti del datore di lavoro cessionario, per il recupero dei contributi omessi dal datore di lavoro trattandosi, come affermato dalla Suprema Corte, di un credito proprio dell'ente previdenziale e non di un credito del lavoratore.

In particolare il lavoratore non potrà agire per la quota di contribuzione che l'ordinamento pone a carico del datore di lavoro, mentre potrà agire per la quota di contribuzione che l'ordinamento pone a suo carico e che è pagata, si potrebbe dire quale sostituto d'imposta, dal datore di lavoro.

Con riguardo all'ente previdenziale, lo stesso potrà agire in giudizio per la tutela del proprio credito contributivo ma non potrà utilizzare il modello di tutela delineato dall'art. 2112, dovendosi *accontentare* del modello di tutela delineato nel successivo art. 2560 cod. civ.

E' necessario allora verificare se tali regole siano conformi alla nota legislazione comunitaria, essendo indubbio che una volta provata un'eventuale non conformità, le stesse dovranno essere modulate adeguandole alla citata legislazione continentale, in base al principio di prevalenza di quest'ultima.

L'efficacia vincolante del diritto comunitario e la sua prevalenza sul diritto interno e persino sulle norme di rango costituzionale (vedi ad esempio la sentenza del 17/5/72 nella causa 943/71, *Leonesio c. Ministero dell'Agricoltura e delle Foreste*), comporta anche che il giudice debba interpretare la norma nazionale nel senso della sua conformità a quella comunitaria, a prescindere dall'eventuale esistenza di norme interne (v. sentenza del 13/11/90, causa C-106/89, caso *Marleasing*).

Secondo la Corte si tratta di un dovere di carattere generale che si estende anche agli accordi internazionali conclusi dalla Comunità (sentenza del 16-6-98, causa C-53/96, caso *Hermes*) e soprattutto alle stesse norme comunitarie non vincolanti (sentenza del 13/12/89, causa C-322/88 caso *Grimaldi*).

Il primo paragrafo dell'art. 3 della Direttiva n. 23 del 12 marzo del 2001 parla genericamente di "diritti e obblighi che risultano per il cedente da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento" e fissa il principio che gli stessi sono trasferiti al cessionario.

Il successivo paragrafo 4 espressamente esclude dall'ambito di tutela apprestato dalla disposizione i soli "diritti dei lavoratori a prestazioni di vecchiaia, di invalidità o per i superstiti dei regimi complementari di previdenza professionali o interprofessionali, esistenti al di fuori dei regimi legali di sicurezza sociale degli Stati membri."

Dalla lettura integrata delle citate disposizioni sembra potersi inferire che il legislatore comunitario, con la Direttiva in questione, abbia voluto tutelare, a tutto tondo, la posizione del lavoratore, comprendendo in tale espressione anche i diritti di natura previdenziale scaturenti da regimi legali di sicurezza sociale, espressamente escludendo da tale ambito di tutela i regimi complementari di sicurezza sociale.

Se sono questi la volontà e il fine perseguito dal legislatore comunitario, rileva il fatto che, nelle intenzioni dello stesso, tale reticolato di tutela rappresenta il minimo comune denominatore di tutte le legislazioni nazionali: ne discende che l'interpretazione dell'art. 2112 cod. civ. non può essere tale da escludere dal suo ambito di tutela i diritti previdenziali che sono l'altra faccia del rapporto di lavoro oggetto di cessione.

Una volta assodato che la tutela dei diritti previdenziali è affidata nel nostro ordinamento, al pari di tutte le altre legislazioni degli Stati membri della Comunità, all'art. 2112 cod. civ. è certamente affidato alle scelte di ciascuna legislazione nazionale, il compito di individuare il soggetto che nell'ordinamento interno è chiamato a tutelare i profili previdenziali del rapporto di lavoro.

Il nostro sistema pertanto si deve ritenere che, da un lato, comprenda nel reticolato di tutela dell'art. 2112 cod. civ. i diritti di natura previdenziale connessi al rapporto di lavoro. Da altro lato, alla luce delle scelte del legislatore di affidare la tutela del rapporto previdenziale a un soggetto pubblico, che il diritto di agire per la tutela di tale diritto spetti a questo soggetto pubblico.

Resta da esaminare l'altra questione che attiene alla assunta necessaria esposizione dei debiti contributivi nei libri obbligatori affinché scatti la responsabilità del datore di lavoro cessionario e, anche per questo versante, soccorre la Direttiva del 2001.

Come evidenziato il legislatore comunitario, al secondo periodo del secondo paragrafo dell'art. 3, conferma il sorgere del vincolo di solidarietà in capo al cessionario anche nell'ipotesi che "il cedente ometta di notificare al cessionario i diritti e gli obblighi...".

Orbene se è questa la scelta, la stessa non può non avere rilievo nel nostro ordinamento allorché si tratti di tutelare i diritti di natura previdenziale, con la conseguenza che, anche a volere ritenere operante per la tutela dei diritti previdenziali l'art. 2560, l'applicazione dello stesso dovrà, nella nostra materia, essere mediata dall'art. 2112 cod. civ. così come riletto alla luce della disciplina comunitaria.

Quindi se è indubbio che l'art. 2112 cod. civ. ormai comprende nel suo ambito di tutela anche i diritti previdenziali scaturenti dai regimi legali di sicurezza sociale e se si vuole allo stesso tempo continuare ad affermare che, nel nostro ordinamento, essendo la tutela degli stessi affidata a un soggetto terzo, quale è l'ente previdenziale, opera la disciplina dell'art. 2560 discende, dall'*incrocio* dei dati normativi sin qui delineati, che quest'ultima disposizione con riguardo ai rapporti in questione cede di fronte alla legislazione comunitaria e pertanto l'ente previdenziale può agire per la tutela della posizione previdenziale, ovvero per il recupero della contribuzione omessa dal cedente, anche nell'ipotesi che della stessa non si abbia traccia nei libri obbligatori.

L'opponente ha eccepito che il giudice non potrebbe effettuare questa indagine non avendo l'Inpgi indicato le norme che dovrebbero essere applicate al caso di specie.

Al contrario l'istituto nella comparsa di costituzione e nelle note autorizzate ha invocato i principi generali in tema di trasferimento d'azienda, quindi non solo l'art. 2112 ma anche l'art. 2560 codice civile, affermando che il cessionario conosceva benissimo i debiti dell'alienante, risultanti dal modello

770 dell'azienda cedente, avendo continuato ad erogare gli stessi compensi dell'Editrice Romana s.p.a. dopo il giugno 2001.

Anzi l'Inpgi ha formulato nella comparsa di costituzione anche una domanda subordinata, chiedendo la chiamata in causa dell'Editrice Romana spa.

\*\*\*\*

Nel merito giova in primo luogo ricordare che, ai fini della pretesa contributiva dell'INPGI, è richiesto esclusivamente il possesso dello status di giornalista professionista e/o praticante e, dal gennaio 2001, di pubblicista, nonché lo svolgimento di attività giornalistica subordinata.

Questa obbligazione nasce infatti da una legge, e cioè dall'art. 38 della legge 416/81, come sostituito dall'art. 26 della legge 67/87: più di recente l'art. 76 della legge 388/2000 ha esteso la gestione propria dei giornalisti professionisti e praticanti anche in favore dei pubblicisti di cui all'art. 1, commi secondo e quarto, della legge 69/63.

Per ciò che concerne l'omissione contributiva, senza alcuna reale specifica e soprattutto tempestiva contestazione al contenuto della delibera di iscrizione al Registro dei Praticanti, e agli accertamenti di fatto sulla base dei quali è stata emessa (e a tale proposito è necessario rilevare che nel ricorso in opposizione la società non ha contestato la circostanza che la giornalista lavorasse 5 giorni a settimana, con stabile inserimento nella redazione decentrata del giornale e sulla base delle istruzioni del responsabile della redazione), risultanti dalla documentazione allegata al fascicolo della fase monitoria, semplicemente ignorati nel ricorso in opposizione, l'opponente assume che non vi sarebbe prova della natura subordinata del rapporto della , mancando i tradizionali indici della subordinazione ed avendo le parti stipulato un contratto di collaborazione autonoma.

Le contestazioni sollevate dalla società non sembrano tenere conto dei principi che caratterizzano la subordinazione in campo giornalistico, specie con riferimento al praticantato.

E' sufficiente porre attenzione al numero degli articoli scritti dalla giornalista nello spazio di pochi mesi (200) per rendersi conto dell'infondatezza delle eccezioni dell'opponente relative alla natura delle prestazioni svolte dalla sig.ra

Devono allora essere illustrati i principi generali della materia.

Com'è noto, la subordinazione nel lavoro giornalistico impone che il lavoratore rimanga a disposizione del datore di lavoro tra una prestazione e l'altra in funzione delle richieste *anche variabili* di quest'ultimo (Cass. n. 8260 del 28/7/95; Cass. n. 3272 del 27/3/98; Cass. n. 13778 del 7/11/2001; Cass. n. 4338 del 26/3/2002).

Per questo genere di professioni di natura *intellettuale* non decisiva deve ritenersi la classica circostanza "indiziaria" dell'osservanza di un determinato orario "fisso", così come la costante presenza del giornalista in redazione (ad es. Cass. n. 1024 del 9/2/96), rilevando solo il fatto che il giornalista fornisca con una intensa attività e permanente disponibilità nei confronti del datore di lavoro e delle sue esigenze un'ampia gamma di "rilevanti prestazioni di natura giornalistica (così ad es. la citata Cass. n. 4338 del 26/3/2002, nonché Cass. n. 1638/2004; Cass. n. 6983/2004; Cass. 14427/2004 e Cass. n. 5878/2005).

*"Per l'individuazione di un rapporto di lavoro subordinato nella attività giornalistica, quando l'elemento della subordinazione risulti attenuato, prevalendo i caratteri della collaborazione, sono aspetti qualificanti la continuità e la responsabilità del servizio, che ricorrono quando il giornalista abbia l'incarico di trattare in via continuativa un argomento o un settore di informazione e metta costantemente a disposizione la sua opera, nell'ambito delle istruzioni ricevute, non assumendo specifica rilevanza né la commisurazione della retribuzione alle singole prestazioni, né l'eventuale collaborazione del giornalista ad altri giornali, né la circostanza che l'attività informativa sia soltanto marginale rispetto ad altre diverse attività svolte dal datore di lavoro, e che impegni il giornalista anche non quotidianamente e per un limitato numero di ore (Cass. Civ. Sez. lavoro 16.5.2001 n. 6727).*

Quindi è di per sé irrilevante anche il fatto che il giornalista possa essere stato retribuito in forza di formali ricevute per prestazioni "professionali" o comunque a prestazione (vedi Cass. n. 1638/2004).

Le esposte considerazioni fanno comprendere l'infondatezza delle eccezioni dell'opponente in tema di *subordinazione attenuata* che muovono dalla presunta carenza di prova in ordine ai controlli e all'assoggettamento al potere direttivo della giornalista.

Ciò che rileva è solo l'impegno "*permanente*" del giornalista, nemmeno realmente contestato, a porre le proprie energie lavorative a disposizione del datore di lavoro (così Cass. n. 3272/98) in presenza del quale la subordinazione può essere esclusa solo nel caso in cui siano state convenute singole, ancorché continuative, prestazioni in una sorta di successione di incarichi di tipo professionale.

La prova dell'esistenza di un orario fisso e dello svolgimento tutti i giorni delle prestazioni del resto non è richiesta nemmeno rispetto al rapporto del collaboratore fisso (per tutte Cass. 28 luglio 1995 n. 8260).

Rispetto al praticante giornalista (come la ...) devono essere applicati i principi recentemente ribaditi dalla Suprema Corte (Cass. n. 20080 del 18 settembre 2006), secondo la quale: "*In base all'art. 26 della legge n. 67/87 l'INPGI gestisce in regime di sostitutività le forme di previdenza obbligatoria nei confronti dei giornalisti professionisti e provvede ad analogha gestione anche per i giornalisti*

praticanti di cui all'art. 33 della L. 3 febbraio 1963, n. 69; in altre parole, la struttura del praticantato, cui l'INPGI è tenuto ad estendere ex lege la gestione delle forme di previdenza obbligatoria già assicurata ai giornalisti professionisti, elimina, per l'inserimento del praticante nell'organizzazione del multiforme lavoro giornalistico, la possibilità di un'astrazione contrattuale, ancor oggi supposta dall'editore Edisud. Ciò significa – ha osservato la Corte – che non è tanto l'INPGI, estraneo al rapporto contrattuale interpersonale, a dover provare l'esistenza della subordinazione del praticante nei confronti dell'editore, quanto questa parte a doverne dimostrare la fittizietà o, comunque, la sottoposizione a un diverso regime contrattuale, dovendosi rifiutare la possibilità di un rapporto di natura autonomo o di natura non giornalistica del praticante tout court impegnato in attività giornalistica... Ha errato, quindi, la Corte d'Appello, conformandosi alla tesi della società editrice – ha concluso la Cassazione – nell'attribuire all'INPGI l'onere della prova della subordinazione in una situazione di praticantato, quale emerge dagli atti processuali, sovvertendo la regola dell'allegazione ed incorrendo, di conseguenza, nella violazione del principio della disponibilità delle prove (art. 115 e 116, cod. proc. civ. in relazione all'art. 2697, cod. civ.)."

\*\*\*\*

L'opponente, senza impugnare la delibera di iscrizione al Registro dei Praticanti Giornalisti della , ha tuttavia eccepito che al momento della costituzione del rapporto di lavoro la giornalista non era ancora iscritta e che comunque l'iscrizione retroattiva non potrebbe avere conseguenze sul rapporto instaurato, almeno per ciò che concerne il profilo previdenziale.

Come si è detto la sig.ra è stata iscritta in data 24.10.2002 al registro dei praticanti dell'Ordine dei giornalisti del Lazio e Molise con decorrenza 9.4.2001.

In linea generale è vero che l'iscrizione non preclude l'autonoma valutazione da parte del giudice ordinario dell'attività effettivamente svolta al solo fine di verificare se questa presenti i connotati tipici del lavoro giornalistico (Cass. n. 536/93 e Cass. n. 7461/2002).

La Suprema Corte ha peraltro statuito che il predetto provvedimento, da cui deriva uno status efficace erga omnes (ad es. Cass. Sez. Un. n. 109/87 e Cass. n. 889/96), non può costituire oggetto di sindacato incidentale in relazione alla disposta decorrenza dell'iscrizione da parte del giudice ordinario al fine della sua eventuale disapplicazione..... atteso che l'iscrizione integra un atto amministrativo privo di margini di discrezionalità rispetto al quale il giudice deve limitarsi unicamente a riscontrarne l'esistenza senza poter mettere in discussione lo status da essa derivante..... (così ad es. Cass. n. 3145/93).

In altre parole anche l'accertamento dell'illegittimità dell'atto amministrativo non si può tradurre in un provvedimento di cancellazione di esclusiva competenza dell'Organo Professionale.

La giurisprudenza più recente della Suprema Corte conferma e ribadisce la validità di questi principi (v. Cass. n. 5936 del 10/5/2000 non contraddetta rispetto ai rapporti previdenziali da Cass. n. 13778/2001).

Come si è visto la Corte ha anche affermato (v. anche Cass. n. 11944 del 26.6.2004) che, in presenza dell'iscrizione e della soggezione del rapporto di lavoro al contratto collettivo giornalistico, l'Inpgi che agisce per il recupero dei contributi non può essere gravato della prova circa l'effettiva pratica giornalistica che risulta da un provvedimento del Consiglio dell'Ordine.

Infatti l'iscrizione all'albo "fornisce un serio principio di prova dello svolgimento di mansioni a contenuto giornalistico, ..... concorrente a comprovare l'esercizio di un'attività subordinata di praticantato.." (v. Cass. n. 20080/2006).

Né può essere condivisa l'opinione dell'opponente secondo cui l'intervento sostitutivo degli organi dell'Ordine ex art.46 comma 2 del d.P.R. n. 115 del 1963 (come sostituito nel 1993) sarebbe ammissibile nella sola ipotesi in cui il direttore responsabile ometta di rilasciare la seconda dichiarazione che attesti la "compiuta pratica". In altre parole il Consiglio Professionale potrebbe accertare d'ufficio esclusivamente la conclusione del periodo di pratica e sancire quindi il passaggio da praticante a giornalista professionista.

Ad avviso dell'opponente, anche a volerlo ritenere ammissibile, l'intervento sostitutivo sarebbe necessariamente limitato al provvedimento di iscrizione nel Registro dei praticanti - previo accertamento della data di effettivo inizio del tirocinio e, conseguentemente, che la durata della pratica non abbia superato il termine di tre anni dalla data stessa - non potendo, quindi, estendersi al riconoscimento della compiuta pratica.

Al contrario, secondo la Corte (Cass. n. 5936/2000 citata) *"può accadere, appunto, che un'attività di pratica giornalistica sia esplicita "di fatto", al di fuori delle "forme" del contratto di lavoro che le compete; e può anche accadere che lo svolgimento di fatto di tale attività sia qualificabile come tale, non già dall'inizio, ma soltanto nel corso del rapporto. Ebbene, l'art.46 comma 2 del d.P.R. n. 115 del 1965, introdotto nel 1993 (cfr., supra, lett.B2), ha proprio inteso attribuire agli organi elettivi dell'Ordine il potere di ricondurre nell'alveo del diritto situazioni siffatte, sia, a tutela dei diritti degli aspiranti alla professione giornalistica, allo scopo di rimuovere un vero e proprio ostacolo di fatto alla possibilità di accedervi, sia per dotare gli organi stessi di uno strumento normativo idoneo. In questa prospettiva, tale disposizione - secondo l'insegnamento del Giudice delle leggi (cfr. sent. n. 11*



del 1968, n. 4 del Considerato in diritto: "Una legge la quale, pur lasciando integro il diritto di tutti di esprimere il proprio pensiero attraverso il giornale, ponesse ostacoli o discriminazioni all'accesso alla professione giornalistica... porterebbe un grave e pericoloso attentato all'art. 21 Cost.") - deve essere interpretata, tra più significati possibili, in senso conforme a Costituzione (Corte costituzionale, sent. n. 1 del 2000), come vera e propria "norma di chiusura", la quale, proprio in sede di ammissione all'esame di abilitazione all'esercizio della professione, attribuisce ai predetti consigli dell'Ordine, secondo le rispettive competenze, il potere di intervenire, in "sostituzione" del direttore dell'organo di informazione, per accertare e dichiarare, innanzitutto nei confronti dell'interessato, la sussistenza di un caso di svolgimento di pratica giornalistica svoltasi abusivamente al di fuori degli schemi del surrichiamato procedimento legale tipico, nonché la data di effettivo inizio del tirocinio; e per provvedere, conseguentemente, con effetto da tale data, all'iscrizione del "praticante di fatto" nel relativo Registro, al fine di consentirgli la partecipazione all'esame di idoneità professionale e garantirgli, quindi, la concreta possibilità di accedere alla professione.

Del resto, l'espressa attribuzione di siffatti poteri sostitutivi non fa altro che dotare di strumenti di effettività i più generali poteri - conferiti, in prima istanza, ai consigli regionali od interregionali (cfr. art. 11 lett. b della legge n. 69 del 1963), e, in seconda istanza, al Consiglio nazionale dell'Ordine (art. 60 comma 1 della legge stessa di vigilanza "per la tutela del titolo di giornalista in qualunque sede" e di repressione "dell'esercizio abusivo della professione").

Se questi sono i principi in materia di iscrizione all'albo dei professionisti (e a quello dei praticanti dopo la legge 67/87) l'efficacia retroattiva di un simile accertamento anche nei confronti della società opponente non può essere messa in discussione, non rilevando in contrario la circostanza che la giornalista non potesse essere assunta come praticante perché non iscritta all'epoca al relativo registro. Infatti nell'atto di opposizione non è contenuta alcuna contestazione specifica capace di individuare un diverso contenuto del rapporto.

Il sottoscritto ha pacificamente svolto le sue prestazioni dall'aprile al settembre 2001 dal lunedì al venerdì svolgendo tipiche mansioni giornalistiche, consistenti nell'elaborazione di articoli, servizi, inchieste, in tipiche mansioni di cucina redazionale ecc. provvedendo in serata anche alla chiusura delle pagine insieme o sulla base delle direttive del responsabile della redazione.

In questo periodo la giornalista ha elaborato servizi su argomenti di cronaca bianca, ha svolto mansioni di cronista giudiziaria, recandosi tra l'altro la mattina in Tribunale per seguire le udienze di tre giudici

monocratici e ha seguito alcuni processi celebrati in Corte D'Assise rimanendo in aula fino alla lettura del dispositivo, per poi tornare in redazione dove veniva elaborato l'articolo di cronaca e commento.

Se già queste circostanze sono incontestate risulta dagli atti che nel periodo in esame la giornalista ha elaborato oltre 200 articoli e ha sempre lavorato presso la redazione decentrata di Latina servendosi del computer e della macchina da scrivere della redazione, secondo le indicazioni e le disposizioni del responsabile della redazione *Luca De Noce* e della redattrice *Angela Di Pietro*.

La giornalista utilizzava inoltre il fax e le linee telefoniche della redazione.

Ciò è più che sufficiente ai fini della subordinazione in base ai principi ribaditi dalla citata Cass. n. 20080/2006.

Anche a volere aderire alle eccezioni dell'opponente secondo il quale la *...*, pur svolgendo in via continuativa le sue prestazioni, non avrebbe avuto l'obbligo di rispettare un orario fisso e predeterminato, ciò che rileva è solo l'impegno "permanente" del giornalista a porre le proprie energie lavorative a disposizione del datore di lavoro in presenza del quale la subordinazione può essere esclusa solo nel caso in cui siano state convenute singole, ancorchè continuative, prestazioni in una sorta di successione di incarichi professionali.

Come si è visto infatti il giornalista non deve lavorare tutti i giorni e non deve neanche osservare necessariamente un orario fisso.

Risulta dagli atti che la giornalista ha redatto oltre 200 articoli (con una media di oltre un articolo al giorno) che non lasciano dubbi circa la natura delle prestazioni pacificamente inserite stabilmente nella redazione decentrata di un giornale.

Proprio la frequenza degli articoli in relazione alle esigenze del giornale integra il requisito del "vincolo di dipendenza".

La circostanza che questa attività informativa potesse essere considerata del tutto marginale nell'economia del giornale e comunque non quotidiana, non esclude peraltro la subordinazione (Cass. n. 6727/2001 e Cass. n. 7931/2000).

A fronte di tutto ciò l'opponente si è limitata a eccepire genericamente che la *...* non era assoggettata all'obbligo di osservare un determinato orario, nè ha mai dovuto chiedere l'autorizzazione per assentarsi, e ad invocare la qualificazione formale del rapporto.

In realtà l'unica tempestiva contestazione sollevata concerne il fatto che comunque non vi sarebbe prova dell'assoggettamento al potere direttivo e disciplinare della giornalista.

Al contrario l'autonomia tecnico professionale nello svolgimento delle mansioni, la flessibilità dell'orario di lavoro e la mancanza di sanzioni disciplinari non escludono affatto la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato in base all'art. 2094 cod. civ (Cassazione Sezione Lavoro n. 21646 del 9 ottobre 2006).

Si è già detto del valore di simile generiche contestazioni da parte datore di lavoro rispetto al praticantato giornalistico (Cass. n. 20080 del 18 settembre 2006 citata)

Non possono pertanto essere condivise le opinioni della società opponente che muovono dal presupposto che la "subordinazione" sia un bene sostanzialmente "disponibile".

A tale proposito si osserva anzitutto che, in ogni caso, anche al di fuori del settore giornalistico, i nuovi assetti di organizzazione del lavoro comportano oggi una attenuazione degli interventi direttivi e dei controlli dell'imprenditore (Cass. n. 9167 del 6/7/2001; Cass. n. 8307 del 21/4/2005).

*"Il vincolo di soggezione al potere direttivo del datore di lavoro, inteso come sottoposizione ad ordini specifici e al diretto e costante controllo datoriale, diviene quindi, con l'evolversi dei sistemi di organizzazione del lavoro nella direzione di una sempre più diffusa esteriorizzazione di interi settori del ciclo produttivo o di una serie di professionalità specifiche, sempre meno significativo della subordinazione, mentre, in riferimento a tale nuova realtà, assume valore di indice determinante della subordinazione l'assunzione dell'obbligazione di porre a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative e di impiegarle,, con continuità, fedeltà e diligenza, secondo le direttive di ordine generale impartite dal datore di lavoro e in funzione dei programmi cui è destinata la prestazione per il perseguimento dei fini propri dell'impresa"* (Cass. 9167/2001 citata).

Pertanto si deve guardare alla formale volontà delle parti solo se le concrete modalità di svolgimento delle prestazioni lasciano margini di ambiguità e di incertezza, dato che la tutela relativa al lavoro subordinato, per il suo rilievo pubblicistico e costituzionale, non può essere elusa per mezzo di una configurazione pattizia non rispondente appunto alle concrete modalità di esecuzione del rapporto (Cass. n. 7931 del 9/6/2000; Cass. n. 3200 del 5/3/2001; Cass. 4682 del 2/4/2002; Cass. n. 3001 del 1/3/2002; Cass. n. 16805 del 27/11/2002; Cass. n. 9892 dell'11 maggio 2005; Cass. n. 11952 dell'8/6/2005; Cass. n. 22129 del 16/10/2006).

Inoltre la presenza dei caratteri della subordinazione, quali la predeterminazione del contenuto della prestazione, l'organizzazione degli strumenti produttivi da parte del datore di lavoro, nonché la prestazione dell'attività lavorativa nei locali di quest'ultimo e l'assenza di rischio economico del lavoratore, non perde il suo carattere "indicativo" per il solo fatto che il lavoro venga reso per poche ore

durante la giornata, dato che il rapporto di lavoro subordinato può ben coesistere con altre attività lavorative o di studio (Cass. n. 9152 del 6/7/2001; Cass. n. 20659 del 25/10/2005; Cass. n. 5495 del 14 marzo 2006).

Né il mancato esercizio del potere disciplinare costituisce un argomento significativo per escludere la natura subordinata del rapporto posto che la sua manifestazione non si esaurisce nel momento sanzionatorio di una condotta inadempiente, ma è direttamente funzionale al potere imprenditoriale di organizzazione dei fattori di produzione e, come tale, si atteggia quale elemento concorrente per desumere la natura subordinata del rapporto (Cass. n. 5508/2004).

Infatti l'esercizio del potere disciplinare è solo eventuale e rileva solo se risultano dedotti dal datore di lavoro specifici casi in cui, ricorrendone i presupposti (ossia essendosi verificata un'infrazione), non sia stato esercitato (Cass. n. 4280 del 1.3.2005).

Una volta accertato che si trattava di una giornalista stabilmente a disposizione del giornale che ha scritto ben 200 articoli in pochi mesi è irrilevante anche il fatto che la giornalista potesse avere altre collaborazioni.

La prova testimoniale richiesta dall'opponente, su cui grava come si è visto l'onere di provare una eventuale diversa natura del rapporto (in concreto i 5 capitoli di cui alle pagg. 24 e 25 dell'originario ricorso in opposizione, volti a dimostrare, con deduzioni generiche e di puro stile e senza che sia dato comprendere quali prestazioni siano state svolte dalla , che la giornalista non sarebbe stata sottoposta ad un vero e proprio potere disciplinare e non avrebbe avuto l'obbligo di osservare un orario fisso, né avrebbe mai dovuto chiedere l'autorizzazione per assentarsi o certificare le assenze per malattia producendo i relativi certificati medici), appare allora semplicemente inammissibile e irrilevante.

Di fatto con tali istanze la Società Editrice Il Tempo srl ripropone la tesi, già ripetutamente censurata come si è visto dalla Suprema Corte, di un "praticantato autonomo", astraendo del tutto dalle mansioni svolte dalla giornalista e dalla organizzazione del lavoro della redazione, a sua volta semplicemente ignorata.

\*\*\*\*

Per ciò che concerne il "quantum" deve essere condivisa l'affermazione dell'Inpgi secondo il quale le disposizioni contenute nella legge finanziaria del 2001 (in particolare art. 116, commi 8-12) non sono a lui applicabili.

Infatti il Consiglio di Stato con la sentenza n. 3065 del 12/5/2004 ha affermato il nuovo regime sanzionatorio introdotto dalla legge 388/2000 non è applicabile all'INPGI che ha conservato il proprio

potere discrezionale di determinare liberamente le sanzioni connesse all'inadempimento degli obblighi contributivi e gli stessi provvedimenti di condono.

Secondo il massimo organo della giustizia amministrativa la delibera è comunque legittima in quanto si fonda su uno specifico potere attribuito all'istituto dall'art. 4, comma 6 bis, della legge 140/97.

Ad analoghe conclusioni è pervenuta di recente anche la Suprema Corte (Cass. n. 11023 del 12.5.2006) secondo la quale: *"In base al decreto legislativo 30 giugno 1994 n. 509, l'INPGI, a decorrere dal 1° gennaio 1995, è stato trasformato da ente pubblico previdenziale in una fondazione, avente natura giuridica privata. Nell'ambito della sua "autonomia gestionale, organizzativa e contabile", ed "in relazione alla natura pubblica dell'attività svolta" (art. 2 primo comma del citato Decreto legislativo), la sua "gestione economico - finanziaria deve assicurare l'equilibrio di bilancio mediante l'adozione di provvedimenti coerenti alle indicazioni risultanti dal bilancio tecnico" (art. 2 secondo comma). All'attuazione di questo obiettivo e "nel rispetto dei principi di autonomia fissati dal Decreto legislativo 30 giugno 1994 n. 509", è diretto il potere di adottare "provvedimenti di variazione delle aliquote contributive, e di riparametrazione dei coefficienti di rendimento e di ogni altro criterio di determinazione del trattamento pensionistico" (art. 3 comma 12 della Legge 8 agosto 1995 n. 335), nonché il - conseguente - potere di "adottare deliberazioni in materia di regime sanzionatorio e di condono per inadempienze contributive, da assoggettare ad approvazione ministeriale ai sensi dell'art. 3 comma 2 del Decreto legislativo 30 giugno 1994 n. 509" (art. 4 comma 6 bis della Legge 28 maggio 1997 n. 140). La privatizzazione dell'ente ha determinato da un canto, il riconoscimento del necessario potere (originariamente pubblico) di disciplinare la materia attribuita alla sua competenza (prestazioni, contributi ed accessori), e d'altro canto la necessità di coordinare l'esercizio del potere stesso con la normativa della previdenza sociale. Ed invero, i contributi hanno la funzione di fornire agli enti previdenziali i mezzi necessari per il conseguimento della loro finalità, che costituisce un pubblico interesse. E l'interesse conserva questa natura anche ove l'ente sia privatizzato. La sanzione (prevista per l'inadempimento od il ritardo) ha la funzione di rendere più certo l'adempimento e più adeguato il risarcimento del danno per il ritardo o l'inadempimento (danno che è funzione dell'incidenza di tali fatti sul patrimonio del creditore). Questa funzione sussiste anche ove l'ente sia privatizzato. Pertanto nell'ipotesi di mancato o ritardato pagamento dei contributi all'INPGI, privatizzato ai sensi del Decreto legislativo 30 giugno 1994 n. 509, la disciplina sanzionatoria prevista dall'art. 116 della Legge 23 dicembre 2000 n. 388 non si applica automaticamente, poiché l'Istituto, per assicurare l'equilibrio del proprio bilancio (obbligo previsto dall'art. 2 dell'indicato Decreto*

legislativo), ha il potere di adottare autonome deliberazioni in materia di regime sanzionatorio e di condono per inadempienze contributive deliberazioni da assoggettare ad approvazione ministeriale ai sensi dell'art. 3 comma 7 del Decreto legislativo 30 giugno 1994 n. 509”.

Già prima della citata sentenza le parti sociali (FIEG/FNSI) avevano raggiunto un accordo, diretto sostanzialmente a conformare il regime sanzionatorio alla legge 388/2000, che è stato recepito dal Consiglio di Amministrazione dell'INPGI in particolare con le delibere nn. 123 del 19.5.2004 e 175 del 22.9.2004, ed era stato anche adottato un provvedimento di condono.

Le delibere sono state approvate in data 8.2.2005 ma nel provvedimento ministeriale viene specificato che la legge può avere applicazione solo dal giorno successivo il provvedimento di approvazione, e cioè dal 9.2.2005.

\*\*\*\*

Per ciò che concerne l'effetto liberatorio del pagamento effettuato al creditore apparente ai sensi dell'art. 116, comma 20, della legge n. 388/2000 va detto che l'opponente non ha in realtà provato di avere effettuato il versamento dei contributi ad un altro Ente (l'Inps).

Peraltro la buona fede del solvens deve essere esclusa considerando che la società conosceva benissimo le mansioni svolte dalla giornalista, che non sono affatto cambiate dopo il maggio 2001 (come si è visto i compensi mensili erogati devono comunque risultare dal mod 770 dell'azienda cedente).

Infine è necessario ricordare che gli interessi e le somme aggiuntive, decorrono per legge.

Infatti *“l'omesso o tardivo pagamento di contributi comporta l'applicazione delle somme aggiuntive (cosiddette sanzioni civili), che ne costituiscono una conseguenza automatica, in funzione di rafforzamento dell'obbligazione contributiva e di predeterminazione legale, con presunzione assoluta (iuris et de iure), del danno cagionato all'ente previdenziale. Pertanto, ai fini dell'applicazione di tali sanzioni, non è consentita alcuna indagine, sull'elemento soggettivo dell'inadempimento, (colpa o dolo) al fine dell'esclusione o della riduzione della stessa sanzione civile”* (Cassazione Sezione Lavoro n. 19707 del 1 ottobre 2004).

La richiesta di chiamare in causa l'Inps al fine di sentirlo condannare alla restituzione di quanto “eventualmente versato” a titolo di contributi per la sig.ra : appare chiaramente inammissibile in assenza di qualsiasi specificazione e prova dell'asserito versamento.

Del tutto generiche risultano per il resto le contestazioni sui conteggi (Cass. Sez. Un. n. 761/2002).

Per le esposte ragioni l'opposizione deve essere respinta.

Per l'effetto il decreto ingiuntivo deve essere integralmente confermato.

Le spese, come liquidate in dispositivo, devono essere poste a carico della Editrice il Tempo s.r.l.

Roma 20-2-2007

**Il Giudice**

**Umberto Buonassisi**