

GIURISPRUDENZA

TRIBUNALE MILANO

15 FEBBRAIO 1985

PRESIDENTE: SIMONAZZI

PARTI: MEDA E CAROBENE

(Avv. Boneschi, Giacomini)

N.E.P. S.P.A. E CORRIERE

DELLA SERA

(Avv. Stanchi)

Lavoro Giornalistico • Indennità di mancato preavviso • Indennità fissa • Art. 36 legge n. 416/81 di riforma dell'editoria • Art. 32 d.P.R. n. 268/82, Disposizioni di attuazione della legge di riforma dell'editoria.

Secondo l'art. 36 della legge di riforma dell'editoria (legge n. 416/81), ai giornalisti che si dimettono o vengono licenziati dalle aziende per le quali sia stata dichiarata dal CIPI la situazione di crisi occupazionale va corrisposta non già l'indennità di mancato preavviso, ma l'indennità fissa: il riferimento dell'art. 32 del regolamento (d.P.R. n. 268/82) all'ammontare massimo dell'indennità dovuta in caso di dimissioni senza preavviso serve a chiarire l'identificazione di quella indennità che realizza la parità di trattamento fra dimissionari e licenziati.

Lavoro giornalistico • Qualifica di capo servizio • Art. 11 CCNL Giornalisti • Requisiti.

Perché un redattore venga considerato capo-servizio è sufficiente ai sensi dell'art. 11, comma 1, lett. c) del contratto collettivo nazionale di lavoro dei giornalisti, che ad egli sia attribuita la responsabilità di un determinato servizio redazionale a carattere continuativo e abbia alle proprie dipendenze due o più redattori e/o collaboratori fissi, a nulla rilevando la mancanza di un supporto organizzativo sufficientemente differenziato e autonomo.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO. — Carobene Benito ha convenuto davanti al Pretore di Milano l'Editoriale Corsera Sas, esponendo quanto segue.

Nel 1979 è stato assunto come giornalista professionista per la testata « Corriere della Sera », con la qualifica di redattore ordinario e col compito di occuparsi dell'inserito « Corriere Economico ».

Il ricorrente ha partecipato alla fase di impostazione su incarico del capo-redattore del settore economico, dott. Mucci, per diventare responsabile delle pagine due e quattro, intitolate rispettivamente Pagina delle Rubriche e Pagina Normativa e per assumere, nella fase operativa, l'intera responsabilità dell'inserito.

Poiché l'inserito si componeva di rubriche ricorrenti, Carobene coordinava e rivedeva il lavoro dei diversi col-

laboratori, sia esterni sia ex art. 2 del CCNL.

Con particolare riferimento alla seconda pagina, sceglieva gli argomenti delle rubriche consultandosi tutt'al più con il dott. Mucci e contattava i collaboratori, rivedeva gli articoli, se necessario li rifaceva, provvedendo altresì alla impaginazione e alla titolazione.

Poteva anche chiedere al collaboratore una nuova stesura.

La pagina normativa, essendo monografica, veniva scritta dal ricorrente o da uno o più collaboratori, cui venivano date direttive. I servizi venivano revisionati, corretti, armonizzati, impaginati e titolati.

Il ricorrente si è dimesso il 15 aprile 1982 e, ha rivendicato, prima e, dopo le dimissioni, la qualifica di capo-servizio a norma della previsione dell'art. 11, lett. c) CCNL, secondo la quale spetta tale qualifica al redattore cui sia stata attribuita la responsabilità di un servizio redazionale continuativo e che abbia alle proprie dipendenze due o più redattori o collaboratori fissi ex art. 2, col compito di coordinare, rivedere gli apporti e fornire le direttive. Il ricorrente chiede anche l'indennità fissa ex art. 27 CCNL, ai sensi dell'art. 36 della legge n. 416/1981, che riconosce il diritto dei dipendenti di imprese editrici di giornali dichiarate dal CIPI in situazione di crisi occupazionale a percepire, in caso di dimissioni; in aggiunta alle normali competenze di fine rapporto, una indennità pari all'indennità di mancato preavviso e, per i giornalisti, pari all'indennità prevista dai C.C., con esonero dall'obbligo del preavviso stesso.

Secondo il ricorrente l'art. 32 del D.P.R. 268 del 1982, contenente norme di attuazione della legge 416 del 1981, non fa che confermare, sia pure con improprietà espressive, il contenuto dell'art. 36 della legge 416 del 1981, essendo evidente che entrambe le disposizioni si riferiscono alla indennità fissa ed essendo parimenti evidente l'intenzione del legislatore di parificare l'indennità aggiuntiva di cui all'art. 36 alla indennità fissa nella sua massima misura contrattualmente prevista in relazione alla qualifica.

Tanto premesso, concludeva:

— accertare e dichiarare che il ricorrente ha svolto fin dall'inizio del rappor-

to con la convenuta le mansioni di capo servizio e pertanto condannare la convenuta a pagare L. 3.891.624 per differenze retributive, ratei e ferie, nonché a pagare L. 833.648 per differenze di liquidazione;

— riconoscere l'indennità fissa ex art. 27 CCNL nella misura di 8 mensilità dell'ultima retribuzione per L. 21.245.176 e, in subordine, in ragione di 7 mensilità, come previsto per il redattore ordinario.

La convenuta società ha resistito sostenendo che il Carobene non esercitava poteri direttivi su alcun collaboratore fisso o redattore del settore economico. I poteri di gestione erano del capo-redattore e del capo servizio che decidevano le priorità e gli impieghi del personale di redazione.

Titolazioni e impaginazioni erano sempre sottoposte al capo-redattore.

Non è mai esistita una struttura organizzativa autonoma della seconda e quarta pagina dell'inserto, all'interno della redazione.

Il ricorrente assicurava il collegamento con i collaboratori e provvedeva egli stesso, per i temi assegnatigli, alla stesura dei testi o a rendere conformi alle esigenze della pubblicazione quelle dei collaboratori, in ciò avvalendosi anche dei servizi tecnici dei giornali.

Secondo la convenuta, non si devono confondere la ripartizione di materie e argomenti giornalistici con quella delle strutture organizzative dotate di autonomia. Capo servizio non è chi svolge attività redazionale in prima persona, ancorché organizzando e avvalendosi della attività di collaboratori e colleghi, ma chi è inserito a capo di una struttura di lavoro pluripersonale autonomamente organizzata.

In subordine, sosteneva che i conteggi non tenevano conto della retribuzione di fatto, che sarebbe doverosa nel caso di specie che verte su una erronea classificazione delle mansioni iniziali e non su un passaggio di categoria.

La convenuta ha resistito anche nei confronti della seconda domanda, osservando che l'art. 36 della legge n. 416 del 1981 rimanda alla indennità prevista dai contratti collettivi e che l'art. 32 delle norme di attuazione stabilisce parimenti che l'indennità è determinata in misura eguale all'ammontare massimo dell'in-

dennità dovuta in caso di dimissioni senza preavviso, a norma del CCNL, con ciò fissando in due mesi di retribuzione l'ammontare dell'indennità stessa.

L'indennità fissa può essere assimilata alla indennità di preavviso per recesso del datore, ma alla indennità di preavviso per dimissioni del lavoratore.

La storia e la *ratio* della indennità fissa non sono nel senso della assimilabilità alla indennità di preavviso, ma della assimilabilità alla indennità di anzianità.

L'indennità aggiuntiva ex art. 36 è uguale per tutti, onde evitare disparità di trattamento fra giornalisti e altri dipendenti.

È intervenuta la Federazione Nazionale della Stampa italiana.

Il Pretore di Milano, con sentenza 1.384 del 21 luglio 1983 ha dichiarato inammissibile l'intervento della Federazione Nazionale della Stampa e con successiva sentenza 761 del 21 aprile 1984 riconosceva la qualifica superiore dal 15 marzo 1979 condannando la società a pagare L. 4.725.272 nonché la spettanza della indennità fissa di L. 21.245.176 pari a otto mensilità di retribuzione, da ritenersi comprensivo di quanto già percepito allo stesso titolo.

La superiore qualifica è stata fondata non sulla esistenza di una struttura autonoma di supporto alle due pagine, ma sull'aver tenuto alle proprie dipendenze almeno due redattori o collaboratori fissi con il compito di coordinare e rivederne il lavoro fornendo le opportune direttive, in armonia con quanto richiesto, per il riconoscimento di tale profilo dal CCNL.

L'indennità ex art. 36 è differenziata, rispetto agli altri dipendenti, per i giornalisti, per i quali la norma commisura detta indennità a quella prevista dai contratti collettivi.

L'art. 32 del regolamento, secondo il pretore, non può essere inteso in modo da abrogare la fonte superiore.

La società ha appellato chiedendo la totale riforma della sentenza.

Contro il riconoscimento della qualifica superiore ha riproposto gli stessi argomenti svolti in primo grado.

Circa il riconoscimento della indennità, ha osservato che la decisione del Pretore parte dal presupposto che anche per i giornalisti sia prevista una indennità di mancato preavviso, positivamente di-

sapplicata nel caso di specie dall'art. 36 della legge. Invece tale indennità pretesa è assorbita dalla indennità fissa nei casi di licenziamento ed è invece indicata nel caso di dimissioni.

Sussiste tra la legge e il regolamento di attuazione un rapporto di reciproca interpresupposizione e la *ratio* postula una parità di trattamento fra tutti i dipendenti di una azienda *in vis*.

Carobene ha resistito chiedendo la conferma della sentenza.

Con separato ricorso Meda Sergio chiedeva la condanna della società NEP - Nuove Edizioni Popolari S.p.A. a pagare L. 9.658.000 per incidenza lavoro straordinario domenicale e festivo sulla indennità di anzianità e al pagamento di L. 15.231.202 per la indennità fissa prevista all'art. 27 del CCNL giornalistico e dall'art. 36 della legge 416 del 1981. La convenuta resisteva e, all'esito dell'istruttoria, il Pretore dichiarava cessata la materia del contendere sulla prima domanda e assolveva la società dalla seconda.

Il Pretore ha argomentato l'assoluzione sostenendo che l'art. 36 della legge n. 416/1981 è generico e ambiguo e trova la sua interpretazione nell'art. 32 del D.P.R. n. 268/1982 che ne costituisce la norma di attuazione.

Contro la tesi del ricorrente militerebbe anche l'esigenza della parità di trattamento fra dipendenti di aziende in crisi.

Il lavoratore ha appellato deducendo argomenti analoghi a quelli svolti nella prima causa, rilevando con argomenti letterali e sistematici che gli artt. 36 della legge e 32 del D.P.R. non possono che riferirsi alla indennità fissa, con l'intento di parificare l'indennità aggiuntiva di cui all'art. 36 alla indennità fissa nella sua massima misura contrattualmente prevista in relazione alla qualifica.

La società appellata ha resistito.

Le parti hanno concluso come in epigrafe.

Il Tribunale, sentite le difese delle parti, ha confermato la sentenza impugnata per i seguenti

MOTIVI DELLA DECISIONE:

1) Della indennità prevista dai C.C. per i giornalisti.

Nella presente causa si controverte della portata dell'art. 36 della legge 5 agosto 1981, n. 416.

Tale norma stabilisce, infatti, che, in presenza di aziende in crisi, la risoluzione del rapporto per dimissioni (o per licenziamento al termine del periodo di integrazione salariale) dà diritto, in aggiunta alle normali competenze di fine rapporto, ad una indennità pari alla indennità di mancato preavviso e, per i giornalisti, pari alla indennità prevista dai contratti collettivi.

L'art. 36 esonera anche tali dipendenti dall'obbligo di preavviso in caso di dimissioni.

L'art. 32 del regolamento di attuazione fissa tale indennità in misura uguale all'ammontare massimo dell'indennità dovuta in caso di dimissioni senza preavviso a norma del C.C. di lavoro.

Il Collegio ritiene che non vi sia contrasto fra legge e regolamento.

Il sistema prevede, per i dipendenti non giornalisti, incentivi del tutto simili sia per il caso di dimissioni che di licenziamento.

L'indennità di preavviso ha, nei due casi, identico ammontare e il regolamento di attuazione non ha sentito il bisogno di « riprendere » l'argomento.

In un sistema di « sfoltimento » incentivato, costa sempre meno una dimissione di un licenziamento. Il licenziamento è, infatti, socialmente traumatico e viene dopo un lungo periodo di integrazione salariale. Le dimissioni sono una forma di integrazione sociale spontanea ed evitano i costi della integrazione.

Non è quindi scandalosa o bizzarra la scelta operata dalla legge 416, allorché ha parificato gli incentivi nei due casi, aggiungendo, a favore dei dimissionari, l'esonero del preavviso.

Il riferimento, per i giornalisti, alla indennità prevista dai contratti collettivi, postulerebbe, per identità di *ratio*, l'identificazione di quella indennità che realizza la parità di trattamento fra dimissionari e licenziamento. Siccome però, potevano insorgere divergenze interpretative, soccorre l'art. 36 del regolamento il quale precisa che « in caso di licenziamento o dimissioni è dovuta una indennità in misura uguale all'ammontare massimo della indennità dovuta in caso di dimissioni senza preavviso ». Ancora una volta il rinvio viene fatto al Contratto Collettivo, cui bisogna domandare quale sia l'« ammontare mas-

simo dell'indennità dovuta in caso di dimissioni senza preavviso ».

Per orientare la ricerca, il Tribunale ritiene, in prima approssimazione, che sia da ritenere « culturalmente improbabile » nei confronti dei giornalisti, un trattamento molto peggiore rispetto agli altri dipendenti ».

Tentando una ulteriore approssimazione, il Collegio osserva che sono dimissioni senza preavviso le dimissioni per giusta causa, mentre le dimissioni con preavviso non lavorato sono, « ontologicamente », dimissioni con preavviso, sanzionate dal pagamento di una indennità in caso di mancata prestazione.

È opinione del Collegio che l'art. 36, assumendo come parametro l'ammontare massimo dell'indennità dovuta in caso di dimissioni senza preavviso, faccia riferimento alla fisiologia e non alla patologia, cioè a una ipotesi di dimissioni che non postulano preavviso, piuttosto che a dimissioni che postulano un preavviso *de facto* non prestato.

Diversi segnali sembrano rendere più « probabile » tale scelta interpretativa.

Anzi tutto, versandosi in una ipotesi di pagamento di indennità dal datore di lavoro al lavoratore, sembra logico ritenere che l'indennità dovuta in caso di dimissioni senza preavviso sia l'indennità prevista nella ipotesi di dimissioni per giusta causa, la sola che è equiparata, *quoad effectuum*, al licenziamento con preavviso.

A norma del 36, non deve essere corrisposta al lavoratore, in caso di dimissioni, l'indennità che questi dovrebbe pagare al datore non prestando il preavviso, ma l'indennità che ricaverebbe se si dimettesse senza preavviso, cioè per giusta causa.

Tale interpretazione sembra supportata dal riferimento all'« ammontare massimo della indennità », riferimento il quale ragionevolmente sottende che l'indennità avuta di mira è di quelle che possono avere un minimo e/o un massimo a seconda delle situazioni, connotazioni agevolmente attribuibili alla indennità dovuta dal datore in caso di dimissioni per giusta causa.

Le clausole legali e contrattuali vanno interpretate in modo che abbiano un significato.

Orbene, in caso di licenziamento, sarebbe comunque spettata la indennità nel suo ammontare massimo.

Sembra logico ritenere che il licenziamento per crisi aziendale non comporti la perdita del preavviso e che la scelta delle dimissioni incentivate siano trattate « almeno » come un licenziamento.

Esiste, anche per i giornalisti, un caso in cui dimissioni e licenziamento comportano un trattamento normalizzato a carico (si badi) del datore.

Questo caso è quello delle dimissioni *giuridicamente* senza preavviso, *rectius* delle dimissioni per giusta causa.

Del resto, anche la ragionevolezza vuole la sua parte e l'assimilazione, *quoad effectuum*, del licenziamento alle dimissioni incentivate non poteva che avvenire sulla base di una equiparazione delle dimissioni spontanee alle dimissioni per giusta causa, dove l'incentivazione sta solo nel riconoscimento del diritto del lavoratore in CIGS di dimettersi per giusta causa.

L'art. 27 del CCNL prevede il preavviso per *tutti* i casi di risoluzione del rapporto diversi dal licenziamento in tronco.

Le dimissioni per giusta causa, come è logico e naturale, comportano nel nostro sistema e nel sistema del contratto dei giornalisti, la corresponsione dell'indennità di licenziamento (v. art. 32 CCNL).

Qui non rileva stabilire se l'art. 32 contiene un elenco tassativo di dimissioni per giusta causa (il che sarebbe evidentemente assurdo), ma conta rilevare che l'art. 36 prevede, sia per il licenziamento che per le dimissioni incentivate in regime CIPI una indennità pari all'ammontare massimo della indennità dovuta (dal datore) in caso di dimissioni senza preavviso e il parametro trova comunque una esemplificazione nell'art. 32 del Contratto.

Riassuntivamente, la locuzione « dimissioni senza preavviso » va intesa come « dimissioni che non comportano giuridicamente preavviso da parte del lavoratore e non come « dimissioni che, pur comportando preavviso, *de facto* non sia stato prestato ».

Con queste precisazioni, la sentenza Carobene va confermata nel capo relativo alla indennità di preavviso.

2) Sulla qualifica spettante a Carobene.

Recita l'art. 11, comma 1, lett. c) che « è considerato capo servizio il redattore

al quale... sia stata attribuita la responsabilità di un determinato servizio redazionale a carattere continuativo e abbia alle proprie dipendenze due o più redattori e/o collaboratori fissi di cui all'art. 2, con il compito di coordinarne e riverderne il lavoro, fornendo le opportune direttive ».

Orbene, non c'è dubbio che, almeno formalmente, il Carobene si trovava preposto a una posizione di lavoro così connotata.

Lo ha confermato senza incertezze il capo-redattore Mucci, il quale ha riferito che Carobene non ha mai avuto alle sue dipendenze meno di 2 dipendenti, ne ha coordinato e rivisto il lavoro, fornendo le opportune direttive. Carobene aveva la responsabilità di una pagina « economica » che usciva in uno speciale inserto con cadenza bisettimale. Carobene esercitava tutti i poteri di iniziativa e di impulso nella scelta degli argomenti e dei collaboratori, curando anche l'omogeneità degli apporti e il taglio giornalistico dei contributi.

L'azienda non nega sostanzialmente l'evidenza di tali risultanze testimoniali, ma sostiene che il « servizio » cui era preposto il Carobene non aveva un supporto organizzativo sufficientemente differenziato e autonomo, così da poter essere considerato una mini-struttura.

Osserva il Collegio che ogni organizzazione, per il fatto che esiste e funziona, ha una « struttura ». Nella specie, il momento rilevante organizzativo-strutturale del servizio è definito convenzionalmente dal contratto ed è ravvisabile in un contesto situazionale connotato dalla presenza di un « prodotto continuativo » giustificato dall'apporto necessario di una unità operativa ternaria gerarchizzata.

La sentenza Carobene va dunque confermata anche nel capo relativo alla qualifica.

3) Sentenza Meda.

Per le considerazioni svolte *sub* 1) la sentenza Meda va totalmente riformata.

All'appellante vanno riconosciute differenze retributive per L. 15.251.202 con interessi e rivalutazioni.

La mancanza di contestazioni specifiche consente al Tribunale di rite-

nere il *quantum* sostanzialmente pacifico.

4) Spese.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano a Meda quando al primo grado in L. 1.200.000 di cui L. 60.000 di

spese e L. 230.000 di diritti e quanto al secondo grado in L. 800.000 di cui L. 35.000 di spese e L. 120.000 i diritti.

Si liquidano invece a Carobene in L. 1.400.000, di cui L. 35.000 per spese e 180.000 per diritti.

(*Omissis*).

UN INUTILE CHIARIMENTO SULLA LEGGE 416/81

La sentenza giudica sulle impugnazioni (riunite) di due pronunce della Pretura di Milano discordanti fra loro (25 maggio 1983 e 22 febbraio 1984¹).

Per la prima delle due sentenze impugnate la norma dell'art. 36 legge n. 416/81, che attribuisce « in aggiunta alle normali competenze di fine rapporto una indennità pari all'indennità di mancato preavviso e, per i giornalisti, pari alla *indennità prevista dai contratti collettivi* », in caso di risoluzione di rapporto nelle imprese in crisi occupazionale, viene chiarita dall'art. 32 del regolamento di attuazione della medesima legge, il quale stabilisce che tale indennità è determinata « in misura uguale all'ammontare massimo dell'*indennità dovuta in caso di dimissioni senza preavviso* ».

La motivazione non appariva convincente: lasciava perplessità, in particolare, la considerazione di fondo che non fosse logico riservare, in situazioni di crisi occupazionale come quelle a cui si rivolgeva la legge n. 416/81, trattamenti privilegiati ad alcuni (i giornalisti) rispetto ad altri (gli altri lavoratori).

Più credibile risultava la ricostruzione fatta dalla seconda sentenza — e qui confermata in base a un diverso ragionamento —, la quale individuava nell'apparente contraddizione delle due norme la coscienza, da parte del legislatore, del diverso trattamento peculiare per l'attività giornalistica.

Restava però il dubbio sul significato letterale della norma regolamentare: che cosa si voleva intendere, cioè, per « ammontare massimo dell'indennità dovuta in caso di dimissioni senza preavviso »?

Si era pensato all'influenza del cambiamento del contratto collettivo dell'82/84 (l'abbandono della dizione e della struttura dell'indennità fissa e la sua sostituzione con una classica indennità di mancato preavviso)², ma le date dei provvedimenti normativi sono antecedenti, e si viene pertanto a perdere ogni possibile collegamento in tal senso.

Restava poi il dubbio del riferimento al « caso di dimissioni » di cui parla il regolamento. Certo non poteva pensarsi — come aveva fatto il giudice della prima sentenza impugnata — che la legge avesse fatto riferimento, per l'indennità da corrispondersi dall'azienda, alla diversa indennità che deve corrispondere il giornalista al datore di lavoro nel caso di dimissioni (due mesi): unica ipotesi di preavviso regolata fino al contratto del 1979-81.

Inoltre, va considerato che solo per l'indennità fissa esistono un ammontare minimo ed un ammontare massimo (il secondo comma dell'art. 27 prevede che le misure di indennità previste per le diverse categorie contrattuali « sono aumentate di una mensilità per i giornalisti che abbiano una anzianità di servizio superiore a 20 anni »). Per l'indennità di mancato preavviso, invece, tale differenziazione non esiste.

La sentenza del Tribunale qui annotata chiarisce in modo esemplare tutti i dubbi, sia di sostanza, sia di forma. L'articolo del regolamento serve a parificare i dimissionari ai licenziati, dal momento che « in un sistema di sfoltimento incentivato costa sempre meno una dimissione di un licenziamento », perché la prima evita i costi dell'integrazione salariale. Ecco pertanto che si aggiunge, in via di parificazione, l'esonero

¹ In *Lavoro '80*, 1985, p. 250 ss., con nota di P. ZANELLI, *Crisi occupazionale e « indennità fissa »*, a cui si rinvia per i cenni ivi contenuti relativamente all'indennità di fine rapporto dei giornalisti.

² M. D'ANTONA, *Profili lavoristici della legge per l'editoria*, in *Riv. giur. lav.*, 1983, I, p. 51.

per i dimissionari dal preavviso; e, a scioglimento d'ogni dubbio, il regolamento precisa che è dovuta un'indennità nella misura dell'ammontare massimo della indennità per il caso di dimissioni senza preavviso. Cioè — osserva il Tribunale — per il caso di dimissioni motivate da giusta causa, non già per il caso di quelle con preavviso e senza prestazione di lavoro durante tale periodo, trattandosi logicamente di un recesso per fatto dell'impresa.

Perciò, in ultima analisi, è la stessa indennità (fissa) prevista per l'ipotesi di licenziamento con preavviso che sotto mentite spoglie riaffiora, attribuita in via di parificazione ai dimissionari per giusta causa. Essa è l'unica indennità, si

ripete, che nel contratto dei giornalisti ha un ammontare minimo ed un ammontare massimo, predeterminati e fissati dalla normativa del contratto stesso.

Peccato che tutto il ragionamento serva ora a poco: la legge del 10 gennaio 1985, « Ulteriori modificazioni, integrazioni e interpretazioni alla legge 5 agosto 1981, n. 416 relativa alla disciplina delle imprese editrici e provvidenze per l'editoria », modifica l'art. 36 della legge di riforma dell'editoria sostituendo alla formula « indennità prevista dai contratti collettivi » quella di « indennità pari a quattro mesi di retribuzione ».

Dell'« emergenza » esistono, evidentemente, pesi e misure diverse.

PIETRO ZANELLI