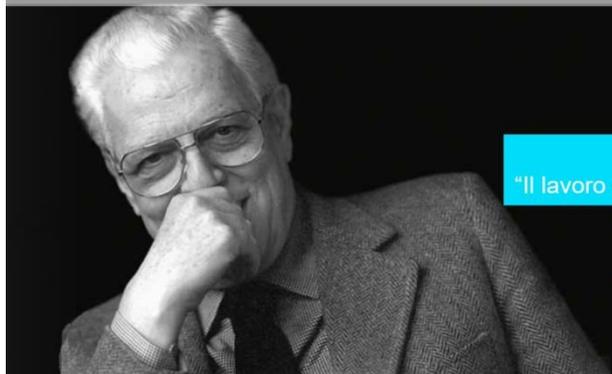


FONDAZIONE
SUL GIORNALISMO ITALIANO
PAOLO MURIALDI



Seminario sul tema:
"Il lavoro giornalistico nell'età dello smart working".

giovedì 17 settembre 2020

Sede della Federazione Nazionale della Stampa Italiana

I contributi inerenti il seminario di approfondimento sul tema
"Il giornalista nell'età dello smart working"

17 settembre 2020 - Sala Walter Tobagi



Giornalismo e Smart Working

Indice

- Giancarlo Tartaglia
- Raffaele Fiengo
- Francesco Facchini
- Prof. Christian Ruggiero
- Roberto Reale
- Daniela Scano
- Alberto Ferrigolo
- Romano Bartoloni
- Prof. Massimo Pallini
- Avv. Bruno Del Vecchio
- Avv. Giuseppe Catelli
- Alessandra Costante
- Beppe Lopez
- Oreste Pivetta
- Michele Mezza
- Luciano Ceschia
- Michele Urbano
- Filippo Nanni
- Silvia Garambois
- Guido Besana
- Guido Bossa
- Mimma Caligaris
- Fabrizio Tonello

Smart working e centralità delle redazioni.

La fase emergenziale dovuta alla pandemia per il Covid19 è ormai alle spalle e c'è da augurarselo, in via definitiva. In questi mesi i decreti governativi hanno cancellato diritti costituzionali fondamentali e hanno introdotto limiti allo svolgimento del lavoro, imponendo, laddove fosse possibile, il ricorso allo smart working. Si è trattato di misure eccezionali limitate nel tempo. Oggi quell'eccezionalità non esiste più e si dovrebbe tornare alla normalità.

Nella fase di emergenza nessun giornale ha interrotto la propria produzione. La libertà di stampa non è stata intaccata, ma tutti i giornalisti sono stati costretti a lavorare da casa: lo smart working ha regnato sovrano in tutte le redazioni e in alcuni casi si è rivelato, non una soluzione temporanea dovuta alla contingenza pandemica, bensì una prospettiva per il futuro. Qualche direttore-editore ha pensato che il futuro della professione giornalistica possa e debba identificarsi con lo smart working, cancellando le redazioni come luoghi fisici per la creazione quotidiana del giornale.

E' bene, perciò, che la categoria dei giornalisti si interroghi approfonditamente su questa modalità di esercitare la propria prestazione professionale e sui "benefici", che essa può produrre, ma anche sui "malefici", che una innovazione di questo tipo può apportare al lavoro del giornalista.

Esistono, ovviamente, aspetti psicologici, ma anche sociologici, che non vanno sottovalutati, anzi, che devono essere approfonditi con molta attenzione. Vi è poi un aspetto sindacale, che è quello relativo alle norme contrattuali. Prima, però, di avventurarsi nelle richieste di nuove norme è opportuno verificare quali siano gli strumenti che già oggi esistono nel contratto collettivo di lavoro e che possono essere richiamati per affrontare la questione.

Il Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico è un corpus normativo costruito nel corso degli anni con l'obiettivo di regolare l'esercizio di una professione difficilmente inquadrabile nell'ambito del lavoro subordinato. Non a caso l'art. 7 del Contratto, nello stabilire l'orario di lavoro settimanale del giornalista, specifica che "l'esercizio dell'attività giornalistica rende difficile l'esatta determinazione del numero delle ore di lavoro e della loro distribuzione". Perché questa precisazione? Per la semplice constatazione che il lavoro giornalistico non si svolge tutto e sempre nelle stanze della redazione. Il cuore di ogni giornale quotidiano è la cronaca e i cronisti svolgono la loro attività per le strade, nelle questure, negli ospedali, ecc., ovunque accadono fatti di cronaca di interesse generale. Il vecchio adagio, che il giornalismo è un mestiere che si fa consumando la suola delle scarpe, ancora oggi indica lo spirito con cui si deve fare questo lavoro. Una cronaca composta tutta in redazione, assemblando comunicati stampa, non è una cronaca, ma l'anticamera della morte del giornale.

I giornali, però, non sono fatti soltanto di cronisti. Vi sono molte altre mansioni, che svolgono principalmente la loro attività all'esterno. Si pensi ai corrispondenti dall'estero, si pensi agli inviati, ai critici, agli informatori politico-parlamentari o ai vaticanisti, tutte mansioni che comportano inevitabilmente una presenza extra redazionale. Anche per questi giornalisti l'essere prevalentemente fuori dalla

redazione è una prerogativa essenziale e lo svolgimento del loro lavoro è già regolato dal Contratto Collettivo.

Con lo sviluppo tecnologico e la possibilità di scrivere da remoto e trasmettere i propri “pezzi” in tempo reale alla propria redazione o addirittura direttamente in tipografia, si è iniziato ad utilizzare lo smart working anche per il lavoro tipicamente redazionale.

A questo punto è necessaria una riflessione. Il giornale, anche nella legge sul diritto d'autore, è considerato un'opera intellettuale collettiva. Collettiva non vuol dire che sia soltanto la somma di contributi individuali, ma che sia il frutto di una collettività redazionale. La redazione, nella produzione di qualsiasi giornale, è lo strumento fondamentale attraverso il quale passano la discussione e il confronto per arrivare alla elaborazione complessiva del prodotto che ogni giorno viene confezionato. Di conseguenza, la smaterializzazione della redazione, che si potrebbe tecnicamente realizzare con l'applicazione integrale dello smart working, potrebbe produrre un danno incalcolabile al giornale stesso.

A tutela del lavoro in smart working è intervenuto già nel 2017 il legislatore con la legge n. 81 del 22 maggio, che ha voluto individuare “misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”. Queste norme si applicano anche al lavoro giornalistico nel quadro, ovviamente, di quanto stabilito nel Contratto Collettivo. Ma cosa in sostanza prevede questa legge? In primo luogo che lo smart working si possa attuare in accordo tra le parti, intendendo per parti il datore di lavoro e il singolo lavoratore. Una disposizione questa che trova però un limite nel contratto di lavoro, laddove si prevede l'obbligo di un preventivo accordo collettivo da stipulare tra il direttore e il Comitato di redazione. Un altro punto rilevante della legge è quello che prevede il diritto del lavoratore in smart working a mantenere il trattamento economico e normativo previsto dai contratti collettivi per i lavoratori che svolgono le medesime mansioni all'interno della stessa azienda. Infine, elemento non secondario, c'è l'obbligo del datore di lavoro di garantire la salute e la sicurezza di chi svolge la propria prestazione lavorativa in smart working.

Questo è quanto prevede la legge e non è poco. Ma le norme di legge devono trovare applicazione nell'ambito delle disposizioni del Contratto Collettivo.

Non si deve mai dimenticare che un passaggio di estrema rilevanza nel lavoro giornalistico è quello definito negli artt. 6 e 34 del Contratto. In sostanza, nelle aziende editoriali di quotidiani e periodici, l'organizzazione del lavoro è di esclusiva competenza del direttore del giornale, sentito il Comitato di redazione. Ciò significa che l'organizzazione del lavoro non è mai di competenza del datore di lavoro, ovvero dell'editore. E' questo il passaggio centrale del Contratto Collettivo di categoria e del lavoro giornalistico.

Ne consegue che lo smart working non può essere unilateralmente introdotto dall'azienda editoriale, né tanto meno contrattato individualmente tra azienda e singolo giornalista. Lo smart working deve essere previsto nell'organizzazione del lavoro, frutto del confronto tra direttore e Comitato di redazione.

A tutto ciò si deve aggiungere che nei casi di smart working, per l'obbligo di tutela della salute e della sicurezza del lavoro previsto dalla legge 81/2017, devono inevitabilmente trovare applicazione le norme sull'ambiente di lavoro e la tutela della salute previste dall'art. 42 del Contratto Collettivo, nonché dall'allegato E del contratto stesso.

Questo è quanto oggi già previsto dal Contratto Collettivo in materia di smart working. E' sufficiente? La risposta sarà data nel futuro, ma una cosa è certa: non siamo all'anno zero e non siamo privi di norme che possano tutelare il lavoro giornalistico. Un compito importante spetta ai Comitati di redazione, che sono chiamati a tutelare il corpo redazionale e a vigilare sulla corretta applicazione del Contratto Collettivo. Sarà bene che i Comitati di redazione riprendano a svolgere la loro funzione, in ogni testata, di protagonisti e soggetti centrali, nella consapevolezza che la smaterializzazione delle redazioni comporterebbe ineluttabilmente il venir meno del loro ruolo e delle loro funzioni.

Giancarlo Tartaglia

Il giornalismo è un'opera comune

“Working at home” durante le settimane paurose del Coronavirus è stato l'unico modo per portare in edicola e nelle case (dove eravamo tutti rinchiusi salvo brevi uscite ammesse per cibo, farmaci, giornali e sigarette) l'informazione qualificata, bene primario. A Milano ho fotografato più volte la fila all'edicola e mi ha scaldato un po' il cuore. Pensare però che sia stato scoperto, come una mela caduta da un albero, un nuovo modo di fare i giornali (economico e innovativo) porta su una strada sbagliata.

Esiste un principio solido, collaudato, una costituzione materiale del giornalismo: “L'impostazione del lavoro giornalistico è il frutto di un'opera comune, al quale ogni giornalista è chiamato a partecipare secondo le sue competenze. Il direttore, e chi lo rappresenta, ha una funzione di guida che esercita solidalmente con l'intero corpo redazionale, nel riconoscimento delle rispettive prerogative”.

Questo testo fu emanato (verso la fine della breve “primavera di via Solferino“) da Piero Ottone, il 4 aprile del 1972: è una frase dello “Statuto del giornalista” e ha avuto anche un bagno giuridico che lo ha reso carattere non transitorio della testata “Corriere della Sera”.

Ma non si tratta di una nostalgia tirata fuori da un archivio, né vale solo in via a Solferino, nei grandi media. Non è un fatto del passato.

Appena qualche mese fa, il 16 novembre, Jay Rosen, che insegna alla New York University, aprì una discussione molto partecipata chiedendosi in che cosa consista la cultura della newsroom, della redazione. Lo fece con una serie di tweet in successione, un “thread”. Partiva così: “By newsroom culture I mean the beliefs, attitudes and styles that young journalists acquire as they learn to be pros. An occupational culture is absorbed by people more than it is taught to them. It is neither a conscious nor a fully unconscious possession, but semi-conscious”.

E' venuto fuori che se un giornalista entra a far parte di una redazione in pochi giorni diventa parte integrante e attiva di quella “cultura”. Questo fatto è riscontrabile in ogni dimensione e forma, dalle più piccole radio locali, ai siti grandi e piccoli. In alcuni casi è assai forte e trova un riferimento chiaro in una persona, come accade ancora a Milano con Piero Scaramucci. Lo scambio e l'arricchimento continui sono il dato prevalente.

Ma in che senso un giornale, stampato o realizzato in qualunque altro linguaggio, radio, televisivo o web, è “una opera comune”? Come viene fuori in concreto? Basta osservare la fabbrica delle notizie nella sua dinamica reale per scoprire che è così, perfino se prendiamo in considerazione un singolo articolo. Infatti nei casi di riconosciuta qualità non è nemmeno prevista necessariamente la firma, come è scritto nella storia di testate come Time e l'Economist.

In Italia, l'organizzazione attuale ha preso corpo cinquant'anni fa quando è caduto l'“organigramma verticale”, il giornale che nasceva da una piramide a scendere, dal vertice ai luogotenenti: il direttore convocava il capocronista, poi il capo della

Politica, quello dell'Economia, il responsabile degli Interni e degli Esteri. E dava disposizioni. Il giornale insomma nasceva e prendeva corpo dall'alto.

Questo modello non è caduto per la "rivolta delle redazioni", che pure c'è stata, per la volontà dei giornalisti di essere giornalisti dopo il Sessantotto. E' stata una necessità naturale per il numero crescente delle pagine e dei temi.

In forme simili, in tutte le realtà, un "nuovo modo di fare il giornale" si vede, fin dalla riunione del mattino o del primo pomeriggio, con i capi di tutte le sezioni chiamati attorno a un tavolo che annunciano il menù del giorno in base alle notizie che sono arrivate e si stanno sviluppando.

E' quasi misurabile il valore dello scambio delle diverse sensibilità e competenze che si incrociano e si influenzano, anche con una battuta, nella dinamica della "conference room", la "riunione". Restiamo sulla carta stampata. Ma vale per tutti i media.

Seduti attorno a un tavolo troviamo: Interni - Politico - Esteri - Cronaca cittadina - Cultura e tempo libero - Economia e lavoro - Spettacoli - Cultura - Weekend/Sabato e Domenica - Scienze - Sport - Ufficio romano (per testate lontane dalla Capitale) - Magazine (quando c'è) - Salute - Online - Grafica - marketing (talvolta).

E' talmente importante, decisivo, per capire come nasca l'"opera comune", che ho sempre letto agli studenti gli appunti presi su un quadernetto il 12 settembre del 2001 durante la riunione in sala Albertini. In quel caso (nel giro di pochi giorni) nacque addirittura un nuovo linguaggio dei quotidiani, a incominciare dalle frasi di citazioni messe in cima a tutte le molte pagine ogni giorno.

L'inizio della riunione spesso è dedicata al confronto con gli altri giornali in edicola, è spesso necessariamente impietosa.

Sul momento, non tutti apprezzano, perché la trasparenza ha dei costi umani, anche personali. Le brutte figure sono inevitabili e gli incidenti sono frequenti. Non solo per i "buchi". Un esempio: tutti scrivevano tranquilli che nei cortei dei primi anni Settanta si gridava "Basco nero, il tuo posto è il cimitero". Giampaolo Pansa diceva "Attenzione!" (e aveva ragione). E finiva talvolta in lite. E non dico quando il "Corriere" mise una bistecca in prima pagina... Ma il giornale come "intellettuale collettivo" faceva un balzo in avanti. Per favore, nessuno pensi che con Zoom sia la stessa cosa.

Questo cambiamento, però, non è un processo lineare in Italia perché il giornale, a parte l'assenza di libertà del ventennio fascista, né prima né dopo ha chiara la vocazione ai fatti per permettere una autentica formazione dell'opinione pubblica in una democrazia. Talvolta questo accade, in circostanze eccezionali. Il caso Moro, l'uccisione di Falcone e Borsellino, un grande pericolo. Ma nella sua vita quotidiana il giornalismo (a partire dall'Ottocento) fornisce soprattutto ai ceti dirigenti e dintorni le "idee", gli strumenti e gli elementi per dispiegare il campo di forze qual è. Il numero delle copie vendute in Italia, sempre fanalino di coda, dice questo.

Comunque mentre questo rinnovamento avveniva ho potuto vedere e analizzare in tempo reale sul luogo molti modelli da tenere presente: New York Times, Washington Post, Chicago Tribune e Los Angeles Times. In verità ho proprio cercato

di copiare la macchina dove funzionava meglio. E ho sempre trovato l'opera comune in costruzione continua.

Per essere onesti la sostanza del ruolo dei giornalisti nella costruzione comune in Italia veniva tuttavia diminuito già nell'organizzazione prevista.

Avevo visto negli Stati Uniti un sistema molto semplice e funzionante, nei grandi quotidiani.

Ogni sezione del giornale avviava in proprio tutto quel che succedeva sotto il proprio tema. Metteva in moto i giornalisti, chiedeva gli articoli, valutava il peso delle notizie. Questo richiedeva una notevole caratura del capo della sezione. Per rendere l'idea, il famoso Bob Woodward del Watergate, dopo il clamoroso successo, faceva il capo cronista con le sue human stories.

Quando nel pomeriggio il giornale incominciava a prendere forma, il centro decisionale passava al direttore e ai suoi collaboratori che avevano letto-valutato-discusso nella riunione del pomeriggio, sul peso e la collocazione delle notizie e degli articoli, dopo i confronti. E calavano la parola finale. A partire dalla Prima pagina.

Niente di tutto questo nella traduzione italiana, quasi dappertutto. Il più naturale dispiegamento in tutti i redattori della professione dei singoli (e del suo valore aggiunto civile ed economico) veniva visto come assembleare, se non sovversivo. Certe pratiche (come siglare ogni notizia con le agenzie o red.est, o mettere i nomi del fotografo) sono via via cadute. Eppure erano importanti. Se pubblico una notizia di un premio insignificante è giusto che la redazione culturale se ne assuma la responsabilità con un "(red. cult.)".

Il discorso scivola verso una perdita di peso del giornalismo nel prodotto. L'espansione del marketing e le forme ibride della pubblicità nativa sono un fatto con cui si devono fare i conti. E i redattori coinvolti si sforzano di farli con onestà. Nè mancano articoli pregevoli, servizi e inchieste come fiori su un brutto muro. Ma non possiamo nasconderci che, dall'anno 2000, con il crollo progressivo di pubblicità e copie la cosiddetta "informazione di confine" ha conquistato molti spazi. Non riesco a essere contrario all'allargamento di notiziabilità che porta in forme nuove i marchi aziendali. Vado proponendo diverse ricerche su questo con il rispetto dovuto a iniziative e modi che assicurano introiti decisivi. Nemmeno quando ho visto supplementi giornalistici con il nome di una ditta come testata ho gridato allo scandalo.

Però rilevo che lo squilibrio c'è. E ha conseguenze gravi. Anche di fronte alle notizie più clamorose, quando la redazione individua il da farsi.

Un caso. Nella pandemia (35 mila vittime in Italia) alcune fonti non hanno mai reso pubblici dati fondamentali per la comunità: i contagi e le vittime nel territorio. Erano informazioni vitali (per il tracciamento dei contatti) per capire dove e come si sviluppava in modo tragico il morbo. I giornalisti, il giornale poteva (doveva?) cercare in proprio queste notizie, nelle diverse città, negli ospedali. Certo con molti giornalisti mandati sul campo senza ritorno di guadagno immediato.

L' idea di affiancare i cittadini nel mare disordinato, e non sempre leggibile, della comunicazione ha a che fare con il funzionamento della democrazia. La possibilità di “sapere e deliberare” da parte di tutta la società è sempre aumentata da Gutenberg in poi, con lo stampare, la radio, la televisione e ora con il digitale e l'accessibilità generale del web.

Ma questo una società deve volerlo. Una disinvolta accettazione di “Docking station” con giornalisti a turno, sull'onda di risparmi possibili, approfittando della necessità di distanziamento sociale, va nella direzione opposta rispetto alla domanda di più giornalismo indipendente che ha il cuore proprio nelle newsroom.

Assomiglia troppo a “mandiamo a casa i giornalisti”.

Raffaele Fiengo

Come cambiare la redazione con lo smart working

Smartworking e giornalismo. Parliamone subito, prima che sia troppo tardi. Mi è stato chiesto (un onore) di espormi in prima persona per discutere sul tema che sembra essere, a seconda dei punti di vista da cui lo si guarda, un'opportunità o una trappola. Forse dovremmo cambiare la solita prospettiva da cui vediamo le cose, quella negativa, cercando di pensare agli scenari che può aprire nella professione che versa in una profonda crisi di identità ancor prima che di soldi.

Lo stato delle cose. Era il giugno del 2017 quando è stata introdotta in Italia la legge sul cosiddetto lavoro agile. Una norma che declinava gli elementi del rapporto tra lavoratore e azienda (in modo parziale o totale rispetto all'orario) e che aveva elementi innovativi, ma anche una filosofia vecchia. Aveva ed ha elementi innovativi: tra le parti, infatti, si costruisce un accordo che prevede gli strumenti tecnologici adatti al lavoro, l'equiparazione del compenso tra lavoratori agili e non agili, un diritto alla formazione continua e anche quello, importantissimo, alla disconnessione. Molti gli aspetti controversi, il primo dei quali connesso proprio all'ultimo diritto citato nella frase precedente. Il lavoro agile, basato sull'orario e sul controllo, è stato utilizzato, anche in questo periodo di pandemia, come una specie di giogo sulle spalle del lavoratore utile ad aumentare i tempi di reperibilità (e quindi di disponibilità alle operazioni) annullando ulteriormente i tempi di vita rispetto a quelli del lavoro. La disconnessione? Una specie di chimera. Questa legge badava e bada solo ai dipendenti. E i collaboratori?

Gli altri agili. Già, peccato però che giornali, agenzie, siti e televisioni siano fatti da un popolo di freelance le cui garanzie sono pari a quelle dei rider che ci portano il cibo a casa. Zero. Loro sono gli altri agili. Costretti da sempre allo smartworking, non dotati di accordi, se non in rari casi, con le loro testate, omaggiati spesso di tagli unilaterali al compenso, dotati di rappresentanza nulla. Lo smartworking è la loro vita, ma gli strumenti di lavoro sono i loro, i costi sono i loro, la disconnessione un'assurdità. Sono la maggioranza dei giornalisti d'Italia il cui compenso è sotto i 10 mila euro annui in media. Lo smartworking può essere quel combinato disposto tra tecnologie e cambiamento dei flussi di lavoro che può ribaltare la loro situazione.

Le redazioni. Cos'erano le redazioni prima del Covid e dello smartworking? Astronavi in viaggio verso Marte già ben lontane dalla Terra. Le redazioni, negli ultimi anni, si sono staccate dal reale per creare comunità di interessi o fazioni specifiche (molto spesso collimanti con i desiderata dell'editore di turno). La creazione di quell'opera collettiva di rappresentazione e analisi della realtà che doveva essere un medium è diventata altro. Già prima del Covid erano stanze svuotate di contenuto. Ora sono stanze svuotate anche delle persone e un'occasione ghiottissima per gli editori di abbattere un costo. L'apripista dell'operazione?

Caltagirone che ha prolungato lo smartworking de Il Messaggero e ora vola verso la vendita di via del Tritone.

Ok, questo lo stato dell'arte. Ribaltiamo il punto di vista. E se lo smartworking fosse la chiave di volta per il futuro? Ormai gli strumenti tecnologici che abbiamo a disposizione (pc, smartphone e tablet) ci connettono a piattaforme in mobilità sulle quali si possono svolgere tutti i passaggi per la creazione di contenuti di qualsiasi tipo di medium. Già, sto parlando di quello smartworking che anche noi giornalisti ora consideriamo come un autoisolamento, senza pensare che la tecnologia mobile che abbiamo a disposizione potrebbe essere la piattaforma del rilancio. Rivediamo, quindi le posizioni, e gli elementi della costruzione del flusso di lavoro di una testata e pensiamo a come normarli, mettendo sul tavolo i soldi che si risparmiano con le economie di scala delle aziende editoriali e trovando per questi cooptazioni finalizzate a migliorare la condizione di tutto il comparto, non solo quella degli editori.

Le tecnologie? Tutte nel telefonino. Sono un esperto di mobile content creation. Creo prodotti editoriali, formo, insegno, offro consulenze tutte basate sul lavoro interpretato con le device mobili. È ora di scrollarsi di dosso la paura del cambiamento e di far entrare la mobilità nel lavoro giornalistico con l'obiettivo di metterla a frutto per un risultato editoriale migliore e quindi perfino più vendibile. Con il telefonino si girano film, perché non si può fare un intero prodotto editoriale? Sulle piattaforme di lavoro collaborativo si possono costruire i processi decisionali di un giornale, creare contenuti in collaborazione simultanea, scrivere articoli, caricare contenuti multimediali nei programmi di redazione, archiviare, intervistare, produrre video senza contatto fisico, creare infografiche, fare analisi dei dati. Cosa stiamo aspettando?

I nuovi redattori e le nuove redazioni. “Houston, abbiamo un problema...”. Ecco il nuovo ruolo delle redazioni. Devono essere centri di controllo dei passaggi di produzione del risultato editoriale e di protezione e coordinamento dei giornalisti. Luoghi dove si pensa, ma anche dove si vede la realtà che ci circonda. Ogni smartphone di ogni giornalista può essere collegato alla “centrale” per aiutarne il lavoro, coadiuvarne lo sviluppo, guidarlo al risultato. La redazione deve diventare un cuore pulsante di un sistema le cui vene, grazie al lavoro virtuale, tornano ad essere terminazioni sul territorio. Le redazioni, ora mere catene di montaggio quantitativo, tornerebbero proprio grazie ai ponti che costruisce lo smartworking, corpi con occhi e orecchie su quello che sta succedendo nella realtà. I redattori dovrebbero ricevere tra le mani lavoro vivo, eseguito in tempo reale, da trattare per l'armonizzazione col risultato che il cervello di questo corpo ha dato al cuore. Una mia collega, quando deve andare in redazione, dice “vado in fonderia”. I redattori dovrebbero dire: “Vado al centro di controllo”. Per un redattore lo smartworking dovrebbe essere il mezzo

con cui andare a cercare la notizia stando di fronte al fatto per poi andarla a rifinire in redazione sulla sua scrivania.

Contratti, collaboratori e mezzi. La contrattualistica della nostra professione è stata travolta dal tempo e dalla crisi. È il momento di cambiarla proprio in chiave smart, ma come un combinato disposto che non risponda più a turni di catena di montaggio, ma sia integrato con i risultati editoriali e migliori la qualità del lavoro e la vita del lavoratore. Il vincolo fiduciario tra giornalista e giornale non dovrebbe più essere governato da numeri quantitativi, ma da numeri qualitativi. Detto questo va aggiunto che anche i collaboratori vanno riconosciuti come smartworker e messi a lavorare con accordi e mezzi adatti alle ore impiegate a costruire il risultato e a rappresentare quegli occhi e quelle orecchie dei quali il corpo redazione ha bisogno. I mezzi? Un perfetto kit da mobile journalist costa meno di mille euro. Anche gli strumenti amministrativi di una testata possono diventare utilizzabili su piattaforme virtuali e codificare il rapporto di lavoro con il contribuente. Affinché sia certo e venga pagato. Subito. Come si fa per un idraulico.

Questione di soldi. Gli strumenti del lavoro agile vanno adeguati al tempo e la revisione del ruolo delle redazioni, dei redattori e dei freelance va fatta secondo una logica di sistema. L'editore dev'essere cooptato a mettere sul tavolo le risorse risparmiate dal contenimento dei costi fissi delle redazioni per rinnovare il rapporto con le vene che rappresentano i terminali di quel cuore pulsante che deve ricominciare a essere la redazione, vero centro di pensiero e di controllo tecnico del prodotto finale. Le risorse economiche si trovano lì, ma ci vuole un nuovo impianto contrattuale e di rapporto tra editori e giornalisti affinché siano redistribuite equamente. Non può finire tutto a un gioco per il quale gli editori si sbarazzano degli immobili delle redazioni e si mettono in tasca il risparmio. I giornalisti facciano un passo avanti e cambino le regole del gioco, gli editori anche.

Francesco Facchini

Sul paradosso dello smart working applicato al giornalismo

Lo straordinario laboratorio sociale forzosamente garantito dall'esperienza del lockdown – e da quella del lento ritorno alla “normalità”, sul quale pesa l'ombra di nuove ondate della pandemia – ha certamente fornito dati di grande interesse circa la possibilità di una più consapevole integrazione delle tecnologie digitali a disposizione nei contesti lavorativi e non solo. Tuttavia, la repentina conversione delle diverse attività lavorative al paradigma dello “smart working” ha condotto a più di un cortocircuito, e ancor più complicata appare la situazione allorquando la professione in esame è quella giornalistica.

In generale, esistono diverse aree problematiche, che Federico Butera riconduce, in un recente articolo per la Rivista “Studi Organizzativi” (https://www.francoangeli.it/riviste/Scheda_rivista.aspx?IDArticolo=66189), a sei ambiti che sembrano sufficientemente comprensivi: “i vincoli normativi tuttora vigenti malgrado il Decreto Legislativo del 2020; l'assenza o insufficienza di adeguati strumenti informatici e di reti di telecomunicazione robuste; la inadeguatezza delle postazioni di lavoro domestiche spesso contrastanti con gli spazi ridotti e con i suoi abitanti, in particolare i bambini; la inadeguatezza dei sistemi per la definizione dei risultati del lavoro; la scarsa chiarezza sul cambiamento organizzativo che tutti stanno vivendo; la scarsa capacità delle persone di gestire il *work and life blurring*, il confine fra vita e lavoro” (p. 147). Sin da questa lista, emerge il primo cortocircuito che in qualche misura inquina il dibattito sullo smart working alla radice. Per renderla ancor più evidente, prendiamo a prestito una definizione da un altro articolo scientifico, per la Rivista “Cambio” (<https://oaj.fupress.net/index.php/cambio/article/view/7395>): “Con il termine smart working ci si riferisce al lavoro svolto in qualsiasi luogo, purché fuori dai confini aziendali, usando intensivamente un dispositivo mobile e una tecnologia cloud per la condivisione di dati e informazioni e per la comunicazione organizzativa. Anche se, tipicamente, la casa è il principale luogo “altro” (Davis, Polonko 2001), tale lavoro può essere svolto anche da postazioni remote diverse, come gli internet cafe, le stanze d'albergo, gli uffici dei clienti, treni e altri mezzi di trasporto, tanto che alcuni hanno parlato di un vero e proprio “nomadismo lavorativo” (Liegl 2014). Il termine, che si riferisce quindi tecnicamente al lavoro svolto per mezzo di un dispositivo smart (smartphone, tablet, PC portatile, ecc.), è usato più in generale per descrivere qualunque tipo di lavoro svolto da una postazione remota (Cha, Cha 2014)”. Laddove questa grande varietà di luoghi non è *tipicamente* ma *unicamente* ricondotta all'ambiente domestico, è chiaro che alcune delle aree problematiche sopra citate, in particolare il tema dell'adeguatezza degli strumenti informatici e quello dell'adeguatezza delle postazioni lavorative, assurgono ad ostacoli il cui superamento eccede decisamente la pertinenza della cultura organizzativa.

D'altronde, se mettiamo le categorie che definiscono l'essenza dello smart working, i suoi benefici e svantaggi in particolar modo dal punto di vista del lavoratore, alla

prova di una professione come quella del giornalista, vengono alla luce ulteriori dubbi e paradossi.

Da una parte, la stessa definizione di un lavoro svolto almeno in parte al di fuori della sede aziendale attraverso strumenti smart coglie l'evoluzione della pratica giornalistica degli ultimi vent'anni almeno. Non solo parte dell'attività di reperimento delle notizie avviene necessariamente al di fuori di una redazione, ma, con la disponibilità di strumenti di ripresa sempre più facilmente trasportabili e sempre meno legati alla necessità di riversare il contenuto ripreso prima di poter procedere al suo confezionamento, la ratio tra lavoro svolto in sede e lavoro svolto in remoto si è sempre più sbilanciata verso il secondo polo. Sino ad arrivare alle frontiere del "mobile journalism", ben riassunte nel sottotitolo di un libro di Nico Piro, "Come progettare, girare, montare e distribuire video professionali con il telefonino e... poco altro" (<https://www.cdgedizioni.it/journalism-communication-tools/159-mobile-journalism-9788866580751.html>).

Dall'altra, nella misura in cui l'informazione è *un'opera intellettuale collettiva*, come sottolinea Giancarlo Tartaglia nel primo contributo di questo dibattito sul tema del lavoro agile (<http://www.fondazionemurialdi.it/smartwork1.html>), c'è da chiedersi se alcune delle categorie utilizzate per definire lo smart working siano in termini assoluti adatte a definire, e in prospettiva ri-definire, la professione giornalistica. Ancora Butera, riassumendo il lavoro pluriennale di Domenico De Masi, descrive i vantaggi potenziali di un'adozione sempre più diffusa del lavoro a distanza per i lavoratori, le aziende e la collettività. Concentriamoci sulle prime due categorie: "*Per i lavoratori* aumenta, con l'autonomia, la possibilità di autoregolare tempi, luoghi e ritmi; si riduce la separatezza tra lavoro e vita; migliorano sia le condizioni di lavoro che la gestione della vita familiare e sociale; si risparmiano tempo, fatica, spesa e rischi del pendolarismo. *Per l'azienda* si riducono i costi fissi per edifici, postazioni di lavoro e servizi; si risparmiano i costi di gestione (illuminazione, riscaldamento/aria condizionata, pulizia, manutenzione certificazione e messa a norma degli impianti); diminuiscono la microconflittualità, l'assenteismo e il turnover; la produttività aumenta del 15-20%; è possibile integrare i diversamente abili e le persone svantaggiate; si può accedere ai benefici fiscali; sono facilitate la crescita dimensionale e l'espansione geografica" (p.146). L'autonomia e i margini di autoregolazione del tempo di lavoro è una dimensione inscritta nel Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico, altra dimostrazione del fatto che il lavoro di giornalista è "smart" in partenza. Sospendiamo il giudizio sulla gestione della vita familiare e sociale, perché gli effetti della "solitudine" ingenerata dallo smart working, ai quali Albano, Parisi e Tirabeni dedicano un interessante paragrafo nel già citato articolo per "Cambio", sono ancora da verificare nel contesto dell'Italia del post-lockdown, per tutte le categorie di lavoratori. Quanto alle altre variabili – tempo, fatica e spese, in particolar modo per i trasporti –, esse si applicano chiaramente al contesto aziendale che intende superare il modello "fantozziano" dell'ufficio-fabbrica, ma non è chiaro come esse possano trovare rispondenza nel lavoro del giornalista, che, fatto salvo un numero alquanto ristretto di casi, si troverà piuttosto di

fronte a un aumento delle spese, senza poter contare almeno in parte sull'infrastruttura della redazione, e non potrà "per statuto" pensare di ridurre le spese per mobilità. Lato azienda, tralasciando la questione dei costi fissi e salutandole invece con favore la possibilità di integrazione sociale ed espansione geografica, suscitano perplessità due degli "indicatori di successo" presentati. Anzitutto, l'aumento della produttività. Nella misura in cui questo indicatore è legato a una modalità di lavoro fatta di to-do lists giornaliere e obiettivi settimanali chiaramente stabiliti e concordati con il proprio datore di lavoro, la sua applicabilità al settore dell'informazione, che richiede la già citata flessibilità lavorativa proprio in funzione della sua stretta sintonia con *ciò che accade nel mondo*, configura un tipo di "smartness" decisamente differente, forse incompatibile con la pratica giornalistica. Meno evidente è la criticità insita nella riduzione della micro-conflittualità. Essa, tuttavia, non solo rimanda alla più ampia dimensione della socialità sul posto di lavoro, oltremodo necessaria specie per le professioni intellettuali, ma è in qualche modo connaturata alla redazione di un'opera collettiva come quella informativa. Se è vero che il datore di lavoro può verificare la produttività del giornalista attraverso la qualità del pezzo una volta consegnato, è altrettanto vero che sembra assai pericoloso ignorare tanto la fase precedente la scrittura del pezzo – la decisione stessa di trattare un certo tema, il punto di vista da adottare, il ruolo da dare al singolo pezzo entro l'economia del quotidiano, dell'edizione del telegiornale, della copertura informativa della testata online – quanto quella successiva. È davvero utile privare la pratica giornalistica della classica scena del caporedattore che redarguisce in modo più o meno teatrale il neoassunto "invitandolo" a riscrivere il pezzo appena consegnato? Questa e altre dinamiche redazionali fondate in fin dei conti sulla conflittualità, così come sulla funzionalità di una rigida divisione in ruoli, sono davvero separabili senza nocimento dalla professionalità giornalistica?

La questione è al tempo stesso molto semplice nella sua formulazione e molto complicata nella sua messa in pratica. Occorre considerare, in generale, ma in particolar modo per le professioni intellettuali e massimamente per quella giornalistica, la specificità del lavoro, la misura in cui esso è già "smart", rifuggendo da modelli applicabili a ogni realtà professionale. Richiamando l'ultima dimensione individuata da Albano, Parisi e Tirabeni per "Cambio", quella che meno indugia sugli aspetti critici dello smart working e più si concentra sulle sue conseguenze positive, è evidente che non tutti i programmi di coinvolgimento attivo del lavoratore finalizzati alla creazione di occasioni di ricostruzione del *collettivo di lavoro* sono applicabili al giornalismo. Tuttavia, alcune definizioni appaiono particolarmente adatte a definire pratiche di "smartizzazione" del lavoro giornalistico: tra queste, la capacità di *fab lab* e *coworking spaces* di aiutare "a capire come i lavoratori che operano individualmente in un contesto remoto rispetto all'organizzazione di riferimento principale (al di là del rapporto di lavoro, dipendente o meno), e che hanno la possibilità di spostarsi e usare in modo flessibile il tempo, tendano a costruirsi fuori dalle mura domestiche ambienti di lavoro nei quali oltre ad essere disponibili postazioni e strumenti per il lavoro e per le pause di relax, circolano informazioni

utili di vario genere: per la costruzione di nuove competenze professionali, per la ricerca di nuove opportunità di impiego, per la formazione di sentimenti di appartenenza a un collettivo” (pp. 69-70).

Christian Ruggiero

“I limiti del mio linguaggio sono i limiti del mio mondo”, scriveva un centinaio di anni fa una delle menti più brillanti del novecento. Intendeva dire che le espressioni che usiamo definiscono il nostro modo di inquadrare le cose, le modalità con cui leggiamo i fenomeni. Negli Stati Uniti queste “inquadrature logiche” le chiamano anche cornici narrative. Della loro micidiale efficacia abbiamo preso coscienza in questi anni in relazione ai discorsi d’odio. Se qualcuno, dotato di mezzi adeguati, crea un “clima negativo”, di disprezzo o paura intorno a un gruppo sociale indicato come nemico, poi è difficilissimo tornare indietro. Ma il meccanismo funziona pure per contenuti solo apparentemente più neutri. Eccoci così arrivati al punto, al cosiddetto “smart working”. Faccio solo una premessa: è dimostrato che gli anglicismi, che tanto piacciono alla nostra classe politica, servono soprattutto per abbellire il racconto, mischiare le carte, confondere le idee. Dobbiamo partire da qui e analizzare perciò con un minimo di attenzione il significato dell’aggettivo inglese smart. Qual è il primo oggetto/immagine che viene in mente a un italiano quando sente questo termine? Beh, sicuramente è il “phone” che ha in tasca, il suo “telefonino intelligente”, l’attrezzo cui dedica buona parte della sua giornata. Consultiamo adesso un dizionario online e verifichiamo che smart viene tradotto ovviamente con intelligente ma poi con furbo, sveglio, astuto, bravo, abile, spiritoso o addirittura geniale. Vi sembra l’aggettivo giusto per descrivere quanto accaduto in uffici, scuole, università, redazioni da febbraio a oggi? Per risolvere la questione noi italiani abbiamo deciso che, abbinato al working (al lavorare), debba tradursi con agile, ma è una “scelta ermeneutica”, una fra le tante possibili. Che elude la vera domanda: che cos’è in realtà questo “smart working”? L’Osservatorio del Politecnico di Milano (gente che se ne intende) per definirlo parla di “una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari, degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati”. Tutto chiaro adesso? Flessibilità e responsabilizzazione sui risultati (come valutarla?) darebbero parecchi spunti di riflessione, ma qui non c’è il tempo per farlo. Chiediamoci solo se sono proprio questi i concetti che si sono concretizzati in questi mesi in Italia a seguito della pandemia e delle misure di contenimento del covid_19. L’autonomia nella scelta degli spazi e degli orari da parte dei lavoratori dove si è registrata?

Vedete allora quanto il parlare di “smart working” riferito all’emergenza 2020 sia doppiamente elusivo? Non solo non è una “forma geniale” di prestazione lavorativa ma non è neanche ciò che auspicano i suoi teorici sostenitori. E’ altro, la mia proposta è perciò radicale, dobbiamo usare una “cornice narrativa” diversa, dire le cose come stanno, chiamando il tutto “lavoro da casa”. Basta dire così e subito, quasi magicamente, scorgiamo dei particolari che ci traghettano dai “fumi dell’astrazione” alla realtà del “mondo della vita”. Finalmente vediamo in concreto un’abitazione. Com’è? Grande, piccola, centrale, periferica? In quanti ci abitano? Le lavoratrici e i lavoratori chiamati a operare a distanza hanno altre incombenze familiari, bambini,

anziani da assistere? Hanno una buona connessione internet? Chi la paga? I mezzi che usano sono loro o dell'azienda? Se qualcosa va in tilt chi interviene?

Insomma se proprio dobbiamo “fare gli americani” parliamo di home worker (senza s finale in italiano), dei problemi di queste persone che si sono trovate, da un giorno all'altro, di fronte a situazioni in cui non hanno avuto alcuna voce in capitolo, nelle mani di “decisori aziendali” guidati solo dalla preoccupazione di effettuare dei risparmi, di conseguire il “contenimento dei costi”.

Messa così la condizione di molti “home journalist” (forzati) può finalmente dialogare con quella di insegnanti, professionisti, ricercatori, dipendenti di altre aziende pubbliche e private che si sono trovati davanti a problemi simili. Si possono costruire discorsi comuni (piattaforme?) sul piano di un'iniziativa che è prima sociale/culturale e poi anche sindacale, evitando forme di isolamento che onestamente non portano molto lontano.

Partendo da qui, da una cornice più vasta, si vedono più nitidamente le specificità della nostra professione. Ne enuncio sommariamente due (ben trattate nei contributi che mi hanno preceduto). Non mi azzardo a porre la questione su chi sia il giornalista oggi. Ma, evitando metafore consunte su scarpe e suole, mi limito a chiedere: un cronista è ancora un testimone di ciò che avviene? E come fa a testimoniare se resta a casa e non vede nulla di persona? Oggi si segnalano (anche se non sono certo le uniche) nel nostro mestiere tre grandi ripartizioni. Ci sono gli opinionisti (soprattutto quelli che vanno in tv e che il grande pubblico identifica nei giornalisti) che dovrebbero studiare e prepararsi e invece parlano a ruota libera di tutto spesso senza sapere nulla, ci sono poi i redattori che stanno al desk e mettono insieme il prodotto, infine abbiamo quelli che si trovano in prima linea costretti magari a inseguire politici e personaggi pubblici rischiando persino di infettarsi pur di carpire una dichiarazione o un'inquadratura. Per i testimoni lo spazio è poco (ce ne sono per fortuna). Come pure il tempo è poco per le verifiche, per le inchieste spesso aborrite dagli editori.

La seconda grande questione è quella del giornale come prodotto collettivo. Se tutti stanno a casa come fanno a costruire un discorso comune che è invece il vero senso di un'informazione professionale? Già viviamo nel tempo dell'individualismo esasperato\disperato: nella stessa stanza (negli uffici come nelle redazioni) finora hanno convissuto persone che hanno stipendi dignitosi con altre che invece annaspano nel precariato della sotto occupazione. E' chiaro che per le aziende può essere una comoda soluzione fare in modo che costoro non si incontrino più, che non si generi un “sentire comune”, un rapporto interpersonale. In questo quadro il ricorso esclusivo alle tecnologie tende a “atomizzare” ancor più le esperienze, perché i mezzi determinano sempre la natura dei messaggi. Ma per chi ha una visione solidaristica di una professione che voglia essere un pubblico servizio alla comunità tutto questo non può stare bene. Riflettiamo allora a fondo sulla parola crisi: etimologicamente significa scelta, decisione. Quello che ci sta capitando, la crisi in cui siamo

precipitati, ci costringe a aprire gli occhi, fare qualcosa. Purché, come diceva un altro grande pensatore del secolo scorso, si sia disposti a fare i conti “seriamente sui nostri fini e su tutte le nostre operazioni”, in poche parole a mettere in discussione il nostro modo di lavorare in questo terribile 2020 che ha registrato solo in Italia 35mila vittime. Un dato drammatico che sento sempre il dovere di ricordare.

Roberto Reale

Riflessioni di una cronista sullo smart working.

Essere là dove le cose accadono, dare le notizie prima e meglio degli altri, disponendo di tutti gli strumenti offerti dalla tecnologia. Questo dovrebbe essere il vero smart working dei giornalisti, non certo dover lavorare stabilmente nel proprio domicilio. È stato fatto, ed era necessario, per arginare la pandemia che ha spazzato via tutte le certezze. Adesso però c'è chi vorrebbe trasformare l'eccezione nella regola e far diventare, anche nelle redazioni, il cosiddetto "smart working" nel nuovo sistema organizzativo. Tutti o quasi, a casa, pochi in redazione. Ma questo cosa c'entra con l'informazione? Dove è lo "smart" in questo "work"?

Nel marzo scorso gli editori sono corsi ai ripari, come tutti gli altri datori di lavoro, mettendo precipitosamente in atto le misure governative disposte per contenere la diffusione del coronavirus. È successo per ragioni di sicurezza sanitaria, in una situazione che imponeva di reagire tempestivamente. Mentre l'epidemia avanzava implacabile, è scattato il lockdown e anche i lavoratori pubblici e privati sono stati indotti a limitare gli spostamenti e soprattutto i contatti umani. A mettere in atto, insomma, condotte e precauzioni che sono l'esatto contrario di ciò un giornalista fa abitualmente.

Da un giorno all'altro, le redazioni si sono svuotate e tanti giornalisti si sono trovati chiusi nelle proprie case con un computer collegato al sistema editoriale e una sola gigantesca notizia da raccontare in tutte le sue declinazioni: il covid-19. Abbiamo cominciato a scrivere delle città che si fermavano, giorno dopo giorno, ora dopo ora, degli uffici che chiudevano e degli eventi culturali che venivano rinviati indefinitamente. Abbiamo raccontato la pandemia, ma ne abbiamo anche subito le conseguenze e le costrizioni. I giornalisti si sono insomma adeguati a dpcm scritti con l'inchiostro dell'emergenza, hanno subito con senso di responsabilità limitazioni delle libertà personali e che in altre circostanze avrebbero provocato sollevazioni popolari perché intaccavano diritti costituzionali. Quello che è stato fatto (e che tanti stanno continuando a fare) non era "smart working", ma lavoro da remoto per preservare la salute dei singoli e prevenire provvedimenti di chiusura che sarebbero inevitabilmente scattati (come è avvenuto, quando si è verificato) in caso di contagi.

In quelle settimane la percezione del mondo è cambiata, così come quella della professione. Sono cambiate le prospettive e le gerarchie delle notizie. Un giorno, quando tutto questo sarà finito, ci chiederemo come è stato possibile dare rilievo alle notizie di cittadini "sorpresi dalle forze dell'ordine a gettare la spazzatura in orari non consentiti". È successo, sembrava addirittura normale in un tempo in cui la paura di contrarre il virus circolava più del covid stesso.

Tutte le categorie hanno sofferto le restrizioni anticovid, ma i giornalisti hanno patito più di altri per continuare a fare il proprio lavoro senza spostarsi. Qualcuno ha continuato a lavorare all'esterno, ma è stata una sparuta minoranza. Del resto, ci siamo consolati, uscire sarebbe stato inutile perché fuori non c'era nessuno. Così ci siamo abituati alle dirette facebook di sindaci e governatori, amministratori di aziende sanitarie. A mente fredda, meriterebbe una riflessione la discrezionalità che i

“moderatori” hanno esercitato nella selezione delle domande, nella scelta delle testate a cui riconoscere uno spazio, nel numero dei quesiti: mai più di due, per dare spazio agli altri. Era smart quel work? O era solo il giornalismo al tempo del covid? Un giornalismo che ha resistito, ha fatto il suo dovere, ha dato il massimo nella situazione data. Adesso però si deve tornare alla normalità.

Finita la fase uno, usciti dalla fase due, in piena fase tre si è acceso il dibattito sul presunto smart working che, nella sua declinazione “domestica”, adesso qualcuno comincia a pensare che possa restare stabilmente. Non sto parlando dei casi già previsti di chi deve stare a casa per ragioni di salute, familiari o di accudimento di soggetti fragili.

Nelle redazioni la discussione verte sui vantaggi e sugli svantaggi che l’applicazione generalizzata del cosiddetto “lavoro agile” comporterebbe, ma la domanda preliminare alla quale bisognerebbe rispondere, secondo me, è la seguente: perché (e come) fare informazione in pantofole a casa propria dovrebbe sostituire l’antica abitudine di consumarsi le suole delle scarpe e di partecipare alla vita di redazione? Questo modo di lavorare è più smart, nel senso di più agile e “intelligente”, o è solo più funzionale a interessi che con la professione giornalistica non c’entrano niente? E ancora: quale informazione potrebbe venire fuori da questa rivoluzione? È arrivato il momento di chiederselo se non vogliamo che questa pandemia contagi anche l’informazione, trasformando le redazioni in luoghi vuoti e aridi dove i giornalisti passano di tanto in tanto per sbrigare qualche pratica amministrativa o per trascorrere brevi periodi.

La redazione, in una testata giornalistica, non è solo un posto fisico ma un centro ideativo e propositivo. È un cuore pulsante. La redazione di un giornale è un luogo vivo, crocevia di rapporti e di confronti, di scontri e di condivisioni, di riunioni e di confronti che cambiano il corso delle cose e le valutazioni delle notizie. Un giornale che nasce dalle call e dai webinar è un giornale di emergenza, ma dalla emergenza bisogna uscire tornando a fare il nostro lavoro là dove si deve fare: dove accadono le cose e nelle redazioni.

Daniela Scano

La tendenza era già in atto, da tempo. Lo smart working, da effetto Covid, l'ha solo acuita e accelerata. Parliamo del processo di [verticalizzazione](#) della catena di comando introdotto in giornali, radio e tv, nei siti internet a partire dal 10 marzo. Di conseguenza, anche nella formazione delle decisioni. Il “tutti a casa, e in redazione solo gli uomini-macchina” non ha certo favorito quello spirito collettivo che in genere caratterizza il lavoro redazionale. Anzi, ne ha estremizzato il senso dei ruoli: da un lato chi comanda, dall'altro chi esegue. In seguito alla pandemia, funzioni e soggetti ora non abitano nemmeno più lo stesso luogo. Ma agiscono in spazi diversi. Fisicamente separati, distanti.

Qualche ragguaglio e una breve panoramica: il [caso de “Il Messaggero”](#) è emblematico da questo punto di vista. La redazione di via del Tritone è chiusa. Deserta. E lo sarà fino a settembre. Ciascuno lavora e continuerà a lavorare anche nei mesi estivi da casa sua, utilizzando per comunicare telefono, mail, WhatsApp, videoconferenze, chat di settore, servizio o redazione. Ciascuno è stato dotato dall'editore di pc portatile e saponetta wi-fi. Anche le testate gemelle dello stesso gruppo Caltagirone – “Il Gazzettino” di Venezia e “Il Mattino” di Napoli – la situazione è identica. Anche a Napoli e a Venezia tutti a casa fino al 31 agosto. Dalle redazioni venete (Padova, Treviso, Venezia e Mestre, Belluno e Pordenone) hanno però fatto richiesta di poter rientrare al lavoro in redazione, visto che l'emergenza è stata allentata, ma un ordine di servizio ha imposto il prolungamento del lavoro da casa. Per i veneti, poi, c'è anche l'obbligo di non allontanarsi per nessun motivo dalla propria abitazione, che diventa sede di lavoro durante l'orario d'attività. Solo una redattrice di Mestre è stata dispensata, direttamente dal direttore, per poter seguire le conferenze stampa o eventuali altre iniziative che si svolgono in presenza. Tuttavia ai redattori del “Gazzettino” la proprietà non è riuscita a dotare tutti della strumentazione necessaria, cosicché sono costretti a “scambiarsi” vicendevolmente i portatili.

A “la Repubblica”, invece, sono rientrati in 178 su 352, al “Corriere della Sera” la stragrande maggioranza è tornata a lavorare in redazione e ora si sta attuando anche qualche forma di flessibilità con la disponibilità a consentire un lavoro “un po' dentro e un po' fuori”: cosicché – per esempio – nell'occasione di una riunione di governo o sindacale o politica o per un evento che si conclude a tarda sera, è stata data la facoltà al redattore che se ne occupa di poter aggiornare e chiudere il pezzo inviandolo al sistema editoriale anche da casa. A “[La Stampa](#)”, l'arrivo del nuovo direttore Massimo Giannini - accolto sull'onda di un gradimento quasi bulgaro (91% i favorevoli) -, ha dopo poche settimane fatto registrare una prima risacca, con attriti e contraccolpi, per via di un inasprimento degli ordini di servizio, della metodologia seguita sulle nuove nomine e per via degli spostamenti interni, gli orari, i turni - irritualmente annunciati.

È questo quel che, principalmente e a grandi linee, è avvenuto nelle reazioni giornalistiche di diverso ordine e grado durante il lockdown. Il paradosso è che del cosiddetto “telelavoro” se ne parla – in modo avveniristico, futuribile e immaginifico - almeno dalla fine degli anni Cinquanta. C’è un’ampia letteratura sociologica in materia. Eppure negli anni venti del primo secolo del Terzo millennio – al culmine dello sviluppo dell’era tecnologica e di un mondo della comunicazione prevalentemente social – il coronavirus è riuscito a cogliere editori e redazioni del tutto impreparati. Non solo dal punto di vista organizzativo, ma anche da quello della dotazione materiale, assolutamente indisponibile a soddisfare tutte le esigenze organiche. Non è mancato nemmeno chi ha dovuto acquistare il portatile da sé per poter fronteggiare adeguatamente l’emergenza lavorativa.

Così, ad esempio, il caso delle “[docking station](#)” introdotte nella redazione centrale di “la Repubblica” postazioni volanti alle quali connettersi a turno con il pc portatile per entrare direttamente nel sistema editoriale del giornale. Ciò che consente di abolire almeno una parte delle scrivanie individuali, per rispettare il distanziamento sollecitato dalle norme anti-virus, ha finito per imprimere un’ulteriore torsione nei meccanismi di funzionamento della vita redazionale e giornalistica. Come è stato di recente osservato da Giovanni Valentini, il giornale non è una fabbrica, “con gli operai alla catena di montaggio, i turni orari, i premi di produzione” ma “dovrebbe essere un luogo di produzione delle notizie, delle idee e delle opinioni”. O, se si vuole, “un cenacolo all’interno del quale custodire il ‘bene comune’ dell’informazione” in forza dell’articolo 21 della Costituzione, ha osservato in un articolo su “Il Fatto” l’ex direttore de “L’Espresso”.

Ad ogni modo, quel che è stato fatto in questi mesi nelle redazioni, ma anche nel mondo del lavoro in genere, non è stato smart working, ma puro e semplice “lavoro da casa”. O meglio, “covid working”, come è stato ribattezzato dai redattori veneti de “Il Gazzettino”. Per lo più Improvvisato e non organizzato. Con gli strumenti che c’erano a disposizione. Ma per farlo, sembra banale dirlo, ci vogliono quantomeno gli strumenti necessari, connessioni veloci oltre ai computer. Poi il vero smart working è quello che si può svolgere in maniera morbida, un po’ fuori dalla redazione e un po’ in presenza. Perché se si svolge tutto in esterno si finisce per perdere anche il contatto sociale con i colleghi e finisce per prevalere la verticalizzazione delle decisioni. Se lo smart working avviene in maniera flessibile è sicuramente più utile, non solo al giornale, ma anche al giornalista, al lavoratore in genere. Le tecnologie oggi lo consentono. E permettono di non perdere anche quel contatto minimo che dia il polso della situazione, l’umore complessivo del luogo di lavoro attraverso riunioni veloci e circolazione di idee. “In fondo talvolta ci sono certe riunioni in presenza che sono solo riunioni finte, utili solo a soddisfare l’ego dei partecipanti”. Tant’è.

Quindi, di fatto, due sono le condizioni essenziali per fare smart working redazionale: strumentazione di base e flessibilità organizzativa. Con momenti di condivisione

collettiva: confronti più frequenti, veloci, agili e meno aulici d'un tempo. Chi, nelle situazioni più avanzate, sta sperimentando queste modalità si dice anche soddisfatto. Può persino migliorare il lavoro e quindi quel prodotto collettivo che è il giornale. Altrimenti si rischia di andare incontro ad un disastro che acuirebbe problemi e difetti già presenti nel lavoro giornalistico nell'era dell'iperconnettività.

Naturalmente, e va da sé, come prima cosa è da riscrivere da cima a fondo il contratto di lavoro giornalistico, scaduto per altro da almeno sei anni. Di fatto, un contratto a forte impianto fordista in era di smart economy. Poi c'è in ogni caso un rischio che va sventato: si chiama "rischio immobiliare". Perché in presenza dello smart working fatto bene, con l'ufficio centrale in presenza e gli altri a casa, gli spazi necessari si riducono di gran lunga con tagli di costi ragguardevoli. Che in questa fase di crisi dell'editoria, di calo di copie e mancati introiti pubblicitari potrebbe essere una tentazione per gli editori. Come chiudere intere sedi redazionali. Disdire i contratti d'affitto. A [Miami](#), del resto, l'hanno già fatto.

Alberto Ferrigolo

Lo smartworking per salvare il giornalismo e battere il precariato

Mentre tutto il pianeta si rinserrava (e si rinserra tuttora in molti paesi contagiati) in casa e dentro i vecchi confini nazionali per contrastare la pandemia, la copertura mediatica globalizzata sull'emergenza Covid unisce, simpatizza e solidarizza tra loro fino all'ultimo navigatore online. Mai fino ad oggi nessuna altra notizia aveva terremotato da cima a fondo tutto il mondo dell'informazione che ormai ruota intorno al web. Le cifre di questa rivoluzione informatica senza precedenti vengono costantemente monitorate dall'Osservatorio europeo sul giornalismo Ejo, e dai report di Euromood infoweb-Covid con la partecipazione universitaria di Roma3, e che indaga sui post di 257 pagine Facebook di 27 Paesi europei più la Gran Bretagna. L'interessamento sulla pandemia raggiunge picchi vertiginosi non a caso in sintonia con la classifica delle Nazioni più duramente colpite quest'anno.. In testa l'Italia, seguita da Spagna, Germania, Francia, Regno Unito.

Nel ventesimo secolo si sono diffuse tre gravi pandemie, la Spagnola nel 1918, l'Asiatica del 1957 e la Hong Kong del 1968 che causarono migliaia di morti. Allora le informazioni venivano veicolate da numeri ridotti di strumenti di comunicazione oggi moltiplicatesi in forma esponenziale anche a rischio di creare la confusione delle opinioni contrastanti.

La cappa avvolgente del micidiale virus, gli eroismi del fronte sanitario, le lunghe quarantene, la lotta per la sopravvivenza e per il pane quotidiano, la difesa del posto di lavoro, la convivenza con il rischio contagio, nuove forme di solidarietà e socializzazione a distanza hanno rimesso al centro dei giochi il giornalismo di qualità, la cronaca dei fatti autentici che si consumano sulla pelle della gente. Con un colpo di spugna è stato spazzato via il grosso ingombro del gossip e del pettegolezzo della politica che ci ha perseguitato per decenni fino alla nausea. Alla ribalta racconti di storie vissute fra la vita e la morte, il calvario dei medici caduti nelle trincee degli ospedali, il dramma di un'economia in ginocchio e della disoccupazione, il pronto soccorso elemosina delle burocrazie pubbliche, la coda nei supermercati e nelle farmacie, l'isolamento degli anziani, il regime semi poliziesco per obbligarci a restare a casa.

Tutte queste sofferenze, angosce, pene, tribolazioni quotidiane testimonia, documenta diffonde il cronista che metro dopo metro sta riconquistando il territorio cittadino e periferico troppo spesso ignorato e abbandonato di fronte alle seduzioni del virtuale e del fasullo della globalizzazione. Si spiega, si descrive e si racconta l'emergenza toccando le corde più sensibili e profonde delle persone.

La riscossa del giornalismo di qualità si afferma nei mass media grazie a tanti colleghi tenaci e irriducibili nonostante i pericoli. Si erge a difesa di una umanità fragile e sofferente e sfida la stanza dei bottoni troppo reticente. Conduce ovunque una dura battaglia contro le fakenews che circolano e infettano a livello virale diffondendo panico altrimenti incontrollabile.

Finalmente anche il Governo italiano con il presidente Conte riconosce che "l'informazione è un bene pubblico essenziale" al quale va garantito un futuro

nonostante il crollo della pubblicità. Gli fa eco il sottosegretario all'editoria Andrea Martella, sostenendo che i giornali "sono come i farmaci, un antidoto cruciale contro il virus, assolvendo un servizio pubblico essenziale". Il Papa ha dedicato una preghiera speciale a tutti "coloro che lavorano nei media". La Conferenza episcopale italiana considera le notizie "un pane necessario alla gente".

Questa nuova consapevolezza presuppone il rilancio del giornalismo e della sua funzione indispensabile di mediazione e di servizio di pubblica utilità, praticamente alla pari dei riconoscimenti oggi esclusivi della Rai, con atti e investimenti tangibili a sostegno dell'editoria orfana della pubblicità chissà per quanto tempo, ed esposta alla pirateria del diritto d'autore professionale e della diffusione illegale di copie dei giornali. È tempo di passare dalle parole ai fatti nell'interesse dell'opinione pubblica in cerca di certezze e di fiducia per l'oggi e il domani. Ed è anche tempo di garantire dignità economica e tutele alle nuove leve di giornalismo che testimoniano sul campo il loro valore.

Quando ci risveglieremo dall'incubo virale nulla sarà come prima anche per il giornalismo (Vittorio Roidi presidente Fondazione Murialdi) che opera nelle trincee dell'epidemia a rischio della propria incolumità e a costi di sacrifici e di perdite di valorosi, e senza la difesa di una profilassi di categoria invocata da Stampa romana.

Ma ancor prima degli sconvolgimenti di oggi, quasi tutto era già cambiato nel mondo dell'informazione rivoluzionato dall'era del digitale e terremotato nei rapporti di lavoro. Lo sanno sulla loro pelle i moltissimi colleghi precari che hanno chiesto all'Inpgi2 il pronto soccorso del bonus per gli autonomi per sopravvivere e che rappresentano un mondo di decine di migliaia di addetti ai lavori (33.652 quasi tutti pubblicisti). Un mondo di cronici mal pagati e mal tutelati, da tempo pionieri di fatto dello Smart working, evoluzione del telavoro, che, sotto la pressione dell'emergenza "tutti a casa", si è espanso in forma esponenziale, creando una nuova dimensione operativa nelle imprese, nel pubblico e nel privato. In questo periodo si sono moltiplicate le teleconferenze stampa, le video interviste, il cosiddetto dialogo remoto, insomma si è diffuso il mondo online nel giornalismo e nel rapporto con le fonti di informazione. Non solo l'intero universo dei precari, ma anche buona parte della rete dei corrispondenti, scomparse le redazioni periferiche, agiscono ormai da "remoto", i più integrati dagli articoli 2 e 12 del contratto giornalistico. Nella buona sostanza, realizzano le loro cronache e i loro notiziari con il modello dello Smart working che, per la prima volta e in circostanze eccezionali, ha coinvolto i professionisti delle redazioni costretti a lavorare a casa per non contagiarsi.

Ma le redazioni non sono state mai chiuse o smantellate, sono restate e restano il motore della produzione nell'ora critica presidiate dai vertici operativi che hanno tenuto e tengono un ponte verso il ritorno alla normalità. Per Roidi lo Smart working potrebbe provocare il declino dell'informazione, spapolerebbe le redazioni, polverizzerebbe la professione. Allo stato dei fatti, non è possibile che accada nonostante la minacciata raffica dei prepensionamenti e di ridimensionamenti aziendali. Colpire il consolidato sistema redazionale significherebbe stracciare

definitamente il contratto di lavoro giornalistico già mortificato abbastanza. Il sindacato non lo permetterà mai e gli editori lo sanno bene.

Lo Smart working, se usato intelligentemente nel rispetto della “legge sul lavoro agile e flessibile”, potrebbe normare l’attuale telavoro e diventare uno strumento efficace nel frenare e arginare il fenomeno dilagante del precariato nel mondo dell’informazione. Il freelance non solo non è mai in vacanza, ma è investito di maggiori responsabilità lavorando in autonomia lontano dalle stanze redazionali. Ha diritto a un più equo trattamento economico.

Come se non bastassero le ansie e le apprensioni delle popolazioni in all’erta quotidiano, la disinformazione generata da mestatori di zizzania e da truffatori in cerca di facile visibilità ha messo il carico da 11 nei social e nelle chat per provocare allarmismi, panico, ribellismo con una serie di bufale e di fakenews su fantomatiche terapie, cure miracolose, monete infette, screening a domicilio di imbrogliatori, complotti di untori, armi batteriologiche. Il Governo, il ministero della sanità, la Protezione civile si affannano a smentire, a mettere in guardia contro questa piaga terroristica. Addirittura a palazzo Chigi si intende costituire una task force contro le fakenews, rafforzando il ruolo della polizia postale per stroncare la catena di fonti tossiche che avvelenano i social. Anche le organizzazioni dei giornalisti si stanno attrezzando con Osservatori di denuncia e di controllo. L’informazione influenza la nostra vita e la nostra sicurezza, e non può e non deve essere manipolata a strumentali scopi di contropotere.

Non saranno le task force e gli osservatori a sostenere la guerra contro la micidiale opera di disinformazione, ma i cronisti, i freelance, quanti sfidano i pericoli del momento nello scendere in strada e nell’affrontare le fonti a quattro occhi e in presa diretta.

Il boom della disinformazione sulla nostra pelle in questa ora buia potrebbe aprire finalmente tanti occhi e far passare la sbornia della supremazia degli algoritmi sulla professionalità dei giornalisti, recuperare il terreno di affidabilità e di indipendenza perduti sotto il dominio e l’invadente prepotenza della rete e del potere dei suoi mallevadori, riallacciare le file della cronaca con i fatti vagliati e valutati di prima mano, garantire dignità economica e tutele alle nuove leve di giornalisti che testimoniano sul campo il loro valore.

Si offre la rara occasione di riscattare l’informazione di qualità, e restituire autentiche certezze e fiducie all’opinione pubblica. Persino nel Palazzo, messo alle strette da una morsa senza precedenti di difficoltà di comunicare e di rendersi credibile, stanno riscoprendo, anche se a denti stretti, il giornalismo e la sua funzione di mediazione e di servizio di pubblica utilità che dovranno essere riconosciuti con atti tangibili con il ritorno alla normalità.

Romano Bartoloni

Il rapporto di lavoro giornalistico: uno smart working *ante litteram*¹.

prof. Massimo Pallini
Università degli studi di Milano

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

1. Il lavoro giornalistico precursore della crisi della subordinazione.

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

Come noto, il diritto del lavoro si è tradizionalmente caratterizzato come un sistema “binario”², che vede contrapposte la fattispecie del lavoro subordinato a quella del lavoro autonomo. Questa bipartizione disegna, o meglio ha tradizionalmente disegnato, l’ambito di applicazione delle (o specularmente di esclusione dalle) tutele offerte dalla disciplina giuslavoristica. Queste, infatti, sono state in origine ideate e destinate soltanto in favore dei lavoratori in condizione di subordinazione³.

Sul piano tecnico-giuridico l’elemento distintivo del rapporto di lavoro subordinato rispetto al lavoro autonomo è stato nell’ordinamento italiano ravvisato nella c.d. “etero-direzione” cui è soggetto il lavoratore, e cioè nel potere

¹ Questo contributo è destinato agli Studi in onore del Professor Roberto Pessi.

² M. FREEDLAND, N. KOUNTOURIS, *The legal construction of personal work relations*, Oxford, 2011; A. PERULLI, *Subordinate, autonomous and economically dependent work: a comparative analysis of selected european countries*, in G. CASALE, *The employment relationship. a comparative overview*, Ginevra, 2011, 151; IDEM, *Lavoro autonomo e dipendenza economica*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2003, 323; J. FUDGE, E. TUCKER, L. F. VOSKO, *Lavoro subordinato o lavoratore autonomo una ricognizione della rilevanza giuridica della distinzione in Canada*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2004, 613; A. SUPLOT, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2000, 217.

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

negozialmente attribuito al datore di lavoro di dettare e modificare, in modo unilaterale e continuo, le modalità esecutive e spazio-temporali della prestazione di lavoro⁴. Ma, al tramonto dei sistemi di produzione fordisti e tayloristi e con il passaggio ad una economia “post industriale” prevalentemente “terziarizzata”, l'etero-direzione è andata progressivamente perdendo in fatto la sua capacità distintiva tra lavoro subordinato e lavoro autonomo⁵. E ciò in ragione del fatto che nei nuovi processi di produzione, in particolare dei servizi, l'esercizio del potere unilaterale di direzione non è più indispensabile, né funzionale, nel governare le risorse umane impiegate in organizzazioni “verticalmente disintegrate”, in cui è più efficiente lasciare ampi ambiti di autorganizzazione al singolo lavoratore o ai team e, di contro, elevarne il grado di responsabilità diretta in relazione al risultato che l'impresa si attende dalla loro prestazione⁶.

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

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

⁴ M. FREEDLAND, N. KOUNTOURIS, op. ult. cit., 161 ss.; A. SUPLOT, op. ult. cit., 218; A. PERULLI, op. ult. cit., 151; E. GHERA, *La subordinazione e i rapporti atipici nel diritto italiano*, in U. CARABELLI, B. VENEZIANI (a cura di), *Du travail salarié au travail indépendant: permanences et mutations*, Bari, 2003, 50.

⁵ A. SUPLOT, op.cit., 219 ss.

⁶ S. BOLOGNA, A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, 1997; R. DE LUCA TAMAJO, *Dal lavoro parasubordinato al lavoro “a progetto”*, in *WP C.S.D.E.L. Massimo D'Antona*, n. 25/2003, 4; E. GHERA, op. ult. cit., 66 ss.; F. LISO, *Lavori atipici e nuovi percorsi del diritto del lavoro*, in U. CARABELLI, B. VENEZIANI (a cura di), op. cit., 98 ss.; G. FERRARO, *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1998, 432 ss.

programmazione televisiva, del sito-web, del blog e degli altri ormai infiniti veicoli attraverso i quali viene indirizzato il prodotto giornalistico all'utenza⁷. Il "controllo" datoriale viene quindi prevalentemente esercitato non nel momento della esecuzione, ma *ex post*, e cioè al momento della verifica della tempestività e qualità del "prodotto" di quel giornalista.

2. La subordinazione "attenuata" del lavoro giornalistico.

Non sorprende, quindi, che, proprio con riguardo al lavoro giornalistico, la giurisprudenza si sia misurata con il tentativo più avanzato di adeguare la nozione di subordinazione al nuovo contesto produttivo e sociale. Prevalentemente in decisioni giudiziali che riguardavano il lavoro giornalistico, infatti, è stato partorito quell'orientamento giurisprudenziale che ha elaborato la nozione di subordinazione c.d. "attenuata", volta a relativizzare la portata qualificatoria dell'eterodirezione, valorizzando, invece, l'inserimento organico e stabile del lavoratore in seno all'organizzazione produttiva dell'impresa. Tale aspetto è stato ritenuto rilevante ai fini qualificatori non solo quando il lavoratore si pone in una posizione elevata nella gerarchia aziendale, dove egli stesso è chiamato ad esercitare in autonomia poteri decisionali ed organizzativi e a dirigere l'attività di altri lavoratori⁸, ma anche nel caso in cui al lavoratore, chiamato a conseguire un risultato efficiente, è richiesta un'attività squisitamente ideativa o creativa, che mal si concilia con l'indicazione di stringenti modalità esecutive da parte di un preposto⁹.

Nel settore del lavoro giornalistico la giurisprudenza della Cassazione ha ritenuto che proprio questa natura squisitamente ideativa ed intellettuale della prestazione debba indurre a configurare il vincolo della subordinazione in forme, appunto, "attenuate", concretizzantesi nella permanente disponibilità del lavoratore a prestare il proprio contributo professionale a richiesta del datore di lavoro, senza l'imposizione datoriale di tempi, spazi e modalità esecutive da osservare¹⁰. In particolare la giurisprudenza di legittimità ha precisato che la prestazione di lavoro resa dal giornalista è caratterizzata da un'autonomia che si estrinseca in attività non limitate alla mera trasmissione di notizie, ma estese alla loro elaborazione, analisi e valutazione; pertanto, per ravvisarvi i tratti del rapporto di lavoro subordinato, occorre aver prevalentemente riguardo non alla sussistenza di vincoli esecutivi, bensì

⁷ Cfr. Cass. 25 giugno 2018, n.16691, in *Dir. Giust.* 2018, 26, che ha ribadito che la qualificazione dell'attività giornalistica è indifferente al mezzo di pubblicazione e di diffusione della notizia elaborata e mediata dal giornalista.

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

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

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

alle modalità di inserimento nell'organizzazione necessaria per la redazione del giornale o del diverso prodotto di informazione¹¹. Ancor più “attenuata” è stata ritenuta la subordinazione del giornalista assegnato alle mansioni di inviato, da ritenersi sussistente allorché il giornalista si è “... tenuto stabilmente a disposizione dell’editore per eseguirne le istruzioni, anche negli intervalli tra una prestazione e l’altra, il tutto alla stregua dello schema dell’art. 2094 cod.civ.”¹².

Questo orientamento giurisprudenziale tradisce una (inconfessata) consapevolezza dell’insostenibilità di una lettura ermeneutica che continui a ravvisare esclusivamente nell’etero-direzione il tratto dirimente per la qualificazione in termini di subordinazione del rapporto di lavoro in contesti in cui assai raramente il potere datoriale si esercita in forme di direzione e controllo immediato circa le modalità esecutive della prestazione di lavoro od è persino inefficiente esercitare in tal modo il potere contrattuale per ottenere l’adempimento atteso dall’obbligazione di lavoro. Nonostante tale consapevolezza, però, queste pronunce formalmente continuano a ribadire l’assunto sistematico dell’indispensabilità e dell’indissolubilità del nesso intercorrente tra subordinazione giuridica ed etero-direzione del lavoratore, sia pure cimentandosi nel tentativo di attualizzare e relativizzare i connotati di quest’ultima¹³.

3. La specialità della “subordinazione” del collaboratore fisso.

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

La legge chiarisce specificatamente che il lavoro agile non è un nuovo tipo contrattuale, ma una modalità di svolgimento del lavoro subordinato in virtù di un accordo tra le parti¹⁴, accordo che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato, ma, in questo secondo caso, sempre recedibile da una delle due parti. Con questo accordo le parti dispongono contrattualmente proprio della “eterodirezione” del rapporto, giacché possono convenire che questo si svolga “solo in parte all’interno dei locali aziendali e con i soli vincoli di orario massimo derivanti

¹¹ Cfr. Cass. 7 novembre 2001, n. 13778, in *Riv. giur. lav.* 2003, II, 750; Cass. 13 maggio 1987, n. 4431, in *Giust. civ. Mass.* 1987, 5.

¹² Cass. 5 agosto 2013, n. 18619, inedita; nel medesimo senso già Cass. 9 aprile 2004 n. 6983, in *Giust. civ. Mass.* 2004; Cass. 19 maggio 1990, n. 4547, *ivi* 1990, 5.

¹³ Cfr. E. GHERA, *Subordinazione, statuto protettivo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2006, 11; A. PERULLI, op. ult. cit., 157; con specifico riguardo al rapporto giornalistico v. N. DE MARINS, *Lavoro giornalistico*, in *Dig. Disc. Priv., Sez. comm.*, IV Agg., Torino, 2015, 437; F. ALVARO, *Il rapporto di lavoro giornalistico*, Milano, 2010, 36 ss.; F. BUFFA, *La subordinazione del giornalista*, in *Giust. civ.* 2010, 2004; G. DELLA ROCCA, *Lavoro giornalistico*, in *Enc. giur. Trecc.*, 2007, Milano, VIII, 582; M. ORRU’, *Sulla qualificazione del rapporto di lavoro giornalistico*, in *Giur. It.*, 2001, 2044; M. BORZAGA, *Subordinazione e rapporto di lavoro giornalistico: sulla figura del direttore di testata*, in *Riv. it. dir. lav.* 2000, 290; R. SCIOTTI, *Il lavoro giornalistico tra subordinazione e autonomia*, in *Dir. Lav.*, 1996, I, 31; F. SANTONI, *Giornalisti. II. Lavoro giornalistico*, in *Enc. Giur. Trecc.*, 1989, Milano, XV, 3.

¹⁴ Cfr. G. RICCI, *La nuova disciplina del “lavoro agile”*, in *Nuove Leggi Civ. Comm.*, 2018, 3 ***

dalla legge e dalla contrattazione collettiva” e in “assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali”, ma avvalendosi della “possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa”.

Le misure emergenziali adottate per far fronte alla epidemia di covid-19 hanno consentito che nel periodo dall’ 8 marzo sino al 31 luglio 2020 il datore di lavoro possa decidere unilateralmente lo svolgimento di prestazioni di lavoro in modalità “*smart*”, prescindendo dall’accordo del lavoratore¹⁵. Tale previsione, però, non solo ha efficacia temporalmente denominata, ma, sinora, non ha modificato strutturalmente la natura dello smart working perché si è astenuta dall’intervenire sulla disciplina della gestione del rapporto¹⁶.

Questa forma di lavoro può essere senz’altro ricompresa nell’ambito di applicazione del Framework Agreement del 16 luglio 2002 sul tele-lavoro, ma si distingue nettamente dalla fattispecie del teleworking come disciplinato nell’ordinamento nazionale dall’Accordo Inter-confederale del 9 giugno 2004. Secondo le previsioni di quest’ultimo, infatti, il telelavoratore presta la propria attività di lavoro a distanza, ma in tempi e in un luogo (in genere il suo domicilio) pre-determinati. Al contrario nell’accordo di lavoro agile le parti possono anche lasciare totalmente indeterminati tempi e luogo di lavoro, vincolando il lavoratore allo svolgimento di certe attività entro termini di scadenza, ma rimettendo alla sua libera scelta tempi e luoghi di lavoro. Oggetto dell’accordo di lavoro agile è appunto il potere di etero-direzione o, quantomeno le modalità più rilevanti secondo cui il potere di dettare unilateralmente tempo, luogo e modo dell’esecuzione della prestazione di lavoro viene esercitato dal datore di lavoro¹⁷.

Non mi sembra che al momento la giurisprudenza abbia adeguatamente soppesato gli effetti sistematici dell’introduzione¹⁸, nell’ordinamento giuridico, di una disciplina che rende integralmente disponibile alle parti il potere di etero-direzione, fino alla sua totale abdicazione da parte del datore (seppur in via temporanea), alterando inevitabilmente i caratteri del tipo contrattuale del lavoro subordinato di cui all’art. 2094 c.c.. A mio parere la qualificazione in termini di lavoro subordinato di un rapporto in cui le parti convengano di eliminare, o

¹⁵ Cfr. art. 2, lett. r, del d.p.c.m. 8 marzo 2020; art. 1, lett. g, del d.p.c.m. 26 aprile 2020; artt. 39 e 87 L. 20 aprile 2020, n. 27; d.l. 19 maggio 2020, n. 34, art. 90; Protocollo sindacale del 14 marzo 2020; Protocollo sindacale del 24 aprile 2020; direttiva n. 2/2020 del Ministro per la pubblica amministrazione; circolare esplicativa del Ministro per la pubblica amministrazione n. 2/2020.

¹⁶ Cfr. C. ALESSI, M. L. VALLAURI, *Il lavoro agile alla prova del Covid-19*, in O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D’ONGHIA, L. ZOPPOLI (a cura), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Roma, 2020, 131 ss.; B. CARUSO, *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, in corso di pubblicazione in *Riv. it. dir. lav.*; A. R. TINTI, *Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”, n. 419/2020.

¹⁷ Cfr. M. TIRABOCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”, n. 335/2017; M. MAGNANI, *I tempi e i luoghi del lavoro. L’uniformità non si addice al post-fordismo*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”, n. 404/2019.

¹⁸ In q. senso anche B. CARUSO, op. ult. cit.; A. PERULLI, *La “soggettivazione regolativa” nel diritto del lavoro*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”, n. 365/2018; A. LEVI, *Il lavoro agile nel contesto del processo di destrutturazione della subordinazione*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2019, 25 s.

quantomeno comprimere sostanzialmente, il potere di eterodirezione in senso tecnico, non può che segnare il tramonto di quest'ultimo quale esclusivo elemento distintivo della "subordinazione" secondo il metodo sussuntivo.

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

Sebbene il CCNLG qualifichi espressamente tale fattispecie come lavoro subordinato, tuttavia i caratteri descrittivi ivi indicati ne rendono assai difficile, se non impossibile, la riconduzione alla nozione "classica" della subordinazione di cui all'art. 2094 c.c. fondata sulla etero-direzione, anche nella sua declinazione "attenuata". L'art. 2 del CCNLG, infatti, prevede che la fattispecie del "collaboratore fisso" si caratterizzi per la "non quotidianità dell'opera", per la "continuità della prestazione", per il "vincolo della dipendenza" e per la responsabilità della copertura informativa di un settore in relazione al quale tale collaboratore assume l'obbligo di "redigere normalmente e con carattere di continuità articoli su specifici argomenti o compilare rubriche"¹⁹.

A ben vedere è riduttivo qualificare²⁰, come anch'io ho fatto in passato²¹, il "collaboratore fisso" come un tipo "convenzionale" di subordinazione, ossia un rapporto che risponde ai caratteri legali della collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 c.p.c. al quale, però, le parti sociali hanno contrattualmente convenuto di attribuire le medesime tutele che la legge e lo stesso CCNLG hanno previsto per i rapporti di lavoro giornalistico propriamente subordinati. In realtà il collaboratore fisso costituisce una fattispecie "speciale" di subordinazione²² rispetto a quella di cui all'art. 2094 c.c. (come tradizionalmente interpretata), e a sua volta "tipizzata" da una fonte normativa: tale natura giuridica

¹⁹ Cfr. Cass. 3 febbraio 2005 n. 2144, inedita; Cass. 9 marzo 2004 n. 4797, in *Rep. Foro it.*, 2004, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 131; Cass. 20 gennaio 2001 n. 833, in *Giur. it.*, 2001, 2044; Cass. 9 giugno 2000 n. 7931, in *Foro it.*, 2000, I, 3147.

²⁰ Cfr. D. D'AMATI *Il lavoro del giornalista. Legge, contratto collettivo, giurisprudenza*, 1989, Padova, 83 ss.

²¹ M. PALLINI, *Il lavoro a progetto ... ritorno al futuro?*, in IDEM (a cura) *Il lavoro a progetto in Italia e in Europa*, Bologna, 2006, 149 s.

²² In q. senso già P. CAMPANELLA, *Natura, oggetto e requisiti di validità del contratto di lavoro giornalistico*, in *Lav. giur.*, 2008, 693; A. VALLEBONA, *Il lavoro giornalistico: definizioni e figure*, in *Dir. Lav.*, 2005, 305; G. NICOLINI, *Autonomia e subordinazione della prestazione di lavoro nella giurisprudenza*, Milano, 1988, 73 ss.; L. BONESCHI, *Il rapporto di lavoro giornalistico*, in P. ZANELLI (a cura), *Il contratto dei giornalisti*, Bologna, 1980, 38; *contra*, seppur l'analisi di questi A. non presta specifica attenzione alla figura del collaboratore fisso, P. CHIECO, *Qualifiche contrattuali e categorie legali nel lavoro giornalistico: i persistenti dilemmi della giurisprudenza*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, II, 238; P. ICHINO, *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento*, in *Comm. Scbl.*, 1992, 153 s.; G. GIUGNI, *Il contratto di lavoro giornalistico*, in *Enc. Dir.*, 1973, XXIII, 448 s..

deve infatti essere riconosciuta al contratto collettivo dei giornalisti del 10 gennaio 1959, recepito nel disposto del D.P.R. n. 153 del 16 gennaio 1961, che gli ha così attribuito efficacia *erga omnes*.

In questo caso la fonte normativa non si è limitata a delegare alle parti sociali il potere di disciplinare, in tutto o in parte, un istituto, secondo la tecnica che il nostro legislatore ha spesso utilizzato²³, bensì ha direttamente incorporato le previsioni del contratto collettivo, elevandole al rango di fonte normativa²⁴. Esattamente la medesima tecnica utilizzata per attribuire efficacia generalizzata agli accordi collettivi prima della “contrattualizzazione” del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni ed ancora utilizzata per i dipendenti pubblici di cui all’art. 3 del d.lgs. n. 165/2001, che hanno conservato un rapporto integralmente di diritto pubblico²⁵. La violazione delle previsioni del contratto recepito nel D.P.R., pertanto, non si attegna in termini di mero inadempimento contrattuale, ma di violazione di legge a norma dell’art. 1418 c.c.²⁶.

La corretta qualificazione del collaboratore fisso ex art. 2 CCNLG come un tipo “legale” di lavoratore subordinato, seppur *sui generis* e distinto da quello di cui all’art. 2094 c.c., è stata di recente confermata dalle SS.UU.²⁷. Tale qualificazione non è certo indifferente sul piano delle ricadute giuridiche perché, come si vedrà meglio, comporta l’applicazione integrale della disciplina legale dettata dall’ordinamento per il lavoro subordinato di cui all’art. 2094 c.c. per tutti gli istituti del rapporto contrattuale del collaboratore fisso.

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

Nella legge 18 dicembre 1973 n. 877 si prevede che il lavoratore a domicilio sia considerato lavoratore subordinato nel caso in cui “... è tenuto ad osservare le direttive dell’imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere nella esecuzione parziale, nel completamento o

²³ M. D’ANTONA, *Il comma 4 dell’art. 39 della Costituzione, oggi*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1998, 665 ss.

²⁴ La legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741, prevede che “I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 10 gennaio 1959 per i giornalisti, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto, finché alle clausole, dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, del contratto e degli accordi indicati nel preambolo”.

²⁵ Cfr. art. 3 L 29 marzo 1983 n. 93; in tal senso v. Cass. 2 giugno 1993, n.6152, in *Giust. civ. Mass.* 1993, 976.

²⁶ Cons. St. 27 febbraio 1998, n.345, in *Ragiusan* 1998, 168, 280.

²⁷ Si sono da ultimo espresse in tal senso le SS.UU. della Cassazione con la sentenza 28 gennaio 2020, n. 1867, in *Foro it.* 2020, 3, I, 885, laddove al punto 9.2. hanno puntualizzato che “...anche il collaboratore è un lavoratore subordinato quando siano riscontrabili nello svolgimento del rapporto di lavoro i requisiti del vincolo di dipendenza, della responsabilità di un servizio e della continuità della prestazione, da intendersi come disponibilità continuativa a rendere la prestazione o le prestazioni richieste”; ma già in passato v. Cass. 11 aprile 1985, n. 240, in *Giust. civ. Mass.* 1985, 4.

nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente" (art. 1 co. 2). Come ha rilevato una condivisibile dottrina²⁸ questa nozione supera i confini della tradizionale etero-direzione per ricomprendere al suo interno anche quei lavoratori che, pur non eterodiretti, prestano la loro attività "nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi".

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

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

La giurisprudenza non si è mai esplicitamente espressa nel senso della "specialità" della subordinazione del collaboratore fisso, finendo talvolta per cadere nell'equivoco del classico connubio subordinazione-eterodirezione di cui all'art. 2094 c.c., in tal modo minimizzandone, del tutto ingiustificatamente, i tratti distintivi²⁹.

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

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

²⁸ L. NOGLER, *Lavoro a domicilio*, Milano, 2000, 174.

²⁹ Paradigmatica a riguardo è Cass. 19 giugno 1987, n. 5398, in *Giust. civ. Mass.* 1987, 6, secondo cui per qualificare come lavoratore subordinato un collaboratore fisso dovrebbero ricorrere sia i requisiti previsti dall'art. 2094 c.c. sia quelli dell'art. 2 CCNLG.

giornale, od anche semplicemente di una “rubrica”, quale spazio denominato e riconoscibile come tale nelle pagine del giornale o del palinsesto, ma è sufficiente che il giornalista abbia assolto il compito di “coprire” uno specifico argomento redigendo con continuità articoli al riguardo.

La giurisprudenza di legittimità ha più volte rilevato che sia questa la corretta interpretazione del requisito della “responsabilità di un servizio”, dovendosi ritenere che ricorra ogni qualvolta il collaboratore metta a disposizione le proprie energie lavorative per fornire con continuità ai lettori della testata “un flusso di notizie in una specifica e predeterminata area dell'informazione”, attraverso la redazione sistematica di articoli o con la tenuta di rubriche, con conseguente affidamento dell'impresa giornalistica nella continuità di questo “flusso”. Per il perseguimento dell'obiettivo di assicurarsi la copertura di detta area informativa, rientrante nei propri piani editoriali, l'editore conta quindi sulla disponibilità del lavoratore, anche nell'intervallo tra una prestazione e l'altra³⁰.

Ma l'aspetto più problematico è enucleare la natura propria del “vincolo di dipendenza” indicato nell'art. 2 CCNLG, desumendone correttamente le diversità rispetto a quello di cui all'art. 2094 c.c.. In tutti i numerosi rinnovi del contratto che si sono succeduti nel tempo è stato precisato che il vincolo di cui all'art. 2 ricorre “allorquando l'impegno del collaboratore fisso di porre a disposizione la propria opera non venga meno tra una prestazione e l'altra in relazione agli obblighi degli orari, legati alla specifica prestazione e alle esigenze di produzione, e di circostanza derivanti dal mandato conferitogli”. Al riguardo la Suprema Corte ha avuto modo di rilevare, con riguardo a tale declinazione del “vincolo di dipendenza” del collaboratore fisso, che “... la permanenza, nell'intervallo tra una prestazione e l'altra, della disponibilità del lavoratore alle esigenze del datore di lavoro costituisce un indice di stabile inserimento della prestazione resa dal giornalista nell'organizzazione aziendale potendo in questo modo il datore di lavoro assicurare il soddisfacimento di una specifica esigenza d'informazione”³¹.

E' di tutta evidenza la differenza di tale obbligazione di disponibilità con la soggezione al vincolo di eterodirezione proprio della fattispecie legale del lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c.: il collaboratore fisso, pur essendo anch'egli un lavoratore subordinato, non è obbligato ad osservare tempi della prestazione e modalità della stessa unilateralmente dettate dal datore di lavoro e/o dai suoi preposti, ma gode di significativi margini di autonomia e di autorganizzazione della propria prestazione personale, nei limiti in cui questi siano compatibili con

³⁰ Cfr. in tal senso Cass. 3 maggio 2017, n. 10685, inedita; Cass. 21 ottobre 2015, n. 21424, in *Dir. Giust.* 2015, 22, 10; Cass. 20 maggio 2014, n.11065, in *Giust. civ. Mass.* 2014; Cass. 9 gennaio 2014, n.190, inedita; Cass. 8 febbraio 2011, n. 3037, in *Giust. civ. Mass.* 2011, 2, 196; Cass. 16 maggio 2001 n. 6727, in *Giust. civ. Mass.* 2001, 983; Cass. 9 giugno 2000, n. 7931, in *Orient. giur. lav.* 2000, I, 663; Cass. 27 maggio 2000, n. 7020, in *Riv. it. dir. lav.* 2001, II, 227.

³¹ Cass. 20 maggio 2014, n. 11065, in *Giust. civ. Mass.* 2014.

L'obbligo di garantire in modo continuativo il “flusso” di articoli su un argomento predeterminato e il coordinamento con questa esigenza organizzativa del giornale³².

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

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

5. La etero-organizzazione nel rapporto giornalistico.

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

Nel dibattito europeo emerge una indubbia convergenza circa i tratti fenomenologici che caratterizzano il lavoro autonomo economicamente dipendente. Questi possono individuarsi nella a) personalità della prestazione, b) assenza di rapporto diretto da parte del prestatore con il mercato dei beni e dei servizi, c) esclusività o assoluta prevalenza del compenso rispetto alle altre fonti di reddito da lavoro del prestatore, d) inserimento organico della prestazione nel processo produttivo d'impresa e conseguente necessità di coordinamento con questo, e)

³² Cfr. M. MUTARELLI, *Le qualifiche dei giornalisti nel contratto collettivo nazionale di lavoro*, in *Dir. Rel Ind.*, 2014, 1095 s.; F. BUFFA, *op.cit.*, 2006; P. CAMPANELLA, *op. cit.*, 700; P. ZANELLI, *op. cit.*, 48.

continuità della prestazione³³. In tale *identikit* non possono non rinvenirsi i connotati della gran parte dei giornalisti *free-lance* che hanno un rapporto di mono o semi-mono committenza con un giornale o testata televisiva/radiofonica/digitale, che prestano la loro attività di lavoro in modo esclusivamente o quantomeno prevalentemente personale in favore di essi, e tale attività rappresenta la fonte esclusiva o più rilevante del loro reddito.

Il legislatore italiano ha cercato di offrire adeguata tutela giuridica ai lavoratori non soggetti ad etero-direzione in senso tecnico, ma comunque a condizionamenti organizzativi stringenti, avventurandosi per una strada nel panorama internazionale tanto originale quanto impervia per i suoi complessi risvolti sistematici. Questo tentativo è stato dapprima coltivato dalla legge Biagi del 2013, astenendosi dal modificare la nozione di subordinazione dettata dal codice civile o dall'introdurre un *tertium genus* ed, invece, intervenendo su quella di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 n. 3 cod. proc. civ.³⁴. Il d.lgs n. 276/2003 (artt. 61 e ss.) aveva previsto che l'attività personale di lavoro, seppur non etero-diretta, potesse essere prestata in modo continuativo e coordinato con una organizzazione di impresa soltanto nelle forme del "lavoro a progetto", ossia in virtù di un contratto necessariamente a tempo determinato ed il cui termine fosse stabilito in ragione della realizzazione di un "risultato" finale che il lavoratore dovesse offrire al committente "nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa" (art. 61). L'art. 69 del d.lgs. n. 276 del 2003 prevedeva inoltre che «i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto ai sensi dell'articolo 61, co.1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto».

A fronte dei dubbi della dottrina circa la portata di questa norma, se solo processuale, introducendo una presunzione che poteva essere superata dal datore di lavoro offrendo in giudizio la prova della assenza della etero-direzione, od invece sostantiva, non lasciando alcuno spazio a prove contrarie, la Riforma c.d. Fornero (legge n. 92/2012) è successivamente intervenuta in modo decisivo, sostenendo quest'ultima interpretazione. La legge del 2012 ha infatti chiarito che «l'individuazione di uno specifico progetto costituisce elemento essenziale di validità del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, la cui mancanza determina la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato»³⁵. La finalizzazione al progetto era divenuto quindi il dato costitutivo del tipo, e i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, sia pure non etero diretti, dovevano

³³ A. PERULLI, op. cit., 175 ss.; O. RAZZOLINI, *The need to go beyond the contract: "economic" and "bureaucratic" dependence in personal work relations*, in *Comparative Labor Law and Policy*, 2010, 300.

³⁴ V. al riguardo G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro "parasubordinato"*, Milano, 1979, 10 ss..

³⁵ Art. 1, comma 24, della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

essere modellati sul progetto, in mancanza del quale il rapporto non poteva essere ritenuto distinto dal tipo contrattuale del lavoro subordinato, finendo attratto nell'alveo della relativa disciplina.

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

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

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

A ben vedere la tecnica di regolazione adottata è in continuità con quella del lavoro a progetto: non si interviene in modo diretto sulla nozione di subordinazione, ma si prevede l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato come una sorta di sanzione, ogni qualvolta le prestazioni di lavoro autonomo risultino soggette a stringenti vincoli di coordinamento spazio-temporale con l'organizzazione produttiva del committente³⁶. Non vi può essere dubbio, però, che l'effetto pratico della riforma sia quello di operare l'estensione dell'ambito soggettivo di applicazione delle tutele legali prima destinate al solo lavoro subordinato, individuando una più ampia area di protezione che ricomprende quei lavoratori che prestano la loro attività personale in condizione di "etero-organizzazione".

Tale costruzione sistematica è stata da ultimo condivisa anche dalla nota pronuncia della Cassazione sul rapporto di lavoro dei *riders* della *gig economy*³⁷. I giudici di legittimità hanno espressamente disatteso l'orientamento dottrinale che ha adottato una lettura minimalistica della riforma, secondo cui le ipotesi di collaborazione coordinata e continuativa che potrebbero essere ricomprese nell'ambito del lavoro etero-organizzato, così come qualificato dall'art. 2 del d.lgs. n.

³⁶ T. TREU, *In tema di jobs act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2015, 164.

³⁷ Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, in *Dir. Rel. Ind.* 2020, 1, 145.

81/2015, sarebbero ridottissime o persino nulle, giacché detta nozione sarebbe di fatto coincidente con quella della etero-direzione di cui all'art. 2094 c.c.³⁸.

La pronuncia, pur ritenendo che l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 sia tutt'altro che una "norma apparente", non ha tuttavia condiviso la tesi affermata dalla Corte di appello di Torino nel giudizio *a quo*³⁹ secondo cui si tratterebbe di una "norma di fattispecie" che avrebbe introdotto un *tertium genus* tra lavoro subordinato e lavoro autonomo⁴⁰. La Cassazione ha invece ritenuto che si tratti di una "norma di disciplina" volta non a qualificare una nuova fattispecie, ma soltanto a destinare una tutela legale ad una situazione oggettiva rilevante di una condizione di debolezza. Il legislatore si sarebbe astenuto dall'attribuire rilevanza qualificatoria, sul piano tipologico, alla condizione di etero-organizzazione in cui può trovarsi un lavoratore, attribuendole però la capacità di disegnare, sul piano fattuale, i nuovi confini entro i quali trova applicazione la disciplina legale del lavoro subordinato. Ad avviso della Corte, "una volta ricondotta l'etero-organizzazione ad elemento di un rapporto di collaborazione funzionale con l'organizzazione del committente, così che le prestazioni del lavoratore possano, secondo la modulazione unilateralmente disposta dal primo, opportunamente inserirsi ed integrarsi con la sua organizzazione di impresa, si mette in evidenza (nell'ipotesi del d.lgs. n. 81 del 2015, art. 2) la differenza rispetto ad un coordinamento stabilito di comune accordo dalle parti che, invece, nella norma in esame, è imposto dall'esterno, appunto etero-organizzato" (punto 32).

Sebbene la privazione di qualsiasi incidenza dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 sul piano qualificatorio⁴¹ non sia, a mio avviso, pienamente convincente, tuttavia la

³⁸ P. TOSI. *L'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/15: una norma apparente?*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, 1126; C. PISANI *Eterorganizzazione ed eterodirezione: c'è davvero differenza tra l'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 e l'art. 2094 cod.civ.*, in *Guida Lav.*, 2015, 63.

³⁹ Corte app. Torino, sez. lav., 4 febbraio 2019 n. 26, in *Riv. It. Dir. Lav.* 2019, 2, II, 340; v. al riguardo U. CARABELLI, C. SPINELLI, *La Corte d'Appello di Torino ribalta il verdetto di primo grado: i riders sono collaboratori etero-organizzati*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2019, I, 95; R. DE LUCA TAMAJO, *La sentenza della Corte d'Appello Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *Lav. dir. Eur.*, 2019, 1, 1; M. NOVELLA M., *Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse*, in *Labour Law Issues*, 2019, 1, 82; P. TULLINI, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in *Lav. dir. Eur.*, 2019, 1, 11.

⁴⁰ La sentenza della Corte di appello di Torino ha ritenuto che dopo l'entrata in vigore dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 « ... la collaborazione è qualificabile come etero-organizzata quando è ravvisabile un'effettiva integrazione funzionale del lavoratore nella organizzazione produttiva del committente, in modo tale che la prestazione lavorativa finisce con l'essere strutturalmente legata a questa (l'organizzazione) e si pone come un qualcosa che va oltre alla semplice coordinazione di cui all'articolo 409 n. 3 c.p.c, poiché qui è il committente che determina le modalità della attività lavorativa svolta dal collaboratore ... Abbiamo così: - l'esercizio del potere gerarchico-disciplinare- direttivo che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato ex art 2094 cc (in cui il prestatore è comunque tenuto all'obbedienza); - l'etero-organizzazione produttiva del committente che ha le caratteristiche sopra indicate (e rientra nella previsione di cui all'articolo 2 del del d.lgs 81/2015) e - la collaborazione coordinata ex art 409 n. 3 c.p.c. in cui è il collaboratore che pur coordinandosi con il committente organizza autonomamente la propria attività lavorativa (in questo caso le modalità di coordinamento sono definite consensualmente e quelle di esecuzione della prestazione autonomamente)" (pag. 21).

⁴¹ Come ho già scritto (v. M. PALLINI, *Dalla eterodirezione alla eterorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, 1, 69), la fattispecie è teleologicamente detta per disegnare l'ambito di applicazione di una disciplina legale e la relazione è specularmente bidirezionale: dettare una specifica

Cassazione ha senza dubbio individuato esattamente il profilo distintivo tra la collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 c.p.c. (come ora modificato dalla legge n. 81/2017) ed il lavoro eterorganizzato. Ricorre questa seconda ipotesi quando è assente l'effettiva possibilità del lavoratore di convenire l'organizzazione delle modalità esecutive della propria prestazione, la quale – per il corretto adempimento – deve integrarsi utilmente in un'organizzazione di impresa, che pone unilateralmente delle rigidità alle quali il collaboratore può soltanto adeguarsi in modo adesivo: gli ambiti di autonomia di cui dispone non gli lasciano alcun modo di negoziare un adattamento di tale organizzazione alle proprie esigenze personali⁴².

Parimenti condivisibile è la precisazione della Cassazione, con cui prende le distanze dalle conclusioni della Corte di appello di Torino, secondo cui per tutti gli aspetti del rapporto, sia nella fase di gestione sia in quella di risoluzione, al lavoro etero-organizzato si applica integralmente la disciplina legale del lavoro subordinato⁴³.

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

Questo nuovo intervento normativo ha esteso ulteriormente l'ambito di applicazione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, sostituendo la parola "esclusivamente" con "prevalentemente" e sopprimendo le parole "anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro". In tal modo sono state attratte con certezza nell'ambito di applicazione della norma sia le prestazioni di lavoro rese dal collaboratore avvalendosi dell'ausilio di collaboratori, sia le ipotesi in cui le restrizioni poste

disciplina legale per delle situazioni fattuali necessariamente disegna una nuova fattispecie anche sul piano qualificatorio; dovrà poi interrogarsi se si tratti di un "tipo" contrattuale distinto ed autonomo da altri tipi o un "sotto tipo", cui trovi naturalmente applicazione la disciplina legale del tipo se non derogata dalla disciplina speciale.

⁴² Cfr. M.T. CARINCI, *L'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", n. 414/2020; G. SANTORO PASSARELLI, *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", n. 411/2020; O. MAZZOTTA, *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di cicofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020, 22; O. RAZZOLINI, *I confini tra subordinazione, collaborazioni eterorganizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, di prossima pubblicazione in *Dir. Rel. Ind.*.

⁴³ Al proposito la sentenza precisa che "la norma non contiene alcun criterio idoneo a selezionare la disciplina applicabile, che non potrebbe essere affidata ex post alla variabile interpretazione dei singoli giudici. In passato, quando il legislatore ha voluto assimilare o equiparare situazioni diverse al lavoro subordinato, ha precisato quali parti della disciplina della subordinazione dovevano trovare applicazione" (punto 40). Occorre però anche rilevare che poi la stessa pronuncia precisa un pò contraddittoriamente che "Non possono escludersi situazioni in cui l'applicazione integrale della disciplina della subordinazione sia ontologicamente incompatibile con le fattispecie da regolare, che per definizione non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 c.c. ..." (punto 41), che rende manifesto come non possano farsi i conti anche con gli effetti qualificatori della riforma giacché solo sciogliendo questo nodo, operazione che la Cassazione ha voluto cautamente evitare, ci si può orientare nell'individuare le eventuali ipotesi di incompatibilità oggettiva tra disciplina del lavoro subordinato e natura del lavoro etero-organizzato.

dall'organizzazione dell'impresa committente non incidano necessariamente sulla dimensione spazio-temporale della prestazione del collaboratore⁴⁴. Proprio sull'indispensabilità che l'eteroorganizzazione comportasse una restrizione sull'autonomia del collaboratore nel determinare sia il luogo sia il tempo della sua prestazione autorevole dottrina aveva, invece, edificato una lettura "restrittiva" dell'ambito applicativo dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015⁴⁵. Inoltre, la novella ha voluto precisare, a scanso di ogni possibile equivoco, che le disposizioni del co. 1 dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 "... si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali".

La riforma del 2019 ha persino aggiunto un capo (quinto bis) al d.lgs. n. 81/2015 che detta delle nuove tutele legali minime «per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore ... attraverso piattaforme anche digitali» e, dunque, specificamente in favore dei *riders* anche ove mai non «eteroorganizzati»⁴⁶.

A fronte della tanta (dovuta) attenzione prestata dal legislatore alla posizione contrattuale dei *riders*, forse indotta dalla valenza paradigmatica che questi hanno assunto nel dibattito mediatico nel rappresentare un prossimo futuro di organizzazioni di lavoro governate da macchine ed algoritmi, o dalla loro visibilità a causa dello sfrecciare nelle strade con giacche e contenitori fluorescenti e dell'entrare nelle case di tutti, colpisce di contro l'assoluta (ingiustificata) incuranza della novella nei confronti di quei lavoratori, giovani e meno giovani, certamente assai più numerosi dei *riders*⁴⁷, che prestano in modo continuativo e a condizioni parimenti inique attività di contenuto giornalistico nel settore dell'informazione (stampa, televisione, digitale), ma, al chiuso delle redazioni o delle loro abitazioni e, forse per questo, molto meno visibili.

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

Dall'ambito di applicazione di questa disciplina del lavoro etero-organizzato l'art. 2 bis del d.lgs. n. 81/2015, come già la Legge Biagi, espressamente esclude le «collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è

⁴⁴ V. A. PERULLI, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", n. 410/2020; M. MAGNANI, *Subordinazione, eteroorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2020, 106 ss..

⁴⁵ V. P. ICHINO, *Il lavoro parasubordinato organizzato dal committente*, in A. VALLEBONA (a cura), *Colloqui Giuridici sul Lavoro*, 2015, 55.

⁴⁶ Francamente appare difficile comprendere come delle prestazioni rese dai *riders* in favore di una piattaforma possano rimanere di "lavoro autonomo" e non esser attratte dalla disciplina dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 nella nuova formulazione introdotta dalla legge n. 128/2019; in q. senso anche O. MAZZOTTA, *op.cit.* 22.

⁴⁷ Secondo il rapporto del marzo 2017 dell'Agcom – Osservatorio sul giornalismo, i giornalisti lavoratori autonomi attivi e iscritti alla gestione separata dell'Inpgi sono circa 26.000, in <https://www.agcom.it/documents>.

necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali», quali appunto le prestazioni dei giornalisti⁴⁸.

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

Nell'attuale contesto non è dato comprendere come possa sistematicamente giustificarsi l'esclusione dall'applicazione del regime di protezione, che la legge ha approntato per il lavoro economicamente dipendente, ad un giovane professionista che presti la sua attività in regime di mono-committenza in favore di una società di capitali, nella quale non partecipa alla compagine sociale⁴⁹.

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

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

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

⁴⁸ Cfr. F. BANO, *Il popolo delle partite Iva all'ombra del lavoro a progetto*, in *Lav. dir.*, 2013, 204; V. PINTO, *La nuova disciplina delle collaborazioni a progetto*, in P. CHIECO (a cura), *Flessibilità e tutele nel lavoro*, Bari, 2013, 214 s..

⁴⁹ Nel medesimo senso G. CAMPO, *Il lavoro autonomo*, in F. AMATO, R. SANLORENZO (a cura), *La legge n. 92 del 2012 (Riforma Fornero): un'analisi ragionata*, in <https://www.magistraturademocratica.it>, 2012, 94.

quest'ultime possano esser prestate in forma subordinata, non sussiste un qualsivoglia interesse pubblico che inibisca la conversione dei relativi rapporti contrattuali, ove prestati con modalità coordinate e continuative, in rapporti di lavoro subordinato. D'altronde, non è ravvisabile nessuna differenza sostanziale tra la situazione di dipendenza economica in cui si ritrovano questi professionisti verso il loro mono-committente e la condizione di eguale debolezza in cui si trovano coloro che esercitano attività professionali per le quali, invece, non è prevista l'iscrizione ad un albo.

La situazione è persino kafkiana per i giornalisti: se non si è iscritti all'albo l'attività professionale non può essere esercitata, pena la nullità del rapporto contrattuale sottostante, non solo in ogni forma di lavoro subordinato (anche quella del "collaboratore fisso"), ma anche nelle forme della collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c.. In quest'ultimo caso il rapporto contrattuale è egualmente nullo, ma non si ha neppure la possibilità – come invece nel primo - di beneficiare per il tempo in cui si è prestata l'attività in favore dell'editore della tutela garantita dall'art. 2126 c.c.. Secondo l'irremovibile orientamento giurisprudenziale⁵⁰, infatti, questa norma codicistica trova applicazione soltanto al lavoro subordinato ed oggi – deve ritenersi in virtù dell'estensione della disciplina legale di questo disposta dall'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 - al lavoro etero-organizzato. L'ambito di esclusione dall'applicazione delle tutele del lavoro eterorganizzato, come visto, non è stato disegnato con riguardo alla condizione soggettiva dei collaboratori, se iscritti o meno al relativo albo professionale, ma alla natura oggettiva delle prestazioni, se per il loro esercizio è richiesto o meno l'iscrizione ad un albo professionale. Il risultato paradossale, dunque, è che il giornalista che presta attività di collaborazione eterorganizzata finisce per non poter beneficiare in nessun caso del paracadute approntato dall'art. 2126 c.c. nelle ipotesi di nullità del rapporto contrattuale.

Tradisce il timore della scarsa tenuta costituzionale di tale esclusione l'insistenza con cui la federazione degli editori sta ultimamente coltivando il tentativo di stipulare un contratto collettivo per i giornalisti con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, che, ove stipulato, legittimerebbe l'esclusione di questi dall'ambito di applicazione dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 anche per la sussistenza della condizione di cui al comma 2 della stessa norma⁵¹.

⁵⁰ Cfr. Cass. 21 giugno 2000, n.8471, in *Riv. it. dir. lav.* 2001, II, 641; Cass. 27 febbraio 1998, n.2157, in *Giust. civ. Mass.* 1998, 449; Cass. 27 novembre 1995, n.12259, in *Lav. giur.* 1996, 431.

⁵¹ L'art. 2 co. 2 lett. a) del d.lgs. n. 81/2015 prevede che le disposizioni di cui al comma 1 non trovano applicazione "a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore".

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

Di recente la Corte di Cassazione è intervenuta a Sezioni Unite⁵² per porre ordine nella giurisprudenza dello stesso giudice in merito agli effetti che l'obbligo di iscrizione all'albo dei giornalisti, dettato dalla legge ordinistica, produce sul rapporto di lavoro e sulle modalità con cui tale obbligo debba esser assolto. In particolare le SS.UU. sono state chiamate a risolvere il conflitto di giurisprudenza formatosi con riguardo al problema se il collaboratore fisso, che eserciti con quotidianità la sua attività di favore di un editore, debba essere necessariamente iscritto all'elenco dei giornalisti professionisti dell'albo professionale o sia invece sufficiente l'iscrizione all'elenco dei pubblicisti per non incorrere nella violazione dell'art. 45 della legge n. 69 del 1963.

A sostegno della prima tesi si era espressa la sezione lavoro della Cassazione con la sentenza n. 3177 del 4 febbraio 2019, secondo cui persino il rapporto di lavoro del "collaboratore fisso" ex art. 2 CCNLG sarebbe nullo se il lavoratore non sia iscritto all'albo dei professionisti, ma soltanto a quello dei pubblicisti⁵³. A breve distanza di tempo altro collegio della stessa sezione⁵⁴, non condividendo questa conclusione, ha rimesso la questione alle SS.UU..

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

Le SS.UU. hanno disatteso questa tesi, aderendo alla diversa prospettazione dell'ordinanza di rimessione, secondo cui la legge professionale debba esser interpretata nel senso che anche l'iscrizione all'elenco dei pubblicisti soddisfa il requisito dettato dall'art. 45, anche qualora l'attività di giornalista sia svolta in modo continuativo e stabilmente inserito nell'organizzazione della testata giornalistica, sia pure con un rapporto contrattuale da collaboratore fisso. Poiché, infatti, l'albo dei

⁵² Cass. sez. un. 28 gennaio 2020, n. 1867, cit.

⁵³ Si erano già pronunciati in tal senso ma con riguardo ai giornalisti ex art. 1 CCNLG: Cass. 21 aprile 2017, n. 10158, in *Giust. civ. Mass.*, 2017; Cass. 28 ottobre 2016, n. 21884, *ivi*, 2016; Cass. 29 dicembre 2006, n. 27608, *ivi*, 2006, 12.

⁵⁴ Cass. 30 maggio 2019 n. 14262, in <https://www.dejure.it>.

giornalisti è unico e si distingue nei due elenchi dei professionisti e dei pubblicisti⁵⁵, l'iscrizione ad uno qualsiasi di questi elenchi assolve egualmente l'onere di iscrizione all'albo necessario per esercitare legittimamente l'attività di giornalista. L'iscrizione a uno dei due elenchi soddisfa l'interesse pubblico a che il giornalista sia assoggettato al potere dell'Ordine di verifica della sua professionalità e di controllo disciplinare della correttezza delle modalità con cui esercita l'attività giornalistica, interesse a tutela del quale è stata posta la nullità del rapporto contrattuale di colui che svolge questa attività senza esser iscritto all'albo.

A sostegno di quest'ultima conclusione le SS.UU. hanno richiamato la sentenza della Corte costituzionale del 10 luglio 1968, n. 98, che ha ritenuto incostituzionale l'art. 46 della legge n. 69/63 nella parte in cui prevedeva che il direttore e il vicedirettore responsabile di un giornale quotidiano o di un periodico o agenzia di stampa dovessero essere necessariamente giornalisti iscritti all'elenco dei professionisti, ritenendo invece che anche l'iscrizione all'elenco dei pubblicisti offra adeguata tutela all'interesse pubblico della qualità ed obiettività dell'informazione⁵⁶.

Ad avviso delle SS.UU. questa ricostruzione della natura del requisito dettato dall'art. 45 non è indotta dalla modifica apportata a questo articolo dalla legge 26 ottobre 2016, n. 198⁵⁷; quest'ultimo intervento normativo avrebbe una portata esclusivamente interpretativa, volendo chiarire e non innovare il disposto della legge professionale. Ne consegue che la lettura da ultimo sposata dalla Corte di legittimità è applicabile anche per il periodo anteriore all'entrata in vigore della legge n. 198.

D'altronde, come puntualmente osserva la stessa Corte, già la legge 5 agosto 1981 n. 416, all'art. 28, come modificato dalla legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 76, co. 1, prevede espressamente la possibilità che un giornalista pubblicista svolga attività giornalistica in regime di subordinazione, con il conseguente diritto all'iscrizione all'Istituto previdenziale dei giornalisti. Inoltre l'art. 5 del CCNLG elenca espressamente le attività e i ruoli per i quali è richiesta la qualifica di giornalista professionista⁵⁸, e quindi l'iscrizione nel relativo elenco; al contrario lo

⁵⁵L'art. 1, rubricato "Ordine dei giornalisti", dopo aver istituito l'Ordine dei giornalisti ("E' istituito l'Ordine dei giornalisti": comma 1), prevede che "ad esso appartengono i giornalisti professionisti e i pubblicisti, iscritti nei rispettivi elenchi dell'albo" (comma 2). La norma qualifica i giornalisti "professionisti" come "coloro che esercitano in modo esclusivo e continuativo la professione di giornalista" (comma 3) e i "pubblicistici" come "coloro che svolgono attività giornalistica non occasionale e retribuita anche se esercitano altre professioni o impieghi" (comma 4).

⁵⁶Con la sentenza 10 luglio 1968, n. 98 la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della L. n. 63 del 1969, art. 46 nella parte in cui prevedeva che la carica di direttore e di vice direttore responsabile di un giornale quotidiano o di un periodico o agenzia di stampa di cui all'art. 34, comma 1 ("agenzia quotidiana di stampa a diffusione nazionale e con almeno quattro giornalisti redattori ordinari, o presso un periodico diffusione nazionale e con almeno sei giornalisti professionisti redattori ordinari") dovesse essere svolta solo da un giornalista iscritto nell'elenco dei giornalisti professionisti.

⁵⁷L'art. 45 della legge n. 69/63 prevede che "Nessuno può assumere il titolo né esercitare la professione di giornalista se non è iscritto nell'elenco dei professionisti ovvero in quello dei pubblicisti dell'albo istituito presso l'Ordine regionale o interregionale competente. La violazione della disposizione del primo periodo è punita a norma degli artt. 348 e 498 c.p., ove il fatto non costituisca un reato più grave".

⁵⁸L'art. 5 del CNLG prevede l'attribuzione della qualifica di redattore ai giornalisti professionisti impegnati a) nelle direzioni e nelle redazioni; b) come corrispondenti negli uffici di corrispondenza da Roma, dalle capitali

stesso contratto collettivo prevede che l'incarico di collaboratore fisso ex art 2, così come quello di redattore ex art. 36, possa esser svolto anche dagli iscritti all'elenco dei pubblicisti⁵⁹. Tali disposizioni (di valenza legale e non solo contrattuale) appaiono inconciliabili con la tesi della nullità dell'attività giornalistica prestata "professionalmente" dal giornalista pubblicista.

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

Ed, infatti, se le previsioni della legge professionale non dettano alcuna preclusione al pubblicista di svolgere attività giornalistica anche in modo esclusivo e "professionale" quale collaboratore fisso giacché, come ha rilevato la Corte costituzionale, anche l'iscrizione a detto elenco dell'albo garantisce in modo adeguato l'interesse pubblico, ciò non può non porre inevitabilmente in crisi l'orientamento giurisprudenziale (sinora assolutamente prevalente) che proprio sulle stesse previsioni a presidio dell'interesse pubblico ha poggiato le fondamenta della nullità del contratto del pubblicista che abbia svolto mansioni di redattore⁶⁰. Ora tale nullità appare residuare soltanto nell'ipotesi estrema della prestazione di attività giornalistica in modo continuativo da parte di chi non sia iscritto ad alcun elenco dell'albo dei giornalisti.

Al riguardo le SS.UU. chiariscono che la differenza tra le mansioni di redattore ex art. 1 CCNLG e quelle di collaboratore fisso ex art. 2 non è solo quantitativa, ma anche qualitativa. Non solo il redattore è obbligato a prestare quotidianamente la sua attività di lavoro in favore dell'editore e ad osservare un orario di lavoro, ma è anche chiamato a svolgere compiti di carattere organizzativo che non sono richiesti al collaboratore fisso: il redattore deve partecipare all'attività di redazione, alla "cucina redazionale", al "disegno" e all'impaginazione, alla scelta dei titoli, in stretto e quotidiano coordinamento con gli altri redattori⁶¹. E ciò pone il

estere e da New York; c) come inviati; d) come titolari degli uffici di corrispondenza di testate che dedichino normalmente un'intera pagina alla locale cronaca cittadina, nonché ad ogni giornalista professionista che faccia parte di una redazione decentrata e così pure al giornalista professionista corrispondente da capoluoghi di provincia al quale sia richiesto di fornire in modo continuativo, oltre a notizie di cronaca locale, notizie italiane o estere di carattere generale da lui elaborate

⁵⁹ Cfr. M. MUTARELLI, op.cit., 1093.

⁶⁰ V. *supra* nota 49.

⁶¹ Cfr. Cass. 4 febbraio 2019 n. 3177, in *Giust. civ. Mass.* 2019; Cass. 13 novembre 2018, n. 29182, *ibidem*; Cass. 21 ottobre 2015, n. 21424, in *Dir. Giust.*, 2015, 22.10; Cass. 6 maggio 2015, n. 9119, in *Guida dir.*, 2015, 24, 64;

collaboratore rispetto al redattore in una posizione di sottordinazione nella gerarchia degli inquadramenti contrattuali del CCNLG. In questa differenziazione di ruoli, dunque, il redattore dovrebbe fornire un contributo di maggiore esperienza e professionalità e per questo, ad avviso delle SS.UU, si giustifica sia la scelta della contrattazione collettiva di attribuire la relativa qualifica solo al giornalista professionista (art. 5), sia la scelta del legislatore di richiedere, per conseguire l'iscrizione all'elenco dei professionisti, lo svolgimento di un periodo di praticantato e il superamento di una prova di idoneità professionale, condizioni non previste invece per l'iscrizione all'elenco dei pubblicisti.

Ma come precisano le SS.UU. il collaboratore fisso può, ma non deve, esercitare la propria attività con un impegno non quotidiano, così come può, ma non deve, esercitare altre attività oltre a quella giornalistica. Pertanto qualora un collaboratore iscritto all'albo dei pubblicisti abbia prestato attività in modo continuativo in favore di un editore, come appunto nel caso sottoposto all'esame dei giudici di legittimità, la mancanza della qualifica di giornalista professionista preclude la possibilità di ottenere una pronuncia giudiziale che gli riconosca il diritto all'inquadramento come redattore ex art. 1 (o alle più elevate qualifiche previste dall'art. 5 per cui si richiede l'iscrizione all'elenco dei giornalisti "professionisti"), ma non l'instaurazione del rapporto di lavoro come collaboratore fisso od anche come redattore ex art. 36 CCNLG, qualifiche per le quali tale requisito non è richiesto dalla contrattazione collettiva⁶². Al riguardo le SS.UU. hanno manifestato la loro condivisione dell'orientamento giurisprudenziale⁶³ che ritiene che il giudice di merito, al quale sia stato richiesto da un pubblicista il riconoscimento della qualifica di redattore ex art. 1, possa pronunciarsi attribuendo, invece, la qualifica di collaboratore fisso "... senza che sia perciò configurabile una violazione del principio di corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato, giacché, in tal caso, il giudice, sulla base degli stessi fatti oggettivi dedotti dal lavoratore, si limita, nell'ambito del principio *jura novit curia*, ad individuare l'esatta qualificazione giuridica del rapporto di lavoro in contestazione" (punto 9.5).

Se si condividono le argomentazioni spese dalle SS.UU., la portata della loro pronuncia inevitabilmente finisce per trascendere il caso specifico di chi reclami un rapporto da collaboratore fisso per giungere ad investire la posizione giuridica di tutti i pubblicisti. Per questi, come detto, il mancato possesso del requisito dell'iscrizione all'elenco dei professionisti continua a impedire soltanto l'accesso ai ruoli professionali e agli inquadramenti indicati dall'art. 5 dello stesso contratto collettivo per cui tale requisito è prescritto, ciò rilevando sul piano inter-privato ai

Cass. 7 ottobre 2013, n. 22785, in *Giust. civ. Mass.* 2013; Cass. 8 febbraio 2011, n. 3037, *ivi* 2011, 2, 196 ; Cass. 5 giugno 2009, n. 14913, in *Foro it.* 2010, 4, I, 1215; Cass. 28/8/2003, n. 12252, in *Giust. civ. Mass.* 2003, 7, 8; Cass. 21/10/2000, n. 13945, *ivi* 2000, 2164.

⁶² In q. senso F. BUFFA, op.cit., 2007.

⁶³ Cfr. Cass. 9 giugno 2000, n. 7931, in *Foro it.* 2000, I, 3147; Cass. 17 aprile 1990, n. 3168, in *Giust. civ. Mass.* 1990, 4.

fini dell'inquadramento contrattuale⁶⁴, ma senza assumere una rilevanza pubblicistica ai fini della stessa validità del contratto⁶⁵. Il giudice dovrebbe, pertanto, accertare l'instaurazione e la vigenza di detto rapporto contrattuale, ma limitarsi a riconoscere il diritto di godere - a norma dell'art. 2126 c.c. - del trattamento retributivo previsto dal contratto collettivo per la qualifica di redattore ex art. 1 (o per le altre previste dall'art. 5) solo per il passato, attribuendo invece l'inquadramento come collaboratore fisso o come redattore ex art. 36 CCNLG per il futuro. Tale conclusione è rispettosa sia delle previsioni del CCNLG⁶⁶ sia di quelle della legge professionale con riguardo ai giornalisti iscritti all'elenco dei pubblicisti.

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

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

⁶⁴ Cfr. Cass. 22 maggio 1987, n.4673, in *Giust. civ. Mass.* 1987, 5; Cass. 5 aprile 1986, n. 2383, *ivi* 1986, 4; Cass. 9 febbraio 1985, n. 1073, *ivi* 1985, 2.

⁶⁵ In q. senso già P. CHIECO, op. cit., 245 s.; F. BUFFA, op.cit., 2007; R. MOCCIA, *Il mestiere di scrivere: mansioni e qualifiche nel rapporto di lavoro giornalistico*, in *Foro it.*, 1992, I, 3327; D. D'AMATI, op. cit., 23.

⁶⁶ Secondo le previsioni dell'art. 36 della versione vigente del CCNLG "Ai pubblicisti che esercitano attività giornalistica in via esclusiva e prestano opera quotidiana con orario di massima di 36 ore settimanali si applica il trattamento economico e normativo previsto per i giornalisti di cui al primo comma dell'art. 1 del presente contratto con esclusione del trattamento previdenziale integrativo di cui all'allegato G".

L'Ordine, dal canto suo, si è da tempo convinto a consentire l'iscrizione all'elenco dei pubblicisti sulla base della dimostrazione di aver svolto l'attività pubblicistica regolarmente per almeno due anni, comprovata dalla produzione degli articoli pubblicati e dei compensi ricevuti (art. 36), anche laddove il direttore delle pubblicazioni non rilasci la relativa certificazione che detta attività è stata svolta e regolarmente retribuita. Così come l'Ordine riconosce la "compiuta pratica" in assenza della dichiarazione del direttore del giornale laddove il giornalista sia in grado di dimostrare di aver effettivamente svolto il prescritto periodo di tirocinio per esser ammesso all'esame. Ma la giurisprudenza non ha sinora mai riconosciuto una efficacia sanante retroattiva a questi provvedimenti dell'Ordine, rimanendo così nullo il rapporto contrattuale instaurato di fatto con il giornale ⁶⁷.

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

8. La retribuzione minima del collaboratore fisso.

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

Il riconoscimento che il collaboratore fisso sia una fattispecie, sia pur atipica, di lavoratore subordinato "positivamente" prevista è destinato a produrre le sue ricadute più importanti proprio sugli aspetti retributivi. Anche tale fattispecie è così inevitabilmente attratta in seno all'ambito di operatività dei principi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione di cui all'art. 36 Cost.⁶⁸, a dispetto del

⁶⁷ Cfr. Cass. 25 giugno 2009, n.14944, in *Giust. civ. Mass.* 2009, 6, 982; Cass. 29 dicembre 2006, n.27608, in *Giust. civ. Mass.* 2006, 12; Cass. 5 aprile 2005 n. 7016, in <https://www.dejure.it>; Cass. 21 maggio 2002 n. 7461, in *Giust. civ.* 2003, I, 143; Cass. 7 novembre 2001, n. 13778, in *Riv. giur. lav.* 2003, II, 750; Cass. 6 febbraio 1987, n. 1216, in *Dir. inf. inform.*, 1987, 970; Cass. 28 settembre 1977, n. 4116, in *Giur. it.*, 1978, I, 1, 1747.

⁶⁸ Specificamente in tal senso v. Cass. 28 luglio 1995, n. 8260, in *Giust. civ.* 1996, I, 2356.

consolidato orientamento giurisprudenziale⁶⁹ che si ostina fermamente ad escludere l'applicabilità di tali precetti costituzionali al collaboratore coordinato e continuativo di cui all'art. 409 c.p.c. in ragione della sua riconducibilità formale al tipo contrattuale del lavoro autonomo.

Come noto, la giurisprudenza rinviene il parametro “fattuale” di sufficienza e proporzionalità della retribuzione nei minimi dettati dai CCNL di categoria. Lo stesso art. 2 CCNLG afferma il principio che la retribuzione spettante al collaboratore fisso debba essere quantificata tenendo debitamente conto dell'impegno prestato, della frequenza delle collaborazioni e della natura specialistica delle materie trattate. Ma il contratto collettivo, a differenza che per le altre qualifiche, non prevede una retribuzione mensile parametrata ad un impegno full-time da poter esser proporzionalmente ridotta ove il collaboratore assicuri una disponibilità più ridotta, ma si limita a dettare un importo minimo a seconda che gli articoli redatti dal collaboratore siano meno di quattro o meno di otto al mese⁷⁰.

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

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

⁶⁹ Cfr. Cass. 7 dicembre 2017, n. 29437, in *Giust. civ. Mass.* 2018; Cass. 9 marzo 2012, n.3782, *ivi* 2012, 3, 30; Cass. 19 novembre 2008, n.27481, *ivi* 2008, 11, 1646; Cass. 28 febbraio 2006, n.4434, *ivi* 2006, 2; Cass. 1 settembre 2004, n.17564, *ivi* 2004, 9; Cass. 26 maggio 2004, n.10168, *ivi* 2004, 5; Cass. 18 dicembre 2003, n.19435, *ivi* 2003, 12.

⁷⁰ Secondo l'art. 2 CCNLG il collaboratore fisso “... ha diritto ad una retribuzione mensile proporzionata all'impegno e alla frequenza della collaborazione ed alla natura ed importanza delle materie trattate ed al numero mensile delle collaborazioni. Tale retribuzione ivi comprese in quanto di ragione le quote di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione medesima non potrà comunque essere inferiore a quella fissata nella tabella allegata al presente contratto rispettivamente per almeno 4 o 8 collaborazioni al mese. Limitatamente ai collaboratori fissi addetti ai periodici nella tabella allegata al presente contratto è fissata anche la retribuzione minima per almeno 2 collaborazioni al mese”.

via equitativa in proporzione all'effettivo impegno, alla frequenza, alla professionalità prestati dal giornalista⁷¹.

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

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

A questo orientamento se ne è più recentemente contrapposto un altro secondo cui la quantificazione del giudice, per esser congrua, non possa prescindere da tutti questi elementi. Il parametro costituito dal valore unitario della singola collaborazione desunta dalle tabelle allegate al CNLG per otto collaborazioni mensili detterebbe una soglia minima invalicabile verso il basso, ma non costituirebbe un'indicazione vincolante per quantificare la retribuzione "sufficiente" secondo un criterio puramente matematico, dovendo invece essere apprezzato anche la frequenza degli articoli, la natura e l'importanza delle materie trattate⁷². Coerentemente alcune pronunce hanno statuito che, laddove l'attività prestata dal collaboratore fisso, seppur pubblicista, sia pari o analoga a quella del redattore professionista, deve presceglersi quale parametro di riferimento più appropriato la retribuzione minima dettata dal contratto collettivo per quest'ultimo⁷³.

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

Anche nell'ipotesi di nullità del contratto, chi ha prestato attività giornalistica ha comunque diritto a percepire ex art. 2126 cod.civ. non solo la retribuzione

⁷¹in tal senso proprio con riferimento all'art. 2 CCNLG v. Cass. civ., 28 luglio 1995, n. 8260, cit.; Cass. 14 dicembre 1990, n. 11881, in *Giust. civ. Mass.* 1990, 12.

⁷²Cfr. Cass. 22 ottobre 2018, n. 26676, in *Giust. civ. Mass.* 2018; Cass. 30 marzo 2017, n. 8256, in <https://www.dejure.it>; Cass. 2 aprile 2015, n. 6777, *ibidem*; Cass. 9 gennaio 2014 n. 290, in *Dir. Giust.* 2014, 10, 1; Cass. 19 agosto n. 17403, in <https://www.dejure.it>.

⁷³Cfr. Cass. 4 febbraio 2019, n. 3177 in *Giust. civ. Mass.* 2019; Cass. 8 gennaio 2019, n. 190, in <https://www.dejure.it>; Cass. 22 ottobre 2018, n. 26676, in *Giust. civ. Mass.* 2018.

“proporzionata” corrispondente alle mansioni in concreto ricoperte, ma anche la relativa contribuzione previdenziale⁷⁴.

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

L'azione di risarcimento danni per omissioni contributive non è soggetta alla prescrizione quinquennale decorrente del credito contributivo dell'Inpgi, bensì inizia a decorrere dal momento in cui matura il diritto del lavoratore alla prestazione previdenziale, quando cioè il giornalista perfeziona i requisiti per il trattamento pensionistico ed è di durata decennale⁷⁵.

⁷⁴ Cfr. Cass. 19 ottobre 2018, n. 26474, in <https://www.dejure.it>; Cass. 11 gennaio 2018 n. 508, *ibidem*; Cass. 19 novembre 2015, n. 23695, in *Dir. Giust.* 2015, 20, 11; Cass. 2 aprile 2014, n. 7680, in <https://www.dejure.it>; Cass. 11 febbraio 2011 n. 3385, in *Giust. civ. Mass.* 2011, 2, 227; Cass. 21 febbraio 2011 n. 4165, in <https://www.dejure.it>; Cass. 2 novembre 2010 n. 23638, in *Giust. civ. Mass.* 2010, 11, 1494.

⁷⁵ Cfr. Cass. 26 agosto 2003, n. 12517, in *Mass. giur. lav.* 2003, 2025; Cass. 15 aprile 1999 n. 3773, *ivi* 1999, 675; Cass. SS.UU. 18 dicembre 1979 n. 6568, in *Foro It.* 1980, I, 1007.

Riflessione su smart working e diritto alla disconnessione.

Lo smart working (o lavoro agile) non è certo una novità introdotta dai provvedimenti emergenziali conseguenti alla pandemia da Covid-19. La novità consiste nel fatto che in detti provvedimenti lo smart working, per l'intero periodo emergenziale (lo sarà anche dopo l'emergenza?), può essere imposto ai lavoratori e che, comunque, tale modalità di prestazione lavorativa è fortemente raccomandata.

Come noto, lo smart working non è un ulteriore contratto di lavoro; non è un (ennesimo) contratto di lavoro tra i numerosi atipici conosciuti dal nostro ordinamento. Esso è una diversa *modalità* di svolgimento della prestazione lavorativa, regolata dalla legge n. 81 del 22 maggio 2017.

L'articolo 18 di tale legge definisce il lavoro agile la *“modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno di locali aziendali e, senza una postazione fissa, in parte all'esterno, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”*.

Primo punto da tener presente, quindi: le volontà del datore di lavoro e del lavoratore devono essere formalizzate in un accordo sulle modalità – agili – di svolgimento della prestazione di lavoro. Un accordo che si aggiunge, integrandolo, al normale contratto di lavoro.

L'*incipit* del trascritto articolo 18 è chiaro: lo smart working è una modalità unicamente prevista per il lavoratore subordinato. Per un lavoratore, cioè, che ha già in essere un rapporto di lavoro subordinato o che concorda modalità agili di svolgimento delle proprie prestazioni al momento della stipulazione del contratto di lavoro.

Se per i lavoratori, in generale, questo può aprire ad alcuni problemi interpretativi (nella consolidata giurisprudenza, elemento che qualifica la subordinazione, insieme ad altri, è il rispetto di un determinato orario di lavoro, rispetto non previsto per la modalità *smart*), tale difficoltà sembra meno probabile per il lavoro giornalistico.

In ipotesi di lavoro prettamente intellettuale e creativo, come quello giornalistico, la subordinazione può essere infatti anche *attenuata*, acquisendo meno rilievo l'obbligo di un determinato orario di lavoro. La Corte Suprema di Cassazione, in una delle numerose sentenze sul punto, ha affermato che *“in tema di attività*

giornalistica, sono configurabili gli estremi della subordinazione - tenuto conto del carattere creativo del lavoro - ove vi sia lo stabile inserimento della prestazione resa dal giornalista nell'organizzazione aziendale, così da poter assicurare, quantomeno per un apprezzabile periodo di tempo, la soddisfazione di un'esigenza informativa del giornale attraverso la sistematica compilazione di articoli su specifici argomenti o di rubriche, con permanenza, nell'intervallo tra una prestazione e l'altra, della disponibilità del lavoratore alle esigenze del datore di lavoro.” (Cass. 21 ottobre 2015, n. 21424).

Se la mancanza di un preciso vincolo di orario può quindi considerarsi presente in ogni rapporto di lavoro giornalistico subordinato – anche la contrattazione collettiva di settore ne prende atto, affermando che “*l'esercizio dell'attività giornalistica rende difficile l'esatta determinazione del numero delle ore di lavoro e della loro distribuzione*” (articolo 7 del contratto nazionale di lavoro giornalistico Fnsi - Fieg¹) – un discorso forse più articolato è quello relativo al *luogo* di lavoro.

E' vero che il giornalista può (e deve) svolgere spesso la sua attività fuori dal *luogo* di lavoro, ma è altrettanto vero che un *luogo* (generalmente la redazione) rimane sempre il centro di ogni rapporto e relazione (con il direttore, con i colleghi), centro di ogni discussione e confronto. Tutte attività prodromiche alla realizzazione di quel particolare prodotto dell'ingegno collettivo che è il *giornale* (su qualsiasi supporto lo si voglia pubblicare). Un'opera collettiva dell'ingegno, così tutelata anche dalla legge sul diritto d'autore.

Il rischio che un diffuso utilizzo dello smart working smaterializzi il *luogo di lavoro* – per i giornalisti, la redazione – è indubbiamente presente.

Sul concetto di *luogo di lavoro* vale la pena, a mio parere, soffermarsi un momento.

Il concetto di *luogo* acquista spesso un significato anche giuridico. E' l'abitazione il *luogo* dove la famiglia cura principalmente i propri affetti e interessi e dove manifesta pubblicamente il proprio senso di unità; l'art. 1182 del codice civile detta alcune regole sul *luogo* dell'adempimento delle obbligazioni; la sede legale di una società è in un determinato *luogo*, ecc.

Anche il lavoro deve svolgersi in un *luogo* determinato (nella stragrande maggioranza dei contratti individuali di lavoro questo *luogo* è ben specificato).

Ma il *luogo* di lavoro è solo questo? E' solo il *luogo* fisico, materiale, in cui una persona presta la sua attività lavorativa? O è anche il luogo dove la persona si modifica professionalmente e non solo, acquisisce, coltiva, sviluppa relazioni, di ogni natura?

Smaterializzare il luogo fisico (se così si può dire), smaterializza anche le relazioni? Le rende, come oggi si afferma, sempre più virtuali? E un giornalista che

¹ Nel presente scritto si farà riferimento al contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto dalla Federazione Nazionale della Stampa Italiana (Fnsi) e la Federazione Italiana Editori Giornali (Fieg). Pur con riferimenti normativi parzialmente diversi, le riflessioni proposte possono generalmente inquadrarsi anche nei rapporti lavorativi regolati dai due ulteriori contratti collettivi sottoscritti dalla Fnsi (Aeranti - Corallo e Uspi).

“smaterializza” le proprie relazioni, continuerà a formarsi, ad arricchirsi culturalmente e professionalmente come sempre fatto?

E' vero che, in teoria, lo smart working non è un lavoro “da casa”, ma un lavoro che si può svolgere in ogni luogo (un lavoro *nomade*, come è stato definito). Ma la realtà dimostra che esso è principalmente svolto nell'abitazione del dipendente.

Quando invitiamo qualcuno nella nostra casa siamo sempre (o almeno cerchiamo di essere) ospitali. Offriamo il caffè, da bere (è la nostra cultura); se l'ospite ci è particolarmente gradito e vicino lo invitiamo anche a cena.

Chi lavora in smart working fa lo stesso (forse non se ne accorge neppure) anche con il datore di lavoro che, peraltro, non è stato lui ad invitare. Se sta cenando (magari dopo aver già lavorato tutto il giorno) e il “capo” gli chiede qualcosa, mette il suo computer vicino e risponde (non osa non rispondere: è a casa sua, è ospitale!); in una parola, lavora... ancora.

Oggi siamo sempre *collegati*. Gli psicologi affermano che a molte persone alle quali capita di perdere lo *smartphone* fuori casa subentrano ansia e, in molti casi, veri e propri attacchi di panico. Si sentono perse, hanno paura, sono sole: in una parola, sono *scollegate*. Nuove tecnologie e nuovi modi di vivere equivalgono (anche) a nuove malattie!

Tornerò dopo sul problema della disconnessione.

Ho qui introdotto l'argomento, che comunque in queste pagine non potrò affrontare compiutamente, solo per mettere in evidenza che l'attuale momento emergenziale, con il relativo ampliamento del lavoro agile, ha scoperto un nervo molto sensibile (la connessione/disconnessione) che, per i giornalisti non è legato solo ad un orario di lavoro che si può prolungare in modo indefinito, ma anche al *luogo* dove dovrebbero svolgere principalmente la loro prestazione; un *luogo* (la propria abitazione) che oltre a comprimere le capacità relazionali, non consente mai di non essere “ospitale”, non consente mai di disconnettersi!

Vorrei però ora continuare a parlare, seppur brevemente, dello smart working, e mettere in risalto alcune sue criticità o ambiguità normative.

Un problema di cui si parla poco, in proposito, è la retribuzione.

Ai sensi dell'art. 20 della legge n. 81 del 2017, “*Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'impresa*”.

L'apparente principio della norma è chiaro: il datore di lavoro non può trattare il lavoratore agile, dal punto di vista retributivo, in modo peggiorativo rispetto al lavoratore che svolge la sua attività in azienda.

Ma da una lettura più approfondita sorgono evidenti problemi.

Che il lavoratore in smart working non debba avere un minimo tabellare inferiore è chiaro; ma tutte quelle voci retributive, normalmente assicurate al collega di pari inquadramento e livello che rimane in azienda, parametrata all'effettivo orario di lavoro svolto, gli sono garantite?

Il lavoratore agile, per definizione, svolge una prestazione senza un determinato orario di lavoro.

Le ore di lavoro ordinario sono indicate generalmente dai contratti collettivi; per i giornalisti l'orario di lavoro è definito *di massima* (articolo 7), ma è pur sempre un orario di lavoro, superato il quale alcune norme prevedono delle conseguenze economiche (ad esempio, la maggiorazione per le ore di lavoro straordinario). Peraltro, nel contratto collettivo Fnsi – Fieg vi è un arco di impegno di dieci ore che non potrebbe essere mai superato.

Ma se il lavoratore agile è libero di determinare il suo orario di lavoro, ha ancora un significato parlare di straordinario? e di arco d'impegno?

Del resto, il compenso per lo smart working è più legato agli *obiettivi* che al tempo della prestazione (così è espressamente indicato dall'art. 18 della legge n. 81 del 2017).

Il superamento del rapporto *tempo di lavoro/retribuzione* è forse uno dei problemi principali che pone l'istituto, oltre agli accenni precedentemente fatti in merito al *luogo*.

Secondo l'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano (2016) il lavoro agile deve intendersi come *“una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare, a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati”*. E come affermato in uno Studio predisposto dall'Università di Modena e Reggio Emilia *“La definizione e regolazione del lavoro agile sono frutto di una precisa visione politica del Governo. Tra gli scopi espliciti della norma indicati dal Ministero del Lavoro vi è “accompagnare il profondo cambiamento culturale nella concezione del lavoro (subordinato): il passaggio al lavoro per obiettivi, dove al*

lavoratore viene lasciata ampia libertà di auto-organizzarsi a patto che porti a termine gli obiettivi stabiliti nelle scadenze previste” [Documento di “Analisi di Impatto della Regolamentazione” sul lavoro agile del Ministero del Lavoro alle Commissioni Parlamentari]. La normativa attua una deregolamentazione del rapporto di lavoro, in primis, dando al lavoratore la possibilità di autodeterminare il suo orario di lavoro e, in secundis, superando il sistema retributivo orario e introducendo un sistema retributivo misto tra orario e a risultato.”²

Ormai da anni vi è un profondo mutamento della politica legislativa in materia di lavoro subordinato (la sempre crescente flessibilizzazione dei rapporti, l'introduzione di nuovi contratti atipici, la regolamentazione sempre più incisiva della c.d. parasubordinazione e altro). Una destrutturazione del diritto del lavoro (quanto meno del diritto del lavoro che si è sviluppato nella seconda metà del secolo scorso) che molti ritengono necessaria per ragioni economiche e di bene comune. Ho molti dubbi in proposito, ma è certo che le ragioni di ambiguità del “profondo cambiamento culturale” sono di tutta evidenza.

Un punto nevralgico sono gli *obiettivi*.

Come prima visto, la legge definisce il lavoro agile un lavoro per *obiettivi*; un lavoro cioè che deve essere compensato (anche, ma non solo) in considerazione del risultato.

In queste brevi riflessioni non ho il modo di affrontare il complesso e articolato sistema normativo legato alla retribuzione di risultato. Mi limito ad affermare solo una cosa: sono anni che le aziende (anche editoriali), tranne qualche rara eccezione, non riconoscono più i premi di risultato (o di produzione). Ho quindi dei seri dubbi che, solo con l'introduzione più generalizzata del lavoro agile, le aziende riprendano a pagarli. Peraltro, vi è sempre la questione, mai facilmente risolta, dell'individuazione dei relativi parametri.

A queste perplessità viene risposto che in realtà la disciplina sul lavoro agile non prevede (solo) obiettivi generalizzati, legati all'andamento complessivo

² Smart Working: una prospettiva critica. Quaderno del programma di ricerca “l'Officina di Organizzazione”, Università di Modena e Reggio Emilia, 2017, p. 14. Le parole riportate nel testo sono di Riccardo Bonato, Università di Milano-Bicocca.

dell'impresa, ma anche obiettivi legati strettamente, in via personale, all'attività del singolo lavoratore *smart*.

Può darsi sia così. Ma quali sono, o potrebbero essere, gli obiettivi per un giornalista? Il numero dei articoli? Il giornalista lavora, però, per la produzione di un'opera collettiva che ha determinate esigenze, anche quantitative: se il direttore (o chi per lui) gli chiede un determinato numero di pezzi, è quello il numero che viene pubblicato! La qualità? Ma qui il discorso diventa veramente difficile, anche perché il diritto deve individuare parametri il più possibile certi e verificabili. Il tempo che rimane a disposizione? Essendo svincolato da un determinato orario lavorativo, più si sta al lavoro più si viene compensati... ma questo non è il cottimo? E poi, quando diventa possibile disconnettersi? qual è il limite? La legislazione generale, anche di derivazione comunitaria, prevede in effetti dei limiti, ma a stretto rigore non sono limiti fissati per lo smart working (che non ha un "orario di lavoro").

Altri problemi ed altre ambiguità si possono riscontrare in materia di controlli e sanzioni, utilizzo degli strumenti lavorativi, sicurezza (quest'ultimo punto è di particolarissima importanza e meriterebbe molte pagine). Ci sarà l'occasione per approfondire.

Vorrei solo accennare un paio di ulteriori aspetti, brevemente.

Il lavoro agile, come prima sottolineato, è una modalità lavorativa concordata tra datore di lavoro e lavoratore. Ma quali margini di libertà potrebbe avere il lavoratore nella determinazione delle concrete modalità, con le conseguenti ricadute normative ed economiche?

Un rapporto lavorativo è sempre (o quasi) un rapporto tra una parte forte (il datore di lavoro) e una parte debole (il lavoratore).

L'insieme di principi giuslavoristici è proprio finalizzato alla tutela della parte debole. Il diritto del lavoro è un diritto volutamente non paritario, dove la sua disciplina è dettata per (cercare di) bilanciare la differenza economica (che si traduce nella differente forza contrattuale) tra chi dà il lavoro e chi lo presta. Basti pensare alle regole sulle conciliazioni (contestabili dal lavoratore se non sottoscritte con determinate tutele), a quelle che garantiscono alcuni diritti del lavoratore *a prescindere* da ciò che ha eventualmente sottoscritto, a quelle sul ruolo della contrattazione collettiva e alla sua preminenza in caso di clausole difformi del contratto individuale.

Quando si parla di *libertà* delle parti si deve quindi tener presente che frequentemente il lavoratore è libero solo formalmente, perché la sua situazione personale ed economica potrebbe spingerlo a *firmare qualsiasi cosa*, pur di lavorare o di non perdere il proprio lavoro.

La normativa generale (non quella dell'emergenza epidemiologica ancora in essere, per la quale il discorso è differente) prevede che lo smart working non possa essere imposto dal datore di lavoro e, di converso, il lavoratore non abbia il diritto di ottenerlo. La legge, in proposito, prevede solo delle possibili preferenze nell'assegnazione per particolari soggetti in deboli. Ma il datore di lavoro, quando chiede, lo fa sempre da una posizione di forza: è sufficiente per lui dire "*se non continui in smart working l'organizzazione lavorativa diventa difficile e il tuo lavoro...pure*" che il lavoratore è, di fatto, costretto ad accettare. Ma se è il lavoratore a richiederlo, il datore di lavoro (lui sì) è veramente libero di concederlo oppure no. La disparità è evidente. E diventa ancora più evidente quando il datore di lavoro e il lavoratore debbono concordare le relative "*modalità di esecuzione*".

Tra queste modalità rientra, prima fra tutte, il *tempo* della disponibilità; e poi l'utilizzo degli strumenti, gli obiettivi, ecc. Ma anche la retribuzione, per quantità e forma.

Che *libertà* può avere in proposito il lavoratore?

E' vero che la legge prescrive per il lavoratore agile, come prima visto, un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni all'interno dell'azienda. Ma è altrettanto vero che la retribuzione, se dev'essere parametrata non solo al *tempo* di lavoro ma anche agli *obiettivi*, quale concreta possibilità avrà il lavoratore di trattare la parte di compenso legata a questo ultimi?

Non c'è dubbio che anche su questo aspetto dovranno essere i contratti collettivi a lasciare meno soli i lavoratori.

Il contratto collettivo Fnsi – Fieg pone già delle tutele importanti.

L'organizzazione del lavoro in una testata è prerogativa del direttore e non dell'editore (articolo 6). Vi è poi in proposito il ruolo dei fiduciari e dei comitati di redazione (art. 34). A prescindere dalla fase emergenziale, il loro ruolo è

determinante nell'individuazione concordata (con l'editore e il direttore) delle modalità applicative dello smart working, per ogni aspetto, anche retributivo.

E un punto che dovrà essere ben individuato è il diritto alla disconnessione.

Definire cosa sia il diritto alla disconnessione è difficile, se non (allo stato) impossibile.

Siamo abituati a dare definizioni giuridiche sulla base di un diritto posto. Ma se il diritto posto non c'è, anche il perimetro definitorio del concetto (dell'istituto) non è di facile determinazione.

Le recenti norme emergenziali, al di là di ogni ragione finalizzata al contenimento epidemiologico, hanno inciso in maniera determinante sul lavoro e, in particolare, sulle modalità in cui esso viene svolto (ma le modalità di svolgimento del lavoro non sono qualcosa di esterno ad esso: sono il lavoro, lo qualificano!). Introducendo regole per promuovere il lavoro agile è stato detto a milioni di italiani: "restate a casa, non andate dal datore di lavoro. *E' lui che verrà da voi!*"

Ma possiamo essere sempre *collegati* con il datore di lavoro? Una sua mail, un suo messaggio sono una pressione, anche psicologica, sempre.

Si fa presto a dire che sufficiente non rispondere, se si è fuori dal consueto orario di lavoro e dall'arco d'impegno contrattualmente stabilito o, addirittura, che basta non "aprire" il messaggio e tutto è risolto. Non è vero, e lo sappiamo tutti.

Anche la sola segnalazione di un "messaggio in arrivo" ci "pressa" e non possiamo fare a meno di leggerlo. Del resto, ci capita spesso di guardare i nostri strumenti di *collegamento* proprio per vedere se "dall'ufficio ci hanno cercato", proprio per essere certi che almeno per un po' possiamo stare tranquilli... fino al nostro prossimo accesso allo *smartphone*.

Parlare di orario di lavoro significa parlare di un *tempo* dedicato al lavoro, di un *tempo* dedicato a noi stessi, di un *tempo* dedicato ai nostri affetti, di un *tempo* dedicato al nostro riposo, di un *tempo* dedicato ai nostri interessi, di un *tempo* dedicato ai nostri svaghi. Parlare, in ultima analisi, della nostra vita!

La persona, infatti, è anche il suo *tempo*.

Il tempo è la *misura* del nostro essere persone. Anche se la nuova fisica ci insegna che il tempo è relativo, ciò non toglie che la nostra percezione del *tempo* rimane fortemente legata alla percezione di noi stessi. Il nostro *fare* (e il lavoro è tra i nostri principali *fare*) è legato al tempo.

Ma non è solo un problema di orario di lavoro giornaliero, settimanale, ecc.; non è solo un problema di *quando* fare, ma anche di *come* fare e *perché* fare.

Se la nostra vita perde i confini temporali (*tanto* per il lavoro e *tanto* per il resto: una delle conseguenze della Rivoluzione Industriale), perde la *misura* – i limiti

interni – del proprio tempo e in definitiva la persona vede affievolita la sua istanza individuale di libertà.

La persona *libera* è quella che gestisce il suo tempo.

La persona *libera* è quella che *sa* quando lavorare e *sa* quando non lavorare.

La persona *libera* è quella che si *collega* quando vuole – condividendo la sua libertà con le libertà degli altri – e quando deve, per ragioni di lavoro, in un *tempo definito*; ma la persona è *libera* anche quando decide di *scollegarsi*, o comunque quando l'ordinamento glielo consente senza ripercussioni di alcun tipo.

Ecco il punto che implica un discorso più ampio e generale sulla libertà e, aggiungo, sulla dignità della persona (oltre che sulla sua sicurezza fisica e psichica, che alla libertà e dignità sono strettamente legate): il termine del lavoro che, in questo contesto, si identifica con il *termine della connessione*.

Nel nostro ordinamento un diritto alla disconnessione non è codificato.

E' vero che l'art. 19 della legge n. 81 del 2017 dispone che nell'accordo tra datore di lavoro e lavoratore sullo smart working si devono individuare i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. Ma questa è l'unica norma nel panorama complesso ed articolato del diritto del lavoro.

Essa, in primo luogo, riguarda solo la particolare fattispecie dello smart working, nel mentre il diritto alla disconnessione – per essere veramente tale – deve riguardare ogni lavoratore, a prescindere dal modo in cui è occupato. La norma, inoltre, non prevede alcuna sanzione in caso di violazione da parte del datore di lavoro e, comunque, vi è la differente forza contrattuale tra lavoratore e datore di lavoro che potrebbe, come visto, non risolvere in alcun modo il problema.

Qualche (rara) intesa collettiva ha affrontato il problema prevedendo il diritto a non leggere mail o messaggi fuori dall'orario di lavoro; ma il problema è, soprattutto, non inviarli.

Non c'è dubbio che una disciplina generale – legale – è necessaria. La Francia, nel 2016, ha inserito nel Code du Travail il diritto alla disconnessione. E' così difficile farlo anche in Italia?

Avv. Bruno Del Vecchio

Il lavoro agile nelle redazioni e i controlli a distanza

Durante il periodo di confinamento imposto dall'emergenza epidemiologica da Covid-19 lo *smart working* ha rappresentato, nel settore dell'editoria, la soluzione privilegiata per assicurare la libertà di stampa, l'informazione e il diritto dei cittadini italiani ad essere informati, a tal punto che non manca chi, tra gli editori, riterrebbe lo *smart working* non solo una soluzione temporanea al problema ma una prospettiva di lavoro per il futuro.

L'applicazione generalizzata dello *smart working* nelle redazioni dei giornali è stata possibile grazie alla facilità di accesso alle risorse telematiche per il tramite di *internet* ed alla diffusione delle moderne dotazioni tecnologiche, il cui incremento, in termini qualitativi e quantitativi, ha favorito l'etero-direzione, la collaborazione, la scrittura e il lavoro di *desk* a distanza.

Sotto l'aspetto normativo, il ricorso al lavoro agile per tutta la durata dello stato di emergenza è stato promosso dal Governo italiano, sin dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 1 marzo 2020, in deroga alla normativa ordinaria di cui alla legge n. 81 del 2017 che ne richiede un previo accordo scritto tra dipendente e datore di lavoro in ordine ai tempi, ai luoghi e alle modalità di svolgimento all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo al potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore.

Non solo, nel medesimo accordo le parti sono tenute a disciplinare l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal dipendente.

La modalità di lavoro agile, infatti, rompendo lo schema tradizionale di prestazione lavorativa fondata sul binomio orario - sede di lavoro, comporta inevitabilmente nuove forme di osservazione e valutazione della prestazione lavorativa legate non più al posto di lavoro, ma a modalità e tipologie di controllo diverse, riconducibili nella maggior parte dei casi alla categoria dei c.d. "controlli a distanza".

Grazie alla tecnologia si è oggi in grado di visionare i flussi delle informazioni collegati ai servizi di comunicazione nella disponibilità del dipendente, come la posta elettronica, registrare i dati relativi agli accessi e alla navigazione sul *web*, controllando non solo l'utilizzo conforme delle dotazioni informatiche a disposizione del lavoratore, ma anche i suoi comportamenti dentro e fuori dei locali aziendali, durante e dopo l'attività lavorativa, tra i quali l'esempio più lampante è dato dal comportamento dei dipendenti sul *web* e sui *social network*.

Proprio allo scopo di prevenire controlli a distanza indiscriminati e pervasivi, l'art. 21 della legge n. 81 del 2017 sul lavoro agile, richiede che la regolamentazione dell'esercizio del potere di controllo datoriale contenuta avvenga nel rispetto dell'art. 4 della l. n. 300/1970.

Quest'ultima norma dello Statuto dei lavoratori, così come novellata dal d.lgs. n. 151/2015, diviene fondamentale nell'analisi della disciplina dello *smart working*, perché consente al datore di lavoro l'installazione di impianti e la fornitura di strumenti di lavoro, dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività lavorativa, solo in presenza di esigenze organizzative e produttive e previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali oppure previa autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro.

La stessa disposizione non richiede l'accordo in relazione ai meri strumenti di lavoro dai quali non derivi la possibilità di controllo a distanza ed agli strumenti di registrazione fisica degli accessi e delle presenze.

Il Ministero del Lavoro, con nota esplicativa del 18 giugno 2015, nel chiarire se i *pc*, i *tablet* e gli *smartphone* rientrassero nella prima o nella seconda categoria di strumenti, ha affermato che nel momento in cui tali dispositivi vengono modificati, ad esempio con appositi programmi di localizzazione e/o filtraggio dei dati, gli stessi, da meri "attrezzi di lavoro" al servizio del dipendente, diventerebbero strumenti potenzialmente utili al datore di lavoro per l'esercizio del potere di controllo e pertanto la loro consegna e il loro funzionamento dovrebbero essere necessariamente accompagnati dall'accordo sindacale.

Recentemente la giurisprudenza di legittimità ha escluso che l'intesa sindacale possa essere sostituita dall'accordo individuale. Invero, il semplice consenso del prestatore di lavoro allo svolgimento di controlli a distanza non può considerarsi valido, perché prestato in condizione di inferiorità contrattuale con il datore di lavoro e quindi non libero (C. 1733/2020). L'interesse della collettività dei lavoratori ad un utilizzo proporzionato degli strumenti di lavoro e della tecnologia da parte del datore di lavoro, anche se solo potenzialmente finalizzato ad attività di controllo, può essere tutelato unicamente dal consenso della rappresentanza dei lavoratori, e in subordine, dall'autorizzazione amministrativa. La violazione di tale principio integrerebbe per la stessa giurisprudenza non solo un illecito penale ma anche gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori (v. C. 9211/1997).

Alla luce della suddetta normativa, anche per le aziende editoriali che si accingono ad introdurre piani di *smart working* all'interno delle redazioni, l'accordo con il comitato di redazione, quale rappresentanza sindacale aziendale, diventa imprescindibile.

Peraltro, lo stesso Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico già dispone, all'art. 6, che l'organizzazione del lavoro redazionale spetta, non all'editore, bensì al direttore, sentito il comitato di redazione nell'esercizio delle sue prerogative di cui all'art. 34, e che pertanto solo dal confronto tra editore, direttore e comitato di redazione possa scaturire una nuova organizzazione del lavoro in modalità agile non più fondata

sull'obbligo della presenza quotidiana in redazione ma sull'impiego di moderni sistemi e strumenti di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali.

L'ultimo comma dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori stabilisce che le informazioni raccolte per il tramite degli strumenti di lavoro sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, quindi anche a quelli disciplinari, a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità di uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli nel rispetto della normativa sulla *privacy*, data oggi dal Regolamento (UE) 2016/679 sulla protezione dei dati e, prima ancora dal Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al d.lgs. n.196 del 2003.

In argomento è intervenuta a più riprese anche l'Autorità Garante della Protezione dei Dati Personali che ha ribadito l'importanza dell'accordo sindacale ovvero della preventiva autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro quali strumenti di tutela sostanziale, attraverso cui le rappresentanze sindacali e, in subordine, l'Ispettorato valutano le richieste datoriali in ragione della tutela delle libertà fondamentali e della dignità professionale dei dipendenti, fornendo al datore di lavoro indicazioni e limitazioni sulle modalità di utilizzo dei sistemi potenzialmente idonei ad effettuare un controllo a distanza dei lavoratori (si legga sul punto la Relazione del Garante per la Privacy del 23 giugno 2020, sui provvedimenti adottati nel corso dell'anno 2019, pp. 137-138 e 141-143).

Si segnalano infine, sul tema dei controlli per il tramite del *web* e della posta elettronica aziendale, le "Linee guida sull'uso di Internet e della Posta Elettronica" valide per tutto il settore privato e promosse sempre dal Garante per la privacy sin dal 2007. Si tratta di un documento nel quale l'Autorità ribadisce la necessità di applicare, anche ai rapporti di lavoro, i principi che sono alla base di ogni trattamento dei dati, in particolar modo i principi di necessità e proporzionalità del trattamento dei dati raccolti per il tramite di internet e della posta elettronica aziendale in relazione alle esigenze aziendali, tanto più in considerazione del fatto che lo svolgimento della professione giornalistica obbedisce a precise regole deontologiche tra cui la segretezza delle fonti. A conferma di quanto detto sopra, il rispetto di tali principi non può essere messo in discussione, neppure dal realizzarsi della condizione di liceità del trattamento e cioè dall'ottenimento del consenso da parte del singolo lavoratore.

Alle luce delle considerazioni esposte finora, l'approvazione dei piani di *smart working* da parte dei comitati di redazione dovrà essere accompagnata dalla massima attenzione affinché siano apprestate e realizzate le migliori forme di tutela della professione giornalistica e dell'organizzazione del lavoro come delineata dal contratto collettivo di lavoro.

Avv. Giuseppe Catelli

Non chiamiamolo smart working.

Vi prego, non chiamiamolo smart working. Quello che abbiamo fatto (e che molti continueranno a fare fino al 31 dicembre 2020, come ha previsto il Dl Rilancio) non ha nulla di agile e niente di smart. E' una forma di lavoro emergenziale, rapidamente adottata in tutti i settori produttivi e industriali italiani per consentire di far sopravvivere il Paese al lungo lockdown. Ed è stato così anche per i media italiani. Poche persone in redazione, molte a casa. "Homeworking", più che lavoro agile; "covidworking", più che smart working.

E comunque una modalità di lavoro che, a causa dell'emergenza, ha derogato a qualsiasi principio della legge istitutiva del lavoro agile, la 81 del 2017: basti pensare che la legge prevede la volontarietà, l'accordo individuale tra le parti, l'utilizzo di strumentazioni per lavorare da remoto. Invece in tempi di Covid 19 non ci sono stati accordi individuali: l'emergenza ha portato il governo prima e le aziende poi a istituire come unica ancora di salvezza l'home working.

E adesso? Adesso sono rimaste le scorie. Velenose, che in futuro prossimo potrebbero mettere a rischio la tenuta stessa del nostro fragile sistema editoriale.

Una premessa è necessaria: nessuno vuole fare battaglie di retroguardia, nessuno vuole impedire lo sviluppo o l'upgrade tecnologico delle aziende. Anzi, sono anni che ci battiamo perché le aziende editoriali investano in tecnologia, migliorino i loro standard di sicurezza, formino i giornalisti a lavorare su più piattaforme (e sì, siamo ancora a questo punto nel confronto con gli editori). Ma non possiamo neppure cedere alla convinzione che la tecnologia di oggi possa permettere ai giornalisti italiani, a tutti i giornalisti italiani, di passare dalle redazioni (di qualunque tipo) al lavoro agile. Sarebbe la destrutturazione delle redazioni prima e del contratto poi. E il dovere del sindacato è quello di tutelare singolarmente i colleghi, ma soprattutto la buona occupazione.

I giornali sono e restano un'opera dell'ingegno individuale e collettivo. Il giornale, qualunque tipo di giornale, nasce dal confronto. Si lavora tutti, per la propria parte, ad un'opera collettiva, che è quella che poi andrà in televisione, on line o in stampa. Ecco, fare questo da remoto è complicato, se non impossibile. Il giornale opera dell'ingegno individuale e collettivo se confezionato da giornalisti chiusi tra le loro quattro mura diventa un ossimoro. E noi giornalisti rischiamo di essere meri esecutori di qualcosa che viene deciso altrove. Non solo: nonostante la potente connessione infrastrutturale, l'upgrade tecnologico che le aziende si stanno apprestando a realizzare (una su tutte il gruppo Gnn che comprende i giornali locali ex Finegil, Stampa e Secolo), il pericolo è perdere la connessione emotiva con la società e con i colleghi, così importante per chi fa il nostro mestiere. Un salto nel passato: all'organizzazione verticistica delle redazioni anni Cinquanta, paradossalmente favorita dallo sviluppo delle tecnologie.

Scorie del Covid, si diceva. La prima: dopo settimane di lockdown molti colleghi hanno scoperto che lavorando da casa si riescono a conciliare meglio i tempi del lavoro e della famiglia, si sono azzerati i trasferimenti, ci sono stati risparmi anche

importanti. Sono colleghi che vorrebbero continuare a lavorare in questa modalità anche terminata l'emergenza.

Attenzione, però, all'altra faccia della medaglia: gli editori. Nello stesso periodo si sono resi conto che il giornale può essere fatto con meno persone in redazione, che forse non è più necessario spendere o investire in immobili grandi per ospitare tutta la redazione. Anche per loro il risparmio è a portata di mano. E non ci vorrà molto prima che capiscano che la voglia di molti giornalisti di lavorare da remoto potrebbe essere monetizzata in termini di "alleggerimento" contrattuale. Il rischio è evidente: la destrutturazione delle redazioni e del contratto. Il rischio è favorire surrettiziamente un nuovo modello organizzativo: pochi redattori e molti collaboratori esterni, un'ulteriore parcellizzazione e precarizzazione della professione. La cattiva moneta che scaccia quella buona.

Abbiamo però gli anticorpi. E sono contenuti nel contratto Fnsi-FIEG. Le imprese editoriali non sono assimilabili alle altre imprese e non solo perché "producono informazione", ma anche perché demandano al direttore (articolo 6 del contratto) e non all'editore l'organizzazione del lavoro. E sull'organizzazione del lavoro il cdr (art.34) ha sempre sempre il diritto di intervenire. Se anche ora il legislatore ha dato alle aziende la possibilità di imporre in via unilaterale il lavoro da remoto, il cdr può sempre intervenire per le sue ripercussioni sull'organizzazione del lavoro.

Non è un no allo smart working. In fondo di lavoro da remoto il contratto dei giornalisti italiani parla da tempi non sospetti, basta pensare alla figura dei corrispondenti (articolo 12) e degli inviati (articolo 11). E se si pensa ad un giornalista in smart working, preferirei che fosse presa a modello l'organizzazione del lavoro di un inviato, che semplicemente può prestare la propria opera indifferentemente in redazione o sul posto di una notizia, piuttosto di un giornalista costretto a casa da un'emergenza sanitaria.

Certo di lavoro agile il prossimo contratto dovrà parlare più approfonditamente, mettendo paletti ben chiari sull'organizzazione del lavoro e insistendo su tutti quegli aspetti che oggi i singoli colleghi considerano un sensibile miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, ma che in futuro potrebbero trasformarsi in un pericoloso cottimo 4.0 oppure nella segregazione professionale. La stessa che da anni stanno provando i 15 mila lavoratori (a vario titolo) autonomi, da sempre home worker. Fermatevi e pensateci: le aziende editoriali conoscono già l'home working, lo fanno i collaboratori, pagati pochi euro a pezzo.

Un'ultima considerazione, le donne. Oggi sono tra i colleghi che chiedono di più di restare a lavorare a casa, assorbite dai figli e dalle attività di cura. Nelle settimane del lockdown, un social, le ricercatrici internazionali hanno più volte sottolineato come in quel periodo la produttività scientifica dei colleghi uomini sia aumentata, mentre la loro era diminuita. A volte il passo verso la segregazione professionale è più breve di quanto si immagini.

Alessandra Costante

Per *smart working* nel settore giornalistico si intende, in maniera specifica, un cambiamento epocale delle modalità di lavoro per cui i redattori possono/debbono lavorare a casa (o anche a casa)

Vi sono però due maniere diverse di affrontare la questione.

Una è quella di considerare l'applicazione dello *smart working* in giornali che da anni tendono a tagliare gli organici e a ridurre i costi di produzione. Giornali in profonda crisi di vendite (storicamente per la loro prevalente inadeguatezza in termini di servizio e di utilità, poi per il boom televisivo, infine per l'irresistibile espansione del digitale e della Rete). Ad essi lo sviluppo tecnologico, le normative e la debolezza della classe giornalistica hanno consentito già abbondanti tagli e riduzioni, con l'espulsione in particolare dei giornalisti più esperti e meno manipolabili e il ricorso al precariato e ai sottopagati. Evidentemente, da questo punto di vista, lo *smart working* pone problemi materiali e urgenti che riguardano l'allontanamento dei giornalisti dalla redazione, l'abolizione della scrivania personale in redazione (vedi trattativa in corso alla *Repubblica*), il tentativo editoriale di operare di fatto per ulteriori tagli agli organici e riduzione dei costi (senza porsi seriamente il problema della qualità dei rapporti di lavoro, del lavoro stesso e del prodotto finale), la necessità per la categoria dei giornalisti e per il sindacato di difendersi, le questioni contrattuali, eccetera.

L'altra, diversa maniera di affrontare la questione dello *smart working* – che probabilmente renderebbe meno strumentale e forse meno problematico il confronto/scontro sulla sua introduzione nel lavoro giornalistico – è quella di considerarla come la prosecuzione di una vecchia questione di settore, maturata in termini precisi (ma perlopiù ignorati e sottovalutati, sia dagli editori sia dai giornalisti) almeno negli ultimi vent'anni.

Questa maniera, tanto per cominciare, non comporta un nuovo contributo al ricorso sempre più massiccio, immotivato e manipolatorio alla lingua inglese (dove “*smart working*”, che in Italia traduciamo abitualmente e nella concretezza del fenomeno con “lavoro remoto” o “da casa”, sta per “lavoro intelligente”). Se ne può scrivere, parlare e trattare semplicemente in italiano, anzi con le parole che usiamo da sempre nei giornali.

E' da quaranta/cinquant'anni che usiamo l'espressione *desk* (ahinoi, altro inglesismo), per indicare le prime scrivanie attorno alle quali cominciarono a lavorare i primi redattori che si specializzarono in *editing* (ahi, ahi, ahi). Ricordo personalmente quello che successe durante la preparazione dei numeri zero e nella prima fase di vita di *Repubblica*. Non c'era ancora il desk. Tutti si faceva tutto, alla vecchia maniera. Per esempio, Carlo Rivolta – ma analogo discorso si potrebbe fare per tutti gli altri, cronisti politici, giornalisti economici, addetti alle pagine culturali, ecc.. - andava alle manifestazioni degli Autonomi, poi veniva in redazione e faceva il pezzo (ancora con la macchina da scrivere), lo consegnava al redattore capo Gianni Rocca o a Scalfari in persona che gli davano un'occhiata e lo mandavano in tipografia. Poi toccava a Carlo stesso di fare il titolo, sulla base delle indicazioni dell'impaginato. E poi Carlo dava una mano a passare il pezzo di qualche

collaboratore e corrispondente, poi titolandolo, o anche a riscrivere qualche flash di agenzia, spesso dovendo poi anche fare il turno in tipografia... Così succedeva a tutti noialtri. Poi, pian piano, sorse la necessità di “specializzarsi” e si formarono di fatto le prime “scrivanie” concentrate nella gestione delle pagine, nel passaggio-pezzi e nella titolazione, poi sorse infine un vero e proprio ufficio centrale... E tutti avevano in redazione la propria scrivania, salvo Alberto Arbasino, che non veniva mai pur essendo un art.1. Anche Edgardo Bartoli, che girava il mondo e che qualche volta troncava per settimane qualsiasi contatto con la redazione, perdendosi in regioni esotiche e lontane, aveva la propria scrivania personale ed esclusiva nel settore Esteri (che qualche collaboratore osava a volte utilizzare, in assenza del legittimo titolare).

Ma almeno da vent’anni, la questione è chiara e assodata. I redattori di un giornale si dividono fra quelli che stanno al desk complessivamente inteso (direttore, vice-direttori, redattori-capo, ufficio centrale, responsabili di settore, grafici...) e gli “scrittori”, cioè quelli che scrivono i pezzi, la cronaca parlamentare, l’inchiesta, l’intervista, il pezzo da inviato, eccetera. A quest’ultima categoria vanno evidentemente assimilati i collaboratori e corrispondenti, i non-dipendenti, i non-redattori e i non art.1.

E’ un dato acquisito almeno da vent’anni - sempre di più, man mano che avanzava la crisi e calavano vendite ed entrate – la realtà di redazioni che improvvisamente apparivano (e appaiono) di dimensioni-monstre, sproporzionate, sovradimensionate, anche in virtù di scelte editoriali scellerate basate, nelle conglomerate editorial-pubblicitarie più ambiziose, perlopiù sull’abuso di posizioni dominanti chiaramente transeunti. E in effetti, drammaticamente “passate”. Conglomerate – in testa *la Repubblica* e il *Corriere della Sera* – specializzate in prodotti omnibus, che non hanno rinunciato a niente pur di acquisire e accumulare fette di mercato, in termini di lettori e soprattutto di fatturato pubblicitario: giornalismo di qualità e giornalismo spazzatura, prodotto “nazionale” e prodotto “locale”... Testate che producono quotidianamente montagne di carta stampata, di cronache locali, di inserti e di allegati, che in pochi leggono, ripieni di inserzioni pubblicitarie con un tariffario sempre più magro...

Così, nel dicembre 2018, per esempio, si poteva scrivere: “Feste natalizie amare per i giornalisti. Una categoria in estinzione. Esodo e contratto di solidarietà per 400 giornalisti del sistema-Repubblica tra edizione cartacea, online, inclusi tutti i supplementi e gli inserti del quotidiano fondato da Eugenio Scalfari, Carlo De Benedetti e Carlo Caracciolo. Uno tsunami...”. Peraltro, leggo casualmente in rete (articolo di Sergio Menicucci, su *l’Opinione*), “sottoposta alla votazione dei redattori l’intesa durata tre mesi ha ottenuto il parere favorevole di 221 giornalisti, i no sono stati 133, 11 le schede bianche e 3 nulle. Un ‘piano di risparmio’ secondo l’azienda. Un ‘massacro’ redazionale e qualitativo per il mondo del giornalismo e per quanti hanno ritenuto in questi anni ‘la nave’ di Barbapapà, la portabandiera di un certo modo di fare informazione, impegnata e d’avanguardia”. In un sol colpo: 400 giornalisti in meno, con il parere favorevole di 221 giornalisti!

Ecco da dove nasce la pelosa passione per il “lavoro intelligente”. E’ il disperato tentativo di rimanere comunque in piedi, confidando in un miracolo di Santa Rete, da parte di gruppi editoriali divenuti troppo grassi e impacciati nei movimenti, incapaci di perseguire soluzioni di mercato, di prodotto e di organizzazione tali da produrre utili con altri metodi. Non riescono a vedere né tantomeno a praticare altra via d’uscita per la propria, pur ridotta, rimpicciolita se non accorciata sopravvivenza. Non sanno nemmeno immaginarsi con un proprio nuovo, concreto ruolo culturale, politico e sociale, pur sminuito nel mondo globalizzato, che sottragga alla marginalità le proprie testate e il lavoro giornalistico che pure continuerà a svolgersi.

Perciò, detto tutto questo, io non parlerei, più o meno difensivamente - a proposito di *smart working* – del rischio che le redazioni si smaterializzino e che venga meno il loro ruolo o la loro funzione.

Le redazioni propriamente dette hanno da tempo una precisa funzione, che non possono non continuare a svolgere: “fare il giornale”. Non si smaterializzeranno. Dimagriranno, rispetto ad un passato (penso ancora ad Alberto Arbasino e a Edgardo Bartoli) e ad un presente che le vede comprendere giornalisti che fanno gli “scrittori” più che i “redattori”.

L’espressione “redazione” oggi (e soprattutto per domani e dopodomani) non può che riferirsi a chi fa il giornale, ai *metteurs en page*, agli ideatori, ai progettisti, agli editors, a chi fa editing, a chi taglia e cuce pezzi e agenzie, a chi impagina e fa i titoli, a chi tiene i contatti con l’esterno, a chi mette in moto collaboratori e corrispondenti e ne gestisce l’apporto, dall’ideazione al confezionamento finale del prodotto.

Questo ovviamente pone il problema – oltre che degli errori fatti in passato - della transizione. Di una riforma delle strategie aziendali, di un radicale cambiamento culturale e professionale in primis per i giornalisti (penso a un direttore di giornale in crisi, forse persino sull’orlo della chiusura, che crede di fare il proprio mestiere continuando a confezionare quasi un editoriale al giorno, totalmente inutile per il giornale e per la società, che nessuno leggerà mai salvo parenti e amici). Della ricerca di massimizzazione degli apporti individuali, per confezionare un prodotto utile e interessante per il potenziale lettore, frenando autoreferenzialità e vanità.

E’ chiaro che, in mancanza di questa autoriforma, per i giornali che hanno una certa anzianità – e che hanno accumulato nel tempo i vizi del gigantismo e quelli, più prosaici, ma assai diffusi, delle assunzioni clientelari - non ci sono che i tagli, i prepensionamenti, l’esodo agevolato, i contratti di solidarietà, eccetera. Ben diversamente, per quelli nati da poco o che possono nascere (penso al *Domani* di Carlo De Benedetti e di Stefano Feltri) le cose stanno proprio così: assumeranno i “redattori”, i *metteurs-en-page*, i confezionatori. L’Alberto Arbasino di turno non avrà un art.1, ma un buon contratto di collaborazione...

Quindi, altro che *smart working*! E’ da tempo che già si doveva fare così: la presenza quotidiana in redazione e la scrivania personale per i redattori. E, se c’è una cosa da dire e da sostenere con forza, è proprio il rifiuto del “lavoro remoto” per chi fa il giornale, prodotto collettivo per definizione. Certo, quando c’è un’emergenza come la pandemia o se un *metteur en page* fosse impossibilitato per un giorno o per

un periodo ristretto di giorni ad assicurare la propria presenza alle riunioni e al lavoro collettivo, in redazione, viva il “lavoro intelligente”! Ma per fare un giornale bisogna discuterne e idearlo stando attorno ad un tavolo, confrontando minuto per minuto opinioni, verifiche, idee, improvvise variazioni, eccetera.

Se gli editori vogliono tagliare – non sapendo cos’altro fare – debbono dirlo e farlo chiaramente, facendo autocritica e assumendosi tutte le responsabilità per i propri errori. Senza l’obliquo, strumentale ricorso formale agli inglesismi per coprire feroci metodi da tagliatori di testa.

Se invece gli editori volessero fare finalmente il proprio mestiere, analizzando errori e potenzialità in campo, e assumendosi la quota di rischio proprio di qualsiasi imprenditore (non tutelato o rimborsato impropriamente, come in passato, dal potere politico e finanziario per le proprie iniziative), dovrebbero, prima ancora di ricorrere automaticamente al taglio dell’organico e della qualità del prodotto, dare un’occhiata ai dati dell’andamento e delle tendenze nell’articolato e vasto mercato dei bisogni informativi esistenti, sulla globalità delle piattaforme tradizionali e nuove attraverso le quali essi possono essere soddisfatti e stimolati.

Si accorgerebbero che fuori dal mercato in cui si sono ristretti i loro prodotti – prima ancora che per il boom televisivo e per lo tsunami-Rete, per le proprie storiche inadeguatezze, anzi per il proprio storico disinteresse per il linguaggio, le aspettative, la cultura, le esigenze e i bisogni dei cittadini e dei potenziali lettori/utenti – esistono spazi straordinari per numerosi prodotti informativi, di vario tipo e livello, per i quali sarebbe possibile e necessario tentare di impegnare proprio le professionalità e le competenze già nei loro organici e che invece si tende a tagliare, a prescindere. A spese di tutti. Con danni per tutti.

Beppe Lopez

Premetto: mi definisco un giornalista dell'era cartacea, avviato alla professione quando ancora esisteva la terza pagina e la mia massima aspirazione era scrivere un elzeviro, un giornalista del piombo (quello buono), gutenberghiano. Per questo non mi offendo se mi date del passatista, mentre provo a riflettere su un tema che ricorre in questi giorni come lo smart working, espressione che potrei tradurre come lavoro a domicilio (un giuslavorista, Pietro Ichino, lo definisce "lavoro agile", ma non capisco in che cosa consisterebbe l'agilità), qualcosa che è sempre esistito, come è sempre esistita la parcellizzazione e quindi la specializzazione del lavoro. La sartine sorfilavano, imbastivano, rifinivano a casa le stoffe che il grande sarto, non ancora stilista, tagliava con perizia. C'era chi a casa avvolgeva bobine di fili elettrici che in fabbrica andavano a comporre macchine più complicate e chi, a mano o con un piccola tessitrice, componeva maglie e golfini che finivano poi altrove per la commercializzazione. Molte di quelle aziende raccolte sotto lo slogan del "piccolo è bello", che hanno innervato i nostri distretti industriali studiati da De Rita o da Bonomi, sono nate così, in un modesto appartamento o in uno scantinato.

L'avvento delle tecnologie informatiche ci ha regalato altre opportunità. Un esempio: una volta se dovevo pagare un bonifico mi recavo in banca, compilavo con bella calligrafia un modulo in duplice o triplice copia, affrontavo la coda, consegnavo carte e quattrini al cassiere o alla cassiera, che controllava, correggeva, timbrava, restituiva per ricevuta, mezza mattina buttata. Adesso, con l'home banking, se il collegamento funziona, accendo il computer, entro nel sito della banca, cerco la "voce" giusta, i miei dati sono già inseriti, spesso anche quelli del creditore, schiaccio un paio di tasti, in una decina di minuti chiudo la partita, cancello qualche migliaio di posti di lavoro e la banca non mi ricompensa, smart working gratuito. Vale per una infinità di pagamenti: tasse, bolli auto, assicurazioni, multe, conti correnti vari, eccetera eccetera. Una comodità.

Ho citato questi casi non per invocare il luddismo, ma per ridimensionare qualche entusiasmo e per ricordare che qualche cosa s'è già visto e nel nostro lavoro si è già visto molto.

Finché sono stato in una redazione, ero molto impegnato al cosiddetto desk, organizzare, "passare", titolare. Mi piaceva scrivere, così tornavo a casa alla sera e tra le dieci e la una o le due di notte componevo i miei pezzetti, macchina da scrivere e poi computer. Quando sono andato in pensione, per fortuna ho continuato a collaborare con il mio giornale. Il direttore o la direttrice mi chiamavano, mi chiedevano un commento, un editoriale, una recensione, un'intervista e scrivevo senza discutere con qualcuno. Non ho mai scritto tanto come in quei cinque anni di collaborazione: smart working, scarsamente retribuito (secondo le regole d'allora per i pensionati) e di grande gratificazione.

Raramente mi sono ripresentato in redazione, mi sentivo un estraneo. Però leggevo la mia firma in prima pagina.

Ricordo i tempi in cui ero capocronista. In un grande salone, c'ero io, a fianco il vice, davanti una ventina di cronisti che andavano e venivano in un vociare continuo. Quelli della nera e della giudiziaria si presentavano a sera, qualcuno addirittura

attorno alla mezzanotte quando “stava sui fatti”, albergavano dentro le sale stampa della questura o dei carabinieri o di Palazzo di giustizia, ma ovviamente al giornale avevano la loro scrivania, il telefono, la macchina da scrivere, il computer. Lavoro a distanza, però con una postazione fissa in redazione.

Il direttore Belpietro ha onestamente chiarito la situazione, passando oltre, anticipando i tempi: via la sede, via la scrivania, via il telefono, via il computer, tutto a casa vostra, poi ci vediamo una volta alla settimana a pranzo. Si è dimenticato di aggiungere: io comando, voi eseguite. Possibile. Si risparmia in affitto e per la luce. Sono situazioni che gli studiosi dell’evoluzione dei sistemi dell’informazione e della comunicazione avevano preconizzato trent’anni fa almeno. Tengo ancora a casa un libro che un amministratore delegato sventolava davanti agli occhi degli amici del cdr, spiegando: finirà così, un direttore, un caporedattore, un agile desk, un ufficio grafici e gli altri tutti a casa (aggiungerei: anche i grafici a casa).

Vale a dire: un giornale si fa con una decina di persone assunte a contratto, alcuni collaboratori-grandi firme ben pagati, qualche collaboratore affidabile correttamente retribuito, una miriade di free lance giovani, scattanti, ossequienti, dotati a proprie spese di pc, ipad, telefonino, tele camerina, disposti a tutto pur di veder comparire il loro nome qui e là, pagati un tot al pezzo più un paio di euro per il filmato. Lasciando ovviamente all’editore la facoltà di tagliare a proprio gusto i compensi: prendere o lasciare. C’è chi ci ha spiegato che con un telefonino si può girare anche un film: ma un articolo è un affare diverso dal film, non è un esperimento.

Si è giustamente ricordata la legge 81, una legge che mi pare definisca bene, per quanto ne capisco, condizioni, limiti e opportunità dello smart working. Belpietro con la sua idea della riunione settimanale al bar sarebbe già un fuorilegge. Ma nella crisi e nella giungla conseguente quanto potrebbe valere la legge 81? Di quanta libertà godrebbe Belpietro? Certo, si dirà, la legge c’è e bisogna quindi farla rispettare. Però, perché la legge venga rispettata occorre evidentemente una forza che si contrapponga alle pretese di un padrone o di un editore. Occorre il sindacato e occorrono i contratti ben scritti. Così finisce però che lo smart working funzionerà solo per i garantiti, quelli in via di estinzione. Gli altri dovranno continuare a correre solitari come prima, puntando sulla quantità, per racimolare qualche euro in più, prima che sulla qualità, qualità che dovrebbe essere condizione essenziale per salvare l’informazione. Ciò che si vede in giro è altra cosa, del tutto a detrimento del diritto/dovere del cittadino di informarsi.

Se penso alla storia italiana, quella che ho vissuto almeno, credo che un punto di svolta sia rappresentato da quella che si è definita “deindustrializzazione”. Chi vive o in Lombardia sa benissimo che lungo l’asse Milano- Sesto San Giovanni sono prosperate le più grandi industrie italiane della gomma e del ferro, dalla Pirelli alla Falck, e sa benissimo che di quel sistema industriale non esiste più nulla: fine della fabbrica, fine delle grandi concentrazioni operaie, fine della politica dentro la fabbrica, tramonto del conflitto, tracollo del sindacato costretto a inseguire nuove professionali sparse ovunque e... pensionati. Aggiungerei: rivolgimento epocale nella

cultura di massa che ha favorito un orientamento decisivo nella formazione politica. Vedi il voto negli ultimi decenni.

Concludo. Temo non solo la sparizione dello stanzone della cronaca, dove si discuteva di tutto, di aperture, di tagli, di commenti, persino della collocazione di una notizia a una colonna, quando quelle pagine stampate, belle o brutte (la mattina dopo si cominciava con la riunione di redazione e con le critiche, con la segnalazione dei buchi, con l'indicazione dei refusi) erano davvero il risultato di un pensiero collettivo, che il capo, se era bravo, era in grado di sintetizzare. Temo la sparizione del sindacato e quindi di qualsiasi forza contrattuale. Qualcosa già si vede. Guardiamoci attorno. Quanti tra i ciclisti che recapitano le pizze sono iscritti al sindacato? Quanti free lance giornalisti pensano al sindacato? Lo sciopero dei collaboratori del Messaggero farà scuola?

Credo che quando si discute di smart working si debba tener presente anche una questione di democrazia: da una parte si svilisce o si annulla l'autonomo e critico apporto individuale, quando si ricevono ordini dall'alto e si elimina qualsiasi spazio fisico di confronto, dall'altra parte si rischia di ridimensionare ancora il ruolo del sindacato, cioè di uno di quei corpi intermedi che sono la sostanza del nostro sistema democratico.

Lo smart working ci farà risparmiare benzina, inquinamento e magari tempo, ma non ci risparmierà la fragilità politica e culturale (e pure retributiva) della solitudine tra quattro mura domestiche.

Oreste Pivetta

Smart working fra automatizzazione e artigianato del mestiere.

Tendenze e opportunità di un giornalismo in quarantena.

C'è davvero uno spettro che si aggira per il mondo ed è lo smart working, forse in certi casi persino più del coronavirus.

Le tradizionali ansie e timori per una tecnologia che si mangia il mondo- sarà tutto software, ci diceva già Italo calvino nell'ultima delle sue Lezioni Americane- si scaricano su questa pratica professionale che sta smaterializzando le strutture logistiche del lavoro.

In realtà quello che abbiamo visto moltiplicarsi nelle settimane del lockdown, è più *home working*, lavoro remoto, da casa, piuttosto che un lavoro intelligente supportato da forme di automatizzazione cognitiva, che è il vero smart working.

Oggi assistiamo, per il momento, ad un puro decentramento di esperienze e procedure che in qualche modo riproduce le attività di ufficio sul desk del computer.

Nella pubblica amministrazione, nelle scuole, nelle aziende di servizi, nei sistemi territoriali, negli apparati culturali e di relazione, abbiamo visto in azione una specie di *outsourcing domestico*, in cui la scrivania veniva decentrata presso l'abitazione dell'addetto.

Come sempre nel digitale la virtualizzazione di attività materiale apre la strada ad una rivisitazione della stessa idea di lavoro, a cominciare dalla messa in discussione della sua organizzazione lineare: ossia di quella procedura, mutuata dalla catena fordista del lavoro, per cui ogni mansione viene svolta una alla volta, in sequenza appunto lineare.

Così come la tipografia di Guttemberg fu la prima fabbrica moderna, in cui funzioni e specializzazioni si combinavano lungo una sequenza pre programmata, oggi l'informazione è il laboratorio avanzato di una smaterializzazione dello stesso luogo di produzione.

Per tre motivi si parte dal giornalismo ad automatizzare le attività intellettuali: innanzitutto perché è il settore che ha anticipato la produzione di valore mediante lo scambio di simboli e numeri; poi perché la macchina giornale è già stata investita da una smaterializzazione radicale di una sua componente fondamentale, quale è la distribuzione, con l'affiancamento, se non con una vera e propria sostituzione, del web rispetto alla carta o al video; infine perché l'esplosione dei social hanno smaterializzato largamente la stessa produzione giornalistica mediante il decentramento ai lettori della raccolta di notizie, con una prima automatizzazione proprio di questo tornante organizzativo.

Come spiega Paolo Giordano nel suo *instant Book Nel Contagio* (Einaudi) "l'epidemia è un'infezione delle nostre relazioni, e prima di essere un'emergenza sanitaria è un'emergenza matematica". Il coronavirus ha effettivamente infettato le relazioni professionali, non solo dell'informazione, ma di tutte le attività artigiane, introducendo il primato dei dati, del calcolo predittivo, come unica autorità che possa contrapporsi all'espansione della malattia, e dunque come principio cardine delle attività professionali.

Se diamo un occhio a quanto è accaduto, all'unisono, su tutti i media, possiamo constatare come l'epidemia sia stata prima spiegata dai virologi, poi dagli epidemiologi, infine dai matematici e dai fisici, che hanno sostituito i medici nell'analisi e previsione delle dinamiche del contagio.

Un fenomeno che ha attraversato le nostre redazioni, spostando, anche nella micro organizzazione delle testate, il baricentro verso i titolari del calcolo: in redazione si costruiva la notizia attorno ad un indicatore numerico di fiducia, così come il governo, o i governatori, o i sindaci, decidevano solo sulla base di un numero, di una cifra, che autorizzava la deliberazione.

Questo per dire che siamo dentro ad una tempesta perfetta, in cui la tendenza settoriale che avevamo da anni ormai incrociato nelle testate, verso un'automatizzazione del ciclo dell'informazione, si è incontrata con un senso comune che vede solo nel calcolo statistico come punto di vista per circoscrivere e limitare la pandemia: è vero quel che è certo, è certo quel che è misurabile ci dice Mauro Magatti nel suo saggio *Oltre l'Infinito* (Feltrinelli, Milano 2019)

In questo gorgo lo smart working, nel senso più etimologico del termine - lavoro più intelligente e leggero- diventa la conseguenza più che la causa dell'automatizzazione. Proprio su questo tema l'Ordine Nazionale dei Giornalisti, in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Sociali dell'Università Federico II di Napoli, ha condotto una ricerca sui processi di digitalizzazione delle redazioni, che si è trovata ad attraversare il periodo del lockdown.

Dai dati posso anticipare- la ricerca sarà proprio a fine mese presentata in un volume dall'Ordine- appare evidente come sia a livello internazionale che italiano la tendenza è ormai univocamente quella di una smaterializzazione delle fasi più artigianali della costruzione dell'oggetto informativo.

A cominciare ovviamente dalle strutture redazionali dedicate alle piattaforme digitali, ma con una tendenza che ormai chiaramente investe l'intero apparato giornalistico. A livello internazionale le principali testate, dal New York Times al Guardian, a Le Monde e El Pais, hanno prima automatizzato le fasi di pubblicazione on line di notizie e conversazioni con gli utenti, mediante software di lettura, di analisi testi e di scrittura finale sui social, poi hanno cominciato, proprio sfruttando la congiuntura della pandemia, a ridurre i gangli gestionali della macchina, il mitico desk di produzione, che veniva seriamente alleggerito nel numero e nella funzione.

Negli USA negli ultimi 6 anni, con un'accelerazione in questi mesi, il 48% delle funzioni organizzative sono state cancellate nelle redazioni. Contemporaneamente, lo smart working rendeva più agevole una diversificazione delle attività, come la produzione video, o l'imponente sistema di ricette da cucina, per il New York Times, o l'editoria scolastica e le guide turistiche per il Washington Post.

Proprio in questi giorni, in Inghilterra, testate come il Guardian, la BBC e il gruppo Reach, le realtà più tecnologicamente avanzate, annunciano tagli di giornalisti e di personale amministrativo per centinaia di posizioni (<https://www.adginforma.it/news/editoria/5853-gb-il-coronavirus-mette-in-ginocchio-l-editoria-tagli-al-guardian,-bbc-e-gruppo-reach>), con robusti piani di

ristrutturazione dell'intera catena produttiva, che prevede un uso massiccio di forme di collaborazione o di part time proprio mediante lo smart working.

Una tendenza non dissimile, benché ancora in chiave minore, sembra delinearsi in Italia: Repubblica, La Stampa, l'Ansa, il Corriere della Sera, sono oggi cantieri dove si cerca un equilibrio fra un secco dimagrimento dei desk rispetto ad un allontanamento dalla redazione delle figure di scrittura, con una diversificazione delle produzioni sia per generi editoriali che per merceologie.

Proprio la trasformazione del sistema logistico del giornale, di cui appunto lo smart working è emblema consequenziale, ci dice che quella in corso non è una congiuntura puramente recessiva, in cui le testate limitano gli organici perché riducono il prodotto, quanto invece si tratta di una vera e propria trasmigrazione di attività, in cui la realizzazione di un giornale, con la relativa versione cartacea, è solo una delle forme, a volte neanche la più evidente e spettacolare, di offerta di servizi e prodotti da parte del gruppo editoriale.

In questa logica si spiegano come mai appaiano nei bilanci degli editori massicci acquisti di soluzioni software per ottimizzare le attività delle redazioni digitali, e integrare le sezioni tradizionali delle diverse edizioni. La ricerca dell'Ordine che richiamavo, ci dice inoltre che nelle testate sta entrando un nutrito numero di figure professionali spurie, di confine: marketing, analisi dati, gestione software editoriali, ottimizzazione e promozione pubblicità personalizzate, adeguamento e riprogrammazione di sistemi automatici. Molte di queste figure già lavoravano a distanza per le direzioni editoriali ed oggi, mediante uno smart working funzionale, diventano parte integrante della comunità redazionale.

Nelle grandi testate internazionali questa realtà è già visibile da tempo: almeno un centinaio di questi profili digitali sono stati assunti sia al New York Times che al Washington Post, ma sono centrali anche nelle compassate redazioni BBC. Si tratta degli "epidemiologi dell'informazione", competenze in grado di accompagnare, guidare, orientare la diversificazione dei singoli servizi, della pubblicità on demand, delle attività promozionali, o delle realizzazioni video. A questo punto il tema smart working non appare più né come un incidente da risolvere quanto prima, ripristinando lo status ante, né una furbizia dell'editore per sforbicare i borderò e gli organici, anche se entrambe queste motivazioni sono largamente presenti, quanto mi pare debba essere interpretato come uno dei segnali di una metamorfosi in atto del sistema giornalistico, che ci avverte che sono in incubazione processi sostanziali di trasformazione delle attività intellettuali, dalla sanità alla giustizia, di cui l'informazione è appunto laboratorio primario.

Il nodo, a me pare, sta proprio nelle nuove figure professionali che portano in redazione saperi e competenze in grado di poter manovrare e governare i processi tecnologici. Negli anni 60 come giornalisti perdemmo, allora nemmeno ce ne accorgemmo, e certo non era facile per nessuno, la partita dell'informatica, che nata come scienza dell'informazione, divenne un'ancella dell'ingegneria. Ora potremmo non mancare questa nuova occasione di integrare nuovi profili nella figura di un giornalista sempre più diversificato e evolutivo, per dare una visione nostra, da

artigiani della notizia, che vogliono salvaguardare le esperienze e i diritti conquistati in una lunga storia, a profili e mestieri che possono irrobustire sia quantitativamente che qualitativamente il mondo del giornalismo al tempo degli algoritmi.

Michele Mezza

Nella storia del contratto le premesse e le regole del “lavoro agile”

Giancarlo Tartaglia da qualche mese non è più direttore della Federazione nazionale della stampa italiana (Fnsi), sostituito da Tommaso Daquanno. Ricopriva l'incarico dal 1986 dopo aver fatto la gavetta per 13 anni. Nel sindacato dei giornalisti ha mantenuto alcune competenze non marginali, ma si occupa soprattutto della Fondazione Murialdi diventata un centro culturale di grande prestigio.

Questa premessa burocratica per sottolineare che se la Fondazione, di cui Tartaglia è Segretario Generale, ti chiede cosa ne pensi del “lavoro agile” (ossia dello smart working) applicato al settore dell'editoria”, è utile, prima di rispondere, elaborare qualche riflessione.

Non mi risulta che la Federazione degli editori, interlocutrice storica del sindacato dei giornalisti, abbia avanzato una proposta in materia, né che qualche suo prestigioso esponente ne abbia, così, per caso, parlato, ma l'interrogativo non perde valore. E io cercherò di rispondere come se fossimo tra amici al bar a far due chiacchiere sul tempo.

Una prima domanda. E' legittimo che la Federazione della stampa si occupi della struttura produttiva degli organi di informazione?

Non guasterà un po' di cronistoria. Nei primi due contratti di lavoro sottoscritti nel decennio in cui ho guidato il sindacato nazionale dei giornalisti la materia è stata affrontata e risolta in modo esemplare, senza lasciare spazio a dubbi ed equivoci. Nel primo si chiariva tra l'altro che compito del comitato di redazione (cioè la struttura sindacale di base) è di “esprimere pareri e formulare proposte sugli indirizzi tecnico professionali, la fissazione degli organici redazionali e la loro realizzazione, gli orari, i trasferimenti, i licenziamenti, i mutamenti di mansioni e qualifiche e ogni iniziativa che riguardi l'organizzazione dei servizi ai fini del miglioramento del giornale e possa avere riflessi sui livelli occupazionali”; e più oltre: “esprimere pareri preventivi e formulare proposte sulla completezza delle informazioni anche con riferimento ai servizi di cronaca, su nuovi programmi, iniziative di ristrutturazione aziendale, trasferimenti di impianti e ogni attività che investa la struttura dell'azienda e che comunque possa recare pregiudizio alle specifiche prerogative dei giornalisti”.

Nel contratto successivo si precisava inoltre che compito del comitato di redazione è quello di “esprimere pareri e formulare proposte per l'osservanza delle norme di legislazione sociale, ai fini del miglioramento del giornale e della completezza delle informazioni, favorire una più intensa collaborazione dei giornalisti allo sviluppo dell'impresa attraverso consultazioni periodiche con il direttore in materia di licenziamenti e mutamenti di mansione e trasferimenti, di nuove iniziative, di nuovi programmi, di trasferimenti di impianti o altra attività che investa la struttura dell'azienda e che comunque possa avere riflessi sui livelli occupazionali”. Queste norme sono state perfezionate nei contratti successivi (con me segretario generale ne sono stati fatti altri tre) e sono sostanzialmente ancora in vigore.

Il nostro sindacato ha da tempo superato il secolo ed è da sempre l'unico sindacato dei giornalisti italiani, articolato nelle associazioni regionali. E' un bene prezioso che abbiamo sempre difeso. Ne era ben consapevole il fascismo che tra i primi interventi liberticidi decise l'eliminazione della Federazione nazionale della stampa italiana, rinata nel dopoguerra. Negli anni, nei decenni, è cresciuta tra di noi, nelle istituzioni e nel mondo politico la consapevolezza che al sindacato dei giornalisti è affidata non solo la tutela economico – contrattuale ma anche la difesa delle condizioni giuridiche e politiche che garantiscono un'informazione libera.

Insomma il sindacato dei giornalisti è chiamato a presidiare l'intreccio tra lavoro professionale e difesa del pluralismo. Le condizioni economiche, contrattuali, giuridiche e professionali hanno un'incidenza sulla qualità e la completezza dell'informazione. Pertanto è una garanzia di libertà e di tutela del pluralismo la vigilanza della Fnsi sulle leggi e sui provvedimenti non solo economici per il settore, sulle decisioni che organi anche dello Stato assumono in questa delicata materia.

La diffusa ostilità di molti personaggi (non solo della politica ma anche dell'economia e delle istituzioni) verso un ampio esercizio della libertà di stampa non è forse un sintomo pericoloso di una voglia inconfessata, a destra e a sinistra, al centro, in alto e in basso, di dare un taglio all'informazione libera, di ridurre gli spazi di autonomia dei giornalisti, di privilegiare il pensiero unico?

Il dovere di fare domande, anche imbarazzanti, di chiedere spiegazioni puntuali, di condurre inchieste, spesso viene considerato atto di arroganza, intrusione indebita nelle aree del potere. Il guaio è che pochi si rendono conto della mostruosità dell'assunto e nessuno se ne vergogna. Non voglio essere catastrofista, ma sto percependo in modo sempre più forte sintomi di un malessere diffuso e profondo, nella società e nelle istituzioni, creato dall'indebolimento degli anticorpi e delle difese di garanzia, nonché dal disinvolto uso che si fa del potere anche informativo.

Sergio Lepri, per decenni direttore della maggiore agenzia di stampa italiana, l'Ansa, dodici anni fa, celebrando il secolo di vita della Federazione della stampa, dichiarava: "La sopravvivenza del giornalismo, cioè la necessità di ricorrere al giornalismo come sicuro organo di base, dipende dalla misura in cui la sua mediazione significhi non soltanto gestione delle informazioni che circolano fuori e dentro Internet, ma anche verifica e controllo di quelle informazioni. Il giornalismo può così tenere fermo il suo posto nella società riconquistando la sua funzione di mediazione, una mediazione di verità".

Ora una domanda lecita e inevitabile. Tutte le considerazioni fin qui sviluppate cosa hanno da spartire con il "lavoro agile"? La risposta è banale: nulla. O meglio: l'editoria, per come è strutturata e per le funzioni che svolge nella società, non può essere associata a esperimenti che di fatto annullano i corpi redazionali, le relazioni interprofessionali, la circolarità delle opinioni e dei confronti sugli avvenimenti, la crescita delle conoscenze, lo scambio delle esperienze, in sostanza l'arricchimento continuo del bagaglio professionale, garanzia permanente del pluralismo.

Mettetevi il cuore in pace. Ci risulta che gli editori non hanno proposto, almeno finora, di estendere al settore lo smart working, neppure in via sperimentale. Sono

ottimista e quindi credo che continueranno a destinare uffici in proprietà o in affitto alle redazioni, a tutelare l'attuale assetto del lavoro giornalistico e cercheranno di risparmiare senza ricorrere a ristrutturazioni autolesionistiche.

Luciano Ceschia

Si accelera la crisi dell'identità professionale.

Tanto per mettere le mani avanti, dico subito che non mi è ancora ben chiaro cos'è lo *smart working*, ma di sicuro è l'ultima prova di quanta confusione regni sotto i cieli del giornalismo italiano.

Che parte da lontano. Anni Ottanta. Dopo il fenomeno delle radio private. C'è il fenomeno delle Tv commerciali. Fenomeni travolgenti che hanno due interlocutori principali. Le aziende (ossia la pubblicità) e la politica (ossia il consenso). Che impongono una nuova figura di specialista: l'addetto stampa, il comunicatore.

La loro è un'avanzata travolgente. Con una conclusione per certi aspetti paradossale in tempi di crisi: se c'è una professione che negli ultimi cinquant'anni, in un formidabile gioco moltiplicatore, ha ingrossato il suo esercito è proprio quella che all'origine aveva al centro il giornalismo. Negli anni '60 quanti erano gli addetti stampa? Pochissimi. Nel giro di nemmeno 20 anni i "comunicatori" erano diventati un'armata, e soprattutto all'inizio, la maggioranza proveniva dal mondo del giornalismo.

Si inseriscono rapidamente nella pubblica amministrazione, nelle grandi aziende, nel mondo della consulenza. C'è un piccolo problema: per molti di loro, l'unico modo per recuperare un'identità professionale era (anzi: è) tentare la carta del pubblicismo.

Il tutto comunque, nell'indifferenza colpevole dell'Ordine. Fermo a una legge del 1963. E, diciamolo, nell'indifferenza altrettanto colpevole di una politica che aveva sempre altro da fare. Già, indifferenza, perchè in un mondo serio (in un Ordine serio) si sarebbe fatto di tutto per regolamentare l'allargamento della "famiglia" a maggior tutela (deontologica) degli interessati e per una maggiore trasparenza dei ruoli professionali. E magari anche per garantire qualche entrata in più all'Inpgi.

In questi anni per sostenere l'urgenza di una riforma radicale di uno strumento nato per garantire l'autonomia del giudizio deontologico ma incapace di riformarsi per stare al passo del cambiamento spinto dell'innovazione tecnologica, facevo notare che non esisteva professione con cinque diversi modi per accedervi! Ricordo: praticantato, praticantato d'ufficio, scuola di giornalismo, esame per l'albo dei pubblicisti, elenco speciale.

Vogliamo chiamarla crisi d'identità? Chiamiamola come volete, ma è chiaro che un professionista dalle origini incerte non depone a favore della sua competenza. E che non aver deciso "chi è" il giornalista nell'era della comunicazione globale, quali ruoli e funzioni può avere, esattamente come un avvocato o un ingegnere, decennio dopo decennio, ha portato l'ordine sul viale dell'obsolescenza.

Cosa c'entra tutto questo con lo *smart working*? In generale niente, nel particolare nostro mondo tantissimo, perchè vive con le stesse ambiguità - o se si preferisce: incertezze - della professione. Per un operatore dell'anagrafe del Comune lo *smart working* ha una lettura abbastanza univoca nella definizione di diritti, doveri, procedure, orari. Nel nostro mondo, invece, è pratica che si presta a diverse letture. Positive, negative e magari... così, così. L'argomento che lo *smart working* è giusto e bello a condizione che sia desiderato da entrambi le parti (editore versus giornalista) è

abbastanza fragile. Innanzitutto perchè non sono certi i suoi effetti sulla qualità del lavoro e quindi sullo status professionale dell'interessato.

Mi spiego. Per una serie di ragioni personali, a vostra scelta, io giornalista oggi sono ben felice di starmene a casa a lavorare. E quindi se l'editore mi offre questa opportunità la prendo al volo. Bene. Ma quale sarà il lavoro che farò a casa? Risposta numero uno: esattamente quello di prima, attività redazionale (editing, titolazione, impaginazione). Perfetto? Mica tanto.

Domanda: Di che tipo di rapporto si parla? Una nuova forma di cottimo? E gli orari di lavoro? La reperibilità? E soprattutto in caso di conflitto cosa succede? Il mio contratto rimane lo stesso? Può essere impugnato?

Risposta numero due: facevo il cronista e quindi se voglio provare le comodità dello *smart working*, devo per forza modificare il mio ruolo professionale. Di poco o di tanto in prospettiva non so, ma il cambiamento, ne sono consapevole, è inevitabile. Anche qui, bene. Ma che margini di autonomia ho per accettare o rifiutare i cambiamenti che mi verranno proposti? Più in generale: che garanzie ho per il mio futuro professionale? Potrò tornare a fare il cronista come prima? Non c'è il rischio che lo *smart working* diventi una strada senza ritorno, verso la dequalificazione professionale?

Tutte domande che hanno una doppia valenza: da una parte quella dei diritti sindacali, dall'altra quella del valore professionale. E qui torno all'inizio. Con lo *smart working* come ultima tappa - e secondo me nemmeno tra le più significative - di un processo di radicale trasformazione della professione causato da un rapidissimo processo di innovazione tecnologica. Che prosegue a velocità ultrasonica.

Cosa si può fare oggi con un telefonino? Chiedere a un ragazzino per saperne di più e a Francesco Facchini per una puntuale lezione su tutte le opportunità professionali (<https://fondazione-paolomurialdi.voxmail.it/user/wjji3g3/show/qnglmc?t=58f580da>).

Mi scuso per la pedanteria, ma ricordo che Gutenberg mise in vendita le prime 180 Bibbie da lui stampate nel 1455. Per arrivare al primo giornale radio in Italia (che si chiamava "giornale parlato") bisogna aspettare 474 anni: il 1929. Passarono appena 27 anni invece per il primo telegiornale Rai: 1956. E dopo una trentina d'anni ecco internet e la connessione globale.

Insomma, la faccio breve, dopo 500 anni di incontrastato dominio, il regno della carta stampata si è ridotto a un piccolo principato, nemmeno poi tanto nobile. E con il regno sono caduti anche i suoi capisaldi cultural-organizzativi come la redazione. Che era il centro propulsivo del "regno". E' qui che si faceva il giornale: si selezionavano le notizie e con esse si orientava l'opinione pubblica di riferimento. Non solo, qui si preparavano e modellavano i futuri redattori-dirigenti del giornale. Non è un caso che nella legge istitutiva dell'Ordine si ipotizzavano solo due canali di accesso: l'elenco professionisti a cui si accedeva dopo 18 mesi di praticantato in redazione, e quello dei pubblicitari che solitamente erano specialisti che scrivevano della loro materia. Insomma, la "scuola" era la redazione, punto. Che già ieri, in realtà, era messa male, e che il Covid e quindi lo *smart working* (vedi l'interessante

ricerca di Alg (<http://www.alg.it/alg1/?p=16511>) non ha certo contribuito a migliorarne la salute.

Utile ricordare che la crisi della centralità della redazione (con i suoi drammatici effetti pesa anche sulla coscienza sindacale dei giornalisti) non è fenomeno recente. Per la crisi le redazioni cominciano a sgonfiarsi già negli anni Settanta. Certo si alleggerivano dei redattori contrattualizzati ma si allargavano nella truppa sempre più numerosa di collaboratori freelance.

Da questo punto di vista lo *smart working* (o vogliamo chiamarlo lavoro agile anche se non è chiaro "agile" per chi?) se sorvoliamo sull'amara ironia che la definizione suscita, è prassi consolidata da almeno mezzo secolo in tutti i gruppi editoriali italiani, piccoli, medi e grandi.

Questo, ahinoi, è il quadro di una crisi d'identità professionale che temo continuerà a produrre cambiamenti senza fare sconti a nessuno perchè trainata da una innovazione tecnologica che non conosce nè confini e nemmeno la pietà.

Pessimismo? Non proprio. Credo, semplicemente, che la professione che ho praticato per 34 anni sia destinata scomparire. Per molti aspetti già non esiste più. Ma che questo non significa affatto che il giornalismo sia morto. Paradossalmente, anzi, rispetto a ieri vedo molto più canali informativi oggi. E vedo anche più ruoli. Che possono trasformarsi in altrettante opportunità professionali. Certo, ovviamente impongono l'apprendimento di nuove tecniche... che in realtà fanno più paura a un settantenne come me che a una quindicenne come mia nipote. Ovvio, con problemi nuovi, e anche pericoli nuovi. Ad esempio quello di una omologazione dei modelli culturali dovuto alla nascita di potentissimi gruppi internazionali. Ma questo è il progresso. Un cammino faticoso. E di lotte.

Michele Urbano

Come è cambiato il lavoro in Rai

Il Covid-19 ha cambiato in modo sostanziale il modo di lavorare in una testata come la nostra, impegnata 24 ore su 24 con telegiornali, rubriche e approfondimenti. Più della metà dell'organico in modalità smart working con possibilità di interromperla solo in casi particolari. Tutte le palazzine di Saxa Rubra sono state attrezzate e protette: misurazione della temperatura corporea all'ingresso, guanti e mascherine per tutti. In redazione rigido mantenimento della distanza: su ogni porta è indicato il numero massimo di persone consentite nella stanza. Le riunioni si svolgono solo via Skype o sistemi simili. Ovunque dispenser per disinfettare le mani.

Nonostante queste precauzioni, ci sono stati casi di positività in redazione: interi nuclei isolati e redazioni da inventare in poche ore. Gli inviati in prima linea, finita la trasferta, sono stati in quarantena con divieto di tornare in redazione. Qualcuno l'ha trascorsa in albergo in completa solitudine. Abbiamo messo in pista una decina di inviati, non solo giornalisti della Cronaca, ma anche di altre redazioni. Abbiamo scelto i migliori tra quelli disponibili ad affrontare una missione comunque rischiosa. È molto cambiato anche il lavoro sul campo. Sono diventate inevitabili le interviste a distanza, con le mascherine, con i microfoni direzionali per evitare contagi.

Modifiche anche nei nostri programmi di approfondimento (Studio24, Newsroom Italia): vietati gli ospiti in studio e possibili solo collegamenti da postazioni Rai allestite per l'occasione o via Skype. Cambiamenti che hanno rischiato di condizionare la struttura di un programma come Studio24 (politica, attualità, economia). Poi, invece, abbiamo capito che la formula funzionava bene anche in uno studio vuoto con il conduttore pronto a chiamare in causa gli ospiti collegati e gli inviati.

Certo è molto più complicato andare in onda 24 ore con meno gente in redazione e con contatti limitati al telefono o a Skype, ma con il sacrificio di tutti (non solo i giornalisti) siamo riusciti a realizzare un prodotto di qualità apprezzato da tutti.

Durante il lockdown c'è stata una gran sete di notizie, di notizie credibili. C'era il bisogno di sentire quelli che sanno fare informazione, quelli affidabili. E naturalmente gli scienziati. La Rai ha creato un gruppo WhatsApp per combattere le fake news: esperti, virologi pronti a sciogliere qualsiasi dubbio. Ogni passo avanti per il vaccino, ogni cura e ogni rimedio venivano subito sottoposti agli scienziati. E di bufale ne sono uscite davvero tante.

Nei giorni più "caldi" del Covid la giornata nelle case degli italiani è stata scandita da una liturgia precisa: la conferenza stampa delle 18 alla Protezione civile e prima ancora, alle 12.30, quella alla Regione Lombardia. Entrambe in diretta tv. Entrambe su Rainews24. Appuntamenti considerati imperdibili per seguire l'andamento del virus e aggiornare il triste bilancio delle vittime. Questo ci ha costretto a modificare il palinsesto, spostando appuntamenti tradizionali in onda in quelle stesse ore.

Ma non sono cambiate solo le nostre trasmissioni. Tutta la Rai si è adeguata all'emergenza e noi di Rainews24, da sempre allenati alle continue dirette, abbiamo occupato spazi su tutte le reti, andando in simulcast su Rai 1, Rai 2 e Rai 3

realizzando quell'ottimizzazione vagheggiata da anni e mai realizzata. Con la speranza che queste riuscite sinergie insegnino qualcosa.

Lo smart working, secondo una ricerca della Luiss Business School, ha rafforzato le pari opportunità (69% degli interpellati) e ha aumentato la produttività (66%). Da Confindustria digitale è partito un appello al Governo perché non rimanga un'opzione legata all'emergenza sanitaria ma sia una concreta opportunità di innovazione per il Paese. La pandemia ha portato con sé un'accelerazione di alcuni processi che viene stimata in 5 anni. C'è però anche la preoccupazione che accomuna tante redazioni: il timore che lo smart working invece di diventare una valida alternativa al lavoro in presenza possa diventare un espediente per fare tagli in busta paga a danno dei lavoratori. Di certo noi possiamo registrare nei vari collegamenti lo sdoganamento di Skype, prima usato solo in casi eccezionali. Una risorsa che consente risparmio di costi e facilità di raggiungere chiunque. Proprio come alla radio: componi un numero di telefono e metti in onda l'interlocutore. Certo, il collegamento tradizionale o con il mitico zainetto è più sicuro e quasi sempre di migliore qualità ma lo zainetto ha un costo mentre il collegamento Skype non costa niente. A parte l'ansia che produce finché audio e video non sono allineati e perfetti.

Va detto che le nostre regie non erano preparate per tenere in piedi tanti collegamenti Skype e all'inizio qualche problema c'è stato. Poi superato in modo più o meno brillante.

Tutto questo, questa velocità, questa improvvisazione impongono anche un cambio di passo dei conduttori, chiamati a trovare un modo di raccontare più spontaneo, poco formale. "Adesso ti racconto un po' quello che è successo oggi" e se il collegamento non è impeccabile e l'audio così così l'ascoltatore capirà e apprezzerà lo sforzo di arrivare comunque dove la notizia nasce. Dove la notizia è appena nata. Usciti dall'emergenza, resteranno di certo lo smart working (speriamo nella versione "nobile") e le riunioni a distanza: non ha senso comprare 30 biglietti aerei per vederci a Milano. Anche perché il verbo "risparmiare" nel prossimo futuro sarà declinato all'imperativo.

Per quanto riguarda gli utenti della tv, il periodo del Covid è quello meno adatto per fare una fotografia attendibile. Anche i ragazzi, in genere meno attratti dai telegiornali, nei giorni "caldi" del virus sono stati incollati alla televisione. Magari solo per la conferenza stampa delle 18.

Filippo Nanni

Smart working: strumento di discriminazione a distanza?

Si è fatto spazio nella nostra vita con tale urgenza e prepotenza che ormai è un acronimo: SW. Scriverlo per esteso, smart working, pare eccesso di zelo. Bene dirlo subito: della legge 81 del 2017 ha praticamente solo il nome; e anche con la legge 191 del 1988 e tutti i decreti e circolari collegati, cioè il “vecchio” Telelavoro, ha poco a che vedere. Ma queste sono cose da giuristi e avvocati e esperti e a loro le lascio. Fatto sta ed è che così si chiama nei Dpcm (ancora un acronimo) dell'emergenza Covid: una grande improvvisa e totalizzante sperimentazione collettiva di come lavorare senza un posto fisico di lavoro, se non la cucina di casa propria.

Non ho, o non vorrei avere, pregiudizi. Se non altro perché ci sono già passata almeno due o tre volte da questi terremoti professionali. Anzi, li racconto. Nel marzo del 1981, quando andai in tipografia a salutare perché andavo in maternità, come tutte le volte mi macchiai d'inchiostro anche solo a varcare quel luogo caro al cinema, dove la linotype stampava le linee di piombo e i poligrafici le inchiostrovano per fare il bozzone; a settembre quando tornai Vulcano, il Roscio e tutti gli altri erano in grembiule bianco in una stanza che sembrava una infermeria armati di taglierino e colla, per quella prima stampa a freddo. E cosa cambiava per i giornalisti? Praticamente tutto: l'impostazione del pezzo non era più a coda di topo, perché il finale doveva corrispondere sempre al blocchetto di piombo che eventualmente si buttava via, se era lungo o se l'impaginazione cambiava in corso d'opera: ora ci potevamo permettere persino finali a effetto, perché con il taglierino si “limava” l'articolo in qualunque punto.

Non mi ricordo l'anno – comunque l'inizio degli anni Ottanta - quando al posto della vecchia “Olivetti Linea 98” sulla scrivania comparve il mastodonte del computer. Lasciamo perdere il fatto che “si mangiava i pezzi”, quella sarà stata inettitudine, o il dischetto molle che temevi di spezzare in borsa, e non era neanche il fatto che andavano al macero i fogli in triplice copia, con la carta carbone in mezzo: il passaggio culturale, quello che incideva sul mestiere, era la velocità. Troppa. Ci sembrava, mi sembrava, che la macchina da scrivere rispettasse il tempo del pensiero, mentre il computer obbligava a una accelerazione infida. Ora fa sorridere, allora era un problema.

Lascio perdere le prime sperimentazioni – invidiatissime dai colleghi - con il portatile: era il “Fantastico” di Celentano, 1987, la sala stampa della Rai non era attrezzata per i miei marchingegni, il nastro multicolor che finiva in una presa del telefono, i fruscii, i bi-bi-bi della connessione. Un trauma. Anziché a scrivere pensavi a connetterti.

Ecco, pregiudizi. Oppure no, ma poi la tecnica è andata avanti e i problemi sono svaniti. La pratica ha reso naturale persino mettere i pezzi direttamente nel layout. Chi tornerebbe mai indietro...

Adesso, con SW, il problema è il dove. Il come. Il quanto. Non è l'oggetto che muta l'approccio al lavoro, ma è il lavoro stesso che è altrove. Non è la stessa cosa di quando si è inviate o inviati? No. Decisamente no. Quando sei inviata – sia la sala stampa di un evento o il deserto del Gobi – “di là” c'è la tua redazione, che aspetta il pezzo, che lo discute, che magari in quel momento è in riunione e parla (anche) di te. Una presenza fisica collettiva.

Quando sei in SW tutto ciò si sgretola. Non è più il pezzo da inviata, ma magari la pagina da comporre in beata solitudo. Certo, non serve più alzare gli occhi per chiedere al vicino “come si dice quando...”, ormai c'è google per risponderti. Ma per chi è della mia generazione il giornale è essenzialmente un prodotto collettivo: il confronto fa parte della scrittura, se mi è consentita l'iperbole. Diciamo che anche questo è vecchiume?, può darsi.

Quindi, il “dove” potrebbe diventare indifferente. O no? Qui entra in gioco l'esperienza da sindacalista. E l'esperienza recentissima dei collaboratori del Messaggero che sono riusciti a mettersi insieme, per la prima volta così, nella nostra storia sindacale, per cercare di smuovere le montagne. Era l'inizio degli anni Duemila, ero Segretaria di Stampa Romana, quando a tavolino si decise di sdoppiare la Consulta sindacale: per chi stava in redazione, e per chi era fuori dalla redazione, collaboratore. Persino un sito dedicato (ce n'è ancora traccia negli archivi del sito Fnsi). Un flop. In Fnsi è poi nata la Clan, ormai dieci anni fa, la commissione della Fnsi per il lavoro autonomo. Eppure il problema era ed è sempre organizzare sindacalmente chi è parcellizzato sul territorio.

Il rischio alle porte non è dunque anche la parcellizzazione del lavoro dipendente, e quindi – divide et impera – la difficoltà dell'organizzazione sindacale? Quella di base, quella porta-a-porta.

E questo trascina il “come” e il “quanto”: e chi fa argine all'abuso. Certo la massiva “sperimentazione” di questi mesi dà vertigini, sia ascoltando le testimonianze dai luoghi – come la Rai – dove una certa regolamentazione è stata data, sia dove l'approccio è stato più – diciamolo – selvaggio. Sintesi della sintesi: chi è in redazione soffre super-lavoro e invidia chi è a casa. Chi è a casa aspira a turni redazionali per tirare il fiato. (Poi, come sempre e ovunque, ci sono eccezioni nel bene e nel male).

Ma alcuni dati sono già venuti fuori in modo prepotente e preoccupante: discriminazioni vere e proprie, marginalizzazioni professionali, più facile una sorta di “mobbing a distanza”. Non rivendichi il ruolo, non rivendichi il tuo pezzo se sei a casa, appeso al telefono. Non sai che fine fa il tuo lavoro.

C'è uno scenario anche peggiore: che in redazione abbia "agibilità" chi ha i gradi, chi non li ha resta fuori dal cerchio magico, a casa, appunto. E chi sono soprattutto – numeri Inpgi alla mano – ad avere qualifiche più basse, carriere bloccate, difficoltà a promuovere certi temi? Le giornaliste. Quelle sulle quali pesa già da ora il "pay gap gender", guadagnano meno.

Non abbiamo i dati del periodo-Covid ma, prima delle cigs dei decreti Conte, Inpgi calcolava una differenza economica donne/uomini in busta paga tra i più giovani – quelli con meno di 35 anni – dell'11,2% che diventava andando avanti con l'età (tra i 45 e i 50 anni) del 16%.

Sono note le previsioni dell'Inapp, l'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche: a pagare saranno i redditi più bassi... e le donne. Sebastiano Fadda, presidente Inapp, ha comunque voluto puntualizzare che quella che si è vista è una "mera delocalizzazione delle medesime mansioni che si svolgevano in ufficio" (vero: e il rischio che si consolidi questa modalità è preoccupante anche o soprattutto per l'informazione), e auspica poi che "il lavoro da remoto sia un'opportunità per tutti e non una scelta per pochi". Che è come dire che così non va. Non a caso "Prima Comunicazione", riportando la notizia, ha definito lo smart working come un Robin Hood al contrario.

L'indagine fatta da Cgil, area politiche di genere, ha rivelato invece che in effetti per le donne c'è un dato positivo, ovvero una minore esposizione alle molestie (almeno quello), ma – a parte il fatto che gli strumenti di lavoro, pc e smartphone, sono stati forniti soprattutto agli uomini – questa modalità di lavoro è stata considerata dalle donne più complicata, più alienante e più stressante (al 33,86 vs il 25% degli uomini). Altro che "possibilità di stare di più con i figli", il lavoro di cura che si insinua mentre sei concentrata su una frase da scrivere è destabilizzante. Non si diceva che non è importante il tempo ma la qualità del tempo che si dedica ai figli? Anche questo è *demodée*?

Cgil segnala il rischio per le donne "di vedere aumentare il carico di lavoro, di essere obbligate all'home working e quindi allontanate o estromesse dai luoghi di decisione, di non poter più avanzare nella carriera, o di vedere crescere in futuro i divari salariali". Un timore assai condiviso anche nella nostra professione: basta guardare alla piramide del comando nei giornali, che per le giornaliste sembra impossibile da scalare. E da cui è facilissimo ruzzolare.

Silvia Garambois

Non proprio smart, per ora.

Credo che intorno al tema dello smart working in ambito giornalistico si sia realizzato un gigantesco coacervo di equivoci derivanti dai diversi aspetti della questione, dal vissuto dei singoli, dalle diverse traiettorie professionali, dalle diverse tecnologie disponibili, dalle diverse politiche aziendali.

Quello che è successo, e ancora sta succedendo, non era pensato o costruito per noi. La situazione emergenziale, con il suo portato di regole e deroghe alle regole, ha di fatto privilegiato il confinamento a domicilio di milioni di lavoratori, ognuno dei quali ha dovuto adattare la propria attività agli strumenti disponibili, aziendali o propri, e alla banda disponibile, pagata in proprio o dal datore di lavoro.

Fra i lavoratori si è verificato un drammatico digital divide, analogo a quello registrato tra gli scolari e studenti; una quota rilevante è stata tagliata fuori dai processi produttivi, anche se formalmente si trovava in lavoro agile. Intanto una parte del mondo del lavoro continuava nella vita precedente, in fabbriche e uffici spesso semi deserti, mal igienizzati, in cui si svolgevano le attività essenziali in condizioni di sicurezza ignote.

L'esperienza dei giornalisti non è stata diversa. Mi sia consentito di generalizzare.

Tralascio la questione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, della cura dei figli e dei parenti anziani perché è troppo legata alla emergenza sanitaria. Finita l'emergenza, per semplificare, i figli tornano a scuola e tu di chi ti occupi? O, per dirla in altri termini, finita l'emergenza avrebbe senso continuare così? Io credo di no.

Parliamo dell'esperienza lavorativa.

Per chi già prima lavorava in solitudine, per chi non usciva mai dalla redazione e faceva cucina, per i lavoratori dei desk l'esperienza è stata più o meno riconducibile alla normalità; a chi aveva un sistema editoriale all'altezza e connessioni veloci le giornate di lavoro non hanno dato problemi. Magari chi non aveva banda, il computer lo doveva condividere coi figli e si doveva collegare a server scadenti ha invece visto tutti i lati irritanti, le limitazioni, le insensatezze e le perdite infinite di tempo.

Anche altri giornalisti erano abituati da sempre a lavorare isolati e spesso da casa, pensiamo ai collaboratori fissi o ai cococo veri, ai recensori di libri o ai passatori di comunicati stampa: per loro forse non è cambiato nulla, sotto il profilo professionale.

Per chi invece pur lavorando da solo ha sempre lavorato interagendo con il mondo esterno, sul terreno della cronaca, nei tribunali, nelle sedi della politica, sulle strade e nei teatri evidentemente il rapporto con i fatti e le fonti e la capacità di interlocuzione sono risultati troncati. E sono forse proprio i colleghi che invece nello smart working dovrebbero trovarsi pienamente a proprio agio. Dopo una giornata di lavoro sui marciapiedi, per usare una vecchia formula, sarebbe perfetto chiuderla in collegamento smart dal primo tavolino o dalla panchina più vicina collegandosi col portatile aziendale alla rete aziendale e poi esercitare il proprio diritto alla disconnessione. Ma se sei costretto a casa per il lockdown, politici magistrati e amministratori delegati parlano in streaming senza ascoltare e rispondere, non puoi

uscire di casa e tutti i portoni sono chiusi per pandemia il tuo lavoro non è per niente smart o agile, è mutilato.

Molti dei giornalisti che magari già prima lavoravano in solitudine hanno subito limitazioni professionali e riduzioni della qualità del lavoro, non per il fatto di lavorare da remoto ma per il fatto di essere chiusi in casa o di non poter entrare in altri luoghi, fossero aule di giustizia o di consigli comunali, e non poter interloquire o comunque interagire.

Chi forse ha compreso meglio la contraddizione di fondo è quella parte della categoria che vive la professione e il lavoro come sistema di relazioni all'interno della testata o dell'azienda. Per loro la sostanziale impreparazione tecnologica del Paese e del settore ha determinato una grave mutilazione professionale. Certo, in alcune aziende le tecnologie sono state all'altezza, ma in centinaia di redazioni la sparizione di un luogo fisico ha determinato la sparizione del lavoro collettivo. Riunioni di redazione a cui non si poteva partecipare, riduzione dello scambio di idee, proposte alla cui bocciatura non si poteva obiettare, incarichi che non si potevano discutere.

Credo che le conseguenze di tutto ciò siano state molteplici:

1. si è lavorato di più, alla faccia del diritto alla disconnessione, e c'è chi ha lavorato anche quando sarebbe stato in cortia, riposo o addirittura in cig.
2. si è lavorato nel complesso peggio, l'informazione che è arrivata ai cittadini è stata inferiore, sia per quantità che per qualità, a causa del distanziamento non sociale ma reale (in una discussione tra colleghi ho volutamente esasperato il concetto parlando di arresti domiciliari).
3. si è diventati meno necessari, chi lavorava negli uffici centrali ha cominciato a vedere i redattori in smart working come sempre più simili ai collaboratori a pezzo.
4. molti, comprensibilmente, si sono "seduti", qualcuno ha cominciato a immaginarsi un futuro in cui invece di uscire di casa e attraversare una città per andare in redazione potrà con lo stesso stipendio fare lo stesso lavoro da una casetta al mare o in montagna.

Penso che la fase emergenziale vada accompagnata, ma che al suo termine una grande operazione di ripensamento del modello organizzativo e produttivo vada affrontata senza indugi o pudori.

Le tecnologie e le norme di legge ci permettono di pensare a un mondo in cui una parte di noi lavora in mobilità, se permettete il paragone passatista gli inviati, una parte di noi lavora da casa, come gli articoli 2, e una parte lavora sedendo in redazione, come gli uffici centrali e i desk di una volta. Cosa cambia? Forse che i cococo e le partite iva escono di scena, e i giornalisti vanno assunti. E se sono inviati o articoli 2 devono stare in redazione, con gli altri, almeno un po'. E i redattori in servizio esterno possono chiudere il servizio senza tornare in redazione o chiamare gli ormai inesistenti dimafonisti.

Perché in fondo nel nostro lavoro, nei nostri contratti, nella nostra organizzazione lo smart working c'era già. Non c'era e non ci deve essere il lavoro coatto a domicilio.

Se sapremo cogliere gli aspetti positivi di questa occasione la ridiscussione dello smart working potrà essere anche un momento di rilancio della professione e, perché no, dell'occupazione, ma a patto di mirare in alto e di non puntare alla comodità.

Alle aziende editoriali interesseranno i risparmi, in termini di spazi e strutture, a noi possono interessare garanzie occupazionali, regolarizzazioni, investimenti tecnologici e l'integrazione nella figura del giornalista, come suggerisce Michele Mezza, di nuovi profili.

In sostanza se in futuro, fuori dall'emergenza, ci dovrà essere uno smart working è necessario che sia a norma di legge e di contratto, come ci hanno ricordato Giancarlo Tartaglia, Bruno Del Vecchio e Giuseppe Catelli, ma è anche necessario che sia una modalità di lavoro, organizzativa e tecnologica, in grado di migliorare la qualità dell'informazione e mantenerne il carattere di opera collettiva.

Non ha senso rifiutare lo sviluppo tecnologico, a patto che non distrugga parti utili o essenziali del lavoro; tra non molto potremmo anche trovarci a lavorare insieme grazie alla realtà virtuale e alla realtà aumentata, ma oggi sembra ancora una parodia fatta di pupazzetti e ambientazioni new age, mentre la fisicità dell'ambiente redazionale ha anche la funzione fondamentale di mantenerci ancorati alla realtà.

Quella realtà che siamo chiamati a raccontare ai cittadini.

Guido Besana

Giornalismo “in presenza” anche a Wuhan

Trentatré giorni dopo la chiusura della città causa Covid-19, il 23 febbraio 2020, Fang Fang annota sul suo diario: “...a quanto pare sono trecento i giornalisti arrivati a Wuhan per seguire l’evoluzione dell’epidemia. Sono sicura che ce ne siano molti di più, se si includono i giornalisti freelance che collaborano con i vari siti web. E’ grazie a loro, e all’impegno con cui girano per tutta la città a fare interviste strazianti, se riusciamo a comprendere quanto sta accadendo...”. Fang Fang, pseudonimo di Wang Fang, poetessa e scrittrice pluripremiata in Cina, dove ha pubblicato quasi cento libri, già presidente dell’Associazione degli scrittori dell’Hubei, tradotta all’estero e quindi ben conosciuta in Occidente, ci aiuta a riflettere sui rischi connessi alla mutazione del giornalismo quando il confinamento domiciliare cambia le abitudini di vita e l’attività stessa dei professionisti dell’informazione. Si parla di smart working, e spesso non si è d’accordo neppure sul significato del neologismo. Il dibattito è aperto anche in Italia, e il punto di vista di Fang Fang è originale e stimolante. I suoi “Diari da una città chiusa”, nati come blog sui social (Weibo e WeChat), seguiti da milioni di cinesi in patria e fuori nonostante i tentativi di censura e le contestazioni di fanatici del regime, sono ora un bestseller mondiale (pubblicato in Italia da Rizzoli): una cronaca dettagliata dei 76 giorni di lockdown cui è stata sottoposta Wuhan, nove milioni di abitanti in una provincia di 60 milioni, blindati per due mesi e mezzo in una quarantena strettissima.

L’autrice, che non è una dissidente in senso stretto ma certamente non è allineata al regime, si definisce una “scrittrice professionista” chiusa in casa “ad annotare tutto ciò che pensa, sente e vive”. Non è una giornalista, però si rende conto del ruolo centrale che l’informazione ha nelle emergenze, e dice la sua, in presa diretta, su come i giornalisti “coprono” la quarantena di Wuhan. Si capisce subito che la sua preferenza va (ce ne sono anche in Cina) a chi informa correttamente mettendosi in gioco, andando sul posto, come si usa dire. Si fida più dei reporter che stanno sul campo a fare inchieste e a porre domande, meno o nulla di quelli che non hanno approfondito, non hanno indagato, non hanno verificato o, peggio, si sono accontentati delle versioni di comodo fornite dalle autorità. Scrive: “non si dice forse che se un giornalista non è già sulla scena, comunque sta per arrivare?”

Il suo diario è una finestra aperta sulla realtà della Cina di Xi Jinping, ma anche sulla nostra: “I giornalisti stanno cercando di capire come mai in prima battuta ci siano voluti venti giorni prima di reagire all’epidemia. Stanno approfondendo la questione con grande tenacia e più scavano a fondo più il quadro diventa chiaro”. E ancora: “Ora che le cose cominciano a cambiare le loro inchieste su ciò che è successo dovrebbero essere considerate una priorità”. Poi, naturalmente, ci sono quelli che invece di “combattere dalla parte giusta”, si sono limitati a minimizzare i rischi della situazione e ad esaltare le iniziative delle autorità, o semplicemente si sono lasciati vincere dalla pigrizia. E ci sono anche quelli che “fanno i ruffiani col governo”.

In conclusione, secondo Fang Fang è la responsabilità professionale ad esigere una scelta per forme di giornalismo “in presenza”, non “a distanza” e tanto meno “a

domicilio”. E’ ciò che distingue la voce di un informatore professionista dal clamore della grancassa di regime. Vale per lei a Wuhan, vale anche per noi, oggi in Italia.

Guido Bossa

“Non appena è stato possibile riportare tutti i dipendenti in azienda, l'ho fatto. Perché anche vicino al distributore delle bevande nascono le grandi idee. Che non sono mai il prodotto di una monade, ma sono il risultato di una squadra”. Gianfrancesco Galanzino, l'autore di questa frase, è un imprenditore illuminato. Non è un editore, purtroppo. Ma le sue parole dovrebbero diventare un dogma per tanti. Soprattutto nel mondo dell'informazione, che ha vissuto, in questi mesi, un ricorso prima anche parzialmente giustificabile, oggi eccessivo ed esasperato, allo smart working.

La soluzione temporanea rischia di diventare normalità: non la normalità auspicata, però, piuttosto un tentativo di utilizzare uno strumento in tempi di emergenza come giustificazione per intervenire, pesantemente, sull'organizzazione del lavoro e, anche, sui contratti all'interno e all'esterno delle redazioni.

Una premessa. Lo smart working, per il giornalista, è la quotidianità. Non solo da oggi: è nel dna di una professione vissuta sulla strada e raccontata dai luoghi più impensabili, diversi e spesso distanti da una scrivania. Dovessi scegliere una immagine per sintetizzarlo, utilizzerei Orio Vergani che, seduto su un marciapiede, la macchina per scrivere appoggiata sulle gambe, batte sui tasti per raccontare l'impresa di Fausto Coppi che stacca tutti alla Firenze – Modena e va a conquistare la sua prima maglia rosa. Era il 1940, ma ancora prima, e poi sempre, l'agilità è stata e sarà una qualità irrinunciabile di questo mestiere. Non solo di inviati e inviati: di tutte e di tutti.

Il pericolo, nascosto dietro il covid, è altro: è la deriva di questo strumento, il tentativo di far passare per smart working ciò che tale non è, sono le forzature per trasformare la temporaneità, per questo eccezionale, prima in abitudine e poi in regola, spesso solo imposta e non concordata. Quello che molte e molti di noi hanno vissuto, e continuano a vivere, non è lavoro agile, e neppure telelavoro: è un isolamento progressivo, l'essere diventati, appunto, monadi, che riunioni (quando ci sono) sulle diverse piattaforme non attenuano. Al contrario, amplificano, con una progressiva desertificazione e disgregazione delle redazioni, private del valore di luoghi di incontro e di relazioni che sono alla base di un prodotto giornalistico di qualità.

Ci sono implicazioni psicologiche, sperimentate in prima persona, che il 'lavoro agile' messo in atto in molte testate sta acuendo. Ci sono componenti sociologiche, c'è un tentativo di 'manipolazione' dello smart working che potrà avere gravi ripercussioni sulla contrattazione. Tutto questo va combattuto. Le giornaliste e i giornalisti, è vero, per loro natura sono costantemente connessi, ma il diritto alla disconnessione va normato e rispettato e non usato come una giustificazione per cambi della posizione contrattuale.

In questo paese gli strumenti normativi esistono, la legge 81/2017 disciplina l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato: vale anche per le giornaliste e i giornalisti che, come tutti, devono mantenere lo stesso trattamento economico e normativo rispetto a chi svolge le stesse mansioni all'interno delle redazioni. Il rischio, e ci sono già in atto tentativi in questo senso, è trasformare invece lo smart working in una legittimazione di un progressivo demansionamento, in

una sperimentazione collettiva di come lavorare senza avere più un posto fisico se non lo studio (per chi è più fortunato) o il tavolo di casa, magari condiviso con i figli impegnati nella didattica a distanza.

Anche i social hanno accelerato una smartizzazione del nostro lavoro. Che quasi non ha più confini né orari. A questa pulviscolizzazione segue ora un sradicamento totale che non può che provocare un danno sulla qualità dell'informazione che gli editori affermano di voler difendere.

Serve una regolamentazione, perché il fenomeno esiste e non basta dire che è brutto, sporco e cattivo (o anche bello, comodo e meno stressante, perché i giudizi sono diversi), ma va gestito, per evitare che l'editore, che non ha competenza nell'organizzazione interna del lavoro, non decida di disdire i contratti di affitto delle redazioni periferiche (per togliere i costi che una sede, pur ottimizzata, comporta), di eliminare i buoni pasto, di legittimare mobbing a distanza, di creare un solco profondo tra chi resta dentro e chi è fuori, perché il 'dividi et impera' non passa mai di moda. Dimenticando che i giornali sono opere collettive di ingegno e non esibizioni estemporanee di 'one man band'.

Come Commissione Pari Opportunità della Fnsi abbiamo promosso un questionario su questa materia, rivolto a colleghe e colleghi, contrattualizzati e free lance, per raccogliere risposte e indicazioni su criticità e anche opportunità: è di facile e rapida compilazione, il link è sul sito della Fnsi e delle associazioni di stampa regionali, i risultati sono immediati, e il 10 settembre, termine ultimo per rispondere alle domande, consegneremo gli esiti e i grafici, anche alla Fondazione Murialdi, per il seminario del 17 settembre, e alla Federazione Nazionale della Stampa.

La gestione dello smart working è già il nostro presente sindacale. E noi donne rischiamo di pagare, quando già non lo stiamo facendo, il prezzo più alto. Così come è usato ora, rischia di togliere a chi già ha meno (in termini qualifiche professionali più basse, progressioni di carriera quasi nulle, pay gender gap) e aggiungere, invece, ai pochi che hanno i gradi per stare nella stanza dei bottoni (o nel cerchio magico). Sono sincera: io preferisco la versione tradizionale di Robin Hood.

Mimma Caligaris

Lo smart working non ha nulla di smart

I giornali non sono gli articoli che pubblicano, sono qualcosa di più. *Repubblica* non sono i pezzi di Eugenio Scalfari, di Bernardo Valli ieri e di Gustavo Zagrebelsky oggi. Il *Corriere della Sera* non è Indro Montanelli ieri, Ferruccio de Bortoli e Gian Antonio Stella oggi. Non è neppure i suoi premi Nobel come Eugenio Montale o le sue glorie letterarie come Dino Buzzati. Il manifesto non è mai stato solo gli articoli di Rossana Rossanda, Luigi Pintor, Luciana Castellina e Valentino Parlato. No, i giornali sono idee, passione, ideologia (oltre che interessi). L'unica cosa certa in un quotidiano non è il direttore responsabile ma il fatto che quelle 16, 24 o 48 pagine formano un organizzatore collettivo, uno strumento che nasce e vive per incidere nella società che lo circonda. Questo è il motivo per cui il cosiddetto smart working non ha nulla di "smart" ed è un altro passo verso la fine dei giornali così come li abbiamo conosciuti negli ultimi due secoli.

I giornali non sono uffici del catasto e nemmeno ministeri: benché negli ultimi anni siano diventati fortemente centralizzati dal punto di vista editoriale e fortemente dipendenti dall'editore e dai suoi interessi, palesi o più spesso occulti, rimangono imprese bizzarramente artigianali e per questo spazi di libertà (inutile chiedere a un giornalista un articolo che non vuole scrivere: ne verrà fuori un pasticcio impubblicabile).

Questi spazi di libertà, però, hanno da essere collettivi: nessuno ha mai fatto un buon giornale rinchiudendo i redattori nelle loro stanzette o nei deprimenti open space che le follie manageriali hanno imposto una trentina d'anni fa, men che meno nel cosiddetto smart working di cui si parla oggi. E l'unico momento veramente collettivo di una redazione è la riunione del mattino, una riunione che nei brutti giornali (la maggioranza) è fatta dai soli capiredattori e capiservizio mentre nei bei giornali riunisce tutti, anche i neoassunti che per anni non osano aprire bocca di fronte al Direttore.

Mi dicono che *Repubblica* nacque così, con affollate riunioni di redazione che iniziavano alle 10 del mattino e duravano più di due ore, nella disperazione dei capiservizio che dovevano andare a organizzare le pagine (nel 1976 non esisteva WhatsApp e nemmeno i telefonini). Mi limiterò quindi a parlare della riunione del *Manifesto*, di cui ho esperienza diretta, che iniziava verso mezzogiorno e aveva durata incerta: interminabile quando c'erano questioni politiche scottanti, relativamente breve quando il tema della giornata era chiaro e si trattava soltanto di decidere come affrontarlo e cos'altro mettere nelle pagine (che erano poche: grazie al genio grafico di Giuseppe Trevisani il giornale nacque con sole 4 pagine fitte e senza foto, non c'era spazio per le frivolezze).

La riunione si teneva al quinto piano di via Tomacelli 146, in una stanza troppo piccola e invasa dal fumo delle gauloises di Valentino Parlato e dei sigari di vari altri tabagisti. Era il regno dei capiredattori Luca Trevisani e Michele Melillo, che venivano dall'*Unità* e sapevano come far funzionare la macchina. Tutti partecipavano: i fondatori, e tutti i "giovani", cioè un gruppetto di entusiasti la cui

unica esperienza precedente erano i volantini davanti alle scuole o alle fabbriche, oltre ai tecnici, tipografi e fattorini alla pari con gli altri (anche gli stipendi erano rigorosamente uguali per tutti).

Al contrario di Scalfari, alle riunioni Pintor parlava poco, quasi solo se richiesto, ma naturalmente veniva ascoltato come se fosse il Messia per la lucidità delle sue analisi e la brevità dei suoi interventi, del resto coerente con la precisione dei suoi editoriali (mai più di 60 righe). Se Rossanda era intoccabile e Castellina ascoltatissima perché la più “giornalista” del gruppo, Luigi Pintor era adorato per la sua umiltà; di solito lasciava la riunione dicendo: “Scrivo, ma se non va bene metteteci qualcos’altro” (naturalmente non è mai successo che andasse in pagina qualcos’altro).

Le riunioni erano un formidabile strumento di motivazione dei giovani e mal pagati redattori, o dei collaboratori che non erano pagati affatto ma si nutrivano della vicinanza con persone che avevano letto tutto, visto tutto, conosciuto tutti. Rossanda era stata una delle poche persone ascoltate da Togliatti, Pintor aveva fatto la resistenza a Roma e diretto l’*Unità*, Valentino Parlato frequentava la Banca d’Italia con la stessa disinvoltura con cui scendeva a bere un whisky al Bar Antille. Il compagno di Rossanda, Karol S. Karol, era un polacco che aveva perso un occhio combattendo contro i nazisti, conosceva Mao e Fidel Castro, mandava reportage dai quattro angoli del mondo. In quale altro luogo i giovanissimi veneziani, torinesi o napoletani avrebbero potuto fare esperienze comparabili? Questo è il motivo per cui il “*Manifesto*” degli anni Settanta-Ottanta ha prodotto una quantità di giornalisti che sarebbero diventati molto noti una ventina d’anni dopo, a cominciare da Lucia Annunziata presidente della RAI e Gad Lerner (che però rimase poco tempo in via Tomacelli) insieme a moltissimi altri.

La riunione di redazione aveva, naturalmente, anche i suoi inconvenienti. Uno era il politicismo, la distanza siderale che contribuiva a creare con le realtà italiane fuori Roma: malgrado il culto delle lotte operaie e la celebrazione dei movimenti di liberazione il giornale non riuscì mai a dare uno spazio adeguato ai militanti che facevano riferimento ad esso a Milano, a Napoli, a Marghera o a Taranto. Un secondo problema era la rigidità che creava in un quotidiano che doveva “chiudere presto” per arrivare in Sicilia, in Sardegna o in Friuli. Se il pomeriggio succedeva qualcosa di non previsto Michele Melillo, il caporedattore siciliano che aveva il controllo delle pagine, detestava cambiare il menabò, fosse pure per l’eruzione del vulcano Krakatoa.

Molti anni dopo, con l’aumento della foliazione e il cambio di formato, si creò un altro momento collettivo di condivisione e creatività, alle 19, poco dopo l’inizio del Tg3: la prima pagina con una grande foto a colori e un titolo-sberleffo. La routine e la pigrizia sono sempre in agguato nei giornali: fare ogni giorno qualcosa di originale è difficilissimo, lo si vede dal grigiore dei quotidiani di oggi. Al *Manifesto* la prova viene quotidianamente superata in scioltezza, con vertici insuperabili: la foto di Joseph Ratzinger eletto Papa con il titolo “Il pastore tedesco” (20 aprile 2005). Oppure la prima pagina con Barack Obama presidente degli Stati Uniti: “Indovina chi viene a cena”, (6 novembre 2008). Mentre quando Telecom fu venduta agli spagnoli

il giornale pubblicò l'immagine di una cabina telefonica in un paesaggio desolato con il titolo "E' caduta la linea" (25 settembre 2012).

Ma non si creda che con il passare degli anni la verve della redazione diminuisca: il ministro degli Esteri Alfano viene onorato di una foto mentre fa le smorfie insieme al titolo "Il ministrello" (17 luglio 2013), la morte di Margherita Hack viene raccontata con un "Stella rossa" sopra la sua foto (28 giugno 2012) mentre il problema dello smaltimento della plastica viene affrontato dal supplemento settimanale l'Extraterrestre con il titolo "I pannolini sporchi si lavano in famiglia" (20 febbraio 2020).

Sopravvivrà tutto questo al cosiddetto smart working?

Fabrizio Tonello