

**NOTE ILLUSTRATIVE ALL'IPOTESI DI ACCORDO
PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE
DI LAVORO GIORNALISTICO
FIRMATO IL 26 MARZO 2009**

PREMESSA

In via preliminare occorre premettere che con la rinnovazione contrattuale le parti hanno confermato la permanenza della validità nel settore dell'accordo interconfederale del luglio '93. Di conseguenza, mentre la parte normativa del contratto è entrata in vigore il 1° aprile 2009 e scadrà il 31 marzo 2013, la parte economica, entrata anch'essa in vigore dal 1° aprile 2009, scadrà il 31 marzo 2011.

LAVORO PER PIÙ TESTATE E MULTIMEDIALITÀ

Il primo e più rilevante nodo che è stato affrontato nella rinnovazione contrattuale è stato quello della **integrazione** produttiva, ovvero della possibilità di utilizzare, anche ordinariamente, la prestazione lavorativa del giornalista oltre i confini della testata di appartenenza e con qualsiasi strumento, anche tecnologico, idoneo all'esercizio della propria attività professionale. Rispetto alle richieste degli editori che volevano recidere il rapporto giornalista-testata di assegnazione e prevedere che il rapporto di lavoro dovesse considerarsi tra giornalista e azienda, cancellando di conseguenza i vincoli e le garanzie che lo legano alla testata: dal direttore, cui fa capo l'organizzazione del lavoro nella singola testata, al comitato di redazione che ne rappresenta e tutela i diritti contrattuali e sindacali, si può ben sostenere che il risultato di mediazione finale, pur venendo incontro alle esigenze di maggiore articolazione nella prestazione lavorativa, **non cancella nessuna delle garanzie** e delle tutele, professionali e sindacali, che caratterizzano il lavoro dei giornalisti, ancorché in regime di subordinazione, tenendo, ovviamente, presente il complessivo quadro giuridico legislativo che presiede il nostro ordinamento e dal quale i giornalisti non possono sentirsi esclusi.

Esaminando i singoli aspetti delle modifiche contrattuali si deve innanzitutto rilevare che è stato mantenuto **fermo il legame tra il giornalista e la testata**. Ogni giornalista, infatti, deve essere inserito in una testata di assegnazione, indicata nella lettera di assunzione, che può, tuttavia, essere modificata nel corso del rapporto di lavoro. Ma, l'eventuale cambiamento di testata può realizzarsi soltanto in presenza di due specifiche condizioni: in primo luogo che ci sia il direttore di una testata, il quale manifesti esplicitamente la volontà di avere nella testata che dirige un giornalista che lavora in un'altra testata dell'azienda, in secondo luogo che ci sia, anche, una comprovata esigenza organizzativa e produttiva. Non basta, dunque, una generica affermazione di **esigenza** produttiva o organizzativa, è necessario che la stessa sia **comprovata** e comprovata, ovviamente, sia al giornalista interessato, sia al comitato di redazione, che mantiene integri tutti i poteri che l'art.34 gli attribuisce, in particolare per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, la composizione degli organici, il mutamento di mansioni e di qualifiche.

Quindi, anche in caso di mutamento della testata di assegnazione, l'azienda e i direttori sono tenuti a sentire il **parere sia del comitato (o fiduciario) di redazione** della testata di provenienza, sia del comitato (o fiduciario) di redazione della testata di nuova assegnazione. La mancata preventiva comunicazione del provvedimento che si intende adottare ai comitati di redazione interessati realizza, senza alcun dubbio, un comportamento antisindacale censurabile ai sensi dell'art.28 dello Statuto dei lavoratori.

Nell'eventuale passaggio da una testata ad un'altra deve, comunque, essere rispettato quanto previsto dall'**art.2103 del Codice Civile** e cioè che al giornalista possono essere affidate mansioni diverse, purché queste siano qualitativamente equivalenti a quelle per le quali è stato assunto o a quelle superiori che abbia successivamente acquisito nel corso del rapporto di lavoro. Non è perciò,

mai possibile l'assegnazione di mansioni qualitativamente inferiori. Inoltre, se esistono trattamenti integrativi differenti tra le varie testate della stessa azienda, il giornalista assegnato ad una differente testata ha diritto al trattamento integrativo di miglior favore in vigore nella testata di provenienza o in quella di nuova assegnazione.

Nell'ottica di una possibile ristrutturazione dell'organizzazione del lavoro aziendale, in particolare nelle aziende che pubblicano più testate, è stata prevista la possibilità di realizzare le cosiddette **“unità organizzative redazionali”**, con lo scopo di produrre un'informazione specifica per tutte le testate edite dall'azienda o da aziende editoriali controllate dalla stessa proprietà. Queste “unità organizzative redazionali” sono, a tutti gli effetti contrattuali, **equiparate ad una testata** e, di conseguenza, dovranno avere un direttore e un comitato o fiduciario di redazione, salvaguardando in questo modo l'esercizio dei diritti contrattuali sindacali e professionali dei giornalisti assegnati a queste unità.

Fermo restando il diritto alla testata di assegnazione (che può essere modificata soltanto nei termini già esposti) ad ogni giornalista, ovviamente nei limiti dell'orario giornaliero di lavoro e con le **garanzie** previste dall'art.7, potranno essere richieste prestazioni lavorative anche per le altre testate dell'azienda, comprese quelle multimediali, o per quelle edite da aziende controllate. Ovviamente, anche in questo caso, dovranno essere rispettate le disposizioni dell'art.2103 del C.C. che vietano il demansionamento e dovranno essere rispettate le dipendenze gerarchiche delle singole testate.

Anche questa nuova regolamentazione contrattuale, che modifica sostanzialmente la precedente, richiede un tempestivo e costante intervento dei comitati o dei fiduciari di redazione interessati, tenuti a esprimersi sulla nuova organizzazione del lavoro definita dai direttori. Non a caso la nuova norma prevede che, proprio a seguito delle modifiche contrattuali, devono essere armonizzate le intese aziendali che regolavano in precedenza la stessa materia.

Multimedialità

La possibilità per il giornalista di lavorare per più testate, anche multimediali, utilizzando diversi sistemi tecnologici di comunicazione, deve però sottostare ad una nuova specifica procedura contrattuale che è stata introdotta con il capitolo “multimedialità”.

La nuova norma prevede che qualora le aziende editoriali intendano utilizzare le prestazioni dei propri giornalisti su piattaforme multimediali, e quindi mediante l'elaborazione di testi scritti destinati alla carta stampata o all'on line, di prestazioni audio o video destinate a radiotelevisioni o siti on line, devono **preventivamente** presentare **ai comitati o ai fiduciari di redazione** interessati uno specifico **programma** sulla multimedialità aziendale, definito con i direttori delle testate coinvolte. Il programma, in particolare, dovrà delineare gli **organici** necessari la nuova **organizzazione** del lavoro, le **modalità** attraverso le quali si realizzeranno le integrazioni informative tra testata e testata, e dovrà individuare gli strumenti multimediali a disposizione dei singoli giornalisti.

Ovviamente, l'ingresso sul terreno della multimedialità dovrà sempre garantire il rispetto **dell'autonomia professionale** del singolo giornalista, al quale non potranno in nessun caso essere richieste prestazioni che non siano di natura giornalistica, come quelle a carattere pubblicitario o commerciale. Inoltre, dovranno essere previsti specifici corsi di **formazione**, di addestramento e di aggiornamento professionale. Per il confronto sul piano tra l'azienda e i comitati di redazione è stato previsto un periodo di 40 giorni, ben più ampio di quello di 25 giorni previsto dall'allegato D per l'esame dei piani di crisi aziendale.

Infine, gli aggiornamenti del programma multimediale che non comportano variazioni sostanziali dell'organizzazione del lavoro devono essere comunicati ai comitati di redazione. Quando, invece, essi comportino mutamenti sostanziali dovrà essere attivata integralmente la procedura di confronto definita.

Cessione del contratto e distacco

Nell'ambito della possibilità di utilizzare la prestazione lavorativa di un giornalista per un'altra testata è stata esaminata l'eventualità che il mutamento della testata di assegnazione possa avvenire

nei confronti anche di testate che siano edite da altre aziende editoriali, (e quindi da altri soggetti giuridici), ancorché collegate alla stessa proprietà. Questa possibilità **non è un'invenzione contrattuale, ma è giuridicamente prevista da due istituti di legge**: la cessione di contratto e il distacco.

La cessione del contratto, che comporta il passaggio definitivo del contratto individuale di lavoro da un'azienda ad un'altra, è regolato dagli artt.1406 e seguenti del C.C. e prevede, però, il requisito dell'accordo tra le parti e quindi della volontarietà. Un'azienda può cedere il contratto di lavoro che ha in corso con un giornalista ad un'altra azienda purché, ovviamente, il giornalista sia d'accordo.

Ma oltre alla cessione del contratto, la legge, **in particolare l'art.30 del decreto legislativo 10.7.2003 n.276**, ha introdotto un nuovo istituto, quello del distacco, che consente la possibilità per ogni datore di lavoro di distaccare un proprio dipendente in un'altra azienda, anche collocata territorialmente fuori del comune di provenienza.

La norma di legge che regola il distacco prevede che un datore di lavoro per soddisfare un proprio interesse possa mettere temporaneamente a disposizione di un altro datore di lavoro uno o più dei suoi lavoratori dipendenti. Nel corso del distacco il lavoratore rimane sempre alle dipendenze del suo datore di lavoro, mantenendo il trattamento economico e normativo. Per il distacco non è necessario il consenso del lavoratore interessato, se non quando vi sia un mutamento di mansioni. Se il distacco comporta anche un trasferimento a più di 50 Km. dalla sede di provenienza, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Questi sono gli ambiti e le garanzie (modeste) entro i quali, in base alla legge, è possibile distaccare un lavoratore. Poiché questa norma è legge, si applica automaticamente a tutti i lavoratori in qualsiasi settore produttivo essi operino e non è, perciò, necessario il suo esplicito richiamo nei contratti collettivi.

Poiché ritenevamo le disposizioni di legge sul distacco assolutamente insufficienti a garantire la prestazione di lavoro giornalistico, non potendo abolire la norma, **l'abbiamo sostanzialmente modificata**. L'intero capitolo è stato riscritto, **augmentando notevolmente le tutele per i giornalisti** che dovessero essere interessati. In primo luogo, il distacco può essere messo in atto soltanto verso testate edite da società controllate e, comunque, sempre a fronte di comprovare esigenze produttive, organizzative o sostitutive. Anche in questo caso occorre, perciò, che l'editore dimostri la oggettiva esistenza di un'esigenza produttiva, organizzativa o sostitutiva.

La legge, pur prevedendo che il distacco sia temporaneo, non definisce i limiti della temporaneità. Nel contratto si è, quindi, previsto che il periodo del distacco non possa essere superiore a 24 mesi. La legge prevede che il datore di lavoro distacchi il lavoratore a suo insindacabile giudizio. Il contratto prevede che per distaccare un giornalista ci debba essere la specifica richiesta del direttore di una testata che richiede quello specifico giornalista.

Ancora, il contratto prevede che ogni distacco debba essere preceduto da un preavviso di un mese, elevato a 2 mesi quando il distacco comporti il trasferimento ad oltre 40 Km. dalla sede ordinaria di lavoro. In questo caso, il giornalista avrà diritto anche ad un'indennità pari a 2 mesi di retribuzione, a 2 giorni di permessi retribuiti e, inoltre, per tutta la durata del distacco, ad un'indennità economica, che dovrà essere definita in sede aziendale, per coprire le maggiori spese che il giornalista sarà chiamato a fronteggiare a seguito del distacco.

Infine, qualora un giornalista rientri nella propria testata dopo un distacco non inferiore a 12 mesi, non potrà essere in nessun caso nuovamente distaccato prima che siano trascorsi almeno 8 mesi. È stato anche introdotto il divieto di distacco presso testate di aziende che abbiano personale giornalistico in cassa integrazione.

Com'è di tutta evidenza, rispetto alla norma di legge la **possibilità di distacco** per i giornalisti è stata **fortemente limitata** e sono state introdotte ulteriori e specifiche garanzie, che consentono al **comitato di redazione** di intervenire sulla sua applicazione a livello aziendale. È, infatti, chiaro che distaccare uno o più giornalisti da una testata ad un'altra comporta inevitabilmente una modifica dell'organizzazione del lavoro sia nella testata di provenienza sia in quella di destinazione e questo determina la specifica possibilità di intervento del comitato di redazione secondo le procedure e modalità previste dall'art.34 del Cnlg.

Trasferimenti

La normativa in atto sui trasferimenti è stata modificata con l'introduzione di un **termine chilometrico minimo** (di 40 Km.) entro il quale non opera il divieto di trasferimento. La norma precedente prevedeva, infatti, che salvo patti contrari il giornalista non poteva essere trasferito in un comune diverso da quello dove era stato assunto per prestare la sua opera. Oggi si prevede che, fatti salvi sempre i patti contrari, il giornalista non può essere trasferito in una sede che disti più di 40 km. dal luogo di svolgimento della sua prestazione lavorativa. Questa modifica è stata, però, **rafforzata dall'obbligo**, in precedenza non previsto, **di comunicare sempre al giornalista interessato l'eventuale trasferimento con un preavviso di almeno un mese.**

Anche questo è stato un passaggio difficile della negoziazione, a fronte di una richiesta della controparte editoriale di ampliare notevolmente le possibilità aziendali di mobilità territoriale. Il risultato ottenuto con il limite dei 40 km. consente di poter ritenere che la modesta mobilità territoriale prevista si realizza nell'ambito di un fisiologico pendolarismo, considerando le distanze che qualsiasi lavoratore è tenuto quotidianamente a percorrere per raggiungere la propria sede di lavoro.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Il secondo nodo che abbiamo dovuto affrontare e sciogliere in questa rinnovazione è stato quello del meccanismo di calcolo degli aumenti periodici di anzianità, che insieme alla flessibilità era stato posto dagli editori come pregiudiziale per poter arrivare ad un nuovo testo contrattuale. **È stato**, come è ovvio, **il nodo più duro**, anche per le scarse solidarietà che su questo specifico argomento ci venivano dall'esterno. La difesa integrale del nostro meccanismo di calcolo e di rivalutazione degli aumenti biennali di anzianità era, infatti, condannata da tutto il mondo politico-sindacale. In tutti i quattro anni di vertenza nei quali gli editori si sono rifiutati di sedersi al tavolo della trattativa, abbiamo raccolto un'adesione al nostro diritto al contratto molto ampia da parte di tutte le organizzazioni sindacali, del mondo della cultura, della società civile, della politica (sia dei partiti di centrosinistra che di quelli di centrodestra), delle istituzioni, dalla massima autorità dello Stato, ai presidenti della Camera e del Senato, che si sono succeduti nel corso degli anni, ai Governi e ai singoli ministri che hanno guidato il Paese. Se da parte di tutti è stato riaffermato il principio della contrattazione collettiva e il nostro diritto alla sua rinnovazione, altrettanto inequivoco e chiaro è stato il messaggio da parte di tutti sulla necessità di abbandonare un meccanismo di calcolo degli aumenti periodici di anzianità, da tempo superato in tutta la contrattazione collettiva e non più sostenibile.

È in questo quadro, perciò, che deve essere valutato il risultato ottenuto che pur raffreddando i meccanismi di calcolo consente di conservare, con la previsione percentuale, il principio dell'automatismo.

Tutti i contratti collettivi, da quello dei metalmeccanici a quello dei poligrafici sino a quello dei dirigenti prevedono ormai aumenti di anzianità in cifra fissa congelati nel tempo e in numero complessivo estremamente ridotto. Da questa constatazione si deve partire per giudicare il risultato ottenuto.

Il nuovo regime prevede il mantenimento degli scatti, come in precedenza, nel numero massimo di 15. Gli scatti saranno calcolati sempre in percentuale nella misura del 6% del minimo della categoria di appartenenza maggiorato dell'indennità di contingenza. I primi 3 scatti saranno biennali e i successivi 12 triennali e, come in precedenza, inizieranno a maturare dal momento in cui il giornalista ha acquisito la qualifica di redattore ordinario con più di 30 mesi di anzianità professionale.

Il mantenimento della percentuale consentirà un'effettiva dinamicità agli scatti maturandi il cui valore sarà di volta in volta calcolato sul nuovo minimo in vigore al momento della singola maturazione. Rispetto al passato, di conseguenza, il parziale raffreddamento del meccanismo di calcolo si è ottenuto con il passaggio dalla **biennialità alla triennialità** per gli scatti successivi ai

primi 3 e con l'abolizione della norma che prevedeva la rivalutazione di tutti gli aumenti periodici ad ogni variazione dei minimi tabellari e dei passaggi di qualifica.

In merito al **nuovo meccanismo** di calcolo degli aumenti periodici, che prevede, comunque, un loro raffreddamento nel tempo, deve però considerarsi che proprio questo meccanismo ha consentito e consentirà nelle prossime rinnovazioni una **maggiore dinamicità** agli aumenti dei **minimi tabellari**.

La “moratoria” per gli scatti di anzianità (come funziona?)

La nuova normativa sugli aumenti periodici di anzianità è accompagnata dalla previsione di un periodo di moratoria di 9 mesi nella maturazione dello scatto in corso per chi abbia almeno la qualifica di R.O. +30 e abbia maturato meno di 3 scatti biennali.

La previsione di un periodo di moratoria è stata dettata dalla volontà di conservare nella nuova progressione degli scatti almeno 3 scatti biennali, e dalla necessità di fronteggiare una crisi del settore editoriale senza precedenti e oggi particolarmente grave. **L'alternativa** possibile, che avrebbe escluso la moratoria, sarebbe stata quella di prevedere **per tutti la triennializzazione degli aumenti di anzianità**. Perciò, grazie alla moratoria, che risponde al criterio del patto generazionale, è stato possibile salvaguardare per le nuove generazioni la biennialità degli aumenti periodici per i primi 3 scatti. Ciò significa che tutti coloro i quali non hanno al momento scatti (praticanti, redattori con -30 mesi di anzianità professionale, redattori neoassunti) matureranno almeno 3 scatti biennali, prima di passare agli scatti triennali.

Cerchiamo di capire **come funziona** il meccanismo di maturazione degli scatti con la moratoria di 9 mesi.

Innanzitutto occorre premettere che la moratoria non si applica (e quindi non avrà alcun effetto) nei confronti di tutti coloro che alla data del 1° giugno 2009 non hanno in corso la maturazione di nessuno scatto.

Per coloro che hanno già maturato uno o più scatti occorre distinguere tra quanti hanno già maturato 3 scatti biennali e quanti ne hanno maturato meno di 3.

Per i primi (che hanno già maturato 3 scatti biennali) lo scatto in maturazione sarà calcolato secondo il nuovo meccanismo e quindi avrà cadenza triennale come i successivi. Anche a questi colleghi la moratoria non si applica e, di conseguenza, non avrà alcun effetto.

Restano tutti coloro che hanno già maturato almeno uno scatto e che ne abbiano comunque meno di 3. La moratoria si applica soltanto a questi.

La moratoria significa semplicemente che il periodo intercorrente tra il 1° giugno 2009 e il 28 febbraio 2010 non viene preso in considerazione per la maturazione degli scatti biennali in corso.

Quindi, coloro che maturano il **biennio di anzianità entro il 31 maggio 2009**, lo percepiranno **normalmente calcolato** sul nuovo aumento dei minimi.

Coloro, invece, che matureranno il biennio di anzianità nel corso del **periodo di moratoria** dovranno escludere dal calcolo di maturazione dello scatto il periodo stesso di moratoria. **Un esempio** ci può aiutare a comprendere il funzionamento della nuova disposizione.

Se un giornalista alla data del 1° giugno 2009 (data di inizio della moratoria) ha maturato ai fini dello scatto biennale 12 mesi di anzianità, il periodo di 24 mesi si concluderà con il mese di febbraio 2011 e non con quello di giugno 2010, che sarebbe stato quello della naturale maturazione, ma che cade nel periodo di moratoria.

Dalla data di maturazione del nuovo scatto decorreranno poi i periodi per la maturazione dei successivi.

CONTRATTI A TERMINE

Le disposizioni sulla contrattazione a termine sono state oggetto negli ultimi anni di numerosi interventi legislativi che ne hanno modificato sostanzialmente l'ambito di applicazione limitando le possibilità di intervento e di miglioramento in sede di contrattazione collettiva.

Già il **Decreto legislativo 6 settembre 2001 n.368**, che recepiva nella legislazione italiana gli accordi europei in materia, **aveva allargato le possibilità di ricorso alla contrattazione a termine** prevedendo che si potessero stipulare contratti di lavoro con l'apposizione di un termine di scadenza "a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo", **una casistica decisamente molto ampia**, che, sempre per disposizione della nuova legge, non poteva essere modificata nei contratti collettivi. La stessa disposizione prevedeva, tuttavia, che le norme dei contratti collettivi vigenti al momento dell'entrata in vigore del Decreto e regolanti la contrattazione a termine avrebbero mantenuto in via transitoria la loro efficacia fino alla data di scadenza del contratto stesso.

In base a questa previsione, poiché il precedente contratto giornalistico era entrato in vigore il 1° marzo 2001, le norme contrattuali (art.3) sulla contrattazione a termine hanno continuato ad avere applicazione per tutto il periodo di validità del contratto stesso e, quindi, sino al 28 febbraio del 2005. Dopo quella data si è posto un problema interpretativo su quale fosse il regime di regolamentazione della contrattazione a termine, ovvero se la relativa normativa contrattuale dovesse considerarsi scaduta e, quindi, ormai inefficace, con la conseguente automatica applicazione delle norme di legge, o se potesse continuare a produrre i suoi effetti in regime di prorogatio.

Al di là della ampia discussione sulla questione della ultrattività dei contratti collettivi scaduti, che ha interessato tutti questi anni di mancato rinnovo contrattuale, sullo specifico argomento della contrattazione a termine, abbiamo dovuto registrare alcune pronunce della magistratura del lavoro che hanno dichiarato, in base a quanto previsto dall'art.11 del richiamato D.Lgs. 2001/368, la decadenza alla data del 28 febbraio 2005 di quanto previsto dall'art.3 del contratto in materia di contrattazione a termine e l'automatica applicazione al settore giornalistico delle norme di legge contenute nel Decreto.

Successivi interventi legislativi (in particolare la legge 24 dicembre 2007 n.247) hanno ulteriormente allargato le maglie della contrattazione a termine e ristretto le possibilità di intervento della contrattazione collettiva.

E', perciò, **alla luce di questo nuovo quadro** normativo e dei limiti di agibilità imposti dalla legge **che devono essere valutate le innovazioni contrattuali**, tenendo presente che, ovviamente, l'obiettivo della Federazione era quello, da un lato, di limitare il più possibile il ricorso alla contrattazione a termine, dall'altro di elevare il livello di tutele e garanzie per tutti i giornalisti titolari di contratti a tempo determinato.

La nuova normativa contrattuale ha, perciò, dovuto **recepire**, e non poteva fare diversamente per **obbligo di legge**, il precetto legislativo che è possibile procedere ad un'assunzione a tempo determinato "a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo", indicando in via semplificativa le vecchie causali già previste nella precedente dizione dell'art.3 ad eccezione, ovviamente, di quella che prevedeva la possibilità di assumere a termine un giornalista in base al suo status di disoccupato.

Per ridurre il ricorso alla contrattazione a termine è stato poi previsto un limite temporale massimo per ogni singolo contratto: di 5 anni per le qualifiche apicali (direttore, condirettore e vicedirettore) e di 36 mesi per tutte le altre qualifiche. In merito è il caso di ricordare che la legge non prevede alcun limite temporale e, di conseguenza, in assenza di una limitazione contrattuale sarebbe stato possibile assumere un giornalista con un contratto a termine di 4, 5, 6 o più anni, allungandone, di fatto, lo stato di precarietà.

Altre modifiche sono state introdotte utilizzando gli ambiti di disponibilità previsti dalla legge. Intanto, **per quanto riguarda la reiterazione dei contratti a termine**. La legge oggi prevede che ogni singola azienda non possa stipulare con lo stesso lavoratore più contratti di lavoro a termine per lo svolgimento delle stesse mansioni o di mansioni equivalenti per più periodi che sommati tra loro superino complessivamente i 36 mesi, a prescindere dai periodi di interruzione intercorrenti tra un contratto e l'altro. E' possibile, però, una sola **proroga** che deve essere stipulata **presso la Direzione provinciale del lavoro**, territorialmente competente, con **l'assistenza sindacale** e per un periodo di tempo definito nella contrattazione collettiva. Il periodo di possibile proroga è stato

fissato nel nuovo contratto in **12 mesi** e la stipula del relativo contratto dovrà avvenire con l'assistenza dell'Associazione Regionale di Stampa competente.

Sempre su questo capitolo, inoltre, la nuova normativa contrattuale ha escluso che debbano essere soggetti al limite dei 36 mesi complessivi tutti i casi di assunzione a termine per sostituzioni o nella fase di avviamento e sviluppo di nuove iniziative. Il motivo della esclusione dal computo dei 36 mesi dei contratti per sostituzione è evidente: molti giornalisti disoccupati in attesa di una stabile assunzione trovano sollievo al loro status mediante contratti a termine, in particolare nel periodo estivo, per le sostituzioni ferie. Impedire a questi colleghi di **poter continuare ad avere con la stessa azienda contratti a termine** per sostituzione, una volta superato il limite massimo di 36 mesi, si sarebbe rivelata una disposizione soltanto punitiva e che non avrebbe in alcun caso favorito la loro **stabilizzazione**. E' stata, anche, prevista, sempre nell'ottica sindacale di favorire la stabilizzazione dei giornalisti precari, la possibilità, demandata a livello aziendale, di **accordi, che dovranno essere stipulati dai comitati di redazione con le loro aziende**, per il superamento dei limiti dei 36 mesi nelle assunzioni per sostituzione quando queste, sulla base di criteri definiti e concordati, siano finalizzate a garantire la stabilizzazione. Si è voluto, in altri termini, recepire nel contratto collettivo la positiva esperienza realizzata dall'Usigrai all'interno della Rai mediante la realizzazione dei cosiddetti "bacini", ovvero di elenchi di giornalisti contrattualizzati a termine che maturano automaticamente il diritto all'assunzione a tempo indeterminato dopo aver raggiunto, sommandoli, un predefinito numero di mesi con contratti a termine. In questo caso, quindi, **quando l'obiettivo sia quello di una sicura stabilizzazione si potranno allungare i tempi per la contrattazione a termine, superando i limiti dei 36 mesi complessivi**.

Inoltre, per l'assunzione con contratti a termine, sono stati posti **limiti numerici e percentuali rispetto all'organico giornalistico a tempo pieno (art.1)**. In particolare, il numero complessivo dei contratti a termine e di quelli di somministrazione lavoro (che sono sempre a termine) non potrà superare il numero massimo di **6 unità** nelle aziende che abbiano **fino a 20** giornalisti dipendenti, fermo restando in questo caso che i contratti a termine non potranno mai superare il numero dei contratti a tempo indeterminato. Ciò significa che nelle aziende che abbiano 6 o meno di 6 giornalisti dipendenti i contratti a termine dovranno comunque essere in numero inferiore.

Nelle aziende che abbiano **più di 20** giornalisti dipendenti e **fino a 50** il limite alle assunzioni con contratto a termine è stato fissato **al 30%** dell'organico redazionale a tempo pieno, mentre nelle aziende con **più di 50** giornalisti dipendenti e **fino a 100**, la percentuale è ridotta al **25%** e ulteriormente ridotta al **20%** nelle aziende che abbiano **oltre 100** giornalisti dipendenti a tempo pieno. Non saranno, comunque, computati in questi limiti le assunzioni a termine per ragioni sostitutive e per la fase di avvio e sviluppo di una nuova iniziativa editoriale che è stata complessivamente circoscritta a 36 mesi. E' da aggiungere che in base alle disposizioni di legge **non rientrano nei limiti** anche le assunzioni a termine **di giornalisti che abbiano superato i 55 anni di età**.

Questi limiti costituiscono un **freno** certo e sicuro alla **proliferazione della contrattazione a termine** e sono un sostanziale passo in avanti rispetto alla precedente normativa. Infatti, anche nel contratto scaduto era stata inserita una percentuale massima (20%) alla stipula di contratti a termine, ma non rientravano nel calcolo le assunzioni di giornalisti disoccupati. Come è evidente la maggior parte dei contratti a termine, se non tutti, è stipulata con giornalisti disoccupati (quale giornalista con un contratto a tempo indeterminato accetterebbe un'altra diversa assunzione a termine?) e, di conseguenza, il precedente limite era puramente formale e sempre aggirabile. Oggi, con l'eliminazione di questa esclusione, i limiti numerici e percentuali dei contratti a termine sono diventati limiti effettivi.

Un'ultima annotazione, ma non certo ultima per importanza, sulla nuova disciplina della contrattazione a termine riguarda la **cancellazione** della precedente disposizione normativa che prevedeva, in caso di assunzione a termine di giornalisti disoccupati, il trattamento economico del redattore con **meno di 30 mesi** di anzianità professionale. Questa norma, di fatto, non solo riconosceva un trattamento economico minimo inferiore a quello dovuto normalmente, ma impediva anche la maturazione degli aumenti periodici di anzianità. La sua abolizione **consente oggi al giornalista disoccupato assunto con un contratto a termine di percepire il trattamento**

economico minimo della categoria di appartenenza e di maturare (quando abbia più di 30 mesi di anzianità professionale), gli scatti biennali di anzianità aziendale, quando il contratto a termine, comprensivo della eventuale proroga, sia superiore a 24 mesi. Quindi, per esempio, un giornalista che sia stato assunto con un contratto a termine di 24 mesi e alla scadenza il suo contratto sia stato prorogato di altri 12 mesi, percepirà con la proroga uno scatto di anzianità. Identico trattamento vale e varrà per tutti coloro che hanno in corso o avranno un contratto a termine superiore ai 24 mesi. Il miglioramento economico per tutti questi colleghi, che si trovano nella fascia della precarietà, è più che evidente: rispetto al passato il loro minimo aumenterà, a partire da aprile 2009 di ben 522,48 euro al mese, comprensivo del nuovo livello (R.O. +30) e dell'aumento contrattuale.

LAVORO A TEMPO PARZIALE E CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE LAVORO

Gli articoli contrattuali sul tempo parziale e sulla somministrazione di lavoro temporaneo sono stati adeguati sulla base delle disposizioni di legge intervenute in questi anni a regolare la materia.

In particolare, per quanto riguarda la contrattazione a **tempo parziale**, per la quale resta in vigore tutta la precedente normativa, si è soltanto **aggiunto** che in presenza di lavoro parziale **“orizzontale”**, ovvero quando si sia convenuta una riduzione dell'orario giornaliero, può essere richiesto, qualora sorgessero esigenze organizzative e produttive, un proseguimento della prestazione lavorativa giornaliera, senza però superare il **30% dell'orario concordato**. Questa **prestazione eccedente**, che per legge viene definita “supplementare”, in quanto si aggiunge all'orario concordato, ma è pur sempre nei limiti dell'orario contrattuale ordinario (art.7) dovrà essere retribuita con la paga base oraria **maggiorata del 19%**. La regolamentazione della prestazione in orario “supplementare” è demandata dalla legge alla contrattazione collettiva, l'averne **limitato percentualmente l'utilizzo** e l'aver previsto per essa una maggiorazione economica, oltre che garantire il giornalista interessato, dovrebbe funzionare anche da deterrente nel ricorso oltre il necessario a tale prestazione, che la legge prevede, ma che potrebbe determinare penalizzazioni nei confronti di coloro che per esigenze personali hanno richiesto e ottenuto la trasformazione del loro rapporto da tempo pieno a tempo parziale.

Si è anche previsto che in presenza di un rapporto di lavoro a **tempo parziale** di tipo **“verticale”**, ovvero quando la prestazione si svolga **per alcuni giorni della settimana**, o per alcune settimane del mese, l'eventuale prestazione lavorativa richiesta e data oltre l'orario contrattuale giornaliero (7 ore e 12 minuti) deve essere retribuita secondo i criteri previsti per il lavoro straordinario e, quindi, con la retribuzione oraria maggiorata del 20%.

Per quanto riguarda i così detti contratti di **“somministrazione lavoro”** ci si è limitati a richiamare le disposizioni di legge (D.Lgs. 10 settembre 2003 n.276) che li hanno previsti e regolamentati, tenendo presente che questi contratti sostituiscono i precedenti contratti di “lavoro temporaneo”, **già recepiti nel contratto nazionale di lavoro scaduto** e che, però, è bene sottolinearlo, hanno trovato nel passato una scarsissima, quasi nulla, utilizzazione nel settore giornalistico. **Unica modifica** al riguardo è stata quella di ribadire la valutazione delle parti che anche per i giornalisti assunti con contratto di somministrazione lavoro i relativi **contributi** previdenziali devono essere versati all'**INPGI**, che, così come prescrive la legge 388/2000, è sostitutivo di ogni altra forma previdenziale nei confronti dei giornalisti. La precisazione non è superflua. Infatti, la legge, come la precedente, prescrive che i contributi dei lavoratori dipendenti da agenzie interinali debbano essere versati alla gestione dell'INPS, a prescindere dal tipo di lavoro che il lavoratore è chiamato a svolgere. Già quando con il precedente contratto fu introdotta la possibilità di utilizzare giornalisti con contratti interinali (“fornitura di lavoro temporaneo”) il Ministero del Lavoro si assunse l'impegno, formalizzandolo nel contratto, di risolvere il problema dell'ente previdenziale al quale versare la relativa contribuzione, in presenza di una prestazione di natura giornalistica data da un giornalista iscritto all'albo professionale. Un impegno, però, che sino al momento della firma dell'accordo contrattuale non era stato ancora mantenuto, determinando un'incertezza interpretativa, che ha indotto le parti, con la loro dichiarazione, a riaffermare il principio che, in caso di utilizzo di giornalisti con contratti di somministrazione lavoro, la relativa contribuzione

previdenziale deve essere versata all'INPGI e a reiterare al Ministero del Lavoro la richiesta ad esprimersi in tal senso. Su questo punto, che dovrà essere affrontato al tavolo tecnico che si apre con il Governo, abbiamo, però, già registrato la valutazione positiva del Ministero del Lavoro.

QUALIFICHE

Nel capitolo delle qualifiche sono state introdotte modifiche significative sulla base di richieste avanzate da tempo dalla Federazione della Stampa. Come è noto, nell'art.11 del contratto era prevista soltanto una scala gerarchica. I riconoscimenti professionali erano, perciò, rimessi a valutazioni del tutto discrezionali ed extra contrattuali. Molto spesso le qualifiche gerarchiche erano utilizzate come riconoscimenti professionali, creando difficoltà interpretative della norma e anche problemi gestionali nell'organizzazione del lavoro. Oggi, con le nuove disposizioni, si è realizzato un sostanziale passo avanti nella costruzione di una "carriera" non più legata a responsabilità gerarchiche, bensì a meriti professionali.

Si è infatti prevista la equivalenza tra il vice-caposervizio e il redattore esperto e tra il caposervizio e il redattore senior. Redattore senior e redattore esperto sono due nuove **qualifiche a contenuto professionale**. Il **redattore esperto** è un redattore con oltre 30 mesi di anzianità professionale e con un'**anzianità** di servizio aziendale di almeno **8 anni** al quale, su proposta del direttore, è attribuita la specifica mansione in relazione alla particolare esperienza e all'attività professionale svolta.

Il **redattore senior** è un redattore che abbia già la qualifica di redattore esperto e che in tale qualifica abbia maturato **almeno 5 anni di anzianità** e al quale, sempre su proposta del direttore, può essere attribuita la specifica mansione in considerazione della sua notevole esperienza professionale.

Questa nuova architettura contrattuale **non** ha, tuttavia, **modificato le precedenti disposizioni**, che rimangono pienamente in vigore, le quali prevedevano che, su proposta del direttore, ai redattori ordinari, ferma restando la permanenza nella loro qualifica, si potesse riconoscere il trattamento economico e normativo del vice-caposervizio e del vice-caporedattore. Né ha modificato la possibilità di attribuire **ad personam** le qualifiche gerarchiche senza l'attribuzione della relativa responsabilità.

La nuova scala parametrica che prevede, a fianco a quella delle responsabilità gerarchiche, anche una **nuova scala legata alla professionalità**, non ha, e non poteva, del resto, avere automatismi, essendo legata ad una valutazione di contenuto professionale che spetta al direttore (e non all'editore), ma è evidente che, in presenza degli specifici requisiti, il direttore non potrà rifiutarsi di riconoscere il valore professionale delle redazioni, che oggi la norma contrattuale rende esplicita.

Sempre in relazione alle qualifiche è stata ulteriormente chiarita la norma, già presente nel precedente contratto, e in base alla quale "agli effetti dell'assegnazione del giornalista a diverse mansioni od incarichi ovunque esercitati non rileva l'esercizio di funzioni di superiorità gerarchica e di guida del personale in precedenza svolte". Cosa significava questa disposizione? La risposta è semplice e nasce dalla necessità di una corretta applicazione **dell'art.2103 del C.C.** il quale dispone che ogni lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti. La normativa del C.C. consente, perciò, la possibilità al datore di lavoro di modificare le mansioni di ogni lavoratore nel corso del rapporto stesso. Poiché il contratto giornalistico non prevedeva alcuna declaratoria per le mansioni, ma soltanto qualifiche gerarchiche, per rendere possibile l'applicazione delle disposizioni di legge sul mutamento di mansioni era stata introdotta la previsione sopra richiamata in base alla quale, perché una mansione fosse considerata equivalente ad un'altra, non era necessaria la presenza di un'identica responsabilità gerarchica.

Oggi la nuova formulazione, soprattutto con l'introduzione di una scala professionale, consente una **migliore applicazione del dispositivo di legge**, riconoscendo ruolo, dignità e dimensione contrattuale anche a chi è chiamato a svolgere un qualificato lavoro di scrittura.

LAVORO NEI GIORNALI ELETTRONICI

Con il contratto scaduto erano state introdotte disposizioni normative (**allegato N**) per regolare il rapporto di lavoro di tutti quei giornalisti che lavoravano nelle redazioni dei giornali elettronici. In sostanza, quelle disposizioni prevedevano un'applicazione ridotta delle norme contrattuali, che fu accettata in base alla considerazione che quell'accordo dovesse favorire l'emersione e la regolamentazione di prestazioni lavorative che sino a quel momento non erano regolate dal contratto collettivo di categoria ma da forme diverse di contrattazione che nulla avevano a che fare con il lavoro giornalistico. Dopo 8 anni di applicazione contrattuale la Federazione della Stampa ha ritenuto che questa fase provvisoria di emersione dovesse considerarsi ormai esaurita e che si dovesse passare alla fase di applicazione integrale del contratto in tutte le testate on line.

L'abolizione dell'allegato N) rappresentava uno dei principali obiettivi posti dalla commissione contratto nella stesura della "piattaforma" contenente le richieste di modifica contrattuali.

Questo obiettivo è stato pienamente raggiunto, sia pure con una previsione di gradualità. **Da aprile 2009 l'allegato N non esiste più.** Da tale data tutti i giornalisti che lavorano nei giornali elettronici devono essere inquadrati, sulla base della posizione professionale aziendale in atto, nelle qualifiche di redattore con meno di 30 mesi di anzianità professionale, redattore con più di 30 mesi di anzianità professionale e di **caposervizio**, per chi ricopriva l'incarico di **coordinatore**. Ad essi, sempre a partire da aprile 2009, deve essere riconosciuto l'equivalente trattamento economico (minimo tabellare + indennità di contingenza) previsto per la qualifica di appartenenza. **Da aprile 2009** decorre il periodo per la **maturazione dell'indennità redazionale** e relativa aggiunta (**dalla quale erano esclusi**), nonché il periodo per la maturazione degli **aumenti periodici di anzianità**. È il caso di ricordare che in base all'allegato N) i giornalisti che lavoravano nei giornali elettronici non avevano diritto agli scatti di anzianità. Inoltre, ferma restando l'applicazione integrale di tutte le norme contrattuali, è stata prevista una **gradualità di adeguamento** per quanto riguarda il lavoro prestato nelle **festività infrasettimanali**. I compensi previsti dall'art.19 per il lavoro festivo saranno, infatti, riconosciuti nella misura del 30% sino a dicembre 2009, passando al 60% nel 2010 e al 100% da gennaio 2011. Di conseguenza, e per fare un esempio, in caso di prestazione lavorativa in una festività infrasettimanale, la retribuzione dovuta sarà pari al 54% di 1/26° sino a dicembre di quest'anno, passando al 108% da gennaio 2010 e al 180% da gennaio 2011.

L'abolizione dell'allegato N) comporta anche il venir meno dei limiti numerici previsti per la costituzione della **rappresentanza sindacale** oltre al venir meno dei limiti posti alla sua attività. Da aprile in tutte le testate on line con meno di 5 redattori dipendenti sarà possibile eleggere un fiduciario sindacale. I fiduciari e i comitati di redazione delle testate on line avranno **tutti i poteri di intervento previsti dall'art.34.**

AREA DI DIREZIONE

Come è noto, da molto tempo è in corso il dibattito giuridico sulla natura delle prestazioni lavorative della figura del **direttore**, che ha dato luogo con frequenza a contenziosi in sede giudiziaria, che non sempre si sono risolti a favore dei colleghi direttori. Oggi, questo conflitto interpretativo può ritenersi, almeno sul piano contrattuale, concluso, con il formale riconoscimento che il direttore appartiene, nell'organizzazione del lavoro, alle figure apicali ai sensi del Codice Civile. Questo significa che il rapporto di lavoro, in considerazione del suo specifico contenuto fiduciario, può essere risolto anche in assenza di giusta causa o giustificato motivo. Quando, però, ciò dovesse avvenire, al direttore spetterà oltre all'indennità di mancato preavviso, anche un **indennizzo** pari a **ulteriori 12 mensilità** di retribuzione. In merito a questo indennizzo si deve specificare che la dizione "fino a un massimo" di 12 mensilità **non significa** che il contratto ha posto un **tezzo massimo** e che la misura dell'indennità possa essere definita dall'editore a suo piacimento. Si stabilisce, al contrario, un preciso diritto ad un indennizzo che deve essere di 12 mensilità di retribuzione, salvi eventuali accordi tra il giornalista interessato e l'azienda per definire forme diverse di natura indennitaria.

Nella stessa area di responsabilità gerarchica il contratto oggi ha incluso anche le qualifiche di **condirettore** e **vice direttore**, che sono integralmente **assimilate**, sotto il profilo economico e normativo, alla qualifica di direttore, e, quindi, anche a questi colleghi dovrà essere corrisposto l'indennizzo di 12 mensilità (in aggiunta all'indennità di mancato preavviso) in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza giusta causa o giustificato motivo. E' bene, però, chiarire che la possibilità di **risolvere il rapporto** di lavoro senza giusta causa o giustificato motivo con chi ricopre una qualifica apicale ha un preciso **limite giuridico**: ovvero che la persona interessata svolga realmente la qualifica riconosciutagli. Non basta, pertanto, un semplice riconoscimento formale. Un giornalista, al quale è stata attribuita la qualifica di direttore, condirettore o vice direttore **ad personam**, e quindi senza l'attribuzione dei poteri di coordinamento gerarchico propri della qualifica, **non** può, giuridicamente, essere considerato una figura **apicale** e, di conseguenza, non può essere licenziato senza giusta causa o giustificato motivo. Identico ragionamento vale anche nei confronti di chi sia stato nominato direttore, condirettore o vice direttore, ma non svolga più in azienda le funzioni proprie della qualifica. In merito si deve ricordare che la giurisprudenza, ormai al riguardo pacifica e costante, ha escluso la possibilità di licenziamento *ad nutum* per quanti, pur avendo formalmente una qualifica apicale, non abbiano una "ampiezza di poteri di iniziativa e di discrezionalità" che gli consenta di "imprimere un indirizzo ed un orientamento al governo complessivo dell'azienda". Quando questi requisiti non siano riscontrabili ci troviamo di fronte alla figura dello "pseudo-dirigente", che ha poteri limitati e circoscritti. "Il licenziamento *ad nutum* -ha sentenziato la **Suprema Corte-** a prescindere da una giusta causa o da un giustificato motivo è applicabile solo al dirigente apicale, mentre il licenziamento dello pseudo-dirigente è soggetto alle norme ordinarie" (Cass. Civ. sez. lav. 22 dicembre 2006, n.27464). Non va peraltro dimenticato che, a norma di contratto, anche il licenziamento dei condirettori e dei vicedirettori può avvenire soltanto su proposta del direttore, senza la quale il licenziamento è illegittimo (Cass. Civ. sez. lav. 9 marzo 2006, n.5125)

Nel **precedente contratto**, quelle di condirettore e vice direttore non erano qualifiche bensì semplici **funzioni** che davano diritto a percepire un'indennità di funzione limitatamente al periodo di svolgimento della funzione stessa, al termine del quale il giornalista sarebbe tornato a svolgere le mansioni proprie della qualifica di appartenenza. Con il **nuovo contratto** tutti coloro che svolgevano la funzione di condirettore e vice direttore devono, entro 3 mesi dalla data di entrata in vigore del contratto, optare a loro scelta se ritenere ormai acquisita la qualifica (non più funzione) o tornare a svolgere le mansioni di provenienza.

Non è superfluo aggiungere che sia pure collocate nell'area apicale queste qualifiche rimangono sempre di natura giornalistica e i direttori, come, ovviamente, i condirettori e i vice direttori sono tenuti (**la nuova norma lo specifica esplicitamente**) agli obblighi previsti dalla legge istitutiva dell'ordine, sia per quanto riguarda l'autonomia dell'esercizio della professione, sia per quanto riguarda il rispetto delle norme di deontologia.

ASSICURAZIONE INFORTUNI

L'assicurazione infortuni che da moltissimi anni rappresenta un istituto peculiare del contratto giornalistico, perché a differenza di quanto disposto dalle norme generali (Inail) garantisce non solo i casi di infortunio sul lavoro ma anche quelli extra-professionali e anche in caso di morte o invalidità permanente conseguente a infarto del miocardio o ictus cerebrale era limitata soltanto ai giornalisti professionisti con contratto di lavoro ai sensi dell'art.1. Con il **nuovo contratto** l'assicurazione infortuni è stata estesa anche a **tutti i giornalisti pubblicisti**, ai **praticanti** nonché a tutti i giornalisti che abbiano la qualifica di **collaboratori fissi** (ai sensi dell'art.2) e di **corrispondenti** (ai sensi dell'art.12). In questi due ultimi casi (collaboratori e corrispondenti), considerando che si tratta prestazioni lavorative parziali e ridotte, le relative indennità, in caso di decesso o infortunio, saranno erogate in misura ridotta pari al 50%.

FONDO DI PEREQUAZIONE

Tra le richieste della nostra piattaforma vi era anche quella di costituire un Fondo di natura contrattuale per la perequazione dei trattamenti pensionistici. Siamo riusciti finalmente ad ottenerlo e ad inserire nel contratto la nascita di questo Fondo che sarà affidato all'Inpgi e funzionerà sulla base di un regolamento che dovrà essere concordato tra lo stesso Istituto e la Federazione della Stampa. Il Fondo sarà finanziato per il momento e a partire da gennaio 2010 da un contributo di 5 euro al mese che sarà trattenuto da ogni editore sulle buste paga dei propri giornalisti e versato all'Inpgi con la contribuzione ordinaria. Lo scopo di questo Fondo è quello di individuare, nell'ambito della generale **solidarietà** di categoria, **meccanismi di incremento** per i **livelli pensionistici ormai inadeguati**.

LAVORO AUTONOMO

Nel corso della vertenza contrattuale siamo riusciti ad ottenere, prima nel confronto con gli editori e poi con il Governo, una modifica legislativa che consente, anche nell'ambito della **gestione separata dell'Inpgi**, di distinguere tra giornalisti che svolgono attività in regime di autonomia come freelance e quindi con partita Iva e giornalisti che hanno contratti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) e che sono, di conseguenza, da considerarsi lavoratori parasubordinati. Mentre per i primi permane il regime proprio dei lavoratori autonomi, per i secondi sono state introdotte sostanziali modifiche: è stata considerevolmente aumentata l'**aliquota** contributiva, che a regime passerà dall'attuale 12% al **26%**; è stato introdotto l'obbligo dell'apertura della posizione e l'obbligo contributivo a carico dell'azienda; è stato suddiviso l'onere nella misura di un terzo a carico del giornalista e due terzi a carico dell'azienda.

Questo significa anche che i co.co.co. potranno riscattare i corsi universitari, potranno decidere di versare contributi volontari, maturano il diritto alle indennità di malattia e di degenza ospedaliera, avranno diritto all'indennità di maternità nella stessa misura prevista per la gestione principale.

Inoltre nel testo dell'accordo collettivo nazionale sul lavoro autonomo è stata modificata la norma sui **tempi di pagamento**. Mentre nel testo precedente si prevedeva l'obbligo del pagamento non oltre 60 giorni dalla pubblicazione dell'articolo, oggi questo obbligo è stato anticipato **entro la fine del mese successivo** a quello di pubblicazione.

Non si deve trascurare anche la disponibilità degli editori, così come previsto nell'accordo sugli ammortizzatori sociali, ad affrontare sul tavolo del confronto governativo, la necessità di definire specifici ammortizzatori sociali a beneficio dei giornalisti titolari di rapporti di lavoro autonomo.

Infine, dobbiamo ricordare che la Federazione segue con attenzione l'evoluzione normativa sui lavoratori autonomi e che è in corso un **confronto** con il **Ministero del Lavoro** e con l'**Inail** per valutare l'estensibilità dell'obbligo dell'assicurazione infortuni anche ai lavoratori parasubordinati, e quindi ai giornalisti con contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

COME AFFRONTARE LA CRISI DEL SETTORE

Non è il caso di spendere molte parole su una crisi del settore editoriale che è di palmare evidenza e che si è particolarmente acuita proprio nella fase conclusiva della vertenza contrattuale. **Affrontare le conseguenze sociali di questa crisi** diventava perciò, per il sindacato, un **passaggio ineludibile**.

Non avremmo risposto al nostro compito istituzionale di ricerca della solidarietà della categoria se non ci fossimo impegnati ad individuare gli strumenti contrattuali ed a richiedere interventi contingenti del potere pubblico per ammortizzare gli effetti devastanti della crisi che si sarebbe tradotta in una crescita insostenibile della disoccupazione giornalistica.

Ci siamo mossi su due direttrici: da una parte la richiesta congiunta delle parti per una modifica delle norme di **legge e regolamentari sugli ammortizzatori sociali**, dall'altra **l'adeguamento delle normative contrattuali**.

Sul piano legislativo, riaffermando il principio che lo Stato deve assumersi l'onere anche parziale dei costi per i **prepensionamenti** derivanti dalla legge 416/81, abbiamo ottenuto una modifica di legge che garantisce, a partire dal 2009, un contributo dello Stato di **20 milioni di euro** che coprirà gli oneri sostenuti dall'Inpgi per i trattamenti di pensione anticipata dovuti in base alla legge ai giornalisti che nelle aziende per le quali sia stato dichiarato lo stato di crisi (quotidiani, periodici, agenzie di stampa) chiedano il prepensionamento avendone i requisiti.

Si è trattato di un risultato estremamente significativo. I **costi** dei prepensionamenti erano divenuti ormai **insostenibili per l'Inpgi**. Un aumento considerevole di questa voce di **spesa** per effetto della crisi avrebbe portato l'Istituto al collasso. Non è stato facile ottenere nella situazione data un intervento dello Stato, ma proprio per questo deve essere maggiormente sottolineata l'importanza del risultato, che **mette in garanzia l'Inpgi**, e quindi l'intero sistema previdenziale della categoria.

Non ci si è, però, limitati a questo. Nell'eventualità che il contributo dello Stato non possa essere sufficiente negli anni a venire per coprire gli oneri dei prepensionamenti, nell'accordo per il rinnovo del contratto è stata prevista la costituzione di un "**fondo contrattuale**", presso l'Inpgi, con una contabilità separata e gestito tra le parti che possa intervenire sia per finanziare la spesa per i prepensionamenti, quando dovesse superare il contributo annuo dello Stato, sia per fare fronte a tutte quelle **esigenze sociali** (cigs, mobilità, contratti di solidarietà) che saranno individuate dalla Federazione della Stampa insieme con la Federazione Editori.

Questo "fondo" sarà **finanziato**, per quanto attiene i prepensionamenti, con un contributo a carico di **ciascuna azienda** che abbia chiesto lo stato di crisi, pari al **30%** del **costo Inpgi di ogni singolo prepensionamento**. Mentre per quanto attiene gli altri interventi sociali, sarà finanziato a partire da aprile 2009, con un contributo pari allo **0,60%** (di cui lo **0,50%** a carico dell'**azienda** e lo **0,10%** a carico del **giornalista**) della retribuzione mensile di ogni giornalista dipendente.

Accanto a questi risultati, che rientrano pienamente nella disponibilità delle parti, che, come è noto, in base al decreto legislativo 509/1994, hanno il potere di determinare nella contrattazione collettiva modifiche inerenti l'intera materia della contribuzione e delle prestazioni previdenziali, l'accordo contrattuale ha previsto di chiedere l'intervento del Governo per una migliore regolamentazione degli iter procedurali necessari per il riconoscimento degli stati di crisi che sia più rispondente alle esigenze peculiari del settore editoriale, con evidenziazione delle norme amministrative vigenti.

È stato anche chiesto di risolvere finalmente il problema di quale debba essere l'ente previdenziale di destinazione dei contributi relativi ai rapporti di somministrazione lavoro, quando riguardino giornalisti. Ovviamente, le parti, pur in presenza di una normativa legislativa poco chiara, sostengono che debba essere l'Inpgi.

Un'altra richiesta riguarda la definizione di specifici ammortizzatori sociali a favore dei giornalisti titolari di rapporto di lavoro autonomo.

Tutte queste **richieste** sono state successivamente presentate al **Governo**, che il 5 maggio con la sottoscrizione del Protocollo d'intesa da parte del Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio con delega all'Editoria e del Ministro del Lavoro, si è impegnato ad attivare un apposito tavolo di confronto per individuare le soluzioni possibili.

Benché i contenuti delle intese fossero sufficientemente chiari, nelle settimane successive alla firma dell'ipotesi di accordo **sono state diffuse**, su questa materia, **informazioni errate**. Qualcuno ha voluto leggere il contenuto dell'intesa come un allargamento delle maglie per il riconoscimento degli **stati di crisi** e una facilitazione alla "rottamazione" dei giornalisti. Si tratta di un'interpretazione della nuova normativa assolutamente infondata. Intanto, le procedure del confronto sindacale rimangono invariate e sono quelle previste dall'**allegato D**). In secondo luogo, le specificazioni concordate sugli stati di crisi sono decisamente più cogenti rispetto al passato. Infatti, basterà leggere quale fosse l'interpretazione del Ministero del Lavoro sulla definizione delle crisi aziendali per rendersi conto delle **differenze** con quanto oggi le parti hanno concordato.

Sosteneva il Ministero del Lavoro con nota tecnica del 18.12.2003, ribadita all'**Inpgi** il 29.1.2004, che "*il concetto di crisi aziendale non è riconducibile unicamente all'andamento negativo della situazione finanziaria e pertanto non è rilevabile unicamente dalla lettura dei bilanci aziendali, potendo la crisi derivare da eventi esterni che possono pregiudicare il buon andamento aziendale.*

Tale concetto ... deve essere adottato in un settore particolare come l'editoria che dipende più di altri da situazioni ed eventi esterni". Questi erano i criteri in base ai quali, secondo il Ministero del Lavoro, poteva essere riconosciuto lo stato di crisi aziendale.

Oggi con l'accordo contrattuale le parti hanno richiesto al Governo e al Ministero del Lavoro di adeguare questi criteri in maniera tale che lo stato di crisi debba essere rilevabile *"anche da riscontrabili indicatori oggettivi, presenti e prospettici esterni, che abbiano incidenza su una critica situazione di un'impresa e possano pregiudicarne il buon andamento operativo e che tali indicatori, in particolare, dovrebbero registrare un andamento involutivo tale da rendere necessari interventi per il ripristino dei corretti equilibri economico-finanziari e gestionali."* E ancora che *"gli investimenti di carattere produttivo-finanziario e gestionale ai fini della ristrutturazione/riorganizzazione per le aziende del settore, debbano essere valutati in relazione e coerentemente allo stato di crisi anche prospettica in cui versa l'azienda nel contesto del settore stesso"*.

Su questa formulazione, recependola nel Protocollo del 5 maggio, il Governo ha espresso il suo parere favorevole ed è perciò presumibile che in tempi rapidi il regolamento ministeriale sugli stati di crisi sia adeguato alle intese raggiunte. Al riguardo è appena il caso di sottolineare che nella formulazione concordata si stabilisce che i bilanci aziendali non siano sufficienti a dimostrare la sussistenza dello stato di crisi ma debbano esserci indicatori oggettivi riscontrabili. La **crisi**, in altri termini, **non può essere presuntiva** e non basta l'affermazione dell'azienda ma occorre dimostrarla con elementi oggettivi e riscontrabili.

Un ulteriore intervento è stato realizzato adeguando l'art.33 alle modificate previsioni regolamentari dell'Inpgi. Anche in questo caso si è gridato alla **"rottamazione"**, ma anche in questo caso non è così. Sarà bene ricordare che nell'art.33 era **già presente** una disposizione normativa che prevedeva, in caso di crisi aziendale, la possibilità per le aziende di risolvere il rapporto di lavoro con i giornalisti che avessero **"conseguito complessivamente un'anzianità contributiva previdenziale di 30 anni"** e fossero **"in possesso del requisito anagrafico per avere diritto alla liquidazione anticipata della pensione di vecchiaia"**. Questa norma non rispondeva più al **nuovo regolamento dell'Inpgi** ed è stata, perciò, semplicemente **adeguata**, nel senso che, in presenza di uno stato di crisi, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro con il giornalista che abbia conseguito un'anzianità contributiva di almeno **35 anni** e che abbia, così come prevede il regolamento Inpgi, 59 anni di età nel 2009, 60 anni nel 2010 e 2011, 61 anni nel 2012 e 2013 e 64 anni dal 2014 in poi. È il caso di sottolineare che questa norma non può essere applicata sempre e in tutte le aziende ma **soltanto quando vi sia, con decreto ministeriale, il riconoscimento di uno stato di crisi aziendale** e la conseguente applicazione della **legge 416/81**. È, quindi, anche evidente che, in presenza del riconoscimento di uno stato di crisi, le aziende, così come prescrive la legge, potevano e possono, tramite il passaggio alla cassa integrazione speciale, prepensionare i giornalisti che abbiano compiuto 58 anni di età e abbiano 18 anni di versamenti contributivi.

ULTERIORI INNOVAZIONI CONTRATTUALI

Nel testo del nuovo accordo contrattuale sono state introdotte anche altre innovazioni significative che per la loro chiarezza non meritano ulteriori spiegazioni, ma che è opportuno ricordare:

- **i permessi straordinari** (nel numero di 5 giorni) che il giornalista in base all'art.23 può utilizzare nel corso dell'anno e che maturano dopo un anno di anzianità aziendale potranno, a richiesta del giornalista, essere frazionati anche nelle giornate lavorative, rendendoli in questo modo più flessibili e aderenti alle esigenze di ciascun redattore;
- **gli stages formativi**, sui quali era stata presentata una richiesta in piattaforma, sono stati regolamentati nel senso che il contratto prevede l'obbligo per l'azienda e il direttore di fornire ai comitati di redazione tutta la necessaria informativa sul numero degli stagisti che l'azienda intende utilizzare, sui tempi degli stages e sul percorso formativo che si intende realizzare, ribadendo il principio che gli stages hanno finalità formative e non lavorative;

- **responsabilità civile.** Su questo aspetto che interessa particolarmente la categoria e sul quale si attendeva da tempo un intervento legislativo che non è mai arrivato, le parti hanno confermato l'impegno ad esaminare entro 6 mesi dalla data di stesura del contratto la possibilità di stipulare per tutto il settore una polizza assicurativa che possa coprire entro determinati limiti i giornalisti da eventuali condanne conseguenti a responsabilità civile per l'esercizio della loro attività.

AUMENTO DEI MINIMI TABELLARI

L'aumento dei minimi tabellari che si è ottenuto con la rinnovazione contrattuale è stato pari a **265,00 €** (suddiviso nel biennio di vigenza contrattuale) per la qualifica di redattore ordinario con + di 30 mesi di anzianità professionale.

Ovviamente, l'aumento in cifra è maggiore per le qualifiche superiori secondo la scala parametrica in atto.

Per una migliore comprensione degli aumenti dei minimi si riportano di seguito le tabelle con l'indicazione degli incrementi per tutte le qualifiche contrattuali, sia a regime, che considerando gli scaglioni.

Occorre **precisare** che, per quanto riguarda il **redattore con – di 30 mesi di anzianità professionale**, l'incremento del minimo è stato calcolato non sul **parametro 0,71** ma su quello **0,81**, assicurando in questo modo ai colleghi che ricoprono questa qualifica un maggiore aumento retributivo (**+214,6 €** anziché **+190 €**).

Per quanto riguarda le qualifiche di direttore, condirettore e vicedirettore si ricorda che, ai sensi dell'art.3 delle norme transitorie e di attuazione, a queste qualifiche deve essere riconosciuto l'aumento del minimo di stipendio previsto per il caporedattore.

L'**aumento dei minimi** a regime risulta, perciò, pari ad un **incremento del 15,12%**. Se si considera, invece, la retribuzione annua del "**redattore campione**", che si può considerare come retribuzione media della categoria, l'aumento sarà del **9,02%**. Si deve tener presente, inoltre, che nel primo biennio del contratto (2001-2003) scaduto l'incremento del minimo del redattore ordinario è stato di 155 € e nel secondo biennio (2003-2005, di fatto in vigore sino al 31 marzo 2009) di 92,95 € per un totale complessivo di 247,95 €, una cifra per il quadriennio **inferiore** a quella **ottenuta in questo rinnovo** per un biennio. Il consistente aumento economico, tenendo peraltro presente la particolare situazione di crisi dell'intero settore editoriale, è anche conseguenza della manovra di parziale raffreddamento degli aumenti periodici di anzianità, che consente migliori e più articolati aumenti dei minimi, a vantaggio di tutta la categoria e in particolare delle fasce più deboli come sono i neoassunti e la numerosa platea di colleghi costretti ad avere continui contratti a tempo determinato.

Riteniamo che queste brevi considerazioni sugli aumenti contrattuali siano sufficienti per una valutazione complessiva dei contenuti del nuovo contratto realizzato dopo un periodo di oltre 4 anni di vacanza contrattuale in un momento della vita del mondo dell'informazione in Italia particolarmente grave e senza precedenti.

TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDIO	MINIMO PRECEDENTE	INCREM. CONTRATTUALE	NUOVO MINIMO	DA APRILE 2009	DA GIUGNO 2010
CAPOREDATTORE	2226,63	336,63	2563,26	2404,47	2563,26
VICECAPOREDATTORE	2066,25	312,38	2378,63	2231,28	2378,63
CAPOSERVIZIO/REDATTORE SENIOR	1975,80	298,71	2274,51	2133,61	2274,51
VICECAPOSERVIZIO/REDATTORE ESPERTO	1857,13	280,77	2137,90	2005,46	2137,90
REDATTORE + 30 MESI	1752,84	265,00	2017,84	1892,84	2017,84
REDATTORE - 30 MESI	1256,96	214,65	1471,61	1370,36	1471,61
PRATICANTE + 12 MESI	1020,15	154,23	1174,38	1101,63	1174,38
PRATICANTE - 12 MESI	628,74	95,06	723,80	678,96	723,80
COLLABORATORI FISSI (art.2)					
PER ALMENO 2 COLLAB. AL MESE	97,70	14,77	112,47	105,50	112,47
PER ALMENO 4 COLLAB. AL MESE	198,12	29,96	228,08	213,95	228,08
PER ALMENO 8 COLLAB. AL MESE	395,18	59,75	454,93	426,75	454,93
CORRISPONDENTI					
A)	592,24	89,55	681,79	639,55	681,79
B)	395,18	59,75	454,93	426,75	454,93
C)	325,43	49,21	374,64	351,43	374,64
D)	178,57	27,00	205,57	192,83	205,57
PUBBL. NELLE REDAZ. DISTACC. (24 ORE)	1062,55	160,66	1223,21	1147,43	1223,21

TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDIO	MINIMO AL 31.3.09 + INDENNITA' DI CONTINGENZA	NUOVO MINIMO + INDENNITA' DI CONTINGENZA	DA APRILE 2009	DA GIUGNO 2010
CAPOREDATTORE	2819,64	3156,27	2997,48	3156,27
VICECAPOREDATTORE	2652,52	2964,90	2817,55	2964,90
CAPOSERVIZIO/REDATTORE SENIOR	2557,69	2856,40	2715,50	2856,40
VICE CAPOSERVIZIO/REDATTORE ESPERTO	2433,80	2714,57	2582,13	2714,57
REDATTORE + 30 MESI	2324,71	2589,71	2464,71	2589,71
REDATTORE - 30 MESI	1812,84	2027,49	1926,24	2027,49
PRATICANTE + 12 MESI	1563,93	1718,16	1645,41	1718,16
PRATICANTE - 12 MESI	1160,43	1255,49	1210,65	1255,49