

**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 entra in vigore il 1° aprile 2009 e scadrà il 31 marzo 2013, la parte economica entra anch'essa in vigore dal 1° aprile 2009 e 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 "flessibilità", 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 "flessibilità" 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, i 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 editte 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, per intervenire 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 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.

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 anche 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 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 di 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.

L'intero capitolo è stato però riscritto in sede di rinnovazione contrattuale aumentando notevolmente le tutele per i giornalisti che dovessero essere interessati. In primo luogo, il distacco può essere messo in atto soltanto verso testate editte 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, perciò, 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 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 della 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 una 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, tenendo presente che ai fini

della maturazione degli scatti vale anche l'eventuale periodo di proroga. 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. Non è superfluo aggiungere che tutti i giornalisti in servizio al momento dell'entrata in vigore della nuova normativa, titolari di un contratto a termine e che hanno in corso il trattamento economico del redattore con meno di 30 mesi di anzianità professionale, perché disoccupati al momento dell'assunzione, avranno diritto, a partire dalla retribuzione relativa al mese di aprile 2009, al trattamento economico del redattore con più di 30 mesi e, quindi, il loro aumento economico sarà di 522,48 Euro.

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 ad oggi non è stato ancora mantenuto, determinando una incertezza interpretativa, che le parti con la loro dichiarazione hanno inteso superare riaffermando, in caso di utilizzo di giornalisti con contratti di somministrazione lavoro, l'obbligo dei versamenti all'INPGI e reiterando al Ministero del Lavoro la richiesta ad esprimersi in tal senso.

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 era, 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 4 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.

Nella stessa area di responsabilità gerarchica il contratto oggi ha incluso anche le qualifiche di condirettore e vicedirettore, che sono integralmente assimilate, sotto il profilo economico e normativo, alla qualifica di direttore, ed ai quali 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.

Nel precedente contratto, quelle di condirettore e vicedirettore 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 l'entrata in vigore del nuovo contratto tutti coloro che svolgevano la funzione di condirettore e vicedirettore potranno, entro 3 mesi, optare a loro scelta se ritenere ormai acquisita la qualifica (non più funzione) o tornare a svolgere le mansioni di provenienza.

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 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.

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. Nella 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 rientravano 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.

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 una 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;
- ***assicurazione infortuni***. Nel vecchio contratto il regime dell’assicurazione infortuni coperto dall’Inpgi, che garantisce il giornalista da infortuni professionali ed extraprofessionali ed anche in caso di decesso o invalidità permanente conseguente ad ictus cerebrale o infarto del miocardio, era limitato ai soli giornalisti professionisti con contratto ex art.1 e ai praticanti, mentre per i pubblicitari era previsto l’obbligo di stipulare un’assicurazione privata. Oggi, con il nuovo testo contrattuale, tutte le fattispecie di lavoro giornalistico sono coperte dall’assicurazione infortuni. Quindi, non solo i professionisti ex art.1 e i praticanti, ma anche i pubblicitari ex art.1 e 36, i pubblicitari che lavorano a tempo ridotto nelle redazioni decentrate, i collaboratori fissi (ex art.2) e i corrispondenti (ex art.12), siano essi professionisti o pubblicitari. Nel caso dei corrispondenti e dei collaboratori, in considerazione della loro ridotta prestazione lavorativa, i trattamenti e la relativa contribuzione sono ridotti del 50%;
- ***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.