

Federazione Nazionale Stampa Italiana



SINDACATO UNITARIO DEI GIORNALISTI ITALIANI

**L'ORGANIZZAZIONE SINDACALE DEI
GIORNALISTI.**

I CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO.

**LA PREVIDENZA E L'ASSISTENZA
SANITARIA.**

di Giancarlo Tartaglia

Roma, aprile 2014

IL LAVORO GIORNALISTICO

Premessa

L'esercizio della professione giornalistica, sia in regime di subordinazione che in regime di autonomia, ha una sua specificità nell'ambito del diritto del lavoro in considerazione del particolare ruolo sociale che il giornalismo è chiamato a svolgere in una società democratica. Esso ha, infatti, rilievo costituzionale in quanto richiamato dall'articolo 21 della Costituzione che sancisce per tutti i cittadini il diritto alla libertà di stampa e di espressione del proprio pensiero. La particolarità del lavoro giornalistico trova, peraltro, una sua legittimazione legislativa nella legge istitutiva dell'Ordine professionale, che pone in capo al giornalista non solo il diritto alla libertà di informazione e di critica, ma anche e soprattutto doveri inerenti la deontologia professionale, l'obbligo di tutelare la personalità altrui e di rispettare la verità sostanziale dei fatti, nonché di rettificare le notizie inesatte e di (come recita l'art. 2 della legge istitutiva dell'ordinamento professionale) "riparare eventuali errori".

Ciò nonostante, non esiste una definizione giuridica dell'attività giornalistica né nella legge professionale, né nei contratti collettivi. Questa carenza è stata colmata dalla giurisprudenza di Cassazione che più volte è intervenuta per individuare i requisiti che consentono di definire come giornalistica una specifica prestazione. Per tutte citiamo la sentenza del 20 febbraio 1995 n. 1827, mediante la quale la Suprema Corte ha chiarito che *"per attività giornalistica deve intendersi la prestazione di lavoro intellettuale volta alla raccolta, al commento e all'elaborazione di notizie destinate a formare oggetto di comunicazione interpersonale attraverso gli organi di informazione"*. *"Il giornalista – ha aggiunto la Corte – si pone pertanto come mediatore intellettuale fra il fatto e la diffusione della conoscenza di esso, nel senso, cioè, che sua funzione è quella di acquisire esso stesso la conoscenza dell'evento, valutarne la rilevanza in funzione della cerchia dei destinatari dell'informazione e confezionare quindi il messaggio con apporto soggettivo ed inventivo"*. A questi requisiti di contenuto devono aggiungersi anche quelli legati alla temporalità, nel senso che per definire un'attività come giornalistica assumono rilievo *"la continuità o la periodicità del servizio, del programma o della testata, nel cui ambito il lavoro è utilizzato, nonché l'attualità delle notizie trasmesse, in ordine alle quali si rinnova quotidianamente l'interesse della generalità dei lettori, differenziandosi la professione giornalistica da altre professioni intellettuali proprio in ragione di una tempestività di informazione diretta a sollecitare i cittadini a prendere conoscenza e coscienza di tematiche meritevoli, per la loro novità, della dovuta attenzione e considerazione"*. (in senso conforme cfr. Cass. 19 maggio 1990 n. 4547, Cass. 1 giugno 1998 n. 5370).

Sulla base di questa definizione giurisprudenziale nel corso degli anni sono stati allargati i confini della prestazione giornalistica, facendo rientrare in essa figure professionali precedentemente escluse. E' il caso, per esempio, del *"grafico"*, che deve essere considerato giornalista quando *"mediante l'espletamento di attività inerenti la progettazione e la realizzazione della pagina di giornale, esprime, con la collocazione del singolo pezzo giornalistico, come pure mediante la scelta dei caratteri tipografici con il quale lo stesso viene riportato sulla pagina, una valutazione sulla rilevanza della notizia, valutazione rapportata ad un giudizio sull'idoneità del fatto ivi riferito ad incidere sul convincimento del lettore"* (Cass. 1 febbraio 1996 n. 889). Come è il caso del *"disegnatore"* (App. Roma 22 novembre 1994), del *"vignettista"* (Cass. 20 ottobre 1978 n. 4761), del *"segretario di redazione"*, in quanto regolatore del flusso di notizie, (Cass. 22 novembre

1989 n. 5009), del "telecinefotoreporter", figura giornalistica riconosciuta per legge (Dpr. 19 luglio 1976 n. 649, legge 25 febbraio 1987 n. 67).

Nel corso dei decenni, in oltre un secolo di storia, il giornalismo italiano è riuscito a edificare un complesso di normative e di istituti, che nella loro articolazione presidiano all'esercizio della professione, creando una rete di tutele che comprendono non soltanto il campo contrattuale, ma anche quello previdenziale e assistenziale, oltre ovviamente quello tipicamente professionale. Alla base di questa intelaiatura normativa e di istituti si pone l'organizzazione sindacale unitaria dei giornalisti italiani, la Federazione Nazionale della Stampa Italiana, costituita nel 1908, attraverso la cui azione sono stati realizzati, a partire dal 1911 i contratti collettivi di lavoro di categoria, rinnovatisi negli anni. Grazie all'azione politico sindacale della Fnsi sono stati costituiti nel tempo gli altri strumenti di tutela giuridica, sia di natura pubblica che di natura privata, del giornalismo e del lavoro giornalistico.

L'Inpgi, l'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani, che assicura ai giornalisti non soltanto i trattamenti pensionistici, ma anche prestazioni di natura sociale derivanti dalla legge, come gli ammortizzatori sociali, o dal contratto, come l'assicurazione infortuni, è nato nel 1926, riconosciuto nel dopoguerra, nel 1951, come ente di diritto pubblico. La sua realizzazione è stata il frutto di un lungo impegno della categoria, preceduto dalle esperienze associative delle Casse Pie e da approfondimenti tecnici, oltre che politici della Federazione della Stampa. La Casagit, la Cassa Autonoma di Assistenza Integrativa dei Giornalisti Italiana, che assicura ai giornalisti prestazioni integrative del sistema sanitario nazionale, è anche essa frutto di una scelta solidaristica di categoria realizzata mediante la contrattazione collettiva. Identico discorso riguarda il Fondo di Pensione Complementare costituito sulla base di un precedente fondo integrativo sindacale. A cornice di questo quadro complessivo si pone l'ordinamento professionale, voluto dal legislatore su forte pressione della categoria giornalistica e sulla base della preesistente esperienza dell'albo professionale.

Di seguito ci soffermiamo sulla natura e le funzioni degli organismi categoriali e sui più rilevanti aspetti contrattuali per illustrare, sia pure in una sintesi articolata, le linee di quell'insieme di norme e di tutele che formano il corpo del diritto del lavoro giornalistico.

Cap. I

L'Organizzazione Sindacale Dei Giornalisti

La Federazione Nazionale della Stampa Italiana (Fnsi) è il Sindacato unico e unitario dei giornalisti italiani ed agisce nell'ambito dell'art. 39 della Costituzione che garantisce la libertà di associazione sindacale.

Compito statutario della Federazione della Stampa è, pertanto, quello di tutelare gli interessi della categoria giornalistica e i diritti morali e materiali dei giornalisti, qualunque sia la natura, subordinata o autonoma, della loro prestazione.

Per perseguire questo obiettivo l'attività prevalente della FNSI è quella di stipulare i contratti collettivi di lavoro e di assicurare a tutti gli iscritti l'assistenza sindacale anche tramite le sue strutture territoriali (Associazioni Regionali di Stampa) e quelle aziendali (comitati e fiduciari di redazione).

La Federazione della Stampa è un'organizzazione sindacale autonoma, in quanto non aderisce a nessuna delle Confederazioni sindacali esistenti.

Dal 1947 esiste un "patto di alleanza" stipulato con la CGIL e confermato in seguito con le altre Confederazioni sindacali (CISL, UIL e CISNAL, oggi UGL), in base al quale le Confederazioni sindacali hanno riconosciuto alla Federazione della Stampa la rappresentanza degli interessi di categoria dei giornalisti italiani. Sulla base di questo "patto di alleanza" e così come prescrive lo statuto federale, un rappresentante di ognuna delle Confederazioni sindacali fa parte del Consiglio Nazionale della Federazione.

La Federazione della Stampa ha, anche, il compito di "difendere la libertà di stampa e di informazione e il diritto di cronaca nei limiti e nel rispetto delle norme deontologiche della categoria, garantendo la pluralità degli organi di informazione, l'accesso alle fonti delle notizie e il diritto del cittadino di manifestare il proprio pensiero e di essere informato in applicazione della Carta Costituzionale e nel rispetto dei diritti inviolabili della persona".

Come è affermato nei principi del patto federativo, "la struttura del sindacato dei giornalisti è federativa. Mediante tale struttura esso definisce, esprime e attua le scelte unitarie, del cui democratico formarsi sono strumento e garanzia indispensabile gli organi liberamente eletti dalle Associazioni Regionali di Stampa (A.A.R.R.SS.)".

Sono federate nella FNSI, 20 Associazioni Regionali o interregionali di stampa (Associazione della Stampa di Basilicata, Associazione Stampa Marche, Associazione Stampa Molise, Associazione Giornalisti della Valle D'Aosta, Associazione Stampa di Puglia, Associazione Stampa Emiliana, Sindacato Giornalisti Trentino-Alto Adige, Associazione Stampa Sarda, Associazione Stampa Toscana, Associazione Ligure dei Giornalisti, Associazione Lombarda dei Giornalisti, Associazione Napoletana della Stampa, Associazione Stampa Siciliana, Associazione Stampa Umbra, Associazione Stampa Abruzzese, Sindacato Giornalisti della Calabria, Associazione Stampa Romana, Associazione Stampa Subalpina, Associazione Stampa del Friuli-Venezia Giulia, Sindacato Giornalisti del Veneto).

Alcune Associazioni sono sorte all'inizio del secolo, prima della nascita della Federazione, le altre si sono costituite in seguito nel corso degli anni. L'ultima Associazione nata, la ventesima, è l'Associazione Stampa del Molise, costituitasi e federata nel 2005. Ogni Associazione gode di autonomia politica, organizzativa ed amministrativa ed è retta da un proprio statuto, che deve essere "conforme con lo statuto federale", e proprie strutture.

Alle Associazioni Regionali di Stampa possono iscriversi tutti i giornalisti, professionisti o pubblicisti, e i praticanti iscritti nell'albo professionale e nel registro previsti dalla legge 1963 n.69, istitutiva dell'Ordine professionale.

Con l'ultima riforma statutaria, approvata a Riccione nella sessione straordinaria del XXII congresso nazionale, del 1998, la Federazione ha modificato la sua base associativa, dividendo i

propri iscritti tra giornalisti "professionali" e giornalisti "collaboratori". Ovviamente, questa distinzione non ha alcun valore giuridico ma risponde ad esigenze funzionali alla vita del Sindacato. Possono essere iscritti tra i giornalisti "professionali" tutti i giornalisti professionisti, i praticanti e quei giornalisti pubblicisti che abbiano un contratto di lavoro giornalistico o, che comunque, abbiano un reddito prevalente derivante dal lavoro giornalistico. Possono iscriversi nell'elenco dei "collaboratori", tutti i pubblicisti che, pur collaborando con testate giornalistiche, svolgano altra attività lavorativa prevalente, o che siano iscritti a Ordini, Collegi o Associazioni professionali concernenti "professioni diverse da quella giornalistica".

Gli organi statutari attraverso i quali si articola la vita della Federazione della Stampa sono:

-il Congresso Nazionale, che si svolge ogni tre anni con la partecipazione di 312 delegati (234 "professionali" e 78 "collaboratori") eletti nell'ambito delle venti Associazioni federate;

-il Consiglio Nazionale, organo deliberativo fra un congresso e l'altro, che realizza le decisioni del congresso e che è composto da 91 consiglieri "professionali" e da 25 "collaboratori", eletti in parte direttamente dal congresso, in parte dalle delegazioni regionali. Fanno parte di diritto del Consiglio Nazionale gli ex presidenti e gli ex segretari della Federazione e, come sopra precisato, un rappresentante per ognuna delle Confederazioni sindacali;

-il collegio dei revisori dei conti, con compiti di controllo contabile e amministrativo sulla gestione federale;

-il collegio nazionale dei probiviri, che regola le controversie relative alla disciplina associativa e sindacale dei giornalisti.

Organi esecutivi della Federazione sono la Giunta Esecutiva, il Presidente e il Segretario Nazionale.

La Giunta Esecutiva è l'organo di governo ed è eletto dal Consiglio nazionale; è composta dal Segretario Generale, dal Presidente, da 11 "professionali" e 3 "collaboratori". All'interno della Giunta Esecutiva è costituita la Segreteria Nazionale organizzata per dipartimenti. È compito del Segretario Generale attribuire gli incarichi ai Segretari Generali aggiunti con deleghe per specifici settori.

Il Congresso elegge tra i delegati professionali il Segretario Generale, che guida l'azione sindacale della FNSI e ne ha la rappresentanza legale, presiede la Giunta Esecutiva e la Segreteria Nazionale.

La Giunta esecutiva è affiancata dalle Commissioni Nazionali per i Contratti, presiedute dal Segretario Generale e costituita dai rappresentanti di tutti i settori produttivi nei quali si applica uno dei contratti collettivi, con il compito di elaborare le proposte di rinnovo contrattuale e di condurre le trattative, fermo restando, che la stipula dei contratti nazionali è affidata alla Giunta Esecutiva.

Il Presidente della Federazione, garante del Patto federativo e dell'applicazione dello Statuto è eletto nella sua prima seduta dal Consiglio Nazionale. Il Presidente, che convoca e presiede il Consiglio Nazionale, è anche il destinatario dei ricorsi in materia di applicazione e di interpretazione delle norme statutarie e regolamentari.

Tra gli organi statutari della Federazione sono previsti, inoltre, la Conferenza Nazionale dei Comitati e fiduciari di redazione, organo consultivo che riunisce i rappresentanti sindacali di tutte le testate quotidiane e periodiche e che è convocata almeno una volta l'anno, la Consulta delle Associazioni regionali, anch'essa organo consultivo alla quale partecipano i rappresentanti legali delle 20 Associazioni federate, le Commissioni Nazionali per i Contratti, organismi permanenti presieduti dal segretario generale, composti dalla Giunta esecutiva, dai rappresentanti dei comitati di redazione eletti nella Conferenza dei Cdr, dai rappresentanti delle Associazioni regionali, dei gruppi di specializzazione a natura sindacale, degli organismi sindacali di base (Usigrai e Ungp). È compito delle Commissioni elaborare le proposte per i rinnovi contrattuali e condurre le trattative.

Nell'ambito della Federazione sono inquadrati i Gruppi di specializzazione, ovvero associazioni e unioni fra giornalisti che perseguono finalità specifiche di natura professionale-sindacale (come *l'Unione Nazionale Cronisti Italiani, l'Unione Stampa Sportiva Italiana, il Gruppo*

Uffici Stampa, ecc.) o di natura professionale-culturale (come l'Unione Giornalisti Aerospaziali Italiani, l'Associazione della Stampa Medica Italiana, ecc.).

Al fianco dei gruppi di specializzazione vi sono poi gli Organismi Sindacali di Base con compiti specifici di tutela sindacale. Sono organismi sindacali di base l'USIGRAI, l'Unione Sindacale Giornalisti Rai, che rappresenta i giornalisti dipendenti dal servizio pubblico radiotelevisivo e l'UNGP, Unione Nazionale Giornalisti Pensionati.

La Federazione della Stampa aderisce dal 1985 alla *Fédération Internationale des Journalistes* (FIJ), che riunisce e rappresenta sul piano mondiale le organizzazioni giornalistiche nazionali di quasi tutti i paesi del mondo.

L'adesione alla Federazione internazionale è stata deliberata dal Consiglio Nazionale nel 1985 a seguito di una scelta politica unitaria maturata dopo anni di discussione. Sino al 1985, infatti, la FNSI, in nome della sua unitarietà e rappresentatività di tutti i giornalisti italiani, di ogni fede politica, aveva scelto una linea di neutralità (e di non adesione) tra le due organizzazioni internazionali di giornalisti (FIJ e OIJ); ciò nonostante, l'interesse per i problemi internazionali è sempre stato vivo nell'ambito del sindacato. Già nel 1967 la Federazione aveva organizzato in Italia, a Lignano Sabbiadoro, un convegno internazionale al quale parteciparono i sindacati dei giornalisti europei dei paesi occidentali aderenti alla FIJ (Bruxelles) e dei paesi sotto l'influenza sovietica, aderenti alla *Organisation Internationale des Journalistes* (OIJ-Praga).

Era una scelta coraggiosa e lungimirante che aveva lo scopo di tentare un riavvicinamento tra le organizzazioni giornalistiche dei vari paesi europei, a prescindere dai rispettivi regimi politici, e di mettere intorno allo stesso tavolo le due organizzazioni internazionali, sorte negli anni della guerra fredda con scopi prevalentemente propagandistici.

Al Convegno di Lignano Sabbiadoro seguì un altro convegno internazionale a Capri nel 1973, un secondo convegno, sempre a Capri, nel 1975 e un ultimo convegno a St. Vincent nel 1979. Tutte queste occasioni di incontro hanno contribuito ad avvicinare i sindacati dei giornalisti dei paesi europei e ad individuare comuni tematiche di riflessione. Nel 1990 la Federazione della Stampa ha organizzato in Italia, a Baia Chia (Sardegna), il congresso mondiale della FIJ e nel giugno del 2012 (Bergamo) il congresso della EFJ, la Federazione Europea dei Sindacati giornalistici aderenti alla FIJ.

La FNSI ha alle sue spalle una lunga storia, ormai secolare. Essa nasce ufficialmente nel 1908, ma sulla base di precedenti esperienze associative realizzate in ambito regionale. La prima associazione giornalistica è, infatti, l'Associazione della Stampa Periodica Italiana costituitasi a Roma nel 1877 sotto la presidenza di Francesco De Sanctis. Nel 1890 nasce l'Associazione Lombarda dei Giornalisti. Nel 1899 l'Associazione della Stampa Siciliana, nel 1895 l'Associazione della Stampa Veneta, nel 1903 l'Associazione Ligure dei Giornalisti, nel 1905 l'Associazione della Stampa Emiliana.

Le motivazioni che dettero vita all'Associazione della Stampa Periodica a Roma, che comprendeva giornalisti ed editori, non erano, tuttavia, di natura sindacale. L'idea, infatti, era nata come tentativo di limitare, per quanto possibile, il ricorso ai duelli nelle controversie d'onore. Nell'ambito dell'Associazione Stampa Periodica operava, in tal senso, una corte d'onore.

A seguito dell'entrata in vigore della legge 15 giugno 1893, che prevedeva l'istituzione nelle industrie di collegi probivirali con il compito di tentare la conciliazione e dirimere le controversie tra datori di lavoro e lavoratori all'interno delle aziende, fu costituito in seno all'Associazione della Stampa Periodica il Collegio dei Probiviri, con compiti arbitrari nelle vertenze a carattere patrimoniale tra giornalisti ed editori e che produsse una copiosa giurisprudenza, primo telaio di quello che sarebbe stato in seguito il contratto collettivo.

Le prime discussioni all'interno della categoria e delle Associazioni regionali riguardarono l'individuazione dei meccanismi di tutela del lavoro giornalistico.

L'insufficienza della giurisprudenza probivirale e la scarsa incisività sindacale delle Associazioni indussero, ben presto, a guardare con favore all'approvazione di un provvedimento legislativo che regolasse il rapporto di lavoro giornalistico.

Nel 1902 l'on. Luigi Luzzatti, presidente dell'Associazione Stampa Periodica, presentò alla Camera un suo disegno di legge che, tuttavia, decadde con la fine della legislatura.

La necessità di individuare un organismo di rappresentanza della categoria giornalistica maggiormente rappresentativo sul piano nazionale indusse le Associazioni di stampa sorte sino a quel momento a dare vita ad una Federazione Nazionale delle Associazioni Giornalistiche. Nasceva, così, nel 1908 la Federazione Nazionale della Stampa sotto la presidenza dell'on.le Salvatore Barzilai.

Il primo congresso della Federazione ebbe luogo a Bologna nel 1909 e vide la contrapposizione tra chi perseguiva l'obiettivo di una legge di regolamentazione, chi intendeva marciare verso una trattativa diretta con gli editori e chi si accontentava dei risultati della giurisprudenza probivirale.

Tra il 1908 e il 1910, anno in cui si svolse il secondo congresso di Genova, decadde, per vari motivi, altri progetti di legge sul lavoro giornalistico. Ciò favorì la tendenza, uscita maggioritaria dal congresso di Genova, a individuare nella trattativa con gli editori l'unico strumento per regolamentare il rapporto di lavoro giornalistico. Nello stesso anno gli editori, pur aderendo alla Federazione, davano vita ad una loro organizzazione di categoria.

Su queste premesse nel 1911 fu stipulata tra la Federazione Nazionale della Stampa Italiana e l'Unione degli Editori, la prima *Convenzione d'opera giornalistica*, ovvero il primo contratto nazionale di lavoro, composto di solo 8 articoli. Due anni dopo, nel 1913, veniva stipulato un supplemento alla Convenzione, che regolava in termini economici favorevoli per i giornalisti le conseguenze derivanti dalla nascita di trust o da trapasso di proprietà dei giornali. Nella stessa convenzione si prevedeva una norma, che in seguito sarebbe stata denominata "clausola di coscienza", che sanciva il diritto del giornalista di abbandonare l'azienda, per fatto dell'editore, quando fossero avvenute modifiche sostanziali nella linea politica del giornale.

I successivi contratti di lavoro furono stipulati nel 1919 e nel 1925. Con il contratto del 1919 fu introdotta la tredicesima mensilità, l'indennità in caso di malattia e gli scatti di anzianità.

Con l'avvento del fascismo e l'approvazione delle prime misure repressive nei confronti dell'informazione, la Federazione della Stampa iniziò una intensa azione di lotta a tutela della libertà dei giornalisti e degli organi di informazione. Nel 1924 si svolse a Palermo l'ultimo congresso della Federazione, nel quale furono riaffermati i valori della libertà di stampa e duramente criticati i provvedimenti governativi.

Nel 1926 a seguito delle leggi "fascistissime", che abrogavano la libertà di stampa e la libertà di associazione, la Federazione della Stampa, come le altre organizzazioni sindacali e i partiti politici, fu soppressa.

Al suo posto nacque nel 1927 il Sindacato Nazionale Fascista dei giornalisti.

La struttura del sindacato fascista dei giornalisti rispondeva ai canoni del nuovo stato corporativo e si inquadra in una complessa rete legislativa che il regime mise a punto tra il 1928 e il 1941.

A differenza della FNSI, che era stata una libera associazione di natura privatistica, il sindacato fascista aveva personalità giuridica riconosciuta. Si articolava in sindacati interprovinciali che rappresentava, per legge, sul piano nazionale.

In questo periodo furono stipulati tra il sindacato fascista e l'associazione nazionale fascista degli editori di giornali tre contratti collettivi (5 marzo 1928, 2 febbraio 1932 e 22 febbraio 1939).

Questi contratti, che peraltro recepivano integralmente la normativa dei contratti precedenti, avevano, in conseguenza del mutato quadro giuridico del lavoro, una diversa natura. Mentre i contratti precedenti erano accordi di diritto privato con valore cogente limitato alle parti stipulanti, i contratti firmati nel regime corporativo erano contratti di diritto pubblico, avevano valore di legge e si applicavano, quindi, automaticamente a tutti i rapporti di lavoro giornalistico.

Con la caduta del fascismo si ricostituiva, già dal 26 luglio 1943, la Federazione Nazionale della Stampa Italiana il cui primo congresso si celebrò, non a caso, a Palermo, nella stessa città dove si era svolto l'ultimo congresso della libera Federazione prima della sua soppressione, dal 6 all'8

ottobre del 1946. Memore delle sue tradizioni storiche la Federazione si ricostituiva, come nel passato, in Federazione di Associazioni Regionali di Stampa con propria autonomia politica e organizzativa.

Nel corso di questo mezzo secolo di vita repubblicana la FNSI ha celebrato 23 congressi, di cui l'ultimo a Bari-Castellaneta Marina (Taranto) nel 2007, ed ha rinnovato con la Federazione Italiana Editori Giornali 23 contratti nazionali di lavoro (il primo firmato il 23 luglio 1947, l'ultimo il 26 marzo 2009).

Il 3 ottobre 2000 è stato firmato con Aer Anti e Corallo, organizzazioni di categoria maggiormente rappresentative, il primo contratto collettivo di lavoro per la regolamentazione del lavoro giornalistico nelle imprese di radio diffusione sonora e televisiva di ambito locale. Questo contratto ha una rilevanza "storica" in quanto ha introdotto il principio della articolazione contrattuale del lavoro giornalistico in considerazione della diversa tipologia aziendale.

I contratti collettivi firmati nel nuovo regime giuridico post-corporativo sono tornati ad essere contratti di diritto privato ed hanno, quindi, valore di accordi validi tra le sole parti stipulanti, ma con DPR 16 gennaio 1961, in attuazione della legge 14 luglio 1959, n. 741, che delegava il governo ad emanare norme che equiparassero i trattamenti di tutti i lavoratori appartenenti alla stessa categoria, il contratto di lavoro giornalistico stipulato nel 1959 fu reso obbligatorio *erga omnes*.

Significative battaglie sostenute dal sindacato dei giornalisti dal dopoguerra ad oggi a favore della categoria sono state quelle per il riconoscimento giuridico dell'Istituto di Previdenza (INPGI), nel 1951, per la nascita dell'Ordine Professionale (1963), per la costituzione della Cassa di Assistenza Integrativa per i Giornalisti Italiani (Casagit 1974), per la costituzione del Fondo di Pensione Complementare dei Giornalisti Italiani (1987).

Non meno significative sono state le iniziative della Federazione in difesa della libertà di stampa e del pluralismo informativo. Basterà ricordare a questo proposito, limitandoci alle realizzazioni forse più rilevanti, come la Federazione della Stampa si è posta negli anni '70 alla guida di un vasto movimento di riforma, che ha portato nel 1981 all'approvazione della legge sull'Editoria (Legge 5 agosto 1981, n. 416), che, insieme ai contributi economici alle aziende per favorirne il rinnovamento tecnologico, ha previsto per la prima volta una normativa anti-trust, l'istituzione del Garante per l'editoria, del registro della stampa e ha reso obbligatoria la pubblicazione dei bilanci, norma che ha realizzato a distanza di quasi 40 anni dalla sua approvazione, il dettato costituzionale (art. 21) sulla pubblicità dei mezzi di finanziamento della stampa periodica.

Tra gli interventi più recenti della FNSI deve essere ricordato l'impegno per la riforma della legge sull'editoria (Legge 7 marzo 2001 n.62), per la regolamentazione degli Uffici Stampa negli enti pubblici (Legge 7 giugno 2000 n.150), per l'estensione della tutela previdenziale dell'INPGI anche ai giornalisti pubblicitari in regime di lavoro sia autonomo che subordinato (art.76 della Legge 23 dicembre 2000 n.388), per la revisione delle norme della legge sulla stampa del codice penale relative alla diffamazione a mezzo stampa.

La Regolamentazione Contrattuale Del Rapporto Di Lavoro

Come abbiamo già ricordato, il contratto collettivo (Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico) ha una lunga tradizione che risale al 1911. Limitato inizialmente ai soli giornalisti che lavoravano nelle testate quotidiane, la sua applicazione è stata estesa nel tempo alle aziende editrici di periodici, alle agenzie di stampa e alla RaiTv. Il contratto, così come prevede l'articolo 39 della Costituzione (*"i sindacati... possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce"*) è stipulato periodicamente tra la Federazione Nazionale della Stampa Italiana e la Federazione Italiana Editori Giornali, che ha la rappresentanza sindacale delle aziende editoriali. E', quindi, come dicevamo, un contratto di diritto privatistico. Non va, però dimenticato che il contratto collettivo del 10 gennaio 1959, è stato esteso *erga omnes* per effetto del DPR 16 gennaio 1961. Ne consegue che tutta la normativa contenuta in quel contratto continua ad avere efficacia di legge e, quindi, deve trovare applicazione in qualsiasi azienda editoriale.

Ciò premesso, in conseguenza della natura giuridica privatistica del contratto collettivo e dei limiti di rappresentanza della Fieg, cui sono associate soltanto le aziende editoriali dei quotidiani, dei periodici e delle agenzie di stampa, il contratto nazionale di lavoro giornalistico non ha automatica applicazione nei confronti dei giornalisti che lavorano nella radio e nella televisione pubblica e privata. Questa condizione comporta la necessità per il Sindacato dei giornalisti di sottoscrivere una convenzione con la RAI e, separatamente, con le altre aziende dei network nazionali, per l'estensione della normativa del cnlg ai giornalisti che operano nei media radiotelevisivi.

Per questi stessi motivi di natura giuridica e per rispondere alla necessità di individuare nei nuovi segmenti informativi, differenti e più articolati rispetto a quelli tradizionali, tutele contrattuali capaci di garantire trattamenti minimi inderogabili normativi ed economici, allo storico contratto tra la Fieg e la Fnsi, si è affiancato, a partire dall'ottobre del 2000 un contratto collettivo, stipulato tra Fnsi e Aeranti-Corallo che regola il lavoro giornalistico nelle imprese di radiodiffusione sonora e televisiva in ambito locale, nelle loro sindacations e agenzie di informazione radiofonica.

Il contratto Aeranti-Corallo-Fnsi trova, peraltro, esplicito riconoscimento anche da parte delle aziende associate alla Fieg. Infatti nell'art.1 del contratto Fieg-Fnsi si prevede la sua automatica applicazione ai giornalisti dipendenti da emittenti radiotelevisive di ambito locale collegate con aziende editoriali, riconoscendone la validità come contratto collettivo di settore.

Ovviamente, e non è questa una norma di secondaria importanza, in tutte le emittenti radiotelevisive locali collegate con aziende Fieg e nelle quali era obbligatoria l'applicazione del contratto Fieg-Fnsi, lo stesso continua a trovare integrale applicazione nei confronti di tutti i giornalisti già dipendenti alla data di sottoscrizione del contratto nazionale dell'11 aprile 2001.

Nel corso del 2010 ai contratti collettivi si è aggiunto un accordo contrattuale stipulato dalla Fnsi con l'Uspi, l'Unione della Stampa Periodica Italiana, che ha regolamentato alcune specifiche qualifiche giornalistiche, inquadrate sia in regime di lavoro subordinato che in regime di lavoro autonomo, che trovano applicazione nelle testate periodiche di informazione a diffusione locale, purché non siano collegate ad aziende che editano quotidiani o periodici nazionali. La stessa normativa trova applicazione nei confronti delle testate periodiche nazionali quando siano no profit.

I contratti collettivi di categoria si applicano ai giornalisti, cioè a tutti coloro che ai sensi della legge istitutiva dell'ordinamento professionale, risultino iscritti all'albo dei giornalisti nell'elenco dei professionisti o dei pubblicisti, ovvero nel registro dei praticanti. Storicamente, il

contratto collettivo è nato per regolare le prestazioni lavorative dei giornalisti professionisti. Nel tempo, a seguito dell'utilizzazione delle prestazioni di lavoro dei pubblicisti, si è resa necessaria anche una tutela di questi ultimi.

Il processo di parificazione nei trattamenti economici e normativi delle due categorie è stato graduale, ma oggi può considerarsi ormai compiuto. L'intera normativa del contratto collettivo si applica ormai senza alcuna discriminazione di appartenenza ordinistica a tutti i giornalisti, siano essi professionisti o pubblicisti. Permane la sola specifica figura del pubblicista nelle redazioni decentrate e negli uffici di corrispondenza di cui parleremo più specificamente, quando affronteremo il tema dell'organizzazione del lavoro.

Le normative dei due contratti collettivi sono, ovviamente, differenti, rispondendo alle specificità dei relativi settori, ma mantengono inalterato l'impianto di tutele di una particolare prestazione lavorativa, quale è quella giornalistica, che, pur svolgendosi in regime di subordinazione mantiene sempre le sue caratteristiche di autonomia professionale. Non a caso, l'articolo 1 di entrambi i contratti richiama esplicitamente la legge istitutiva dell'ordinamento professionale, i diritti e gli obblighi cui i giornalisti sono tenuti per la loro appartenenza ad un albo, limitando il vincolo giuridico di fedeltà al datore di lavoro con il vincolo all'autonomia e al rispetto della deontologia professionale.

Che il contratto di lavoro giornalistico abbia caratteristiche particolari, dovendo sempre contemperare autonomia professionale e vincolo di subordinazione, lo si evince con chiarezza dall'esame delle sue singole norme che lo rendono un *unicum* nel panorama della contrattualistica collettiva.

Verifichiamo, quindi, queste specificità partendo dal cnlg Fieg-Fnsi per esaminare successivamente i contenuti del contratto Aeranti-Corallo-Fnsi e dell'accordo Uspi-Fnsi.

La Regolamentazione Contrattuale

(nei quotidiani, i periodici, le agenzie di stampa e le emittenti radiotelevisive di ambito nazionale)

La difesa della professionalità

La tutela del contenuto professionale della prestazione giornalistica si riscontra in tutta l'articolazione contrattuale. Oltre il richiamo alla legge istitutiva dell'Ordine Professionale, e al "diritto insopprimibile dei giornalisti alla libertà di informazione e di critica", di cui abbiamo già parlato, vi sono nel contesto contrattuale altri aspetti rilevanti che devono essere sottolineati. E' il caso per esempio dell'articolo 9 nel quale si stabilisce il così detto "diritto di paternità" del singolo articolo, ovvero il divieto di apportare modifiche ed integrazioni agli articoli o ai servizi firmati, senza il consenso del loro autore e l'obbligo di pubblicarlo non firmato quando l'autore dell'articolo non concordi con le modifiche.

E' il caso dell'articolo 34, di cui parleremo dopo, nel quale si prevede il diritto di ogni singolo giornalista di intervenire tramite il comitato di redazione quando ravvisi un pregiudizio alla propria funzione professionale e in tema di completezza dell'informazione.

E' il caso dell'articolo 44 (*rapporto tra informazione e pubblicità*), che riconosce il diritto dell'utente lettore ad una corretta informazione sempre facilmente distinguibile dal messaggio pubblicitario e che prevede l'obbligo di rendere chiaramente individuabile la pubblicità, anche attraverso precisa indicazione. In tale linea di chiarezza si inserisce il divieto di utilizzare come materiale pubblicitario gli articoli scritti dal giornalista nell'ambito della sua normale attività redazionale.

In questo quadro si inserisce anche la normativa sull'aggiornamento professionale che prevede diversi livelli di operatività: quello nazionale per iniziative concordate tra Fieg ed Fnsi, quello aziendale concordato tra comitato di redazione e azienda e quello individuale. A tale proposito la norma specifica che ciascuna azienda è tenuta a favorire la partecipazione dei singoli giornalisti a corsi di aggiornamento, seminari, iniziative culturali-professionali che riguardino le loro specifiche competenze.

Un'ultima annotazione deve essere fatta sul così detto diritto di esclusiva. La norma contrattuale prevede che quando il giornalista sia stato assunto con la clausola di esclusività non possa collaborare né assumere altri incarichi senza l'autorizzazione scritta del direttore e dell'editore, ma in ogni caso il giornalista, ancorchè in esclusiva, può sempre manifestare le proprie opinioni attraverso altre pubblicazioni di carattere culturale, religioso, politico o sindacale.

Il direttore e l'area di direzione

La figura del direttore svolge in ogni testata giornalistica un ruolo di centralità ineludibile. Non a caso è spesso paragonato, per i poteri che esercita, al comandante di una nave. Poteri che gli derivano in parte dalla legge, che imputa al direttore la responsabilità penale di tutti i reati realizzati a mezzo stampa, in parte e soprattutto dall'articolo 6 del contratto collettivo. Il direttore, come qualsiasi altro giornalista dell'azienda, è un giornalista dipendente, cui si applicano tutti i diritti e doveri derivanti dal contratto collettivo, ma possiede poteri, indicati dal contratto, che normalmente, in tutti gli altri settori produttivi, appartengono alla sfera decisionale dell'imprenditore. Infatti, in base all'articolo 6, è il direttore che propone le assunzioni e i licenziamenti dei giornalisti, ed è sua competenza specifica ed esclusiva "fissare ed impartire le direttive politiche e tecnico-professionali del lavoro redazionale, stabilire le mansioni del giornalista, adottare le decisioni necessarie per garantire l'autonomia della testata... dare le disposizioni necessarie al regolare andamento del servizio e stabilire gli orari".

In definitiva, con l'articolo 6 si determina una differenziazione di competenze all'interno di ogni azienda editoriale, in base alla quale, fermi restando i diritti gestionali e amministrativi

propri dell'imprenditore, tutto quanto attiene la gestione e l'organizzazione del lavoro giornalistico è sottratto alle possibilità di intervento dell'imprenditore e affidato al direttore.

Peraltro, la limitazione dei poteri imprenditoriali nella organizzazione del lavoro giornalistico e nella quotidiana fattura del prodotto è evidenziata dalle procedure indicate nell'articolo 6 sulla nomina del direttore. Infatti, la norma prevede che, fermi restando i suoi poteri contrattuali, le facoltà del direttore devono essere determinate da accordi da stipularsi con l'editore che non possono, comunque, risultare in contrasto con le norme sull'ordinamento professionale e con quelle contrattuali. Gli accordi tra editore e direttore "con particolare riguardo alla linea politica, all'organizzazione e allo sviluppo del giornale" devono essere comunicati integralmente al corpo redazionale "contemporaneamente alla comunicazione della nomina del direttore". Successivamente e quale suo primo atto il direttore, al momento dell'insediamento, illustra all'assemblea dei redattori i contenuti dell'accordo stipulato con l'editore e il programma politico-editoriale concordato. Da queste previsioni procedurali si deduce che il ruolo dell'imprenditore si limita alla scelta e alla nomina del direttore e alla indicazione in un documento scritto della linea politica del giornale. Spetta al direttore nella sua piena autonomia professionale e nell'ambito dell'incarico concordato con l'editore, provvedere quotidianamente a definire e coordinare i contenuti del giornale senza alcuna interferenza da parte dell'editore.

Nell'ambito della direzione di ciascuna testata il contratto individua l'area direzionale, composta oltre che dal direttore anche dagli eventuali condirettori e vicedirettori, i cui compiti specifici rientrano tra le competenze che il contratto assegna al direttore e con il quale devono, perciò, essere concordate caso per caso. Queste qualifiche, in quanto appartengono all'area direzionale, sono giuridicamente inquadrabili tra quelle apicali previste dal Codice civile (articolo 2095).

Le qualifiche e l'organizzazione del lavoro

Di norma l'organizzazione del lavoro redazionale che, come abbiamo visto, è affidata alla competenza esclusiva del direttore, sentito il comitato di redazione, si articola nella suddivisione di singoli servizi di competenza (interni, esteri, economia, cultura, cronaca ecc.) affidati alla responsabilità di capi servizio e coordinati da uno o più redattori capo.

Le qualifiche di ogni organico redazionale sono definite in alcuni articoli contrattuali, in particolare negli articoli 2 (*collaboratori fissi*), 11 (*qualifiche*), 12 (*corrispondenti*), 35 (*praticanti*).

La scala gerarchica prevede nel gradino più basso la figura del *praticante*, assimilabile in parte all'apprendista, che in quanto tale è tenuto a svolgere la pratica giornalistica a rotazione in tutti i settori produttivi della redazione e deve essere affidato per l'apprendimento alla guida di un caposervizio o da un redattore delegato (tutor). Il praticante è un lavoratore subordinato a tutti gli effetti ed ha tutti i diritti economici e normativi degli altri giornalisti, nei limiti indicati dall'articolo 35. Egli ha un particolare trattamento economico e matura il diritto al trattamento del redattore ordinario dal momento in cui dà comunicazione scritta all'azienda del superamento degli esami di idoneità professionale. Nel passaggio, quindi, da praticante a redattore non vi è risoluzione di rapporto, bensì continuità.

Al di sopra del praticante si colloca la fascia dei *redattori ordinari*, che sono suddivisi in due categorie: i redattori con più e quelli con meno di 30 mesi di anzianità professionale. E' bene precisare che l'anzianità professionale decorre dalla data di iscrizione all'albo e non coincide quindi con l'anzianità aziendale. Ai redattori possono essere affidate dal direttore le mansioni che lui ritiene più opportune e possono essere spostati da un servizio all'altro, sempre su decisione del direttore, ma ovviamente sempre nel rispetto dell'articolo 2103 del codice civile che vieta la possibilità di adibire un lavoratore a mansioni inferiori a quelle precedentemente svolte.

La norma contrattuale, tuttavia, a differenza della maggioranza dei contratti collettivi, non contiene una declaratoria della mansioni giornalistiche, limitandosi ad elencarne alcune (*vaticanista, informatore politico-parlamentare, critico, inviato* ecc.), alle quali, per l'impossibilità di definirne l'orario di lavoro giornaliero, è attribuita una particolare indennità. Questo vuoto

normativo non è certo casuale, non potendosi rigidamente delineare i confini e i contenuti di mansioni che variano da testata a testata, ma provoca molto spesso conflitti, anche giudiziari, sul demansionamento.

Subito dopo la fascia redazionale il contratto individua le qualifiche gerarchiche e professionali, a partire da quella del *capo servizio* (il giornalista a cui sia stata affidata la responsabilità di un determinato servizio e che ha la responsabilità gerarchica del lavoro di un certo numero di redattori e/o collaboratori fissi), al quale è assimilata quella di *redattore senior* (per "riconosciuta notevole esperienza") e, a salire, di *redattore capo* (il giornalista a cui sia affidata la responsabilità di coordinare il lavoro dei vari servizi redazionali).

Questa articolazione classica del lavoro redazionale si è arricchita nel tempo di nuove figure, in particolare mediante l'introduzione delle mansioni vicarie di *vice capo servizio* (a cui è assimilato il *redattore esperto*, intendendosi per tale il giornalista con una particolare esperienza e almeno 8 anni di permanenza nella qualifica di redattore ordinario), e di *vice capo redattore* e degli incarichi funzionali per le figure dell'*inviato* e del *capo redattore centrale*. Delle figure funzionali ci soffermeremo in seguito quando esamineremo la normativa sulla flessibilità, mentre, per quanto riguarda le figure vicarie, occorre specificare che non si tratta di qualifiche. Il *vice capo servizio* (scelto tra i redattori del servizio) e il *vice capo redattore* (scelto tra i capi servizio) sostituiscono rispettivamente il capo servizio e il capo redattore in caso di assenza di questi, ma normalmente svolgono le mansioni della loro qualifica di appartenenza.

Nell'organico redazionale devono essere ricompresi anche i *collaboratori fissi*, ovvero quei giornalisti che pur non fornendo opera quotidiana e pur non vincolati da un orario di lavoro, prestano la loro opera con continuità e in regime di subordinazione assicurando la copertura di uno specifico servizio giornalistico. Si tratta, in genere, di tutti quei giornalisti cui siano state affidate specifiche rubriche. La particolare forma di lavoro del collaboratore fisso trae origine dalla specificità del lavoro subordinato del giornalista, che può essere inserito attivamente e continuativamente nell'azienda editoriale, anche senza svolgere opera quotidiana, pur restando un lavoratore subordinato. In base alla norma contrattuale si riscontra una collaborazione fissa quando vi siano i requisiti del vincolo di dipendenza, della responsabilità di un servizio e della continuità della prestazione. Il vincolo di dipendenza è, ovviamente, inteso in termini molto attenuati e si concretizza quando il giornalista abbia messo a disposizione la propria opera in relazione alla specifica prestazione lavorativa che gli è stata richiesta. La responsabilità di un servizio consiste nell'impegno di redigere di norma e continuativamente articoli su specifici argomenti o compilare rubriche. Sulla base di queste precisazioni contrattuali è evidente che al collaboratore fisso non possono essere imposte né la presenza giornaliera in redazione, né l'osservanza di un orario di lavoro. Nella sostanza, la differenza tra un giornalista ex art. 1 (redattore a tempo pieno) e un giornalista ex art. 2 (collaboratore fisso) si riscontra proprio in questi elementi. Il giornalista ex art. 1 è obbligato a svolgere le proprie prestazioni quotidianamente, mentre il collaboratore fisso non è obbligato ad una presenza quotidiana. Ma esiste anche una differenza qualitativa delle prestazioni. Lo svolgimento della così detta attività di "cucina" redazionale, come la partecipazione alle riunioni di redazione, al "disegno" e all'impaginazione, alla scelta dei titoli ecc. è di competenza esclusiva del giornalista ex art. 1. Inoltre, mentre al giornalista ex art. 1 si chiede una prestazione temporale, al collaboratore fisso si chiede una somma di singole prestazioni (articoli, servizi ecc.).

E', infine, da richiamare la figura del *corrispondente*, ovvero del giornalista che assicura l'informazione da un comune, diverso da quello dove sono collocate la redazione centrale e le redazioni decentrate del giornale. In considerazione della diversa dimensione dei comuni italiani la norma contrattuale prevede trattamenti minimi differenziati sulla base della popolazione e secondo che si tratti di capoluoghi di regione, di provincia o di altri centri, classificati sulla base della popolazione.

Il corrispondente da un comune, da una provincia o da una regione non va confuso con il *corrispondente da Roma* di testate nazionali che hanno la redazione centrale in un'altra città o con i *corrispondenti dalle capitali estere e da New York*. Questi corrispondenti (art. 5) sono giornalisti a tempo pieno ai sensi dell'art. 1 del Cnl ed hanno perciò il trattamento economico e normativo del

redattore ordinario, a cui si aggiunge un'indennità compensativa del 15% della retribuzione mensile. I corrispondenti da Parigi, Londra, Bruxelles, Washington, Mosca, Pechino, Tokio, New York, Ginevra e Berlino hanno diritto al trattamento economico e normativo del capo servizio, con l'aggiunta, ovviamente, sempre dell'indennità compensativa del 15%.

Nell'organizzazione del lavoro giornalistico un ruolo sempre più rilevante ha acquisito nel tempo l'informazione locale, determinando la necessità di affiancare alla redazione centrale *redazioni decentrate* e *uffici di corrispondenza* sparsi sul territorio con il compito di realizzare le pagine dedicate alla informazione locale. Il contratto stabilisce che per *redazione decentrata* si deve intendere quella istituita in un comune diverso dalla sede della redazione centrale, con il compito di preparare quotidianamente e integralmente (comprendendo quindi anche la titolazione e l'impostazione del menabò) una o più pagine di cronaca locale, mentre per *ufficio di corrispondenza* si deve intendere quello istituito in un comune diverso dalla sede della redazione centrale o delle redazioni decentrate, dove si raccoglie e si coordina il materiale trasmesso dai corrispondenti e dagli informatori, per poi trasmetterlo nella sede dove si confezionano le pagine, che può essere la redazione centrale o una redazione decentrata.

Ovviamente, tutto il lavoro che si svolge nelle *redazioni decentrate* e negli *uffici di corrispondenza* deve fare sempre riferimento alla responsabilità del direttore e deve svolgersi nell'ambito dell'organizzazione del lavoro da questi fissato e delle direttive politiche e tecnico-professionali ricevute.

Nelle *redazioni decentrate* e negli *uffici di corrispondenza* il contratto individua una ulteriore figura che è quella del *pubblicista addetto alle redazioni decentrate e agli uffici di corrispondenza*. Si tratta di un ruolo che può essere svolto esclusivamente da chi è iscritto negli elenchi dei pubblicisti (e che in quanto tali esercitano altre professioni impieghi) ed appare quindi precluso ai giornalisti professionisti. In buona sostanza il giornalista pubblicista nelle redazioni decentrate e negli uffici di corrispondenza è tenuto a svolgere attività giornalistica continuativa e subordinata, ma con un orario di lavoro che non può superare le 24 ore a settimana. In conseguenza di questa limitazione di orario il pubblicista ha diritto a un particolare trattamento economico ridotto e a uno specifico trattamento normativo che è indicato nell'articolo 36.

Il comitato di redazione

Il comitato di redazione (art.34) è la rappresentanza sindacale aziendale dei giornalisti all'interno di ogni singola testata quotidiana e periodica. I suoi poteri, così come definiti nella norma contrattuale, sono, però, ben più ampi di quelli normalmente esercitati dalle RSU.

Oltre a vigilare sulla corretta applicazione delle disposizioni di contratto, a rappresentare gli interessi sindacali di ogni singolo giornalista e ad essere titolare in nome di tutta la redazione alla contrattazione integrativa aziendale, il comitato di redazione esercita funzioni di grande rilevanza, che sono precisate nel contratto. In particolare, il comitato di redazione deve essere chiamato ad esprimere il suo parere ed a formulare proposte su tutto quanto attiene l'organizzazione del lavoro redazionale, come ad esempio, la fissazione degli organici complessivi e di quelli dei singoli settori, i criteri per la loro realizzazione, l'utilizzo dei collaboratori fissi, la definizione degli orari di lavoro, le decisioni su trasferimenti, licenziamenti, mutamenti e assegnazione di mansioni e qualifiche. In generale, il comitato di redazione deve essere consultato su qualsiasi decisione che possa avere riflessi sui livelli dell'occupazione e può intervenire a difesa dell'autonomia della testata.

La norma contrattuale stabilisce che su tutto il complesso di decisioni che attengono all'organizzazione del lavoro redazionale debbano avvenire incontri ogni quindici giorni (termine ovviamente indicativo e non perentorio) tra il comitato di redazione e il direttore e specifica che qualunque decisione del direttore al riguardo deve essere portata a conoscenza del comitato di redazione 72 ore prima della realizzazione del singolo provvedimento, consentendo al comitato di redazione altre 72 ore per esprimere il proprio parere. La norma specifica che il parere del comitato di redazione è obbligatorio per le decisioni che riguardano i mutamenti di mansioni che possono portare a risoluzione del rapporto di lavoro da parte del giornalista.

Ciò non significa che negli altri casi è discrezione del direttore richiedere il parere del comitato di redazione. Il direttore è sempre tenuto a richiedere il parere del cdr, il quale può o meno esprimerlo, ma deve obbligatoriamente esprimerlo nei casi di mutamento di mansioni che possono portare a risoluzione del rapporto.

Il potere di intervento del comitato di redazione non si limita, però, alla sola organizzazione del lavoro redazionale, ma investe anche materie che attengono la complessiva attività aziendale. Infatti, il comitato di redazione può esprimere il suo parere, sempre preventivamente, sui programmi e le iniziative di ristrutturazione aziendale, sui trasferimenti di impianti e su ogni attività che investa la struttura dell'azienda e che possa recare pregiudizio alle prerogative dei giornalisti. Anche per l'esame di questi aspetti è indicata una precisa procedura. Fermo restando l'obbligo alla comunicazione preventiva da parte dell'azienda al cdr di 72 ore, la norma prevede che su questi argomenti si svolgano incontri bimestrali tra il rappresentante dell'azienda, il direttore e il comitato di redazione, integrato dai rappresentanti di ogni servizio (così detti delegati di settore) e delle redazioni decentrate che non fossero già rappresentate nel comitato di redazione.

Un ruolo imprescindibile, in particolare, è svolto dal comitato di redazione in occasione di crisi aziendale che comportano il ricorso alla riduzione di personale e agli ammortizzatori sociali. In questo caso il contratto delinea una precisa procedura di consultazione tra l'azienda e il comitato di redazione, che può essere assistito dall'associazione regionale di stampa territorialmente competente e dalla Federazione Nazionale della Stampa.

Infine, tra gli obblighi dell'editore nei confronti del comitato di redazione vi è quello di consegnare e illustrare annualmente il bilancio consuntivo dell'azienda, in coincidenza con il suo deposito presso la camera di commercio, così come previsto dalla legge, e tra i poteri del comitato di redazione vi è quello di intervenire sulla completezza dell'informazione, anche quando lo richieda un singolo giornalista, che abbia ravvisato una lesione della propria funzione professionale.

Le procedure indicate dalla norma contrattuale devono essere obbligatoriamente rispettate da parte dell'azienda ogniqualvolta intenda intervenire su materie specificamente richiamate. Interventi e decisioni unilaterali assunti dall'azienda senza l'attivazione delle procedure di consultazione realizzano, infatti un comportamento antisindacale e le decisioni prese possono essere annullate dal giudice del lavoro in base all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970 n. 300, che disciplina la repressione della condotta antisindacale. In presenza, perciò, di una violazione procedurale l'associazione regionale di stampa competente per territorio può ricorrere al magistrato, che entro 48 ore è tenuto a convocare le parti ed assumere sommarie informazioni, quando accerti la sussistenza della violazione, emana un decreto immediatamente esecutivo per far cessare il comportamento illegittimo e rimuoverne gli effetti.

Tutte le testate, che hanno almeno 10 giornalisti dipendenti eleggono un comitato di redazione. All'elezione del comitato di redazione partecipano tutti i giornalisti e i praticanti dipendenti dall'azienda editoriale e che lavorano nella testata e, ovviamente, tutti i giornalisti possono essere eletti. Di norma il comitato di redazione è composto da tre giornalisti eletti dalla redazione centrale ed è integrato, a tutti gli effetti: da un fiduciario professionista per ogni redazione decentrata o ufficio di corrispondenza con almeno 10 giornalisti; da un fiduciario eletto unitariamente da tutte le redazioni decentrate e tutti gli uffici di corrispondenza che abbiano meno di 10 giornalisti, da un fiduciario della redazione romana, ove esista e quando questa abbia almeno 5 giornalisti professionisti; da un fiduciario pubblicista eletto dai corrispondenti dai collaboratori fissi e dai pubblicisti delle redazioni decentrate degli uffici di corrispondenza.

Nelle testate con meno di 10 giornalisti dipendenti, al posto del comitato di redazione si elegge un fiduciario di redazione, che esercita gli stessi poteri del comitato.

Nelle aziende che pubblicano più testate periodiche la rappresentanza sindacale dei giornalisti ha un'articolazione diversa. I rappresentanti sindacali vengono eletti in ciascuna testata, purché la testata abbia almeno 6 giornalisti. In ogni testata con oltre 60 giornalisti e praticanti si eleggono 3 rappresentanti sindacali, nelle testate da 31 a 60, due e nelle testate da 6 a 30, uno. Tra tutte queste rappresentanze sindacali viene composto un organismo unico aziendale, che nelle aziende con meno

di 200 giornalisti dipendenti, deve essere di 3 rappresentanti. Nelle aziende con oltre 200 giornalisti il numero della rappresentanza unitaria è rimesso all'organizzazione sindacale interna.

La struttura della retribuzione

La retribuzione del giornalista è normalmente composta da una quota base e da elementi aggiuntivi determinati dalla particolarità della prestazione. La quota base è costituita dal così detto *minimo tabellare*, che varia da qualifica a qualifica, e dalla *indennità di contingenza*, ormai un residuo di un superato meccanismo di aggiornamento retributivo. Dai primi anni del dopoguerra in poi le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro avevano individuato un meccanismo di indicizzazione salariale che consentiva periodicamente di adeguare gli stipendi al costo della vita. In base a questo meccanismo nelle retribuzioni di tutti i lavoratori veniva inserita la indennità di contingenza. Con accordo interconfederale dell'8 luglio 1993, successivamente recepito dalla FNSI e dalla FIEG, il sistema di indicizzazione dei salari è stato abolito e l'indennità di contingenza è stata congelata ai valori dell'aprile 1992.

A queste due voci si devono aggiungere gli *aumenti periodici di anzianità*, nella misura del 6% calcolato sul minimo della qualifica di appartenenza maggiorato dell'indennità di contingenza, e nel numero massimo di quindici. Di questi, i primi tre scattano ad ogni biennio di permanenza nella stessa azienda, gli altri ad ogni successivo triennio.

La retribuzione base viene poi incrementata da altre voci legate alla particolarità della prestazione, come per esempio le maggiorazioni per *lavoro domenicale*, per il *lavoro festivo infrasettimanale*, per il *lavoro notturno* o per il *lavoro straordinario*. In merito a questo ultimo aspetto bisogna ricordare che, benchè il contratto collettivo preveda un orario di lavoro del giornalista di 36 ore a settimana, questo orario non deve intendersi come tassativo, bensì di massima, in considerazione della peculiarità della prestazione giornalistica. Non a caso la norma sull'orario di lavoro si apre con una dichiarazione in cui si afferma che "le parti concordano nel ritenere che l'esercizio dell'attività giornalistica rende difficile l'esatta determinazione del numero delle ore di lavoro e della loro distribuzione".

Proprio questa difficoltà favorisce in molte aziende l'uso della forfettizzazione del lavoro straordinario e lo stesso contratto collettivo esclude dall'osservanza dell'orario tutte le qualifiche e le funzioni di vertice dell'organizzazione redazionale e tutte quelle mansioni che vengono normalmente svolte all'esterno della redazione. Per tutti i giornalisti che ricoprono tali incarichi viene riconosciuta una *indennità compensativa*.

Molto spesso ai minimi tabellari si aggiungono *superminimi aziendali* (previsti dai contratti integrativi aziendali), e *superminimi individuali*, contrattati direttamente tra il singolo giornalista e il suo editore.

La retribuzione del giornalista si completa con la *tredicesima mensilità* (una mensilità aggiuntiva pari ai 30/26 della retribuzione mensile), percepita insieme alla retribuzione di dicembre, e con la *indennità redazionale* e relativa *aggiunta*, un particolare istituto economico, di fatto congelato nei rinnovi dell'ultimo ventennio e che consiste in una cifra, differenziata per qualifica, che il giornalista percepisce nel mese di giugno.

Al momento della risoluzione del rapporto il giornalista ha diritto al *trattamento di fine rapporto* (TFR), il cui meccanismo di calcolo ormai regolato dalla legge (articolo 2120 del Codice Civile) è identico per tutti i lavoratori, nonché *all'indennità di mancato preavviso*, quando la risoluzione del rapporto avvenga per fatto dell'editore o per raggiunti limiti di età. *L'indennità di mancato preavviso*, che sostituisce un vecchio istituto contrattuale, la così detta "indennità fissa", consiste in un certo numero di mensilità che varia in relazione alla qualifica ricoperta al momento della risoluzione del rapporto.

La clausola di coscienza

Tra le peculiarità del contratto giornalistico vi è la così detta clausola di coscienza, definita nell'articolo 32 come "legittimi motivi di risoluzioni del rapporto". Si tratta di una disposizione inserita nel contratto sin dal 1913, ampliata e aggiornata nel tempo, che rappresenta un significativo

strumento di difesa del lavoro giornalistico e di rivendicazione dell'autonomia professionale di ogni redattore e che travalica il mero aspetto economico.

In sostanza si concretizza nella possibilità per il singolo giornalista di dimettersi dal giornale con diritto, oltre che al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità di mancato preavviso, quindi "per fatto dell'editore", ogni qualvolta ci sia un sostanziale cambiamento dell'indirizzo politico del giornale, ma anche quando l'opera del giornalista sia stata utilizzata in un altro giornale della stessa azienda in maniera tale da menomarne la sua dignità professionale e, comunque, ogni qualvolta si sia creata per responsabilità dell'editore una situazione incompatibile con la sua dignità.

La giurisprudenza accumulatasi negli anni su questa materia, pur scarsa, sembra confermare l'indirizzo generale in base al quale il cambiamento di linea politica di un giornale può anche non essere formale. Importante e rilevante è che il giornale abbia nella sostanza modificato la sua linea politica e che comunque "in un certo momento del rapporto, il giornalista ritenga la linea politica del giornale incompatibile con la sua dignità e libertà professionale", dimostrandolo "tramite l'accertamento di fatti e circostanze che, traendo origine dal mutato orientamento politico del giornale, siano obiettivamente sintomatiche della improseguibilità della collaborazione tra le parti. E poiché tale situazione viene a determinarsi progressivamente, si dovrebbe provare da parte del giornalista di essere stato in più circostanze oggetto di pressioni o di interventi limitativi della propria libertà di espressione ad opera del direttore o della proprietà del giornale; oppure, provare che in più occasioni i servizi e gli articoli svolti sono stati ragioni di richiamo o di vivo dissenso da parte dello stesso direttore o della stessa proprietà e comunque ... ogni altra eventuale circostanza dalla quale inequivocabilmente possa trarsi la conclusione di una definitiva rottura del rapporto politico tra il giornalista e il giornale qualificante la reciproca collaborazione" (Pret. Milano, 26 aprile 1975; Bettiza e altri contro *Il Corriere della Sera*).

Un altro problema posto dall'interpretazione della norma riguarda i tempi, ovvero stabilire sino a quando il giornalista possa invocare il legittimo motivo di risoluzione del rapporto di lavoro. La magistratura al riguardo richiede che ci sia la tempestività delle dimissioni rispetto al fatto contestato e che debba riscontrarsi immediatezza tra il mutamento di indirizzo politico di un giornale e le dimissioni del giornalista.

Gli strumenti della flessibilità

Nel contratto collettivo sono stati introdotti elementi innovativi nell'organizzazione del lavoro, con lo scopo di coniugare le esigenze di una maggiore flessibilità nell'esercizio dell'attività professionale resa in regime di lavoro subordinato con le garanzie di autonomia tipiche della professione giornalistica.

In particolare, con la regolamentazione dei contratti a termine, dei contratti a tempo parziale, del ricorso al lavoro temporaneo, con l'introduzione nell'art.4 della possibilità di lavorare per più testate e la previsione nell'art.11 di funzioni a termine.

I contratti a termine (art.3). I contratti a termine, ovvero limitati in un tempo predefinito, erano regolati dalla L.230 del 1962 che stabiliva il principio fondamentale in base al quale il contratto di lavoro subordinato dovesse ritenersi sempre a tempo indeterminato. Di conseguenza, il contratto a termine era considerato un'eccezione possibile soltanto nei casi tassativamente previsti dalla legge.

Successivamente, la rigidità della disposizione legislativa è stata superata dalla L.56 del 1987 che ha rimesso alla disponibilità dei soggetti deputati alla contrattazione collettiva la possibilità di prevedere nuove fattispecie di contratti a termine. In base a questa norma, il contratto collettivo giornalistico, al fine di favorire la riassunzione di giornalisti disoccupati, aveva incluso tra le causali in cui è possibile stipulare contratti a termine, quella di assunzione di giornalisti iscritti nell'elenco nazionale dei disoccupati, ma aveva individuato anche altre situazioni possibili, ovvero nella fase di avviamento di nuove iniziative editoriali; per sostituire giornalisti assenti per ferie; per

sostituire giornalisti assenti per aspettativa; per sostituire giornalisti assenti ai sensi degli artt.6 e 7 della legge 9 .12.77 n.903 (adozione e affido) o in aspettativa ai sensi della legislazione sulla maternità.

In aggiunta a queste, erano previste ulteriori possibilità di assunzione con contratto a termine: nella fase di sviluppo di nuove iniziative editoriali; nella fase di avviamento e sviluppo di iniziative multimediali; per fronteggiare situazioni imprevedibili che richiedano temporanee integrazioni degli organici redazionali, previa informativa al Cdr; per l'assunzione di direttori, condirettori e vicedirettori.

Le disposizioni sulla contrattazione a termine sono state, però, 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, sono state registrate 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 introdotte con il contratto del 26 marzo 2009, tenendo presente che, ovviamente, l'obbiettivo sindacale 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 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 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 normativa contrattuale esclude 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 giornalisti 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', anche, prevista, sempre nell'ottica di favorire la stabilizzazione dei giornalisti precari, la possibilità, demandata a livello aziendale, di accordi, che devono 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 hanno più di 20 giornalisti dipendenti e fino a 50 il limite alle assunzioni con contratto a termine è 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 hanno oltre 100 giornalisti dipendenti a tempo pieno. Non sono, 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 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 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 per tutti coloro che hanno un contratto a termine superiore ai 24 mesi.

Il lavoro a tempo parziale. Il contratto di lavoro a tempo parziale, sia orizzontale (con riduzione dell'orario giornaliero) o verticale (con riduzione dell'orario settimanale o mensile), inizialmente limitato alle sole aziende editrici di periodici è oggi esteso a tutti i media. Sul piano legislativo la materia è regolata dal decreto legislativo. 25.2.2000 n.61 e da successive integrazioni. Fermo restando che il giornalista con rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto all'integrale trattamento economico e normativo contrattualmente previsto per il giornalista a tempo pieno, riproporzionato sull'impegno orario di lavoro, la norma del contratto tende a garantire, in particolare, i passaggi dal tempo pieno al tempo parziale. La trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo pieno in essere in un rapporto part-time, non rientra nella disponibilità unilaterale dell'editore, ma deve sempre essere il risultato dell'incontro di due volontà, quella del singolo giornalista e quella del datore di lavoro, anche in questo caso "sentito il direttore", che ha la responsabilità unica dell'organizzazione del lavoro.

In presenza di una trasformazione del rapporto da full-time a part-time, deve essere indicato un termine alla durata del rapporto part-time, ma la norma prevede che ad ogni scadenza il contratto possa essere rinnovato, sempre con il consenso delle parti.

Inoltre, si deve ricordare che quando in un'azienda si presentino occasioni di assunzioni a tempo pieno si dovrà prioritariamente verificare le possibilità di trasformazione a full-time dei contratti part-time esistenti.

Quando il rapporto di lavoro parziale sia "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) deve 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.

E' previsto anche 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%.

I contratti di somministrazione lavoro. Si è a lungo dibattuto sulla possibilità di utilizzo per il lavoro giornalistico nelle aziende editoriali, della legge 24.6.97 n.196 che regolamentava i contratti di fornitura di lavoro temporaneo, il cosiddetto lavoro interinale. La sua introduzione del contratto giornalistico ha trovato giustificazione nella necessità di favorire il rientro in attività dei giornalisti disoccupati. Lo spirito della legge era, infatti, quello di creare ulteriori possibilità di allargamento del mercato del lavoro. La materia è stata successivamente oggetto di un ulteriore intervento legislativo (D.Lgs. 10 settembre 2003 n.276) che ne ha cambiato anche la denominazione definendoli contratti di somministrazione lavoro. La nuova formulazione contrattuale, che si è adeguata al 4° di legge, ribadisce 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 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 del nuovo 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.

Il contratto di somministrazione lavoro garantisce integralmente al giornalista il trattamento economico e normativo del contratto nazionale e degli accordi integrativi aziendali applicati nell'azienda in cui è chiamato a prestare temporaneamente servizio. Gode di tutti i diritti sindacali. Le sue prestazioni lavorative non possono essere utilizzate per sostituire personale in sciopero.

Ciò premesso, il ricorso al lavoro interinale, che è di fatto un contratto a tempo determinato, non è una fattispecie aggiuntiva a quelle previste per la stipula di contratti a termine, bensì una possibilità alternativa e sostitutiva degli stessi contratti a termine. Di conseguenza, le aziende editoriali in presenza delle causali previste dall'art.3 possono optare tra la stipula diretta di un contratto a termine o l'assunzione tramite un contratto di somministrazione lavoro. In ogni caso, come si è già specificato, contratti a termine e contratti interinali, sommati, non possono superare le soglie percentuali definite contrattualmente.

Lavoro per più testate (art.4). Il più rilevante nodo che è stato affrontato nella rinnovazione contrattuale firmata il 26 marzo 2009 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, senza, però, recidere il rapporto giornalista-testata di assegnazione e senza cancellare i vincoli e le garanzie che legano il giornalista 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. Pur venendo incontro alle esigenze di maggiore articolazione nell'espletamento delle proprie funzioni, la normativa non elimina 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.

E' 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, il contratto prevede 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, devono 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, possono 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, devono essere rispettate le disposizioni dell'art.2103 del C.C. che vietano il demansionamento e devono essere rispettate le dipendenze gerarchiche delle singole testate ed è richiesto 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 norma prevede che, proprio a seguito delle modifiche contrattuali, devono essere armonizzate le intese aziendali che regolavano in precedenza la stessa materia.

Cessione del contratto e distacco. Nell'ambito della possibilità di utilizzare la prestazione lavorativa di un giornalista per un'altra testata è stata regolamentata 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.

Non potendo abolire la norma di legge, il contratto giornalistico l'ha sostanzialmente modificata, 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 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.

Le funzioni a termine (art.11). In tema di flessibilità deve essere segnalata la previsione, al fianco delle normali qualifiche, di funzioni a termine per due specifiche prestazioni.

E' classificato come incarico funzionale quello di *capo redattore centrale*, che pertanto può essere assegnato per un periodo predeterminato e concordato. Il giornalista che ricopre un incarico funzionale ha diritto a percepire, limitatamente alla durata dell'incarico, una indennità di funzione il cui importo deve essere determinato d'intesa con l'editore. Al termine dell'incarico, il giornalista torna a svolgere le mansioni proprie della qualifica di provenienza, ma può, a sua scelta optare per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, nel qual caso avrà diritto a percepire, oltre al tfr maturato, anche una particolare indennità pari a 10 mesi di retribuzione, maggiorata del 50 per cento.

Anche quella dell'*inviato* non è più, come in precedenza, una "mansione", ma è regolata come un incarico funzionale. Qualsiasi giornalista può essere chiamato, per un determinato avvenimento o per un determinato periodo, a svolgere la funzione di inviato. Per il tempo in cui svolge la funzione, ha diritto ad un particolare trattamento economico.

Resta, tuttavia, nel contratto la figura residuale dell'*inviato speciale*, nella quale rientrano tutti coloro che al momento dell'entrata in vigore del contratto 11 aprile 2001 ricoprivano la relativa mansione e che continuano a mantenere lo status maturato con i relativi trattamenti economici e normativi, e che, quando non sono impegnati in servizi esterni, continuano a prestare la loro opera in redazione in mansioni che richiedano le loro competenze professionali e, comunque, "alle dirette dipendenze del direttore.

Il lavoro nei giornali on line

Lo sviluppo dei siti informativi on line, una nuova realtà editoriale favorita dall'esplosione di Internet, aveva spinto le parti ad individuare nell'ambito della contrattazione nazionale, in occasione del rinnovo dell'11 aprile 2001 (contratto 2001-2005) una regolamentazione ad hoc (Allegato N) per i giornalisti che vi lavorano. La normativa non poteva certamente ritenersi esaustiva, ma assicurava risposte fondamentali soprattutto a chi da tempo operava nelle testate e nei giornali on line senza alcun riconoscimento professionale, normativo ed economico del suo lavoro.

Che anche l'intervento nel settore multimediale dovesse rientrare nelle occasioni di verifica tra le parti lo si era specificamente previsto al primo punto dell'accordo, laddove si prevedeva l'obbligo per le aziende editoriali di fornire "agli organismi sindacali dei giornalisti le informazioni relative alle loro iniziative multimediali".

Quella normativa aveva il pregio di introdurre una definizione del lavoro giornalistico on line (oggi cancellata) che rispondeva all'esigenza di chiarire con precisione cosa si dovesse intendere per lavoro giornalistico e di escludere, quindi, dall'ambito di applicazione dell'accordo tutte quelle altre figure e prestazioni che, pur presenti in maniera consistente nei siti on line, non possono assimilarsi alla tipicità del lavoro giornalistico. L'accordo, infatti, prevedeva che "il presente protocollo si applica ai redattori di nuova assunzione utilizzati nelle redazioni di giornali elettronici per la ricerca, elaborazione, commento, invio e verifica delle notizie ed elaborazione di ogni altro elemento di contenuto giornalistico relativo alla ricerca e predisposizione degli elementi multimediali ed interattivi da immettere direttamente nel sistema. Non sono considerate di pertinenza giornalistica prestazioni attinenti alle informazioni di servizio, pubblicitarie e di contenuto commerciale". Una formulazione cancellata nel contratto vigente, ma che in presenza di contenzioso, anche giudiziario, può essere a buon diritto richiamata quale strumento interpretativo. 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.

Da aprile 2009 l'allegato N) è stato abolito e dalla stessa 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 in

precedenza l'incarico di coordinatore. Ad essi, sempre a partire da aprile 2009, è riconosciuto l'equivalente trattamento economico (minimo tabellare + indennità di contingenza) previsto per la qualifica di appartenenza. Sempre 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 prima il 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 prestatato nelle festività infrasettimanali. L'abolizione dell'allegato N) ha comportato anche il venir meno dei limiti numerici previsti per la costituzione della rappresentanza sindacale oltre al venir meno dei limiti posti alla sua attività. In tutte le testate on line è possibile eleggere un comitato o un fiduciario sindacale. I fiduciari e i comitati di redazione delle testate on line hanno tutti i poteri di intervento previsti dall'art.34.

Le innovazioni tecnologiche

All'inizio degli anni '80 il settore editoriale ha imboccato la via di una intensa rinnovazione tecnologica che in pochi anni ha rivoluzionato l'intero processo produttivo. La macchina da scrivere e la linotype, tradizionali emblemi del lavoro giornalistico e tipografico, sono state sostituite dal computer e da software sempre più sofisticati che hanno consentito una impensabile accelerazione dei tempi di produzione nella scrittura degli articoli, nella fase di impaginazione e titolazione, nella possibilità di lavorazione di materiale tipografico e iconografico.

Di fronte alla prospettiva di un cambiamento produttivo rivoluzionario, dagli esiti non prevedibili, l'organizzazione sindacale dei giornalisti si è preoccupata di inserire nel corpo contrattuale una complessa architettura di procedure e di limiti volti a garantire l'autonomia professionale del singolo giornalista, del singolo servizio, della singola redazione, e la non sovrapposizione di ruoli e mansioni tra lavoro giornalistico e lavoro poligrafico.

Molte delle iniziali preoccupazioni sono ovviamente con il tempo venute meno e oggi lo sviluppo tecnologico è generalmente accettato in tutte le redazioni. Rimane, a garanzia del lavoro giornalistico, una copiosa intelaiatura normativa presente nell'articolo 42 e nell'allegato E del contratto.

Principio fondamentale che presiede le modificazioni tecnologiche è l'impegno del singolo giornalista ad utilizzare le nuove tecnologie con le caratteristiche proprie della professione giornalistica per elaborare testi redazionali o per intervenire sul materiale proveniente nel sistema da fonti esterne (di norma l'informazione di agenzia).

Sul piano delle garanzie la norma contrattuale prevede che deve essere sempre assicurata la "segretezza" del lavoro giornalistico mediante l'adozione di chiavi di accesso, di memorie riservate o di altri accorgimenti tecnici; l'obbligo di conservare in memoria per almeno 72 ore tutti i testi destinati alla pubblicazione con l'indicazione dell'autore del testo originario e di tutti coloro che vi hanno apportato modifiche; la previsione di diversi livelli di accesso agli archivi di servizio a secondo dei gradi di competenza; l'obbligo di informazione preventiva su programmi tipografici che possano interagire sul sistema editoriale; l'obbligo di misure per salvaguardare il mantenimento dei testi in memoria in caso di guasto del sistema.

E' vietata la possibilità di inviare in produzione testi giornalistici che non siano stati preliminarmente esaminati dalla redazione secondo le specifiche responsabilità e competenze.

Inoltre è previsto che la partecipazione dei redattori al processo di videoimpaginazione, oggi realizzato integralmente in redazione, deve limitarsi nei quotidiani all'ideazione delle pagine e ad eventuali successivi interventi di modifica o di verifica. Nei periodici, invece, la videoimpaginazione è affidata alla figura del redattore grafico, che ha il compito di ideare, progettare e realizzare le pagine secondo i criteri tipici della sua professionalità, mentre restano di competenza dei lavoratori grafici, su indicazione del giornalista, gli interventi di carattere tecnico-produttivo.

La norma prevede anche garanzie procedurali. Le aziende che intendono avviare processi di rinnovazione tecnologica devono definire un piano da presentare alle organizzazioni sindacali. Entro 15 giorni dalla presentazione del piano, deve essere avviato il confronto in sede aziendale tra azienda direttore e comitato di redazione, eventualmente, se richiesto, con l'assistenza delle Organizzazioni nazionali.

Ad ulteriore garanzia, qualora in sede di confronto aziendale dovessero insorgere contrasti sull'applicazione delle disposizioni contrattuali, si può, su iniziativa di una delle parti aziendali, spostare il confronto a livello nazionale.

Tra gli aspetti rilevanti della normativa sulle tecnologie si devono segnalare le disposizioni sulla tutela della salute e in particolare l'istituzione di un Osservatorio per lo studio dei problemi connessi alla prevenzione e alla tutela della salute dei giornalisti in relazione all'uso di sistemi tecnologici. L'osservatorio, costituito paritariamente, ha il compito di svolgere indagini sugli ambienti di lavoro e di compiere ricerche mediche ed ergonomiche al fine di fornire alle parti indicazioni precise per favorire i rinnovi tecnologici delle redazioni.

L'introduzione di innovazioni tecnologiche deve essere preceduta dalla eventuale trasformazione degli ambienti di lavoro alla luce di quanto concordato tra le parti e tutti i giornalisti devono essere sottoposti preventivamente e periodicamente ad esami medici di controllo predefiniti e anch'essi concordati a livello sindacale.

Nel quadro delle misure a tutela della salute si pongono le disposizioni sui limiti del lavoro al videoterminale. In primo luogo, una precisa disposizione contrattuale prevede che il giornalista deve essere esentato dall'uso del videoterminale quando lo richieda una comprovata inidoneità certificata da strutture mediche specializzate. Inoltre, alla luce della direttiva comunitaria in materia e dei conseguenti provvedimenti legislativi, le parti hanno voluto affrontare in sede contrattuale un problema che riveste un particolare rilievo nel lavoro giornalistico. L'uso di videoterminali è generalizzato in tutte le aziende editoriali ed ha modificato il modo stesso di fare giornalismo. Attraverso tecnologie, sempre più sofisticate, il flusso di notizie e informazioni che arriva nelle redazioni si è decuplicato nel giro di pochi anni, provocando un ampliamento del lavoro di «cucina» redazionale, il cosiddetto lavoro al desk, e attenuando nello stesso tempo il rapporto diretto tra il giornalista e le fonti di informazione, rendendo estremamente difficile una verifica delle fonti stesse. Questa nuova realtà produce inevitabili effetti negativi sul piano della salvaguardia della salute fisica, ma anche sulla professionalità dei giornalisti.

La soluzione al riguardo individuata (art. 7) si inserisce, considerando la complessa articolazione e diversificazione del lavoro giornalistico, in un processo di revisione dell'organizzazione del lavoro più adeguato alle esigenze professionali e di salvaguardia della salute dei giornalisti.

Si demanda, infatti, al direttore il compito di programmare, per i giornalisti che normalmente svolgono la loro attività al desk redazionale, periodi di turnazione, sulla base delle specifiche esigenze delle redazioni, che consentano almeno per un giorno alla settimana lo svolgimento di altre mansioni professionali, eventualmente anche con l'uso di videoterminali, ma esclusivamente per la stesura di articoli di propria elaborazione. Una norma, quindi, estremamente flessibile che tiene conto della specificità del lavoro giornalistico e che ha lo scopo di frenare la tendenza a dividere il giornalismo in due categorie, una di serie a, il giornalismo degli inviati e delle firme, una di serie b, il giornalismo anonimo della cucina.

Le sinergie editoriali

Il processo sinergico, ovvero l'utilizzazione dello stesso materiale giornalistico per più testate, è un fenomeno ormai diffuso nell'editoria quotidiana poiché, favorendo consistenti economie, assicura la possibilità di sopravvivenza a testate e aziende marginali e consente la nascita in aree ristrette di mercato di nuove iniziative editoriali, che per la loro limitata diffusione non potrebbero mai nascere con i tradizionali sistemi di produzione del giornale. Tuttavia esiste un pericolo, del tutto evidente, insito nell'accentuazione dei processi sinergici. In primo luogo si pone un problema di salvaguardia dell'occupazione: quando una sinergia si realizza tra testate esistenti si

crea, se la sinergia non è indirizzata ad un arricchimento del prodotto, un'eccedenza negli organici giornalistici. Ma non è questo il solo problema. Lo scambio di materiale sinergico tra testate, quando supera i limiti di compatibilità, rischia di modificare l'immagine, il patrimonio culturale, le caratteristiche tipiche delle singole testate, intaccandone la stessa autonomia. Esiste, pertanto, un problema di salvaguardia dell'autonomia delle singole testate a garanzia della professionalità dei corpi redazionali e degli stessi utenti-lettori. L'obiettivo della normativa contrattuale sulla regolamentazione delle sinergie è quello di individuare soluzioni che possano contemporaneamente salvaguardare gli interessi dei lettori, le professionalità dei giornalisti e le necessità economico-gestionali delle imprese, soprattutto in presenza di una fenomenologia molto differenziata che non consente l'individuazione oggettiva di limiti di compatibilità nell'utilizzazione sinergica di materiale giornalistico che possano adattarsi a tutte le realtà.

La norma definisce un itinerario procedurale, a livello nazionale e aziendale, che permette di costruire i processi sinergici, definendone di comune accordo e caso per caso i limiti di compatibilità e le garanzie necessarie. Si assicura così alle organizzazioni sindacali un'ampia possibilità di intervento rendendo i giornalisti partecipi delle varie fasi di ogni processo di formazione di un piano sinergico.

La norma si apre con una elencazione, che deve ritenersi tassativa, degli obiettivi che un piano sinergico deve porsi e che sono: l'economicità delle gestioni, il recupero produttivo, lo sviluppo del pluralismo, il miglioramento della qualità dell'informazione, l'ampliamento della diffusione dei giornali, la nascita di nuove iniziative. Obiettivi che devono essere perseguiti tutelando l'occupazione, valorizzando la professionalità giornalistica e garantendo le caratteristiche tipiche delle testate.

Ogni redazione deve avere a disposizione gli strumenti tecnici per intervenire sul materiale sinergico proveniente dall'esterno, e i piani devono rispettare l'autonomia professionale di ogni singolo giornalista e prevedere che sia possibile conoscere sempre la utilizzazione finale di ogni articolo.

Solo in questo ambito di obiettivi e di garanzie le aziende possono procedere a realizzare processi sinergici, previa elaborazione di un piano, alla cui definizione partecipano i direttori delle testate interessate, piano che comunque deve assicurare l'autonomia dei direttori, la valorizzazione di tutti i giornalisti e il «ruolo attivo» delle redazioni, escludendosi, quindi, la possibilità che vi siano redazioni destinate solo a ricevere passivamente materiale sinergico prodotto da altre redazioni.

Una volta definiti, i piani aziendali vengono trasmessi ai comitati di redazione interessati e alle organizzazioni sindacali, territoriali e nazionali, oltre che alla Fieg.

Il confronto sul piano avviene a livello aziendale, ma qualora dovessero insorgere contrasti «le questioni, su iniziativa di una delle parti, potranno essere rimesse alla cognizione delle organizzazioni stipulanti per gli esami degli aspetti controversi».

In casi di particolare conflitto e quando la mancata intesa riguardi casi di rilevanza nazionale, si può fare ricorso al Ministero del lavoro, al quale si riconosce una funzione arbitrale.

Vi è, infine, da sottolineare la previsione, a proposito di sinergie, della non obbligatorietà per i giornalisti di fornire prestazioni multimediali esterne al settore della stampa, in pratica uno sbarramento all'utilizzazione sinergica di articoli e servizi di giornalisti dipendenti da quotidiani o periodici a favore di emittenti radiotelevisive e viceversa.

I services giornalistici

Tra le tante nuove iniziative rese possibili dallo sviluppo delle tecnologie comunicative vi è il fiorire del fenomeno dei cosiddetti services, che assicurano alle aziende editoriali la possibilità di affidare ad altri soggetti imprenditoriali la confezione di parti del proprio prodotto giornalistico, con il rischio evidente di una riduzione degli organici redazionali e il pericolo di perdita di ruolo e autonomia della singola testata.

La norma contrattuale, che reca il titolo "Dichiarazione congiunta" (Allegato M), prevede che il ricorso a società di servizi o cooperative deve essere finalizzato all'arricchimento del prodotto

informativo, al miglioramento della qualità dell'informazione, all'ampliamento della diffusione, in una prospettiva di tutela dell'occupazione, e nel rispetto della legislazione che vieta l'interposizione di mano d'opera.

Inoltre, la realizzazione del materiale informativo integrativo deve essere affidata a strutture che attestino di applicare il contratto giornalistico. La centralità operativa delle redazioni deve essere garantita, oltre che dal controllo dei direttori responsabili, dalla possibilità di disporre interventi redazionali per esigenze tecniche ed editoriali. I Comitati di Redazione devono essere informati sul contenuto e la finalità delle iniziative, per poter esprimere i pareri preventivi di competenza. L'arricchimento informativo cui i services si devono collegare, deve infine avvenire "nella salvaguardia dell'attualità, con la cadenza delle uscite per i quotidiani, e - per i periodici - con riferimento alle specifiche caratteristiche, secondo le esigenze della testata".

La norma contrattuale è arricchita da una dichiarazione del ministro del lavoro, che, pur testimoniando la difficoltà per le parti di regolamentare un argomento certo spinoso, ne facilita la corretta interpretazione. Vi si chiarisce, infatti che "il ricorso a società di servizi e cooperative riguarda la realizzazione di materiale integrativo: pagine, fascicoli ed inserti."

La Multimedialità

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

La 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, deve delineare gli organici necessari, la nuova organizzazione del lavoro, le modalità attraverso le quali si intendono realizzare 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 deve sempre garantire il rispetto dell'autonomia professionale del singolo giornalista, al quale non possono in nessun caso essere richieste prestazioni che non siano di natura giornalistica, come quelle a carattere pubblicitario o commerciale. Inoltre, devono 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 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.

Il regolamento di disciplina

Come è noto il regolamento di disciplina rientra tra le disposizioni che lo Statuto dei lavoratori pone a garanzia dei lavoratori.

Ogni lavoratore subordinato è vincolato all'osservanza sia degli obblighi contrattuali sia degli obblighi di legge, in particolare degli articoli 2104 e 2105 del C.C. che si riferiscono alla diligenza del prestatore di lavoro e all'obbligo di fedeltà.

A sua volta l'art.2106 del C.C. stabilisce che l'inosservanza di tali obblighi "può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari" da parte del datore di lavoro.

Questo potere di ogni imprenditore nei confronti dei suoi dipendenti e quindi di ogni editore nei confronti dei giornalisti ha trovato una limitazione nell'art.7 della Legge 20 maggio 1970 n.300 (statuto dei lavoratori), il quale ha previsto che le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata, "devono essere portate a

conoscenza del lavoratore mediante affissione in luogo accessibile a tutti". La stessa norma aggiunge che "essi devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano". Ciò significa che in assenza di regolamentazione della materia a livello di contrattazione collettiva il datore di lavoro può autonomamente redigere un disciplinare che trova immediata applicazione nella propria azienda. E' di tutta evidenza che, nell'ambito di questa cornice normativa e senza precisazioni normative contrattuali ogni editore sarebbe libero di imporre a suo piacimento norme disciplinari valide per i propri dipendenti, anche giornalisti. Questa possibilità è però oggi limitata dall'introduzione nel contratto collettivo del regolamento di disciplina che definisce garanzie ineludibili per tutti i giornalisti, vincola e limita il potere disciplinare degli editori, sostituisce automaticamente tutte le norme disciplinari che, a livello aziendale, sono state assunte dagli editori e che dovessero risultare difformi e peggiorative della normativa concordata a livello nazionale.

Tutto ciò premesso, ed entrando nel merito del regolamento concordato, si deve sottolineare come il potere disciplinare dell'editore sia stato limitato alle violazioni di norme di comportamento senza alcuna possibilità di interferenza sulla prestazione del lavoro e sui suoi contenuti professionali. In premessa, infatti, il regolamento esclude la possibilità di intervento dell'editore nel campo dei diritti e dei doveri fissati dalla legge istitutiva dell'Ordine e che rientrano nelle competenze disciplinari dei consigli regionali e nazionali dell'Ordine.

Inoltre, si prevede che l'azienda possa assumere un provvedimento disciplinare soltanto dopo aver sentito il direttore.

I provvedimenti disciplinari vanno dal rimprovero verbale, in presenza di lievi infrazioni, o quando il giornalista sia venuto meno agli obblighi derivanti dall'applicazione dell'art.7 (orario di lavoro), al rimprovero scritto in caso di recidiva o quando non abbia comunicato la sua assenza dal lavoro senza giustificato motivo, alla multa in presenza di gravi recidive per le violazioni precedenti, alla sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni quando si usino gli strumenti aziendali per lavori estranei all'attività dell'azienda o quando, per colpa grave, si procuri un danno di notevole entità al materiale aziendale, per finire al licenziamento, misura estrema, che può essere assunta in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, così come prevede la Legge 604 del '66, ovvero in presenza di una violazione del diritto di esclusiva sancito dall'art.8 del contratto.

Il diritto d'autore e la reprografia

La regolamentazione del diritto d'autore sta subendo una costante evoluzione legislativa anche su sollecitazione delle istituzioni comunitarie. Le parti contrattuali hanno voluto inserirsi nella discussione, formalizzando impegni reciproci che in prospettiva potranno portare a risultati certamente interessanti. Una norma del contratto, infatti, sottolinea l'intento comune di editori e giornalisti di individuare strumenti, anche legislativi, per garantire la regolamentazione del diritto d'autore nel settore dell'informazione e stabilisce, in relazione alla reprografia (le rassegne stampa su carta o realizzate su qualsiasi altro mezzo), che la relativa regolamentazione, comunque avvenga, per legge, accordo o altro, dovrà prevedere una suddivisione degli introiti economici tra giornalisti ed editori.

La contrattazione aziendale

Il contratto nazionale non esaurisce le possibilità di contrattazione collettiva. Infatti, al primo livello, quello nazionale, può aggiungersi un secondo livello, quello aziendale, che adatta la normativa nazionale alle condizioni aziendali, sviluppa le materie delegate dalla contrattazione nazionale, come per esempio la regolamentazione dell'aggiornamento professionale, introduce elementi normativi non regolati dal contratto nazionale. Ovviamente, per un principio di gerarchia delle fonti normative e di tutela del lavoro, la contrattazione di secondo livello non può modificare in senso peggiorativo istituti economici e normativi regolati dalla contrattazione nazionale.

La contrattazione aziendale si muove però entro limiti ben precisi che sono stati definiti in un accordo interconfederale del 1992 sottoscritto tra lo Stato e le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Questo accordo interconfederale, come tutti gli altri, non si è esteso automaticamente al settore giornalistico, in quanto né la Federazione della Stampa, né la Federazione degli editori sono rappresentate dalle organizzazioni che lo hanno sottoscritto. Tuttavia, i principi di quell'accordo sono stati, successivamente, recepiti in una norma (art.49) del contratto collettivo.

In base alle disposizioni dell'accordo interconfederale del '92 la contrattazione aziendale (art.46) deve avere durata quadriennale e non può sovrapporsi con quella di livello nazionale. Inoltre deve essere caratterizzata dalla "temporaneità di vigenza e dalla variabilità dei contenuti in relazione alle verifiche di consuntivo". Ciò significa che gli incrementi economici realizzati dalla contrattazione aziendale devono essere limitati nel tempo alla vigenza dell'accordo integrativo stesso e che, quindi, non hanno effetti ultrattivi dopo la scadenza concordata.

Le erogazioni economiche del livello aziendale non possono riguardare aspetti retributivi ripetitivi di quelli già definiti nel contratto collettivo e devono essere strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti, che abbiano come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di sviluppo delle professionalità ed altri elementi di competitività a disposizione delle aziende. In pratica gli aumenti aziendali sono legati al positivo andamento economico dell'impresa nel periodo interessato.

La Regolamentazione Contrattuale Nell'emittenza Locale

(il contratto Aeranti-Corallo il contratto Fieg-Fnsi per l'emittenza radiotelevisiva di ambito locale)

Il primo contratto collettivo per la regolamentazione del lavoro giornalistico nelle aziende radiotelevisive di ambito locale è stato sottoscritto dalla Federazione Nazionale della Stampa il 3 ottobre 2000 con il Coordinamento di Aer-Anti e Corallo, associazioni maggiormente rappresentative del settore dell'editoria radiotelevisiva locale, e può essere considerato un passaggio di rilevanza storica nella vita quasi secolare del sindacato dei giornalisti italiani.

Questo contratto (adeguato con accordo dell'11 luglio 2006 e rinnovato il 27 gennaio 2010), che si affianca al contratto stipulato dalla Fnsi con la Fieg è da considerarsi un contratto completo ed esaustivo che disciplina integralmente un particolare settore del mondo dell'informazione, quello dell'emittenza locale, e che ha ormai una sua vita autonoma e separata da quella del contratto tradizionalmente stipulato tra la Fieg e la Fnsi.

Anche il contratto per l'emittenza radiotelevisiva privata di ambito locale, come il contratto Fieg-Fnsi ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica, secondo i criteri fissati dall'accordo interconfederale 3 luglio 1993.

Questo contratto regola l'attività professionale giornalistica riferita allo specifico della radiotelevisione locale, coniugando le esigenze di flessibilità e di semplificazione dell'apparato normativo con quelle di difesa dei principi e dei valori della professione giornalistica. Non a caso nell'art.1 del contratto, come in quello Fieg-Fnsi, è richiamata la legge istitutiva dell'Ordine ed il diritto insopprimibile del giornalista alla libertà di informazione e di critica, a conferma che anche in questo settore e pur in presenza di un rapporto di lavoro subordinato, vale il principio della autonomia professionale. I diritti professionali sono anche garantiti dall'art.14 (modifiche, cessione e pubblicazione di articoli) che sancisce il "diritto di paternità" di ogni singolo servizio radiotelevisivo, mediante il divieto di apportarvi modifiche o integrazioni senza l'autorizzazione dell'autore del servizio stesso, e il "diritto di firma", attraverso il divieto di mandare in onda servizi firmati quando questi siano stati modificati senza il consenso del loro autore. Ne consegue che ogni teleradiogiornalista ha il diritto, in caso di dissenso, di fare ritirare, con la firma, la voce e l'immagine di un servizio già registrato.

Sempre nell'ambito delle tutele professionali deve essere, inoltre, inquadrata la normativa dell'art.30 (rapporto tra informazione e pubblicità) che obbliga a distinguere chiaramente tra messaggio informativo e messaggio pubblicitario e che pone il divieto di utilizzare, anche parzialmente, i servizi dei teleradiogiornalisti per trasmissioni a carattere pubblicitario. La stessa norma riconosce, fermo restando l'obbligo di effettuare una prestazione professionale che non comporti in alcun modo la firma, il diritto "insopprimibile" del giornalista di non prestare la sua voce e la sua immagine, purché esistano tempi minimi necessari per la sua sostituzione, quando siano diffusi servizi o notizie sulle quali abbia espresso un dissenso motivato. In particolare questo diritto è garantito quando non sia stata possibile da parte del giornalista una verifica adeguata delle fonti di informazione e quando la diffusione della notizia o del servizio possa, per i suoi contenuti, mettere a repentaglio la deontologia professionale del giornalista stesso.

Sempre in base al principio della chiarezza informativa con particolare attenzione ai diritti dell'utente radiotelevisivo, la stessa norma prevede, da un lato che l'azienda deve informare gli organismi sindacali sulla natura di eventuali trasmissioni in convenzione, dall'altro che ogni trasmissione a contenuto informativo ed ogni rubrica giornalistica realizzate all'esterno della redazione, in regime di convenzione devono essere segnalate al pubblico come prodotto proveniente dall'esterno con l'indicazione delle generalità del committente.

Ciò premesso, esaminiamo più nel dettaglio i contenuti principali di questo contratto, che possono essere così riassunti per capitoli:

Qualifiche – Direttore – Praticantato. A differenza del contratto Fieg-Fnsi e in considerazione della ridotta dimensione della maggior parte delle emittenti radiotelevisive locali, sono previste soltanto quattro qualifiche (art.2), di cui due legate all'anzianità nel settore giornalistico e che prescindono dalla qualificazione professionale (professionista, pubblicista, praticante).

La prima di queste è quella del *teleradiogiornalista con meno di 24 mesi di attività* nel settore giornalistico.

La seconda è quella del *teleradiogiornalista con oltre 24 mesi di attività*, il cui trattamento minimo economico si articola su due livelli differenziati, uno per il settore radiofonico e uno per quello televisivo.

A queste due qualifiche, legate all'anzianità, si aggiunge quella del *coordinatore redazionale*, prevista in funzione della dimensione della struttura giornalistica dell'azienda, che ha il compito di coordinare gerarchicamente il lavoro della redazione. Il coordinatore, che deve avere specifica lettera di incarico, ha diritto ad una indennità di funzione da concordarsi aziendalmente e comunque non inferiore al 13% del minimo tabellare.

E' prevista anche la qualifica di *vice coordinatore redazionale*, con il compito di svolgere funzioni vicarie come sostituto del coordinatore redazionale in caso di sua assenza e sulla base di specifiche istruzioni ricevute dallo stesso coordinatore. Al vice coordinatore redazionale deve essere riconosciuta una indennità da concordarsi in sede aziendale e che non sia comunque inferiore al 5% del minimo dello stipendio.

E' anche definita la figura del *direttore* (art.6) le cui facoltà sono determinate dall'accordo stipulato con l'editore, che deve garantire, in ogni caso, l'autonomia di tutti i giornalisti e non può essere in contrasto con le norme sull'ordinamento professionale. La nomina del direttore deve essere comunicata alla rappresentanza sindacale dei giornalisti almeno 48 ore prima del suo insediamento. Entro 10 giorni dall'assunzione dell'incarico il direttore è tenuto ad illustrare all'assemblea dei giornalisti dipendenti i contenuti dell'accordo sottoscritto con l'editore e il suo programma politico editoriale.

Particolare rilievo assume la regolamentazione del *praticantato* (art.34) che non ha riflessi sulla "carriera" e sul trattamento economico. Infatti, tutti coloro che sono assunti ex novo come praticanti hanno diritto al trattamento economico che spetta al teleradiogiornalista con meno di 24 mesi di attività nel settore giornalistico e ad essi deve essere rilasciata la documentazione necessaria per l'iscrizione nel registro dei praticanti.

Buona parte della norma ha avuto il valore di norma transitoria in quanto tendeva inizialmente a regolarizzare un settore nel quale per molti anni avevano operato soggetti senza qualifica professionale e nel quale erano stati applicati i più disparati contratti di lavoro.

Con l'entrata in vigore di questo contratto, a tutti coloro che prestano attività di lavoro giornalistico nell'emittenza locale, iscritti nell'elenco dei pubblicisti o non iscritti all'Albo, compresi quelli che sono stati inquadrati con le qualifiche di telereporter o radioreporter sulla base del contratto di settore firmato da altre organizzazioni sindacali non rappresentative dei giornalisti deve essere applicata la normativa di questo contratto e rilasciata da parte delle aziende l'attestazione per consentire l'iscrizione nel registro dei praticanti. Qualora, per qualsiasi motivo, non si dovesse dar luogo all'iscrizione, lo status professionale non modifica in alcun modo il trattamento economico.

Ovviamente, in presenza di trattamenti economici in atto di miglior favore, questi continuano ad avere piena validità e devono essere specificati nelle singole buste paga come superminimi *ad personam* eventualmente riassorbibili nei miglioramenti economici dei futuri rinnovi contrattuali.

Trattamento economico. Il teleradiogiornalista, oltre al minimo tabellare (con meno di 24 mesi di anzianità professionale; per il radiogiornalista con più di 24 mesi e per il telegiornalista con più di 24 mesi) ha diritto ad una *indennità redazionale* (art.18) che percepisce con la retribuzione del mese di giugno e ad una *tredecimesima mensilità* pari ai 30/26esimi della retribuzione di dicembre.

Il teleradiogiornalista ha diritto ad *aumenti periodici di anzianità* pari al 3% del minimo contrattuale per ogni biennio di anzianità aziendale. Per la maturazione del primo scatto, il biennio inizia a decorrere dal momento in cui il teleradiogiornalista ha superato i 24 mesi di attività lavorativa nel settore giornalistico e maturato il diritto al relativo trattamento economico.

L'*orario di lavoro* è fissato in 36 ore a settimana suddiviso su 5 o 6 giorni in base all'organizzazione del lavoro definita all'interno della singola testata. La maggiorazione per il *lavoro straordinario* è calcolata sulla paga base oraria maggiorata del 20%, ma il diritto a tale maggiorazione matura soltanto dopo la 40esima ora settimanale. Le eventuali ore di lavoro aggiuntivo, tra la 36esima e la 40esima, vengono compensate con la paga base oraria. Il diverso trattamento economico, frutto di una mediazione contrattuale, non significa, però, considerare l'orario di lavoro settimanale del settore di 40 ore. L'orario ordinario di lavoro settimanale è, pur sempre, di 36 ore. Il superamento di questo limite determina una prestazione lavorativa in straordinario, che, conseguentemente, non può che essere occasionale e non può essere obbligatorio.

Le maggiorazioni per prestazioni particolari sono specificate nell'art.12 che prevede per il *lavoro ordinario notturno* (quello prestato tra le ore 23.00 e le ore 6.00) una maggiorazione oraria del 18%, mentre il *lavoro straordinario notturno* è compensato con una maggiorazione oraria del 30%; per il *lavoro festivo infrasettimanale* una maggiorazione oraria del 30% e in presenza di lavoro festivo notturno del 35%; per il *lavoro domenicale* con riposo compensativo una maggiorazione oraria del 10%; per il *lavoro domenicale notturno* una maggiorazione oraria del 30%.

La maggiorazione per il lavoro straordinario fornito in giornata festiva passa dal 20 al 40% e sale al 50% quando il lavoro straordinario festivo sia reso in orario notturno.

Il teleradiogiornalista ha diritto ad un periodo di *ferie* di 26 giorni lavorativi ogni anno e in caso di risoluzione del rapporto, oltre al TFR, ad una *indennità sostitutiva del preavviso* che è pari ad una mensilità per il teleradiogiornalista con meno di 24 mesi e a due mensilità per il teleradiogiornalista con oltre 24 mesi.

E' prevista anche la "*cessione servizi*", ovvero il diritto ad una maggiorazione mensile retributiva del 10% in presenza di cessione sistematica di servizi giornalistici a più testate radiotelevisive appartenenti ad altri editori che non siano comunque collegati o controllati, così come prescrive il C.C., dall'editore da cui dipende il teleradiogiornalista.

Legittimi motivi di risoluzione del rapporto. Anche nella regolamentazione contrattuale del lavoro giornalistico nell'emittenza radiotelevisiva di ambito locale è prevista la cosiddetta "clausola di coscienza", presente nella contrattazione collettiva sin dal 1913. Si tratta di una norma peculiare del lavoro giornalistico, che ne caratterizza l'autonomia e la professionalità. La norma prevede che quando ci sia un cambiamento dell'indirizzo politico della testata, o quando l'opera del teleradiogiornalista sia utilizzata in termini tali da menomarne la dignità professionale, o quando, per responsabilità dell'editore, si sia creata una situazione di incompatibilità con la dignità del teleradiogiornalista, l'interessato può chiedere la risoluzione del rapporto di lavoro per "responsabilità dell'editore", avendo, di conseguenza, diritto al trattamento di fine rapporto e ad una cifra pari all'indennità di mancato preavviso, a titolo risarcitorio.

Innovazioni tecnologiche. Anche nell'emittenza radiotelevisiva si assiste da molti anni ad un cambiamento tecnologico che influisce consistentemente sulle modalità di svolgimento del lavoro giornalistico. Il contratto collettivo ha, perciò, voluto prevedere limiti e garanzie nella introduzione di innovazioni tecnologiche. La principale garanzia riguarda gli ambienti di lavoro che, prima dell'introduzione di ogni nuovo sistema tecnologico devono garantire condizioni ambientali e di lavoro idonee allo svolgimento del lavoro redazionale. In secondo luogo, ogni

innovazione di carattere tecnologico deve essere preceduta dalla comunicazione alla rappresentanza sindacale dei giornalisti.

E' anche obbligatorio un periodo di addestramento professionale, i cui costi devono essere a carico dell'editore. Quando l'addestramento dovesse avvenire al di fuori dal normale orario di lavoro, il teleradiogiornalista ha diritto al compenso di lavoro straordinario. Un aspetto rilevante riguarda la segretezza dei testi elaborati dal singolo giornalista e la inviolabilità della sua posta elettronica, che devono essere garantiti dal sistema tecnologico.

Rappresentanza sindacale. Nelle testate radiotelevisive è sancito il diritto alla rappresentanza sindacale dei giornalisti, autonoma e distinta dalla rappresentanza sindacale degli altri lavoratori dipendenti dell'azienda. La norma (art.29) prevede che nelle aziende che occupano più di 4 e fino a 11 teleradiogiornalisti deve essere eletto un fiduciario di redazione; nelle aziende con 12 e sino a 20 teleradiogiornalisti viene eletto un comitato di redazione di due membri, mentre nelle aziende con oltre 20 teleradiogiornalisti il comitato di redazione deve essere di 3 membri.

Per la copertura sindacale di tutte quelle redazioni che hanno meno di 5 teleradiogiornalisti, è previsto l'intervento delle Associazioni territoriali di Stampa della regione dove ha sede l'emittente, che, su richiesta del singolo teleradiogiornalista dipendente, possono intervenire per vigilare sull'applicazione delle norme contrattuali e per tentare la conciliazione di controversie individuali.

I fiduciari e i componenti dei comitati di redazione hanno diritto a permessi sindacali retribuiti nel numero massimo di 10 giorni all'anno.

La rappresentanza sindacale dei teleradiogiornalisti ha il compito di: a) mantenere il collegamento tra il corpo redazionale e l'Associazione di stampa territorialmente competente; b) controllare sull'applicazione all'interno della testata delle norme contrattuali e delle norme di legge sul lavoro; c) tentare di conciliare eventuali controversie tra l'azienda e il singolo giornalista dipendente; d) di poter formulare proposte in merito all'organizzazione del lavoro e alla struttura informativa dell'azienda, oltre che esprimere pareri su ogni iniziativa al riguardo. Inoltre, la rappresentanza sindacale può, sempre attraverso pareri o proposte, intervenire su nuovi programmi aziendali, su ogni iniziativa di ristrutturazione, trasferimenti di impianti e su tutto ciò che riguarda la struttura dell'azienda e che possa in qualche modo influire sul lavoro giornalistico. Per l'esame delle problematiche emergenti da quest'ultimo aspetto è prevista una specifica riunione tra rappresentanza sindacale direttore e azienda nel corso della quale l'azienda è tenuta a fornire tutta la necessaria informativa sulle sue iniziative, in modo da consentire alla rappresentanza sindacale di esprimere le proprie valutazioni.

E' prevista, inoltre, una norma transitoria per quelle aziende dove era precedentemente applicato il contratto Fieg-Fnsi, e nelle quali era stato costituito un comitato o un fiduciario di redazione ai sensi dell'art.34 del CNLG Fieg-Fnsi. In tutti questi casi è previsto che le predette rappresentanze sindacali continuino ad operare sino alla naturale scadenza del loro mandato e comunque non oltre il 31 dicembre 2001. Dal 1° gennaio 2002 in tutte le aziende dell'emittenza radiotelevisiva locale la rappresentanza sindacale dei giornalisti è stata adeguata alla nuova normativa.

Passaggio dal contratto Fieg-Fnsi al contratto Fnsi-Aer-Anti-Corallo per le situazioni in atto. Il contratto di settore ha affrontato un problema molto delicato quale quello del passaggio al nuovo contratto in tutte quelle aziende dove in precedenza era applicato ai giornalisti dipendenti il contratto Fieg-Fnsi.

Nei confronti di questi giornalisti ha continuato a trovare applicazione il contratto Fieg-Fnsi, con tutti i suoi istituti economici, fino alla naturale scadenza contrattuale. Successivamente, e fermi restando i trattamenti economici in atto e già maturati, sono stati riconosciuti esclusivamente i miglioramenti economici del contratto Fnsi-Aer-Anti-Corallo. Ciò significa che i giornalisti già con contratto Fieg-Fnsi hanno mantenuto i minimi tabellari di quel contratto, l'indennità redazionale, la 13esima mensilità, le maggiorazioni previste per il lavoro notturno, festivo e straordinario, il

numero dei giorni di ferie e dei permessi, l'istituto del preavviso e della relativa indennità sostitutiva, il meccanismo ed il numero degli scatti di anzianità.

A differenza degli istituti economici, tutti gli altri istituti normativi previsti dal nuovo contratto hanno trovato immediata applicazione. In particolare, per quanto riguarda l'inquadramento categoriale, sono stati riportati nell'ambito delle qualifiche di teleradiogiornalista con più o meno di 24 mesi di anzianità e di coordinatore. La normativa ha previsto anche che nelle aziende nelle quali era precedentemente applicato il contratto Fieg-Fnsi si dovesse procedere a redigere con i singoli lavoratori un atto di ricognizione della posizione individuale al fine di definire, alla luce dell'accordo collettivo, il passaggio alla nuova normativa contrattuale.

Previdenza - Assistenza - Assicurazione infortuni. Il contratto assicura ai teleradiogiornalisti tutti gli istituti integrativi che sono riconosciuti ai giornalisti della carta stampata e dell'emittenza nazionale nel contratto Fieg-Fnsi.

In particolare, è prevista la possibilità per il teleradiogiornalista di iscriversi al Fondo di *Pensione Complementare*, volontaria in base alla vigente normativa di legge, con un versamento a suo carico, che può variare dallo 0,10% al 12%. L'onere a carico dell'editore è pari all'1% della retribuzione mensile con obbligo di versamento al Fondo della quota integrale del TFR maturato nel corso dell'anno.

E' riconosciuta anche *l'assistenza sanitaria* integrativa assicurata dalla Casagit. Il teleradiogiornalista sarà tenuto a versare un contributo mensile pari al 3,60% della retribuzione, mentre le aziende dovranno versare per ogni singolo giornalista dipendente un contributo mensile pari allo 0,50% della retribuzione.

Inoltre, le aziende dell'emittenza radiotelevisiva locale sono tenute ad assicurare tutti i teleradiogiornalisti, professionisti e praticanti, dipendenti tramite *l'assicurazione infortuni* gestita dall'Inpgi a seguito di convenzione con la Fnsi. A fronte di un costo mensile di £.13.000 per ogni teleradiogiornalista, professionista e praticante, viene riconosciuto, in caso di infortunio sul lavoro o anche extraprofessionale e nel caso di morte o di invalidità permanente per infarto del miocardio o ictus cerebrale non conseguente ad infortunio, una indennità pari a 92.962,24 euro in caso di morte e 108.455,95 euro in caso di invalidità permanente totale; in caso di invalidità permanente parziale l'indennità deve essere proporzionata sulla base della constatata riduzione della capacità lavorativa.

L'indennità prevista per il caso di morte è soggetta a maggiorazioni che variano a seconda della anzianità del teleradiogiornalista e del carico familiare.

Flessibilità. Sul terreno della flessibilità il contratto Fnsi-Aeranti-Corallo regola gli istituti della contrattazione a termine, dell'assunzione di disoccupati, del lavoro part-time.

Per quanto riguarda i *contratti a termine* viene richiamata la nuova disciplina nella materia introdotta con il decreto legislativo 6 settembre 2001 n. 368 e dalle sue successive modificazioni e integrazioni.

Quando un teleradiogiornalista abbia sottoscritto con lo stesso editore e per lo svolgimento delle stesse mansioni o di mansioni equivalenti più contratti a termine per un periodo complessivo di 36 mesi è possibile sottoscrivere con lo stesso editore soltanto un ulteriore contratto a termine della durata massima di 12 mesi, ma la stipula del contratto deve avvenire presso la competente direzione provinciale del lavoro e il teleradiogiornalista deve essere assistito dall'Associazione Regionale di Stampa di appartenenza. Ovviamente, in base alle possibilità previste dalla legge, ai fini del computo del limite massimo di 36 mesi di contratti a termine non rientrano tutte le fattispecie di contratti a termine stipulati per la sostituzione di altri teleradiogiornalisti assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro (in aspettativa, malattia, maternità, ferie ecc.)

Per facilitare l'assunzione dei giornalisti disoccupati o in cassaintegrazione è stata prevista la possibilità, per le aziende dell'emittenza locale, di assumere con qualifica di teleradiogiornalista, con contratto a termine, non superiore ai 12 mesi e non inferiore ai 4, i giornalisti iscritti negli elenchi nazionali dei giornalisti disoccupati o in cassaintegrazione.

In tutte le aziende dell'emittenza radiotelevisiva locale sarà possibile assumere teleradiogiornalisti con *contratto part-time* e trasformare in part-time i rapporti full-time in essere, ovviamente previo accordo tra l'azienda e il giornalista interessato, sentito il direttore.

L'orario parziale può essere concordato con riduzione oraria giornaliera, ovvero settimanale, o mensile, o annua. In presenza di un contratto part-time i trattamenti economici e normativi definiti dal contratto sono applicati secondo il criterio della proporzionalità rispetto all'orario di lavoro ridotto concordato.

Risoluzione delle controversie. Sostanzialmente innovativa è la materia della gestione delle relazioni industriali che introduce due organismi paritetici: la *commissione paritetica nazionale* ed il *collegio per le conciliazioni delle controversie*.

Il primo organismo, la *commissione paritetica nazionale*, ha il compito di gestire l'applicazione contrattuale e di interpretarne le norme in caso di conflitto interpretativo a livello aziendale, oltre a monitorare l'andamento dell'occupazione nel settore radiotelevisivo locale. In tale ambito sarà compito della commissione verificare la possibilità, anche d'intesa con gli altri organismi di categoria, in particolare con l'Ordine professionale, di promuovere iniziative volte all'aggiornamento professionale "dei giornalisti occupati nel settore".

Il secondo organismo, il *collegio per la conciliazione delle controversie*, nasce dalla consapevolezza, maturata in anni di gestione del contratto Fieg-Fnsi, che le parti, in quanto tali, non sono in grado di procedere direttamente ad un tentativo di conciliazione efficace in presenza di individuali controversie di natura contrattuale. Per questo si è deciso di istituire un collegio nazionale di tre membri, nominati uno per ciascuna delle due parti firmatarie ed il terzo, con funzioni di presidente, scelto di comune accordo, con il compito di "promuovere un tentativo di composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo prima di adire le vie giudiziarie". Il collegio, al quale potrà ricorrere sia il singolo giornalista, sia l'azienda, ha l'obbligo di esperire il tentativo di conciliazione entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta.

La Regolamentazione Contrattuale Della Stampa Periodica Locale E No Profit

Nell'ambito di una articolazione contrattuale meglio adeguata alle specifiche esigenze dei diversi settori produttivi il 30 marzo 2010 è stato firmato per la prima volta un accordo tra la Federazione Nazionale della Stampa Italiana e l'USPI (Unione Stampa Periodica Italiana), organizzazione rappresentativa delle imprese editrici di periodici, con l'obiettivo di definire norme di regolamentazione di alcune specifiche figure lavorative nell'ambito delle testate periodiche di informazione diffuse a livello locale o anche a livello nazionale quando siano no profit e purché non siano collegate con aziende editrici di quotidiani o non facciano parte di gruppi editoriali nazionali.

Quest'ultima limitazione non è, tuttavia, assoluta, infatti le aziende interessate possono richiedere alla commissione paritetica nazionale (prevista nell'accordo) l'applicabilità delle norme in esso contenute.

L'accordo si limita a individuare due specifiche figure di lavoro: quella del *collaboratore redazionale* e quella del *pubblicista*.

Il *collaboratore redazionale* può essere sia un giornalista professionista che pubblicista. La sua prestazione lavorativa si caratterizza per non avere l'obbligo di un orario di lavoro, né quello di dare una prestazione quotidiana. Ciò nonostante, egli è giuridicamente considerato un lavoratore subordinato in quanto la sua prestazione possiede i requisiti della continuità di prestazione, del vincolo di dipendenza e della responsabilità di un servizio. La norma specifica che per "continuità di prestazione" si debba intendere l'impegno del *collaboratore* a fornire una prestazione non occasionale tesa a soddisfare le esigenze formative e informative del periodico. La "responsabilità di un servizio" si riscontra ogni qualvolta al *collaboratore* sia affidata la responsabilità di uno specifico impegno lavorativo con carattere di continuità, mentre il "vincolo di dipendenza" consiste nella continuità dell'impegno del *collaboratore* a prestare la sua opera sulla base degli obblighi concordati con l'azienda e legati alle esigenze produttive del periodico e alla specificità della sua prestazione.

L'accordo prevede un trattamento minimo di stipendio per il *collaboratore redazionale* con la specificazione, tuttavia, che la retribuzione mensile deve essere comunque proporzionata all'impegno di frequenza della collaborazione nonché alla natura, all'importanza e all'impegno lavorativo del *collaboratore*.

Il *pubblicista*, impiegato nei periodici ha, a sua volta, una specifica regolamentazione. Tutti coloro che hanno lo status professionale di *pubblicista* ai sensi della legge istitutiva dell'ordinamento professionale possono essere assunti per prestare la loro opera quotidiana nei periodici con un orario settimanale non inferiore a 18 e non superiore a 24 ore suddivise settimanalmente sulla base degli accordi contrattuali individuali.

Poiché il *pubblicista* ha l'obbligo di essere presente in redazione e di garantire una prestazione quotidiana, la normativa prevede che quando egli lavori di domenica o in un giorno festivo ha diritto ad 1/26° della retribuzione mensile maggiorato del 55% o in alternativa alla maggiorazione del 55% e ad un giorno compensativo. Inoltre, in presenza dell'obbligo di prestare la sua opera nelle ex festività, il pubblicista ha diritto, a titolo compensativo, a quattro giorni di permessi individuali retribuiti.

Anche in questo settore è obbligatorio l'atto scritto di assunzione sia per *collaboratore redazionale* che per il *pubblicista* e la possibilità di prevedere un periodo di prova che, comunque, non può essere superiore a tre mesi. Così come stabiliscono le norme di legge, nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto senza preavviso da ciascuna delle due parti, con l'obbligo per l'azienda di corrispondere al giornalista soltanto la retribuzione dovuta per il periodo di lavoro prestato. Il periodo di prova non è mai rinnovabile e deve essere computato agli effetti dell'anzianità di servizio quando il rapporto di lavoro sia ormai divenuto definitivo.

Entrambe le qualifiche regolate (*collaboratore redazione e pubblicista*) hanno diritto ad aumenti periodici di anzianità biennali fino ad un massimo di sette. Ogni aumento periodico è pari al 3% del minimo tabellare.

La normativa garantisce anche specifiche coperture di carattere sociale. In caso di malattia o di infortunio sia il *collaboratore redazionale* che il *pubblicista* hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo della malattia o delle conseguenze dell'infortunio e a percepire la retribuzione intera per i primi sei mesi di assenza, ridotta del 50% per i successivi sei mesi. Proseguendo nell'assenza il giornalista non ha più diritto a percepire la retribuzione, ma mantiene il diritto alla conservazione del posto di lavoro. Questa disposizione si applica in presenza di ogni singolo evento morboso. Quando, però, ci siano più periodi di malattia, ancorché temporalmente separati tra di loro, e il giornalista nell'arco di 36 mesi consecutivi abbia superato un periodo di assenza di 15 mesi, non avrà più diritto ad alcun trattamento retributivo e avrà diritto a percepire la retribuzione intera solo quando dopo tale periodo abbia prestato effettiva attività lavorativa per 12 mesi. Quando l'inidoneità fisica al lavoro giornalistico sia totale e permanente e sia stata constatata da un ente pubblico o comunque da un istituto di diritto pubblico l'azienda può risolvere il rapporto di lavoro erogando al giornalista il trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso.

Il *collaboratore fisso* e il *pubblicista* hanno anche diritto alla copertura assicurativa per danni e infortuni derivanti dall'attività professionale.

Quando il *collaboratore redazionale* o il *pubblicista* contraggano matrimonio hanno diritto ad un congedo retribuito di 15 giorni, mentre la giornalista, in caso di gravidanza o a seguito di parto può dimettersi, avendo diritto oltre che al Tfr anche all'indennità di mancato preavviso aumenta di una mensilità.

In caso di risoluzione del rapporto il *collaboratore redazionale* e il *pubblicista* hanno diritto al trattamento di fine rapporto, sia in presenza di licenziamento che di dimissioni. Oltre a questo trattamento il giornalista ha diritto, in caso di licenziamento, ad una indennità di mancato preavviso che è pari a 3 mensilità quando la sua anzianità sia di almeno 24 mesi. Se è inferiore l'indennità di mancato preavviso è di 2 mensilità. In caso di dimissioni il giornalista è tenuto a dare un preavviso di 2 mesi.

Al *collaboratore redazionale* come al *pubblicista* si applicano le disposizioni relative sia al trattamento pensionistico obbligatorio (le aziende sono tenute ad aprire le rispettive posizioni presso l'Inpgi ed a versare i relativi contributi) sia al trattamento pensionistico volontario (gestito dal Fondo di pensione complementare dei giornalisti italiani). Non è prevista, al contrario del contratto Fieg-Fnsi e del contratto aeranti-corallo-Fnsi l'estensione della copertura assicurativa Casagit. Al riguardo, l'accordo si limita a prevedere che nell'arco della sua vigenza temporale le parti sono tenute a individuare le soluzioni idonee sulla base "delle diverse articolazioni che dovessero essere realizzate dalla Casagit". In altri termini le parti, in considerazione dell'onerosità della partecipazione alla Casagit, quasi totalmente a carico del lavoratore giornalista hanno concordato di prevedere in un secondo momento la obbligatorietà assicurativa, quando cioè da parte della Casagit sarà realizzata una forma assicurativa con prestazioni e, conseguentemente, con costi minori.

Pur in considerazione della ridotta consistenza numerica dei giornalisti impegnati in queste testate periodiche, sono comunque garantiti i diritti di esercizio sindacale. Anche nei periodici locali, infatti, è possibile che le assemblee dei giornalisti eleggano una loro rappresentanza sindacale in misura articolata sulla base del numero dei giornalisti dipendenti. Questo diritto è previsto, però, soltanto nelle aziende che abbiano più di 4 giornalisti dipendenti. Quando nella singola testata ci siano da 5 a 10 giornalisti è possibile eleggere un fiduciario di redazione. Quando i giornalisti siano più di 10 e fino a 20, si elegge un comitato di redazione di 2 componenti. Quando le redazioni siano composte da più di 20 giornalisti, il comitato di redazione deve essere formato da 3 giornalisti. Come negli altri contratti di settore, la rappresentanza sindacale ha il compito di mantenere il collegamento tra il corpo redazionale e l'associazione regionale di stampa, di vigilare sull'applicazione delle norme contenute nell'accordo, di tentare di conciliare controversie tra l'azienda e il singolo giornalista e di esprimere pareri e formulare proposte sulla struttura informativa dell'azienda e sulle iniziative aziendali che, si presume, possano recare pregiudizio alle prerogative dei giornalisti. Qualora in una azienda ci siano meno di 5 giornalisti dipendenti i compiti affidati alla rappresentanza sindacale sono svolti, su richiesta dei giornalisti, dall'Associazione regionale di stampa, nel cui ambito territoriale ha sede l'azienda.

Per la gestione delle norme contenute nell'accordo è costituita una Commissione Paritetica Nazionale, formata da tre rappresentanti dell'Uspi e tre della Fnsi, alla quale può rivolgersi sia la singola azienda che il singolo giornalista, quando a livello aziendale siano emerse difformità interpretative sulle norme dell'accordo. La stessa Commissione ha il ruolo di Collegio per la conciliazione delle controversie con il compito di promuovere un tentativo di composizione delle vertenze di lavoro prima che le parti si avviino in sede giudiziaria.

La regolamentazione contrattuale del lavoro autonomo

Nel contratto Fieg-Fnsi

Fino a pochi anni fa, oltre il 90 per cento del lavoro giornalistico si esercitava nell'ambito del lavoro subordinato, mentre il lavoro autonomo rappresentava un fenomeno marginale, peraltro privo di qualsiasi tutela. Diverse sono state e sono le proporzioni negli altri Paesi europei e diverso è stato il ruolo ed il peso che in essi hanno avuto i giornalisti free lance.

Anche in Italia, oggi, questo scenario è in rapida mutazione e la crescita in generale del lavoro autonomo, che si registra in tutti i settori produttivi, interessa in termini sempre meno marginali il lavoro giornalistico. Ma la ricerca di nuovi strumenti di flessibilità non può passare se non attraverso la definizione di garanzie contrattuali e professionali per gli stessi lavoratori autonomi.

Il termine free lance non può essere tradotto in italiano con i termini disoccupato, sottoccupato o precario. Anche alla prestazione autonoma di lavoro giornalistico deve essere riconosciuta dignità professionale e tutela contrattuale.

E', quindi, presumibile che il lavoro autonomo costituirà la nuova frontiera sulla quale le parti dovranno confrontarsi nei prossimi rinnovi contrattuali.

Per la prima volta nella storia secolare del contratto collettivo giornalistico il lavoro autonomo, relegato da sempre ai margini della professione e senza alcun riconoscimento contrattuale, tutelato da pochi articoli del codice civile, è stato preso in considerazione e regolamentato con uno specifico accordo tra le parti (Fieg ed Fnsi) allegato al contratto collettivo di settore, a partire dal contratto 11 aprile 2001.

Questo accordo, pur nella limitatezza della sua normativa, afferma il principio, ormai indiscutibile, della titolarità del sindacato dei giornalisti a rappresentare gli interessi ed i diritti di tutti quei giornalisti che hanno scelto di esercitare la professione in regime di autonomia.

L'evoluzione anche giuridica del lavoro autonomo, peraltro senza riscontri nel codice civile, ma regolamentata dalle numerose leggi fiscali e previdenziali al riguardo, ha creato due diverse figure: quella del giornalista lavoratore autonomo libero professionista (*free lance*), come può esserlo un avvocato o un medico, o qualsiasi altro libero professionista, e quella del giornalista con rapporto di *collaborazione coordinata e continuativa* (co.co.co.), inquadrabile nell'ambito generale del lavoro autonomo, ma che oggi va assumendo, anche nell'evoluzione legislativa, le forme di un *tertium genus*, di lavoro parasubordinato, a metà strada tra il lavoro autonomo e quello subordinato tout court.

Entrambe queste figure, ormai presenti nell'articolazione del lavoro giornalistico, iniziano ad avere i primi riferimenti certi contrattuali. L'accordo collettivo nazionale sui lavoratori autonomi si applica a tutti i giornalisti che prestino lavoro autonomo, sia in regime di libera professione, sia in regime di collaborazione coordinata e continuativa.

Vi sono, tuttavia, delle distinzioni proprio in considerazione della diversità delle prestazioni. Infatti, l'obbligo alla *lettera di contratto* previsto dall'art.1 è limitato ai soli casi di collaborazione coordinata e continuativa, mentre tutti gli altri articoli si applicano anche alle prestazioni date in regime libero-professionale.

La lettera di contratto dei collaboratori coordinati e continuativi deve contenere la data di inizio della collaborazione e la durata del rapporto, nonché la specificazione della prestazione richiesta al giornalista, ovvero che si tratti di articoli, servizi giornalistici, servizi fotografici o servizi grafici. Sempre nel contratto deve essere indicato il compenso concordato tra le parti, nonché i tempi e le modalità di pagamento.

Il secondo articolo dell'accordo si applica, come si è detto, a tutti i giornalisti autonomi. Vi si stabilisce il principio che il *compenso per le prestazioni* deve essere rapportato alla qualità e

quantità della collaborazione e si pone una clausola di garanzia sui tempi di liquidazione del compenso che deve essere corrisposto "entro la fine del mese successivo a quello di pubblicazione" del singolo articolo o servizio. E' evidente che questo è il limite massimo invalicabile e che, quindi, al livello di accordo individuale possono essere definiti tempi diversi e più ristretti per i pagamenti.

Di non secondaria importanza nell'impegno alla tutela massima del lavoro professionale del giornalista è, poi, la disposizione prevista dal terzo articolo nel quale si prevede il cosiddetto "diritto di firma", ovvero l'obbligo a non apportare modifiche, se non quelle puramente formali, agli articoli dei collaboratori pubblicati con la firma degli autori.

Sempre al fine di facilitare l'esercizio del lavoro autonomo giornalistico, viene costituita tra le parti una *commissione paritetica*, cui tutti i giornalisti che diano le loro prestazioni in regime di autonomia possono fare ricorso, qualora dovessero sorgere contrasti con l'editore in relazione alla loro collaborazione. In questo caso la commissione è tenuta ad esperire un tentativo di conciliazione evitando il ricorso alla magistratura del lavoro e le sue conseguenti, inevitabili lentezze.

L'ultimo articolo dell'accordo sul lavoro autonomo tende ad escludere dalla sua applicazione tutti coloro che, a vario titolo, diano collaborazioni di natura autonoma ai giornali ma che non siano iscritti all'albo professionale e che, pertanto, non forniscono prestazioni di natura giornalistica. E', in un certo senso, la stessa disposizione dell'art.1 del contratto, laddove si stabilisce che il contratto stesso si applica esclusivamente ai giornalisti, qualificati tali ai sensi della legge istitutiva dell'ordine professionale.

Nel contratto Aeranti-Corallo-Fnsi

Le norme di tutela del lavoro autonomo contenute nell'accordo collettivo tra la Fieg e la Fnsi sono integralmente riportate anche nell'accordo collettivo sul lavoro autonomo sottoscritto tra Aeranti-Corallo e Fnsi a favore dei giornalisti che lavorano nell'emittenza radiotelevisiva in ambito locale con ulteriori specificazioni migliorative.

In particolare, per il settore dell'emittenza è previsto che i compensi delle prestazioni dei freelance devono essere pagati entro 30 giorni dalla effettiva prestazione. Per quanto riguarda i collaboratori coordinati e continuativi è possibile prevedere un compenso complessivo per la durata e la natura del rapporto o anche un compenso mensile.

Anche nel settore dell'emittenza radiotelevisiva in ambito locale è presente un collegio nazionale per la conciliazione di controversie di natura economica-normativa insorte tra il singolo collaboratore e l'azienda.

Una ulteriore, rilevante norma migliorativa riguarda il tema della responsabilità civile. A differenza dei freelance e dei co.co.co che lavorano per le testate coperte dal contratto Fieg-Fnsi, i giornalisti lavoratori autonomi che lavorano nell'emittenza radiotelevisiva in ambito locale hanno, infatti, diritto ad una copertura assicurativa per gli eventuali danni, cui dovessero essere chiamati, in sede civile, a seguito di azioni giudiziarie per risarcimento, derivanti dalla loro attività giornalistica.

Nell'accordo Uspi-Fnsi

L'accordo contrattuale sottoscritto tra la Fnsi e l'Uspi contiene anch'esso una specifica normativa di regolamentazione dei rapporti di lavoro autonomo, sia per quanto riguarda i freelance che i collaboratori coordinatori e continuativi.

La normativa generale non è difforme da quella prevista negli altri settori produttivi, come sopra individuati. Anche in questa specifica area di periodici i contratti, sia per i freelance che per i co.co.co, devono risultare da atto scritto con tutte le indicazioni necessarie a individuare i termini delle prestazioni e gli articoli e i servizi devono essere pubblicati con la firma dell'autore, salvo patto contrario precedentemente concordato.

L'accordo aggiunge che, per quanto riguarda i co.co.co, l'azienda è tenuta alla apertura della relativa posizione previdenziale presso la gestione separata dell'Inpgi e, inoltre che in caso di malattia e infortunio il rapporto di collaborazione si deve intendere sospeso.

La fondamentale innovazione introdotta da questo accordo riguarda l'aspetto dei compensi. Laddove, infatti, negli accordi con la Fieg e con Aeranti-Corallo i compensi sono demandati all'intesa tra le parti avuto, comunque riguardo alla qualità e quantità della prestazione, nell'accordo con l'Uspi è previsto che sia per il compenso del collaboratore coordinato e continuativo sia per quello del freelance è necessario tener presente la tabella delle retribuzioni minime annue definite nell'accordo in presenza di almeno due, o quattro o otto o quattordici collaborazioni al mese, nonché la tabella che indica i compensi per le notizie e gli articoli e i servizi nei periodici sulla base della loro tiratura.

La Previdenza per i Giornalisti

La previdenza obbligatoria (Inpgi)

La previdenza obbligatoria garantita a tutti i lavoratori italiani dall'articolo 38 della Costituzione è assicurato ai giornalisti dall'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani "Giovanni Amendola" costituito nel 1926, riconosciuto giuridicamente nel 1951 e privatizzato, sia pure con rigidi controlli pubblici, con il Decreto legislativo 30 giugno 1994 n. 509. L'Inpgi opera in regime di sostitutività ed assicura le prestazioni previdenziali di tutti i giornalisti (professionisti e pubblicisti) iscritti all'albo professionale e al registro dei praticanti, che svolgono attività giornalistica sia in regime di lavoro subordinato che in regime di lavoro autonomo. Sul piano amministrativo l'Inpgi prevede una gestione principale relativa ai rapporti di lavoro subordinato ed una gestione separata, relativa ai rapporti di lavoro autonomo. Queste due gestioni sono tra loro separate sul piano contabile amministrativo e su quello delle erogazioni delle prestazioni. Vediamo separatamente il loro funzionamento.

La gestione principale (per i lavoratori subordinati)

L'articolo 21 del contratto prevede che l'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani "Giovanni Amendola" (Inpgi) è tenuto ad assicurare ai giornalisti professionisti e ai praticanti i trattamenti di pensione di invalidità, vecchiaia e superstiti; il trattamento in caso di disoccupazione, il trattamento in caso di infortunio; il trattamento di cassa integrazione guadagni; gli assegni familiari; il trattamento economico in caso di tubercolosi. E' esclusa dalle competenze dell'Inpgi qualsiasi trattamento di natura sanitaria.

Queste stesse prestazioni sono state estese anche ai pubblicisti a partire dal primo gennaio 2001 (L. 23 dicembre 2000 n. 388).

L'Inpgi, come istituto nazionale per la previdenza dei giornalisti, nasce nel 1926 a compimento di un lungo processo che aveva interessato la categoria giornalistica a cavallo tra i due secoli, attraverso la costituzione a livello territoriale di casse mutue, sorte inizialmente nell'ambito delle associazioni regionali di stampa, che assicuravano prestazioni minime ai propri iscritti. Con il contratto collettivo del 1919 fu introdotto l'obbligo di versamenti contributivi a scopi previdenziali a carico dei datori di lavoro e dei giornalisti dipendenti, indispensabile premessa per la costituzione di un istituto nazionale.

Nell'ordinamento giuridico realizzatosi dopo la caduta del fascismo, con la nascita dello Stato repubblicano, l'Inpgi è stato riconosciuto con legge dello Stato (L.20 dicembre 1951 n. 1564) come ente pubblico sostitutivo tenuto a garantire "a tutti gli effetti, nei confronti dei giornalisti ad esso iscritti, le corrispondenti forme e di assistenza obbligatoria".

A partire dal 1994 (D.lgs. 30 giugno 1994 n. 509) l'Inpgi è stato trasformato in soggetto di diritto privato, assumendo la forma della Fondazione, pur mantenendo la sua peculiarità di ente sostitutivo a favore dei giornalisti delle prestazioni previdenziali. In realtà, però, l'Inpgi come gli altri enti privatizzati con lo stesso Decreto Legislativo, pur non essendo più un soggetto di diritto pubblico, non può considerarsi a pieno titolo un soggetto di diritto privato, in quanto adempie ad una funzione che è costituzionalmente garantita dallo Stato. Non a caso l'articolo 38 della Costituzione prevede che i lavoratori hanno diritto "che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita" in caso di invalidità di vecchiaia e di disoccupazione involontaria ed aggiunge che "ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato". Di conseguenza, l'obbligo costituzionale di garantire a tutti i lavoratori prestazioni previdenziali, ha indotto il legislatore ad attenuare la privatizzazione degli enti di previdenza, mediante rigorosi controlli pubblici.

Ciò comporta che l'Inpgi sia, comunque, soggetto al controllo della Corte dei Conti (obbligo al quale sono tenuti soltanto i soggetti pubblici) e alla vigilanza dei Ministeri del Lavoro e del Tesoro.

L'Inpgi è gestito da un Consiglio Generale e da un Consiglio di amministrazione composti in larghissima maggioranza da giornalisti eletti direttamente dagli iscritti. Il Consiglio di amministrazione (15 membri) è composto anche da un giornalista designato dalla Fnsi, da due rappresentanti degli editori nominati dalla Fieg, da un rappresentante del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e da un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il Consiglio di amministrazione e il Consiglio generale durano in carica quattro anni. Il consiglio di amministrazione elegge, tra i propri componenti, il presidente (che ha la rappresentanza legale dell'istituto, convoca e presiede il consiglio generale e il consiglio di amministrazione e vigila sulla esecuzione delle delibere degli organi amministrativi) e due vice presidenti, uno dei quali tra i rappresentanti degli editori. Il vice presidente giornalista assume l'incarico di vice presidente vicario.

Le prestazioni che l'Istituto assicura ai propri iscritti, così come riassunte nel richiamato articolo 21 del contratto collettivo, sono meglio specificate nell'articolo 2 dello Statuto il quale prevede che l'ente è tenuto alle seguenti prestazioni: a) trattamento di pensione di invalidità, vecchiaia, anzianità e superstiti; b) trattamento economico in caso di tubercolosi; c) trattamento in caso di disoccupazione; d) assegni per il nucleo familiare; e) ogni altro trattamento previsto da provvedimento di legge; f) trattamento in caso di infortunio. Sono inoltre previste altre possibili prestazioni aggiuntive come: pensioni e assegni a carattere sociale; ricovero in case di riposo e assistenza degli anziani e degli invalidi attraverso strutture gestite direttamente o convenzionate, prestiti, sussidi, contributi per cure termali ed integrazioni delle prestazioni obbligatorie; borse di studio a figli e orfani di iscritti, anche per corsi di formazione giornalistica; interventi volti a favorire l'accesso alla casa di abitazione, ivi compresa la concessione di mutui ipotecari.

Alcuni di questi trattamenti nascono come obbligo previsto da leggi dello Stato (la previdenza, l'indennità di disoccupazione, l'indennità di cassa integrazione), altri come prestazioni proprie dell'Inpgi, altri ancora come gestione di prestazioni che hanno la loro fonte nel contratto nazionale di lavoro. E' il caso, per esempio, della assicurazione infortuni che è prevista negli articoli 38 e seguenti del contratto collettivo e che garantisce un particolare trattamento economico in caso di infortunio del giornalista sia sul lavoro o extra professionale e anche nel caso di morte o di invalidità permanente per infarto del miocardio o ictus cerebrale non conseguente ad infortunio. Questa particolare assicurazione è coperta da una contribuzione mensile a carico degli editori e la sua gestione è stata affidata, per volontà delle parti contrattuali all'Inpgi.

Le parti contrattuali (Fieg ed Fnsi) hanno, peraltro, un ruolo di rilievo nella gestione dell'Inpgi privatizzato. Infatti il decreto legislativo di privatizzazione stabilisce che le delibere in materia di contributi e prestazioni possono essere adottate dagli organi amministrativi dell'Istituto "sulla base delle determinazioni definite dalla contrattazione collettiva nazionale". Ciò significa che per ogni modifica che riguardi le prestazioni e i contributi occorre il preventivo accordo tra la Fieg e la Fnsi.

La gestione separata (per i lavoratori autonomi)

Dal 1996 nell'ambito dell'Inpgi è stata costituita una gestione separata per assicurare i trattamenti previdenziali ai giornalisti che svolgono la loro attività in regime di autonomia.

In attuazione della legge di riforma del sistema previdenziale (L. 8 agosto 1995, n. 335) che ha introdotto il diritto alla copertura previdenziale e il conseguente obbligo contributivo per tutti i lavoratori, subordinati e autonomi, con decreto legislativo del febbraio 1996 il Governo introdusse la possibilità per gli Ordini professionali di costituire casse previdenziali a favore dei propri iscritti, relativamente alle prestazioni di lavoro in regime di autonomia, creandoli ex novo ovvero affidandone la gestione ad altre Casse o Enti.

Sulla base di questa previsione legislativa, il Consiglio nazionale dell'Ordine dei giornalisti deliberò di costituire un'autonoma forma previdenziale per i giornalisti, lavoratori autonomi, affidandone la gestione all'Inpgi. Nacque così la Gestione separata.

Alla Gestione separata devono essere obbligatoriamente iscritti tutti i giornalisti, professionisti e pubblicisti, e tutti i praticanti che svolgono attività giornalistica autonoma. Anche i giornalisti iscritti alla gestione principale dell'Inpgi, qualora svolgano attività autonoma, hanno l'obbligo di iscrizione alla gestione separata.

Per quanto attiene l'obbligo di iscrizione e le aliquote contributive esiste, però, una distinzione tra collaboratori coordinati e continuativi (co.co.co.), che sono considerati lavoratori parasubordinati, e free-lance, veri e propri lavoratori autonomi con partita iva. Mentre per i primi l'obbligo di iscrizione all'Inpgi fa capo al datore di lavoro, per i secondi l'obbligo è del giornalista stesso. Inoltre, la contribuzione per i co.co.co (suddivisa per due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del collaboratore) è fissata al 23,40% dal 1° gennaio 2010 e a regime, dal 1° gennaio 2011, al 26% (aliquote ridotte sono previste per i collaboratori che abbiano in corso un altro rapporto di lavoro subordinato o siano già pensionati). L'aliquota per i free lance, invece, è del 12% di cui il 10% a carico del giornalista e il 2% dell'editore.

La gestione separata assicura, come quella principale, i trattamenti pensionistici in caso di vecchiaia, invalidità e superstiti e anche una indennità di degenza in ospedale e di malattia, in rapporto al reddito, oltre all'indennità di maternità. Poiché i trattamenti sono calcolati, per legge, sulla base del criterio contributivo, il giornalista iscritto alla gestione principale e alla gestione separata non può percepire, al momento del pensionamento, un unico trattamento, ma sommerà la pensione erogata dalla gestione principale con quella erogata dalla gestione separata.

Anche la gestione separata, più semplicisticamente nota nella categoria come *Inpgi2*, ha un proprio Comitato di amministrazione, eletto direttamente dai giornalisti iscritti, che dura in carica quattro anni ed è composto da cinque rappresentanti elettivi, dai rappresentanti del Ministero del Lavoro e della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il Comitato è presieduto dal Presidente dell'Inpgi o, in sostituzione, dal Vice Presidente vicario.

La previdenza complementare (FPCGI)

Il Fondo Pensione Complementare dei Giornalisti Italiani è un regime pensionistico di categoria derivante dalla contrattazione collettiva e si affianca – quale fondo pensione complementare – al regime pensionistico obbligatorio di base, preposto cioè ad assicurare la pensione di primo livello. Il Fondo corrisponde, quindi, un trattamento aggiuntivo di quello dell'INPGI attraverso la capitalizzazione individuale delle risorse.

Il "Fondo" è stato costituito dalla Federazione della Stampa nel 1987, a seguito di un accordo sindacale stipulato con la Federazione degli editori che prevedeva l'erogazione di una cifra *tantum* per tutti i giornalisti al momento dipendenti, quale dotazione iniziale. In seguito, sempre con accordo sindacale, le parti concordarono che a partire dall'1 gennaio 1993 le aziende avrebbero versato al Fondo a favore dei giornalisti dipendenti un contributo fisso mensile di 25.000 lire. In occasione della stipula del rinnovo biennale della parte economica del contratto collettivo, avvenuta il 4 giugno 1998, le parti hanno convenuto sull'opportunità di percentualizzare la contribuzione al Fondo, prevedendo la possibilità per gli iscritti di calibrare sulla base delle proprie esigenze e valutazioni la contribuzione individuale e di procedere alla modifica dello statuto per adeguare le strutture del Fondo alle indicazioni della legislazione in materia di previdenza complementare.

Oggi, il Fondo, eretto in Fondazione con decreto del Ministero del Lavoro del 27 giugno 2000, è guidato da un Consiglio di Amministrazione, che dura in carica tre anni, composto di dodici membri ed è vigilato da un Collegio dei Sindaci di quattro componenti. Entrambi questi organi collegiali sono paritetici (6 nominati dalla FIEG e 6 eletti direttamente dai giornalisti iscritti).

Possono iscriversi al Fondo tutti i giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti titolari di un rapporto di lavoro giornalistico subordinato ai sensi del contratto collettivo di categoria.

L'adesione al Fondo è volontaria, tranne per coloro che erano già iscritti prima del 27 aprile 1993 e che sono considerati "vecchi iscritti".

Il "Fondo" opera secondo il metodo tecnico della "contribuzione definita", in regime di capitalizzazione individuale.

Esso attribuisce all'iscritto una rendita – per il tramite di convenzioni assicurative – in presenza del diritto alla pensione di base e allorquando siano trascorsi almeno venti anni di anzianità di adesione.

A fronte di un'anzianità inferiore è consentito il riscatto del complessivo capitale accumulato.

In parziale alternativa alla rendita assicurativa, l'iscritto può ottenere la liquidazione in capitale di una quota non superiore al 50% della posizione pensionistica di pertinenza. Il Fondo non può concedere prestiti agli aderenti ma ove essi vantino un'anzianità di iscrizione di almeno otto anni possono conseguire un'anticipazione, nella misura massima del 75% del capitale accantonato, per fronteggiare spese sanitarie, terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato da atto notarile. Per qualsiasi altro motivo, l'iscritto può richiedere anche un'anticipazione, che non superi però il 30%.

La contribuzione al "Fondo" è disciplinata dal richiamato accordo collettivo del 4 giugno 1998 e dal Contratto nazionale di lavoro giornalistico.

Le posizioni individuali presso il Fondo sono alimentate, per i soli giornalisti professionisti con contratto ai sensi dell'art.1, da un contributo fisso dell'editore e un contributo modificabile a sua scelta del singolo iscritto calcolato sui seguenti elementi della retribuzione: - minimo tabellare (per i direttori, condirettori e vice direttori il minimo tabellare è convenzionalmente individuato nel minimo di tabella del redattore capo aumentato del 20%); - indennità di contingenza; - aumenti periodici di anzianità; - maggiorazione per lavoro notturno; - tredicesima mensilità; - indennità redazionale e relativa aggiunta; - compensi per le festività nazionali e infrasettimanali; - per le festività soppresse; - compenso per il lavoro domenicale e relative incidenze; - indennità compensativa fuori orario (art.7, comma 15, del CNLG); - maggiorazione per i giornalisti dipendenti dalle agenzie di informazioni quotidiane per la stampa (art.10, ultimo comma, del CNLG).

Qualora le voci retributive, base di computo della contribuzione, costituiscano, sia singolarmente che cumulativamente, oggetto di erogazione forfettaria e tale erogazione ricomprenda altresì elementi retributivi esclusi dall'imposizione contributiva (come per esempio i superminimi individuali, il compenso per il lavoro straordinario, ecc.) l'erogazione forfettaria è assunta a base di calcolo nei limiti del 40% del relativo ammontare.

Il contributo a carico dell'editore è dell'1% calcolato sulla retribuzione lorda comprensiva degli elementi sopra indicati. L'apporto contributivo dell'iscritto può variare nella misura percentuale dallo stesso liberamente scelta e indicata con semplice comunicazione all'azienda e al Fondo.

Il Fondo è inoltre alimentato, per i professionisti, i praticanti, i pubblicitari, i collaboratori fissi e i corrispondenti, che aderiscono, dalla quota integrale di TFR maturata nel corso dell'anno.

L'impiego delle risorse, suddivise per "comparti" è curato dal Consiglio di amministrazione, che si avvale di gestori specializzati.

Ciascun iscritto può decidere in quale comparto destinare i propri contributi, sulla base delle personali valutazioni di rischio. Il Fondo si articola in quattro comparti: "garantito", che assicura un rendimento minimo pari a quello legalmente previsto per la rivalutazione annua del Trattamento di fine rapporto; "prudente", composto al 75% di titoli obbligazionari e 25% di titoli azionari; "mix", composto al 50% di titoli obbligazionari e 50% di titoli azionari; "crescita", composto al 75% di titoli azionari e 25% obbligazionari. L'iscritto può anche, a sua scelta, modificare la collocazione della sua posizione da un comparto all'altro.

Gli iscritti sono periodicamente informati nel dettaglio della consistenza e del rendimento della propria posizione individuale.

L'Assistenza sanitaria integrativa (Casagit)

Tutti i giornalisti, in quanto lavoratori subordinati, usufruiscono, come tutti gli altri lavoratori italiani, delle prestazioni garantite dallo Stato attraverso il Sistema Sanitario Nazionale.

Ciò nonostante, la categoria giornalistica, per sua scelta, confermata nei Congressi della Federazione della Stampa, deliberò nel 1974 di dare vita ad una istituzione che potesse assicurare, sulla base del principio di mutualità e quindi di solidarietà, a tutti i giornalisti prestazioni sanitarie integrative di quelle fornite dal SSN.

Nacque, così, la Casagit (Cassa Autonoma di Assistenza sanitaria Integrativa dei Giornalisti Italiani), associazione senza scopo di lucro, soggetto di diritto privato, con sue autonome strutture e con propria regolamentazione, richiamata nel contratto nazionale di lavoro giornalistico, che, per accordo tra le parti definisce la contribuzione a carico delle aziende e del giornalista dipendente.

Il principio mutualistico, che è alla base del funzionamento della Cassa, prevede non solo la ripartizione dei rischi tra i soci assicurati ma anche il criterio di una contribuzione percentualizzata e quindi non uniforme, ma commisurata al reddito di ciascun giornalista. In altri termini, chi più ha, più dà e di conseguenza, mentre le prestazioni hanno lo stesso livello per tutti gli iscritti, questi vi contribuiscono in misura percentuale sulla loro retribuzione.

L'art. 21 del contratto, infatti, riconosce a tutti i giornalisti professionisti con rapporto di lavoro subordinato e ai giornalisti pubblicisti con rapporto di lavoro a tempo pieno, il diritto alle prestazioni sanitarie integrative che vengono erogate dalla Casagit, e definisce la contribuzione a carico del giornalista, oggi pari al 3,60% della retribuzione mensile, e dell'editore, oggi pari all'1% sempre della retribuzione mensile del giornalista.

Alla Casagit, quindi, sono automaticamente ed obbligatoriamente iscritti tutti i giornalisti professionisti e i praticanti, nonché i pubblicisti, ai quali si applica il contratto di lavoro giornalistico Fieg-Fnsi, ovvero quello Aeranti Corallo-Fnsi. Ma possono iscriversi volontariamente anche i giornalisti professionisti e pubblicisti privi di un rapporto di lavoro subordinato. I pubblicisti, però, possono farlo entro un anno dalla data di iscrizione all'Ordine. Per gli iscritti non contrattualizzati la contribuzione, in cifra fissa annua è parametrata alla spesa media sostenuta dalla Cassa per i giornalisti iscritti ed è articolata in tre fasce basate sul reddito dell'iscritto.

Possono essere iscritti alla Cassa anche i giornalisti pensionati, che percepiscono la pensione dall'Inpgi, i quali sono tenuti alla medesima contribuzione percentuale, calcolata sul loro trattamento pensionistico, ricevendone le stesse prestazioni sanitarie.

La Casagit assicura a tutti gli iscritti la copertura delle seguenti prestazioni: ricoveri in Istituti di cura, interventi di chirurgia ambulatoriale, visite specialistiche; accertamenti clinici, prestazioni terapeutiche; acquisto di medicinali; cure e protesi dentarie; acquisto di lenti; acquisto di protesi e tutori ortopedici; assistenza infermieristica domiciliare nella fase acuta di malattia; assistenza infermieristica per i non autosufficienti totali; assistenza ai minorati psicofisici dalla nascita o prima infanzia; cure termali.

Le prestazioni della Casagit coprono non solo il giornalista iscritto, ma anche il coniuge (se divorziato, purché non abbia contratto nuovo matrimonio) ovvero il convivente more uxorio, i figli sino al compimento del ventiseiesimo anno di età o anche oltre, quando siano stati dichiarati permanentemente inabili al lavoro, i genitori in età pensionabile viventi a carico del giornalista.

Come tutti gli altri organismi della categoria, anche la Casagit è amministrata da organi che sono composti ed eletti direttamente da tutti i giornalisti iscritti. L'Assemblea nazionale dei delegati, eletti su base circoscrizionale, elegge a sua volta un Consiglio di amministrazione. La struttura operativa della Cassa si avvale anche di Consulte regionali, costituite a livello territoriale nell'ambito delle Associazioni regionali di Stampa e di Fiduciari regionali che mantengono il collegamento tra la Cassa e i singoli iscritti.