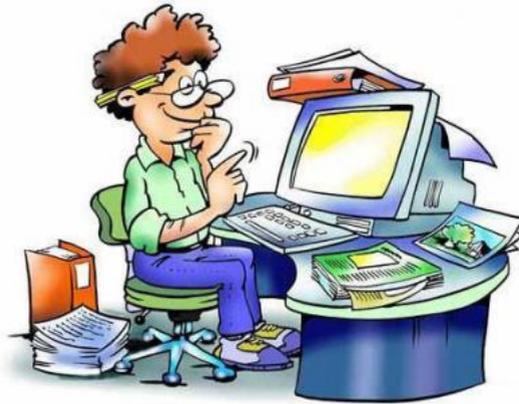




Giancarlo Tartaglia



**LINEAMENTI DI DIRITTO
DEL LAVORO GIORNALISTICO**

Federazione Nazionale Stampa Italiana



SINDACATO UNITARIO DEI GIORNALISTI ITALIANI

LINEAMENTI DI DIRITTO DEL LAVORO GIORNALISTICO

di Giancarlo Tartaglia

Roma, maggio 2016

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. Soprattutto nella società contemporanea che, non a caso, viene definita società dell'informazione, il giornalista, in quanto mediatore sociale, ha assunto un ruolo di estrema rilevanza per la sua possibilità di influire nella formazione dell'opinione pubblica. Proprio per questo il giornalismo ha rilievo costituzionale in quanto richiamato dall'articolo 21 della Costituzione che sancisce il diritto alla libertà di stampa e di espressione del proprio pensiero, ma anche, indirettamente, il diritto dei cittadini ad essere informati. 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 premesso, non esiste, però, 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 e creativo”*.

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, Cass. 19 novembre 2015 n. 23695).

Per quanto riguarda il mezzo attraverso il quale si può espletare l’attività giornalistica, sempre la Cassazione ha stabilito che costituisce *“attività giornalistica qualsiasi forma di manifestazione del pensiero con finalità di informazione”*, che *“si esprima mediante la scrittura, la parola o l’immagine”* (Cass. 18 marzo 2013 n. 5456).

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). Ben potendo il grafico *"nel sottolineare la rilevanza o la preminenza della notizia, incidere per un verso, sulla qualità e sul valore della comunicazione e, peraltro, concorrere a quella rappresentazione complessiva della realtà che è il risultato ultimo, quanto incessante, dell'attività informativa"* (Cass. 18 marzo 2016 n. 5456).

Criteri di valutazione della natura giornalistica della prestazione che valgono anche nel 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, quando eserciti in autonomia decisionale la propria attività per organi di informazione attraverso immagini che completano o sostituiscono l'informazione scritta (Dpr. 19 luglio 1976 n. 649, legge 25 febbraio 1987 n. 67).

Giornalismo: lavoro autonomo o lavoro subordinato?

Il lavoro giornalistico è regolato, storicamente, dal Contratto Nazionale di Lavoro, tempo per tempo vigente, che la Federazione Nazionale della Stampa stipulò per la prima volta con l'Unione degli Editori nel lontano 1911. Ciò non toglie che possano sorgere dubbi sull'inquadramento del lavoro giornalistico, considerando che si tratta pur sempre di una prestazione di lavoro intellettuale. Occorre premettere che secondo il condiviso orientamento della giurisprudenza della Cassazione *“ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato sia di rapporto di lavoro autonomo, a seconda delle modalità del suo svolgimento, dovendo l'elemento tipico che contraddistingue il primo dei suddetti tipi di rapporto individuarsi nella sussistenza della subordinazione, intesa quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore di lavoro con assoggettamento alle direttive da quest'ultimo impartite circa le modalità di esecuzione dell'attività lavorativa”* (Cass. sez. lav. n. 10833 del 5 maggio 2010).

Ciò premesso, la differenza tra lavoro autonomo (*locatio operis*) e lavoro subordinato (*locatio operarum*) si evince da una numerosa e costante interpretazione giurisprudenziale, che ha individuato come elementi caratterizzanti la classificazione dei rapporti di lavoro i seguenti requisiti: la collaborazione, la subordinazione, il rischio e l'oggetto della prestazione.

La collaborazione, di norma e salvo le alterazioni normative cui è stato sottoposto il Codice Civile nell'ultimo decennio dal nostro legislatore, dovrebbe essere un elemento presente nel solo lavoro subordinato, consistendo nella prestazione delle proprie energie lavorative in modo continuativo e sistematico (Cass. sent. 3569 del 9/12/1971)

inserite nell'organizzazione dell'impresa (Cass. sent. 1432 del 15/5/1971). Quindi caratterizzano la collaborazione la sistematicità e la continuità della prestazione, che nel caso del lavoro giornalistico non devono essere valutate in funzione temporale ma con riguardo alle concrete esigenze dell'impresa. Si ha, pertanto, continuità e sistematicità e quindi collaborazione nel caso di un giornalista che sia vincolato a semplici prestazioni come, per esempio, la compilazione e la cura di una rubrica.

La subordinazione, anch'essa elemento presente ovviamente nella sola figura di lavoro subordinato, si concretizza, in via di generica definizione, quando sussista un vincolo di dipendenza gerarchica e disciplinare del prestatore nei confronti del datore di lavoro. La stessa Corte di Cassazione ha, però, precisato che *“quando l'elemento dell'assoggettamento del lavoratore alle direttive altrui non sia agevolmente apprezzabile a causa della peculiarità delle mansioni (e, in particolare, della loro natura intellettuale o professionale) e del relativo atteggiarsi del rapporto, occorre fare riferimento a criteri complementari e sussidiari”* (Cass. sez. lav. n. 10833 del 5 maggio 2010). Di conseguenza, nelle imprese giornalistiche, data la particolare attività svolta dai giornalisti, la subordinazione assume una configurazione particolare e deve essere intesa come sistematica inserzione dell'opera professionale nell'organizzazione unitaria dell'impresa (Cass. sent. 995 del 5/04/1971) quando la prestazione sia soggetta alle modalità indicate dal datore (Cass. sent. 3569 del 9/12/1971). In altre parole, per conforme indicazione giurisprudenziale, nel rapporto di lavoro giornalistico la subordinazione deve considerarsi un elemento “affievolito” desumibile, pertanto, da altri requisiti. Il fatto che un giornalista sia vincolato a scrivere articoli a scadenze fisse, prestabilite dal direttore della testata, in quanto titolare

dell'organizzazione del lavoro giornalistico, o che curi una rubrica periodica e come tale inserita nell'organizzazione della testata, o che copra organicamente uno specifico spazio informativo, anche territoriale, configura il requisito della etero direzione e quindi della subordinazione.

Il rischio, a sua volta, è un elemento presente soltanto nei rapporti di lavoro autonomo, quando il prestatore d'opera sia partecipe all'alea dell'impresa e assuma su di se il rischio del proprio lavoro, organizzato autonomamente. L'assenza del rischio, che si ha ogni qualvolta il giornalista svolge la sua attività inserita in un processo produttivo, è indice del rapporto di lavoro subordinato (Cass. sent. 3569 del 9/12/1971).

Infine, l'oggetto della prestazione, che è costituito nel rapporto di lavoro autonomo dalla singola opera, nel rapporto di lavoro subordinato è caratterizzato da una pluralità consequenziale di opere. Quindi, per quanto riguarda l'oggetto, nella distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, è decisiva la presenza o meno della continuità del rapporto di collaborazione e il suo inserimento organico e sistematico nella confezione del prodotto giornalistico, sia esso quotidiano o periodico.

Sempre per quanto riguarda la distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato la giurisprudenza ha stabilito che non ha rilievo determinante il criterio di retribuzione adottato dal datore di lavoro o la circostanza che il prestatore d'opera espliciti altra prestazione lavorativa.

Un ulteriore elemento che ci consente di considerare "affievolito" il requisito della subordinazione nel rapporto di lavoro giornalistico è contenuto proprio nell'art. 1 del Contratto Collettivo di Lavoro sottoscritto tra la Federazione della Stampa e la Federazione degli Editori, laddove si richiama esplicitamente la legge istitutiva dell'ordinamento professionale il quale "garantisce l'autonomia professionale dei

giornalisti e fissa i contenuti della loro deontologia professionale”, svincolandoli in questo modo in termini sostanziali dall’obbligo di fedeltà che vincola, così come prescrive il Codice Civile, tutti i lavoratori subordinati al datore di lavoro.

Il welfare di settore

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 sottoscritti, a partire dal 1911, i contratti collettivi di lavoro di categoria, rinnovatisi negli anni. Grazie all’azione politico sindacale della Fnsi sono stati realizzati 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 ed è stato riconosciuto nel dopoguerra, nel 1951, come ente di diritto pubblico e a partire dal 1994 come soggetto di diritto privato sottoposto al controllo 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 Italiani**, che assicura ai giornalisti prestazioni integrative del sistema sanitario nazionale, nata nel 1974, è anche essa frutto di una scelta solidaristica di categoria realizzata mediante la contrattazione collettiva. Identico discorso riguarda il **Fondo di Pensione Complementare dei Giornalisti Italiani** costituito nel 1987 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 di quello che possiamo definire il diritto del lavoro giornalistico.

Cap. I

L'Ordinamento Professionale

Perché un ordine professionale?

Con legge del 3 febbraio 1963 n. 69 (*ordinamento della professione di giornalista*) il legislatore italiano ha regolato le modalità di esercizio della professione giornalistica, mediante il riconoscimento dell'albo professionale e la costituzione del Consiglio Nazionale dell'Ordine e dei Consigli Regionali. In base alla legge nessuno può assumere il titolo, né esercitare la professione di giornalista, se non è iscritto nell'Albo professionale. La violazione di questa disposizione è punita ai sensi del Codice Penale in quanto concretizza il reato di esercizio abusivo della professione (art. 348 CP: "*chiunque abusivamente esercita una professione, per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato, è punito con la reclusione fino a 6 mesi o con la multa*").

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine ha formalmente e giuridicamente sede presso il Ministero di Grazia e Giustizia, che ne esercita il controllo. Il Ministro della Giustizia, infatti, ha il potere, sentito il parere del Consiglio Nazionale, di sciogliere i Consigli Regionali con proprio decreto motivato, quando questi non siano in grado di funzionare regolarmente, o quando persistano nel violare i loro obblighi, o quando siano stati superati i termini temporali di legge per la rinnovazione degli organi, senza che si sia provveduto alla elezione dei nuovi consigli.

Albo e Ordine rappresentavano, si può dire, da sempre, obiettivi estremamente rilevanti perseguiti dalla categoria. Sin dalla costituzione delle prime Associazioni Regionali di Stampa, nella seconda metà dell'800, ci si è posti l'interrogativo di chi dovesse fregiarsi del titolo di giornalista

professionista e di quali fossero i contenuti di una attività esercitata come professione. A questi interrogativi fu inizialmente data una risposta attraverso gli statuti delle singole Associazioni territoriali che prevedevano i requisiti per le adesioni associative. Quando, nel 1908, fu costituita la **Federazione Nazionale tra le Associazioni Giornalistiche di Stampa** (Fnsi), emerse pressante la necessità di uniformare gli statuti regionali in relazione alla definizione dello *status* di giornalista professionista. La discussione attraversò nei decenni successivi la vita associativa della categoria senza che mai si arrivasse ad un traguardo condiviso. Le indecisioni e le difficoltà su una definizione generalmente accettata nascevano principalmente dal fatto che le retribuzioni dei giornalisti erano molto spesso talmente basse e talvolta irrisorie da non consentire la presenza di quel requisito della esclusività professionale, che sarebbe dovuto essere l'elemento distintivo della professione.

Nel 1919 con la stipula del Contratto Nazionale di lavoro si precisò che erano considerati giornalisti professionisti coloro che da almeno 6 mesi avevano fatto del giornalismo la professione unica retribuita. Nel successivo contratto collettivo, stipulato nel 1925, si prevede anche la istituzione dell'albo generale dei giornalisti professionisti, tenuto presso la Federazione Nazionale della Stampa e l'Unione Nazionale degli Editori, nel quale dovevano essere iscritti tutti coloro che da almeno 18 mesi facevano del giornalismo la professione unica retribuita. La norma contrattuale prevedeva anche la costituzione di una commissione paritetica di 4 membri che avrebbe dovuto provvedere all'aggiornamento dell'albo.

Gli accordi contrattuali furono successivamente superati dall'intervento legislativo messo in atto dal governo fascista con il Regio Decreto del 26 febbraio 1928 n. 384 che istituiva l'albo professionale dei giornalisti "guarentigia di

idoneità e correttezza professionale”. Se da un lato, con il riconoscimento legislativo, si realizzava una pluridecennale richiesta dei giornalisti, dall’altro si creava uno strumento di controllo del governo sull’accesso alla professione, considerata ormai come una funzione statale con il compito di “educare” la pubblica opinione.

Alla caduta del fascismo, il governo Badoglio abolì le organizzazioni sindacali fasciste dei giornalisti, che avevano lo *status* di organismi di diritto pubblico e che gestivano gli albi professionali, e nell’ottobre del 1944 il governo Bonomi istituì la Commissione Unica per la tenuta degli albi, composta tutta da giornalisti nominati dal Ministro di Grazie e Giustizia e individuati tra una rosa di nomi indicati dalla Federazione della Stampa, con il compito di gestire l’albo professionale, provvedendo alle iscrizioni e alle cancellazioni. Il rapporto tra Federazione della Stampa e Commissione Unica era così stretto che a presiedere la Commissione fu chiamato il consigliere delegato della Federazione, Leonardo Azzarita.

La Commissione Unica rimase in vita fino all’entrata in vigore della legge del ‘63.

Il riconoscimento legislativo della professione giornalistica pose ben presto l’interrogativo se l’istituzione di un albo fosse in contrasto o meno con l’articolo 21 della Costituzione Repubblicana che sanciva il principio della libertà di stampa e di espressione. Ma la Corte Costituzionale (sentenza 21-23 marzo 1968 n. 11), chiamata in causa, ha più volte confermato la validità costituzionale della legge, precisando che essa disciplina l’esercizio della professione e non l’uso del giornale come mezzo di manifestazione del pensiero, senza perciò ledere il diritto sancito dall’articolo 21 della Costituzione. Infatti, se il diritto alla libertà di stampa, di opinione e di espressione appartiene a tutti i cittadini italiani, l’esercizio dell’attività giornalistica, intesa come professione

abituale, per l'influenza sociale che comporta, deve rispondere ad obblighi di natura deontologica che non riguardano, perciò, tutti i cittadini. L'Ordine, in altre parole, non può essere considerato una corporazione che assicura specifici privilegi ai propri iscritti. Lo scopo della legge è infatti, al contrario, quello di garantire la collettività dei cittadini, imponendo a chi esercita la professione giornalistica l'obbligo di attenersi a precisi vincoli deontologici e, di conseguenza, di sottostare al controllo disciplinare dell'Ordine. A tal fine risulta di fondamentale rilevanza l'articolo 2 della legge istitutiva, nel quale si specifica che *“è diritto insopprimibile dei giornalisti la libertà di informazione e di critica, limitata dall'osservanza delle norme di legge dettate a tutela della personalità altrui ed è loro obbligo inderogabile il rispetto della verità sostanziale dei fatti, osservati sempre i doveri imposti dalla lealtà e dalla buona fede. Devono essere rettificata le notizie che risultino inesatte e riparati gli eventuali errori”*. Nello stesso spirito, l'articolo 2 della legge si conclude con una norma di indirizzo che impone a *“giornalisti ed editori”* l'obbligo di *“rispettare il segreto professionale sulla fonte delle notizie, quando ciò sia richiesto dal carattere fiduciario di esse, e a promuovere lo spirito di collaborazione tra colleghi, la cooperazione fra giornalisti ed editori e la fiducia tra la stampa e i lettori”*.

Le strutture dell'Ordine

L'Ordine è strutturato in 20 Consigli Regionali, e un Consiglio Nazionale. Questi organi sono costituiti e sono eletti dai giornalisti iscritti all'albo, in base al principio dell'autoregolamentazione della categoria.

I Consigli Regionali sono composti da 6 giornalisti professionisti e 3 giornalisti pubblicisti, scelti tra coloro che abbiano più di 5 anni di iscrizione all'Ordine ed eletti

separatamente da ciascuna delle due categorie, in apposita assemblea regionale convocata a questo scopo 20 giorni prima della scadenza del Consiglio in carica e mediante avviso inviato a tutti i giornalisti iscritti. Le elezioni devono avvenire a scrutinio segreto. Sono eletti coloro che ottengono la maggioranza assoluta dei voti. Subito dopo la proclamazione degli eletti, il presidente dell'assemblea deve comunicarne l'elenco nominativo al Ministero della Giustizia. Il Consiglio Regionale dura in carica tre anni e i consiglieri uscenti possono essere rieletti.

Una volta insediato, ogni Consiglio Regionale elegge un presidente, un vice presidente, un segretario ed un tesoriere. Qualora il presidente sia un giornalista professionista, il vice presidente deve essere scelto tra i giornalisti pubblicisti e viceversa. Il presidente, che rappresenta il Consiglio dell'Ordine, convoca e presiede l'assemblea degli iscritti. Il vice presidente lo sostituisce in caso di assenza o impedimento e in caso di assenza o impedimento anche di quest'ultimo le funzioni sono svolte dal membro del Consiglio più anziano per iscrizione all'ordine.

Il Consiglio Regionale è tenuto a curare l'osservanza della legge professionale, a vigilare per la tutela del titolo di giornalista, a intervenire per la repressione dell'esercizio abusivo della professione, a curare l'albo e a gestire la normale amministrazione.

Il Consiglio Nazionale, a sua volta, è composto da 2 giornalisti professionisti e da un giornalista pubblicista in rappresentanza ed eletti in ogni ordine regionale. Inoltre, gli ordini regionali con più di 500 professionisti iscritti hanno diritto ad un ulteriore consigliere nazionale per ogni 500 (o frazione di 500 superiori a 250) professionisti eccedenti tale numero. Conformemente, quando un ordine regionale abbia più

di 1000 giornalisti pubblicisti iscritti, deve eleggere un altro consigliere nazionale pubblicista ogni 1000 (o frazione di 1000 superiori a 500) pubblicisti eccedenti tale numero. Anche i consiglieri nazionali durano in carica tre anni e sono rieleggibili.

Il Consiglio Nazionale elegge tra i suoi componenti il presidente, che deve essere giornalista professionista, il vice presidente che deve essere giornalista pubblicista, il segretario e il tesoriere. Inoltre elegge, sempre tra i suoi componenti, un comitato esecutivo formato da sei professionisti e tre pubblicisti, tra i quali devono essere compresi il presidente, il vice presidente, il segretario e il tesoriere.

Il compito del Consiglio Nazionale dell'Ordine è quello di coordinare e promuovere le attività culturali dei consigli regionali e di decidere sui ricorsi contro le deliberazioni dei Consigli Regionali in materia di iscrizione e di cancellazione dagli elenchi dell'albo e dal registro dei praticanti nonché sui ricorsi relativi alle elezioni dei consigli regionali e dei rispettivi collegi dei revisori. E' anche funzione del Consiglio Nazionale esprimere pareri, su richiesta del Ministro della Giustizia sui progetti di legge e di regolamento che riguardano la professione da giornalista.

A queste devono aggiungersi anche ulteriori competenze quale quella di determinare la misura annua della quota di iscrizione dei singoli giornalisti.

Nell'ambito del consiglio nazionale dell'Ordine sono costituite 4 commissioni previste dalla legge, che si esprimono in sede consultiva o referente. Tutti i componenti delle commissioni durano in carica un anno e sono rieleggibili. La *commissione giuridica*, composta di 7 consiglieri nazionali, ha il compito di esprimere pareri sulle iniziative dell'Ordine volte a tutelare le attribuzioni, la dignità e l'esercizio della professione. Tra i compiti che la legge attribuisce alla

commissione giuridica vi è anche quello di determinare gli onorari, i diritti e le relative tariffe delle prestazioni di lavoro giornalistico in regime di autonomia. Tale previsione deve, però, ritenersi ormai abrogata dalla normativa generale che, in recepimento della legislazione europea, ha escluso la possibilità per gli ordini professionali di definire tariffari con 'indicazione dei compensi minimi.

La *commissione per le attività culturali e professionali*, anch'essa di 7 membri svolge attività consultiva su tutte le attività e le iniziative del Consiglio Nazionale. La *commissione amministrativa*, composta di 5 consiglieri nazionali, esprime pareri consultivi sulle questioni concernenti l'assetto patrimoniale e la gestione amministrativa dell'ordine nazionale.

L'albo professionale, il registro dei praticanti e gli elenchi speciali

I Consigli Regionali, per quanto di loro competenza territoriale, e il Consiglio Nazionale gestiscono la tenuta dell'albo professionale, del registro dei praticanti e di elenchi speciali. Ciascun giornalista può essere iscritto in un solo albo regionale e quando cambia la sua residenza o il suo domicilio professionale è tenuto a chiedere il trasferimento nell'albo regionale, dove ha sede la sua nuova residenza o il suo nuovo domicilio professionale. Se la richiesta di trasferimento non avviene entro tre mesi dal cambio di residenza o domicilio professionale, è lo stesso Consiglio Regionale che procede alla sua cancellazione dall'Albo e a darne comunicazione al Consiglio Regionale, nel cui ambito territoriale il giornalista si sia trasferito per residenza o domicilio professionale.

Quando un giornalista perde, per qualsiasi motivo, il godimento dei diritti civili o quando abbia avuto condanne penali che comportino l'interdizione permanente dai pubblici

uffici è automaticamente cancellato dall'Albo e non può esercitare la professione.

Inoltre, gli ordini regionali provvedono all'automatica cancellazione dall'elenco dei professionisti, quando risulti accertato che il giornalista non abbia più il requisito della esclusività professionale. In questo caso, se sussistono i requisiti e il giornalista ne faccia esplicita domanda, può essere trasferito nell'elenco dei pubblicisti.

L'albo professionale è costituito da due elenchi: quello dei giornalisti professionisti e quello dei giornalisti pubblicisti.

Il professionista. Per giornalisti professionisti si intendono tutti coloro che svolgono esclusivamente attività giornalistica, sia in regime di lavoro subordinato che autonomo, mentre per giornalisti pubblicisti si intendono tutti coloro che svolgono attività giornalistica senza il requisito dell'esclusività professionale. A tale proposito la giurisprudenza ha precisato che l'esclusività professionale del giornalista professionista può conciliarsi con l'esplicazione anche di un'altra attività purché questa sia precaria, discontinua, marginale e sussidiaria, in modo tale da non incidere sulla pienezza dell'impegno delle energie intellettuali a favore dell'attività giornalistica (Cassazione civile, sez. lav. 17 marzo 1984 n. 1855)

Per l'iscrizione nell'elenco dei professionisti sono necessari due requisiti: l'aver svolto un periodo di praticantato di 18 mesi presso una testata giornalistica e il successivo superamento delle prove di esame professionali, scritte e orali, oltre al requisito anagrafico dell'età superiore a 21 anni.

Il praticante. Il registro dei praticanti, tenuto dall'Ordine, è l'elenco di coloro che svolgono il praticantato propedeutico all'accesso alla professione. Per l'iscrizione nel registro è necessaria la dichiarazione del direttore della testata

presso la quale si svolge il praticantato, che certifichi l'inizio della pratica. Anche per l'iscrizione nel registro dei praticanti occorre aver maturato il requisito anagrafico di 18 anni. Nel corso del praticantato il praticante deve essere assegnato a più servizi redazionali e quando lavori in una redazione decentrata deve essere assegnato alla redazione centrale per almeno due mesi. Inoltre, deve svolgere il praticantato sotto la guida di un capo servizio o comunque di un redattore professionista. Il periodo di praticantato deve essere attestato, dopo 18 mesi, da una dichiarazione di compiuta pratica del direttore responsabile della testata presso la quale si è svolta la pratica giornalistica. L'articolo 34 della Legge specifica che la pratica può svolgersi presso un quotidiano o il servizio giornalistico della radio e della televisione, o presso un'agenzia quotidiana di stampa a diffusione nazionale e con almeno 4 giornalisti professionisti redattori ordinari, o presso un periodico a diffusione nazionale e con almeno 6 giornalisti professionisti redattori ordinari.

Questa previsione di legge è stata interpretata con il tempo dal Consiglio Nazionale in termini molto più elastici. Con due delibere del 1988 e del 1991 il Consiglio Nazionale ha stabilito, infatti, che i Consigli regionali, i quali provvedono all'iscrizione nel registro dei praticanti, in assenza delle ipotesi e delle condizioni numeriche previste dalla norma di legge, possono comunque procedere al riconoscimento del praticantato quando siano accertate le seguenti condizioni: 1) la non precarietà delle iniziative editoriali (che devono essere sul mercato da almeno un anno), 2) la consistenza delle strutture redazionali ed organizzative di ciascuna azienda editoriale (con particolare riferimento alla composizione della redazione e alla presenza di giornalisti professionisti e pubblicisti con rapporto di lavoro a tempo pieno o di collaborazione coordinata e continuativa), 3) la presenza di caratteristiche di completezza operativa (attrezzature e supporti tecnologici, collegamenti con

agenzie di stampa e banche dati, strutture tecniche per l'impaginazione e la titolazione) idonea ad assicurare al praticante un'articolata esperienza dell'attività giornalistica, 4) la qualità e l'ampiezza del lavoro svolto e la sussistenza dei requisiti propri di un rapporto di praticantato, 5) l'affidamento della direzione responsabile della testata ad un giornalista iscritto all'albo, 6) la presenza di almeno un giornalista professionista con rapporto di lavoro a tempo pieno che svolga funzioni di tutor nei confronti del praticante.

In assenza della dichiarazione di chiusura del praticantato da parte del direttore responsabile della testata, qualora i consigli regionali abbiano accertato il rifiuto del direttore di rilasciarla e la mancanza di un giustificato motivo di tale rifiuto, possono, una volta accertata la presenza dei requisiti oggettivi, procedere alla iscrizione nel registro dei praticanti mediante dichiarazione sostitutiva.

A sua volta l'articolo 35 del contratto nazionale di lavoro giornalistico prevede che presso quotidiani, agenzie e periodici possono essere assunti praticanti in ragione di un praticante ogni 10 redattori o frazione di 10, nelle testate che abbiano fino a 100 redattori, e in ragione di un praticante ogni 25 redattori o frazione di 25 nelle testate che abbiano più di 100 redattori. Questi limiti, possono, però, essere derogati quando ci sia una specifica intesa tra azienda direttore e comitato di redazione.

L'assunzione del praticante deve essere comunicata dall'editore all'Associazione regionale di stampa nel cui territorio di competenza ha sede l'azienda, nonché al consiglio regionale dell'Ordine e agli Istituti di previdenza e assistenza.

A seguito della nascita e dello sviluppo di nuovi media non previsti dalla legge del '63, come l'emittenza radiotelevisiva di ambito locale o i siti informativi trasmessi via internet, si è reso necessario interpretare l'articolo 34 della

legge in modo da farvi rientrare tutti i mezzi di comunicazione di massa. Di conseguenza, oggi il praticantato giornalistico può essere svolto anche in una testata radiotelevisiva locale che abbia un direttore responsabile giornalista e una struttura redazionale sufficiente alla produzione di radio-telegiornali quotidiani. In queste testate il ruolo di tutor può essere svolto anche da un giornalista professionista che abbia un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, purché assicuri una presenza atta a garantire il controllo del tirocinio professionale. La delibera del Consiglio Nazionale prevede che in assenza di un giornalista professionista con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, l'emittente radiotelevisiva locale possa chiedere al Consiglio regionale la designazione di un giornalista professionista che svolga il ruolo di tutor.

E' possibile, sempre sulla base delle delibere del Consiglio Nazionale, stipulare contratti di praticantato a termine, i quali, però, devono sempre essere a tempo pieno e comunque cumulativamente non inferiori ai 18 mesi necessari per lo svolgimento del praticantato.

Un'altra possibilità di iscrizione nel registro dei praticanti è oggi prevista a favore dei lavoratori autonomi, a condizione che siano presenti i seguenti specifici requisiti: 1) che il lavoratore autonomo sia già iscritto all'albo come giornalista pubblicitario; 2) che svolga attività giornalistica da almeno tre anni con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co) per una o più testate che siano qualificate allo svolgimento del praticantato; 3) che il reddito da lavoro giornalistico autonomo non sia inferiore a quello previsto dal contratto nazionale di lavoro giornalistico per il praticante. Per l'Ordine, il lavoro del giornalista co.co.co è assimilabile alla fattispecie del telelavoro e quindi il collaboratore coordinato e continuativo, che ne abbia i requisiti e che intenda iscriversi nel registro dei praticanti, deve anche

indicare nella sua domanda il giornalista professionista redattore della testata o delle testate per le quali lavora, che funga da tutor. Anche per i collaboratori coordinati e continuativi, dopo i 18 mesi di praticantato, per poter accedere agli esami è necessario presentare una dichiarazione di compiuta pratica da parte del tutor precedentemente indicato. Un ulteriore requisito per poter accedere alle prove di esame è dato dalla attestazione di avere frequentato il seminario di preparazione agli esami organizzato dal Consiglio nazionale dell'ordine o gli eventuali corsi di formazione organizzati dai Consigli regionali.

Una volta superata la prova orale di idoneità professionale il praticante ha diritto al trattamento contrattuale dovuto ai giornalisti professionisti dal giorno in cui ne da comunicazione scritta all'azienda.

Il pubblicista. L'iscrizione nell'elenco dei giornalisti pubblicisti richiede requisiti diversi, in quanto si presume che il pubblicista svolga un'altra attività e che, di conseguenza, quella giornalistica sia un'attività secondaria e comunque non esclusiva. Per l'iscrizione nell'elenco dei giornalisti pubblicisti occorre dimostrare di avere svolto per un periodo consecutivo non inferiore a due anni attività pubblicistica, intendendosi per tale attività la scrittura di articoli o di servizi giornalistici, non necessariamente firmati e che, pertanto, possono essere anche siglati o pubblicati anonimamente o con pseudonimo. Gli articoli e i servizi, che devono essere presentati in copia al Consiglio regionale dell'Ordine, possono essere stati pubblicati su più testate, purché i singoli direttori ne documentino con apposita dichiarazione la paternità. L'attività pubblicistica deve risultare, peraltro, retribuita. La legge non prevede come debbano essere compensati gli articoli, né prevede, per l'iscrizione nell'elenco dei pubblicisti, un reddito minimo

derivante dall'attività giornalistica. Ciò nonostante, una delibera del Consiglio Nazionale dell'Ordine ritiene "pur tenendo conto delle diverse potenzialità economiche espresse da regioni italiane fra loro anche molto differenziate", che possa essere giudicata adeguata una retribuzione che non sia inferiore al 25% delle somme previste dal tariffario minimo indicato dall'Ordine e che, tuttavia, è stato dichiarato decaduto. In ogni caso, sempre su indicazione della stessa delibera, gli Ordini regionali sono tenuti a valutare la congruità della retribuzione dichiarata. Di recente, il Consiglio Nazionale dell'Ordine ha stabilito che prima di procedere alla sua iscrizione, l'aspirante pubblicitista debba sostenere un colloquio presso il Consiglio regionale territorialmente competente.

Gli elenchi speciali. Oltre l'albo dei giornalisti e il registro dei praticanti, l'Ordine cura anche la tenuta di due elenchi speciali. In uno sono iscritti tutti coloro che non esercitano attività giornalistica ma che abbiano assunto la direzione responsabile di un periodico o di una rivista a carattere tecnico, professionale o scientifico (non sono comunque inquadrabili tra queste categorie le testate di informazione sportiva e cinematografica), in un secondo elenco speciale possono essere iscritti tutti i giornalisti di nazionalità straniera che svolgono il loro lavoro in Italia.

Per questi ultimi, in conseguenza del principio stabilito dal testo unico sull'immigrazione che la cittadinanza italiana non è più un requisito essenziale per l'iscrizione all'albo professionale e a quello della reciprocità tra legislazioni statali, quando si tratti di cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea, che abbiano titolo per esercitare la professione nel paese di origine ai sensi di quell'ordinamento giuridico, possono chiedere, con domanda da inoltrare al Ministero di Grazia e Giustizia, il

riconoscimento del loro status professionale in Italia e quindi possono essere iscritti nel registro dei praticanti e nell'Albo dei giornalisti, nell'elenco dei professionisti o dei pubblicisti.

La legge prevede anche che la direzione di una testata, che sia organo di un partito o di un movimento politico o di un'organizzazione sindacale, possa essere affidata a persona non iscritta all'albo. In questo caso il direttore viene iscritto provvisoriamente nell'elenco dei professionisti, se la testata è un quotidiano, o in quello dei pubblicisti, se la testata è un periodico. In tutti i casi, la testata deve avere un vice direttore iscritto all'albo, cui competono i diritti di certificazione di inizio e compiuta pratica per i praticanti assunti nel giornale, nonché di certificazione della documentazione richiesta dalla legge per l'iscrizione nell'elenco dei pubblicisti.

Conseguenze della mancanza di iscrizione all'albo

Come si è ricordato in precedenza l'iscrizione all'albo dei giornalisti costituisce requisito essenziale per poter esercitare la relativa attività professionale e l'esercizio della professione in assenza di iscrizione all'albo concretizza il reato dell'esercizio abusivo della professione. Ciò nonostante la Magistratura del lavoro chiamata più volte in causa ha conformemente sostenuto che chi, pur non avendo lo status professionale di giornalista, abbia espletato mansioni di lavoro di natura giornalistica ha maturato il diritto a percepire le competenze retributive corrispondenti alle mansioni svolte in base all'art. 36 della Costituzione. In questo caso il rapporto contrattuale deve ritenersi nullo per violazione delle disposizioni di legge ma valido ai fini degli effetti economici, per il periodo della sua esecuzione. (Cfr. Cass. Civ. sent. del 26 ottobre 1960 n. 2918, Cass. Civ. sent. del 6 luglio 1963 n. 1823, Cass. Civ. sent. del 14 gennaio 1976 n. 127, Cass. Civ. sent. del 19 novembre 2015 n. 23695).

La deontologia professionale

Oltre all'attività di tenuta degli albi, l'Ordine professionale svolge una ulteriore importante attività che è quella di giudicare, in caso di contestazione, sul rispetto della deontologia professionale da parte di tutti gli iscritti. La legge istitutiva prevede, come si è già detto, nell'articolo 2 oltre al "diritto insopprimibile dei giornalisti" alla "libertà di informazione e di critica" anche l'obbligo di esercitare tale libertà nell'ambito dell'osservanza "delle norme di legge dettate a tutela della personalità altrui", nonché il "loro obbligo inderogabile" al "rispetto della verità sostanziale dei fatti, osservati sempre i doveri imposti dalla lealtà e dalla buona fede". Questo principio di legge, che come si vede impone ai giornalisti nell'esercizio della loro attività obblighi deontologici, cui non sono tenuti tutti gli altri cittadini, si è materializzato nel corso degli anni in una serie di carte etiche sottoscritte dall'Ordine, dalla Federazione della Stampa e dalle organizzazioni dei settori interessati, per meglio definire le linee entro le quali debba esercitarsi il dovere di una corretta informazione. In particolare si deve ricordare la *Carta informazione e pubblicità* (1998), che tende a garantire la distinzione tra messaggio informativo e messaggio pubblicitario e il divieto di utilizzare a fini pubblicitari l'attività giornalistica; la *Carta di Treviso* (1990-1995-2006), che regola i rapporti tra informazione e mondo dell'infanzia, alzando il livello di riservatezza che occorre avere quando si scrive di bambini o adolescenti, la *Carta di Perugia* (1995), che regola l'informazione sugli ammalati, la *Carta dei doveri* (1993), che pone precisi vincoli etici ai giornalisti in merito a tutta la loro attività, la *Carta informazione e sondaggi* (1995), che si sofferma sui modi e le tecniche con cui i sondaggi vengono svolti e resi pubblici sui giornali, il *Codice deontologico*

(Provvedimento del Garante 29 luglio 1998), *sul trattamento dei dati personali nell'esercizio dell'attività giornalistica* (un codice imposto dalla legge 675/1996 sulla tutela della privacy), la *Carta dei doveri dell'informazione economica* (2005-2007), che ha ampliato la precedente Carta dei doveri con riferimento all'informazione economica e finanziaria, la *Carta di Roma* (2008), che definisce i limiti e gli obblighi nell'informazione relativa a coloro che richiedono asilo, ai rifugiati, alle vittime della tratta e ai migranti.

Tutto questo complesso di Carte delinea nel suo insieme un codice di comportamento etico che i giornalisti sono tenuti ad osservare nell'esercizio della loro professione.

La formazione

Anche per i giornalisti, come per tutte le altre professioni, dal gennaio del 2014, per effetto del DPR 137/2012, è previsto l'obbligo della formazione professionale continua. Tutti i giornalisti sono tenuti ad aggiornarsi costantemente. È questa una delle condizioni necessarie per poter mantenere l'iscrizione all'Ordine e, quindi, poter continuare ad esercitare la professione. Ogni giornalista è tenuto a maturare 60 crediti formativi nell'arco di un triennio, con un minimo di 15 crediti in un anno. Almeno 15 crediti devono essere maturati sui temi che attengono alla deontologia professionale. I crediti si possono ottenere seguendo i corsi abilitati e autorizzati dal Consiglio nazionale. Sono possibili anche attività formative a distanza. Ogni ora di partecipazione comporta la maturazione di 2 crediti. Di norma, la partecipazione ai corsi formativi non è onerosa e, comunque, i corsi inerenti la formazione deontologica sono a totale carico dell'Ordine professionale. Sugli aspetti deontologici è possibile

seguire un corso e-learning disponibile sul sito del Consiglio nazionale.

Le sanzioni disciplinari

La violazione di questi obblighi comporta l'apertura di un procedimento disciplinare in primo grado presso il Consiglio di disciplina regionale e in appello presso il Consiglio di disciplina nazionale. In quanto, come prescrive l'articolo 48 della legge *“gli iscritti all'albo... che si rendono colpevoli di fatti non conformi al decoro e alla dignità professionale... sono sottoposti a procedimento disciplinare”*, che di norma, è iniziato d'ufficio dal Consiglio regionale. Le sanzioni disciplinari previste dalla legge istitutiva sono: a) l'avvertimento; b) la censura; c) la sospensione dall'esercizio della professione per un periodo non inferiore a due mesi e non superiore ad un anno; d) la radiazione dall'albo.

I Consigli di disciplina

Il Decreto Legge n. 138 del 13 agosto 2011 ha modificato sostanzialmente l'attività degli Ordini professionali, e quindi anche quella dell'Ordine dei Giornalisti, imponendo la distinzione tra funzioni amministrative e funzioni disciplinari. In base a tale decreto e al successivo regolamento attuativo contenuto nel Dpr 137 del 7 agosto 2012, sono state modificate le competenze dei Consigli regionali e del Consiglio Nazionale dell'Ordine, mediante l'introduzione di consigli di disciplina di prima istanza, a livello territoriale, e un Consiglio Nazionale di disciplina nell'ambito del Consiglio nazionale dell'Ordine. Il Consiglio di disciplina territoriale è costituito da 9 membri. Designati dal presidente del Tribunale nell'ambito di una rosa di 18 candidati formulata dal Consiglio regionale dell'Ordine. I Consigli di disciplina si strutturano in collegi giudicanti formati

da 3 membri individuati di volta in volta dal presidente del Consiglio stesso, che è il giornalista più anziano per iscrizione all'albo. Ogni collegio giudicante è formato da un pubblicitista e due professionisti. Almeno un componente deve essere donna. Per essere designati nei consigli di disciplina territoriali occorre essere iscritti al rispettivo albo territoriale, avere un'anzianità di iscrizione all'albo non inferiore a 10 anni, non aver avuto condanne penali per reati non colposi e non aver avuto negli ultimi 10 anni sanzioni disciplinari, oltre ad essere in regola con gli obblighi della formazione permanente.

Diversa è la composizione del Consiglio nazionale di disciplina, composto da 12 consiglieri eletti nell'ambito dei componenti il Consiglio Nazionale dell'Ordine. Anche i componenti del Consiglio nazionale devono possedere gli stessi requisiti dei componenti i consigli territoriali. I componenti del Consiglio nazionale di disciplina sono esclusi dall'esercizio delle funzioni amministrative. Il compito del Consiglio di disciplina nazionale è quello di pronunciarsi collegialmente sui ricorsi avversi alle decisioni di prima istanza dei collegi di disciplina territoriali

L'azione disciplinare si prescrive entro cinque anni dal fatto. Qualora per la stessa violazione sia stato promosso un procedimento penale, il termine decorre dal giorno in cui è divenuta irrevocabile la sentenza di condanna o di proscioglimento. Tutte le deliberazioni dei Consigli territoriali di disciplina possono essere impugnate dall'interessato o dal Pubblico Ministero competente entro 30 giorni dalla data della loro notificazione, mediante ricorso al Consiglio di disciplina nazionale. Le delibere di secondo grado del Consiglio di disciplina nazionale possono a loro volta essere impugnate dall'interessato o dal Procuratore della Repubblica e dal Procuratore Generale competenti per territorio, entro 30 giorni dalla loro notifica, davanti al Tribunale del capoluogo del

distretto in cui ha sede il Consiglio regionale, al quale è iscritto il giornalista. Contro la sentenza del Tribunale è possibile ricorrere, sempre nel termine dei 30 giorni dalla notifica, alla Corte d'Appello territorialmente competente. Anche la sentenza della Corte di Appello è impugnabile in Cassazione entro 60 giorni dalla notifica.

A dimostrazione della particolare natura prevalentemente giurisdizionale dell'Ordine professionale la legge prevede, (sulla base dell'art. 102 della Costituzione che consente di istituire nelle sedi giudiziarie sezioni specializzate "per determinate materie, anche con la partecipazione di cittadini idonei estranei alla Magistratura"), che nei casi di ricorso in Tribunale e in Corte d'Appello contro le delibere del Consiglio di disciplina nazionale entrambi questi collegi giudicanti siano integrati da un giornalista e da un pubblicitario nominati in numero doppio, ogni quadriennio, all'inizio dell'anno giudiziario dal Presidente della Corte di Appello su designazione del Consiglio Nazionale dell'Ordine. Il loro incarico non è rinnovabile.

Cap. II

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 è in vigore 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”.

Le Associazioni Regionali di Stampa

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 (AA.RR.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, Sindacato Unitario Giornalisti della Campania, 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. Nel 2015, a seguito dello scioglimento dell'Associazione Napoletana della Stampa, è stata ammessa

nell'ambito della Federazione Il Sindacato Unitario Giornalisti della Campania. 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.

“Professionali” e “collaboratori”

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

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

a) il Congresso Nazionale, che si svolge ordinariamente ogni quattro anni con la partecipazione di 312 delegati (234 “professionali” e 78 “collaboratori”) eletti nell’ambito delle venti Associazioni federate;

b) 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;

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

d) 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 eletta 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 **Segretario Generale**, eletto dal Congresso tra i delegati professionali, guida l’azione sindacale della FNSI e ne ha la rappresentanza legale, presiede la Giunta Esecutiva e la Segreteria Nazionale.

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:

a) 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,

b) la **Consulta delle Associazioni regionali**, anch'essa organo consultivo alla quale partecipano i rappresentanti legali delle 20 Associazioni federate,

c) 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). E' compito delle Commissioni elaborare le proposte per i rinnovi contrattuali e condurre le trattative, fermo restando che la stipula dei contratti nazionali è affidata alla Giunta Esecutiva.

Nell'ambito della Federazione sono inquadrati i **Gruppi di specializzazione**, ovvero associazioni e unioni fra giornalisti che perseguono finalità specifiche di natura professionale-sindacale (*l'Unione Nazionale Cronisti Italiani, l'Unione Stampa Sportiva Italiana, il Gruppo Uffici Stampa*) o di natura professionale-culturale (*l'UGAI, Unione Giornalisti Aerospaziali Italiani, l'ASMI, Associazione della Stampa Medica Italiana, il GIST, Gruppo Italiano Stampa Turistica, il*

SNCCI, *Sindacato Nazionale Critici Cinematografici Italiani*, il SNGCI, *Sindacato Nazionale Giornalisti cinematografici Italiani*, l'UIGA, *Unione Italiana Giornalisti dell'Automobile*, l'UNAGA, *Unione Nazionale Associazione Giornalisti Agricoltura Alimentazione Ambiente Territorio Foreste Pesca Energie Rinnovabili*, l'ANSI, *Associazione Nazionale Stampa Interculturale*). Ai gruppi di specializzazione possono essere iscritti soltanto i giornalisti già iscritti ad una delle venti Associazioni di Stampa Regionali. I presidenti dei gruppi di specializzazione costituiscono la **Consulta dei Presidenti dei Gruppi di Specializzazione**, convocata e presieduta dal Segretario generale della Federazione. La Consulta si riunisce una volta l'anno ed ha lo scopo di promuovere lo scambio di informazioni sull'attività svolta da ciascun gruppo.

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*.

I rapporti internazionali

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.

Una storia secolare

La FNSI ha alle sue spalle una lunga storia, ormai secolare. Essa nasce ufficialmente nel 1908, ma sulla base di precedenti esperienze associative realizzatesi 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 Proviviri, 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 27 congressi, di cui l'ultimo a Chianciano Terme nel gennaio del 2015, ed ha rinnovato con la Federazione Italiana Editori Giornali 24 contratti nazionali di lavoro (il primo firmato il 23 luglio 1947, l'ultimo il 24 giugno 2014).

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 pubblicisti 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.

Cap. III

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, quando fu sottoscritta la *Convenzione d'Opera Giornalistica*. 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 stato stipulato periodicamente tra la Federazione Nazionale della Stampa Italiana e la Federazione Italiana Editori Giornali, che ha la rappresentanza sindacale delle aziende editoriali della carta stampata. E', quindi, come dicevamo, un contratto di diritto privatistico applicabile ai rapporti di lavoro individuali intercorrenti tra aziende e lavoratori entrambi iscritti alle Associazioni stipulanti, ovvero alle aziende aderenti alla Fieg e ai giornalisti iscritti alle Associazioni Regionali di Stampa. Il contratto giornalistico, come tutta la contrattazione collettiva di diritto privato, ha efficacia vincolante limitatamente agli iscritti ai soggetti collettivi stipulanti o a quanti esplicitamente o implicitamente vi abbiano aderito.

Si deve, tuttavia, tener presente, che in base dell'art. 36 della Costituzione ogni lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto. In applicazione di questo principio costituzionale il Magistrato chiamato a stabilire quale debba essere la giusta

retribuzione di chi ha prestato opera di natura giornalistica, pur non essendo iscritto al Sindacato dei giornalisti o per un'azienda non iscritta alla Federazione degli Editori, può utilizzare i trattamenti minimi definiti nel contratto giornalistico come parametro per riconoscere al lavoratore giornalista il cosiddetto "minimo costituzionale", fermo restando che spetta in questo caso sempre al giudice di merito valutare sul singolo caso concreto l'adeguatezza della retribuzione. In tal caso il giudice oltre che ai parametri della contrattazione collettiva, può tener presente anche il livello dell'azienda e la natura e le caratteristiche dell'attività svolta.

Non va, però dimenticato che il contratto collettivo del 10 gennaio 1959, è stato esteso *erga omnes* per effetto del DPR 16 gennaio 1961, il quale stabiliva che "i rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il Contratto Nazionale di Lavoro 10 gennaio 1959 per i giornalisti" dovessero essere regolati "da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto". 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 e nei confronti di qualunque giornalista dipendente.

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 o negli altri mezzi di comunicazione di massa. Questa condizione ha comportato 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. Questo contratto è stato reso necessario anche perché altre organizzazioni sindacali avevano sottoscritto con la FRT la Federazione delle Radio Televisioni, un'organizzazione associativa dell'emittenza radiotelevisiva privata, uno specifico contratto collettivo di lavoro nel quale è prevista la figura del "addetto all'informazione-telereporter". Una figura, come è evidente, che poteva dar luogo ad equivoci interpretativi e fare intendere che in tale regolamentazione contrattuale si potessero far rientrare anche le prestazioni lavorative dei giornalisti. A favorire tale ambiguità interpretativa è anche la dizione di quel contratto in cui nella qualifica del telereporter si specifica "anche se già iscritto ad albi o ordini professionali". L'equivoco interpretativo è stato, però, definitivamente chiarito dalla giurisprudenza (Cass. sent. n. 6932 del 2000) che ha esplicitamente confermato che il contratto FRT "concernente le televisioni private ha un contenuto eminentemente tecnico". Questo contratto regola mansioni in cui prevale l'aspetto tecnico inerente le produzioni televisive rispetto a quello intellettuale proprio del giornalista tenuto alla scelta e alla diffusione delle notizie.

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.

Con l'estensione dei confini della professione giornalistica è probabile che in futuro intervengano altre intese contrattuali per la regolamentazione del lavoro giornalistico in settori produttivi non rappresentati dai soggetti che hanno sino ad oggi sottoscritto i contratti collettivi di categoria. E' il caso, per esempio, degli uffici stampa. Nel contratto Fieg-Fnsi è specificato che la sua normativa trova applicazione anche negli uffici stampa "comunque collegati ad aziende editoriali". Il che significa ovviamente che quel contratto non si applica a tutti i

giornalisti che lavorano negli uffici stampa. Cosa, peraltro, ovvia in quanto il contratto collettivo ha natura giuridica privatistica e impegna esclusivamente i soggetti che lo hanno sottoscritto e quindi, per parte editoriale, soltanto le aziende editrici di giornali. E' da ricordare che, per quanto attiene il settore pubblico, la legge 7 giugno 2000 n. 150 (*Disciplina delle attività di informazione e di comunicazione delle pubbliche amministrazioni*) ha previsto la possibilità per gli enti pubblici di istituire uffici stampa, anche consorziati, cui adibire esclusivamente giornalisti iscritti all'albo professionale. La legge ha stabilito che il profilo professionale dei giornalisti addetti agli uffici stampa degli enti pubblici debba essere definito nella contrattazione collettiva di settore. Nonostante siano passati 15 anni dall'entrata in vigore della legge l'aspetto contrattuale non è stato ad oggi ancora definito. Ciò non toglie che, in prospettiva e proprio in adempimento di una normativa di legge, si debba arrivare ad una specifica regolamentazione contrattuale per i giornalisti che prestano attività lavorativa nella pubblica amministrazione.

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 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.

Cap. IV

La regolamentazione contrattuale nei quotidiani, nei periodici, nelle agenzie di stampa e nelle emittenti radiotelevisive di ambito nazionale (il contratto collettivo Fieg-Fnsi)

Si richiamano di seguito gli aspetti normativi più rilevanti che caratterizzano la prestazione di lavoro dei giornalisti nei mass media tradizionali così come regolati nel contratto collettivo di categoria stipulato tra la Fieg e la Fnsi.

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 concorda 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, ancorché 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 i 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 (art. 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 dei redattori 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** (art. 2), 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. 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 si estrinseca nell'impegno del giornalista collaboratore di trattare con continuità, mediante la redazione di articoli, uno specifico settore o specifici argomenti di informazione. Il collaboratore fisso mette a disposizione le proprie energie lavorative al fine di fornire con continuità ai lettori della testata un flusso di notizie in una specifica e predeterminata area dell'informazione, mediante la sistematica redazione di articoli o con la tenuta di specifiche rubriche (Cass. Civile, sez. lav. n. 7931 del 9 giugno 2000, Cass. Civile sez. lav. n. 4047 del 2003, Cass. Civile sez. lav. n. 16543 del 21 agosto 2004).

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 prestazione 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 continuativa, al collaboratore fisso si chiede una somma di singole prestazioni (articoli, servizi, ecc.).

E’, infine, da richiamare la figura del *corrispondente* (art. 12), 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 secondo che si tratti di capoluoghi di regione, di provincia o di altri centri, classificati sulla base della popolazione. *Il corrispondente* è normalmente tenuto a mettere quotidianamente a disposizione della redazione da cui dipende la propria attività che deve essere finalizzata alla ricerca e raccolta di notizie locali, sulla base delle direttive impartitegli circa la loro scelta le modalità di composizione e di comunicazione.

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 Cnlg 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 pubblicitisti (e che in quanto tali esercitano altre professioni o impieghi) ed appare quindi precluso ai giornalisti professionisti. In buona sostanza il giornalista pubblicitista 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 pubblicitista ha diritto a un particolare trattamento economico ridotto e a uno specifico trattamento normativo che è indicato nell'articolo 36.

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, benché 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 *tredecima 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", è commisurata alla retribuzione di 8 mensilità, qualunque sia la qualifica ricoperta dal 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, spesso contraddittorii, 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 materia della contrattazione a termine ha continuato e continua ad essere tormentata dal legislatore che sembra accanirsi su questa fattispecie con interventi che si muovono tuttavia in direzioni opposte. La Legge 24 dicembre 2007 n. 247 ha allargato le maglie della contrattazione a termine e ristretto le possibilità di intervento della contrattazione collettiva. Con la Legge 28 giugno 2012 n. 92 (*disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*), meglio nota come Legge Fornero, subito modificata con decreto legge 28 giugno 2013 n. 76 (*primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione*) si è stabilito il principio che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato "costituisce la forma comune del rapporto di lavoro". In questo modo si è voluto stabilire che il contratto a termine non costituisce più una eccezionalità nel panorama contrattuale. La normativa è stata a sua volta rivisitata, nell'ambito del così detto jobs act, con il decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81 (*disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni*).

E', perciò, alla luce di questo nuovo quadro normativo e dei limiti di agibilità imposti dalla legge che devono essere valutate le disposizioni contrattuali.

La normativa contrattuale ha dovuto recepire, e non poteva fare diversamente per obbligo di legge, il precetto legislativo che è possibile procedere ad un'assunzione a tempo determinato, senza indicare la causale, per un periodo di durata

del contratto non superiore a 36 mesi, anche comprensivo di proroghe.

Sempre 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.

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 oggi regolata dal decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81.

La legge prevede il diritto del lavoratore che sia affetto da patologie oncologiche o da gravi patologie cronicodegenerativi, che comportino una ridotta capacità lavorativa, di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e anche il diritto di riportarlo, a richiesta, a tempo pieno.

La stessa possibilità di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time è consentita al lavoratore che abbia il coniuge o un figlio o un genitore affetto dalle stesse patologie o anche quando il lavoratore assiste una persona convivente con totale o permanente invalidità lavorativa.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere anche richiesta in alternativa al congedo parentale.

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 mutamenti 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 edite da società controllate e, comunque, sempre a fronte di comprovare esigenze produttive, organizzative o sostitutive. Anche in questo caso occorre, perciò, che l'editore dimostri la oggettiva esistenza di un'esigenza produttiva, organizzativa o sostitutiva.

La legge, pur prevedendo che il distacco sia temporaneo, non definisce i limiti della temporaneità. Nel contratto si è 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 trattamento delle festività

In caso di prestazione lavorativa nei giorni di domenica o di festività infrasettimanali, il contratto prevede un trattamento economico particolare. Per quanto riguarda il lavoro domenicale sono previste due possibilità alternative legate all'organizzazione del lavoro redazionale. Fermo restando che in base alla legislazione vigente l'obbligo del riposo settimanale può essere assolto in qualsiasi giorno della settimana, il giornalista che lavora la domenica ha diritto a percepire un ventiseiesimo della retribuzione mensile maggiorato del 55%, ovvero alla sola maggiorazione del 55% e ad un giorno di riposo compensativo. I due diversi regimi di trattamento del lavoro domenicale dipendono dall'organizzazione del lavoro aziendale, così come definita dal direttore nell'ambito dei poteri che il contratto gli conferisce nell'art. 6. In merito è, comunque, da sottolineare che il contratto, proprio in considerazione delle caratteristiche della prestazione richiesta al giornalista di domenica, prevede che qualora l'organizzazione del lavoro dovesse modificare il regime di trattamento preesistente le parti sono tenute a esaminare preventivamente con l'azienda e con il corpo redazionale interessati gli effetti che possono conseguire sul piano retributivo nei confronti dei giornalisti.

Oltre la domenica il contratto prevede alcune festività civili e religiose per le quali, in caso di prestazione lavorativa, è prevista una maggiorazione retributiva. Le festività infrasettimanali sono il 1° gennaio, il 6 gennaio, il lunedì di Pasqua, il 15 agosto, il 1° novembre, l'8 dicembre, il 25 dicembre, il 26 dicembre e il giorno di ricorrenza della festività del patrono della città in cui ha sede l'azienda giornalistica.

Nelle predette festività il giornalista ha, ovviamente, il diritto a riposare, ma qualora sia chiamato a dare prestazione lavorativa avrà diritto ad un compenso pari ad un ventiseiesimo maggiorato dell'80%. Se la festività dovesse coincidere con la domenica, al giornalista deve essere riconosciuto il trattamento per il lavoro festivo (un ventiseiesimo maggiorato dell'80%) in aggiunta al trattamento economico previsto per il lavoro domenicale.

Qualora, invece, il giorno festivo coincida con la domenica e il giornalista non presti la sua attività avrà, comunque, diritto a percepire un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

Per quanto riguarda le festività è il caso di sottolineare che non è incluso tra queste il giorno di Pasqua, che cade sempre di domenica. Di conseguenza, in caso di prestazione lavorativa la domenica di Pasqua il giornalista ha diritto soltanto al compenso previsto per il lavoro domenicale.

Ci sono poi altre tre festività, il 25 aprile, il 1° maggio e il 2 giugno, per le quali il contratto esclude la prestazione lavorativa. Tuttavia, qualora il giornalista sia chiamato a lavorare in una di queste tre festività ha diritto a percepire, in aggiunta alla retribuzione mensile, un ventiseiesimo maggiorato del 260%. Ovviamente, tale compenso non muta qualora una di queste tre festività dovesse coincidere con la domenica.

Il contratto regola anche la prestazione lavorativa data nelle giornate ex festive abrogate dalla legge 5 marzo 1977 n. 54. Queste giornate sono il 19 marzo, l'Ascensione, il Corpus Domini, il 29 giugno e il 4 novembre. Anche in questi casi il giornalista può non essere chiamato a dare la sua prestazione lavorativa. Se, al contrario, lavora avrà diritto a percepire un compenso pari a un ventiseiesimo della retribuzione mensile. Qualora una di queste ex festività dovesse coincidere con la domenica il giornalista chiamato al lavoro avrà diritto a sommare i compensi, ovvero avrà diritto a percepire un ventiseiesimo, in quanto ha lavorato in una ex festività, oltre al compenso previsto per il lavoro domenicale.

Infine, se due ex festività dovessero coincidere nella stessa giornata, il giornalista, in caso di prestazione, avrà diritto al compenso di un ventiseiesimo della retribuzione mensile e ad un giorno di riposo retribuito compensativo da usufruire nel corso dell'anno, ovvero ad un altro ventiseiesimo di retribuzione.

In merito alle ex festività è, comunque, da sottolineare che le due ex festività dell'Ascensione e del Corpus Domini sono state spostate al giorno di domenica soltanto per quanto riguarda le celebrazioni religiose, e poiché esse cadono normalmente all'interno della settimana il compenso previsto è dovuto al giornalista che lavori nel giorno infrasettimanale in cui cade l'Ascensione o il Corpus Domini.

Un'ultima annotazione deve essere fatta in relazione al calendario di uscita dei giornali quotidiani. Il contratto, infatti, prevede che i giornalisti dipendenti dai quotidiani del pomeriggio che fossero chiamati a prestare la loro opera il 16 agosto hanno diritto a percepire una maggiorazione pari a un ventiseiesimo della retribuzione mensile. Identico trattamento spetta ai giornalisti dipendenti dei quotidiani del mattino chiamati a prestare la loro opera il 24 dicembre e il 31

dicembre, nonché ai giornalisti dipendenti dalle agenzie di stampa chiamati a prestare la loro opera prima delle ore 18.00 del 16 agosto o dopo le ore 18.00 del 24 dicembre e del 31 dicembre.

Ovviamente, qualora il 16 agosto, il 24 e il 31 dicembre dovessero coincidere con la domenica ai giornalisti che lavorano sarà riconosciuto il solo trattamento economico previsto per il lavoro domenicale.

Il trattamento delle ferie

La normativa contrattuale, in adempimento dell'art. 2109 del Codice Civile, il quale ha stabilito il diritto di ogni lavoratore ad un periodo annuale di ferie retribuite, prevede per tutti i giornalisti con orario di lavoro settimanale il diritto alla maturazione di un periodo di ferie, che deve essere articolato in base all'anzianità aziendale del singolo giornalista. Tutti coloro che hanno fino a 5 anni di anzianità aziendale maturano, per ogni anno di lavoro, un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi. I giorni lavorativi di ferie salgono a 30 per i giornalisti con un'anzianità aziendale con oltre 5 anni e sino a 15 anni. Salgono a 35 per i giornalisti con un'anzianità aziendale superiore a 15 anni.

Nello specificare il numero di giorni di ferie il contratto collettivo parla di "giorni lavorativi". Il giorno di settimana corta che ogni giornalista matura settimanalmente rientra nel periodo di ferie? La risposta nasce da un'intesa tra le parti condivisa nel momento in cui fu introdotto nel contratto collettivo l'istituto della settimana corta. In quella occasione si specificò che il giorno di corta dovesse essere considerato come giorno "lavorativo non lavorato". Di conseguenza, nel calcolo dei giorni di ferie devono essere ricompresi anche i

giorni di settimana corta che, pertanto, non si aggiungono al periodo di ferie ma ne rimangono assorbiti.

E' chiaro che quando il giornalista usufruisce in maniera continuativa dei giorni di ferie contrattualmente maturati, il calcolo è abbastanza semplice, perché in una settimana di ferie si considerano "consumati" sei giorni. Più complesso può apparire il calcolo quando il giornalista usufruisce di singole giornate di ferie. Anche in questo caso nel conteggio delle ferie occorre ricomprendere i giorni di settimana corta e poiché in una settimana i giorni di ferie sono 6, pure in presenza di settimana corta, è evidente che ogni giorno di ferie effettivo equivale ad un giorno più il 20% del giorno di settimana corta.

Le qualifiche contrattuali non legate all'osservanza dell'orario, ovvero i collaboratori fissi (di cui all'art. 2) e i corrispondenti (di cui all'art. 12), hanno, invece, diritto ad un mese di ferie per ogni anno di anzianità aziendale.

E' bene chiarire che l'anzianità aziendale prescinde dalla qualifica. Il che vuol dire che l'eventuale periodo di praticantato svolto all'interno della stessa azienda, deve essere considerato ai fini dell'anzianità aziendale.

La norma contrattuale specifica che quando il giornalista non abbia potuto usufruire dei giorni di ferie maturate, ha diritto al relativo compenso sostitutivo, quando il mancato godimento sia certo e, comunque, non oltre il 31 dicembre dell'anno di maturazione. Questa disposizione sembrerebbe contrastare con la normativa di legge che ha regolato per tutti i lavoratori il diritto alle ferie. In realtà non esiste alcun contrasto. Il decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 (*attuazione delle direttive comunitarie su alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*) e il successivo Dlgs. 19 luglio 2004 n. 213 (*Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, in materia di apparato*

sanzionatorio dell'orario di lavoro) hanno previsto che ogni lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane e che il periodo delle ferie deve essere goduto per almeno 2 settimane, consecutive quando lo richiede il lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione per le restanti due settimane.

Le disposizioni di legge impongono, perciò, l'obbligo al godimento delle ferie, che non possono essere in alcun caso "monetizzate". Questo obbligo e questo divieto devono essere limitati, però, al periodo di ferie obbligatorio previsto dalla legge, ovvero 24 giorni lavorativi. Ciò significa che la differenza tra 24 giorni (periodo legale di ferie) ed il numero di giorni di ferie spettante contrattualmente ad ogni giornalista, rientra pienamente nella richiamata disciplina contrattuale e, di conseguenza, i giorni di ferie annuali eccedenti i 24 di legge, che non siano stati utilizzati dal giornalista, possono essere "monetizzati" secondo le disposizioni contrattuali.

Il richiamato art. 2109 del Codice Civile prevede che il periodo di ferie è stabilito dal datore di lavoro "tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro". La norma contrattuale a sua volta prevede che, in linea di massima, il periodo di ferie debba essere goduto tra il 1° maggio e il 31 ottobre. In ogni caso, poiché l'assenza di giornalisti per ferie altera, di fatto, l'organico presente, appare evidente che anche tutta la materia relativa alle ferie, in quanto rientrante nell'organizzazione del lavoro, sia di competenza specifica del direttore, sentito ovviamente il comitato di redazione, così come prevede l'art. 34 del contratto.

In aggiunta al periodo di ferie i giornalisti hanno anche diritto a 5 giorni lavorativi all'anno di permessi straordinari, che possono essere frazionati, su richiesta del giornalista, in mezze giornate lavorative. Oltre questi 5 giorni di permessi

straordinari sono previsti altri 5 giorni di permesso straordinario per i giornalisti inviati, i quali siano stati impiegati in servizi ininterrotti di durata superiore a 30 giorni. Questi ulteriori 5 giorni di permesso devono essere goduti, però, consecutivamente entro 15 giorni dal rientro in sede.

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.

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 ogniquale volta 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 pubblicitario 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.

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 videotermini, 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.

Le norme per l'accesso dei giovani, il passaggio degli autonomi al lavoro subordinato, e le facilitazioni per la rioccupazione dei disoccupati

Per l'accesso al mercato del lavoro dei giovani è stato utilizzato lo strumento di legge del contratto di apprendistato professionalizzante. Le aziende che intendono assumere giovani (fino all'età massima di 29 anni) possono stipulare contratti di apprendistato professionalizzante, che prevedono il trattamento economico e normativo del praticante per i primi 18 mesi, al termine dei quali il minimo tabellare è incrementato del 10% per i successivi nove mesi e di un ulteriore 5% fino al termine dei 36 mesi di apprendistato previsti dalla legge. Dopo questo periodo trova integrale applicazione la normativa contrattuale e, di conseguenza, decorrono i trattamenti del redattore con meno di 30 e più di 30, considerando l'anzianità dalla data di superamento della prova di idoneità professionale.

Per quanto riguarda le facilitazioni per il passaggio dal lavoro autonomo al lavoro subordinato e per la rioccupazione dei giornalisti disoccupati è prevista una retribuzione di ingresso che tiene conto dello status professionale del giornalista. A tutti coloro che abbiano un'anzianità professionalità superiore a 30 mesi di iscrizione all'albo è riconosciuto, in caso di assunzione e per un periodo di 36 mesi, il trattamento economico e normativo del redattore con meno di 30 mesi. Superati i 36 mesi deve essere applicato il trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo per il redattore con più di 30 mesi di anzianità

professionale. A coloro (autonomi, inoccupati e disoccupati) che hanno un'anzianità professionale inferiore a 30 mesi, fermo restando il trattamento normativo del redattore con meno 30 è riconosciuto, sempre in caso di assunzione un minimo tabellare pari a quello del praticante con più di 12 mesi di servizio maggiorato del 18%. Anche in questo caso superati i 36 mesi è applicato il trattamento economico e normativo del redattore più di 30 mesi. A queste facilitazioni retributive si accompagnano quelle contributive previste dalla legge nei casi di assunzione a tempo indeterminato.

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 maggio1970 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 ulteriori precisazioni contrattuali ogni editore sarebbe libero di imporre a suo piacimento norme disciplinari valide per i propri dipendenti, anche giornalisti. Questa possibilità è però 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 dovrebbero 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 collettiva a livello aziendale deve avere una durata triennale e non può sovrapporsi “per il principio dei cicli negoziali” con quella di livello nazionale.

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. Per questo motivo la contrattazione aziendale, per quanto riguarda gli aspetti economici è caratterizzata dal criterio della temporaneità di vigenza

Il lavoro nei giornali on line (editi da aziende editoriali di testate cartacee)

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 prestato 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.

La risoluzione del rapporto di lavoro.

Il rapporto di lavoro può risolversi per licenziamento, dimissioni, decesso del giornalista o per risoluzione

consensuale. In tutti questi casi il giornalista ha diritto al trattamento di fine rapporto (Tfr), così come previsto dall'art. 2120 del Codice Civile. Il trattamento di fine rapporto consiste in una somma che si cumula annualmente e che annualmente è rivalutata. Il meccanismo è semplice: la retribuzione annua lorda percepita dal giornalista è divisa ogni anno di lavoro per 13,5. Questa cifra è accantonata e sarà rivalutata di anno in anno in misura del 75% dell'indice di svalutazione del costo della vita aumentato di un punto e mezzo.

Quando il legislatore ha introdotto questa disposizione nel Codice Civile l'inflazione galoppava a due cifre e di conseguenza, il meccanismo individuato di ricalcolo del Tfr, finiva per "raffreddare" gli importi maturati. Questo era l'obiettivo che il legislatore in quel momento si prefiggeva non tenendo presente che, quando, l'inflazione è sotto il 6%, inevitabilmente, il ricalcolo del Tfr si risolve in una percentuale superiore all'indice di svalutazione.

Se il rapporto di lavoro è risolto dall'azienda per licenziamento, tranne che non si tratti di licenziamento per fatto o colpa del giornalista così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il giornalista ha diritto a percepire, oltre al Tfr, anche l'indennità di mancato preavviso nella misura di 8 mensilità di retribuzione, che salgono a 9 quando il giornalista abbia più di 20 anni di anzianità aziendale.

In caso di decesso del giornalista l'azienda è tenuta a corrispondere agli eredi, oltre al trattamento di fine rapporto maturato dal giornalista, anche l'indennità di mancato preavviso.

A differenza di qualsiasi altro rapporto di lavoro subordinato, nel rapporto di lavoro giornalistico non è previsto un periodo di preavviso lavorato e, pertanto, in caso di

licenziamento deve essere comunque sempre erogata al giornalista l'indennità di mancato preavviso.

La norma contrattuale (art. 33) prevede che l'azienda possa risolvere il rapporto di lavoro quando il giornalista abbia raggiunto il 65° anno di età. Non si tratta, quindi, di una clausola di automatica risoluzione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età, ma soltanto di una facoltà dell'azienda. Il che significa che in tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda motivata con il raggiungimento o il superamento del 65° anno di età, il giornalista ha sempre diritto all'indennità di mancato preavviso.

Per quanto riguarda le figure apicali, ovvero, il direttore, il condirettore e il vicedirettore, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro *ad nutum* da parte dell'azienda, oltre al Tfr e all'indennità sostitutiva del preavviso è dovuto un indennizzo fino ad un massimo di 12 mensilità di retribuzione.

Il giornalista che si dimette è tenuto a dare un preavviso di due mesi. In caso contrario l'editore avrà diritto ad una indennità pari alle due mensilità di retribuzione per il mancato preavviso del giornalista.

Non è, però, il caso del giornalista che si dimetta invocando l'art. 32 del Contratto, ovvero quando le dimissioni siano motivate da un sostanziale mutamento della linea politica del giornale o da una utilizzazione della prestazione del giornalista tale da menomarne la sua dignità professionale. Quando si realizza una di questa fattispecie il giornalista, ancorché dimissionario, ha diritto oltre che al Tfr anche all'indennità di mancato preavviso. La risoluzione del rapporto deve, considerarsi, infatti, avvenuta per "fatto" dell'editore.

Ovviamente, quando la risoluzione del rapporto avvenga per accordo consensuale tra le parti, nello stesso accordo sono definiti i termini economici per la risoluzione del rapporto, fermo restando che, comunque, il giornalista ha

sempre diritto a percepire l'importo del trattamento di fine rapporto maturato.

Se il rapporto di lavoro si risolve per licenziamento o per decesso del giornalista il rapporto di lavoro deve ritenersi concluso con la fine del mese nel quale è avvenuto il licenziamento o il decesso e, quindi, per quel mese il giornalista matura la retribuzione intera. Se, invece, il rapporto si risolve per dimissioni la retribuzione e il calcolo di tutte le spettanze dovute cessano alla data delle dimissioni.

Non va dimenticato che per il calcolo dell'importo delle retribuzioni mensili dovute per il mancato preavviso occorre ricomprendere anche i ratei di 13^a mensilità nonché i ratei della indennità redazionale e della relativa aggiunta.

Cap. V

La regolamentazione contrattuale dei giornalisti che lavorano nell'emittenza di ambito locale

(il contratto Aeranti-Corallo Fnsi)

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.

Il contratto per l'emittenza radiotelevisiva privata di ambito locale 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:

Le qualifiche

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, pubblicitista, 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.

Il Direttore

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.

Il praticante

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 prestavano attività di lavoro giornalistico nell'emittenza locale, iscritti nell'elenco dei pubblicisti o non iscritti all'Albo, compresi quelli che erano stati inquadrati con le qualifiche di telereporter o radioreporter sulla base del contratto di settore firmato da altre organizzazioni sindacali non rappresentative dei giornalisti è stata 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 fosse dato luogo all'iscrizione, lo status professionale non modificava 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.

La Previdenza, l'Assistenza e l'Assicurazione infortuni

Il contratto assicura ai teleradiogiornalisti la copertura previdenziale con l'Inpgi con gli stessi criteri e meccanismi previsti per tutti i giornalisti con rapporto di lavoro subordinato, ma anche 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 è tenuto a versare un contributo mensile pari al 3,60% della retribuzione, mentre le aziende versano 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.

La 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 modificazione 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.

Cap. VI

La regolamentazione contrattuale nei periodici locali e no profit (l'accordo USPI- FNSI)

Ambito di applicazione

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.

Le qualifiche

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.

Le garanzie sociali

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.

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.

La risoluzione del rapporto

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.

I diritti sindacali

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.

La commissione paritetica

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.

Cap. VII

Il lavoro autonomo nella regolamentazione contrattuale

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, al contrario, sono state e sono le proporzioni tra lavoratori autonomi e lavoratori subordinati 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, questo scenario è rapidamente mutato 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.

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.

L'evoluzione anche giuridica del lavoro autonomo, peraltro senza riscontri nel codice civile, ma regolamentata frammentariamente da norme di legge, anche fiscali e previdenziali, che si sono succedute nel corso degli anni, 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.

Proprio in considerazione del considerevole aumento di giornalisti, le cui prestazioni sono regolate come lavoro autonomo, e del livello modesto dei compensi che le aziende editoriali riconoscevano per queste prestazioni, il legislatore è intervenuto con l'approvazione della legge 31 dicembre 2012 n. 233, sull'equo compenso nel settore giornalistico. La legge, con riferimento ai rapporti di lavoro non subordinati nei quotidiani, nei periodici, nelle agenzie di stampa e nell'emittenti radiotelevisive, ha introdotto il concetto di equità retributiva per i giornalisti iscritti all'albo professionale, specificando che per equo compenso si deve intendere la corresponsione di una remunerazione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro svolto dal giornalista. Tenendo conto della natura, del contenuto e delle caratteristiche della prestazione. L'equo compenso per le prestazioni giornalistiche di lavoro autonomo deve anche essere coerente con i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva per il lavoro subordinato.

Così come previsto dalla legge è stata istituita presso il Dipartimento per l'Informazione e l'Editoria della Presidenza del Consiglio dei Ministri un'apposita Commissione con il compito di definire l'equo compenso e di redigere un elenco delle aziende e delle testate che garantiscono il rispetto delle disposizioni definite.

Sulla base di questa previsione legislativa l'apposita Commissione presso la Presidenza del Consiglio, dopo aver circoscritto l'ambito di applicazione della legge, limitandolo ai soli casi di collaborazione coordinata e continuativa, ha invitato le parti sociali ad individuare le soluzioni normative adeguate e rispondenti allo spirito e alla lettera della legge. Una

volta raggiunti gli accordi sindacali, gli stessi sono stati recepiti in una delibera della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Come è noto, la delibera governativa è stata successivamente, a seguito di un ricorso del Consiglio Nazionale dell'Ordine, cassata dal Tribunale amministrativo del Lazio. Contro tale decisione la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha fatto ricorso al Consiglio di Stato, che, a sua volta, ha confermato la nullità della delibera.

Nel frattempo, però, gli accordi contrattuali di regolamentazione del lavoro autonomo, sottoscritti dalla Federazione della Stampa con la Fieg, con Aeranti-Corallo e con l'Uspi, conservano la loro piena efficacia giuridica e occorre fare ad essi riferimento per la regolamentazione delle prestazioni giornalistiche di lavoro autonomo.

Nel contratto Fieg-Fnsi

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 la Fieg e la Fnsi allegato al contratto collettivo di settore, a partire dal contratto 11 aprile 2001.

L'accordo attualmente in vigore, sottoscritto il 19 giugno 2014, che ha recepito i criteri fissati dalla legge sull'equo compenso giornalistico, 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.

Chi sono i co.co.co.?

La norma contrattuale precisa quali debbano essere i requisiti perché una prestazione con le caratteristiche della continuità debba ritenersi autonoma e non subordinata. Il giornalista lavoratore autonomo non deve mettere a disposizione dell'azienda le proprie energie lavorative (caratteristica tipica del lavoro subordinato), ma deve limitarsi a fornire una pluralità di contributi informativi. Inoltre il giornalista collaboratore autonomo non deve partecipare all'attività della redazione centrale o delle redazioni decentrate o degli uffici di corrispondenza, né può avere accesso al sistema editoriale, se non per l'invio dei suoi testi. Al collaboratore autonomo non possono essere richieste prestazioni orarie e non può essere sottoposto alle gerarchie redazionali. Di conseguenza, tutti quei collaboratori che lavorano nelle redazioni, nelle redazioni decentrate o negli uffici di corrispondenza e che sono sottoposti alle gerarchie redazionali o che forniscono prestazioni lavorative orarie non possono essere considerati collaboratori coordinati e continuativi, ma devono rientrare nell'ambito del lavoro subordinato e il loro rapporto deve essere regolato dall'articolo 1 o dall'art. 2 del Cnlg.

Il trattamento economico

Per quanto riguarda il trattamento economico, l'accordo contrattuale stabilisce i trattamenti minimi per le prestazioni a favore dei quotidiani, dei periodici, delle agenzie di stampa e del web. Si tratta, ovviamente, di compensi minimi e la soglia individuata è quella di 3.000€ lordi. Ciò significa che tutti coloro che guadagnano almeno 3.000€ all'anno rientrano nelle tutele previste dall'accordo. E' di tutta evidenza che se fosse stata individuata una soglia più alta, un numero considerevole di collaboratori sarebbe rimasto fuori dal

perimetro dell'accordo. Il limite di 3.000€ all'anno, pari a 250€ al mese, corrisponde a una prestazione media di 12 articoli, di almeno 1600 battute, al mese nei quotidiani, di 45 articoli all'anno, di almeno 1800 battute in media, nei settimanali, di 40 segnalazioni/informazioni al mese nelle agenzie di stampa e nei siti web on line. Qualora le segnalazioni/informazioni siano corredate da foto o video i compensi devono essere obbligatoriamente maggiorati. Si tratta, ripetiamo, di compensi minimi che risultano ben al di sopra di quelli erogati in precedenza, come è stato più volte denunciato da più parti in tutte le sedi e largamente superiori a quelli ritenuti idonei dall'Ordine professionale per l'iscrizione nell'albo dei pubblicitari. Il compenso del collaboratore coordinato e continuativo deve essere corrisposto mensilmente.

I diritti normativi

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.

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.

I collaboratori coordinati e continuativi, che abbiano un compenso annuo non inferiore a 3.000€, hanno diritto ad una copertura assicurativa per infortuni professionali nella stessa misura contrattualmente prevista per i giornalisti lavoratori subordinati. L’assicurazione infortuni, a totale carico del datore di lavoro, è erogata dall’Inpgi.

Sempre sul piano previdenziale è prevista la possibilità per i collaboratori coordinati e continuativi di iscriversi al fondo di previdenza complementare dei giornalisti italiani.

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. Tale compenso, per almeno 6 prestazioni al mese, non può essere inferiore ad un compenso annuo di 3.000 €.

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 all'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.

Per quanto riguarda i compensi l'accordo prevede che ai collaboratori coordinati e continuativi, quando le prestazioni

richieste siano almeno 4 al mese, il compenso lordo annuo di riferimento non può essere inferiore a 2.200 € e che, in presenza di prestazioni maggiori, il compenso deve essere concordato tra il collaboratore e l'azienda e specificato nella lettera di assunzione. Anche ai collaboratori coordinati e continuativi del settore coperto dall'Uspi il compenso per le prestazioni deve essere erogato mensilmente.

Nell'accordo Uspi, a differenza di quanto previsto nel contratto Fieg-Fnsi, è stato introdotto anche un riferimento alle prestazioni dei freelance. Si è previsto, infatti, che il compenso minimo di riferimento per i giornalisti freelance è di 14 € per gli articoli di almeno 1.800 battute. La norma specifica che, ovviamente, trattandosi di prestazioni professionali, il relativo compenso deve tener conto anche della natura della prestazione, della dimensione economico-produttiva dell'azienda, oltre che del livello di professionalità del giornalista. In questo caso le prestazioni superiori al limite fissato di 1.800 battute e che comportino una maggiore complessità, oltre ad un lavoro di ricerca giornalistica, devono essere maggiormente retribuite. Il compenso deve essere liberamente concordato tra collaboratore ed azienda.

Le parti hanno anche costituito un collegio paritetico a livello nazionale per la conciliazione delle controversie di natura economico-normativa che possono sorgere tra i collaboratori e le singole aziende in relazione all'applicazione della normativa concordata

Cap. VIII

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.

La contribuzione. 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.

Le prestazioni. 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 rappresentati 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.

Cap. IX

La previdenza complementare

Come nasce?

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 a quello corrisposto dall'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 *una 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.

Quale è il suo obiettivo?

Nella prospettiva, purtroppo, generale di una riduzione delle future prestazioni pensionistiche obbligatorie, che interessa però anche i giornalisti

Gli organi di amministrazione

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).

Iscrizione (volontaria o obbligatoria?)

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.

Le prestazioni (la rendita o il capitale)

Il Fondo attribuisce all'iscritto una rendita – per il tramite di una convenzione assicurativa – 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.

Il giornalista con la qualifica di “vecchio iscritto” può richiedere al momento della maturazione del diritto alla prestazione la liquidazione integrale del capitale maturato.

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

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 pubblicitisti, i collaboratori fissi e i corrispondenti, che aderiscono, dalla quota integrale di TFR maturata nel corso dell'anno.

Come investire il capitale maturato

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 tre comparti: "garantito", che ha l'obiettivo di realizzare un rendimento pari o superiore 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 con

l'obiettivo di conseguire, sfruttando le potenzialità offerte dal mercato azionario, una crescita del capitale in un periodo medio; "mix", composto al 50% di titoli obbligazionari e 50% di titoli azionari" con l'obiettivo di conseguire una maggiore crescita del capitale, sempre nel medio periodo. Ovviamente, la presenza di una quota maggiore di titoli azionari comporta un più alto tasso di rischio. 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.

Cap. X

L'Assistenza sanitaria integrativa (Casagit)

Il principio della mutualità

Tutti i giornalisti, in quanto lavoratori subordinati, usufruiscono, come tutti gli altri lavoratori italiani, delle prestazioni sanitarie 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.

Gli iscritti

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.

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.

Le prestazioni

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.

Possono godere integralmente delle prestazioni, senza oneri a loro carico, anche i giornalisti che siano stati collocati in cassa integrazione a zero ore, a seguito di stato di crisi, nonché i giornalisti che si trovino in stato di disoccupazione. In entrambi questi casi la copertura assicurativa della Casagit è valida per un periodo massimo di 24 mesi.

Iscrizioni volontarie

Come si è detto, i giornalisti con rapporto di lavoro giornalistico subordinato sono automaticamente e obbligatoriamente iscritti alla Casagit, per previsione contrattuale. Alla Cassa, però, possono iscriversi, volontariamente, anche i giornalisti che non hanno un rapporto di lavoro subordinato, che svolgono la loro attività come collaboratori coordinati e continuativi, freelance o giornalisti disoccupati che non godano più della copertura Casagit, nonché i giornalisti iscritti all'elenco stranieri, i pubblicitari e i dipendenti degli organismi di categoria. Per tutte queste categorie, la Casagit ha individuato, oltre al profilo principale, che garantisce le prestazioni sopra illustrate, anche altri 3 profili con prestazioni ridotte e, ovviamente, con contribuzione contenuta. **Il profilo due** assicura all'iscritto un concorso alle spese mediche per ricoveri ospedalieri, visite specialistiche, accertamenti diagnostici, accertamenti clinici, cure odontoiatriche, cure oncologiche, terapie fisiche riabilitative, assistenza di emergenza per 365 giorni all'anno. Tutte queste prestazioni sono erogate in forma diretta attraverso strutture convenzionate o in forma indiretta. In questo caso i rimborsi delle spese sostenute sono effettuati sulla base di un tariffario.

Il profilo tre assicura un concorso alle spese mediche per accertamenti diagnostici ordinari e di alta specializzazione, cure odontoiatriche, cure oncologiche, lenti correttive, accertamenti clinici, ricoveri per interventi chirurgici, terapie fisiche riabilitative, assistenza di emergenza, oltre ad un “pacchetto” per la maternità. **Il profilo quattro**, a sua volta, concorre al sostegno delle spese mediche per gli accertamenti clinici, gli accertamenti diagnostici ordinari e di alta specializzazione, le cure odontoiatriche, il pacchetto maternità, i ricoveri con intervento chirurgico e l’assistenza di emergenza.

Ovviamente, i tre profili aggiuntivi hanno costi annuali di adesione in cifra fissa. Ogni giornalista può individuare il profilo più conforme alle proprie esigenze.

Gli organi di amministrazione

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.

BIBLIOGRAFIA

Giuseppe M. Berruti, *Contratto collettivo dei giornalisti. Commento al vigente CCNL dei giornalisti di quotidiani e periodici della Rai e televisioni private*, Iovene, Napoli, 1987.

Angiolo Berti, *Primato giornalistico dei contratti collettivi di lavoro in "annuario della stampa italiana 1959-1960"*, Garzanti Editore, Milano, 1960.

Fulvio Bianchi D'urso (a cura di), *Il contratto di lavoro giornalistico in "il rapporto individuale di lavoro: rapporti speciali"*, Edizioni Penna, Roma, 1971.

Giovanni Bovio, *Il lavoro giornalistico. Commento al nuovo contratto di lavoro*, Giuffrè Editore, Milano, 1974.

Luigi Caiazza, *I rapporti di lavoro dei giornalisti. Professionisti, pubblicisti, praticanti e dipendenti*, Buffetti, Roma, 1993.

Stefano Chiusolo – Maurizio Borali, *Il Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico 2009-2013*. Commentato articolo per articolo, I quaderni dell'Ordine, Milano, s.d.

Domenico D'Amati, *Il lavoro del giornalista. Legge, contratto collettivo, giurisprudenza*, Cedam, Padova, 1989.

Bruno Del Vecchio – Giancarlo Tartaglia, *Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico*. Commentato articolo per articolo ed annotato con la giurisprudenza, Officina Giuridica Ianaa, Roma, 2004.

Pasquale Dui, *Contratto dei giornalisti (professionisti e pubblicisti)*, Ipsa informatica, 1990.

Nicoletta Morabito (coordinatrice), *Giornalisti precari e freelance. Cause di lavoro*, Cnog, Roma, s.d.

Antonio Pandiscia, *Il nuovo contratto di lavoro dei giornalisti, 1 gennaio 1991-31 dicembre 1994*, Grafiche Pandisco, Calitri, s.d.

Ettore Protetti – Cesare Protetti, *Giornalisti ed editori nella giurisprudenza*, Giuffrè Editore, Milano, 1989.

Ruben Razzante, *Manuale di diritto dell'informazione e della comunicazione*, Cedam, Padova, 2005.

Paola Sembenotti (a cura di), *Essere giornalisti. Leggi, doveri, diritti*, Ordine dei Giornalisti del Trentino Alto Adige, Trento, 2009.

Arsenio Tortora – Maurizio Bernasconi – Marina I. Iorio – Giuseppina Cappa, *La previdenza obbligatoria dei giornalisti italiani attuata dall'Inpgi*, Seac Editore, Trento, s.d.

Antonio Viali, *Giornalista. La professione, le regole, la giurisprudenza*, Centro di Documentazione Giornalistica, Roma, 2001.

Pietro Zanelli (a cura di), *Il contratto dei giornalisti. Commento al Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico*, Zanichelli, Bologna, 1980.

Vincenzo Zeno – Zencovich – Michele Clemente - Maria Gabriella Lodato, *La resposanbilità professionale del giornalista e dell'editore*, Cedam, Padova, 1995

Giancarlo Zingoni – Roberto Cilenti, *Il Contratto di Lavoro Giornalistico*. Guttemberg 2000, Torino, 1990.

INDICE

IL LAVORO GIORNALISTICO

Premessa (*Giornalismo: lavoro autonomo o lavoro subordinato? - Il welfare di settore*) pag.1

Cap. I

L'Ordinamento Professionale (*Perché un ordine professionale? - Le strutture dell'Ordine - L'albo professionale, il registro dei praticanti e gli elenchi speciali - Conseguenze della mancanza di iscrizione all'albo - La deontologia professionale - La formazione - Le sanzioni disciplinari - I Consigli di disciplina*) pag.9

Cap. II

L'Organizzazione sindacale dei giornalisti (*Le Associazioni Regionali di Stampa - "Professionali" e "collaboratori" - Gli organi statutari - I rapporti internazionali - Una storia secolare*) pag.29

Cap. III

La regolamentazione contrattuale del rapporto di lavoro pag.43

Cap. IV

La regolamentazione contrattuale nei quotidiani, nei periodici, nelle agenzie di stampa e nelle emittenti radiotelevisive di ambito nazionale (il contratto collettivo Fieg-Fnsi) (*La difesa della professionalità - Il direttore e l'area di direzione - Le qualifiche e l'organizzazione del lavoro - Le funzioni a termine (art. 11) - Il trattamento delle festività - La struttura della retribuzione - Gli strumenti della*

flessibilità – Il trattamento delle ferie – La clausola di coscienza – Il comitato di redazione - Le innovazioni tecnologiche - Le sinergie editoriali - I services giornalistici - La Multimedialità - Le norme per l'accesso dei giovani, il passaggio degli autonomi al lavoro subordinato, e le facilitazioni per la rioccupazione dei disoccupati - Il regolamento di disciplina - Il diritto d'autore e la reprografia - La contrattazione aziendale - Il lavoro nei giornali on line (editi da aziende editoriali di testate cartacee) - La risoluzione del rapporto) pag.49

Cap. V

La regolamentazione contrattuale dei giornalisti che lavorano nell'emittenza di ambito locale (il contratto Aeranti-Corallo Fnsi) *(Le qualifiche - Il Direttore - Il praticante - Trattamento economico - Legittimi motivi di risoluzione del rapporto - Innovazioni tecnologiche - Rappresentanza sindacale - Passaggio dal contratto Fieg-Fnsi al contratto Fnsi-Aer-Anti-Corallo per le situazioni in atto - La Previdenza, l'Assistenza e l'Assicurazione infortuni – La flessibilità - Risoluzione delle controversie) pag.105*

Cap. VI

La regolamentazione contrattuale nei periodici locali e no profit (l'accordo Uspi- Fnsi) *(Ambito di applicazione - Le qualifiche - Le garanzie sociali - La risoluzione del rapporto - I diritti sindacali - La commissione paritetica) pag.119*

Cap. VII

Il lavoro autonomo nella regolamentazione contrattuale *(Nel contratto Fieg-Fnsi - Chi sono i co.co.co.? - Il trattamento economico - I diritti normativi - Nel contratto Aeranti-Corallo-Fnsi - Nell'accordo Uspi-Fnsi) pag.125*

Cap. VIII

La Previdenza per i Giornalisti (*La previdenza obbligatoria (Inpgi) - La gestione principale (per i lavoratori subordinati) - La gestione separata (per i lavoratori autonomi)*) pag.133

Cap. IX

La previdenza complementare (*Come nasce?- Quale è il suo obiettivo? – Gli organi di amministrazione – Iscrizione (volontaria o obbligatoria?) - Le prestazioni (la rendita o il capitale) – La contribuzione – Come investire il capitale maturato*) pag.139

Cap. X

L'Assistenza sanitaria integrativa (Casagit) (*Il principio della mutualità - Gli iscritti - Le prestazioni - Iscrizioni volontarie - Gli organi di amministrazione*) pag.145