

# *Federazione Nazionale della Stampa Italiana*

## **CONFERENZA NAZIONALE DEI COMITATI E FIDUCIARI DI REDAZIONE**

**Roma, 21 settembre 2016**

**Cinema Adriano Multisala, Piazza Cavour, 22 (sala 4)**

### **APPUNTI SULLO STATO DELLA RINNOVAZIONE CONTRATTUALE FIEG-FNSI**

La trattativa per il rinnovo del contratto con la Fieg cade in un momento di enorme sofferenza del settore editoriale in cui il lavoro giornalistico, dipendente e no, sta pagando prezzi altissimi.

Al 31 dicembre 2015 i lavoratori dipendenti con contribuzione Inpgi erano 15.461, solo pochi anni fa erano arrivati a sfiorare il numero di 19.000.

Quindici anni fa, poco dopo l'approvazione della legge che modificava la legge 416/81 sull'editoria in considerazione dello scenario di crisi, i posti di lavoro passavano da 11.500 a 12.500. L'Inpgi nel 2001 ha speso mezzo milione di euro per pagare la cassa integrazione a 241 giornalisti, nel 2015 tra cigs e solidarietà il costo sostenuto è stato di 22 milioni, e ha riguardato 5155 colleghi.

La legge sul pluralismo dell'informazione, che arriva in questi giorni alla Camera per il suo ultimo, si spera, passaggio parlamentare, dovrebbe garantire una nuova iniezione di risorse al sistema.

In questo quadro, in questi mesi, nel corso del confronto tecnico con la Fieg sono state illustrate e motivate le richieste della Federazione della Stampa in relazione alla riscrittura delle qualifiche e delle mansioni, con lo scopo di individuare gli strumenti contrattuali che possano garantire un **aumento dell'occupazione**.

Al centro della rinnovazione contrattuale la Federazione della Stampa ha posto il problema dell'occupazione di settore, chiedendo agli editori una revisione della vigente normativa contrattuale, al fine di consentire un

incremento dei livelli occupazionali tramite l'individuazione di nuovi profili professionali e il passaggio dal lavoro autonomo al lavoro subordinato di un certo numero di collaboratori coordinati e continuativi.

Il nostro obiettivo resta, pertanto, quello della crescita dell'occupazione attraverso due canali: 1) l'allargamento delle qualifiche professionali, mediante l'inserimento nel perimetro giornalistico di professionalità che utilizzando nuovi mezzi di comunicazione potrebbero essere erroneamente inquadrati in altri comparti contrattuali non di natura giornalistica; 2) il passaggio dal lavoro autonomo al lavoro subordinato di un certo numero di giornalisti oggi inquadrati come collaboratori coordinati e continuativi.

L'apertura del primo canale appare raggiungibile mediante la previsione specifica di nuove mansioni, in particolare quelle legate al web, mentre il passaggio dal lavoro autonomo al lavoro subordinato può avvenire soltanto se si individua, nell'ambito del cnlg, una specifica qualifica caratterizzata da ridotto impegno lavorativo e maggiore flessibilità. Per questo si è pensato alla riscrittura dell'attuale art. 2 (collaboratore fisso).

Inoltre, per quanto riguarda il possibile passaggio da posizione di collaborazione coordinata e continuativa a posizione di lavoro subordinato abbiamo chiesto l'introduzione dell'obbligo di uno specifico passaggio in sede aziendale tra azienda, direttore e comitato di redazione per la verifica dei requisiti e delle condizioni che possano consentire, entro un definito arco temporale, il passaggio dei co.co.co., che abbiano i requisiti, al contratto subordinato.

## LE CRITICHE DI CONTROPARTE

Su queste richieste, discusse in sede tecnica, è stata registrata una posizione sostanzialmente negativa, ma non ancora di chiusura, da parte editoriale. La Fieg è contraria all'allargamento mansionario, sostenendo che si tratta di mansioni che "possono" essere espletate dai giornalisti, ma anche dai poligrafici. Si sono anche dichiarati contrari alla previsione di una sede di confronto in sede aziendale per il passaggio al lavoro subordinato di un certo numero di co.co.co.

È da tenere presente, anche, che esistono aziende che hanno avanzato con estrema fermezza alla Fieg la richiesta di cancellazione dell'art. 2. È evidente che se fosse eliminata la figura del collaboratore fisso, senza sostituirlo con un'altra figura flessibile, si allargherebbe il divario tra lavoro subordinato e lavoro parasubordinato (co.co.co.), rendendo impossibile, o quanto meno estremamente difficile, la possibilità di favorire il passaggio nell'ambito del lavoro subordinato dei collaboratori coordinati e continuativi.

A giudizio della Fieg l'unico strumento contrattuale che potrebbe favorire l'occupazione resta quello della conferma del "salario d'ingresso", come

previsto nel contratto in scadenza, oltre a una riduzione strutturale del costo del lavoro.

## UN NUOVO ARTICOLO

A fronte di questa posizione di controparte non si può non obiettare che la riduzione dei costi non produce automaticamente aumento di occupazione e che occorre, invece, prevedere specifici strumenti contrattuali per favorirne l'allargamento. In tale prospettiva, oltre a confermare la richiesta di una verifica aziendale sulle possibilità di trasformare posizioni di parasubordinazione in veri e propri rapporti di lavoro subordinato, si potrebbe proporre una nuova scrittura dell'art. 2 da applicare sia ai collaboratori fissi che ai corrispondenti, prevedendo che in entrambi i casi si tratta di giornalisti che lavorano al di fuori delle redazioni, che danno comunque una prestazione ridotta e il cui compenso non dovrebbe più essere legato al numero di collaborazioni (2, 4, 8 al mese) o al numero di abitanti (corrispondenti), ma costituito obbligatoriamente da due elementi: un elemento base fissato nel Cnlg e un elemento variabile concordato sulla base dell'intensità della collaborazione o corrispondenza richiesta.

## LE RICHIESTE DEGLI EDITORI

Nel confronto tecnico sono state avanzate da parte editoriale richieste di modifiche contrattuali, tutte volte ad una riduzione nei costi. L'elenco delle richieste è identico a quello sottoposto alla Fnsi dagli editori nel 2014 nel corso del rinnovo del contratto precedente.

Questo l'elenco delle proposte di controparte:

### **1. Contratti a termine.**

Elevazione del numero dei contratti a termine possibili: 8 (anziché 6) nelle aziende da 1 a 20 dipendenti; il 35% (anziché il 30%) nelle aziende da 21 a 50 dipendenti; 30% (anziché 25%) nelle aziende da 51 a 100 dipendenti; 25% (anziché 20%) nelle aziende oltre i 100 dipendenti.

### **2. Poteri del direttore.**

Includere la previsione che il direttore può provvedere anche attraverso il caporedattore o il caposervizio delegato alla gestione delle ferie, dei permessi e dei recuperi di settimana corta.

### **3. Orario di lavoro.**

La possibilità di distribuire l'orario di lavoro settimanale in misura differenziata nei 5 giorni lavorativi è oggi possibile se concordata tra azienda, direttore e comitato di redazione. La Fieg chiede che l'orario di lavoro si possa articolare anche su 6 giorni e che l'esame congiunto (azienda,

cdr e direttore) si debba concludere entro 30 giorni e che la decisione sia attuata anche senza un'intesa raggiunta.

#### **4. Settimana corta.**

- a) Prevedere che il giorno di settimana corta maturi dopo aver prestato attività lavorativa per almeno 5 giorni.
- b) Prevedere che il giorno di corta debba essere usufruito a pena di decadenza entro 60 giorni.

#### **5. Lavoro straordinario.**

Nel confermare l'attuale disposizione contrattuale che le ore di lavoro straordinario non possono superare "di norma" le 22 ore mensili, precisare "fermo restando il rispetto di eventuali direttive aziendali in materia".

#### **6. Maggiorazione del 15%.**

Prevedere che l'indennità del 15% per le figure di vertice e per le mansioni svolte prevalentemente all'esterno (15° comma art. 7) sia congelata in cifra fissa per coloro a cui è stata sinora attribuita e ridotta al 10% (ma sempre in cifra fissa da calcolare sul minimo della contingenza) per i giornalisti ai quali la qualifica e la mansione sia riconosciuta dopo l'entrata in vigore del contratto.

#### **7. "Inviato occasionale".**

Prevedere che l'indennità del 30% dei cosiddetti "inviati occasionali" sia riconosciuta soltanto ai giornalisti che prestano attività occasionale "al di fuori del comune della propria sede di lavoro".

#### **8. Indennità di agenzia.**

Prevedere il congelamento in cifra fissa della indennità di agenzia per i rapporti di lavoro in essere con la precisazione che tale indennità non costituirà base per le maggiorazioni retributive previste dal contratto collettivo. Contestuale eliminazione dell'indennità per le nuove assunzioni.

#### **9. Qualifiche.**

Oggi nel contratto esistono due livelli retributivi per il redattore ordinario legati all'anzianità di iscrizione all'albo. Prevedere che per anzianità professionale si debba intendere l'effettiva attività di lavoro giornalistico subordinato.

#### **10. Aumenti periodici di anzianità.**

- a) Riduzione degli scatti da 15 a 9.
- b) Tutti gli scatti triennali e in cifra fissa.
- c) Mancato riconoscimento degli scatti a coloro che hanno già maturato il numero di 9.

#### **11. Cessione servizi.**

La maggiorazione del 30% per la cessione dei servizi ad altre aziende o testate è abolita.

#### **12. Tredicesima mensilità.**

Riduzione del calcolo della tredicesima da  $\frac{30}{26}$  a  $\frac{26}{26}$ .

#### **13. Lavoro notturno.**

Riduzione dell'arco del lavoro notturno (oggi dopo le 23 e prima delle 6) prevedendo che è considerato lavoro notturno quello che si svolge tra le ore 24 e le ore 6 con limitazione della maggiorazione alle sole ore di lavoro prestate in questo arco di tempo. La maggiorazione non avrà riflessi su nessun altro istituto contrattuale.

#### **14. Festività.**

a) Ridurre la maggiorazione delle festività del 1 maggio, 15 agosto e 25 dicembre dal 260% all'80%.

b) Soppressione della maggiorazione retributiva per il lavoro prestato nelle ex festività.

#### **15. Calendario di uscita dei quotidiani.**

Oggi la norma contrattuale prevede che i giornalisti dipendenti dai quotidiani del pomeriggio chiamati a lavorare il 16 agosto abbiano diritto ad  $\frac{1}{26}$  di retribuzione in più. Prevedere la possibilità di erogare in alternativa una giornata di riposo compensativo.

#### **16. Mutamento di mansioni.**

Elevare da 3 a 6 mesi consecutivi il periodo necessario per ritenere definitivo il riconoscimento della mansione superiore.

#### **17. Ferie.**

a) Eliminare il periodo di massima di usufruibilità delle ferie (1 maggio – 31 ottobre).

b) Inserire l'obbligo di fruire di 2 settimane di ferie nel corso dell'anno di maturazione e le rimanenti giornate nei 6 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

c) In caso di mancata programmazione attribuibile al giornalista la fruizione delle ferie verrà disposta dal direttore insieme alla direzione aziendale.

d) In presenza di cassa integrazione o contratti di solidarietà le ferie maturano in proporzione alle giornate effettivamente lavorate.

e) Le ferie arretrate dovranno essere usufruite sulla base di programmi predisposti dal direttore e dall'azienda.

#### **18. Permessi straordinari.**

Abolizione dei 5 giorni lavorativi all'anno di permessi straordinari.

### **19. Malattia e infortunio.**

- a) In caso di malattia protratta il posto di lavoro sarà conservato per 12 mesi e non più, come oggi, sino al raggiungimento della idoneità al lavoro.
- b) Il trattamento economico sarà ridotto: per i primi 6 mesi (oggi 9) retribuzione intera, per i successivi 6 mesi (oggi 9) retribuzione al 50%.
- c) In caso di più assenze per malattia il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico si riferiscono ad un arco temporale di 36 mesi.
- d) Richiesta obbligatoria del giustificativo medico dell'assenza per malattia.

### **20. Figure apicali.**

Inserire tra le figure apicali la qualifica di caporedattore.

### **21. Comitato di redazione.**

- a) Eliminazione della obbligatorietà dei pareri nei casi di mutamento di mansioni che possono dar luogo a risoluzione del rapporto di lavoro da parte del giornalista.
- b) Esplicita previsione che esaurite le 72 ore a disposizione del Cdr l'azienda può proseguire nell'attuazione degli interventi proposti.
- c) Eliminazione dei fiduciari che integrano il Comitato di redazione.
- d) La richiesta di pubblicazione dei comunicati deve avvenire non più entro 3 ore prima della chiusura della prima edizione bensì 24 ore prima e in caso di dissenso nelle successive 24 ore il rappresentante statutario dell'Ars non potrà più decidere sulla opportunità della pubblicazione, ma potrà soltanto confermarla o chiederne modifiche.

### **22. Tutela sindacale.**

Prevedere che entro 40 giorni dalla denuncia del dissenso, anche se la commissione paritetica non si è pronunciata, l'azienda potrà procedere.

### **23. Praticantato.**

- a) Ridurre l'attuale limite dei praticanti da 1 ogni 10 redattore a 1 ogni 5 redattori.
- b) Il mancato superamento dell'esame di idoneità professionale entro 36 mesi dall'assunzione costituisce giustificato motivo soggettivo di licenziamento.

### **24. Maggiorazioni lavoro domenicale.**

Prevedere che dall'entrata in vigore del nuovo contratto le maggiorazioni per il lavoro domenicale non abbiano più effetto.

### **25. Incremento dei minimi.**

Prevedere che gli incrementi dei minimi siano assorbibili nei superminimi individuali o aziendali.

## IPOTESI DI LAVORO AVANZATE DALLA FNSI

Nel corso delle discussioni all'interno della Segreteria, della Giunta Esecutiva e del Dipartimento Sindacale sono state avanzate alcune proposte di modifica del contratto da sottoporre alla Fieg, tenendo conto anche delle richieste della Clan, che si riassumono di seguito:

### **Art. 2**

Come sopra precisato l'art. 2 potrebbe essere riformulato comprendendovi sia la qualifica del "collaboratore fisso" che quella del "corrispondente", specificando che queste qualifiche, a differenza di quanto oggi prevede il contratto per i collaboratori coordinati e continuativi (co.co.co.), possono partecipare all'attività della redazione (non essere presenti in redazione), possono accedere al sistema editoriale, non possono svolgere attività di desk, né tantomeno mansioni proprie dell'inviato.

Cancellare l'attuale indicazione dei minimi retributivi legati al numero di articoli (2, 4 o 8) e introdurre la previsione che il trattamento economico del collaboratore fisso (e del corrispondente) deve essere obbligatoriamente costituito da due elementi: una parte fissa prevista nel contratto collettivo e una parte "mobile" concordata al momento dell'assunzione e proporzionata all'impegno di frequenza della collaborazione e alla natura delle materie trattate, oltre che al numero di collaborazioni richieste.

Per quanto riguarda i corrispondenti si ritiene che nella definizione del compenso si debba tener conto anche dell'eventuale prestazione lavorativa fornita in domenica o in una festività infrasettimanale.

### **Art. 4**

La norma contrattuale prevede che quando il giornalista sia assegnato ad una diversa testata della stessa azienda avrà diritto al trattamento integrativo in atto presso la testata di destinazione, qualora questo sia di miglior favore. Si potrebbe prevedere che questa disposizione sia applicata anche in caso di assegnazione ad una diversa testata non soltanto della stessa azienda, ma anche di un'altra azienda controllata dalla stessa proprietà.

Sempre nello stesso art. 4 si potrebbe escludere la possibilità di un periodo di prova in caso di assunzione di giornalisti che abbiano già avuto con la stessa azienda rapporti di lavoro, anche a termine, sia subordinati che di natura autonoma.

### **Art. 7**

La nostra posizione in merito alla maturazione della settimana corta è diametralmente opposta alla tesi di modifica contrattuale avanzata dagli editori. Occorre affermare il principio che il giornalista ha diritto al giorno "di corta" per ogni settimana dell'anno.

Oggi la norma contrattuale prevede che qualora il giornalista sia chiamato a prestare la sua opera nel giorno di corta, ha diritto di recuperarlo entro 30 giorni. Si dovrebbe specificare che se il diritto si dovesse trasformare in un obbligo, dovrebbe essere fatto salvo un diverso accordo con il direttore, che è il responsabile dell'organizzazione del lavoro.

### **Art. 11**

Il lavoro giornalistico consiste nella ricerca, individuazione, verifica, elaborazione, produzione e trasmissione ai cittadini di informazioni, o se vogliamo "prodotti giornalistici", il tutto svolto con una dose di creatività. Ci sono molte figure professionali giornaltistiche già reali che il nostro contratto non menziona e che andrebbero introdotte, altre che stanno nascendo e che nelle singole aziende vengono inquadrare secondo il nostro contratto, ma a volte anche con altri.

Per questo chiediamo di specificare che rientrano tra le mansioni di natura giornalistica quelle espletate in qualità di redattore digitale (web writer), redattore grafico, redattore grafico digitale (web designer), ricercatore iconografico, redattore ricercatore (web watcher), sviluppatore digitale (web developer), gestore del sito (web master), gestore dell'interattività (community manager), art director e comunque tutte quelle che, su qualsiasi supporto, comportano la ricerca di informazioni o la loro elaborazione creativa o la loro produzione.

### **Art. 21**

Oggi sono esclusi dall'obbligo contrattuale dell'iscrizione alla Casagit i pubblicitisti il cui rapporto di lavoro sia regolato dagli artt. 2, 12 e 36 (pubblicitisti nelle redazioni decentrate). Si dovrebbe introdurre anche per questi giornalisti l'obbligatorietà di iscrizione alla Casagit, utilizzando eventualmente i profili alternativi previsti dal regolamento della Cassa.

### **Art. 23**

Si potrebbe prevedere e regolamentare quanto disposto dal decreto legislativo n. 151/2015 sulla possibilità di cessione delle ferie.

Per quanto riguarda la questione delle ferie arretrate, oggi regolate da una norma transitoria, si potrebbero stabilire criteri più cogenti, quali l'indicazione di una data entro la quale debbano essere concordati i piani aziendali.

### **Art. 24**

La normativa di legge in vigore demanda alla contrattazione collettiva i criteri di calcolo su base oraria dei congedi parentali. Appare necessario, perciò, regolamentare contrattualmente la materia.

### **Art. 33**

La norma contrattuale deve essere adeguata alle disposizioni di legge, di statuto e regolamentari dell'Inpgi. Pertanto, basterebbe prevedere che l'azienda può risolvere il rapporto di lavoro quando il giornalista abbia raggiunto il requisito anagrafico per il diritto alla pensione di vecchiaia.

### **Art. 34**

Tra i poteri del Comitato di Redazione dovrebbe essere incluso quello di esprimere pareri preventivi, in tema di organizzazione del lavoro, anche sulle collaborazioni coordinate e continuative.

Si dovrebbe prevedere, inoltre, l'integrazione del CdR con un fiduciario dei collaboratori coordinati e continuativi.

### **Art. 45**

La norma contrattuale sull'aggiornamento professionale è rimasta a lungo disattesa. Nel rinnovo biennale del contratto 2011-2013 le parti si erano impegnate a individuare percorsi formativi e di aggiornamento mediante la costituzione di una commissione bilaterale. Anche alla luce della accelerazione delle innovazioni tecnologiche e delle conseguenti modifiche produttive che influiscono sull'esercizio della professione si rende ormai ineludibile la definizione di obbligatori percorsi formativi a livello aziendale, di gruppo e nazionale.

### **Pensione complementare**

Oggi la norma contrattuale prevede che la misura dell'1% di contribuzione a carico delle aziende a favore dei giornalisti iscritti al Fondo di Pensione Complementare debba essere calcolata soltanto su alcune voci del montante retributivo. Appare necessario prevedere che la contribuzione a carico dell'azienda, come quella a carico del giornalista, sia calcolata sull'intera retribuzione mensile e annua.

### **Contrattazione aziendale**

Nel secondo accordo biennale del contratto 2009-2013 le parti concordarono che in sede di rinnovo sarebbe stato reso più efficace "lo sperimentato strumento della trattativa aziendale di secondo livello", con l'impegno delle parti ad "individuare specifiche materie delegabili, da regolamentare secondo le specificità dei contesti produttivi aziendali".

Questo impegno non è stato mantenuto nel contratto 2013-2016.

La materia potrebbe essere ripresa nel nuovo contratto.

## **Pensionati**

Le disposizioni normative che prevedono contributi pubblici per favorire il prepensionamento dei giornalisti in stato di crisi prevedono anche che le aziende siano obbligate all'assunzione di un giornalista ogni tre prepensionamenti e a non utilizzare prestazioni lavorative dei giornalisti prepensionati. Questa norma è apparsa, però, insufficiente a garantire un allargamento dell'occupazione poiché è diffuso nelle aziende editoriali il fenomeno dell'utilizzo di giornalisti pensionati. Si tratta di un fenomeno che deve essere assolutamente arginato. E' necessario, perciò, introdurre una specifica disposizione contrattuale che vieti di utilizzare sottoforma di lavoro subordinato o autonomo quei giornalisti che abbiano abbandonato l'azienda per pensionamento a qualsiasi titolo.

Appare anche necessario, sempre nell'ottica dell'ampliamento dell'occupazione, prevedere che in tutti i casi in cui ci sia una risoluzione di un rapporto di lavoro per pensionamento anticipato (esclusi i casi di prepensionamento ex art. 37 legge 416/81), le aziende provvedano ad una nuova assunzione.

## **Allegato N**

L'allegato N del contratto regolava le prestazioni di lavoro nell'ambito dei siti on line delle aziende editoriali. La norma è stata successivamente superata attraverso le modifiche all'art. 4. E' opportuno, pertanto, cancellare l'intero allegato.

## **Collaboratori coordinati e continuativi**

Per quanto riguarda l'accordo sul lavoro autonomo si dovrebbe provvedere al suo rinnovo procedendo alla regolamentazione della iscrizione alla Casagit dei collaboratori coordinati e continuativi con un reddito annuo non inferiore a 3.000 euro.

Si dovrebbe anche riconfermare e realizzare l'impegno contenuto nella norma finale nell'accordo in atto il quale prevede il passaggio dei collaboratori coordinati e continuativi dalla gestione separata alla gestione principale dell'Inpgi, ferma restando la natura giuridica parasubordinata del rapporto di lavoro.

Si potrebbe anche prevedere l'introduzione dell'istituto del preavviso in presenza di un contratto a tempo indeterminato, tenendo presente che tale istituto è previsto in un disegno di legge in discussione in Parlamento sulla tutela del lavoro autonomo.