

Federazione Nazionale della Stampa Italiana

Al Segretario Generale

Roma, 6 novembre 2015

Prot. n. 77/D

Alle Associazioni Regionali di Stampa

Ai Comitati e fiduciari di Redazione

e p.c.

Ai componenti del Consiglio Nazionale
Fnsi

Loro indirizzi

Oggetto: Jobs Act e Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico

Cari colleghi, Cari colleghe,

il 23 settembre u.s. sono stati pubblicati in Gazzetta Ufficiale gli ultimi quattro decreti legislativi attuativi della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183, meglio conosciuta come “Jobs Act” (Dlgs. n. 148, *Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro*; Dlgs. n. 149, *Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell’attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociali*; Dlgs. n.150 *Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive*; Dlgs. n. 151 *Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese ed altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità*), che si aggiungono alle disposizioni contenute nel Dlgs. n. 81 *Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni*, emanato il 15 giugno 2015.

I decreti introducono importanti novità in materia di rapporto di lavoro subordinato, che trovano applicazione anche per quanto riguarda i rapporti di lavoro giornalistico, entro i limiti fissati dal CNLG.

In particolare, il decreto n. 151 del 2015 contiene nuove disposizioni in tema di: controllo a distanza dell’attività lavorativa, cessione delle ferie e dei riposi, deposito dei contratti collettivi, lavoro in paesi extra-comunitari, dimissioni volontarie e risoluzione consensuale, sanzioni per il lavoro in nero.

Controllo a distanza dell’attività lavorativa.

L’art. 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) è stato modificato dall’art. 23 del summenzionato decreto. E’ stata confermata la possibilità di impiego di impianti audiovisivi e altri strumenti tecnologici da cui derivi la possibilità di controllo

a distanza dell'attività lavorativa, esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, previo accordo con le rappresentanze sindacali o, in difetto, previa autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro competente.

Di conseguenza, le aziende che intendono introdurre tali impianti sono tenute a darne preventiva comunicazione ai Comitati o ai fiduciari di Redazione ai sensi dell'art. 34 del CNLG. L'accordo in materia tra il CdR e l'azienda costituisce, pertanto, requisito essenziale e ineludibile per l'introduzione dei predetti impianti di controllo.

La stessa nuova disposizione legislativa ha ulteriormente modificato l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori prevedendo che non è necessario l'accordo aziendale per quanto riguarda il controllo degli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze, fermo restando i limiti della preventiva informativa ai lavoratori sulle modalità d'uso delle informazioni raccolte e del rispetto della privacy.

In proposito si ricorda che in materia continuano a trovare applicazione tutte le disposizioni di garanzia, più favorevoli per i giornalisti, previste dall'art. 42 e dall'allegato E del CNLG. In particolare devono essere garantiti:

- a) la segretezza del lavoro dei singoli redattori ai videoterminali o ai pc collegati al sistema centrale;
- b) la inviolabilità della sfera soggettivo - professionale del giornalista in presenza di supporti tecnici potenzialmente idonei ad incidere su di essa;
- c) l'accesso alle memorie del sistema riservato esclusivamente al corpo redazionale;
- d) il divieto di introdurre nel sistema programmi che consentano l'accesso alla memoria e agli archivi redazionali o personali o che consentano funzioni di controllo sullo stato del lavoro redazionale;
- e) la segretezza dei testi e delle memorie riservate, anche in relazione agli interventi del personale tecnico.
- f) in ogni caso di intervento di tecnici addetti alla manutenzione del sistema sugli archivi personali deve essere garantita al giornalista interessato la tempestiva comunicazione del motivo, giorno ed ora dell'intervento stesso;
- g) il divieto di introdurre programmi diretti ad individuare parametri valutativi del rendimento produttivo e tassi di errore del redattore;

Continuano, inoltre, a trovare piena applicazione tutte le norme contrattuali relative agli obblighi di accordi aziendali inerenti l'introduzione di strumenti tecnologici e la tutela degli ambienti di lavoro e della salute dei giornalisti.

Per quanto, infine, riguarda l'introduzione di strumenti di registrazione delle presenze e degli accessi, si richiama quanto già precisato in precedenza da questa Federazione, ovvero che, in base alle norme del contratto nazionale di lavoro giornalistico, non è possibile sottoporre i giornalisti al controllo delle entrate e delle uscite dal lavoro mediante timbratura o cartellino magnetico. Infatti, l'art.7 del contratto stabilisce per i giornalisti un orario settimanale e giornaliero "di massima", concordando le parti che "l'esercizio dell'attività giornalistica rende difficile l'esatta determinazione del numero delle ore di lavoro e della loro distribuzione". A sua volta l'art.6 assegna esclusivamente al direttore giornalistico e, quindi non all'azienda, il potere di stabilire, e perciò di coordinare, gli orari di lavoro dei redattori che, per la natura stessa dell'attività professionale, non sono vincolati ad una prestazione lavorativa che si possa identificare con la presenza in redazione.

In base alle richiamate disposizioni contrattuali resta perciò inibito alle aziende procedere, sotto qualsiasi forma, al controllo degli orari di lavoro e delle presenze redazionali dei giornalisti dipendenti.

Cessione dei riposi e delle ferie.

L'art. 23 del decreto ha introdotto, come forma di solidarietà, la possibilità per i lavoratori di cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai colleghi dipendenti della stessa azienda, che ne abbiano bisogno per assistere i figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti, nella misura e alle condizioni definite dalla contrattazione collettiva nazionale.

La norma potrà essere recepita nel CNLG in sede di rinnovo contrattuale.

Deposito dei contratti collettivi.

L'art. 14 del decreto prescrive che i benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano precedentemente depositati in via telematica presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente, che li metterà a disposizione delle altre amministrazioni od enti pubblici.

Pertanto, nelle aziende che applicano particolari benefici fiscali o contributivi derivanti da contratti di secondo livello, si raccomanda di sollecitare il deposito dei suddetti contratti presso gli uffici della Direzione Territoriale del Lavoro competente.

Lavoro in paesi extra-comunitari.

L'art. 18 del decreto abroga l'obbligo dell'autorizzazione del Ministero del Lavoro all'esercizio di lavoro all'estero, confermando che il contratto di lavoro individuale deve prevedere oltre a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di lavoro nazionali (clausola già prevista nel nostro CNLG), anche la possibilità di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero; l'assicurazione per i casi di morte o di invalidità permanente, per ogni viaggio di andata e di rientro; il tipo di sistemazione logistica; le misure idonee per la sicurezza della prestazione.

In aggiunta alla disciplina di cui sopra, l'art. 10 del CNLG, per quanto attiene ai corrispondenti all'estero, demanda alla sede aziendale l'esame dei problemi connessi al trattamento economico in relazione all'oscillazione valutaria dei cambi.

Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale.

La nuova normativa prevede che le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro devono essere fatte esclusivamente per via telematica e mediante utilizzo dei moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro sul sito www.lavoro.gov.it. Il modulo di dimissioni deve essere trasmesso al datore di lavoro e alla direzione territoriale del lavoro competente. Entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo contenente le dimissioni o la risoluzione consensuale il lavoratore può revocarle con le stesse modalità. La trasmissione dei moduli può avvenire anche per il tramite delle organizzazioni sindacali, e quindi anche per il tramite delle associazioni regionali di stampa.

Le predette procedure non si applicano quando le dimissioni e la risoluzione consensuale siano avvenute in sede di conciliazione sindacale, così come previsto ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 2113 del Codice Civile.

Attenzione però. La norma prevede che il Ministero del Lavoro debba emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto (24 settembre 2015) le relative norme applicative. Quindi entro il 23 dicembre 2015. Le disposizioni su dimissioni e risoluzione consensuale troveranno applicazione 60 giorni dopo l'emanazione del decreto ministeriale.

Sanzioni per il lavoro in nero.

L'art. 22 del decreto introduce sanzioni per le aziende che utilizzano lavoro in nero. La nuova disciplina è stata illustrata dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 26 del 2015. La normativa sostituisce il precedente regime sanzionatorio con un'unica sanzione, più dura e graduata per fasce, in relazione alla durata del comportamento illecito: da € 1.500,00 a € 9.000,00 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di effettivo lavoro; da € 3.000,00 a € 18.000,00 in caso di impiego del lavoratore da 31 a 60 giorni di effettivo lavoro; da € 6.000,00 a € 36.000,00 in caso di impiego del lavoratore oltre i 60 giorni di effettivo lavoro. La disposizione reintroduce la procedura di diffida da parte degli organi ispettivi. Entro 120 giorni dalla notificazione del verbale di diffida l'azienda dovrà sanare la violazione regolarizzando il lavoratore e mantenendolo, comunque, in servizio per un periodo non inferiore a 90 giorni.

Per quanto riguarda le disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 si richiama l'attenzione dei Comitati e fiduciari di Redazione sui capitoli relativi alla nuova disciplina delle mansioni, al lavoro a tempo parziale, ai contratti a termine e alle collaborazioni coordinate e continuative e prestazioni autonome con partita iva.

Nuova disciplina delle mansioni.

Il decreto rivede la disciplina delle mansioni di cui all'art. 2013 c.c., precisando che l'assegnazione del lavoratore a mansioni inferiori può avvenire solo se prevista dalla contrattazione collettiva oppure in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali. Soltanto in questa ipotesi il lavoratore può essere demansionato, conservando, comunque, il diritto al medesimo trattamento retributivo di cui godeva in precedenza, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati alle particolari modalità di svolgimento delle precedenti mansioni. In merito si ricorda che il contratto nazionale di lavoro non prevede nessuna possibilità di demansionamento.

Lavoro a tempo parziale.

Il lavoro a tempo parziale, già regolato nel contratto nazionale di lavoro giornalistico, specifica che, in presenza di part-time, il lavoro supplementare non può superare il limite del 30% dell'orario normale concordato e che le ore di lavoro supplementare devono essere retribuite con una maggiorazione del 19% della retribuzione oraria.

Non sono regolate nel contratto collettivo le "clausole elastiche", per le quali, quindi, valgono le norme del decreto. Di conseguenza, nel contratto di lavoro a tempo parziale possono essere concordate "clausole elastiche" relative alla variazione in aumento dell'orario di lavoro (che non può eccedere il 25% della prestazione a tempo parziale concordata) o alla sua diversa collocazione temporale. In questo caso l'azienda è tenuta a dare un preavviso al giornalista dipendente di due giorni lavorativi. Resta fermo che le "clausole elastiche", in quanto non regolamentate nel contratto collettivo, devono essere definite per iscritto tra l'azienda e il giornalista dipendente davanti alla commissione di certificazione. Il giornalista può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione

territoriale di stampa, o da un consulente del lavoro o da un avvocato. Il rifiuto del giornalista part-time di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Possono, inoltre, revocare il consenso alle "clausole elastiche" i lavoratori affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico degenerative per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, nonché i lavoratori con coniuge, figli o genitori affetti dalle predette patologie, nonché i lavoratori tenuti ad assistere una persona convivente con totale permanente inabilità lavorativa, che necessitino di assistenza continua, nonché i lavoratori con figli conviventi di età non superiore a 13 anni o portatori di handicap.

I giornalisti affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico degenerative per i quali residui una ridotta capacità lavorativa hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. Ai giornalisti che si trovino nelle altre condizioni di cui al comma precedente è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

Il decreto prevede, inoltre, una ulteriore possibilità. Il lavoratore può chiedere per una sola volta, in alternativa al congedo parentale e nei limiti del congedo ancora spettategli, che il suo rapporto di lavoro a tempo pieno sia trasformato in rapporto di lavoro a tempo parziale, purché la riduzione dell'orario di lavoro non sia superiore al 50%. Il datore di lavoro è obbligato a dare corso alla trasformazione del rapporto entro 15 giorni dalla richiesta.

La nuova normativa di legge prevede che quando non sia provata la stipula di un contratto a tempo parziale o quando non sia determinata la durata della prestazione lavorativa il rapporto di lavoro, su richiesta del lavoratore, deve considerarsi a tempo pieno.

Contratti a termine.

Per i contratti a termine resta confermata la regolamentazione prevista nell'art. 3 del contratto nazionale di lavoro, ivi compreso il numero complessivo di contratti a termine stipulati nella stessa azienda, fermo restando che non possono essere assunti con contratto a termine lavoratori per la sostituzione di altri lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, né nelle unità produttive che abbiano proceduto nei sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi o nelle quali sono operanti riduzioni dell'orario di lavoro per cassa integrazione, ivi compresi i contratti di solidarietà. In tutti questi casi, qualora fossero stipulati contratti a termine gli stessi si trasformano automaticamente in contratti a tempo indeterminato.

La nuova norma di legge conferma che il lavoratore il quale ha prestato attività lavorativa con contratto a termine per un periodo superiore a sei mesi con la stessa azienda ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro nei successivi dodici mesi. L'eventuale congedo di maternità usufruito nel corso di un contratto a termine concorre a determinare il predetto periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza.

Collaborazioni coordinate e continuative e prestazioni autonome con partita Iva.

Il decreto, nell'abrogare la fattispecie delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto, ha confermato la possibilità di stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa nell'esercizio delle professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. Di conseguenza, nei confronti dei giornalisti con contratti di collaborazione coordinata e continuativa continuano a trovare piena applicazione le norme regolamentari contenute nel vigente contratto collettivo.

Per quanto, poi riguarda, i giornalisti con rapporto di lavoro autonomo a prestazioni con partita Iva, si richiama l'attenzione sull'art. 54 del decreto, nel quale si prevede che, a decorrere dal 1 gennaio 2016, in presenza di assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti con i quali le aziende avevano stipulato contratti di collaborazione coordinata e continuativa o di lavoro a partita Iva, si considerano estinti gli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro. In questi casi i lavoratori interessati sono tenuti a sottoscrivere, al momento dell'assunzione definitiva, un verbale di conciliazione con riferimento alle possibili pretese riguardanti la qualificazione del rapporto di lavoro pregresso.

Tutto ciò premesso, mentre si conferma l'impegno di questa Federazione ad ottenere le miglior condizioni lavorative in sede di contrattazione con la FIEG, è auspicabile che le Associazioni Regionali di Stampa continuino a vigilare sulla corretta applicazione delle norme sopra esposte e ad assicurare ai colleghi la necessaria assistenza sindacale.

Cordiali saluti.

Mu caro salute.

Raffaele Lorusso

