

**CLAN – FNSI: TESTO UNICO DELLE
LINEE GUIDA SU CONTRATTO ED EQUO COMPENSO
(dai documenti approvati il 3/12/2015; 12/5/2016; 18/7/2016)**

Nel contesto della fase di rinnovo del CNLG la **Commissione Nazionale Lavoro Autonomo della Fnsi sottopone all'attenzione della Segreteria federale e della Giunta Esecutiva le presenti linee guida di rivendicazione contrattuale e sull'equo compenso**

Il documento prende le mosse dalla mozione sul lavoro autonomo approvata a larga maggioranza al 27esimo Congresso Fnsi di Chianciano, e dall'ordine del giorno approvato per acclamazione al 26esimo Congresso di Bergamo: con forza si è preso atto di come i giornalisti autonomi e atipici siano quasi sempre sottopagati, senza diritti né forza di contrattazione individuale e di come rappresentino oggi la maggioranza della categoria.

La Commissione nazionale lavoro autonomo prende atto delle prime proposte elaborate dalla Fnsi per la trattativa contrattuale, che ora verranno approfondite nel merito.

Comunque, **per una valutazione tecnica di percorsi di inclusione e di nuovi profili risulta necessario disporre di dati certi circa l'attuazione degli impegni contrattuali Fieg-Fnsi del 2014, anche riguardo l'accordo sul lavoro autonomo.**

Nel contempo **la Commissione propone all'attenzione della Segreteria e della Giunta esecutiva Fnsi, e delle Associazioni regionali di stampa, i seguenti aggiornamenti ed approfondimenti delle linee guida sul lavoro non dipendente, riferiti agli ambiti del rinnovo contrattuale e dell'equo compenso.** Ciò fatte salve le altre proposte avanzate ed approvate in questi mesi dalla Clan con documenti specifici.

CONTRATTO

Nella prossima trattativa contrattuale è necessario puntare a:

- **Stabilire con precisione nel contratto un perimetro per la stabilizzazione** di quei collaboratori con committenza prevalente, o che siano comunque organici nella produzione delle testate editoriali (cessione diritti d'autore, co.co.co. o partite IVA improprie, come definito dalla Legge 92/2012), che per frequenza e tipologia di lavoro sono strategici per la produzione stessa della testata.

- **Stabilizzare come dipendenti i collaboratori strategici che per frequenza, incarichi e tipologia di lavoro già ricoprono di fatto ruoli da dipendenti.** Ciò anche sulla base di criteri di individuazione quali la committenza prevalente, il reddito percepito, la natura, importanza e qualità della collaborazione, il settore d'impiego e l'anzianità di servizio.

Per garantire l'efficacia dei percorsi di stabilizzazione, **vanno istituiti in tempi certi tavoli di contrattazione aziendale per la verifica dei criteri citati per i collaboratori strategici, con la partecipazione sindacale, dei cdr e delle rappresentanze dei collaboratori (ove esistenti).**

- **Definire strumenti che favoriscano le stabilizzazioni.** In questo contesto riteniamo che vada **potenziata la capacità ispettiva dell'Inpgi**, e accogliamo positivamente gli **incentivi per la decontribuzione** messi in campo dalla stessa.

- **Introdurre nel contratto le nuove figure e modalità del fare informazione, che oggi non vi trovano collocazione** (p.es. videomaker, web e social media editor, data journalist, fact checker etc.). L'obiettivo può essere perseguito anche tramite nuovi profili contrattuali, fermo restando che non vi possono essere, a parità di tempo di lavoro e di ruoli operativi, disparità di trattamento rispetto ai giornalisti dipendenti inquadrati tradizionalmente.

Il percorso d'inclusione contrattuale deve **tener conto delle nuove possibilità di sviluppo del mercato dell'informazione digitale**, in crescita negli ultimi anni.

Particolare attenzione in questo senso va portata verso il mondo del web, ove oggi esiste molto lavoro giornalistico non riconosciuto come tale.

- Porsi come **“obiettivo politico il superamento dei co.co.co. verso il lavoro dipendente”**, come approvato al 27° Congresso Fnsi. In linea generale occorre **disincentivare l'uso di contratti e forme di lavoro atipiche**, non coerenti con un percorso di stabilizzazione, anche attraverso l'aumento dell'aliquota contributiva per le aziende.

Il rinnovo contrattuale dovrà **prevedere forme di transizione verso l'Art. 1 del Ccnlg.**

- **Potenziare la parte normativa dei diritti e del welfare per i collaboratori** già prevista nell'Accordo sul lavoro autonomo allegato al Ccnlg, anche portando a compimento la quota Casagit a carico dell'azienda, il passaggio dei co.co.co. alla gestione principale Inpgi, ed inserendo nel caso di cessazione del rapporto di collaborazione la clausola dell'indennità di mancato preavviso.

- **In un'ottica di trasparenza e tracciabilità dei pezzi, proponiamo la modifica dell'Art. 42 del Ccnlg togliendo la dicitura “per almeno 72 ore”** in modo da tenere traccia di autori ed eventuali modifiche e creare un archivio consultabile a lungo termine e liberamente dal giornalista, dalle rappresentanze sindacali e dagli organi ispettivi degli istituti di categoria. Una modifica che permetta anche la certezza del pagamento degli articoli commissionati, consegnati e non pubblicati.

INOLTRE

- **Le tabelle contenute nell'Accordo sul lavoro autonomo del 19 giugno 2014 appaiono superate**, in coerenza con il principio di equità retributiva per tutti i giornalisti, affermato dal Congresso di Chianciano con l'approvazione della mozione sul lavoro autonomo.

- **In attuazione dell'art. 36 della Costituzione e della Legge 233/2012, servono impegni contrattuali e/o legislativi, per cui agli iscritti all'Ordine non titolari di contratti di lavoro subordinato va riconosciuto un equo compenso per le loro prestazioni professionali.**

Questo va individuato in coerenza con i trattamenti previsti nel contratto collettivo per i giornalisti dipendenti di pari livello e ruolo, sulla base della retribuzione lorda aziendale, e modulato seconda la quantità, qualità, tipologia di lavoro ed esperienza del collaboratore, nonché degli accordi sottoscritti tra lo stesso e il datore, anche tramite il supporto sindacale.

Il parametro-base dev'essere quello del tempo di lavoro pattuito tra le parti.

Nell'individuazione dell'equo compenso va tenuto conto che il collaboratore si assume in proprio costi e rischi che per i dipendenti vengono invece sostenuti dal datore di lavoro, e che pertanto questi vanno adeguatamente contabilizzati o comunque rimborsati.

- **Va attuata una mobilitazione nazionale a tutela dei collaboratori, anche in sinergia con i servizi ispettivi dell'Inpgi:** vanno previste vertenze, consulenze e finanziamenti, anche federali, per permettere ai collaboratori di poter adire a vie legali per far valere i loro diritti.

- **Si chiede una maggiore presenza degli autonomi ai tavoli consultivi e di trattativa contrattuale, estendendone - tramite i passi più opportuni - l'attuale rappresentanza, come anche previsto nella mozione approvata al 27° Congresso Fnsi.**

EQUO COMPENSO

Per l'attuazione dalla Legge 233/2012, e per il raccordo con il contratto, è necessario:

- **Riaprire il confronto, anche nella Commissione equo compenso, sui criteri d'attuazione della L. 233/2012.** Si ritiene inoltre fondamentale che di tale Commissione siano potenziate funzioni e operatività, al fine di rafforzare le tutele rivolte al crescente mondo dei giornalisti non dipendenti.
- **Riformalizzare alla Commissione equo compenso la proposta d'attuazione elaborata nel 2013 dalla Clan, e già presentata come proposta Fnsi.** Questa individuava come parametro la retribuzione del tempo di lavoro concordato, in riferimento alle retribuzioni lorde aziendali dei dipendenti, mantenendo nel contempo margini di contrattazione individuale con l'editore.
- **Attuare, per la verifica delle retribuzioni erogate, la tracciabilità a pezzo delle collaborazioni.** I dati devono risultare accessibili alla Commissione plurilaterale governativa, ai collaboratori interessati, all'Inpgi e alle strutture sindacali deputate.
- **Richiedere la corretta applicazione agli editori delle sanzioni della L. 233/2012,** che prevedono *“la decadenza dal contributo pubblico in favore dell'editoria, nonché da eventuali benefici pubblici...”* nel caso di mancato rispetto della legge.
- **Si chiede inoltre che la Clan-Fnsi venga attivamente coinvolta nelle successivi fasi per l'attuazione della Legge 233/2012 sull'equo compenso.**

**LA COMMISSIONE NAZIONALE LAVORO AUTONOMO DELLA FNSI
APPROVA INOLTRE I SEGUENTI PUNTI:**

- 1) Rappresentanza aziendale dei non dipendenti:** si ritiene fondamentale giungere all'inserimento nei Cdr di rappresentanti dei collaboratori – ove necessario individuabili anche nei delegati al lavoro autonomo delle Assostampa, o nelle Commissioni regionali lavoro autonomo - che abbiano la possibilità di accesso a tutte le informazioni dell'azienda relative ai collaboratori.
- 2) Tutela legale dalle querele,** con spese a carico degli editori, da definire nel contratto. E creazione di uno sportello unico (sindacale o con altri enti di categoria) per le querele e controversie legali. Al tavolo contrattuale chiediamo di reiterare la richiesta di tutela legale dei collaboratori per i loro servizi commissionati, consegnati e pubblicati.
- 3) Tariffari ministeriali per la liquidazione giudiziale dei compensi:** anche in coerenza con il disposto dell'art. 2233 del Codice Civile, chiediamo alla Giunta Esecutiva Fnsi di attivarsi presso il CNOG e il Ministero della Giustizia, che esercita la vigilanza, per l'urgente espletamento delle procedure per l'emanazione delle tariffe sull'esercizio della professione giornalistica (ex Decreto ministeriale 140 del 2012 sulla Riforma dei compensi professionali). Come da mandato ricevuto, la Clan predisporrà una lettera, con una proposta di criteri attuativi per l'emanazione del Decreto ministeriale sui tariffari di liquidazione giudiziale dei compensi giornalistici, ex DM 140/2012 e in coerenza con l'art. 2233 del Codice Civile.
- 4) Creazione di strumenti dedicati a sostegno dell'auto-impiego e dell'auto-impresonditorialità:** se ne ritiene necessaria la promozione, per iniziative che riguardino startup, società tra professionisti, innovazione e occupazione, anche in parte cofinanziabili da fondi europei e/o altre risorse.
- 5) Studio della possibilità di realizzare un fondo di solidarietà insieme all'Inpgi, per estendere anche ai parasubordinati e autonomi misure di politica attiva del lavoro,** come

il contratto di ricollocazione previsto dal Jobs Act. Le necessarie risorse economiche potranno essere incluse nelle previsioni indicate nel vigente contratto all'Allegato O, articolo 2 - "Costituzione di un fondo contrattuale con finalità sociale", lettera b.

6) La Clan sottolinea infine la **necessità del riconoscimento normativo di uno Statuto del lavoro autonomo**, che contenga principi ed efficaci misure di tutela da affiancare alle norme sull'equo compenso. Ritiene quindi necessario ed urgente operare fattivamente in tale direzione.

*Testo coordinato dei documenti approvati sul tema
dalla Clan-Fnsi il 3/12/2015; 12/5/2016; 18/7/2016*