

Considerazioni sul contratto fatte da Fabio Morabito, presidente della Associazione stampa romana.

A. Il Comitato di Redazione nel nuovo contratto

Dieci domande, dieci risposte sui poteri del sindacato interno alle redazioni

1. Questo nuovo Contratto dei giornalisti rafforza i poteri del Cdr?

No, li indebolisce fortemente. Ad esempio, sulla videoimpaginazione vengono trasferite dal Contratto mansioni che erano appannaggio dei poligrafici, e non è previsto un consenso vincolante del Cdr.

2. questo Contratto necessita di Cdr più forti. E' vero?

Sì, è vero. Ma serviranno soprattutto redazioni forti. Come al solito ci rimetteranno soprattutto le testate medie e piccole, rimaste ormai senza vere tutele.

3. L'art. 34, quello sui Comitati di redazione, è rimasto uguale?

No, è cambiato in modo significativo. La novità è che il Cdr non potrà esprimere neanche un parere preventivo sui licenziamenti delle "qualifiche apicali" (direttori e vicedirettori), e neanche sui licenziamenti per giusta causa. La "giusta causa" è ovviamente sostenuta dall'Editore, e quindi potrebbe essere pretestuosa. A questo punto lo potrà decidere il giudice, sempre che il collega licenziato decida di fare vertenza. Ma in questo caso un parere preventivo contrario del Cdr, davanti al giudice, avrebbe potuto avere anche un valore di prova decisiva.

4. Nelle "unità organizzative redazionali"(che sono una novità), in caso di abuso, quale Cdr è competente?

Le "unità organizzative redazionali" hanno "la funzione di fornire contenuti informativi giornalistici a qualsiasi testata e per qualsiasi prodotto edito dall'azienda, nonché per le testate edite dalle imprese controllate dalla stessa proprietà". Sono una delle grandi novità di questo contratto. Sono testate "trasversali", e in quanto testate dovranno avere un direttore e anche un Cdr, o almeno un fiduciario. A questo punto si pone il problema: quale Cdr è competente per "difendere" il collega? Il giornalista deve rispondere ad altri direttori. Quindi la sua tutela è sottratta dal Cdr della testata di appartenenza, ma allo stesso tempo non è di competenza neanche del Cdr dell'"unità organizzativa".

5. Con il nuovo contratto potrà essere aggirato il diritto di sciopero?

Sì. Le "unità organizzative redazionali", che sono appunto testate trasversali, potrebbero sopperire al lavoro dei colleghi in sciopero e fare uscire il giornale. Anche sulle sinergie, che non saranno più volontarie, si potrà forzare il diritto di sciopero. Inoltre, siccome con il nuovo art. 4 del Contratto il giornalista "potrà svolgere la sua prestazione lavorativa per qualsiasi testata" dell'azienda, un giornale la cui redazione è in sciopero, può uscire anche solo con il lavoro dei vicedirettori, che peraltro con il nuovo contratto sono diventati licenziabili.

6. I membri del Cdr saranno tutelati come prima?

Non è prevista la tutela per il Cdr in caso di distacco ad altra testata del gruppo, a meno che non lo si interpreti come "trasferimento" (che però, nel contratto, definisce un diverso istituto contrattuale).

7. Sono cambiati i poteri del Cdr rispetto al direttore?

Il nuovo contratto limita fortemente l'autonomia del direttore, e quindi anche i poteri di controllo del Cdr su chi dirige il giornale. Inoltre, è stato modificato l'obbligo a carico dell'azienda di comunicare ai rappresentanti sindacali la nomina di un nuovo direttore. Prima il preavviso era di 48 ore, con il nuovo contratto bastano 24 ore. Il che significa che se si vuole organizzare un'assemblea prima della nomina di un direttore indesiderato sarà quasi impossibile farlo.

8. I Cdr avranno più lavoro?

I Cdr sono indeboliti, ma avranno più lavoro. Perché con il nuovo contratto aumenteranno le situazioni individuali conflittuali. Si pensi solo alla nuova norma che stabilisce che al giornalista può essere assegnata, sia pure nell'ambito della qualifica di appartenenza "una mansione diversa da quella precedentemente esercitata" precisando che non ha rilevanza "l'esercizio di funzioni di superiorità gerarchica e di guida del personale in precedenza svolte" Questa norma smantella il consenso del giornalista sulla nuova mansione se viene rimosso, ad esempio, da

caposervizio. In più punti nel nuovo art. 11 del Contratto si parla di "analogo contenuto professionale" tra mansioni diverse, per impedire rivendicazioni.

9. Almeno nella gestione degli stati di crisi restano immutati i poteri del Cdr?

No. Con il nuovo art. 33 che dà facoltà all'editore, in caso di stato di crisi, di pensionare anticipatamente chi ha 59 anni e 35 anni di contributi complessivi, viene privato il Cdr di un margine di contrattazione. il Cdr è indebolito perché vengono concessi ampi margini agli editori nella richiesta degli stati di crisi.

10. Per le informative al Cdr resta il dovere di un preavviso di 72 ore?

A parte i casi già esaminati, compresi i licenziamenti dei vicedirettori e per giusta causa dove la comunicazione può avvenire a cose fatte, in caso di assunzione con contratto di "somministrazione di lavoro", che viene recepito integralmente nel nuovo Cnlg dalla legge n. 276 del 2003, la comunicazione non deve avvenire 72 ore prima ma può essere effettuata anche 24 ore dopo, sia pure "per motivate ragioni di urgenza e necessità".

B. Il distacco, novità del nuovo contratto dei giornalisti

Quindici domande, quindici risposte

1. Qual è la differenza tra trasferimento e distacco?

Il trasferimento è all'interno della testata. Il distacco è alla redazione di un'altra testata edita "da società controllate dalla stessa proprietà"

2. Come cambia la disciplina del trasferimento?

Se è entro 40 km non dà più diritto ai 4 giorni di permesso, all'indennità economica e al rimborso delle spese di trasloco

3. Chi decide il distacco?

"Il direttore della testata interessata", che potrebbe anche non conoscere il collega di cui chiede il trasferimento. Questo può avvenire senza che sia formalmente coinvolto il direttore della testata di appartenenza. E quindi la decisione è dell'azienda.

4. E' prevista un'indennità economica?

Sì, ma solo nel caso di distacco oltre 40 km: due mesi di retribuzione e "un'equa indennità da definirsi in sede aziendale per la copertura delle maggiori spese emergenti". Nel caso di distacco presso una testata con sede entro 40 km, no.

5. Il Cdr può farsi valere nei casi di distacco pretestuosi?

A differenza del trasferimento non è previsto neanche un parere consultivo del Comitato di redazione. Al Cdr viene anche sottratta la possibilità teorica di far leva sul direttore, perché questi non ha titolo formale ad opporsi. Fino ad ora l'azienda, se voleva "punire" un giornalista, aveva comunque bisogno del consenso vincolante del direttore della testata di appartenenza: adesso può agire tramite un direttore di una qualsiasi testata del gruppo.

6. Quanti "distacchi" si possono avere in carriera?

Non c'è un tetto. I limiti sono: un massimo di due anni, e devono poi passare almeno otto mesi di lavoro nella testata di origine prima di essere di nuovo distaccati. Se invece il distacco è fino a 12 mesi meno un giorno si può essere distaccati di nuovo anche subito, fatti salvi due giorni di permesso per il trasloco. Non si può essere distaccati a una testata che ha chiesto la riduzione dell'organico in presenza di stato di crisi.

7. Ma il distacco non può essere un'opportunità per un giornalista, ad esempio di una piccola testata, di fare esperienza in una grande redazione?

Certo, ma il distacco volontario già esiste, basta il consenso delle parti a perfezionarlo. La novità è che il distacco non è più volontario. Semmai ora, siccome il distacco oltre 40 km. prevede comunque un'indennità economica (due mesi di retribuzione) sarà un disincentivo concederle quello volontario per ragioni di crescita professionale.

8. Ci si può opporre al distacco?

Si: licenziandosi o facendo causa (ma in questo caso intanto bisogna trasferirsi). I tempi di una causa di lavoro sono mediamente di tre anni, e quindi la sentenza si avrà presumibilmente a distacco concluso.

9. C'è un limite di distanza dalla sede originaria per i distacchi?

No. Per chi fa parte del gruppo Repubblica, ad esempio, si può essere trasferiti da Bolzano a Palermo.

10. Si può essere distaccati anche all'estero?

Al momento non sembra un discorso realistico, ma in futuro sarà una possibilità. Non c'è nessun limite nel nuovo contratto. Se l'editore ha una società controllata, ad es. in Danimarca, si può essere distaccati conservando però il contratto Fnsi-Fieg. Basta che il direttore del giornale o dell'emittente danese voglia chiedere il distacco del collega.

11. Si può essere demansionati nel distacco?

Formalmente no (lo impedisce il Codice Civile), sostanzialmente sì. Perché altrimenti bisogna andare in causa, e la giurisprudenza in materia non è rassicurante, anche per la difficoltà di un giudice di capire la differenza tra le varie mansioni giornalistiche. Il nuovo contratto, peraltro, modifica anche la valutazione sulle mansioni. Infatti il nuovo art.11 specifica che quando viene assegnata dal direttore "una mansione diversa da quella precedentemente esercitata (...) non ha rilevanza l'esercizio di funzioni di superiorità gerarchica e di guida del personale in precedenza svolte". In questo modo si possono assegnare mansioni non concordate al giornalista che viene rimosso da un incarico, si aggira il Codice Civile, e si inficiano le eventuali cause per demansionamento.

12. Si può essere distaccati presso un ufficio stampa?

Sì, purché riguardi una proprietà dello stesso editore e pubblici un house organ.

13. I componenti del Cdr possono essere distaccati presso un'altra testata?

L'art. 34 del Contratto di lavoro prevede "storicamente" la tutela sindacale dei componenti del Cdr, che non possono essere trasferiti, in assenza del loro consenso e dell'autorizzazione dell'Associazione regionale di stampa. La "ratio" della norma è evidente: evitare che i Comitati di redazione siano ricattabili. Ma questo comma, che non è stato cambiato, parla di trasferimento, e non di distacco, termine con il quale nel nuovo contratto si definisce un nuovo istituto. Quindi, essendo il contratto un corpus unico, il distacco va considerato escluso dalla tutela contrattuale.

14. Quali sono gli obblighi per la proprietà nelle motivazioni per un distacco?

Si può essere distaccato "per comprovate esigenze produttive, organizzative o sostitutive". Che sono motivazioni sufficientemente vaghe per giustificare anche un allontanamento pretestuoso.

15. Che conseguenze sull'occupazione avrà la disciplina del distacco?

Ci saranno meno posti di lavoro. Gli editori potranno ottimizzare le risorse e rinunciare ai contratti di sostituzione e, in prospettiva, ad assumere giovani.

C. LA "ROTTAMAZIONE" DEI GIORNALISTI: PENSIONAMENTI ANTICIPATI E STATI DI CRISI

Venti domande e risposte

1. E' positivo che il governo abbia stanziato dei soldi per finanziare gli stati di crisi e ristrutturazione dei giornali?

E' positivo che sia lo Stato a pagare lo "scivolo" agli eventuali prepensionamenti, e non più l'Inpgi, per il bene delle casse del nostro istituto di previdenza. E' stato istituito un Fondo statale per i prepensionamenti dei giornalisti con dotazione annua di 20 milioni di euro (10 milioni per i quotidiani e 10 milioni per i periodici).

2. E' un bene che siano stanziati tanti soldi?

No, perché sapendo che c'è un capitale così elevato a disposizione, gli editori si sono messi in corsa per "assalire la diligenza" dei finanziamenti. Venti milioni di euro all'anno basteranno per cacciare

332 giornalisti con lo scivolo (calcolo Inpgi). A carico degli editori, è previsto "un contributo straordinario a capo di ciascuna azienda che farà ricorso a pensionamenti anticipati a far data dall'entrata in vigore del presente accordo e sulla base delle intese sindacali sottoscritte".

Tale contributo è pari al 30% del costo di ciascun pensionamento anticipato così come quantificato dall'Inpgi all'atto delle dimissioni del singolo giornalista interessato". Solo questa norma potrebbe rappresentare un deterrente per gli editori. Ma in realtà solo i giornalisti che non hanno raggiunto i trent'anni di contributi potranno accedere allo "scivolo", e per un massimo di cinque anni di contributi: per tutti gli altri non c'è nessuna agevolazione economica.

3. L'Inpgi, e quindi le nostre pensioni, sarà danneggiata dai prepensionamenti?

Sì, nonostante i soldi dello Stato che poi, abbiamo visto, non riguardano tutti i colleghi prepensionati. Si tratta sempre di entrate (i contributi) che si trasformano in uscite (pensioni anticipate).

4. Gli stati di crisi creeranno nuovi posti di lavoro?

No. Il primo provvedimento che gli editori prendono, in una richiesta di stato di crisi, è di non rinnovare i contratti a tempo determinato. E la parola d'ordine è: blocco del turn over. Quindi i primi ad essere danneggiati saranno i giovani. Del resto, per accedere ai prepensionamenti gli editori devono presentare una richiesta di attivazione della Cassa integrazione straordinaria per ristrutturazione e riorganizzazione in presenza di crisi aziendale. Si tratta di ricorso a denaro pubblico, e se lo Stato concede soldi per cacciare degli occupati, non può accettare che vengano fatte assunzioni.

5. Quali sono le ripercussioni sul mercato del lavoro nei prossimi anni?

Negative, perché le redazioni che subiscono uno stato di crisi ne usciranno irrimediabilmente ridimensionate.

6. Negli stati di crisi gli editori chiedono solo prepensionamenti?

No, ne approfittano per ottenere altro. Vengono ridimensionati gli stipendi bloccando gli integrativi e rivedendo gli accordi economici interni non temporanei. Vengono in molti casi accorpati servizi interni e chiuse redazioni locali.

7. Quanti posti di lavoro sono in ballo?

Per i prossimi due o tre anni, fino al dieci per cento dei giornalisti attualmente in attività.

8. Chi può essere prepensionato con gli "stati di crisi"?

I giornalisti che compiono 58 anni con almeno 18 di contributi nel biennio dello stato di crisi. Se viene richiesto oggi, il prepensionamento può riguardare quindi anche un collega che ha solo 56 anni ma che ne compirà 58 (con i 18 anni di contributi) in due anni.

9. Con che pensione si va in prepensionamento a 58 anni?

Prima si andava in pensione con una riduzione di circa il 30% rispetto a quella che si avrebbe avuto a 65 anni e poi, progressivamente, la pensione veniva portata a regime. Recentemente una delibera dell'Inpgi ha sanato questa situazione, e quindi si va immediatamente in pensione senza decurtazioni. Ma naturalmente, la pensione sarà decisamente più bassa di quella ottenuta da chi va in pensione a 65 anni.

10. Fino a che età si ottiene lo scivolo?

Dopo i trent'anni di contributi non si riceve niente, ma si ha un taglio sulla pensione fino a 65 anni. Ad esempio, chi ha 62 anni di età e 32 anni di contributi non riceve nessuno scivolo. Questo per gli uomini. Per le donne, la pensione di vecchiaia matura già a 60 anni.

11. Il prepensionamento è obbligatorio?

No, è volontario. Ma se non lo si accetta si può essere lasciati in Cassa integrazione per tutto il tempo dello stato di crisi (salvo diversi accordi interni) e con la minaccia del licenziamento (in caso di conferma di stato di crisi). La Cassa integrazione è comunque un passaggio tecnico (almeno un giorno) per accedere al prepensionamento ex-legge 416.

12. Ma nessun collega avrà vantaggi dai prepensionamenti?

Un vantaggio lo hanno i giornalisti già garantiti che con il prepensionamento di un "superiore" potranno sperare di anticipare un'eventuale promozione. Questo vantaggio ipotetico, e certo poco solidale, ha diviso i colleghi nelle redazioni per le quali è stata avanzata richiesta di stato di crisi. I giovani vedono un ostacolo nei più anziani, che considerano privilegiati anche perché meglio retribuiti. Un vantaggio, poi, lo hanno i colleghi che, ad esempio, non hanno più di 25 anni di contributi, hanno 58-60 anni di età (e quindi possono accedere al periodo massimo di scivolo, 5 anni) e in pensione ci vogliono andare. Per loro c'è la possibilità di un forte incentivo che altrimenti difficilmente l'azienda offrirebbe loro.

13. E per i disoccupati e i precari c'è un vantaggio?

No. Chi aspetta di essere assunto resterà ancora alla porta, per il blocco del turnover, chi ha un contratto a tempo rischia che questo non venga confermato. Ma il danno sarà anche nelle pensioni. Lorenzo Bini Smaghi, componente del comitato esecutivo della Banca centrale europea, sostiene che soprattutto in Italia bisogna evitare misure come i prepensionamenti. Perché soprattutto in una situazione come quella italiana "un aumento della massa pensionistica peggiorerebbe drammaticamente la condizione dei più giovani, che già si trovano gravati dagli oneri contributivi destinati a finanziare l'attuale sistema".

14. Cosa stabilisce il nuovo articolo 33 del contratto?

Che chi ha compiuto 59 anni nel 2009 e ha 35 anni di contributi, può essere mandato via anche senza il suo assenso.

15. Cosa prevedeva prima l'articolo 33 del contratto?

Prevedeva anche allora casi di pensionamento anticipato, e anche fuori dagli stati di crisi, ma limitati nel tempo, e quindi l'articolo era "esaurito". Siccome anche ai legali delle aziende l'art. 33 sembra illegittimo, gli editori tendono ad applicarlo solo con il consenso degli interessati e quindi, di fatto, l'art. 33 sarà molto poco applicato.

16. Nei 35 anni dei contributi previsti dall'articolo 33 per essere mandati via sono previsti anche quelli "figurativi" (cioè il riscatto della laurea, ecc), che il giornalista ha pagato di tasca sua?

Sì. E' una beffa per chi ha speso quasi un capitale per riscattare gli anni del praticantato e gli anni del corso di laurea. Il contratto non fa una distinzione tra i vari tipi di contributi. E nel testo si intende evidentemente che i contributi figurativi si considerano compresi. E' anche questo un elemento di illegittimità dell'art. 33.

17. L'editoria in Italia è davvero in crisi?

L'editoria è in crisi nel mondo, ma in Italia sono in tanti a millantare.

18. Quando si può concedere lo stato di crisi e di ristrutturazione?

La Fieg e la Fnsi hanno firmato un protocollo d'intesa che stabilisce i requisiti. E' passata la linea più favorevole agli editori, e cioè che non c'è neanche bisogno del bilancio in rosso per dare l'assalto ai soldi dello Stato. I requisiti richiesti sono così vaghi e approssimativi che potranno chiedere i finanziamenti anche giornali che sono in attivo e hanno una storia di bilanci in salute.

19. Quali sono questi requisiti richiesti?

I requisiti non devono essere rilevabili *"unicamente dai bilanci aziendali ma anche da riscontrabili indicatori oggettivi, presenti e prospettici esterni che abbiano incidenza su una critica situazione dell'impresa e possano pregiudicarne il buon andamento operativo. Tali indicatori in particolare dovrebbero registrare un andamento involutivo tale da rendere necessari interventi per il ripristino dei corretti equilibri economico-finanziari e gestionali"*. E quindi per chiedere uno stato di crisi basta pochissimo, "un andamento involutivo" che rende necessari "interventi". "L'andamento involutivo" può essere perfino il calo temporaneo della pubblicità.

20. Come si svolge la procedura nei casi di dichiarata crisi aziendale?

La procedura è indicata dall'allegato D del Contratto di lavoro. Prevede una fase di consultazione in azienda tra proprietà e Cdr, una seconda eventuale fase in Fieg con anche i rappresentanti della Fnsi e delle Associazioni territoriali di stampa, una infine al ministero del Lavoro dove l'ufficio preposto cercherà di far trovare un accordo tra le parti a prescindere da una verifica delle condizioni per concedere uno stato di crisi. Se c'è quindi l'accordo tra le parti sociali, il ministero del Lavoro concede di prassi il via libera (i soldi sono già stanziati dallo Stato) senza indagare seriamente se la richiesta è fondata.

oo

Flessibilità, multimedialità e nuove figure professionali: il giornalista nel nuovo Contratto. Più tecnica e meno professione

di Fabio Morabito

Presidente dell'Associazione Stampa Romana

Flessibilità e multimedialità sono nel nuovo Contratto nazionale giornalistico due aspetti della profonda modifica delle regole del nostro lavoro, che si allontana sempre di più dall'essere una professione, con le sue prerogative di autonomia e di responsabilità tutelata, e che si avvicina sempre di più a una mansione di "confezionatore" dell'informazione. Anche le nuove figure professionali introdotte, e che nelle intenzioni del sindacato dovrebbero esprimere un livello di carriera diverso alla desk, sono in realtà depotenziate dalle stesse norme che le regolano. Nel ridimensionamento delle tutele rientra anche la novità della licenziabilità di vicedirettori e condirettori che, come i direttori, anche se hanno un contratto a tempo indeterminato, possono essere cacciati pure "in assenza di giusta causa e giustificato motivo", con il solo onere per l'azienda di un'indennità aggiuntiva a quella già prevista di 13 mesi, fino a un massimo di altri dodici mesi della retribuzione.

Flessibilità.

E' la prima rivoluzione del contratto. Termine orribile se associato a una professione di garanzia come il giornalista. Naturalmente, nel contratto la flessibilità è intesa come condizione tecnica del rapporto di lavoro, e non certo riguardo l'autonomia professionale. Ma, di fatto, l'impoverimento delle tutele del giornalista rischia di ripercuotersi sulla sua indipendenza perché diventa forte strumento di pressione in mano agli editori. La flessibilità, oltre all'allargamento, e allungamento, dei contratti a tempo determinato (che possono essere prolungati di altri dodici mesi prima dell'assunzione definitiva), si esprime nel nuovo contratto su tre grandi direttrici: La flessibilità rispetto alla testata, rispetto ai supporti tecnici, rispetto alle mansioni.

1. La flessibilità rispetto alla testata. Il nuovo articolo 4 del Contratto di lavoro parla di "testata di assegnazione": quindi chi è assunto da Repubblica lavorerà prevalentemente per Repubblica ma di fatto è un dipendente del gruppo. Il direttore di un'altra testata del gruppo può chiedere il "distacco" del giornalista, distacco che è contingentato nel tempo (massimo due anni) ma che può essere ripetuto più volte e per più testate diverse. Si può essere distaccati anche a un ufficio stampa (basta che questo abbia una testata registrata, e che sia naturalmente dello stesso gruppo editoriale). E' prevista perfino la possibilità dello spostamento di un giornalista tra testate edite da società controllate dalla stessa proprietà, e in questo caso anche con la cessione del contratto.

2. La flessibilità rispetto ai supporti tecnici è la multimedialità. Il nuovo contratto non prevede la volontarietà: e questo è devastante per la tutela della professionalità. A un giornalista di agenzia, ad esempio, dal quale è pretesa la capacità dell'immediatezza nel "lanciare" una notizia, il direttore può chiedere di seguire un avvenimento con taccuino, registratore, telecamera, e di diffondere la notizia nel più breve tempo possibile su tre o più "supporti" diversi. E' significativo che la titolarità a presentare il piano sulla multimedialità sia affidato all'azienda, e non al direttore come sarebbe logico in quanto responsabile dell'organizzazione del lavoro.

3. La flessibilità rispetto alle mansioni è sancita dal nuovo articolo 11 con il quale gli editori hanno "disinnescato" uno dei più forti motivi di rivendicazione davanti al tribunale del lavoro, il "demansionamento professionale" quando si chiede a un giornalista di occuparsi di nuove competenze, o di lasciare ruoli gerarchici per mansioni di scrittura.

L'art. 11 stabilisce in merito che **"in ottemperanza all'art. 2103 del c.c., al giornalista può essere assegnata dal direttore, nell'ambito della qualifica di appartenenza, una mansione diversa da quella precedentemente esercitata, fermo restando, comunque, che a tal fine non ha rilevanza l'esercizio di funzioni di superiorità gerarchica e di guida del personale in precedenza svolte"**. Il riferimento all'art. 2103 del Codice civile (quello sul dimensionamento) è pleonastico: un contratto di lavoro non può derogare a leggi gerarchicamente superiori. Ma il problema è l'accertamento del demansionamento in una causa di lavoro: se un contratto collettivo sostiene che alcune mansioni si equivalgono, questo rende più arduo dimostrare l'eventuale danno professionale.

Multimedialità.

Sulla multimedialità il nuovo contratto sancisce una modifica radicale, senza che i Cdr abbiano alcun potere vincolante nel contrattare la possibilità di utilizzo del giornalista sulle varie forme di "scrittura" (carta, radio, tv, web...). I Cdr hanno in merito solo una funzione consultiva, che è ribadita nel contratto sulla multimedialità, ma che era comunque già prevista nell'art. 34 (la competenza dei Cdr è su tutta l'organizzazione del lavoro). L'azienda ha solo l'onere di organizzare e retribuire i corsi di formazione. La procedura per la presentazione del piano non è ripetibile in caso di aggiustamenti e modifiche su "consiglio" del Cdr. Gli eventuali aggiornamenti dei programmi multimediali, se non comportano modifiche sostanziali, possono essere comunicati al Cdr anche sotto la forma di semplice informativa, quindi senza concedere neanche margini consultivi.

Multitestata.

L'articolo 14, che prevede la cessione retribuita di servizi, non si applica praticamente più, pur essendo stato formalmente mantenuto. Infatti la cessione retribuita di servizi è regolamentata solo per le testate fuori dal gruppo editoriale di appartenenza. Ad esempio se un giornalista della "Stampa" vende, con l'autorizzazione dell'editore e del direttore, un suo articolo al "Corriere della Sera". Invece prima la cessione retribuita riguardava tutte le testate, e quindi come è ovvio quasi unicamente quelle dello stesso gruppo editoriale. E' anche abolita la volontarietà della cessione dei servizi. Resta la tutela della firma (non si possono fare modifiche al testo se non con il consenso dell'autore; in assenza di questo, si deve togliere la firma).

Le unità organizzative redazionali.

Sono una delle grandi novità normative del contratto, previste dall'articolo 4, che attribuisce loro questo compito: **"hanno la funzione di fornire contenuti informativi giornalistici a qualsiasi testata e per qualsiasi prodotto edito dall'azienda, nonché per le testate editate dalle imprese controllate dalla stessa proprietà"**. Sono quindi redazioni "trasversali", che hanno la funzione di agenzie di servizio interni a un gruppo. Sono equiparate a una testata, e quindi hanno (dovrebbero avere) un direttore responsabile e una rappresentanza sindacale propria. Dovrebbero avere, perché gli editori stanno già preferendo una soluzione diversa, e cioè redazioni tematiche, senza direttore e inquadrare nella testata principale, ma che lavorano per le esigenze del gruppo editoriale.

Le "unità organizzative redazionali" sono nate sulla spinta dei grandi editori dei periodici, che hanno visto in questa soluzione un modo per ottimizzare le risorse professionali e, allo stesso tempo, per ridurre gli organici. L'esigenza è quella di offrire professionalità specifiche su temi per i quali c'è una richiesta diffusa da parte di più testate. Ad esempio il turismo, i motori, la salute. Invece di avere uno o più specialisti per testata, un grande gruppo può ricorrere a una redazione specifica, che "copre" le richieste dei vari giornali.

Il prodotto editoriale giornalistico.

In questa definizione generica e confusa, introdotta per la prima volta (ancora l'articolo 4), vanno compresi i prodotti che non sono registrati come testate ma che sono/devono essere a tutti gli effetti curati da giornalisti. E quindi numeri unici, supplementi, allegati, libri, contenuti multimediali che non sono testate autonome. Anche un sito o una testata online non registrata è un "prodotto editoriale giornalistico". Naturalmente, non possono essere contenitori pubblicitari o iniziative dirette dal marketing.

Le nuove figure professionali.

Dopo lo smantellamento di fatto della figura di **inviato speciale** (che resta però salvaguardata nella normativa recepita dai giornalisti Rai) e che è stata decisa nel contratto precedente con l'introduzione della figura di "inviato a termine" (si ha cioè il riconoscimento della figura di inviato solo per il tempo deciso dal direttore secondo esigenze e concessioni dell'azienda) in questo contratto la Fnsi ha tentato di recuperare, sollecitata dalle correnti di opposizione, una "carriera di scrittura". L'esito, purtroppo, non è stato soddisfacente perché, se di fatto già prima esistevano due "gradini" di scrittura (redattore esperto e caposervizio "ad personam") le due nuove figure professionali (redattore esperto, che è stato rimodulato, e redattore senior) sono riconoscimenti in realtà molto condizionati. Ma vediamo cosa comportano queste due qualifiche di carriera di scrittura o "carriera orizzontale" (nel senso che non prevedono mansioni di responsabilità gerarchica).

Redattore esperto. E' equiparato economicamente alla qualifica di vicecaposervizio (come prima). Il contratto stabilisce che questa qualifica può essere riconosciuta dal direttore al redattore ordinario che ha maturato almeno otto anni di anzianità aziendale (è la novità).

Redattore senior. E' qualifica equiparata economicamente al caposervizio. Può essere riconosciuta dal direttore al redattore che da almeno cinque anni è stato promosso "redattore esperto". Nel contratto è espressamente indicato che queste promozioni non comportano alcun mutamento gerarchico delle mansioni, e l'aumento di stipendio per la promozione può non essere riconosciuto se i beneficiari hanno già un superminimo comprensivo della cifra equivalente.

L'elemento di forte novità è il legare la qualifica all'anzianità aziendale, un fatto che sembra più un meccanismo burocratico o impiegatizio che professionale. I detrattori di questa norma sostengono che è un'assurdità che un giornalista che si rivela prestissimo eccellente nelle inchieste debba comunque aspettare tredici anni (otto anni più cinque) per diventare redattore senior; chi invece difende questo sistema sostiene che rappresenta un freno agli arbitrii dei direttori che dovranno rispettare, per le promozioni di "scrittura", almeno un criterio di anzianità. Inoltre, il requisito dell'anzianità potrebbe essere la leva perché i Cdr riescano a far avanzare almeno formalmente la qualifica di colleghi "anziani" fuori da incarichi gerarchici. Quello che molti giornalisti però ancora non hanno capito è che la promozione non è legata automaticamente all'anzianità aziendale, ma questa è solamente un requisito necessario, per non dire un limite.