

BOZZA PROPOSTE PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO GIORNALISTICO – 28 marzo 2018

Siamo di fronte ad una crisi drammatica ed estesa dell'editoria. Negli ultimi 10 anni il settore ha perso almeno il 20% degli articoli 1, mentre il precariato è aumentato a dismisura, e con esso lo sfruttamento della categoria. La crisi è stata trasversale e diffusa, ha colpito grandi e piccole testate, agenzie di stampa e piccola editoria radiotelevisiva. Meno ha risentito di questo momento economico difficile la grande editoria radiotelevisiva, eppure questa si è trovata a fare scelte di tagli al costo del lavoro e agli investimenti che hanno avuto un negativo riflesso sull'occupazione. Tutto ciò mentre il sistema produttivo veniva rivoluzionato dal digitale. Al crollo del valore economico della produzione si è aggiunto un costante calo del valore sociale del ruolo del giornalista.

Un'informazione libera è invece alla base della democrazia di un Paese e il giornalista ha un ruolo sociale fondamentale per uno Stato democratico. Il prossimo rinnovo contrattuale deve mettere al centro il capitale umano e la qualità dell'informazione difendere l'autonomia del giornalista, sgomberare il campo da ricatti e sfruttamenti salariali. Occorre rinnovare il patto sulla produzione tra tutti gli attori in campo nel mondo della comunicazione. Ed occorre avere coraggio per farlo. La ricetta degli editori fino ad oggi è stata un cieco taglio del costo del lavoro e la destrutturazione della categoria, invece di puntare ad una riorganizzazione dell'intero sistema editoriale. Anche il sindacato ha le sue responsabilità: il modello contrattuale è fermo per impianto e scrittura a trenta cinque anni fa, ed è basato soprattutto sulla carta stampata e non tiene conto, tra le altre cose, dell'evoluzione dei nuovi media, delle radio e delle tv. A marzo 2018 Confindustria e Sindacati confederati hanno firmato un'intesa per impedire che le imprese possano associarsi tra loro con lo scopo di firmare intese che ignorano gli impegni nazionali. L'obiettivo è arginare il fenomeno dei contratti-pirata che penalizzano i lavoratori. Guardiamo anche all'estero, agli Usa dove il destino del Washington Post è cambiato da quando Jeff Bezos l'ha acquistato investendo sull'innovazione tecnologica, sulla fruizione multimediale dei contenuti e sulla distribuzione in multiplatforma dei suoi contenuti. Tutto questo senza rinunciare al giornalismo d'inchiesta e scomodo. Il risultato è stato: abbonamenti triplicati, aumento del numero dei giornalisti dipendenti, saliti a 700 unità, che producono il doppio dei 1300 dipendenti del New York Times.

La nostra proposta è un contributo molto articolato e dettagliato, perché affronta i problemi della categoria a 360 gradi. Il primo obiettivo è la lotta a quella che oggi è una vera e propria piaga: il precariato, che indebolisce la categoria mettendo a rischio il ruolo sociale del giornalista. Per rilanciare il mercato del lavoro proponiamo il riconoscimento dell'articolo 1 a nuove figure professionali che lavorano già nel mondo dell'informazione in chiave social con un percorso condiviso con l'Ordine professionale. Una proposta che vuole far emergere tanto lavoro nero o sottopagato, a vantaggio, anche, degli istituti di categoria. Tenuto conto che l'Istituto di previdenza attraversa una crisi profonda che va affrontata con urgenza per evitare ulteriori ricadute negative sull'intero sistema dell'informazione in Italia. Riconoscere poi il lavoro di tanti collaboratori e freelance sfruttati e l'estensione anche a loro di tutele e garanzie, oltre a un compenso effettivamente equo, che renda il lavoro precario meno vantaggioso per gli editori rispetto a quello a tempo indeterminato. Vogliamo quindi rafforzare i diritti di alcune figure già previste nel CNLG e prevederne di nuove. Proponiamo poi il rilancio e l'introduzione di nuove forme di lavoro flessibile, come il lavoro agile, pensando anche a soluzioni che superino il ricorso ai prepensionamenti. Sul tema della previdenza ben venga la nuova legge dell'editoria, che dopo anni ha ridefinito i contributi al settore dell'informazione e ha innalzato i criteri per i prepensionamenti: ma ora alle parole seguano i fatti, con maggiori controlli da parte dello Stato e dell'INPGI sul rispetto delle norme. Resti fermo il divieto per i giornalisti prepensionati di mantenere rapporti di collaborazione e un sistema di sanzioni per chi non rispetta la legge. Pensare poi all'incolumità dei giornalisti vuol dire anche difendere la loro autonomia. Noi proponiamo tutela legale, fondo e sportello antiquerale per difendere i colleghi, anche non subordinati, da minacce, denunce e querele temerarie. Occorre poi

un equilibrio dei poteri del direttore e dei comitati di redazione per difendere la libertà e l'autonomia del giornalista. Rilanciare la formazione come paradigma di qualità, per far crescere giovani colleghi e riqualificare chi rischia di uscire dal mercato del lavoro. Rivedere poi le norme sul lavoro autonomo, dopo le sentenze della giustizia che hanno bocciato il lavoro fatto sin qui dal Parlamento e dal Governo. Occorrono norme condivise con la categoria e sanzioni pesanti per farle rispettare. Il settore poi è spesso preda di avventurieri che non hanno alcun interesse a produrre un'informazione plurale e imparziale, proponiamo quindi un Albo degli editori che individui le aziende meritevoli di usufruire degli incentivi economici. Un lavoro lungo ma che vuole ricucire anche una frattura generazionale accentuata dalle ultime riforme in tema di lavoro.

OCCUPAZIONE

L'obiettivo, decisivo, di aumentare l'occupazione e garantire una adeguata copertura previdenziale va perseguito allargando la base contributiva regolarizzando figure professionali esistenti soprattutto nel settore radiotelevisivo e volgendo l'attenzione verso le figure professionali emergenti nell'editoria. Nel primo caso, esistono già migliaia di collaboratori, giornalisti professionisti o pubblicitari, che svolgono l'attività redazionale a tempo pieno ma che a causa delle normative restrittive e del mancato riconoscimento professionale e contrattuale da parte dell'editore sono costretti al lavoro nero, sottopagato o comunque fuori dal perimetro del contratto nazionale. Ci sono, poi, figure professionali da coinvolgere e tutelare nel mondo del web, del videogiornalismo, etc. Per allargare la base contributiva è necessario creare un percorso che li porti all'interno dell'Ordine con l'iscrizione in uno dei due albi, quello dei pubblicitari o quello dei professionisti (anche attraverso l'iscrizione come praticante). Un percorso che poi possa portarli dentro gli istituti di categoria Inpgi e Casagit. Inoltre compito del sindacato in sede di rinnovo del contratto è puntare ad una inversione di tendenza rendendo più onerosi per gli editori i contratti a tempo determinato o quelli di collaborazione rispetto ai contratti di lavoro a tempo indeterminato. Serve anche una nuova definizione dell'attività degli uffici stampa delineandone uno "statuto giornalistico" in modo da inserire nella base contributiva della categoria anche questi profili professionali.

Per questo proponiamo le seguenti modifiche all'articolo 1:

Al primo capoverso sostituire le parole "comunque collegati ad aziende editoriali" con "privati"
Dopo il primo capoverso modificare il testo nel seguente modo "Nel lavoro giornalistico comunemente inteso sulla base della giurisprudenza e definito dalla legge 69/63 vanno compresi i profili di foto-cine-operatore, di architettura grafica digitale, di gestione e mediazione con i social network (social journalist), di data journalist e di responsabile comunicazione e ufficio stampa e tutti coloro che a vario titolo operano all'interno degli uffici medesimi. Tali normative si applicano indipendentemente dal numero dei giornalisti che compongono l'ufficio stampa stesso. Viene inoltre istituita una commissione paritetica che ogni due anni ridefinisca le figure professionali alla luce dei cambiamenti tecnologici e della loro utilità sociale e produttiva.

Si sollecita inoltre la FNSI ad istituire al posto (o accanto) delle liste di disoccupazione Fieg/Fnsi una banca dati/lista di mobilità, cui far riferimento anche per le varie competenze (per aree, settori - video, online ecc-, nuove figure professionali (data journalist, social editor, ecc).

MODIFICHE ARTICOLO 2 - INTEGRAZIONE SUL COMPENSO

Premessa: occorre riconoscere anche ai collaboratori fissi delle maggiorazioni quindi proponiamo le seguenti modifiche da inserire al sesto comma dell'articolo 2:

Tale retribuzione non potrà comunque essere inferiore a quella fissata nella tabella allegata al presente contratto e basata su minimo base (70% retribuzione ex articolo 1) maggiorata con scaglioni in base al numero di articoli realizzati e/o commissionati, alla loro tipologia (reportage, pezzo di cronaca, intervista) e con maggiorazioni riferite al lavoro festivo, domenicale o notturno.

INSERIMENTO NUOVO ARTICOLO 2 BIS

Premessa: il precariato è un'emergenza ormai, il 65% delle persone impiegate nel settore non ha l'articolo 1. Non sono tutti freelance o veri collaboratori e allora una delle strade percorribili per mettere fine allo sfruttamento di buona parte della categoria è l'introduzione dell'articolo 2 bis prevedendo la contestuale abolizione del contratto co.co.co, tramite accordo specifico tra FNSI e FIEG qualora il parlamento e/o il governo non siano intervenuti con una riforma normativa. L'articolo 2 bis vuole includere i lavoratori non dipendenti e senza vincolo di esclusiva nel perimetro delle tutele dei diritti e delle garanzie contrattuali, ispirandosi alla mozione di Chianciano del 2015 sul lavoro autonomo. La proposta per questo articolo è la seguente:

ARTICOLO 2 BIS

Le norme del presente articolo si applicano anche ai collaboratori con continuità di prestazione, cioè ai giornalisti addetti ai quotidiani, cartacei e/o web, alle agenzie di informazioni quotidiane per la stampa, ai periodici, alle emittenti radiotelevisive private e agli uffici stampa. Il contratto con i collaboratori deve contenere

- a) una descrizione dettagliata e specifica dell'opera o servizio richiesto dal committente;
- b) la data di inizio del rapporto, la durata del contratto e/o i tempi di consegna dell'opera o del servizio;
- c) il corrispettivo pattuito, indicando se sono compresi o esclusi l'IVA, gli oneri previdenziali, gli eventuali rimborsi spese e la loro quantificazione;
- d) i tempi di pagamento che non possono superare il mese successivo dalla consegna e le modalità, escludendo la possibilità di tagli unilaterali dei compensi. Resta inteso che i lavori commissionati, consegnati e corrispondenti a quanto richiesto vanno pagati anche se non pubblicati;
- e) i tempi di preavviso e le causali di recesso,
- f) associare ad un eventuale termine del contratto la descrizione e la conseguente sussistenza di causali oggettive e preesistenti che ne legittimino l'apposizione.;
- g) è escluso per questi colleghi il lavoro di desk, impaginazione e controllo di pezzi redazionali.

Agli effetti di cui ai commi precedenti sussiste continuità di prestazione allorché il collaboratore, pur non dando opera quotidiana, assicuri, in conformità al mandato, una prestazione non occasionale, rivolta a soddisfare le esigenze formative o informative della testata. Il collaboratore ha diritto ad una retribuzione mensile proporzionata all'impegno di frequenza della collaborazione e al numero mensile delle collaborazioni. Tale retribuzione ivi compresa, in quanto di ragione, le quote di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione medesima (ad es. INPGI e CASAGIT) non potrà comunque essere inferiore a quella fissata nella tabella allegata al presente contratto basata su minimo base (60% retribuzione ex articolo 1) maggiorata con scaglioni in base al numero di articoli realizzati e/o commissionati

Nel momento in cui si dovesse adottare questa soluzione si chiede che ci sia una sanatoria con

l'assunzione ex articolo 2bis per coloro che alla firma del presente contratto godano di un contratto a termine, parasubordinato o partite Iva in regime di mono committenza con continuità di almeno due anni, attraverso anche incentivi mirati e dedicati.

L'assunzione ex articolo 2 bis si intende automaticamente trasformata in assunzione a tempo indeterminato dopo 36 mesi così come previsto dalle vigenti norme sul lavoro.

MODIFICHE ARTICOLO 3 - LIMITE TASSATIVO ALLA DURATA DEI CONTRATTI A TERMINE.

Premessa: basta al precariato per questo chiediamo la seguente modifica che non permetta ulteriori proroghe ai 36 mesi di legge a meno che non intervengano i casi di specie previsti al comma 2, 3 e 4. E quindi proponiamo:

Cancellare il comma cinque dell'articolo 3 che prevede la stipula di un ulteriore contratto di 12 mesi oltre ai 36 mesi già lavorati a tempo determinato.

MODIFICA ARTICOLO 12

Prevedere all'articolo 12 un fisso minimo mensile parametrato alla retribuzione minima dell'articolo 1 e di una parte variabile calcolata sul numero delle collaborazioni e/o sulle giornate effettive di lavoro per produrre il servizio, il reportage, il video ecc..

REVISIONE DELL'EQUO COMPENSO

La questione dell'equo compenso è ormai in stallo da anni. Dopo la sentenza del Tar del Lazio, confermata da tutti i gradi di giudizio, che ha annullato la delibera della Commissione per la valutazione dell'equo compenso nel lavoro giornalistico - istituita dalla legge del 31 dicembre 2012, presso la Presidenza del Consiglio - nulla più è stato fatto in materia. La FNSI e la FIEG hanno raggiunto un accordo sul tema con un'intesa siglata il 19 giugno 2014 ma questo risulta spesso non applicato nelle testate giornalistiche. Manca un sistema di sanzioni che punisca chi non rispetta gli accordi sindacali o le norme di legge. Occorre quindi che si riprenda urgentemente il percorso avviato a livello normativo affinché vengano fissate regole certe e relative sanzioni. In questo percorso il sindacato deve sedere al tavolo negoziale con una rappresentanza allargata agli autonomi, affinché si garantisca un compenso minimo realmente equo che metta fine allo sfruttamento della categoria e di coloro che non possono o non vogliono accedere ad un contratto stabile. L'equo compenso deve essere commisurato e non costare di meno della retribuzione lorda del dipendente. L'unità di misura del compenso è la giornata di lavoro aumentata di una quota che copra spese e costi, contributivi e assicurazioni sanitarie e dovrà rispettare l'articolo 36 della Costituzione.

La FNSI si faccia promotrice, poi, della definizione di un codice dell'autoimpiego, individuando i fondi necessari al suo sostegno anche tramite fondo solidaristico compreso nell'Inpgi2 e di una definizione del lavoro autonomo con regole fisse e condivise che lo distingua in modo definitivo dalla fattispecie del lavoro subordinato.

ORARIO DI LAVORO E REMUNERAZIONE DEL LAVORO

L'attuale orario di lavoro di 36 ore settimanali non è quasi mai rispettato nelle redazioni e il ricorso allo straordinario è fuori limite. Proponiamo quindi di rivedere la ripartizione e l'organizzazione del lavoro per giungere ad una riduzione dell'orario, e ciò senza ripercussioni sulle remunerazioni. La riduzione delle ore lavorate deve essere comunque compatibile con la riorganizzazione dovuta alla integrazione tra carta stampata e web e con le frequenti richieste degli editori di avere una copertura informativa su un arco più ampio della giornata attraverso la turnazione. Su questo punto occorre ampliare lo sguardo anche ad esperienze virtuose all'estero dove una flessibilità sull'orario di lavoro ha prodotto un aumento della produzione. Si ritiene inoltre che il lavoro del giornalista sia soprattutto un lavoro che debba puntare sulla qualità e non sulla quantità.

Proponiamo inoltre che nelle aziende, in particolare in quelle in crisi, sia adottato un sistema perequativo che riguardi tutte le retribuzioni ripristinando un criterio di proporzionalità (max 5/6 a 1) tra la retribuzione più alta (Presidente, Amministratore delegato, Direttore generale o Direttore) e quella più bassa del redattore ordinario. Inoltre nelle aziende editoriali in solidarietà i sacrifici economici vengano ripartiti in modo che pesino maggiormente sulle retribuzioni più alte e a vantaggio di quelle più basse.

NUOVA PROPOSTA LAVORO AGILE - SMART WORKING

Alla luce delle nuove norme sul lavoro agile (o smart working) introdotte dalla legge sul lavoro autonomo n. 132 del 13/6/2017, proponiamo che sia prevista la possibilità per il dipendente di ricorrere a questa forma di lavoro subordinato tenendo conto che:

- il ricorso allo smart working deve avvenire su base volontaria, deve prevedere una durata precisa concordata tra le parti e soggetta a verifica periodica sentito anche il parere del CdR;
- deve riguardare non più del 20% degli articoli 1 della testata e di ciascuna sede distaccata;
- la prestazione deve avvenire in parte all'interno dell'azienda attraverso rientri prestabiliti, regolari e da concordare tra le parti, affinché si evitino decisioni discrezionali e in parte all'esterno con i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- Il trattamento economico, gli incentivi fiscali, la contribuzione, copertura Inail e tutte le forme di assicurazione sanitaria, tutela e i diritti sindacali devono rimanere invariati rispetto ai dipendenti aziendali;
- il datore di lavoro è comunque responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al giornalista;
- garantire il diritto alla disconnessione.

PART TIME

Attualmente il tema è normato dall'art.3 del contratto che noi riteniamo debba essere integrato, in particolar modo sui criteri di flessibilità del lavoro supplementare che - per evitare usi impropri - dovrebbe delineare con maggior precisione le esigenze organizzative e produttive.

Ma il part time è anche un'opportunità per offrire più flessibilità sull'orario di lavoro, promuovere nuove assunzioni e ridurre il ricorso ai prepensionamenti con l'introduzione delle seguenti norme all'articolo 3, lettera B)

Il ricorso al part time viene agevolato su base volontaria agli ultra sessantenni vicini alla pensione a

condizione che per ogni nuovo part time faccia seguito la stabilizzazione di un precario o una nuova assunzione e che alla riduzione dell'orario di lavoro e della remunerazione non corrisponda anche una penalizzazione previdenziale. Il periodo di lavoro part time deve essere quindi compensato da una contribuzione figurativa a carico della fiscalità generale, o attraverso un fondo statale e/o cofinanziato dagli editori.

NUOVA PROPOSTA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Puntare sulla formazione e sulla riqualificazione professionale è strategico per il rilancio del settore chiediamo quindi le seguenti modifiche all'art. 45 del CNLG affinché le norme ivi previste siano più efficaci all'obiettivo che FNSI e FIEG si erano posti e affinché il giornalista possa assolvere anche ad un obbligo di legge

- al secondo comma prevedere l'obbligatorietà per le aziende di concordare con direzione e comitati di redazione una programmazione per la formazione con durata, modalità di svolgimento e partecipazione;
- al terzo comma eliminare le parole "previo parere del direttore sulla base di idonea documentazione (proprio perché la formazione è un obbligo di legge per il giornalista);
- sempre al terzo comma aggiungere dopo le parole "specifiche competenze": ciascuna azienda dovrà prevedere almeno due giorni di permessi retribuiti all'anno per garantire l'accesso alla formazione professionale, è rinviata alla sede aziendale la regolamentazione degli aspetti di fruizione dei relativi periodi di permessi retribuiti e di concorso alle spese;
- dopo il terzo comma inserire le seguenti parole: "I Cdr dovranno verificare il rispetto delle norme che garantiscono l'accesso dei giornalisti alla formazione professionale e della fruizione dei permessi retribuiti ad essa dedicati;

Al fine di garantire l'accesso alla formazione anche ai giornalisti disoccupati per facilitare il loro reinserimento nel mondo del lavoro

- introdurre all'articolo 4 del CNLG al punto 4) prevedere l'obbligo e non la facoltà per la Commissione nazionale paritetica di verificare l'andamento del mercato del lavoro giornalistico.

Inoltre l'azienda in caso di licenziamento del giornalista dovrà farsi carico di attivare un percorso di formazione per il collega per accompagnarlo nella ricollocazione.

NUOVA TUTELA DEI GIORNALISTI

Oggi le minacce fisiche e quelle economiche attraverso le querele e le azioni civili sono di forte ostacolo all'esercizio della professione giornalistica. Occorre quindi rafforzare le tutele della categoria, nelle grandi aziende come nelle medie e piccole, con misure ad hoc che garantiscano anche la tutela dei FREELANCE.

Suggeriamo perciò

Istituzione di un FONDO ANTIQUERELE gestito dall'Ordine Nazionale dei Giornalisti e uno sportello unico di tutela per tutti i colleghi compresi i freelance. L'entità del fondo, con una compartecipazione della Fieg, dovrebbe essere decisa in base ad una valutazione reale del fenomeno grazie ai dati a disposizione da aggiornare di anno in anno. La gestione dello sportello potrebbe essere affidata ad associazioni impegnate nel settore e quindi esperte di minacce alla libertà di informazione e/o al sindacato.

L'introduzione dell'obbligatorietà per gli editori, a prescindere dal mezzo di pubblicazione utilizzato, di riconoscere a tutti i giornalisti e a tutti i collaboratori la clausola di manleva, al fine di tenere indenni i giornalisti dalle eventuali condanne al risarcimento dei danni, alla rifusione delle spese legali in favore della controparte, nonché alle spese legali sostenute per difendersi. Ciò sia in sede civile che penale.

POTERI DEL DIRETTORE – PROPOSTE MODIFICA ART. 6

Nell'ottica di una "democrazia aperta" e ribadendo che il direttore è parte integrante del corpo redazionale, proponiamo l'introduzione delle seguenti norme dopo il comma 3 dell'articolo 6: Il direttore, entro due mesi dal suo insediamento, presenta un programma politico-editoriale su cui la redazione esprimerà un parere a scrutinio segreto. In caso di esito negativo della votazione, il direttore avrà altri 15 giorni di tempo per riformulare il programma e presentarlo alla redazione che voterà ancora una volta. L'esito di ogni votazione sarà comunicato all'editore della testata. Sull'applicazione del programma politico-editoriale e sull'operato del direttore la redazione esprimerà un parere a scrutinio segreto ogni due anni, da comunicare all'editore. In caso di sfiducia, il cdr comunicherà all'editore anche la eventuale motivazione.

Alla fine del quarto comma inserire il seguente paragrafo:
In occasione di nomine, promozioni e attribuzione di incarichi, il direttore dovrà informarne il Cdr, comunicando i criteri seguiti anche relativamente ad eventuali modifiche dell'assetto funzionale preesistente.

MODIFICHE SUI CDR

Sempre nell'ottica di una maggiore "democrazia aperta" proponiamo alcune modifiche all'articolo 34 del CNLG e al Regolamento per l'elezione dei Comitati e dei fiduciari di redazione .

Occorre ampliare la rappresentanza degli organi sindacali interni alle redazioni anche ai collaboratori fissi e ai nuovi articoli 2 bis. Si propone quindi di modificare la composizione del CDR prevista all'articolo 34 nel seguente modo: "Il comitato di redazione è costituito da tre membri, eletti dall'assemblea di redazione alla quale partecipano con diritto di voto i giornalisti professionisti e i praticanti e i collaborati fissi. Se il numero dei giornalisti professionisti e praticanti è inferiore a 10, in luogo del comitato di redazione sarà eletto un fiduciario con compiti identici a quelli del comitato di redazione. Il comitato di redazione sarà integrato a tutti gli effetti:
.... (aggiungere alla fine dei punti) - da un fiduciario collaboratore articolo 2bis eletto da tutti i collaboratori articolo 2 bis delle redazioni centrali, decentrate e degli uffici di corrispondenza.

A tutela dei colleghi, soprattutto dopo le modifiche sulle mansioni e sui criteri per i licenziamenti introdotti dal Jobs Act, si propone anche la modifica delle norme all'articolo 34 sesto comma nel seguente modo:

Tali pareri saranno obbligatori e vincolanti quando riguardino i demansionamenti e trasferimenti che diano luogo a contenziosi e che possano portare ad una risoluzione del rapporto da parte del giornalista.

Per poi ribadire l'indipendenza, la trasparenza e l'imparzialità dell'attività del CdR proponiamo la seguente modifica al punto 8) "subentri" del Regolamento per l'elezione dei Comitati e dei fiduciari di redazione, previa condivisione con la Consulta dei CdR.:

8) SUBENTRI

I componenti del CdR o i fiduciari di redazione non potranno, per l'intera durata sul loro mandato, ricevere promozioni, avanzamenti di carriera, gratifiche o trasferimenti ad altre redazioni o mansioni che equivalgano ad una promozione, pena la decadenza immediata dall'incarico sindacale. In caso di dimissioni o decadenza di un componente del CdR subentra il primo dei non eletti secondo i criteri previsti dai regolamenti associativi o redazionali. Se nel corso del mandato si dimetta la maggioranza dei componenti inizialmente eletti, l'intero CdR rimette il suo mandato all'assemblea, che nel più breve tempo possibile fissa la data delle nuove elezioni.

NUOVA PROPOSTA WELFARE

Bene la strada intrapresa in tema di previdenza con la riforma della legge dell'editoria 416/81, che ha innalzato i criteri per i prepensionamenti.

Chiediamo ora il rispetto del divieto per i giornalisti prepensionati di mantenere rapporti di collaborazione e l'obbligo per gli editori di effettuare nuove assunzioni, nel rapporto di uno a uno con i prepensionati. Prevedendo sanzioni a carico delle aziende inadempienti. Si propone infine di fissare un limite minimo all'organico necessario per avviare i prepensionamenti, prediligendo comunque tutte le forme di lavoro flessibile previste prima del ricorso alla legge in questione.

Inoltre FNSI e FIEG si attivino presso le istituzioni competenti per far estendere ai professionisti non dipendenti alcuni ammortizzatori sociali con la Dis-Coll, le indennità di malattia, maternità e congedi parentali.

ALBO EDITORI

Oggi sempre più spesso le realtà editoriali vengono sfruttate da sedicenti imprenditori per massimizzare i guadagni senza un reale progetto per produrre informazione imparziale al servizio dei cittadini. Si propone quindi la creazione di un apposito Albo dell'editoria, in cui siano fissati i criteri per esercitare l'attività editoriale in Italia. Questi devono prevedere il rispetto delle norme contrattuali nazionali, il deposito presso il CNEL di eventuali contratti di secondo livello (affinché l'ente possa certificare il rispetto minimo dei diritti per i lavoratori in tema di tutele e di compensi). Gli iscritti all'Albo saranno gli unici titolari delle sovvenzioni pubbliche dirette e indirette (prepensionamenti, stati di crisi, solidarietà). In caso di irregolarità certificate a livello sindacale sul rispetto delle norme contrattuali o in caso di lavoro nero o sottopagato le aziende vengono cancellate dall'Albo perdendo i benefici delle sovvenzioni pubbliche.

AZIENDE PUBBLICO SERVIZIO

La FNSI si faccia promotrice di un ampio dibattito pubblico sulla possibilità che il direttore di una azienda editoriale pubblica possa essere individuato attraverso un bando aperto, rendendo la redazione partecipe della scelta, anche alla luce delle sentenze sull'obbligo di trasparenza nelle aziende pubbliche. I giornalisti della suddetta azienda, anche sull'esempio di altre realtà europee, potrebbero proporre una rosa di candidati, all'interno della quale l'editore dovrà scegliere. Oppure

potrebbe essere l'editore a compiere una prima selezione e la redazione esprimere poi la propria preferenza.

Il suddetto dibattito potrebbe riguardare anche la possibilità che sempre in una azienda pubblica il direttore risponda civilmente delle sue scelte, qualora abbiano portato l'azienda a perdere in contenziosi legali avviati da uno o più dei suoi giornalisti o di eventuali risarcimenti danni ai quali fosse condannata l'azienda.