

**COMMISSIONE NAZIONALE
LAVORO AUTONOMO - FNSI**

**PROPOSTE E METODOLOGIE
PER LA DETERMINAZIONE DELL'EQUO COMPENSO
DEL LAVORO GIORNALISTICO AUTONOMO**

(ex Legge 233/2012)

**versione discussa e approvata
aggiornata al 19 marzo 2013
*(con errata-corrige del 25 marzo)***

**PROPOSTE E METODOLOGIE
PER LA DETERMINAZIONE DELL'EQUO COMPENSO
DEL LAVORO GIORNALISTICO AUTONOMO
(ex Legge 233/2012)**

**(versione aggiornata al 19 marzo 2013)
[con errata-corrige del 25 marzo]**

PREMESSA: RIFERIMENTI E METODOLOGIA

L'art. 1 della legge 233/2012 (Equo compenso nel settore giornalistico) stabilisce in termini non equivoci quali siano le definizioni, i riferimenti e gli ambiti applicativi del provvedimento:

Art. 1

Finalità definizioni e ambito applicativo

- 1. In attuazione dell'articolo 36, primo comma, della Costituzione, la presente legge è finalizzata a promuovere l'equità retributiva dei giornalisti iscritti all'albo di cui all'articolo 27 della legge 3 febbraio 1963, n. 69, e successive modificazioni, titolari di un rapporto di lavoro non subordinato in quotidiani e periodici, anche telematici, nelle agenzie di stampa e nelle emittenti radiotelevisive.*
- 2. Ai fini della presente legge, per equo compenso si intende la corresponsione di una remunerazione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, tenendo conto della natura, del contenuto e delle caratteristiche della prestazione nonché della coerenza con i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria in favore dei giornalisti titolari di un rapporto di lavoro subordinato.*

Ciò implica che - ai sensi della L. 233/2012 - non si possa intendere come “equo” un compenso se individuato solo sulla base di parametri soggettivi ed arbitrari (quale - ad esempio - “più elevato dell'attuale media di mercato”), ma solo se rispondente alle condizioni minime previste dal combinato disposto dell'articolo 1 della L. 233/2012 e del primo comma dell'art. 36 della Costituzione:

(Art. 36 Cost.)

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Ciò comporta che, ipotizzando un impegno a tempo pieno, questo debba fruttare anche al giornalista non contrattualizzato da dipendente un provento “in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa”. E che tale *quantum* debba essere in “coerenza con i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria”, cioè che esso possa garantire lo stesso tenore di vita garantito a un giornalista titolare di contratto di lavoro subordinato.

Fermo restando quindi tale parametro di base, vanno poi individuate le modalità per proporzionare il compenso alla “quantità e qualità del lavoro svolto”, secondo criteri oggettivi e ragionevolmente verificabili. E ciò al fine di non ricadere in una totale arbitrarietà del compenso, che potrebbe svuotare di effettività i parametri prima citati della legge 233/2012 e dall'art. 36 Cost.

Non vanno poi dimenticate delle varianti che influiscono in maniera determinante sul reddito e il tenore di vita del titolare di contratto di lavoro subordinato: i vari benefit e tutele di contributi sociali, giorni di malattia, ferie ed aspettative retribuite, per la retribuzione del lavoro straordinario e

notturmo, che si assommano agli oneri dei costi di produzione (ufficio, telefono, computer, imposte di produzione), che risultano interamente a carico dei datori di lavoro. Ciò determina che il reddito lordo del lavoratore dipendente (a parte le ritenute per le tasse) non è gravato da tutte le spese di produzione, previdenza, contributi, malattia, ferie, che gravano invece sul lavoratore autonomo.

Ciò determina che, per garantire un'effettiva parità di condizioni di compenso e di tenore di vita tra giornalista lavoratore dipendente e autonomo (a parità di tempo di lavoro) il punto di riferimento per l'equo compenso debba essere il costo aziendale lordo della paga del dipendente, maggiorato di una percentuale per coprire i costi di produzione e gestione e dell'unità produttiva, che nel caso del dipendente sono interamente a carico del datore di lavoro.

Assunti pertanto come vincolanti e ineludibili, ai sensi di legge e Costituzione, i succitati punti di riferimento, nelle seguenti note si individueranno dei criteri di applicazione e calcolo per la determinazione effettiva dell'equo compenso dei giornalisti iscritti all'Ordine, ma non titolari di contratti di lavoro dipendente.

Si evidenzia infine che l'adozione di tali criteri di equiparazione della retribuzione del lavoro autonomo a quello dipendente determinerà un radicale mutamento delle condizioni che del mercato del lavoro giornalistico. Queste verranno infatti spinte verso il riconoscimento della professionalità e qualità del lavoro autonomo (oggi invece, nella maggior parte dei casi, solo sinonimo di forza lavoro a bassissimo costo, e con molti intuibili limiti e costrizioni).

Ciò determinerà, necessariamente, anche un ripensamento dell'attuale mercato del lavoro nel settore dell'informazione, facendo emergere un bacino di operatori qualificati. I quali potranno, di volta in volta, a seconda degli interessi e occasioni, operare indifferentemente come giornalisti dipendenti od autonomi, potendo in entrambi *“assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa”* e fornire un prodotto informativo di qualità e di elevato valore di mercato

PREMESSA

Come premessa, s'intende che i criteri identificativi dell'equo compenso di seguito elencati si applicano, ai sensi della L. 233/2012, ai giornalisti *“titolari di un rapporto di lavoro non subordinato”*.

Va quindi evidenziato il principio che non vanno utilizzati sotto forma di lavoro autonomo fattispecie, mansioni e figure professionali che trovino definizione simile o assimilabile nei contratti collettivi nazionali giornalistici.

Viceversa, ove ciò avvenisse (fatte salve le possibili vertenze giudiziali per un diverso inquadramento) è evidente che i relativi compensi vadano riferiti ai livelli di una prestazione libero professionale. E che questi, ai sensi della L. 233/2012, debbano essere in *“coerenza con i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria in favore dei giornalisti titolari di un rapporto di lavoro subordinato”*.

CRITERI APPLICATIVI DELL'EQUO COMPENSO, PER COSTO LORDO A TEMPO

Si ritiene che la forma più adeguata per proporzionare il compenso alla *“quantità e qualità del lavoro svolto”*, ai sensi e nel rispetto della Costituzione e della L. 233/2012, sia una pattuizione tra le parti, che concordino quanto tempo sia necessario per portare a termine l'incarico nei termini richiesti dal committente, rispettando il livello minimo di *“equo compenso”*, e maggiorandolo, a seconda dei livelli di esperienza professionale del giornalista, dei parametri di riferimento

contrattuale corrispondenti e di altre esigenze, quali quantità e qualità del prodotto richiesto.

Al fine di determinare l'importo minimo inderogabile dell'equo compenso per le “prestazioni a tempo concordato” si indicano le seguenti modalità vincolanti:

1) I contratti collettivi di lavoro giornalistico a cui si fa riferimento, ai sensi della L. 233/2012, sono quelli sottoscritti tra la Fnsi e le organizzazioni datoriali (ad oggi la Fieg, l'Aeranti-Corallo e l'Uspi). Nel caso di assenza di altro contratto collettivo sottoscritto con la Fnsi, si fa riferimento al contratto Fnsi-Fieg.

2) Per i giornalisti si fa riferimento al livello retributivo lordo, calcolato al costo aziendale del redattore dipendente (comprensivo di indennità di contingenza, contributi Inpgi ed altre spettanze a carico del datore di lavoro, ivi comprese eventuali assicurazioni obbligatorie), secondo il contratto collettivo e il livello d'inquadramento corrispondenti, e ciò salvo diversa pattuizione scritta tra le parti, che non può comunque prevedere in nessun caso una retribuzione inferiore a quella così individuata.

Più in specifico, per gli incarichi di lavoro autonomo “a tempo concordato”: per la testata firmataria di contratto collettivo Fnsi-Fieg si applicheranno i parametri individuati in tale contratto, riferiti all'articolo 1 e al livello d'inquadramento corrispondente per il giornalista (in relazione all'anzianità professionale, inviati, etc.). Per analogia, negli altri casi, si applicheranno le corrispondenti categorie e inquadramenti previsti dagli altri contratti collettivi firmati con la Fnsi.

Sono fatte in ogni caso salve le condizioni di maggior favore per il giornalista, previsti o da accordi integrativi aziendali, o da accordi individuali.

3) Al fine della determinazione dell'equo compenso per “tempo concordato” si individua il contratto collettivo e il livello di riferimento di competenza (o convenuti tra le parti, se di maggior favore per il giornalista) e si effettua una parametrizzazione aritmetica al costo aziendale lordo del relativo contratto e inquadramento rispetto al tempo di lavoro convenuto tra le parti contraenti. La quantità di tempo individuata dev'essere pattuita per iscritto.

All'importo così individuato si effettua una maggiorazione (qui, a titolo d'esempio, arbitrariamente indicata del 20%) per i costi fissi e ordinari di produzione e gestione aziendale, a carico del lavoratore autonomo.

4) L'unità-base di misura del lavoro del libero professionista è la giornata di lavoro, così come quantificata dal Ccnlg di riferimento per il redattore ordinario inquadrato come dipendente, assumendone i parametri di costo aziendale lordo e le maggiorazioni prima individuate. Pertanto l'affidamento di un incarico a un libero professionista esterno alla redazione deve avvenire con le stesse modalità di ogni altro professionista, cioè assumendo per implicito un impegno di almeno una giornata di lavoro per (o di mezza giornata, per gli incarichi di minor impegno).

5) Per tutto quanto fin qui non espressamente previsto, si fa riferimento per analogia alle norme contrattuali di riferimento, ove applicabili e purché non in contrasto con la legge 233/2012

Nel caso di mancato accordo, o di diversa pattuizione tra i contraenti, si fa riferimento alle successive “Tariffe a pezzo”

CRITERI APPLICATIVI DELL'EQUO COMPENSO CON “TARIFFE A PEZZO”

Nel caso di mancato di accordo scritto tra le parti riguardo il “tempo di lavoro necessario” prima indicate, o pattiziamente, si adottano come vincolanti i parametri individuati nel tariffario 2007 per i

compensi minimi per le prestazioni professionali giornalistiche, approvato dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei giornalisti il 21 dicembre 2006, maggiorato dell'inflazione.

CRITERI APPLICATIVI COMUNI PER LE TARIFFE A TEMPO E A PEZZO

I) Al fine di evitare possibili forme di dequalificazione individuale nell'applicazione dell'equo compenso e paragonabili al demansionamento, s'intende che i parametri di riferimento per l'individuazione del compenso di un giornalista lavoratore autonomo o parasubordinato non possano mai essere inferiori a quelli già riconosciutigli dall'azienda, ai sensi della contrattazione collettiva nazionale, o di quella aziendale o individuale, o comunque di integrazioni aziendali, riferiti ai 12 mesi precedenti all'incarico.

II) Le spese di carattere straordinario sostenute dal giornalista (che, se con contratto da dipendente, sono sostenute dal datore di lavoro), purché preventivamente individuate e direttamente inerenti le prestazioni (p.es viaggi, alberghi, etc.), sono rimborsate a piè di lista, su presentazione di idonea documentazione, salvo patto contrario scritto.

III) Il lavoro commissionato deve essere pagato anche se non pubblicato, o annullato prima che il lavoro sia concluso; in questo caso il compenso deve essere proporzionale al lavoro svolto e comunque non inferiore al 50% di quello previsto.

IV) Il compenso per la prestazione svolta, ai sensi delle norme ed accordi contrattuali, va corrisposto entro 30 giorni dalla consegna (o dall'annullamento dell'incarico) unitamente al pagamento delle relative spese sostenute.

NOTE INTERPRETATIVE E D'APPLICAZIONE DELLA L. 233/2012

A) Si rileva che mentre l'utilizzo del cococo è previsto nella contrattazione collettiva Fnsi-Uspi e Fnsi-Aeranti-Corallo, tale forma di flessibilità non è stata prevista come soluzione primaria nel contratto Fnsi-Fieg, in quanto concettualmente già ricompresa negli articoli 2 e 12 del contratto stesso. Per l'area contrattuale Fnsi-Fieg si indica pertanto come più opportuno e corretto l'utilizzo delle forme contrattuali degli art. 2 e 12, di cui peraltro andrebbero attualizzate le tabelle retributive in sede di trattativa contrattuale o aziendale nazionale, anche alla luce della L. 233/2012 e dei criteri di riferimento fin qui individuati

B) La mancata o solo parziale corresponsione da parte del committente del contributo previdenziale per la Gestione separata Inpgi, ivi compresa la quota di rivalsa da versare al giornalista lavoratore autonomo, si configura come violazione delle norme vigenti e dei diritti anche economici del lavoratore, e pertanto un mancato rispetto dell'equo compenso, con le conseguenti sanzioni previste dalla legge.