

Note di riflessione sul contratto uffici stampa

Questa è una nota distribuita alla prima riunione del Dipartimento Uffici stampa recentemente insediatasi nella sede della Fnsi. Sono in essa raccolte alcune delle questioni su cui dovrà incentrarsi la piattaforma contrattuale che in tempi brevi dovrà essere recapitata all'Aran, l'Agenzia per la contrattazione del pubblico impiego.

E' una sintetica panoramica dello stato delle cose in materia di uffici stampa nel settore pubblico e di alcuni interessanti punti, per noi, già acquisibili in sede di contrattazione.

Ovviamente la nota non è esaustiva. E' da considerare come una semplice base per una più ampia e a approfondita analisi del tema in questione.

Premesso che la Fnsi, in tutte le sedi, ha affermato che non ha preclusioni, né veti da opporre relativamente alla presenza, in sede contrattuale, di altri rappresentanti sindacali nel caso questa fosse richiesta;

premessi che la Fnsi ha sempre sostenuto che il contratto dovrà collocarsi nell'ambito delle risorse disponibili (intendendo per risorse tutte le opportunità normative, magari mai applicate, che sono già presenti nella pubblica amministrazione) così come recita in più parti la legge 150;

premessi che per la Fnsi il contratto, pur ricalcando lo spirito di quello "storico" con la Fieg, non potrà che rispettare, nella sua parte normativa, l'impianto della contrattazione collettiva del pubblico impiego;

premessi che la Fnsi è convinta del percorso individuato nell'ambito del primo incontro contrattuale tra la delegazione della segreteria del Sindacato dei giornalisti e il presidente dell'Aran, e cioè quello dell'accordo quadro sottoscritto dalle Confederazioni presenti nel pubblico impiego e dalla Fnsi, immediatamente precettivo;

si tracciano, in sintesi, i temi principali sui quali si potrebbe inquadrare la piattaforma contrattuale.

1) Inquadramento

Coordinatore e capo ufficio stampa: dirigente

La legge 150/2000 definisce la figura del capo ufficio stampa come quella del coordinatore di altri giornalisti impegnati nello stesso ufficio.

Sia nella legge (articolo 9, comma 3) quando si afferma che il "capo ufficio stampa sulla base delle decisioni dell'organo di vertice" (senza ventilare mediazioni di altri e quindi in funzione di dirigente, attribuendo la titolarità della funzione), sia nella recente direttiva del ministro Frattini quando si parla (Finalità ed ambito di applicazione) che "i dirigenti degli uffici stampa e degli Urp...." si può evincere che l'interpretazione della

volontà del Parlamento e dell'attuale ministro vada nella direzione di destinare il ruolo di dirigente al capo ufficio stampa.

Nel contratto delle Regioni e degli Enti locali (revisione del sistema di classificazione del personale non dirigente), ad esempio, si prevede che il "giornalista pubblicista" alla stessa stregua di farmacisti, psicologi, ingegneri etc, etc, sia collocato nella categoria D (direttivi). Anzi secondo il Dpr 347/83, come interpretato dal Dpr 333/90, queste figure vengono ascritte alla VIII qualifica funzionale con un trattamento tabellare iniziale fissato nella posizione economica D3. Questo significherebbe che il giornalista in questione in un ufficio stampa pubblico possa essere anche non laureato. A maggior ragione, dunque, il suo diretto superiore, capo ufficio stampa laureato, non potrebbe che assumere la qualifica, più alta in grado, di dirigente.

Ovviamente se l'organizzazione dell'ente di appartenenza contempra la dirigenza come funzione di apice. In caso contrario il capo ufficio stampa potrà avere una indennità di funzione.

Addetto stampa: categoria D (direttivi)

La legge 150/2000 definisce la figura dell'addetto come quella di un redattore che lavora in un ufficio stampa retto da un coordinatore giornalista.

La scelta di inquadramento non potrà, comunque, che essere, di base, nella categoria D3, viste le considerazioni fatte precedentemente. Nella fascia C, infatti, ricadono le mansioni esecutive del pubblico impiego in contrasto con la funzione e con l'appartenenza ad un Albo professionale come anche il contratto collettivo, ad esempio, delle Regioni e degli Enti locali mette bene in risalto evidenziato nel precedente paragrafo. Se l'addetto assolve, nei fatti, il ruolo di capo ufficio stampa (in quanto unica presenza professionale) potrà avere l'indennità di funzione.

2) Orario di lavoro

La Fnsi è per il rispetto di quello generale della pubblica amministrazione ma sottolinea che il lavoro dell'ufficio stampa dovrà essere più flessibile e svolgersi anche in orari compatibili con quelli di giornali, agenzie ed emittenti radio - televisive. Quindi con possibilità di turni e di straordinari.

3) Contratti a termine

Il sindacato dei giornalisti è del parere che le norme contrattuali debbano essere estese anche agli esterni e ai fuori ruolo della pubblica amministrazione così come prevede l'articolo 7 comma 6 della legge 29/93 e come è previsto, d'altronde, già in contratti collettivi di lavoro della pubblica amministrazione (Regioni ed Enti locali, Università, Scuola e Sanità). Ovviamente tutto dovrà essere condiviso con le nuove normative di derivazione Ue sui contratti a termine.

4) Incompatibilità

Per ciò che riguarda l'incompatibilità del lavoro di ufficio stampa pubblico con altre collaborazioni giornalistiche - come prevede il comma 4 dell'articolo 9 della legge 150/2000 da verificare nella sede di contrattazione collettiva - si potrebbero ipotizzare alcune deroghe d'altronde previste dalla stessa legge. Almeno per quelle collaborazioni giornalistiche che non coinvolgano l'attività diretta o indiretta dell'Amministrazione di cui l'ufficio stampa svolge la funzione. D'altronde secondo interpretazioni vicine al Dipartimento della Funzione Pubblica la questione non sarebbe di competenza della contrattazione collettiva bensì dell'art. 53 del decreto legislativo 165/2001. La questione non è nuova. In un quesito richiesto nel lontano 1997 dalla Fnsi sulla compatibilità delle collaborazioni giornalistiche con l'attività di pubblico dipendente, il Dipartimento rispondeva tra l'altro che "le attività giornalistiche.....vanno con particolare attenzione valutate essendo espressione di un diritto costituzionalmente garantito". La nota ovviamente si impegnava anche a vincolare questa attività al rispetto delle esigenze di compatibilità tra attività di lavoro nel pubblico impiego e temi trattati in sede di attività giornalistica.

5) Carte deontologiche

Sarebbe giusto che nelle norme contrattuali ci fossero degli espliciti riferimenti alla legge istitutiva dell'Ordine dei giornalisti e alle carte deontologiche della nostra professione. Questo proprio per sviluppare una maggiore qualità dell'informazione, per il diritto dei cittadini ad essere correttamente informati e per vincolare, anche nella pubblica amministrazione, gli operatori dell'informazione alle regole che la categoria autonomamente condivide. D'altronde quando nel comma 3 dell'articolo 9 della legge 150/2000 si parla che l'ufficio stampa deve garantire trasparenza, correttezza dell'informazione in raccordo con l'organo di vertice dell'amministrazione si deduce, a nostro parere, che la contrattazione non possa dimenticare questo passaggio.

6) Versamento contributi Inpgi

Altra questione delicata è quella del versamento dei contributi previdenziali all'Inpgi (Istituto di previdenza dei giornalisti italiani) per gli addetti e per i capo - uffici stampa della pubblica amministrazione.

Il problema è di grande rilievo per la nostra categoria in quanto l'appartenenza a questo istituto rappresenta storicamente il perno fondante dell'autonomia della professione dei giornalisti italiani e, quindi, di stretto raccordo con lo spirito e la lettera della legge 150/2000.

D'altronde il regolamento dell'Inpgi, approvato dal ministero del Lavoro, all'articolo 1, prevede che "è fatto obbligo di assicurare presso l'Istituto i giornalisti titolari di un rapporto di lavoro subordinato disciplinato dal contratto collettivo di lavoro giornalistico o comunque che comporti prestazioni riservate alla professione giornalistica ai sensi della legge 69/63".

Tutte le norme in materia di previdenza ed assistenza riferite alla categoria dei giornalisti hanno confermato, quindi, l'obbligatorietà dell'assicurazione all'Inpgi in presenza di due condizioni:

1) possesso dello status professionale (iscrizione all'Ordine);

2) titolarità di un rapporto di lavoro subordinato con svolgimento di mansioni riservate alla professione giornalistica. Conferma di ciò è venuta dall'art.76 della legge finanziaria 2001 (308/2000).

7) Casagit

Elemento non secondario delle nostre richieste contrattuali dovrà essere il riconoscimento agli operatori dell'informazione che operano negli uffici stampa dell'assistenza sanitaria integrativa assicurata dalla Casagit a tutti i giornalisti italiani con contratto di lavoro subordinato.

8) Fondo di Previdenza Complementare

Il Fondo di Previdenza Complementare rappresenta per la categoria giornalistica una conquista rilevante. Sarà, quindi, necessario che questo istituto trovi riconoscimento anche alla contrattazione con l'Aran. In considerazione della peculiarità del lavoro giornalistico e degli andamenti delle carriere professionali è opportuno riconoscere l'appartenenza del giornalista ad un unico fondo di previdenza complementare svincolandolo dall'automatica adesione a forme previdenziali integrative già esistenti nell'ambito della pubblica amministrazione.

9) Assicurazioni infortuni

Una volta riconosciuta la competenza dell'Inpgi ad ottenere i contributi previdenziali per i giornalisti con contratto nella pubblica amministrazione, bisognerà prevedere nella contrattazione di settore l'istituto normativo dell'assicurazione infortuni per garantire anche ai giornalisti che operano negli uffici stampa la copertura assicurativa in caso di infortunio sul lavoro o extra professionale e nel caso di morte o di invalidità permanente per infarto o ictus cerebrale.

10) Rappresentanza sindacale

E' importante che su questo terreno si arrivi ad un riconoscimento della rappresentanza sindacale negli uffici stampa della pubblica amministrazione. Sarà necessario arrivare alla definizione di un numero di appartenenti per ottenere la massima rappresentanza ed un numero minimo per eleggere un fiduciario.

11) Deroghe al blocco assunzioni nella PA

In una recentissima nota dell'Anci si ricorda che l'art. 19 della Legge Finanziaria 2002 prevede il divieto assoluto di assumere personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le Amministrazioni pubbliche, comprese Province, Comuni, Comunità Montane e Consorzi di EE.LL che non abbiano rispettato le disposizioni relative al patto di stabilità interno per l'anno 2001.

Con riferimento all'ambito di applicazione della citata disposizione si sottolinea che in tale divieto non rientrano i comuni sotto i 5.000 abitanti in quanto gli stessi, per l'anno 2001, non avevano l'obbligo del rispetto del patto di stabilità interno.

Non sono comprese nel divieto neanche le Unioni di Comuni perché non espressamente indicate fra i soggetti destinatari.

Lo stesso ragionamento parrebbe valere anche per le Città Metropolitane che, rientrando fra gli Enti definiti come "Enti Locali" dall'art. 2, del D.Lgs. 267/2000 nonché previsti espressamente dal nuovo Tit. V della Costituzione, avrebbero dovuto essere indicati espressamente.

Si sostiene pertanto che anche le Città Metropolitane, così come le Unioni dei Comuni, potrebbero non rientrare nel divieto delle assunzioni perché non espressamente indicate.

Diversa sarebbe stata l'interpretazione se fosse rimasta la prima formulazione dell'art. 19 che anziché elencare espressamente le tipologie di Enti locali sottoposte a divieto di assunzione, si riferiva in termini generali a tutti gli Enti locali previsti dall'art. 2 del D.Lgs. 267/2000 e quindi anche alle Unioni dei Comuni e alle Città Metropolitane.

La norma individua poi una serie di deroghe al divieto di assumere: in particolare il divieto non riguarda la copertura di posti unici in dotazione organica, non fungibili con altri dipendenti; nonché le assunzioni, nei limiti delle scoperture, del personale appartenente alle cosiddette categorie protette di cui alla legge 68/99 e per le esigenze relative alle attività trasferite dallo Stato alle Autonomie locali in carenza di trasferimento di personale statale, nei limiti però dei trasferimenti dei contributi erariali in sostituzione di questo.

L'art.19 contiene un'ulteriore limitazione per i comuni, le province, le comunità montane ed i consorzi di enti locali inerente il limite di spesa per le assunzioni di personale a tempo determinato, anche attraverso convenzioni, che non può superare il consolidato del 2001, maggiorato dell'1,7%.

Nonostante la formulazione letterale possa lasciare qualche margine di dubbio, una lettura coerente della norma fa dire che la suddetta limitazione inerisca unicamente a quegli enti locali che, sottoposti all'obbligo del patto di stabilità interno dell'anno 2001, non abbiano rispettato tale patto. Resterebbero pertanto esclusi da questo ulteriore limite ancora una volta i comuni con popolazione inferiore a 5000 abitanti, nonché tutti i comuni che per l'anno 2001 hanno rispettato il patto di stabilità.

Diversamente non si spiegherebbe perché mai gli Enti che hanno rispettato il patto di stabilità per l'anno 2001 potrebbero liberamente assumere personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2002 ma paradossalmente verrebbero comunque fortemente limitati per l'assunzione di personale a tempo determinato.

Vi è inoltre da rilevare che detta disposizione sul personale a tempo determinato riguarda solo il mondo delle Autonomie e non le Amministrazioni dello Stato. Per cui risulterebbe di difficile comprensione interpretare questo limite come un limite generale posto a tutti gli enti locali, e non invece, come sembra più coerente, un limite imposto agli enti che non hanno rispettato il patto di stabilità e che, in effetti, potrebbero, attraverso l'utilizzo dei contratti a termine, aggirare facilmente l'ostacolo del divieto delle assunzioni.

Una diversa interpretazione della norma, potrebbe comportare, d'altra parte, per gli Enti Locali enormi problemi soprattutto per le sostituzioni del personale assente negli asili nido, nelle istituzioni scolastiche

della prima infanzia e nei servizi di assistenza agli anziani, in quanto una volta eventualmente superato il limite di spesa predetto, non sarebbero più possibili sostituzioni di personale, con la conseguenza della sospensione del servizio in quanto per legge deve essere garantito un rapporto stabile tra adulto/bambino o tra adulto/anziano.

Per questo motivo si assume, quanto meno come dato certo, che la limitazione delle assunzioni con rapporto di lavoro a tempo determinato non riguardi in ogni caso le assunzioni di personale con contratto a termine legate a sostituzioni di personale già in servizio con rapporto a tempo indeterminato (malattie, gravidanza ecc..)

Il limite riguardante il personale assunto a tempo determinato non riguarda in ogni caso i rapporti di lavoro interinale in quanto questa spesa non è considerata per legge spesa di personale.

Non sono altresì interessati dalle predette disposizioni tutti gli incarichi e le consulenze di tipo professionale, in quanto nella fattispecie non si può giuridicamente parlare di assunzione ma di conferimento di incarico, essendo l'assunzione l'istituto tipico con cui si costituisce un rapporto di lavoro subordinato.