

IPOTESI DI ACCORDO

Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico Uspi-Fnsi

In Roma il 24 maggio 2018 tra l'Uspi (Unione Stampa Periodica Italiana) rappresentata dal Presidente della Giunta esecutiva e Segretario generale Francesco Saverio Vetere

e

la Fnsi (Federazione Nazionale della Stampa Italiana) rappresentata dal Segretario generale Raffaele Lorusso

è stato sottoscritto

il seguente Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico per la regolamentazione delle prestazioni lavorative dei giornalisti professionisti e pubblicisti e dei praticanti in regime di lavoro subordinato nei casi e alle condizioni di seguito precisati.

Art. 1

Il presente contratto regola il rapporto di lavoro di natura giornalistica svolto nelle testate periodiche di informazione a diffusione locale, nonché nelle testate a diffusione nazionale no profit, pubblicate anche on line, quando non siano collegate con aziende editrici di quotidiani o con gruppi editoriali che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo Fieg-Fnsi. Sono altresì escluse dall'applicazione del presente Contratto le aziende dell'emittenza radio televisiva e delle telecomunicazioni e le piattaforme digitali definite "over the top".

Il presente contratto regola altresì il rapporto di lavoro di natura giornalistica svolto nelle testate on line, che pubblicano prevalentemente notizie locali (trasmesse mediante qualsiasi piattaforma e qualunque sia la loro periodicità) edite da aziende esclusivamente digitali, che non pubblicano quotidiani o periodici nazionali cartacei, né agenzie di stampa e che non siano comunque controllate o collegate con aziende editrici o gruppi editoriali nazionali che rientrano nel campo di applicazione del Contratto Collettivo Fieg-Fnsi.

Le aziende editrici di testate periodiche non previste nel comma precedente potranno richiedere l'applicazione del presente contratto alla Commissione Paritetica Uspi-Fnsi di cui al successivo articolo 27, che dovrà esprimersi con parere unanime.

La legge su "Ordinamento della professione giornalistica del 3 febbraio 1963 n. 69" garantisce l'autonomia professionale dei giornalisti e fissa i contenuti della loro deontologia professionale specificando che "è diritto insopprimibile dei giornalisti la libertà di informazione e di critica, limitata dall'osservanza delle norme di legge dettate a tutela della personalità altrui ed è loro obbligo inderogabile il rispetto della verità sostanziale dei fatti, osservati sempre i doveri imposti dalla lealtà e dalla buona fede".

Art. 2 ASSUNZIONE E PERIODO DI PROVA

L'assunzione del giornalista per i rapporti previsti ai sensi del successivo art. 3 deve risultare da atto scritto rilasciato al momento della sua entrata in servizio. All'atto dell'assunzione potrà essere convenuto per iscritto un periodo di prova non superiore a tre mesi. Durante tale periodo il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ciascuna delle parti senza preavviso e con la sola corresponsione del compenso dovuto al giornalista per il periodo del servizio prestato. Quando il rapporto sia divenuto definitivo, il servizio prestato durante il periodo di prova verrà computato a tutti gli effetti nella determinazione dell'anzianità di servizio. Il periodo di prova non è rinnovabile in alcun caso.

Art. 3 QUALIFICHE

Il rapporto di lavoro giornalistico nelle aziende editoriali di cui all'art. 1 si articola nelle seguenti qualifiche, cui è riconosciuto il trattamento minimo tabellare di cui all'allegato A):

- Collaboratore della redazione
- Redattore
- Coordinatore
- Praticante

Collaboratore della redazione: si intende per collaboratore della redazione il giornalista, che, di norma, presta la sua opera all'esterno della redazione, non è tenuto ad una prestazione lavorativa quotidiana e non è vincolato all'osservanza di turni e di orari di lavoro.

Redattore: si intende per redattore il giornalista, professionista o pubblicista, che presta la sua opera nella redazione di un periodico con continuità, responsabilità di un servizio e vincolo di dipendenza. Sussiste continuità di prestazione allorquando il redattore assicura una prestazione continuativa non occasionale rivolta a soddisfare le esigenze formative e informative della testata. Sussiste vincolo di dipendenza allorquando l'impegno del redattore non venga meno in relazione agli obblighi legati alla specifica prestazione e alle esigenze di produzione del periodico. Sussiste responsabilità di un servizio allorquando al redattore sia affidata la responsabilità di uno specifico impegno lavorativo con carattere di continuità.

Rientra in questa qualifica il redattore web per il quale si intende un giornalista iscritto all'OdG che oltre alla professionalità che lo contraddistingue raccoglie una serie di ulteriori competenze tecniche proprie della redazione scritta e/o per immagine, dell'impaginazione, della titolazione, della pubblicazione, divulgazione e dell'analisi dei dati degli articoli su un mezzo di informazione digitale.

Coordinatore: si intende per coordinatore il giornalista alle dirette dipendenze del direttore della testata, al quale, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro redazionale definito dal direttore ed in funzione della dimensione della struttura giornalistica aziendale siano affidate mansioni gerarchiche di coordinamento del lavoro redazionale, o al quale sia affidata la responsabilità della progettazione editoriale.

Nota a verbale

Le parti concordano che rientrano tra le mansioni affidabili al redattore web anche quelle del redattore digitale (*web editor*), che si occupa della buona leggibilità e facilita l'indicizzazione degli articoli sui motori di ricerca; del *videomaker* e del *web image editor*, che realizza e trasforma immagini (sia foto che video) adattandole alla pubblicazione su internet; del *social media e community manager*, che veicola i contenuti del giornale attraverso il canale dei differenti sociale network; dello sviluppatore digitale (*web developer*) che ricerca e sviluppa le soluzioni per incrementare performance e usabilità del sito; del *web designer* che si occupa del layout e stile grafico dei prodotti editoriali digitali.

Norma transitoria

Salvo accordi tra le parti a livello aziendale, i giornalisti, professionisti o pubblicisti, che alla data di sottoscrizione del presente contratto avevano la qualifica di "collaboratore redazionale" ai sensi dell'art. 2 dell'accordo 30 marzo 2010, continueranno a mantenere la qualifica e il relativo trattamento.

Art. 4 PRATICANTE

Nelle testate periodiche che abbiano i requisiti previsti dall'art. 34 della legge 3 febbraio 1963 n. 69 (Ordinamento della professione di giornalista) possono essere assunti come praticanti coloro che abbiano i requisiti richiesti dall'ordinamento professionale. L'assunzione del praticante deve essere comunicata dall'editore all'associazione regionale di stampa dove ha sede la testata entro 10 giorni. Il praticante è tenuto ad informare l'azienda dell'avvenuta modifica della sua posizione amministrativa presso l'ordine professionale con particolare riferimento a retrodatazione di iscrizione, riconoscimento di periodi di praticantato non comunicati all'atto dell'assunzione, ecc.

Ai fini della compiuta formazione professionale il praticante deve essere affidato alla guida di un giornalista tutor.

Il praticante ha diritto a permessi retribuiti per il tempo necessario a sostenere le prove per l'idoneità professionale previste dall'ordinamento sulla professione giornalistica e a permessi per il tempo necessario a seguire i corsi di preparazione agli esami di idoneità professionale promossi dal Consiglio Nazionale dell'Ordine.

Il praticante è tenuto a prestare la sua opera a tempo pieno ed ha diritto al minimo retributivo di cui all'allegato A). Avrà diritto al trattamento contrattuale dovuto ai giornalisti professionisti dal giorno in cui darà comunicazione scritta all'azienda dell'avvenuto superamento della prova orale degli esami di idoneità professionale.

Art. 5 ORARIO DI LAVORO

Le parti concordano che l'esercizio dell'attività giornalistica delle aziende editoriali rientranti nell'ambito di disciplina del presente contratto rende difficile l'esatta determinazione del numero delle ore di lavoro e della loro distribuzione. Per le qualifiche di cui all'art. 3, fatta eccezione per il collaboratore della redazione, è fissato un orario di

36 ore settimanali di massima, ripartite secondo le esigenze aziendali e sulla base degli obblighi specificatamente concordati al momento dell'assunzione e nel corso del rapporto di lavoro.

Le ore di lavoro eccedenti le 36 ore di lavoro ordinario settimanale e fino alla 40^a saranno, se lavorate, retribuite con la paga base oraria senza maggiorazione.

Nel caso in cui la testata abbia una versione sia cartacea sia online, su richiesta del Direttore, nel corso del normale orario di lavoro, l'opera del giornalista potrà essere utilizzata su entrambi i mezzi di pubblicazione.

Art. 6 DIRETTORE

E' competenza specifica del direttore fissare ed impartire le direttive del lavoro redazionale e dare le disposizioni necessarie al regolare andamento del servizio.

Le facoltà del direttore della testata periodica sono determinate da accordi stipulati tra azienda e direttore, che devono, in ogni caso, garantire l'autonomia professionale dei giornalisti che lavorano nella testata così come previsto dall'art. 2 della legge 3 febbraio 1963 n. 69.

La nomina del direttore della testata deve essere comunicata dall'editore alla rappresentanza sindacale di cui al successivo art. 26 con priorità rispetto a qualunque comunicazione a terzi, almeno 24 ore prima che il direttore assuma l'incarico.

La retribuzione del direttore è definita e concordata aziendalmente, tenendo conto dell'impegno professionale, della dimensione aziendale e dei trattamenti retributivi della redazione.

Art. 7 MODIFICHE E PUBBLICAZIONE DEGLI ARTICOLI

Gli articoli sono normalmente pubblicati con la firma dell'autore, quando lo preveda l'organizzazione redazionale e comunque su decisione del direttore.

Le modifiche e le integrazioni sostanziali agli articoli dei giornalisti dipendenti devono essere apportate con il consenso dell'autore. In caso di suo dissenso dovranno essere pubblicati senza la firma dell'autore stesso.

Art. 8 CONTRATTI A TERMINE

I contratti a termine sono consentiti nei limiti e con le modalità previsti dalle norme di legge tempo per tempo vigenti.

Il giornalista che per effetto di più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 12 mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni di personale giornalistico a tempo indeterminato effettuate dall'editore entro i successivi 12 mesi.

Quando per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro con lo stesso editore abbia superato complessivamente i 36 mesi, sarà possibile per il giornalista interessato, sottoscrivere con la stessa azienda un

ulteriore contratto a termine che può avere la durata massima di 12 mesi. La stipula di questo ulteriore contratto dovrà avvenire con l'assistenza della Associazione Regionale di Stampa territorialmente competente.

Art. 9 LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il lavoro a tempo parziale è disciplinato dalle norme di legge tempo per tempo vigenti. Fatte salve le compatibilità con le esigenze di servizio organizzative e produttive i rapporti in atto a tempo pieno possono essere trasformati in rapporti a tempo parziale, anche per un periodo predeterminato, previo accordo tra azienda e giornalista. L'assunzione a tempo parziale e la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale di un rapporto di lavoro deve risultare da atto scritto. Ai giornalisti titolari di un rapporto di lavoro a tempo parziale sono applicati i trattamenti economici e normativi previsti dal presente contratto per i giornalisti a tempo pieno secondo i criteri di proporzionalità all'orario di lavoro concordato.

Nell'ipotesi di lavoro a tempo parziale orizzontale, in presenza di esigenze organizzative e produttive, può essere richiesto lo svolgimento di lavoro supplementare. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione del 10% della retribuzione oraria del giornalista.

In ogni caso le ore di lavoro supplementari devono essere richieste e certificate dal Direttore.

Art. 10 AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Ai giornalisti assunti ai sensi dell'art. 3 del presente contratto spetta, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, una maggiorazione di anzianità aziendale dello stipendio mensile fino a un massimo di 7 scatti biennali. Tale maggiorazione sarà pari al 3% del minimo tabellare. Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Per i praticanti l'anzianità utile ai fini degli aumenti periodici inizierà a decorrere dalla data di comunicazione scritta all'azienda dell'avvenuto superamento della prova orale degli esami di idoneità professionale.

Art. 11 TREDICESIMA MENSILITÀ

I giornalisti che ricoprono le qualifiche di cui agli artt. 3, 4 e 6 hanno diritto nel mese di dicembre ad una 13^a mensilità pari a trenta/ventiseiesimi della retribuzione mensile. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il giornalista avrà diritto a tanti dodicesimi della 13^a mensilità quanti sono i mesi decorsi dal 1 gennaio alla data di risoluzione del rapporto.

Art. 12
FERIE – PERMESSI - ASPETTATIVA

Ferie

I giornalisti che ricoprono le qualifiche di cui all'art. 3 hanno diritto per ogni anno di servizio prestato ad un periodo di ferie retribuito di 26 giorni lavorativi. Per i praticanti di cui all'art. 4 il periodo di ferie retribuito è fissato in 24 giorni lavorativi all'anno.

Al giornalista che non abbia maturato l'anno di anzianità il godimento delle ferie è riconosciuto in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestato.

Permessi sindacali

Ai giornalisti che ricoprono cariche negli organismi previsti dagli statuti della Federazione Nazionale della Stampa Italiana e delle Associazioni Regionali di Stampa federate o che risultino delegati ai congressi della categoria, oppure incaricati delle trattative sindacali, ovvero componenti la commissione esaminatrice per la prova di idoneità professionale, saranno concessi permessi retribuiti per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento di tali loro funzioni.

Analoghi permessi saranno concessi anche ai giornalisti dipendenti che fanno parte degli organi direttivi dell'Inpgi, della Casagit e dei Consigli degli ordini professionali, in occasione della riunione dei medesimi. Tali permessi non potranno comunque superare 10 giorni annui.

Permessi straordinari

Nel caso di eventi luttuosi, riguardanti parenti di primo e secondo grado, sarà concesso ai giornalisti interessati un permesso straordinario della durata di 2 giorni elevabile a 3 giorni per eventi luttuosi verificatisi fuori dal comune sede del lavoro del giornalista.

Ai giornalisti con anzianità aziendale superiore a 5 anni, saranno concessi in aggiunta alle ferie, permessi straordinari retribuiti per complessivi 3 giorni lavorativi all'anno.

I permessi straordinari richiesti e non goduti per esigenze aziendali potranno essere recuperati nell'anno successivo. Nessun compenso sostitutivo è dovuto a coloro che rinuncino a tutto o in parte ai permessi straordinari.

Aspettativa

Al giornalista che ne faccia richiesta per giustificati motivi, potrà essere concesso, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, un periodo di aspettativa non superiore a 6 mesi senza retribuzione.

Ai giornalisti che fossero chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali nazionali o regionali si applica l'art. 31 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

Art.13
RIPOSO SETTIMANALE

Il giornalista ha diritto ad una giornata di riposo settimanale, che non può coincidere con una festività infrasettimanale, nei modi previsti dalla legge alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

La giornata di riposo settimanale può non coincidere, in considerazione del ciclo produttivo, con la domenica, fermo restando che il giornalista deve fruire di una giornata di riposo dopo 6 giornate di lavoro consecutive.

Art.14

FESTIVITA'

Sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche;
- b) le tre festività nazionali (25 aprile, 1° maggio e 2 giugno);
- c) le seguenti festività infrasettimanali: 1° gennaio, 6 gennaio, lunedì di Pasqua, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 dicembre, 26 dicembre e la ricorrenza del Patrono della città in cui ha sede l'impresa.

Quest'ultima festività sarà spostata ad altro giorno, da stabilirsi fra le Organizzazioni competenti, quando la ricorrenza del Patrono coincida con altra festività infrasettimanale o nazionale.

Art.15

LAVORO NOTTURNO

È considerato lavoro notturno quello prestato tra le ore 23,00 e le ore 06,00.

Le ore di lavoro notturne andranno maggiorate secondo le percentuali elencate al successivo art. 16.

Art. 16

LAVORO FESTIVO, DOMENICALE E NOTTURNO MAGGIORAZIONI

Le prestazioni lavorative straordinarie, festive e notturne andranno compensate con le seguenti maggiorazioni:

- a) Lavoro straordinario 20%
- b) Lavoro notturno 18%
- c) Lavoro festivo 30%
- d) Lavoro festivo notturno 35%
- e) Lavoro domenicale con riposo compensativo 10%
- f) Lavoro domenicale notturno con riposo compensativo 30%
- g) Lavoro straordinario festivo 40%
- h) Lavoro straordinario notturno festivo 50%
- i) Lavoro straordinario notturno 30%

La retribuzione oraria utile al fine del calcolo delle maggiorazioni si ottiene dividendo per 26 il compenso mensile e dividendo il relativo importo per sei.

I compensi per lavoro straordinario festivo e notturno risultanti dall'applicazione delle suddette maggiorazioni, devono intendersi già comprensivi dell'incidenza di detti compensi sugli istituti legali e contrattuali e sul TFR.

Pertanto gli istituti legali e contrattuali verranno comunque calcolati escludendo i compensi per lavoro straordinario, festivo, notturno ecc.

Art. 17
INFORTUNIO E MALATTIA

In caso di infortunio o malattia al giornalista non in prova sarà conservato il posto di lavoro sino alla raggiunta idoneità con corresponsione della retribuzione intera per i primi 6 mesi di assenza e di metà di essa per i successivi 6 mesi. Il predetto trattamento economico cesserà qualora il giornalista con più periodi di malattia raggiunga in complesso durante 36 mesi consecutivi un periodo di assenza di 15 mesi. Qualora dopo il periodo di assenza di 15 mesi il giornalista abbia prestato effettiva attività lavorativa per un periodo di 12 mesi avrà diritto a percepire la retribuzione intera. L'assenza per malattia o infortunio deve essere comunicata immediatamente al datore di lavoro salvo casi di giustificato impedimento. A richiesta dell'azienda il giornalista è tenuto a esibire il certificato medico. In caso di permanente inidoneità fisica al lavoro giornalistico, constatata da enti pubblici o da istituti specializzati di diritto pubblico, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al giornalista il trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso.

Art. 18
MATRIMONIO, UNIONE CIVILE E MATERNITÀ

Al giornalista che contragga matrimonio o unione civile è dovuto, in tale occasione, un congedo matrimoniale retribuito di 15 giorni. Nessun compenso sostitutivo è dovuto a coloro che rinuncino volontariamente a tutto o a parte di detto permesso. La giornalista che, in caso di gravidanza o a seguito di parto, chieda la risoluzione del rapporto di lavoro ha diritto alla corresponsione dell'indennità di mancato preavviso (così come prevista dall'art. 20) aumentata di una mensilità, oltre che del trattamento di fine rapporto. Durante i periodi di assenza obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio le giornaliste hanno diritto alla retribuzione intera, fatta deduzione di quanto percepiscono dall'Inpgi o da altri istituti previdenziali per atti di previdenza ai quali l'azienda è tenuta per disposizione di legge.

Art. 19
TRASFERIMENTO E DISTACCO

Il giornalista assunto per prestare servizio in un determinato comune non potrà essere trasferito in una sede che disti più di 40 km dal luogo di svolgimento dell'attività lavorativa e potrà considerare il trasferimento sul quale non concordi come causa di risoluzione del rapporto per fatto dell'editore.

Il trasferimento deve essere comunicato al giornalista interessato con un preavviso di un mese.

Identico preavviso deve essere formalizzato dall'azienda al giornalista in caso di distacco ad altra azienda o unità produttiva ai sensi dell'art. 30 del decreto legislativo 30 settembre 2003 n. 276.

Il periodo del distacco non potrà essere superiore a 24 mesi, salvo diverso accordo tra le parti.

Art. 20
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

L'azienda può risolvere il rapporto di lavoro quando il giornalista abbia raggiunto l'età necessaria per la maturazione del diritto al trattamento di pensione di vecchiaia.

Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro ove la risoluzione sia attivata dal datore di lavoro (con l'esclusione dell'ipotesi di giusta causa), il giornalista ha diritto a percepire il trattamento di fine rapporto secondo le disposizioni della legge 29 maggio 1982 n. 297 e all'indennità di mancato preavviso nella misura di tre mensilità di retribuzione quando abbia un'anzianità aziendale di almeno 24 mesi o nella misura di due mensilità quando abbia un'anzianità aziendale inferiore a 24 mesi. Il giornalista non potrà abbandonare l'azienda senza dare il preavviso di due mesi. L'inosservanza di tale disposizione darà diritto all'editore di avere un'indennità equivalente all'importo della retribuzione correlativa al periodo di preavviso per il quale è mancata la prestazione del giornalista.

Dichiarazione a verbale

Le parti dichiarano di aver inteso convenire che data la particolare natura del rapporto giornalistico in caso di recesso del rapporto da parte dell'editore è da escludersi la possibilità di un periodo di preavviso lavorato.

Art. 21
INPGI

L'azienda provvede all'apertura delle posizioni previdenziali e al versamento all'INPGI (Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani) dei relativi contributi per tutti i giornalisti assunti ai sensi del presente contratto.

È costituito un comitato di coordinamento tra USPI, FNSI e INPGI con il compito di monitorare l'andamento di applicazione del presente contratto, la regolarità contributiva delle aziende ed esaminare le problematiche di natura previdenziale del settore che dovessero emergere nel corso della vigenza del contratto stesso.

Art. 22
PENSIONE COMPLEMENTARE

I giornalisti assunti ai sensi del presente contratto possono, su richiesta, aderire al Fondo di Pensione Complementare dei Giornalisti Italiani. L'iscrizione al Fondo deve essere notificata all'azienda dal singolo giornalista interessato. Con l'iscrizione il giornalista destina alla pensione complementare l'importo annuo del trattamento di fine rapporto maturato in azienda dalla data di iscrizione al Fondo. In aggiunta al TFR il giornalista può destinare al Fondo un contributo in misura percentuale della propria retribuzione mensile. Quando tale contributo sia pari o comunque superiore allo 0,10% della retribuzione, l'azienda è tenuta a versare un contributo a suo carico pari all'1% della retribuzione mensile. È compito dell'azienda provvedere alle trattenute mensili e ai versamenti al Fondo, secondo le modalità previste dal Fondo stesso.

Art. 23
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

L'azienda è tenuta a trattenere sulla retribuzione mensile lorda di ciascun giornalista dipendente ai sensi degli art. 3, 4 e 6 del presente contratto, nonché su ogni altro compenso assoggettabile per legge a contribuzione percepito dal giornalista medesimo, un contributo contrattuale pari al 3,6% destinato dalla Federazione della Stampa ad assicurare l'erogazione di prestazioni sanitarie integrative del Servizio Sanitario Nazionale. A tal fine il predetto importo, maggiorato del contributo dell'1% calcolato sulla stessa base e a carico dell'azienda, deve essere mensilmente versato dalla stessa azienda alla Cassa Autonoma di Assistenza Integrativa dei Giornalisti Italiani (CASAGIT), che provvede all'iscrizione del singolo giornalista interessato nel Profilo, le cui prestazioni saranno definite sulla base di apposita convenzione sottoscritta tra USPI, FNSI e CASAGIT.

Nell'ambito della predetta convenzione sarà costituito un comitato paritetico di coordinamento che provvederà a monitorarne l'applicazione, a verificare la regolarità contributiva delle aziende, l'andamento della gestione e a esaminare le problematiche che in merito dovessero emergere nel corso della vigenza del presente contratto.

L'Azienda è tenuta a inviare mensilmente alla CASAGIT l'elenco dei giornalisti in organico insieme alla denuncia di contribuzione e ad effettuare il versamento dei relativi contributi, nei termini e con le modalità indicate dalla CASAGIT.

Il giornalista può iscrivere alla CASAGIT i componenti del nucleo familiare nei limiti e secondo le modalità previste nella convenzione di cui sopra.

Le disposizioni del presente articolo si applicano a tutti i giornalisti con rapporto di lavoro a tempo pieno e con retribuzione mensile non inferiore a € 1.300, salvo eventuale diversa regolamentazione prevista dalla convenzione.

Art. 24
REGOLAMENTO DI DISCIPLINA

Fermi restando gli obblighi, i doveri e i diritti fissati dalla legge 3 febbraio 1963, n. 69, che regola la professione giornalistica e le relative competenze disciplinari dei Consigli dell'Ordine, il giornalista è tenuto al rispetto degli obblighi derivanti dall'applicazione del presente contratto e delle norme di legge (artt. 2104, 2105 e 2106 C.C.).

In presenza di violazioni dei predetti obblighi l'azienda, fatto salvo quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2104 e dall'art. 2106 C.C., potrà assumere, sentito il Direttore, in considerazione della gravità della violazione o della reiterazione della stessa, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i seguenti provvedimenti disciplinari:

1) Rimprovero verbale

Il rimprovero verbale si applica nelle ipotesi di lievi infrazioni e nelle ipotesi di inosservanza degli obblighi previsti dall'art.5 del contratto.

2) Rimprovero scritto

In caso di violazione degli obblighi contrattuali e di legge ovvero per mancata comunicazione dell'assenza senza giustificato motivo.

3) *Multa*

Per recidive delle violazioni di cui ai punti precedenti.

4) *Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni*

In considerazione della gravità e della recidività della violazione degli obblighi di legge e di specifici obblighi di contratto, ovvero per l'uso di strumenti aziendali per un lavoro estraneo all'attività dell'azienda, per il danneggiamento di notevole entità di materiale aziendale, per colpa grave.

5) *Licenziamento*

Il provvedimento del licenziamento potrà essere adottato in conformità con le disposizioni contenute nella legge 15.7.1966, n. 604 e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 25

ASSICURAZIONE INFORTUNI

I giornalisti assunti ai sensi del presente contratto o i loro aventi causa, indicati nell'art.4 del Regolamento di attuazione deliberato dall'INPGI d'intesa con la FNSI, hanno diritto alla copertura assicurativa in caso di infortunio sul lavoro nelle misure indicate dal Regolamento. Per il finanziamento dei trattamenti previsti e degli oneri connessi le aziende verseranno all'INPGI con modalità analoghe a quelle previste per le assicurazioni sociali obbligatorie un contributo mensile di € 11,88. Per la valutazione delle invalidità e dei relativi gradi nonché per la liquidazione delle indennità si applicano le tabelle e le norme del regolamento di attuazione deliberate dal Consiglio di Amministrazione dell'Inpgi.

Art. 26

RAPPRESENTANZA SINDACALE

Nelle aziende editoriali che abbiano alle proprie dipendenze giornalisti assunti ai sensi del presente contratto la rappresentanza sindacale degli stessi deve essere composta con i seguenti criteri: un Fiduciario di redazione nelle aziende che occupano da 3 fino a 10 giornalisti; un Comitato di redazione composto da 3 giornalisti nelle aziende che occupano più di 10 giornalisti dipendenti.

È compito della rappresentanza sindacale: a) mantenere il collegamento con l'Associazione Regionale di Stampa e i giornalisti dipendenti dell'azienda; b) vigilare sull'applicazione esatta del presente contratto e intervenire per l'osservanza delle norme di legislazione sociale; c) tentare la conciliazione delle controversie sorte tra le parti; d) esprimere pareri preventivi e formulare proposte sulla struttura informativa dell'impresa e su ogni iniziativa aziendale che possa recare pregiudizio alle specifiche prerogative dei giornalisti; e) esprimere pareri preventivi su l'organizzazione del lavoro, la fissazione degli organici redazionali, l'utilizzazione dei collaboratori autonomi, la definizione degli orari, i trasferimenti e i licenziamenti.

In relazione ai punti d) e e) l'editore deve dare tempestiva comunicazione alla rappresentanza sindacale che è tenuta a esprimere il proprio parere entro 72 ore. Tali pareri saranno obbligatori quando riguardino mutamenti di mansioni che possono dar luogo a risoluzione del rapporto da parte del giornalista. Nelle aziende che occupano meno di 3 giornalisti i predetti compiti sono affidati su richiesta dei giornalisti all'Associazione Regionale di Stampa, ove ha sede l'azienda. Il Fiduciario e il Comitato

di redazione sono eletti dall'assemblea di redazione alla quale partecipano con diritto di voto tutti i giornalisti e praticanti dipendenti dalla testata. La nomina del Comitato di redazione o del Fiduciario deve essere notificata all'azienda e alla Commissione paritetica nazionale.

Comunicati sindacali

Nell'ambito della funzione informativa delle testate di cui all'art. 1 del presente contratto saranno pubblicati i comunicati ufficiali della Federazione Nazionale della Stampa Italiana, delle Associazioni Regionali di Stampa e delle rappresentanze sindacali aziendali.

La rappresentanza sindacale dei giornalisti può chiedere al direttore, o a chi lo sostituisce, la pubblicazione dei propri comunicati sindacali. L'eventuale dissenso sulle opportunità della pubblicazione sarà risolto dal rappresentante statutario dell'Associazione Regionale della Stampa territorialmente competente.

I comunicati sindacali devono contenersi in limiti ragionevoli di spazio e riferirsi a questioni sindacali dei giornalisti. Il sindacato del direttore della testata, sul contenuto di tali comunicati, deve limitarsi agli aspetti che investono la sua responsabilità di fronte alla legge.

Tutela sindacale

Coloro che ricoprono una carica sindacale ai sensi del presente articolo non possono essere licenziati o trasferiti senza il nullaosta della Commissione paritetica nazionale. Tale tutela è estesa ai dirigenti delle Associazioni regionali di stampa nonché ai componenti del Consiglio Nazionale della Federazione Nazionale della Stampa Italiana.

La tutela prevista dal presente articolo dura sino ad un anno dopo la cessazione dell'incarico.

Art. 27

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE E COLLEGIO DI CONCILIAZIONE

E' costituita una Commissione paritetica nazionale formata da 3 rappresentanti dell'USPI e 3 rappresentanti della FNSI alla quale è demandata la gestione applicativa del presente contratto. Il parere della Commissione può essere richiesto dal singolo giornalista o dalla singola azienda qualora a livello aziendale dovessero insorgere difformità interpretative sul presente contratto. La Commissione funge anche, ai sensi dell'art.410 del C.P.C., da Collegio nazionale per la conciliazione delle controversie, con il compito di promuovere un tentativo di composizione delle vertenze di lavoro prima di adire le vie giudiziarie con esclusione del contenzioso relativo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 28

RAPPORTO TRA INFORMAZIONE E PUBBLICITA'

Allo scopo di tutelare il diritto del pubblico a ricevere una corretta informazione, distinta e distinguibile dal messaggio pubblicitario e non lesiva degli interessi dei singoli, i messaggi pubblicitari devono essere chiaramente individuabili come tali e quindi distinti, anche attraverso apposite indicazioni, dai testi giornalistici.

Gli articoli elaborati dal giornalista nell'ambito della sua normale attività redazionale non possono essere utilizzati come materiale pubblicitario.

I testi elaborati dai giornalisti collaboratori dipendenti da uffici stampa o di pubbliche relazioni devono essere pubblicati facendo seguire alla firma l'indicazione dell'organizzazione cui l'autore del testo è addetto quando trattino argomenti riferiti all'attività principale dell'interessato.

I direttori, nell'esercizio dei poteri previsti dall'art. 6 e considerati le peculiarità delle singole testate, sono garanti della correttezza e della qualità dell'informazione anche per quanto attiene il rapporto tra testo e pubblicità.

Art. 29

TRATTENUTA QUOTE SINDACALI

Le aziende in quanto espressamente delegate per iscritto dai singoli giornalisti tratteranno sulla retribuzione mensile dei medesimi l'aliquota dello 0,30% a titolo di quota di servizio per assistenza contrattuale a favore dell'organizzazione sindacale di categoria stipulante.

La predetta aliquota sarà versata mensilmente dalle aziende alla Casagit.

Art. 30

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

In presenza di particolari esigenze produttive e di specificità aziendali si procederà alla contrattazione di secondo livello, con la rappresentanza sindacale di cui all'art. 26 e con l'Associazione Regionale di Stampa territorialmente competente, anche per una diversa articolazione degli orari di lavoro e per la definizione delle maggiorazioni per eventuali prestazioni di lavoro in orario straordinario.

Art. 31

VALIDITÀ E DURATA

Il presente contratto ha valore nel territorio della Repubblica Italiana ed ha durata biennale. Ha decorrenza dal 1 giugno 2018 e avrà validità fino al 31 maggio 2020.

Qualora non venisse disdetto da una delle parti contraenti, almeno 4 mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato di anno in anno.

NORMA TRANSITORIA

Ai giornalisti dipendenti dalle aziende di cui all'art. 1, ai quali all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto è applicato il contratto nazionale di lavoro giornalistico Fieg-Fnsi, continuerà ad essere applicato lo stesso trattamento contrattuale quale trattamento individuale di miglior favore.

Allegato A)
TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDIO
(comprensivi dell'ex indennità di contingenza)

I seguenti minimi sono riconosciuti a partire dalla retribuzione del mese di giugno 2018 e decorreranno sino al 31 maggio 2020.

Collaboratore della redazione	€ 1.300,00
Praticante	€ 1.300,00
Redattore (con meno di 24 mesi di attività lavorativa nel settore giornalistico)	€ 1.400,00
Redattore (con oltre 24 mesi di attività lavorativa nel settore giornalistico)	€ 1.500,00
Coordinatore	€ 1.600,00

Nota a verbale

Ai fini dell'applicazione del presente contratto la retribuzione giornaliera è pari ad un/ventiseiesimo della retribuzione mensile mentre la retribuzione oraria si ottiene dividendo per 6 (sei) la retribuzione giornaliera.

Allegato B)

PROTOCOLLO DI CONSULTAZIONE SINDACALE NEI CASI DI CESSAZIONE, RIORGANIZZAZIONE, RISTRUTTURAZIONE, STATO DI CRISI tra USPI e FNSI

1) In tutti i casi di cessazione, anche parziale, dell'attività, riorganizzazione o ristrutturazione aziendale e stato di crisi aziendale l'azienda presenterà alla rappresentanza sindacale, di cui all'art.20, nonché tramite USPI alla FNSI, un piano di interventi finalizzato alla gestione dei processi e degli organici giornalistici.

2) Nei casi di crisi aziendale per i quali l'azienda intenda anche richiedere l'applicazione degli ammortizzatori sociali ai sensi delle norme di legge, l'azienda, salvo i casi di cessazione di attività, presenterà alla rappresentanza sindacale, di cui all'art.20, nonché tramite USPI alla FNSI, il piano di ristrutturazione/riorganizzazione che sarà finalizzato al risanamento economico, all'avvio di una gestione equilibrata ed a prospettive di consolidamento e sviluppo dell'iniziativa editoriale e preciserà le cause che determinano la contrazione lavorativa, l'entità e la durata prevedibili di tale contrazione ed il numero dei giornalisti interessati.

Il piano di ristrutturazione dovrà contenere indicazioni sul tipo di crisi aziendale con particolare riferimento all'andamento economico dell'azienda in base ai dati di bilancio approvati.

La presentazione del piano costituisce adempimento all'onere di comunicazione previsto dall'art.5 (quarto comma) della legge n. 164 del 20 maggio 1975.

3) Su richiesta di una delle parti, l'azienda e la rappresentanza sindacale procederanno ad un esame congiunto della situazione per definire la nuova organizzazione del lavoro redazionale, in relazione alle sue esigenze qualitative e quantitative, e le necessità di organico ad essa conseguenti.

Le parti potranno convenire sul coinvolgimento del Direttore in merito all'oggetto del presente punto o in relazione ai punti 5 e 8 del presente accordo.

4) In rapporto alle eccedenze occupazionali risultanti le parti verificheranno, le possibilità di attivazione degli ammortizzatori sociali (contratti di solidarietà o Cassa Integrazione). Saranno altresì verificate le occasioni di mobilità nell'ambito di altre testate della stessa azienda o dello stesso gruppo.

5) Fermo restando quanto previsto al precedente punto 3, l'azienda procederà all'utilizzazione degli ammortizzatori sociali tenuto conto delle proprie esigenze e sentite le osservazioni della rappresentanza sindacale, nel rispetto dei criteri e delle esigenze individuate nelle nuove composizioni di organico, individuando i giornalisti interessati agli interventi degli ammortizzatori. Qualora non siano attivabili gli ammortizzatori sociali, in alternativa ai licenziamenti collettivi, le parti valuteranno la possibilità di una riduzione dell'orario di lavoro ai sensi e con le modalità di cui all'art. 4 (sezione 1) e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

6) La procedura di consultazione dovrà esaurirsi, salvo diverso accordo tra le parti, entro 25 giorni dalla data di richiesta di attivazione.

7) L'azienda è tenuta ad informare trimestralmente gli organismi sindacali sulle fasi di realizzazione del piano di ristrutturazione, riequilibrio e sviluppo.

8) Nel periodo di applicazione degli ammortizzatori sociali l'azienda non può procedere ad assunzioni di giornalisti; eventuali deroghe per le assunzioni - limitatamente ai casi di dimostrata necessità connessi con la funzionalità dei servizi redazionali o per acquisire specifici apporti professionali - devono essere precedute dalla consultazione con la rappresentanza sindacale sui motivi che le giustificano e comunicate alla Commissione paritetica nazionale di cui all'art.21 del contratto.

Qualora l'azienda abbia fatto ricorso alla Cassa integrazione a zero ore, richiederà in servizio, nei limiti delle esigenze produttive, i giornalisti sospesi in tutti i casi in cui si manifesti la necessità di reintegrare l'organico o di adeguarlo a nuove esigenze o alla realizzazione di iniziative di sviluppo.

Federazione Nazionale
Stampa Italiana

Unione Stampa
Periodica Italiana