

CISAL
Unione Stampa Periodica Italiana

**PROTOCOLLO DI INTESA PER LA REGOLAMENTAZIONE DEI RAPPORTI
DI LAVORO DI NATURA REDAZIONALE NEI SETTORI DELLA
COMUNICAZIONE E DELL'INFORMAZIONE PERIODICA LOCALE E ON
LINE E NAZIONALE NO PROFIT**

In Roma, il 15/10/2020

tra

l'USPI (Unione Stampa Periodica Italiana), rappresentata dal Segretario Generale, Francesco Saverio Vetere, dal Vice Segretario Generale, Sara Cipriani, dal Vice Presidente, Luca Lani

e

la CISAL (Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori), rappresentata dal Segretario Generale, Francesco Cavallaro, dal Segretario Confederale, Fulvio De Gregorio e dal Segretario Generale di CISAL Terziario, Vincenzo Caratelli

è stato sottoscritto

il seguente Protocollo di intesa per la regolamentazione dei rapporti di lavoro di natura redazionale nei settori dell'informazione e della comunicazione.

Art. 1

AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro subordinato instaurati nei settori dell'informazione e della comunicazione. L'applicazione del protocollo è riservata agli associati USPI.

Nello svolgimento dell'attività redazionale, le parti sono tenute al rispetto dell'articolo 21 della Costituzione, dell'art. 19 della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e della legge 3 febbraio 1963, n. 69 ("Ordinamento della professione di giornalista") che fissa i principi deontologici e garantisce l'autonomia dei giornalisti nell'esercizio della professione sottolineando 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", nonché a "promuovere lo spirito di collaborazione tra colleghi, la cooperazione fra giornalisti e editori, e la fiducia tra la stampa e i lettori".

Art. 2

ASSUNZIONE E PERIODO DI PROVA

Fermo restando che la forma comune del rapporto di lavoro è quella a tempo indeterminato, è consentita, nel rispetto delle ragioni e dei limiti legali e contrattuali indicati nel presente Protocollo di intesa, l'apposizione di un termine. L'assunzione a tempo determinato dovrà risultare (direttamente o indirettamente) da atto scritto (Contratto di assunzione), una copia del quale dovrà essere consegnata al lavoratore prima o contestualmente all'inizio della prestazione di lavoro. Il Contratto di assunzione potrà prevedere un periodo di prova non superiore a tre mesi, non rinnovabile, nel corso del quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ciascuna delle parti senza preavviso e con la sola corresponsione del compenso dovuto al lavoratore per il periodo del servizio prestato. Superato il periodo di prova il rapporto di lavoro è da considerarsi definitivo ed il relativo servizio prestato verrà computato a tutti gli effetti nella determinazione dell'anzianità di servizio.

Art. 3

CLASSIFICAZIONE DELLE QUALIFICHE PROFESSIONALI

Ai fini della classificazione del personale dipendente al quale si applica il presente contratto di lavoro redazionale, vengono individuate le seguenti qualifiche di inquadramento professionale alle quali è riconosciuto il trattamento minimo tabellare di cui all'allegato A:

Collaboratore redazionale

Collaboratore fisso

Corrispondente

Redattore

Coordinatore

Praticante

Collaboratore redazionale: il lavoratore che, con continuità e vincolo di dipendenza, non è vincolato all'osservanza di turni e di orari di lavoro.

Collaboratore fisso: il lavoratore che, con continuità e vincolo di dipendenza, nell'attività di redazione di articoli e servizi, non è vincolato all'osservanza di turni e di orari di lavoro.

Corrispondente: il lavoratore che, con continuità e vincolo di dipendenza, presta la sua opera in sedi diverse dalla redazione centrale.

Redattore: il lavoratore che presta la sua opera nella redazione con continuità, responsabilità di un servizio e vincolo di dipendenza. Sussiste continuità di prestazione allorché il redattore assicura una prestazione continuativa non occasionale rivolta a soddisfare le esigenze formative e informative della testata. Sussiste vincolo di dipendenza allorché l'impegno del redattore non venga meno in relazione agli obblighi legati alla specifica prestazione e alle esigenze di produzione. Sussiste

responsabilità di un servizio allorché al redattore sia affidata la responsabilità di uno specifico impegno lavorativo con carattere di continuità.

Coordinatore: il redattore 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 redazionale aziendale siano affidate mansioni gerarchiche di coordinamento del lavoro redazionale, o al quale sia affidata la responsabilità della progettazione editoriale.

Praticante: ai sensi dell'art. 34 della legge 3 febbraio 1963, n. 69 ("Ordinamento della professione di giornalista") possono essere assunti con la qualifica di praticanti coloro che intendono avviarsi alla professione giornalistica. L'assunzione deve essere comunicata dall'editore all'organizzazione sindacale firmataria del presente protocollo entro 10 giorni. Superato l'esame di idoneità professionale, il praticante che viene iscritto nell'elenco professionisti dell'Ordine dei giornalisti è tenuto ad informare l'azienda dell'avvenuta modifica del proprio status. L'obbligo di comunicazione è relativo anche in caso di retrodatazione della data di iscrizione all'Albo, 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 tutor secondo i criteri stabiliti dall'Ordine professionale. Per sostenere gli esami di idoneità professionale al praticante è riconosciuto il diritto di usufruire di permessi retribuiti per il tempo necessario a sostenere le prove 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 dall'Ordine dei giornalisti.

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 redattori dal giorno in cui darà comunicazione scritta all'azienda dell'avvenuto superamento della prova orale degli esami di idoneità professionale.

Nota a verbale

Per il web rientrano tra le mansioni affidabili ai dipendenti anche quelle del redattore digitale (web editor), che si occupa della buona leggibilità dei testi e ne facilita l'indicizzazione sui motori di ricerca; del web image editor e del videomaker, che realizzano e adattano foto e video alla pubblicazione su internet; del social media e community manager, che veicola i contenuti redazionali sui social network; dello sviluppatore digitale (web developer) che ricerca e sviluppa le soluzioni per incrementare le performance del sito on line; del web designer che si occupa del layout e dello stile grafico dei prodotti editoriali digitali.

Art. 4

ORARIO DI LAVORO

L'esercizio dell'attività redazionale nelle aziende rientranti nell'ambito di disciplina del presente Protocollo di intesa rende difficile l'esatta determinazione del numero delle ore di lavoro e della loro distribuzione che, comunque, deve svolgersi nell'arco massimo di

10 ore giornaliere. Per le qualifiche di cui all'art. 3, fatta eccezione per il collaboratore redazionale, il collaboratore fisso e il corrispondente, 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.

Art. 5 DIRETTORE

Le facoltà del direttore sono determinate da accordi individuali stipulati con l'azienda che devono, in ogni caso, garantire l'autonomia professionale dei lavoratori e della testata e non risultare in contrasto con la legge n. 69 del 3 febbraio 1963. La nomina del direttore deve essere comunicata alla rappresentanza sindacale almeno 24 ore prima dell'assunzione dell'incarico. Il direttore ha il compito di stabilire e impartire le direttive politiche e tecnico-professionali al corpo redazionale e dare le disposizioni necessarie al regolare andamento del lavoro. La retribuzione del direttore è definita e concordata aziendalmente, tenendo conto dell'impegno professionale, della dimensione aziendale e dei trattamenti retributivi della redazione.

Art. 6 MODIFICHE E PUBBLICAZIONE DEGLI ARTICOLI E DEI SERVIZI

Di norma gli articoli ed i servizi sono pubblicati o diffusi con la firma dell'autore, quando lo preveda l'organizzazione redazionale e comunque su decisione del direttore. Eventuali modifiche o integrazioni sostanziali agli articoli ed ai servizi devono essere apportate con il consenso dell'autore. In caso di suo dissenso dovranno essere pubblicati senza firma.

Art. 7 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 lavoratore 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 redazionale 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 lavoratore interessato sottoscrivere con la stessa azienda un ulteriore contratto a termine che può avere la durata massima di 12 mesi. In questo caso

la sottoscrizione del contratto dovrà avvenire con l'assistenza dell'organizzazione sindacale firmataria del presente Protocollo di intesa.

Art. 8

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il Contratto di lavoro a tempo parziale, nel rispetto delle norme di legge vigenti, prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nell'art. 5 del presente Protocollo di intesa. Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e rispondere alle esigenze delle aziende e dei lavoratori, concordano che lo stesso possa essere di tipo orizzontale, verticale o misto (solo nel caso contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o non lavorati). L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita della volontarietà di entrambe le parti (azienda e lavoratore). La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore, salvo diverso accordo sottoscritto in sede sindacale, non potrà essere frazionata nell'arco della giornata. In costanza di rapporto di lavoro a tempo pieno è, inoltre, possibile trasformare lo stesso in rapporto a tempo parziale, anche per un periodo predeterminato, previo accordo scritto tra le Parti. Il trattamento economico e tutti gli istituti normativi contrattuali del rapporto di lavoro a tempo parziale dovranno essere applicati secondo i criteri di proporzionalità previsti dal presente contratto per i lavoratori a tempo pieno. Nell'ipotesi di lavoro a tempo parziale orizzontale, in presenza di esigenze organizzative e produttive, può essere richiesto lo svolgimento di lavoro supplementare. In ogni caso le ore di lavoro supplementari devono essere richieste e certificate dal Direttore.

Art. 9

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Ai lavoratori 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. 10

TREDICESIMA MENSILITÀ

Nei rapporti di lavoro previsti dal presente contratto è riconosciuto il diritto a percepire nel mese di dicembre una 13^a mensilità pari a trenta/ventiseiesimi della retribuzione mensile. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il lavoratore avrà diritto a tanti

dodicesimi della 13^a mensilità quanti sono i mesi decorsi dal 1° gennaio alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 11 FERIE – PERMESSI – ASPETTATIVA

Ferie

I lavoratori dipendenti assunti con il presente contratto hanno diritto per ogni anno di servizio prestato ad un periodo di ferie retribuito di 26 giorni lavorativi. Per i dipendenti che, dalla stipula del presente protocollo, matureranno un'anzianità aziendale superiore a 10 anni il periodo di ferie è elevato a 30 giorni. Per i praticanti il periodo di ferie retribuito è fissato in 24 giorni lavorativi all'anno. Al lavoratore 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

retribuiti

Ai lavoratori con anzianità aziendale di almeno un anno sono riconosciuti 2 giorni l'anno di permesso retribuito frazionabili anche in mezze giornate. Ai lavoratori con anzianità aziendale superiore a 5 anni, saranno concessi in aggiunta permessi straordinari retribuiti per complessivi 3 giorni lavorativi all'anno. Nel caso di eventi luttuosi, riguardanti parenti di primo e secondo grado, sono concessi 2 giorni di permesso gratuito elevabili a 3 per eventi verificatisi fuori dal Comune sede di lavoro.

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 che, se non richiesti entro il 31 dicembre, non potranno essere goduti nell'anno successivo.

Aspettativa

Al dipendente 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 dipendenti 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.

Permessi

sindacali

Ai dipendenti che ricoprono cariche nelle rappresentanze sindacali e nei direttivi o che risultino delegati ai congressi delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, o negli organismi direttivi o nei collegi di disciplina dell'Ordine professionale o degli enti di previdenza e assistenza previsti nel presente contratto, oppure incaricati delle trattative sindacali, ovvero componenti della commissione esaminatrice per la prova di idoneità professionale, saranno concessi permessi retribuiti per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento delle loro funzioni. Tali permessi non potranno comunque superare i 10 giorni annui.

Permessi

per aggiornamento

professionale

Ai fini del mantenimento dei livelli professionali acquisiti dai dipendenti e

compatibilmente con le esigenze dell'azienda, sono concessi 2 giorni l'anno, anche frazionabili in mezza giornata, di permesso straordinario per la formazione, l'aggiornamento professionale e l'acquisizione di crediti

Art.12 RIPOSO SETTIMANALE

Il lavoratore 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 redattore deve fruire di una giornata di riposo dopo 6 giornate di lavoro consecutive.

Art.13 FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche;
- b) le tre festività nazionali (25 aprile, 1° maggio e 2 giugno);
- c) le festività religiose cattoliche: 1° gennaio (Santa Madre di Dio), 6 gennaio (Epifania), lunedì di Pasqua, 15 agosto (Festa dell'Assunzione della Vergine Maria), 1° novembre (Tutti i Santi), 8 dicembre (Immacolata Concezione della Vergine Maria), 25 dicembre (Santo Natale del Signore), 26 dicembre (Santo Stefano) e la ricorrenza del Santo Patrono. 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.

A richiesta dei lavoratori appartenenti a religioni o culti diversi da quello cattolico, salvo che la Legge non preveda le rispettive festività, la Commissione Paritetica, sentiti il lavoratore e i rappresentanti della sua religione o culto, compatibilmente con le esigenze dell'attività e in ottica perequativa, individuerà festività religiose integrative o sostitutive di quelle cattoliche e le relative condizioni di godimento. Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi andranno maggiorate secondo le percentuali indicate al successivo art. 16.

Art. 14 INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Il tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversa configurazione dell'intervallo prevista nella lettera di assunzione, o diversi accordi aziendali di secondo livello tra Azienda e rappresentanza sindacale, in funzione delle esigenze di servizio conciliate a quelle familiari o personali, non potrà essere inferiore a 30 minuti e non sarà retribuito.

Art. 15
LAVORO NOTTURNO

È considerato lavoro notturno quello prestato nell'arco temporale dalle ore 23:00 alle 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 20%
- 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

Il lavoratore non in prova che sia in malattia o infortunio, professionali o non professionali, ha diritto ad un periodo di aspettativa sino alla raggiunta idoneità con corresponsione della retribuzione intera per i primi 6 mesi di assenza e del 50% della retribuzione per i successivi 6 mesi. Il trattamento economico cesserà qualora il lavoratore, con più periodi di malattia, durante 36 mesi consecutivi raggiunga in complesso un periodo di assenza di 15 mesi. Qualora dopo il periodo di assenza di 15 mesi il lavoratore 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 lavoratore è tenuto a esibire il certificato medico. In caso di permanente inidoneità fisica al lavoro redazionale, constatata da enti pubblici o da istituti specializzati di diritto pubblico, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro

corrispondendo al dipendente il trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso oppure, d'intesa con il lavoratore e con l'assistenza delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, concordare il ricorso allo smartworking.

Art. 18

MATRIMONIO, UNIONE CIVILE E MATERNITÀ

Al lavoratore 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 lavoratrice 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 lavoratrici hanno diritto alla retribuzione intera, fatta deduzione di quanto percepiscono dall'istituto di previdenza per indennità alle quali l'azienda è tenuta per disposizione di legge. I periodi di congedo di maternità obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. In tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo il caso di: esito negativo della prova, licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda e, nei contratti a tempo determinato, risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

Art. 19

TRASFERIMENTO, TRASFERTA E DISTACCO

Il trasferimento, la trasferta e il distacco si hanno ogni qualvolta il lavoratore sia tenuto a prestare la propria opera in luoghi diversi dalla sede contrattuale di lavoro. Nelle aziende plurilocalizzate, il trasferimento o il distacco possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative, altrimenti in esubero in una determinata sede. Il trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima azienda. Esso, salvo che avvenga per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, richiederà normalmente il consenso del lavoratore. Il trasferimento non può discriminare i lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale e quando l'interessato fosse eletto a cariche sindacali o pubbliche o genitore di figlio o equiparato minore di un anno, il trasferimento non sarà possibile senza il consenso dell'interessato. Il trasferimento non potrà, in ogni caso, assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica. Il trasferimento prevede un preavviso normale di tre mesi o, se in presenza di familiari a carico, di cinque mesi. Il lavoratore assunto per prestare servizio in un determinato Comune non potrà essere trasferito in una sede distante più di 40 chilometri 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. Quando la prestazione lavorativa non coincida con la sede contrattuale di lavoro e la stessa avvenga per l'intero orario ordinario giornaliero, ad almeno 60 chilometri dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo di lavoro sia raggiungibile dalla sede abituale (con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se autorizzata), in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la trasferta, con diritto alla relativa diaria giornaliera. In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede contrattuale al luogo di lavoro comandato e al ristoro di altre eventuali spese sostenute dal lavoratore per conto dell'azienda, quali vitto e alloggio (purché analiticamente documentate, nei limiti della normalità e preventivamente autorizzate) o, in alternativa, ad un'indennità forfettaria di trasferta nei limiti di € 50,00 giornalieri per l'Italia ed € 80,00 giornalieri per l'estero. In caso di distacco ad altra azienda o unità produttiva, ai sensi dell'art. 30 del decreto legislativo 30 settembre 2003 n. 276, il preavviso non può essere inferiore ad un mese. Il periodo del distacco non potrà essere superiore a 24 mesi, salvo diverso accordo tra le parti.

Art. 20

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER RECESSO AZIENDALE

Fermo restando quanto previsto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604 e dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla legge 11 maggio 1990, n. 108 e dalla legge 92/2012 e dai decreti attuativi della legge delega 183/2014, l'azienda potrà recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato solo per "giusta causa" o per "giustificato motivo oggettivo" o "soggettivo". L'azienda può risolvere il rapporto di lavoro quando il lavoratore 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 lavoratore 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 indicata nel successivo art. 22. In caso di recesso del rapporto da parte dell'editore è da escludersi la possibilità di un periodo di preavviso lavorato.

Art. 21

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER RECESSO DEL LAVORATORE

Dimissioni per giustificato motivo
Sono determinate da un grave inadempimento aziendale quali, ad esempio, un ritardo superiore a 30 giorni nel corrispondere la retribuzione, senza che vi sia stato accordo con la rappresentanza sindacale. Il ritardo decorre dalla data in cui il pagamento doveva effettuarsi. Il lavoratore che recede per tale grave ritardo non concordato, non avrà l'obbligo di prestare il preavviso contrattuale.

Dimissioni per giusta causa

In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione superiore a 90 giorni, essendo tanto grave da non permettere la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, il lavoratore potrà rassegnare le dimissioni per giusta causa senza dare alcun preavviso e, secondo la normativa vigente, con diritto all'indennità di disoccupazione. L'Azienda, salvo che dimostri l'infondatezza delle ragioni poste a supporto delle dimissioni, dovrà riconoscere al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso a lui spettante come per il caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Inoltre, il lavoratore ha diritto a rassegnare le proprie dimissioni per giusta causa nelle seguenti gravi fattispecie: mancata regolarizzazione della posizione contributiva; aver subito molestie sessuali e/o mobbing in azienda accertati in sede giudiziaria con sentenza di I grado; in presenza di comportamento offensivo o ingiurioso del datore di lavoro o del superiore gerarchico; variazioni notevoli "in pejus" delle condizioni di lavoro a seguito di cessione dell'azienda; spostamento del lavoratore da una sede all'altra senza che sussistano le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive previste dall'art. 2103 del codice civile; sospensione del lavoro disposta dall'Azienda senza retribuzione c/o accesso alla Cig che, salvo diverso accordo tra azienda e rappresentanza sindacale per il prolungamento di tale termine, oltrepassi i 15 giorni.

Dimissioni volontarie

Devono essere presentate dal dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure telematiche indicate dall'art. 26 del D.Lgs 151/2015 e trasmesse mediante i canali previsti dalla legge. Non è richiesto l'esperimento della procedura telematica nei casi di dimissioni o risoluzione consensuale intervenute nelle sedi di cui all'art. 2113 c.c. o all'art. 76 del D.Lgs 276/2003 (Conciliazioni Sindacali, giudiziali o Commissioni di certificazione). Per la disciplina dell'obbligo di convalida delle dimissioni nel caso di figlio minore di 3 anni si rinvia all'art. 55 del D.Lgs. 151/2001. Il lavoratore non potrà abbandonare l'azienda senza dare il preavviso di due mesi.

Art. 22

PERIODO DI PREAVVISO

Il periodo di preavviso contrattuale non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale, salvo richiesta in tal senso del lavoratore e accordo tra le Parti. La Parte che risolve il rapporto di lavoro senza il rispetto dei termini di preavviso di cui al presente articolo, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo di retribuzione mensile normale che sarebbe spettata per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva, quando non dovuta al lavoratore, sarà utile agli effetti del computo del T.F.R. I termini di preavviso, espressi in giorni di calendario, per ambedue le Parti contraenti, dovranno essere le seguenti:

- 3 mensilità di retribuzione se il lavoratore ha un'anzianità aziendale di almeno 24 mesi;
- 2 mensilità di retribuzione se il lavoratore ha un'anzianità aziendale inferiore a 24 mesi.

Art. 23
PREVIDENZA

Spetta all'Azienda provvedere all'apertura delle posizioni previdenziali e al versamento dei relativi contributi all'Inps e, nel caso di iscritti all'Ordine dei giornalisti, all'Inpgi (Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani). La Commissione Paritetica avrà il compito di monitorare l'andamento di applicazione del presente contratto e di verificare con l'istituto di previdenza competente la regolarità contributiva delle aziende e le eventuali problematiche che si dovessero riscontrare.

Art. 24
PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti, condividendo l'importanza che, specialmente con le attuali modeste prospettive della previdenza tradizionale, si riservano di istituire un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un Fondo di Previdenza Complementare o mediante l'adesione ad un Fondo già costituito. Pertanto, sin da ora, a richiesta dell'interessato, l'Azienda dovrà versare alle scadenze pre- viste le quote di T.F.R. maturato destinate al Fondo di Previdenza Complementare scelto dal lavoratore. Con l'adesione al Fondo il lavoratore destina alla pensione complementare l'importo annuo del T.F.R. maturato in azienda dalla data di iscrizione ad esso. In aggiunta al Trattamento di Fine Rapporto il lavoratore destina un contributo in misura percentuale della propria retribuzione mensile. Se tale contributo è pari o superiore allo 0,10% della retribuzione, l'Azienda è tenuta a versare un contributo a suo carico pari all'1% della retribuzione mensile. Spetta all'Azienda l'onere di provvedere alle trattenute mensili ed ai versamenti al Fondo.

Art. 25
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Entro sessanta giorni dalla firma del presente Protocollo di Intesa, le parti provvederanno a individuare gli Istituti che assicurino migliori condizioni ai dipendenti e, di conseguenza, a disciplinare con apposite convenzioni le modalità e i costi dell'assistenza sanitaria integrativa. L'azienda provvederà a trattenere sulla retribuzione mensile di ciascun dipendente, nonché su ogni altro compenso assoggettabile per legge a contribuzione percepito dal lavoratore, un contributo contrattuale nella misura massima del 3,6% al fine di assicurare l'erogazione delle prestazioni sanitarie integrative del Servizio Sanitario Nazionale. In aggiunta, l'azienda verserà il contributo dell'1% sulla retribuzione come sopra specificato. L'importo dovrà essere versato mensilmente dall'Azienda all'istituto individuato dalle Parti firmatarie del presente contratto. La trattenuta decorrerà dalla stipula della convezione con l'Istituto di Assistenza Sanitaria Integrativa. La Commissione Paritetica avrà il compito di monitorare l'andamento di applicazione

del presente contratto e di verificare con l'istituto di assistenza sanitaria integrativa competente la regolarità contributiva delle aziende e le eventuali problematiche che si dovessero riscontrare.

Art. 26

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA

Il mancato rispetto degli obblighi derivanti dall'applicazione del presente contratto e delle norme di legge (artt. 2104, 2105 e 2106 C.C.), nonché – per gli iscritti all'Ordine dei giornalisti – della legge 3 febbraio 1963, b. 69, comporta il diritto del Datore di lavoro di contestare le infrazioni, sentire il lavoratore a difesa e adottare gli eventuali provvedimenti disciplinari in funzione della gravità delle infrazioni/mancanze, dell'eventuale recidiva (purché, a norma dell'art. 7 della legge 300/70, commessa entro i due anni successivi alla precedente sanzione) e delle circostanze concomitanti. Lo scopo delle sanzioni disciplinari deve essere, per quanto possibile, “conservativo” per recuperare i corretti comportamenti e, per tale motivo, in generale esse dovranno essere progressive. Per quanto precede, la recidiva assume particolare gravità, con conseguente aggravamento anche delle sanzioni specifiche. Pertanto, 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:

A) Contestazione verbale
Il rimprovero verbale si applica nelle ipotesi di lievi infrazioni e nelle ipotesi di inosservanza degli obblighi previsti dall'art. 4 del contratto.

B) Contestazione disciplinare
Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari, diversi dal rimprovero verbale, sarà sempre necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito al lavoratore e l'audizione a sua difesa. Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto e dovrà contenere, oltre alla sommaria descrizione dei fatti disciplinarmente rilevanti, l'indicazione del tempo e del luogo dell'infrazione, precisando la normativa contrattuale e/o legale che si presume essere stata violata. Il lavoratore avrà diritto di presentare le proprie controdeduzioni o giustificazioni entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione ed, eventualmente, di chiedere di essere ascoltato dal Datore di lavoro, anche facendosi assistere da un suo delegato. Tale richiesta dovrà essere tempestiva, in modo che l'incontro normalmente avvenga entro il termine a difesa di 5 giorni lavorativi. In ogni caso, avendo la contestazione forma scritta, dovrà privilegiarsi la stessa forma per la giustificazione e la sola audizione, salvo proroga concordata, dovrà avvenire, a pena di decadenza, entro i predetti termini contrattuali e legali.

C) Integrazione alla contestazione disciplinare
Rispettando il medesimo iter previsto per la contestazione disciplinare, il datore di lavoro potrà formulare un'integrazione alla contestazione disciplinare solo per fornire al lavoratore precisazioni e chiarimenti sui fatti già formalmente contestati. Tale

integrazione deve essere motivata e ragionevole e deve limitarsi a presentare circostanze di dettaglio o prove inerenti ai fatti già contestati che sono, nello stesso procedimento disciplinare, immodificabili.

Tale integrazione alla contestazione disciplinare, quindi, non instaura un nuovo procedimento disciplinare e, pertanto, non dovrà incidere sul nucleo essenziale della precedente contestazione. Con essa si sospendono i termini relativi alla prima contestazione e il lavoratore avrà diritto alle giustificazioni, sempre entro il termine di 5 giorni lavorativi dalla ricezione dell'integrazione alla contestazione disciplinare originaria.

D) Sanzioni disciplinari

Concluso l'iter di contestazione di cui ai precedenti punti B) e C), il Datore di lavoro potrà comminare al lavoratore un provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, entro 20 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le proprie giustificazioni. Tale provvedimento dovrà essere comunicato al lavoratore con raccomandata a mano o mediante raccomandata con ricevuta di ritorno o tramite posta elettronica certificata all'indirizzo preventivamente comunicato dal lavoratore. Il provvedimento dovrà essere proporzionato al fatto contestato, alla sua gravità, alle giustificazioni rese dal lavoratore, tener conto dell'eventuale recidiva e, in genere, dovrà considerare le circostanze in cui l'infrazione si è realizzata. Le tipologie dei provvedimenti disciplinari sono:

1) rimprovero verbale per le infrazioni lievi (che non necessita di preventiva contestazione);

2) rimprovero scritto;

3) multa, in misura non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione oraria;

4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio 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 disciplinare "per giustificato motivo soggettivo";

6) licenziamento disciplinare "per giusta causa".

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. 27

ASSICURAZIONE INFORTUNI

I dipendenti assunti ai sensi del presente Protocollo d'intesa o i loro aventi causa, hanno diritto alla copertura assicurativa in caso di infortunio sul lavoro. Se assicurati all'Inpgi la misura della copertura assicurativa è indicata 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. 28

DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA

Rappresentanza sindacale

Per la tutela dei lavoratori, nelle aziende che abbiano assunto dipendenti ai sensi del presente contratto le Parti concordano che sia contrattualmente costituibile, su iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, una rappresentanza sindacale composta secondo i seguenti criteri: un Fiduciario di redazione nelle aziende che occupano 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 le organizzazioni sindacali firmatarie del presente Protocollo d'intesa, i lavoratori dipendenti dell'azienda ed i collaboratori autonomi; b) vigilare sulla corretta applicazione 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 lavoratori; e) esprimere pareri preventivi sull'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) ed 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 lavoratore. Nelle aziende che occupano meno di 3 dipendenti i predetti compiti sono affidati, su richiesta del lavoratore, alla rappresentanza territoriale dei sindacati firmatari del presente contratto. Il Fiduciario e il Comitato di redazione sono eletti dall'assemblea di redazione alla quale partecipano con diritto di voto tutti i dipendenti della testata. L'elezione del Fiduciario o del Comitato di redazione deve essere notificata all'azienda e alla Commissione Paritetica.

Assemblea sindacale

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'unità o nella sede in cui prestano la loro opera, al di fuori o durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue retribuite. La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea sindacale, salvo che nel caso di fatti gravissimi o che potrebbero compromettere il proseguo dell'attività, saranno comunicati con un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi. Il monte ore non utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno decadrà e non potrà essere sostituito da indennità. Per quanto possibile, il diritto d'assemblea sindacale sarà esercitato in orari compatibili alle esigenze di servizio.

Diritto di affissione

La rappresentanza sindacale aziendale e l'organizzazione sindacale firmataria del presente contratto hanno diritto di affiggere su appositi spazi, che l'Azienda ha l'obbligo di predisporre all'interno della sede di lavoro e in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, comunicazioni, pubblicazioni o testi purché esclusivamente inerenti a materie di interesse sindacale o del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dagli istituti di categoria interessati da questo contratto. Copia delle comunicazioni dovrà essere preventivamente inoltrata, per conoscenza, all'Azienda.

Comunicati sindacali

Le rappresentanze sindacali aziendali e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto possono chiedere al direttore o, in sua assenza, al suo sostituto, la pubblicazione dei propri comunicati sindacali. L'eventuale dissenso sulle opportunità della pubblicazione sarà risolto dal rappresentante statutario del sindacato territorialmente competente.

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

Tutela sindacale

Fatti salvi i diritti previsti dalla legge n. 300/70, coloro che ricoprono una carica sindacale ai sensi del presente articolo non possono essere licenziati o trasferiti senza il nullaosta della Commissione Paritetica. Tale tutela è estesa ai dirigenti territoriali e nazionali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto. La tutela sindacale prevista dal presente articolo dura sino ad un anno dopo la cessazione dell'incarico.

I dirigenti sindacali hanno diritto di usufruire, ai sensi dell'art. 24 della legge n. 300/1970, anche di permessi non retribuiti in misura non inferiore a 10 giorni all'anno per partecipare a trattative sindacali, a congressi o a convegni. Salvo urgenze impreviste, tali permessi saranno richiesti dal Sindacato rappresentato con il preavviso di almeno 3 giorni lavorativi.

Art. 29

TRATTENUTA SINDACALE

L'Azienda provvederà a trattenere dalla retribuzione del lavoratore i contributi sindacali previsti dalla delega trasmessa dal Sindacato firmatario del presente contratto. Il dipendente interessato dovrà presentare formale richiesta mediante consegna all'Azienda della delega di iscrizione sottoscritta con l'indicazione del mese di inizio della trattenuta e del consenso al trattamento dei propri dati personali e sensibili. L'Azienda, su richiesta del Sindacato sottoscrittore del presente contratto, fornirà semestralmente l'elenco dei lavoratori loro iscritti ai quali effettua la trattenuta. L'ammontare del contributo sindacale o dell'aliquota mensile in favore del Sindacato

firmatario è quello annualmente fissato dall'organizzazione sindacale cui il lavoratore aderisce.

Art. 30

COMMISSIONE PARITETICA E COLLEGIO DI CONCILIAZIONE

Per l'applicazione e il monitoraggio del presente contratto è costituita una Commissione Paritetica formata da 3 rappresentanti dell'USPI e 3 rappresentanti dei Sindacati firmatari. Il parere della Commissione può essere richiesto dal singolo dipendente 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. 31

RAPPORTO TRA INFORMAZIONE E PUBBLICITÀ

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 redazionali. Gli articoli elaborati dal lavoratore nell'ambito della sua normale attività redazionale non possono essere utilizzati come materiale pubblicitario. I testi elaborati dai lavoratori 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. 5 e considerate 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. 32

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Le Parti, riconoscendo la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali, concordano sulla possibilità di sottoscrivere una contrattazione di Secondo livello (Contratto Integrativo Aziendale) in presenza di particolari esigenze produttive e di specificità aziendali o per una diversa articolazione degli orari di lavoro e per la definizione delle maggiorazioni per eventuali prestazioni di lavoro in orario straordinario.

La contrattazione di Secondo livello sarà preferibilmente svolta in sede aziendale ed è affidata alla rappresentanza sindacale aziendale assistita dall'organizzazione territoriale firmataria del presente contratto.

Art. 33

VALIDITÀ E DURATA

Il presente contratto ha validità dal 15/10/2020 e scadrà il 31/10/2022, sia per la parte economica che normativa. Se non disdettato mediante raccomandata a.r. o posta elettronica certificata alla controparte, almeno 4 mesi prima della scadenza, si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno. In caso di disdetta, il presente contratto manterrà piena efficacia economica e normativa fino al successivo accordo di rinnovo. La proposta di rinnovo (piattaforma contrattuale datoriale o sindacale) dovrà pervenire all'altra parte almeno tre mesi prima della data di scadenza del contratto o dal termine della proroga.

Durante i tre mesi antecedenti e nei sei mesi successivi alla scadenza del presente contratto e, comunque, per un periodo complessivamente pari a nove mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette.

Nota a verbale

Le parti si impegnano a non sottoscrivere contratti analoghi del settore con altre associazioni.

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 ottobre 2020 e decorreranno sino al 31 ottobre 2022:

Praticante	€ 1.310,00
Redattore (con meno di 24 mesi di attività lavorativa nel settore giornalistico)	€ 1.430,00
Redattore (con oltre 24 mesi di attività lavorativa nel settore giornalistico)	€ 1.550,00
Coordinatore	€ 1.670,00
Collaboratore redazionale	€ 1.310,00

Collaboratore fisso

Almeno 2 collaborazioni €

	130,00
Almeno 4 collaborazioni €	250,00
Almeno 8 collaborazioni €	500,00
Corrispondente	
Regioni e città metropolitane	€ 730,00
Province e capoluoghi	€ 500,00
Comuni oltre i 30.000 abitanti non capoluoghi	€ 400,00
Comuni fino a 30.000 abitanti	€ 300,00

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.