

*GIORNALISTI - Emittenti locali (G031)*

# GIORNALISTI - Emittenti locali (G031)

**Contratto collettivo nazionale di lavoro per la regolamentazione del lavoro giornalistico nelle imprese di radiodiffusione sonora e televisiva di ambito locale, nelle imprese fornitrici di contenuti informativi operanti in ambito locale con tecnologia digitale e/o operanti attraverso canali satellitari in chiaro che non rappresentino ritrasmissione di emittenti nazionali; nei gruppi di emittenti e i consorzi che effettuano trasmissioni di programmi in contemporanea (syndications); e agenzie di informazione radiofonica e televisiva**

**Codice contratto:** G031

**CCNL in vigore | 16/11/2022**

Decorrenza: 1° gennaio 2023 - Scadenza: 31 dicembre 2026

## Sommario

### Epigrafe

**Contratto collettivo nazionale di lavoro per la regolamentazione del lavoro giornalistico nelle imprese di radiodiffusione sonora e televisiva di ambito locale, nelle imprese fornitrici di contenuti informativi operanti in ambito locale con tecnologia digitale e/o operanti attraverso canali satellitari in chiaro che non rappresentino ritrasmissione di emittenti nazionali; nei gruppi di emittenti e i consorzi che effettuano trasmissioni di programmi in contemporanea (syndications); e agenzie di informazione radiofonica e televisiva**

Parti Stipulanti

## Testo del c.c.n.l.

Art. 1

Art. 2 (Qualifiche e retribuzione)

Art. 3 (Aumenti periodici di anzianità)

Art. 4 (Contratti a termine)

Art. 5 (Assunzione e periodo di prova)

Art. 6 (Direttore)

Art. 7 (Orario di lavoro)

Art. 8 (Lavoro straordinario)

Art. 9 (Riposo settimanale)

Art. 10 (Festività)

Art. 11 (Lavoro notturno)

Art. 12 (Lavoro domenicale, festivo e notturno - Maggiorazioni)

Art. 13 (Rapporti plurimi)

Art. 14 (Modifiche, cessione e pubblicazione di articoli)

Art. 15 (Lavoro part-time)

Art. 16 (Cessione servizi)

Art. 17 (Tredicesima mensilità)

Art. 18 (Indennità redazionale)

Art. 19 (Trasferimento)

Art. 20 (Ferie - Permessi straordinari - Aspettativa - Permessi sindacali)

Art. 21 (Matrimonio, unione civile e maternità)

Art. 22 (Malattia ed infortunio)

Art. 23 (Servizio militare)

Art. 24 (Risoluzione del rapporto)

Art. 25

Art. 26 (Passaggio di proprietà dell'azienda e cessazione)

Art. 27 (Indennità in caso di morte)

Art. 28 (Limiti di età)

Art. 29 (Rappresentanza sindacale)

Art. 30 (Rapporto tra informazione e pubblicità)

Art. 31 (Trattenuta delle quote sindacali e della quota di servizio)

Art. 32 (Commissione paritetica nazionale)

Art. 33 (Collegio per le conciliazioni delle controversie)

Art. 34 (Praticanti)

Art. 35 (Legittimi motivi di risoluzione del rapporto)

Art. 36 (Regolamento di disciplina)

Art. 37 (Assicurazione infortuni)

Art. 38

Art. 39

Art. 40

Art. 41 (Prestazioni previdenziali integrative)

Art. 42 (Assistenza sanitaria integrativa)

Art. 43 (Innovazioni tecnologiche)

Art. 44 (Norme transitorie e di attuazione)

Art. 45

Art. 46 (Validità e durata)

Allegato A Tabella dei minimi di stipendio

Allegato B Protocollo di consultazione sindacale nei casi di cessazione, riorganizzazione, ristrutturazione, stato di crisi

Regolamento per la disciplina dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nel settore giornalistico per le imprese di radiodiffusione sonora e televisiva in ambito locale, nelle imprese fornitrici di contenuti informativi operanti in ambito locale con tecnologia digitale e/o operanti attraverso canali satellitari in chiaro che non rappresentano ritrasmissione di emittenti nazionali, nei gruppi di emittenti e nei consorzi che effettuano trasmissioni di programmi in contemporanea (Syndications) e agenzie di informazione radiofonica e televisiva

## Parti Stipulanti

**16 novembre 2022**

Decorrenza: 1° gennaio 2023 Scadenza: 31 dicembre 2026

Coordinamento AERANTI-CORALLO

e

Federazione nazionale della stampa italiana (FNSI)

Note:

**Testo del c.c.n.l.**

## Art. 1

Il presente c.c.n.l. regola il rapporto di lavoro tra le imprese di radiodiffusione sonora e televisiva di ambito locale, nonché le imprese fornitrici di contenuti informativi operanti in ambito locale con tecnologia digitale e/o operanti attraverso canali satellitari in chiaro che non rappresentino ritrasmissione di emittenti nazionali; i gruppi di emittenti e i consorzi che effettuano trasmissioni di programmi in contemporanea (syndications); nonché le agenzie di informazione radiofonica e televisiva ed i lavoratori di cui all'art. 2 (di seguito denominati per brevità anche "tele-radio giornalista/i" o "lavoratore/i") che prestano attività giornalistica quotidiana con carattere di continuità, con vincolo di dipendenza e con gli obblighi di orario previsti dal successivo art. 7.

L'AERANTI-CORALLO, l'AERANTI, l'Associazione CORALLO, la FNSI si danno reciprocamente atto che il presente c.c.n.l. è stato stipulato tra le Organizzazioni di categoria e sindacali comparativamente più rappresentative su base nazionale per quanto riguarda il settore.

Le parti prendono atto che la legge sull'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 (Qualifiche e retribuzione)

I minimi di stipendio sono quelli fissati nella tabella allegata al presente contratto per le seguenti categorie: tele-radio giornalista con meno di 24 mesi di attività lavorativa nel settore giornalistico; tele-radio giornalista con più di 24 mesi di attività lavorativa nel settore giornalistico; coordinatore redazionale.

a) E' tele-radio giornalista con meno di 24 mesi di attività lavorativa nel settore giornalistico colui che svolge attività giornalistica quotidiana con carattere di continuità per la produzione e elaborazione autonoma di notizie e servizi in testo e/o audio-video. Nell'organizzazione del lavoro tale soggetto è impegnato ad utilizzare, nell'ambito della propria attività, tutti i mezzi tecnici ed informatici propri della informazione radiotelevisiva.

b) E' tele-radio giornalista con oltre 24 mesi di attività nel settore giornalistico colui che svolge la propria attività professionale nell'ambito della struttura informativa di una delle imprese di cui al precedente art. 1 - tale soggetto svolge attività giornalistica quotidiana con carattere di continuità per la produzione e elaborazione autonoma di notizie e servizi in testo e/o audio-

video; lo stesso soggetto nell'organizzazione del lavoro è impegnato ad utilizzare, nell'ambito della propria attività, tutti i mezzi tecnici ed informatici propri della informazione radiotelevisiva.

c) E' considerato coordinatore redazionale il tele-radio giornalista al quale, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro redazionale ed in funzione della dimensione della struttura giornalistica aziendale, siano state eventualmente affidate, con apposita lettera di incarico, mansioni gerarchiche di coordinamento del lavoro redazionale, ivi compreso quello dei collaboratori esterni (co.co.co.) e dei liberi professionisti. Per l'esercizio delle mansioni di coordinatore redazionale, spetterà al lavoratore una indennità da concordarsi in sede aziendale e comunque non inferiore al 13% del minimo dello stipendio.

d) E' considerato vicecoordinatore redazionale il tele-radio giornalista al quale, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro redazionale ed in funzione della struttura giornalistica aziendale, siano state eventualmente affidate, con apposita lettera di incarico, le mansioni di coordinare il lavoro redazionale, in assenza del coordinatore e sulla base delle istruzioni dello stesso. Per l'esercizio delle mansioni di vicecoordinatore redazionale spetterà al lavoratore un'indennità da concordarsi in sede aziendale e comunque non inferiore al 5% del minimo dello stipendio.

e) Premesso che i Direttori sono chiamati a garantire l'autonomia delle singole testate, l'opera del tele-radiogiornalista nel corso dell'orario normale di lavoro potrà essere utilizzata, nel rispetto delle sue competenze professionali, anche per le eventuali testate on line prodotte dall'azienda, nonché per l'eventuale diffusione di contenuti tramite siti web e piattaforme social (ivi comprese, a titolo esemplificativo, l'attività di videomaker che realizza e trasforma immagini, sia foto che video, adattandole alla pubblicazione su internet e sulle piattaforme social, nonché l'attività di web editor che si occupa della buona consultabilità dei contenuti e facilita l'indicizzazione degli stessi sui motori di ricerca) fermo restando che la sua prestazione deve comunque svolgersi prevalentemente nella testata di appartenenza.

L'attività di cui al presente punto e) non comporta aumenti rispetto alla retribuzione prevista con riferimento al settore di appartenenza della impresa (impresa di radiodiffusione sonora operante via etere terrestre in ambito locale ovvero impresa televisiva di fornitore di servizi di media audiovisivi in ambito locale) nella quale opera il tele-radiogiornalista.

#### *Note a verbale*

1) Gli elementi della retribuzione mensile sono i seguenti:

- minimo contrattuale (comprensivo anche della ex indennità di contingenza);
- eventuali superminimi e compensi a carattere continuativo corrisposti mensilmente;

- eventuali aumenti periodici di anzianità;
- indennità dell'eventuale coordinatore redazionale;
- indennità del vicecoordinatore redazionale.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per ventisei il compenso mensile mentre la retribuzione oraria si ottiene dividendo il relativo importo per sei. I minimi di stipendio sono indicati nella tabella di cui all'Allegato A del presente contratto, tenendo conto della distinzione tra attività radiofonica e attività televisiva.

La tabella dei nuovi minimi è riportata in allegato al presente contratto sotto la lett. A).

2) Le parti, constatato che, ai sensi dell'art. 2 del contratto collettivo, il personale giornalistico è stato inquadrato in 2 categorie: il tele-radio giornalista con meno di 24 mesi di attività lavorativa nel settore giornalistico e il tele-radio giornalista con più di 24 mesi di attività lavorativa nel settore giornalistico, dopo aver preso atto che questa formulazione può ingenerare conflitti interpretativi anche in relazione al diverso "status" professionale degli interessati, hanno convenuto che la normativa debba essere interpretata correttamente come segue:

a) relativamente ai giornalisti professionisti e ai praticanti l'anzianità per il computo dell'attività lavorativa nel settore giornalistico decorre dalla data di iscrizione all'Albo professionale nel registro dei praticanti;

b) relativamente ai giornalisti pubblicisti nel computo dei 24 mesi di attività lavorativa nel settore giornalistico devono essere considerati esclusivamente i periodi per i quali l'interessato abbia svolto attività di lavoro giornalistico subordinato ai sensi di contratti collettivi di lavoro giornalistico, il tutto fermo restando quanto stabilito all'art. 34, 11° comma.

### **Art. 3 (Aumenti periodici di anzianità)**

Ai tele-radio giornalisti con oltre 24 mesi di attività nel settore giornalistico spetterà una maggiorazione dello stipendio mensile per ogni biennio di anzianità maturato presso la stessa azienda fino ad un massimo di sei scatti.

Tale maggiorazione sarà pari al 3% del minimo contrattuale della categoria di appartenenza e decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento di ogni biennio.

### **Art. 4 (Contratti a termine)**

Le assunzioni a termine sono disciplinate dalle norme di legge tempo per tempo vigenti.

Qualora per effetto di successioni di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro con lo stesso editore abbia superato complessivamente i trentasei mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, sarà possibile, per il giornalista interessato, sottoscrivere, sempre con lo stesso editore, un ulteriore successivo contratto a termine che potrà avere la durata massima di 12 mesi. La stipula di questo ulteriore contratto dovrà avvenire presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza della relativa Associazione regionale di stampa.

L'assunzione a tempo determinato in sostituzione di giornalisti in astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e successive modificazioni e integrazioni potrà avvenire anche con un anticipo fino a 2 mesi rispetto al periodo di inizio dell'astensione.

I tele-radio giornalisti assunti con contratto a termine non potranno complessivamente superare i seguenti limiti quantitativi rispetto agli assunti con contratto a tempo indeterminato in atto nell'azienda:

- da 1 a 20 dipendenti a tempo indeterminato fino a un massimo di 5 giornalisti a termine, fermo restando che il numero dei contratti a termine non potrà in ogni caso essere superiore al numero dei contratti a tempo indeterminato;
- oltre 20 dipendenti a tempo indeterminato fino a un massimo del 20% dei dipendenti a tempo indeterminato.

Sono esenti da tali limiti le fattispecie previste dall'art. 23 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

## Art. 5 (Assunzione e periodo di prova)

L'assunzione del tele-radio giornalista per i rapporti previsti dal presente contratto deve risultare da atto scritto rilasciato al momento della sua entrata in servizio.

Il documento relativo non è, comunque, elemento necessario per la costituzione del rapporto di lavoro.

Nella lettera di assunzione dovranno essere indicate la qualifica e la retribuzione del tele-radio giornalista.

All'atto dell'assunzione potrà essere convenuto per iscritto un periodo di prova non superiore a 3 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 tele-radio giornalista per il periodo di servizio prestato.

Quando il rapporto sia divenuto definitivo, il servizio prestato durante il periodo di prova verrà computato a tutti gli effetti nella determinazione della anzianità di servizio.

Il periodo di prova non è rinnovabile in alcun caso, neppure per intervenuti mutamenti nella direzione o nella proprietà della azienda.

## Art. 6 (Direttore)

La nomina del Direttore giornalistico di una testata dei soggetti di parte datoriale di cui al precedente art. 1 è comunicata dall'azienda alla rappresentanza sindacale dei tele-radio giornalisti, ove esistente, almeno 48 ore prima che il nuovo Direttore assuma la carica. In caso di assenza della Rappresentanza sindacale la comunicazione deve essere fatta ai tele-radio giornalisti dipendenti dell'azienda e all'Associazione regionale di stampa territorialmente competente.

Le facoltà del Direttore sono determinate da accordi da stipularsi tra azienda e Direttore, tali, in ogni caso, da garantire l'autonomia dei tele-radio giornalisti e da non risultare in contrasto con le norme sull'ordinamento sulla professione giornalistica e con quanto stabilito dal presente contratto.

Entro dieci giorni dal suo insediamento, il Direttore illustra all'assemblea dei tele-radio giornalisti dipendenti dell'azienda gli accordi di cui al comma precedente ed il programma politico-editoriale concordato con l'editore.

La retribuzione è definita e concordata tra l'azienda e il direttore.

## Art. 7 (Orario di lavoro)

Le parti concordano nel ritenere che l'esercizio dell'attività giornalistica rende difficile l'esatta determinazione del numero delle ore di lavoro e della loro distribuzione.

Per i lavoratori è fissato un orario di lavoro di massima di 36 ore settimanali suddiviso su cinque o sei giorni, secondo l'organizzazione del lavoro definita all'interno della testata.

Le ore di lavoro eccedenti le 36 ore di lavoro ordinario settimanale e fino alla 40<sup>a</sup> ora, saranno, se lavorate, retribuite con la paga base oraria senza maggiorazioni.

## Art. 8 (Lavoro straordinario)

La prestazione lavorativa ricompresa tra la 36<sup>a</sup> e la 40<sup>a</sup> ora dovrà essere richiesta nel rispetto delle linee editoriali concordate con il lavoratore per far fronte a particolari esigenze aziendali.

Sono pertanto considerate ore di lavoro straordinario quelle eccedenti la prestazione settimanale di 40 ore.

Tali prestazioni straordinarie dovranno essere richieste dall'editore e certificate dal Direttore e non potranno di norma superare le 22 ore mensili.



## Art. 9 (Riposo settimanale)

Il giornalista ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

La giornata di riposo non può coincidere con una festività infrasettimanale.

La giornata di riposo può, invece, non coincidere con la domenica.

In tale ultima circostanza al tele-radio giornalista spetterà una giornata di riposo compensativo da godere in altro giorno della settimana ed il lavoro domenicale sarà compensato con le maggiorazioni previste nell'art. 12, lett. e) ed f).

In ogni caso il tele-radio giornalista deve fruire di una giornata di riposo dopo sei giornate di lavoro consecutive.

A tal fine non vengono ricomprese nel calcolo delle sei giornate consecutive lavorative le festività infrasettimanali.

## Art. 10 (Festività)

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.

In sostituzione delle festività soppresse, di cui all'art. 1 della legge 5 marzo 1977, n. 54 ed a seguito del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, saranno concessi quattro giorni di permessi individuali retribuiti.

Tali giornate di permesso non saranno di norma fruite unitamente alle ferie e verranno godute entro l'anno compatibilmente con le esigenze di servizio.

Per quanto riguarda la festività civile del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica, fermo restando che nessun compenso aggiuntivo compete nel caso di prestazione effettuata nel giorno di calendario del 4 novembre.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno solare, al lavoratore saranno riconosciuti permessi individuali retribuiti in numero pari alle festività religiose soppresse, che cadranno o saranno cadute

nella frazione dell'anno di servizio.

*Trattamento riservato ai tele-radio giornalisti in occasione delle festività di cui al 1° comma*

A) Il tele-radio giornalista che, nell'ambito del suo regime di orario, non lavora nelle festività di cui al punto b) e c) del presente articolo ha diritto:

- 1) alla normale retribuzione, senza alcun altro compenso per la festività, se la festività non coincide con la domenica;
- 2) se la festività coincide con la domenica, ad  $1/26^{\circ}$  della normale retribuzione mensile, in aggiunta alla stessa.

## Art. 11 (Lavoro notturno)

E' 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. 12.

## Art. 12 (Lavoro domenicale, festivo 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 t.f.r.

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

## Art. 13 (Rapporti plurimi)

Il tele-radio giornalista quando sia stato assunto per prestare esclusivamente la sua opera non potrà assumere altri incarichi senza esserne autorizzato per iscritto dall'editore, d'accordo con il Direttore.

Se al tele-radio giornalista non assunto in esclusiva sia, in costanza del rapporto, richiesta la prestazione esclusiva, sarà dovuto un superminimo non inferiore al 10% da calcolarsi sul minimo di stipendio, salva la facoltà del medesimo di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alle indennità di licenziamento (trattamento di fine rapporto ed indennità sostitutiva del preavviso).

In ogni caso il tele-radio giornalista non potrà assumere incarichi in contrasto con gli interessi morali e materiali dell'azienda alla quale appartiene. Fatti salvi questi interessi, il lavoratore potrà manifestare le proprie opinioni attraverso altri mezzi informativi a carattere culturale, religioso, politico o sindacale.

## Art. 14 (Modifiche, cessione e pubblicazione di articoli)

Modifiche ed integrazioni sostanziali ad ogni servizio firmato devono essere apportate con il consenso dell'autore, sempre che sia reperibile; il servizio non dovrà comparire firmato nel caso in cui le modifiche siano apportate senza l'assenso del tele-radio giornalista.

L'articolista può pubblicare in volume gli articoli inviati - compresi i testi dei servizi radiotelevisivi - siano o non siano stati retribuiti, tre mesi dopo la consegna dell'ultimo della serie, anche se non trasmessi dalla testata alla quale erano destinati.

## Art. 15 (Lavoro part-time)

### *Lavoro part-time*

Il lavoro a tempo parziale è disciplinato dalle norme di legge tempo per tempo vigenti.

Con accordo fra azienda e lavoratore, sentito il Direttore, è consentita la trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale anche per un periodo predeterminato.

L'assunzione a tempo parziale, ovvero la trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, deve risultare da atto scritto con l'indicazione della distribuzione concordata dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Tale distribuzione potrà essere soggetta a revisione qualora si determinino specifiche esigenze tecniche, produttive o organizzative.

Il lavoro a tempo parziale può svolgersi anche con prefissione del termine di scadenza e riferirsi ad un numero predeterminato di giornate lavorative da effettuarsi in un determinato arco di tempo.

Nell'ipotesi di lavoro a tempo parziale orizzontale, in presenza di esigenze organizzative produttive, può essere richiesto lo svolgimento di lavoro supplementare nel limite del 25% dell'orario normale concordato. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione del 19% della retribuzione oraria.

Ai lavoratori a tempo parziale sono applicati i trattamenti economici e normativi previsti dal presente c.c.n.l. per i lavoratori a tempo pieno secondo il criterio della proporzionalità all'orario di lavoro concordato.

## Art. 16 (Cessione servizi)

La cessione sistematica di servizi giornalistici a più testate appartenenti a differenti editori darà luogo per la durata della stessa ad un maggior compenso nella misura del 10% del minimo di stipendio.

Tale maggiore compenso non sarà però computabile ad alcun effetto e nessuna indennità sarà dovuta al termine della cessione.

Per la cessione di singoli servizi sarà dovuto al lavoratore un equo compenso da concordarsi in sede aziendale e comunque non inferiore a euro 7,75 per servizio.

La cessione occasionale di servizi può avvenire soltanto previa autorizzazione del lavoratore interessato.

### *Note a verbale*

1) L'obbligo del pagamento del compenso è subordinato all'utilizzazione economica da parte della azienda del servizio originale del tele-radio giornalista.

2) La maggiorazione di cui sopra non si applica quando le testate giornalistiche siano riferibili ad un unico soggetto ovvero a soggetti collegati o controllati ex art. 2359 cod. civ. ovvero a persone fisiche aventi partecipazioni corrispondenti alle quote di collegamento o di controllo ex art. 2359 cod. civ.

3) La maggiorazione di cui sopra non si applica ai gruppi di emittenti e consorzi che effettuano trasmissioni di programmi in contemporanea ai sensi dell'art. 29 del D.Lgs. 31 luglio 2005, n. 177 (cosiddette syndication) per la cessione di servizi alle altre emittenti delle syndication; la maggiorazione non si applica infine alle agenzie di informazione radiotelevisiva.

## Art. 17 (Tredicesima mensilità)

I lavoratori, compresi quelli con contratto part-time, hanno diritto nel mese di dicembre ad una tredicesima mensilità, l'ammontare della quale dovrà essere pari a 30/26esimi della retribuzione mensile.

I nuovi assunti che abbiano superato il periodo di prova hanno diritto a tanti dodicesimi della tredicesima mensilità quanti sono i mesi intercorsi dalla data di assunzione al 31 dicembre.

Coloro che cessano di appartenere all'azienda, salvo che siano in periodo di prova, hanno diritto a tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per i mesi lavorati nel corso dell'anno prima della risoluzione del rapporto.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno da considerare come mese intero.

## Art. 18 (Indennità redazionale)

Ai tele-radio giornalisti sarà corrisposta al 30 giugno una indennità redazionale pari a € 258,23.

Le modalità di corresponsione dell'indennità redazionale sono conformi a quelle stabilite per la tredicesima mensilità.

L'indennità redazionale non è computabile nel calcolo di tutti gli istituti retributivi contrattuali diretti ed indiretti (tredicesima, ferie, festività, ecc.) eccezione fatta per il t.f.r.

## Art. 19 (Trasferimento)

Salvo patti contrari, il tele-radio giornalista assunto per prestare servizio in un determinato comune non può essere trasferito di sede in un altro comune che si trovi ad una distanza superiore di 60 km dal luogo di assunzione, se non nel rispetto delle disposizioni dell'[art. 2103](#) cod. civ.

In caso di trasferimento effettuato a termini del presente c.c.n.l., o comunque accettato dal tele-radio giornalista, spetterà al medesimo il rimborso delle spese preventivamente concordate con l'azienda per sé, per le persone di famiglia, per la mobilia ed il bagaglio, oltre ad una indennità pari ad un mese e mezzo di retribuzione e 4 giorni di permesso retribuito.

Sul trasferimento - ad una distanza superiore di 60 km dal luogo di assunzione - quando non vi sia consenso dell'interessato, in caso di mancata sussistenza delle condizioni di cui all'[art. 2103](#) del cod. civ., sarà obbligatorio sentire il parere del comitato o del fiduciario di redazione e, in caso di loro assenza, della competente Associazione Regionale di Stampa.

## Art. 20 (Ferie - Permessi straordinari - Aspettativa - Permessi sindacali)

### *Ferie*

I tele-radio giornalisti hanno diritto, per ogni anno di servizio prestato, ad un periodo di ferie retribuito di 26 giorni lavorativi.

Nelle aziende in cui l'orario settimanale di lavoro si articola su 5 giorni lavorativi anziché sei, il sesto giorno ai fini dell'applicazione della presente normativa va considerato comunque come giorno lavorativo.

L'epoca delle ferie è stabilita di massima tra il 1° maggio e il 31 ottobre.

Le festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nel periodo delle ferie daranno diritto al godimento di altrettanti giorni di ferie o al pagamento del relativo trattamento economico a scelta dell'azienda.

Nel caso di richiamo in servizio dalle ferie il lavoratore ha diritto al rimborso da parte dell'azienda delle spese sostenute.

Al lavoratore che non abbia maturato l'anno di anzianità nel periodo normale di ferie, il godimento delle ferie medesime dovrà essere riconosciuto in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestato.

Nel caso di dimissioni o di licenziamento al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate a questi effetti come mese intero. Il periodo di malattia o infortunio non inferiore a 7 giorni sopraggiunto durante le ferie ne interrompe il decorso.

### *Aspettativa*

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

Ai lavoratori che fossero chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali nazionali, regionali o provinciali si applica l'[art. 31](#) della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

### *Permessi sindacali*

Ai tele-radio giornalisti che ricoprono cariche negli Organi 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. Tali permessi saranno concessi anche ai lavoratori che fanno parte degli Organi direttivi dell'INPGI, della CASAGIT e degli Ordini professionali, in occasione delle riunioni dei medesimi.

Tali permessi non potranno comunque complessivamente superare dieci giorni annui.

#### *Permessi straordinari*

Nel caso di eventi luttuosi, riguardanti parenti di 1° o 2° grado, sarà concesso ai lavoratori un permesso straordinario della durata di 2 giorni elevabile a 3 giorni per eventi luttuosi verificatisi fuori dal comune sede di lavoro del lavoratore.

Ai tele-radio giornalisti con anzianità aziendale superiore a cinque anni, saranno concessi in aggiunta alle ferie, permessi straordinari retribuiti per complessivi tre giorni lavorativi all'anno.

I permessi straordinari richiesti dai tele-radio giornalisti e non goduti per esigenze aziendali potranno essere recuperati nell'anno successivo.

Nessun compenso sostitutivo è dovuto a coloro che rinuncino in tutto o in parte ai permessi straordinari.

## **Art. 21 (Matrimonio, unione civile e maternità)**

Ai lavoratori che contraggono matrimonio o unione civile è dovuto, in tale occasione, un congedo retribuito di 15 giorni di calendario. Nessun compenso sostitutivo è dovuto a coloro che rinuncino volontariamente a tutto o a parte di detto permesso.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio le lavoratrici hanno diritto alla retribuzione intera, fatta deduzione di quanto percepiscono dagli istituti previdenziali per atti di previdenza ai quali l'azienda è tenuta per disposizione di legge. A particolare tutela della salute nella maternità, dall'inizio del periodo di gravidanza è diritto della lavoratrice (con relativa certificazione ginecologica secondo le norme di legge) di essere adibita ad adeguate mansioni prive di fonti di rischio tecniche.

Secondo le disposizioni di legge i congedi parentali potranno essere richiesti e concessi anche calcolandoli su base oraria.

Per quant'altro non previsto dal presente articolo valgono le disposizioni di legge.

## **Art. 22 (Malattia ed infortunio)**

In caso di infortunio o malattia riconosciuta ai lavoratori e ai praticanti, sarà conservato il posto sino alla raggiunta idoneità al lavoro con corresponsione della retribuzione intera per i primi 6 mesi di assenza, di metà di essa per i

successivi 6 mesi ed alla conservazione del posto senza retribuzione per altri 3 mesi.

In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 15 mesi.

Entro il citato periodo di 15 mesi il lavoratore ha diritto di ottenere, su richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di dodici mesi.

Durante il periodo di tale aspettativa si realizza una sospensione del rapporto di lavoro che non dà diritto alla maturazione di alcun istituto contrattuale.

In caso di permanente inidoneità fisica al lavoro constatata ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento di liquidazione stabilito dal presente c.c.n.l. (t.f.r. e trattamento sostitutivo del preavviso).

L'assenza per malattia o infortunio deve essere comunicata immediatamente, salvo casi di giustificato impedimento.

Il tele-radio giornalista è tenuto a recapitare presso l'azienda entro il termine di tre giorni il certificato medico.

L'azienda ha diritto di far controllare, ai sensi dell'art. 5 della L. 20 maggio 1970, n. 300 l'idoneità al lavoro del tele-radio giornalista da parte di enti pubblici o istituti specializzati di diritto pubblico.

## Art. 23 (Servizio militare)

Fermo restando quanto disposto dalla legge 23 agosto 2004, n. 226 e sue successive mm. e ii., in caso di eventuale chiamata alle armi per assolvere gli obblighi di leva, si conferma il diritto del tele-radiogiornalista alla conservazione del posto senza percezione di stipendio né assegni di qualsiasi natura per tutta la durata della ferma.

Analogamente, in caso di richiamo alle armi il trattamento sarà quello stabilito dalle norme di legge tempo per tempo vigenti.

## Art. 24 (Risoluzione del rapporto)

### 1) *Indennità sostitutiva del preavviso*

In caso di risoluzione del rapporto costituito ai sensi del presente c.c.n.l. e non determinata per fatto o per colpa del tele-radio giornalista così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto, il lavoratore ha diritto ad una indennità sostitutiva del preavviso nelle seguenti misure:

a) 2 mesi di retribuzione per il tele-radio giornalista con oltre 24 mesi di attività lavorativa nel settore giornalistico;



b) 1 mese di retribuzione per il tele-radio giornalista con meno di 24 mesi di attività lavorativa nel settore giornalistico.

Il tele-radio giornalista, tranne i casi previsti dall'art. 26, non potrà abbandonare l'azienda senza dare un preavviso di due mesi. L'inosservanza di tale disposizione darà diritto all'azienda di avere un'indennità equivalente all'importo della retribuzione correlativa al periodo di preavviso per il quale è mancata la prestazione del lavoratore.

#### *Dichiarazione a verbale*

Le parti dichiarano di aver inteso convenire che, data la particolare natura del rapporto di lavoro giornalistico, in caso di recesso per "giustificato motivo" ai sensi della legge 15 luglio 1966, n. 604 da parte dell'azienda, è da escludersi, la possibilità di un periodo di preavviso lavorato per il lavoratore e che quindi, nel caso predetto, oltre al trattamento di fine rapporto di cui al paragrafo successivo, è dovuta, a totale tacitazione di ogni competenza per cessazione del rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso nella misura integrale ed inderogabile stabilita dal presente articolo, qualunque sia - superato l'eventuale periodo di prova - l'anzianità di servizio del tele-radio giornalista.

Con la corresponsione delle predette indennità il rapporto si intende risolto a tutti gli effetti dalla data della comunicazione della disdetta da parte dell'azienda.

#### *2) Trattamento di fine rapporto*

In caso di risoluzione del rapporto, costituito ai sensi del presente c.c.n.l., il tele-radio giornalista ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

## **Art. 25**

Per il calcolo del trattamento di fine rapporto si applicano le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.

Quando la cessazione del rapporto di lavoro giornalistico avvenga per licenziamento o per morte del prestatore d'opera, lo stipendio ed ogni altro assegno mensile fisso cessano con la fine del mese nel quale siano avvenuti il licenziamento o la morte.

Quando la risoluzione del rapporto dipenda da dimissioni la retribuzione cessa alla data delle dimissioni.

Il trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso devono essere versati entro la normale scadenza del pagamento delle retribuzioni in atto in azienda.

In caso di controversia sull'ammontare della liquidazione l'azienda verserà al lavoratore entro i termini di cui al comma precedente, la parte non contestata del trattamento dovuto.

In difetto di pagamento nel termine sopra indicato l'azienda, trascorsi i trenta giorni dalla data di cessazione del rapporto, è tenuta a corrispondere l'interesse del 5% annuo, comprensivo dell'interesse legale, sulla parte che non poteva essere ragionevolmente contestata.

#### *Nota a verbale*

Entro il 30 giugno di ogni anno l'azienda consegnerà a ciascun giornalista il prospetto relativo all'entità del trattamento di fine rapporto maturato al 31 dicembre dell'anno precedente.

## **Art. 26 (Passaggio di proprietà dell'azienda e cessazione)**

I trasferimenti di proprietà (cessione di azienda, ovvero di azioni o quote), che ai sensi di legge debbono essere comunicati all'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni, saranno comunicati, senza il rispetto di particolari formalità, entro 48 ore dall'avvenuta comunicazione alla predetta Autorità, dall'impresa ai lavoratori tramite il Comitato o il fiduciario di redazione, ovvero direttamente in caso di mancanza della rappresentanza sindacale.

Nel caso di passaggio di proprietà dell'impresa i diritti acquisiti dal tele-radio giornalista si intendono riconosciuti dal nuovo proprietario. Il passaggio non determina il diritto del lavoratore di ottenere la liquidazione.

Nel caso di cessazione dell'azienda per qualsiasi causa competono al lavoratore le indennità di licenziamento (trattamento di fine rapporto e indennità di mancato preavviso).

## **Art. 27 (Indennità in caso di morte)**

Nel caso di morte del tele-radio giornalista l'azienda sarà tenuta a versare alla scadenza del normale periodo di paga al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado, un'indennità pari a quelle che sarebbero spettate al lavoratore in caso di licenziamento nel giorno della morte (trattamento di fine rapporto ed indennità di mancato preavviso).

In mancanza delle persone indicate nel comma precedente l'indennità sarà attribuita secondo le norme della successione.

## Art. 28 (Limiti di età)

Il tele-radio giornalista che abbia raggiunto il 60° anno di età ed un'anzianità di servizio presso la stessa azienda di almeno sette anni, ha diritto di chiedere la risoluzione del rapporto con il pagamento delle indennità di licenziamento (trattamento di fine rapporto e indennità di mancato preavviso).

L'azienda può risolvere il rapporto di lavoro quando il giornalista abbia raggiunto il requisito anagrafico per accedere al pensionamento per vecchiaia, oppure anche prima di tale limite quando abbia maturato il diritto alla pensione anticipata a norma di legge ed abbia conseguito complessivamente l'anzianità contributiva previdenziale prevista dalle norme di legge tempo per tempo vigenti.

Nota: Considerato che il comma 103, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024" ha previsto - al fine di garantire la tutela delle prestazioni previdenziali in favore dei giornalisti - il trasferimento, con effetto dal 1° luglio 2022, della funzione previdenziale svolta dall'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani "Giovanni Amendola" (INPGI), limitatamente alla gestione sostitutiva, all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), anche per i giornalisti, i requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia ed alla pensione di anzianità sono quelli di cui alla disciplina generale prevista dal relativo ordinamento INPS.

## Art. 29 (Rappresentanza sindacale)

Nelle aziende che occupano più di quattro tele-radio giornalisti, per l'espletamento dei compiti di cui al presente articolo, la rappresentanza sindacale di tali tele-radio giornalisti è composta con i seguenti criteri:

- un fiduciario di redazione nelle imprese che occupino da oltre quattro fino a undici tele-radio giornalisti;
- un Comitato di redazione composto da due lavoratori di cui all'art. 1 nelle imprese che occupino da dodici a venti tele-radio giornalisti;
- un Comitato di redazione composto da tre lavoratori di cui all'art. 1 nelle imprese che occupino oltre venti tele-radio giornalisti.

E' compito del Comitato o del fiduciario di redazione:

- a) mantenere il collegamento con l'Associazione regionale di stampa e i giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti dipendenti dall'azienda;
- b) vigilare sull'applicazione esatta del presente contratto ed intervenire per l'osservanza delle norme di legislazione sociale;
- c) tentare la conciliazione delle controversie sorte tra le parti;

d) esprimere pareri e formulare proposte sulla struttura informativa dell'impresa e sull'organizzazione del lavoro;

e) esprimere pareri preventivi o formulare proposte sui nuovi programmi, iniziative di ristrutturazione aziendale, trasferimenti di impianti, ed ogni attività che investa la struttura dell'azienda e che, comunque, possa recare pregiudizio alle specifiche prerogative dei giornalisti. A tal fine l'editore e il Direttore convocano il Comitato di redazione o il fiduciario per fornire la relativa informativa e acquisire il parere al riguardo.

Nelle aziende che occupano meno di cinque tele-radio giornalisti i compiti di cui ai precedenti punti b) e c) sono affidati, su richiesta del singolo tele-radio giornalista, all'Associazione regionale di stampa competente per territorio, intendendosi per tale quella della sede operativa principale dell'emittente.

Per l'applicazione del comma d) avranno luogo incontri periodici tra Direttore e Comitato o fiduciario di redazione.

In coincidenza con il deposito del bilancio consuntivo annuale presso il Registro delle imprese, l'azienda ne consegnerà copia al fiduciario o al Comitato di redazione.

Il fiduciario o il Comitato di redazione, a richiesta del singolo lavoratore dipendente che ravvisi un pregiudizio alla propria funzione professionale, potrà, con carattere non vincolante, esprimere pareri e formulare proposte integrative al Direttore in tema di completezza dell'informazione anche in riferimento ai servizi di cronaca.

Il Comitato o il fiduciario di redazione sono eletti dall'assemblea di redazione alla quale partecipano con diritto di voto sia i tele-radio giornalisti con meno di 24 mesi di lavoro nel settore giornalistico, sia i tele-radio giornalisti con più di 24 mesi di lavoro nel settore giornalistico.

La nomina del Comitato o del fiduciario di redazione deve essere notificata all'azienda e alla Commissione paritetica nazionale. Il Comitato o il fiduciario di redazione durano in carica due anni. Il Comitato o il fiduciario di redazione uscenti possono essere rieletti.

#### *Nota a verbale*

Si conviene che il numero annuo dei permessi sindacali fruibili da ogni singolo componente del Comitato di redazione o dal fiduciario sarà contenuto nel numero massimo di 10 giorni.

Da tale limite sarà esclusa l'eventuale partecipazione, in qualità di delegato, al Congresso nazionale della FNSI solo per le aziende con un numero di lavoratori di cui all'art. 1 superiore a quattro unità.

Si conviene anche che i fiduciari o i componenti del Comitato di redazione dovranno aver cura di programmare la fruizione dei permessi sindacali avendo riguardo alle esigenze di servizio dell'azienda.

Eventuali controversie saranno portate all'esame congiunto - per una rapida soluzione - della Commissione paritetica nazionale di cui al successivo art. 32.

### *Comunicati sindacali*

Nell'ambito della funzione informativa delle emittenti radiotelevisive locali si consente all'impegno di diffondere i comunicati ufficiali della Federazione nazionale della stampa italiana, delle Associazioni regionali di stampa e delle rappresentanze sindacali dei giornalisti.

Il Comitato o il fiduciario di redazione possono chiedere almeno 3 ore prima la messa in onda del radio/telegiornale al Direttore, o a chi lo sostituisce, l'inserimento dei loro comunicati. L'eventuale dissenso sull'opportunità della diffusione sarà risolto d'intesa tra l'azienda interessata, eventualmente assistita su richiesta della stessa dall'AERANTI-CORALLO, e l'Associazione regionale di stampa competente per territorio, (intendendosi per tale quella della sede operativa principale dell'emittente) eventualmente assistita dalla FNSI.

Tali comunicati dovranno contenersi in limiti ragionevoli di spazio e riferirsi ai problemi sindacali dei tele-radio giornalisti. Il Direttore del giornale, sul contenuto di tali comunicati, dovrà limitarsi agli aspetti che investono la sua responsabilità di fronte alla legge.

### *Tutela sindacale*

Nelle aziende con oltre quindici tele-radio giornalisti i componenti del Comitato di redazione o i fiduciari non possono essere licenziati o trasferiti, in difetto di loro consenso, senza il nulla osta della Commissione paritetica nazionale.

Tale nulla osta verrà rilasciato entro il termine perentorio di 8 giorni dalla notifica della richiesta quando il provvedimento non dipenda dall'attività sindacale svolta.

La tutela prevista dai commi precedenti è estesa ai dirigenti delle Associazioni regionali di stampa, nonché ai componenti del Consiglio nazionale della Federazione nazionale della stampa italiana, in quanto delle suddette cariche o funzioni sia stata data preventiva formale notifica all'AERANTI-CORALLO nonché ad AERANTI e all'Associazione CORALLO.

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

## Art. 30 (Rapporto tra informazione e pubblicità)

Allo scopo di tutelare il diritto del pubblico a ricevere una corretta informazione le trasmissioni a carattere informativo devono essere chiaramente distinguibili dai messaggi pubblicitari.

I servizi radiotelevisivi realizzati dal tele-radio giornalista nell'ambito della sua normale attività giornalistica non possono essere utilizzati, nemmeno parzialmente, per la realizzazione di trasmissioni a carattere pubblicitario.

In caso di dissenso, al giornalista è riconosciuto il diritto di far ritirare, con la firma, la voce e l'immagine dal servizio già registrato.

Le parti riconoscono il diritto insopprimibile del giornalista a non vedere la propria firma, voce o immagine associate a servizi o notizie nei cui confronti abbia espresso motivato dissenso, con particolare attenzione ai casi in cui non sia stata possibile un'adeguata verifica delle fonti ed ai casi che mettano a repentaglio la deontologia professionale. Ove si pongano i casi di cui sopra per notizie o servizi da trasmettere in diretta, il giornalista può non andare in voce o in video purché esistano i tempi minimi necessari per la sua sostituzione.

Il giornalista non può comunque rifiutarsi di effettuare una prestazione professionale che non comporti in alcun modo la firma.

E' dovere dell'editore informare della natura delle trasmissioni in convenzione, le Rappresentanze sindacali o i tele-radio giornalisti, ove tali rappresentanze non sussistano.

Le trasmissioni informative o le rubriche giornalistiche realizzate da esterni in regime di convenzione (escluse comunque quelle realizzate da agenzie di stampa e di informazione radio-televisiva) vanno segnalate in modo chiaro come prodotti editoriali esterni precisando le generalità del committente.

## Art. 31 (Trattenuta delle quote sindacali e della quota di servizio)

### *Quote sindacali*

Le aziende, in quanto espressamente delegate per iscritto dai singoli tele-radio giornalisti, tratterranno sulla retribuzione mensile dei medesimi le quote sindacali destinate alle Associazioni regionali di stampa, nell'importo dalle stesse notificato.

Le aziende verseranno alle Associazioni di stampa destinatarie alla fine di ciascun mese le quote trattenute.

### *Quote di servizio*

Le aziende in quanto espressamente delegate per iscritto dai singoli lavoratori tratterranno sulla retribuzione mensile dei medesimi l'aliquota dello 0,30% a titolo di quota di servizio per assistenza contrattuale a favore delle Organizzazioni sindacali di categoria stipulanti e cioè la Federazione nazionale della stampa italiana e le Associazioni regionali di stampa.

La trattenuta di cui al precedente comma sarà versata dall'azienda alla CASAGIT Salute.

## Art. 32 (Commissione paritetica nazionale)

Le parti costituiscono una Commissione paritetica nazionale a cui è affidata la gestione applicativa e l'interpretazione del presente contratto.

La Commissione verificherà anche l'andamento dell'occupazione giornalistica nel settore dell'emittenza radiotelevisiva locale. Ad essa, pertanto, saranno comunicate dalle imprese le assunzioni di praticanti, nonché le assunzioni a termine e a tempo indeterminato di giornalisti e praticanti disoccupati.

La Commissione, nell'ambito di una politica di valorizzazione delle energie professionali del settore, potrà, anche in collaborazione con gli Organismi professionali, promuovere iniziative volte all'aggiornamento professionale dei giornalisti occupati nel settore.

## Art. 33 (Collegio per le conciliazioni delle controversie)

Le parti costituiscono un Collegio a livello nazionale per le conciliazioni delle vertenze individuali connesse al rapporto di lavoro, che sarà composto di tre membri di cui uno nominato dall'AERANTI-CORALLO, uno dalla FNSI ed uno, con funzioni di Presidente, nominato d'intesa tra l'AERANTI-CORALLO e la FNSI.

Il Collegio avrà il compito di promuovere un tentativo di composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo prima di adire le vie giudiziarie.

La parte, sia essa dipendente che datore di lavoro, interessata alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale di appartenenza.

L'Organizzazione sindacale deve, a sua volta, darne comunicazione all'altra parte interessata, all'Organizzazione contrapposta ed al Collegio per la conciliazione per mezzo di lettera raccomandata.

Il Collegio di conciliazione convoca le parti per il tentativo obbligatorio di conciliazione entro e non oltre quindici giorni dalla data di ricevimento della richiesta.

## Art. 34 (Praticanti)

Presso le imprese di cui all'art. 1 possono essere assunti praticanti ai sensi della L. n. 69/1963. I praticanti vengono inquadrati come tele-radio giornalisti con meno di 24 mesi di attività nel settore.

Tutti coloro che alla data di entrata in vigore del presente contratto svolgono nelle imprese di cui all'art. 1 attività di lavoro giornalistico, ivi compresi i soggetti assunti con la qualifica di telereporter e radioreporter (anche se iscritti all'Albo dei giornalisti, elenco pubblicisti) in base alla definizione contenuta nel contratto collettivo nazionale di lavoro di cui sono firmatari l'AERANTI-CORALLO, l'AERANTI e l'Associazione CORALLO e non siano iscritti nell'Albo come giornalisti professionisti, potranno svolgere la suddetta pratica.

L'azienda rilascerà apposita attestazione per permettere l'iscrizione nel registro dei praticanti.

Per i citati soggetti le eventuali differenze retributive riconducibili ai minimi tabellari verranno indicate separatamente, nel prospetto paga, con la voce di superminimo riassorbibile che avrà la caratteristica di poter essere riassorbito e conglobato nei futuri aumenti contrattuali stabiliti dal nuovo contratto collettivo; le parti convengono che la mancata iscrizione nel registro dei praticanti non preclude l'applicazione della parte economica e normativa ai soggetti di cui ai commi precedenti.

L'assunzione di nuovi praticanti dovrà essere comunicata dall'azienda all'Associazione regionale di stampa competente, al Consiglio regionale dell'Ordine, alla CASAGIT e alla Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 32, con lettera raccomandata entro 10 giorni; entro lo stesso termine di 10 giorni dovrà essere comunicata l'eventuale cessazione del rapporto.

Il praticante è tenuto ad informare l'impresa 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.

All'atto dell'assunzione i praticanti dovranno esibire all'impresa la prova documentata del periodo di pratica giornalistica eventualmente svolta presso altre aziende, corredandola del certificato di iscrizione all'albo professionale dei giornalisti - registro praticanti.

Ai fini della più compiuta formazione professionale, il praticante sarà:

- impiegato a rotazione in più servizi;
- affidato alla guida del Direttore o di altro tele-radio giornalista dallo stesso delegato.

In nessun caso potranno essere affidate mansioni direttive a praticanti.



Forme integrative di formazione professionale del praticante potranno essere attuate in sede dalle imprese o utilizzando qualificate strutture formative esterne private e pubbliche.

I praticanti hanno diritto al trattamento normativo ed economico previsto dal presente contratto con i seguenti adattamenti:

a) a permessi retribuiti per il tempo necessario a sostenere le prove per l'idoneità professionale prevista dagli ordinamenti sulla professione giornalistica. Tali permessi non potranno essere inferiori a 5 giorni in occasione delle prove orali;

b) a permessi retribuiti per complessivi giorni 8 per seguire i corsi di preparazione agli esami di idoneità professionale promossi dal Consiglio nazionale dell'ordine. Tali permessi saranno riconosciuti una sola volta;

c) ad un congedo matrimoniale di 15 giorni;

d) alla conservazione del posto per tre mesi nei casi di infortunio o malattia. Durante il primo mese avranno diritto alla intera retribuzione e per i successivi due mesi a metà della stessa;

e) in caso di dimissioni, il praticante non potrà abbandonare l'azienda senza dare il preavviso di un mese. L'inosservanza di tale disposizione darà diritto all'editore di avere una indennità equivalente all'importo della retribuzione correlativa al periodo di preavviso per il quale è mancata la prestazione del praticante. Spetterà comunque al praticante il trattamento di fine rapporto di cui al precedente punto.

Il praticante avrà diritto al trattamento contrattuale dovuto ai giornalisti professionisti dal giorno in cui darà comunicazione scritta all'impresa dell'avvenuto superamento della prova orale degli esami di idoneità professionale.

Il periodo di servizio prestato dal giornalista professionista nell'azienda, quale praticante, sarà computato agli effetti dell'indennità di licenziamento, della indennità redazionale, delle ferie e dei permessi straordinari.

#### *Nota a verbale*

Le parti, considerato che la comune volontà era quella di definire nel contratto collettivo due sole qualifiche, quella del tele-radio giornalista con meno di 24 mesi di attività lavorativa nel settore giornalistico e quella del tele-radio giornalista con più di 24 mesi di attività lavorativa nel settore giornalistico, e che ogni dipendente che svolge attività di natura giornalistica deve essere inquadrato nelle predette categorie, a prescindere dal suo "status" professionale, confermano che ai praticanti giornalisti assunti ai sensi del c.c.n.l. 3 ottobre 2000, deve essere applicato nella sua integrità il trattamento economico del tele-radio giornalista con meno di 24 mesi di attività nel settore,

che comprende, oltre ai minimi tabellari, anche le maggiorazioni per lavoro straordinario (art. 8), le maggiorazioni per il lavoro domenicale, festivo e notturno (art. 12), la 13ª mensilità (art. 17), l'indennità redazionale (art. 18).

## Art. 35 (Legittimi motivi di risoluzione del rapporto)

Nel caso di cambiamento dell'indirizzo politico della testata, ovvero di utilizzazione dell'opera del tele-radio giornalista tale da menomare la sua dignità professionale, questi potrà chiedere la risoluzione del rapporto di lavoro per fatto dell'editore e con conseguente diritto a percepire, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità di mancato preavviso a titolo risarcitorio.

Uguale diritto spetta al giornalista al quale, per fatti che comportino la responsabilità dell'editore, si sia creata una situazione incompatibile con la sua dignità.

## Art. 36 (Regolamento di disciplina)

Fermi restando gli obblighi, i doveri e i diritti fissati dalla legge 3 febbraio 1963, n. 69, che regolamenta 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.

In presenza di violazioni dei predetti obblighi, l'azienda 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.

### 2) *Rimprovero scritto*

In caso di violazione degli obblighi contrattuali e di legge.

### 3) *Multa (in misura non eccedente l'importo lordo di quattro ore di retribuzione)*

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.

### 5) *Licenziamento*

Il provvedimento del licenziamento potrà essere adottato in conformità con le disposizioni di legge per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore (giustificato motivo soggettivo) ovvero per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

L'azienda ha la facoltà di sospendere cautelamente dal servizio il lavoratore durante lo svolgimento del procedimento disciplinare, restando il diritto alla retribuzione per tutta la durata della sospensione cautelare.

## Art. 37 (Assicurazione infortuni)

Nel caso di infortunio sul lavoro o extra-professionale e nel caso di morte o di invalidità permanente per infarto del miocardio o ictus cerebrale non conseguente ad infortunio, tutti i giornalisti professionisti - o i loro aventi causa indicati nell'art. 4 del regolamento di attuazione di cui al successivo art. 40, ai quali è applicato il presente contratto, e la cui retribuzione non sia inferiore a quella contrattuale di tele-radio giornalista, nonché i praticanti hanno diritto al seguente trattamento:

- a) per il caso di morte € 92.962,24;
- b) per il caso di invalidità permanente totale € 108.455,95;
- c) per il caso di invalidità permanente parziale, un importo proporzionale all'indennità di cui alla lett. b), in base alla constatata riduzione della capacità lavorativa.

L'indennità di cui al precedente punto a) è maggiorata del 20% se l'evento si verifica in epoca compresa tra l'inizio del rapporto contrattuale ed il compimento del trentesimo anno di età; del 50% se si verifica tra l'inizio del trentunesimo anno ed il compimento del quarantacinquesimo anno di età; del 30% se si verifica tra l'inizio del quarantaseiesimo anno ed il compimento del cinquantacinquesimo anno di età. Al verificarsi dell'evento nelle stesse epoche sopra precisate, l'indennità di cui al precedente punto b) è, invece, maggiorata rispettivamente del 50%, ovvero del 30% o del 20%.

Se al momento dell'evento il lavoratore era coniugato e/o aveva figli di età inferiore ai diciotto anni in possesso dei requisiti previsti dall'art. 4 del predetto regolamento di attuazione, l'indennità dovuta in base ai commi precedenti, nel caso di morte o di invalidità permanente totale, è maggiorata del 10% per l'altro coniuge e per ciascuno dei figli minori suddetti, fino ad un massimo complessivo del 50% dell'indennità stessa.

Il diritto al trattamento assicurativo di cui sopra sorge per il giornalista professionista e per il praticante ed i loro aventi causa per gli infortuni che si verificano dal giorno dell'inizio del rapporto di lavoro contrattuale e sussiste

fino alla scadenza dei 15 mesi successivi alla data di cessazione del rapporto di lavoro suddetto.

L'importo dell'indennità prevista dal presente articolo sarà portato in detrazione di quella che il datore di lavoro fosse tenuto a corrispondere a titolo di risarcimento di danni nell'ipotesi di responsabilità per colpa.

## Art. 38

In sede aziendale potrà essere valutata l'opportunità di riconoscere ai tele-radio giornalisti addetti ai servizi di cronaca e ai servizi sportivi, un'assicurazione integrativa a totale carico dell'azienda per i danni riportati in attività di servizio o per causa di servizio, anche in conseguenza di attentati, aggressioni, sommosse, scioperi, manifestazioni di piazza, atti teppistici.

Fatte salve le condizioni di miglior favore la polizza deve coprire i danni alle cose di proprietà dell'interessato (con un massimale non inferiore ai 2/3 del loro valore fino alla concorrenza di € 2.065,83) e la sua eventuale invalidità temporanea con una indennità giornaliera fino a € 15,49.

## Art. 39

I trattamenti previsti dal precedente art. 37 saranno corrisposti per i giornalisti professionisti e per i praticanti in base alla disciplina prevista da norme, regolamenti e convenzioni tempo per tempo vigenti.

Per il finanziamento dei trattamenti previsti dal precedente art. 37 e degli oneri connessi, si conviene che i datori di lavoro verseranno, con le modalità previste dalla relativa disciplina, un contributo mensile di € 11,88 per ogni tele-radiogiornalista e praticante di cui allo stesso art. 37. La misura di tale contributo potrà essere rivista in relazione a comprovate esigenze di gestione. Per i ritardi, le omissioni e la disciplina contributiva in genere, valgono le disposizioni previste dalla relativa disciplina tempo per tempo vigente.

Nel caso di rapporti plurimi il contributo mensile potrà essere ripartito tra le aziende interessate.

## Art. 40

Per la valutazione delle invalidità e dei relativi gradi, nonché per la liquidazione delle indennità assicurate di cui al precedente art. 37, si applicano le tabelle e le norme del regolamento di attuazione deliberate dal Consiglio di amministrazione dell'INPGI d'intesa con la FNSI, ovvero le successive norme di cui alla relativa disciplina tempo per tempo vigente.

All'INPGI sono altresì deferiti, in collaborazione con la FNSI, gli adempimenti che derivano dal presente articolo e dai precedenti artt. 37 e 39.

## Art. 41 (Prestazioni previdenziali integrative)

I tele-radio giornalisti 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.

A decorrere dal mese successivo alla data di iscrizione al Fondo i datori di lavoro verseranno al Fondo per ogni tele-radio giornalista iscritto, assunto con contratto di lavoro subordinato, un contributo pari all'1% della retribuzione annua percepita dal lavoratore stesso. Il contributo a carico del lavoratore sarà pari allo 0,10% della retribuzione annua.

Quest'ultima percentuale dello 0,10% potrà essere elevata su richiesta del singolo lavoratore notificata all'azienda.

In occasione del versamento al Fondo dei contributi inerenti la retribuzione di dicembre, dovrà essere versata al Fondo medesimo la quota di accantonamento annuale per il t.f.r., tenendo conto delle previsioni di legge.

### *Dichiarazione a verbale*

In considerazione del fatto che il Fondo di pensione complementare dei giornalisti italiani è gestito da un Consiglio di amministrazione composto paritariamente dai rappresentanti dei giornalisti iscritti e dai rappresentanti dei datori di lavoro, nominati dalla Federazione italiana editori giornali, che insieme alla FNSI ha costituito il Fondo, la Federazione della stampa si impegna ad attivarsi nei confronti della FIEG perché sia riconosciuto il diritto di rappresentanza in Consiglio di amministrazione anche ad Aeranti-Corallo.

## Art. 42 (Assistenza sanitaria integrativa)

L'azienda tratterrà sulla retribuzione del tele-radiogiornalista, nonché su ogni altro compenso, indennità o assegno assoggettabile per legge a contribuzione percepito dal giornalista medesimo, il contributo contrattuale del 3,60%.

Il contributo contrattuale di cui sopra è destinato dalla FNSI ad assicurare l'erogazione di prestazioni sanitarie integrative del Servizio sanitario nazionale; a tale fine, il relativo importo è versato dalle aziende a CASAGIT Salute - Società nazionale di mutuo soccorso dei giornalisti italiani "Angiolo Berti" (ex "Cassa autonoma di assistenza integrativa dei giornalisti italiani Angiolo Berti") mediante versamento su conto corrente postale indicato dalla CASAGIT Salute medesima o con le diverse modalità che fossero successivamente concordate con le parti firmatarie del presente contratto.

Fatti salvi i diritti di azione della CASAGIT Salute, questa segnalerà all'Aeranti-Corallo nonché ad Aeranti e Associazione Corallo, per gli interventi che intendessero promuovere, gli eventuali ritardi nei versamenti; uguale

segnalazione sarà fatta in caso di ritardo o di mancato invio del modello di denuncia.

Per la denuncia alla CASAGIT Salute delle retribuzioni e delle relative trattenute per contributo contrattuale le aziende debbono valersi degli appositi moduli forniti dalla CASAGIT Salute; tali moduli devono essere trasmessi alla CASAGIT Salute entro 10 giorni dalla scadenza del relativo periodo di paga insieme con l'attestazione dell'avvenuto versamento degli importi trattenuti. Nei moduli da inviare alla CASAGIT Salute dovranno risultare anche i nominativi tenuti al versamento del contributo contrattuale, nonché le retribuzioni e le trattenute relative.

#### *Note a verbale*

1. Eventuali variazioni della misura del contributo contrattuale, stabilite dalla FNSI d'intesa con il Consiglio di Amministrazione della CASAGIT Salute, dovranno comunque essere concordate con l'Aeranti-Corallo nonché con Aeranti e Associazione Corallo per i relativi adempimenti delle aziende. Contestualmente al contributo contrattuale, a carico del singolo tele-radiogiornalista, ogni azienda provvederà, inoltre, a versare alla CASAGIT Salute un contributo, a suo carico, pari all'1% della retribuzione imponibile per ogni tele-radiogiornalista dipendente.

2. Eventuali modifiche alle disposizioni riguardanti la denuncia e il versamento del contributo contrattuale che fossero concordate dall'Aeranti-Corallo, dall'Aeranti, dall'Associazione Corallo, dalla FNSI e dalla CASAGIT Salute, saranno comunicate alle aziende almeno quattro mesi prima dell'entrata in vigore di tali nuove disposizioni.

3. Le aziende in quanto espressamente delegate tramite la CASAGIT Salute dai tele-radiogiornalisti con coniuge titolare di reddito proprio superiore agli importi annui stabiliti periodicamente dalla CASAGIT Salute, tratterranno sulla retribuzione dei giornalisti medesimi un contributo aggiuntivo mensile nella misura definita e comunicata alle aziende dalla CASAGIT Salute.

Le trattenute verranno operate a scadenze semestrali anticipate coincidenti con le retribuzioni di giugno e di dicembre di ciascun anno.

Il contributo aggiuntivo sarà trasmesso dalle aziende direttamente alla CASAGIT, entro sedici giorni dalla scadenza del periodo di paga e cioè entro il 16 luglio e il 16 gennaio con le stesse modalità previste per la corresponsione del contributo contrattuale.

Le aziende stesse, per la denuncia del contributo aggiuntivo, si avvarranno dei moduli forniti dalla CASAGIT e contenenti già le indicazioni degli importi da trattenere a ciascun dipendente.

#### *Comitato di coordinamento*

E' istituito un Comitato permanente di coordinamento, di cui fanno parte pariteticamente i rappresentanti di Aeranti-Corallo, FNSI e CASAGIT. Il Comitato ha il compito di esaminare le problematiche inerenti l'Assistenza sanitaria integrativa nel settore, anche in relazione agli aspetti contributivi, e di formulare al riguardo proposte operative al Consiglio di amministrazione della CASAGIT.

## Art. 43 (Innovazioni tecnologiche)

L'introduzione di nuovi sistemi tecnologici di produzione deve essere realizzata in condizioni ambientali e di lavoro idonee allo svolgimento dell'attività redazionale e deve essere preventivamente comunicata alla Rappresentanza sindacale dei tele-radio giornalisti, o in sua assenza, all'Associazione di stampa territorialmente competente. L'introduzione di nuovi sistemi tecnologici di produzione dovrà prevedere un periodo di addestramento professionale per tutti i tele-radio giornalisti interessati. Le spese per la formazione e l'addestramento saranno a carico dell'editore. Qualora l'addestramento si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, ai tele-radio giornalisti sarà riconosciuto il trattamento economico contrattuale per il lavoro straordinario.

L'utilizzo degli strumenti tecnologici dovrà comunque garantire la segretezza dei dati elaborati dal singolo tele-radio giornalista ed eventualmente raccolti dal CED aziendale, nonché l'inviolabilità della posta elettronica individuale.

In considerazione che in caso di violazione di norme sulla protezione dei dati personali e sulla tutela dei diritti di autore e dei diritti connessi, sia l'azienda, sia ogni singolo tele-radio giornalista possono essere sanzionati secondo le modalità di legge, l'azienda verificherà il rispetto delle norme stesse ponendo in essere tutte le procedure idonee e necessarie alla integrità del proprio sistema informativo previa adeguata informativa ai tele-radio giornalisti e redazione di specifico regolamento in tema di utilizzo delle dotazioni software/hardware/Internet e posta elettronica, cui ogni tele-radio giornalista dovrà attenersi.

Inoltre, i tele-radio giornalisti garantiscono il pieno rispetto del documento programmatico di sicurezza aziendale.

## Art. 44 (Norme transitorie e di attuazione)

Per quei giornalisti, ai quali - in applicazione del precedente [art. 44](#) di cui al c.n.l.g. AERANTI CORALLO-FNSI dell'8 marzo 2017 - è stata avviata la trasformazione degli istituti normativi ed in parte di quelli retributivi, continua a trovare applicazione la relativa disciplina contrattuale che di seguito si riporta:

### *A) Istituti retributivi*

Nei confronti di tali soggetti continuerà a trovare applicazione il trattamento di miglior favore previsto in campo retributivo fino alla naturale scadenza contrattuale.

In particolare, saranno mantenuti i livelli del minimo di retribuzione contrattuale, l'indennità redazionale, la tredicesima mensilità, le maggiorazioni previste per il lavoro notturno, festivo, straordinario, il numero dei giorni di ferie e permessi, l'istituto del preavviso e della relativa indennità sostitutiva, nonché la maturazione degli scatti di anzianità.

Successivamente alla predetta scadenza contrattuale, verranno applicati, in aggiunta ai trattamenti economici già maturati, gli eventuali miglioramenti che saranno stabiliti dal presente contratto collettivo sottoscritto dall'AERANTI-CORALLO, l'AERANTI, l'Associazione CORALLO e la FNSI, e successivi eventuali rinnovi di quest'ultimo.

#### *B) Istituti normativi*

Tutte le norme del presente contratto collettivo, ad eccezione degli istituti retributivi di cui alla precedente lett. A) troveranno immediata applicazione. Fermo restando quanto previsto alla precedente lett. A), tutti gli inquadramenti per i lavoratori in precedenza assunti ai sensi del c.c.n.l. FNSI-FIEG verranno adeguati agli inquadramenti del presente c.c.n.l. Al fine di dare esecuzione al presente art. 44, le imprese di parte datoriale di cui all'art. 1 del presente contratto che occupino lavoratori ai quali viene applicato il contratto collettivo FNSI-FIEG, a seguito dell'entrata in vigore del presente c.c.n.l. procederanno a redigere insieme a tali lavoratori un atto di ricognizione della posizione di ognuno degli stessi.

### **Art. 45**

Al fine di favorire lo sviluppo dell'attività informativa delle imprese, le parti convengono di promuovere iniziative comuni finalizzate a introdurre nuove norme in materia di sostegno delle emittenti radiotelevisive, impegnate nel ruolo informativo.

### **Art. 46 (Validità e durata)**

Fino al 31 dicembre 2022 trova applicazione il contratto sottoscritto tra le parti in data 8 marzo 2017.

Il presente contratto ha validità dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2026.

Alla sua scadenza le parti procederanno alla rinnovazione del contratto quadriennale.



## Allegato A Tabella dei minimi di stipendio

<i>Qualifiche</i>	<i>Minimi di stipendio (da maggio 2018)</i>	<i>Minimi di stipendio (da marzo 2023)</i>	<i>Minimi di stipendio (da marzo 2024)</i>
Tele-radio giornalista TV con oltre 24 mesi di attività lavorativa nel settore giornalistico	2.015,55	2.065,55	1.470,58
Tele-radio giornalista radio con oltre 24 mesi di attività lavorativa nel settore giornalistico	1.585,13	2.065,55	1.685,13
Tele-radio giornalista con meno di 24 mesi di attività lavorativa nel settore giornalistico	1.420,58	1.470,58	1.685,13

## Allegato B Protocollo di consultazione sindacale nei casi di cessazione, riorganizzazione, ristrutturazione, stato di crisi

Tra

AERANTI-CORALLO

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. 29, nonché tramite Aeranti-Corallo 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. 29, nonché tramite Aeranti-Corallo 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 radio-tele 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. 24 (comma 1) del D.Lgs. n. 148 del 14 settembre 2015.

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 applicazione dell'art. 28 del contratto collettivo, 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 tele-radio 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. 15 del presente contratto e dell'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 tele-radiogiornalisti; 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. 32 del contratto.

Qualora l'azienda abbia fatto ricorso alla Cassa integrazione a zero ore, richiamerà 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.

### *Norma transitoria*

Nelle aziende che siano sottoposte a procedure di liquidazione giudiziale o di altri strumenti di regolazione della crisi ai sensi del decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14 (Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza) l'applicazione degli aumenti dei minimi decorrenti da marzo 2023 e successivi dovrà essere concordata tra l'Azienda e i lavoratori.

**Regolamento per la disciplina dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nel settore giornalistico per le imprese di radiodiffusione sonora e televisiva in ambito locale, nelle imprese fornitrici di contenuti informativi operanti in ambito locale con tecnologia digitale e/o operanti attraverso canali satellitari in chiaro che non rappresentano ritrasmissione di emittenti nazionali, nei gruppi di emittenti e nei consorzi che effettuano trasmissioni di programmi in contemporanea (Syndications) e agenzie di informazione radiofonica e televisiva**

#### DECORRENZA E DURATA

##### **Art. 1**

Il presente regolamento ha validità dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2026.

Il regolamento si intende successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta da una delle parti, tre mesi prima della scadenza.

#### INSTAURAZIONE RAPPORTO DI COLLABORAZIONE

##### **Art. 2**

L'instaurazione di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa sarà effettuato secondo le norme di legge.

Il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

- 1) data di inizio e tipo di prestazione richiesta;
- 2) la durata del rapporto di collaborazione nel caso sia a tempo determinato;
- 3) il corrispettivo pattuito con gli eventuali rimborsi spese;
- 4) il nome e cognome e/o la ragione sociale dell'azienda, l'indirizzo, il codice fiscale, nonché tutti quei dati previsti dalla legge;
- 5) i dati identificativi del collaboratore.

## TRATTAMENTO ECONOMICO

### **Art. 3**

Il corrispettivo del collaboratore viene concordato liberamente tra le parti.

Il compenso potrà essere quantificato complessivamente per tutta la durata e natura del contratto o potrà prevedere delle forme di pagamento mensile.

In occasione del pagamento dei corrispettivi verranno emesse da parte del collaboratore idonee ricevute fiscali con l'indicazione delle ritenute di legge (fiscali, previdenziali, assicurative).

Qualora le prestazioni concordate siano almeno 6 al mese il compenso lordo annuo non potrà essere inferiore a € 3.600.

In presenza di prestazioni professionali occasionali le aziende del settore si impegnano al pagamento dei compensi concordati con il singolo collaboratore entro 30 giorni dall'avvenuta prestazione.

## NORME SULL'UTILIZZAZIONE DEL LAVORO AUTONOMO

### **Art. 4**

I servizi e le prestazioni, comunque definite, del collaboratore dovranno essere messi in onda con la firma dell'autore, salvo patto contrario precedentemente concordato.

Modifiche ed integrazioni ad ogni servizio dovranno essere apportate con il consenso dell'autore.

## RESPONSABILITÀ CIVILE

### **Art. 5**

Ai collaboratori dovrà essere garantita, in relazione della prestazione richiesta, la copertura assicurativa per eventuali danni di cui siano chiamati a rispondere in sede civile a seguito di azioni giudiziarie di risarcimento correlate agli articoli oggetto della prestazione stessa.

## COLLEGIO PER LA CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE

### **Art. 6**

Le parti costituiscono un Collegio a livello nazionale per le conciliazioni delle controversie di natura economico-normativa che dovessero sorgere tra i collaboratori e le singole aziende in relazione all'applicazione del presente regolamento. Tale Collegio sarà composto di tre membri di cui due di nomina delle singole parti ed uno, con funzioni di Presidente, nominato d'intesa tra le parti stesse.

Il Collegio avrà il compito di promuovere un tentativo di composizione delle vertenze prima di adire le vie giudiziarie.

Ciascuna parte interessata alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale di appartenenza.

L'Organizzazione sindacale deve, a sua volta, darne comunicazione all'altra parte interessata, all'Organizzazione contrapposta ed al Collegio per la conciliazione per mezzo di lettera raccomandata.

Il Collegio di conciliazione convoca le parti per il tentativo obbligatorio di conciliazione entro e non oltre quindici giorni dalla data di ricevimento della richiesta.

© Copyright Wolters Kluwer  
Italia s.r.l.

19 Giugno 2024