Federazione Nazionale della Stampa Italiana Unione Stampa Periodica Italiana CONTRATTO COLLETTIVO PER LA REGOLAMENTAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO DI NATURA GIORNALISTICA NELLE TESTATE PERIODICHE DI INFORMAZIONE A DIFFUSIONE LOCALE, NELLE TESTATE A DIFFUSIONE NAZIONALE NO PROFIT, NELLE TESTATE ON LINE PREVALENTEMENTE LOCALI ✲ ✲ ✲ ✲ ✲ ACCORDO PER LA REGOLAMENTAZIONE DELLE PRESTAZIONI LAVORATIVE DEI GIORNALISTI IN REGIME DI LAVORO AUTONOMO O PARA-SUBORDINATO 1° giugno 2018 - 31 maggio 2020	Federazione Nazionale della Stampa Italiana Associazione Nazionale della Stampa Online Federazione Italiana Settimanali Cattolici CONTRATTO COLLETTIVO PER LA REGOLAMENTAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO DI NATURA GIORNALISTICA NELLE TESTATE PERIODICHE DI INFORMAZIONE A DIFFUSIONE LOCALE E NELLE TESTATE ON LINE PREVALENTEMENTE LOCALI ✲ ✲ ✲ ✲ ✲ ACCORDO PER LA REGOLAMENTAZIONE DELLE PRESTAZIONI LAVORATIVE DEI GIORNALISTI IN REGIME DI LAVORO AUTONOMO E PARA-SUBORDINATO 1° luglio 2021 – 30 giugno 2024
In Roma, il 24 maggio 2018 tra l'Uspi (Unione Stampa Periodica Italiana) rappresentata dal Presidente della Giunta esecutiva e Segretario generale Francesco Saverio Vetere, dal Vicesegretario Generale Sara Cipriani e dal Presidente Giorgio Zucchelli, dai Vicepresidenti Cesare Rotondo e Luca Lani e da Domenico Bellantoni, Luigi Bruzzano, Sergio Colombo, Angelo Di Rosa, Chiara Genisio, Roberto Massimo,	In Roma, il 30 giugno 2021 tra L'ANSO - Associazione Nazionale della Stampa Online, nella sua qualità di rappresentante a livello nazionale degli editori di testate giornalistiche online a carattere locale, rappresentata dal Presidente Marco Giovannelli; e

Fabrizio Milani Ravaglia, Salvatore Sangermano, assistiti da Daniele Longo, Irene Vitale e Vittorio Volpi e la Fnsi (Federazione Nazionale della Stampa Italiana) rappresentata dal Segretario generale Raffaele Lorusso, dal Presidente Giuseppe Giulietti e dai componenti della Giunta esecutiva Guido Besana, Paolo Butturini, Ezio Cerasi, Enrico Cocciulillo, Alessandra Costante, Anna Del Freo, Giuseppe Di Pietro, Silvia Garbarino, Mattia Motta, Carlo Muscatello, Carlo Maria Parisi, Daniela Scano, Giulio Todescan e da Monica Andolfatto (Venezia), Umberto Avallone (Potenza), Marco Baruffi (Perugia), Sandro Bennucci (Firenze), Girod Benoit (Aosta), Serena Bersani (Bologna), Rocco Cerone (Bolzano), Alessandra Costante (Genova), Giuseppe Di Pietro (Campobasso), Roberto Ginex (Palermo), Domenico Marcozzi (Pescara), Giuseppe Martellotta (Bari), Carlo Muscatello (Trieste), Lazzaro Pappagallo (Roma), Carlo Maria Parisi (Reggio Calabria), Paolo Perucchini (Milano), Piergiorgio Severini (Ancona), Claudio Silvestri (Napoli), Celestino Tabasso (Cagliari), Stefano Tallia (Torino), assistiti dal Direttore Giancarlo Tartaglia è stato sottoscritto	La FISC – Federazione Italiana Settimanali Cattolici**,** nella sua qualità rappresentante a livello nazionale delle testate giornalistiche cattoliche diocesane, rappresentata dal Presidente Mauro Ungaro e dalla Vice Presidente Chiara Genisio; e La FNSI - Federazione Nazionale della Stampa Italiana, nella sua qualità di Sindacato unico e unitario dei giornalisti italiani, organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa su base nazionale della categoria giornalistica, rappresentata dal Segretario generale Raffaele Lorusso, dal Presidente Giuseppe Giulietti e dai componenti della Giunta esecutiva: Guido Besana, Ezio Cerasi, Alessandra Costante, Anna Del Freo, Giuseppe Di Pietro, Vittorio Di Trapani, Cristiano Fantauzzi, Daniela Scano, Claudio Silvestri, Massimo Alberizzi, Paola FicheraLorenzo Basso, Mattia Motta e Anna Russo e dai rappresentanti delle AA.RR.SS.: Monica Andolfatto (Venezia), Angelo Oliveto (Potenza), Marco Baruffi (Perugia), Sandro Bennucci (Firenze), Daniele Mammoliti (Aosta), Matteo Naccari (Bologna), Rocco Cerone (Bolzano), Fabio Azzolini (Genova), Giuseppe Di Pietro (Campobasso), Roberto Ginex (Palermo), Ezio Cerasi (Pescara), Giuseppe Martellotta (Bari), Carlo Muscatello (Trieste), Lazzaro Pappagallo (Roma), Andrea Musmeci (Reggio Calabria), Paolo Perucchini (Milano), Piergiorgio Severini (Ancona), Claudio Silvestri (Napoli), Celestino Tabasso (Cagliari), Silvia Garbarino (Torino), assistiti da Tommaso Daquanno e Giancarlo Tartaglia è stato sottoscritto

il seguente Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico per la regolamentazione delle prestazioni lavorative dei giornalisti professionisti e pubblicisti e dei praticanti in regime di lavoro subordinato nei casi e alle condizioni di seguito precisati.	il seguente Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico per la regolamentazione delle prestazioni lavorative dei giornalisti professionisti e pubblicisti e dei praticanti in regime di lavoro subordinato nei casi e alle condizioni di seguito precisati.
Art. 1 Il presente contratto regola il rapporto di lavoro di natura giornalistica svolto nelle testate periodiche di informazione a diffusione locale, nonché nelle testate a diffusione nazionale no profit, pubblicate anche on line, quando non siano collegate con aziende editrici di quotidiani o con gruppi editoriali che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo Fieg-Fnsi. Sono altresì escluse dall'applicazione del presente Contratto le aziende dell'emittenza radio televisiva e delle telecomunicazioni e le piattaforme digitali definite "over the top". Il presente contratto regola altresì il rapporto di lavoro di natura giornalistica svolto nelle testate on line, che pubblicano prevalentemente notizie locali (trasmesse mediante qualsiasi piattaforma e qualunque sia la loro periodicità) edite da aziende esclusivamente digitali, che non pubblicano quotidiani o periodici nazionali cartacei, né agenzie di stampa e che non siano comunque controllate o collegate con aziende editrici o gruppi editoriali nazionali che rientrano nel campo di applicazione del Contratto Collettivo Fieg-Fnsi. Le aziende editrici di testate periodiche non previste nel comma precedente potranno richiedere l'applicazione del presente contratto alla Commissione Paritetica Uspi-Fnsi di cui al successivo articolo 27, che dovrà esprimersi con parere unanime.	**Art. 1** Il presente CNLG regola il rapporto di lavoro di natura giornalistica svolto nelle testate periodiche di informazione a diffusione locale, pubblicate anche *on line*, purché - anche singolarmente - non costituiscano *network o franchising* e non risultino collegate su più aree geografiche. Il presente CNLG regola altresì il rapporto di lavoro di natura giornalistica svolto nelle testate di informazione esclusivamente *on line*, che pubblicano notizie locali purché - anche singolarmente - non costituiscano *network o franchising* e non risultino collegate su più aree geografiche, il tutto previa autorizzazione da parte della competente commissione paritetica nazionale, di cui al successivo art. 27; Sono escluse dall'applicazione del CNLG le testate, comprese quelle strutturate in network o franchising, collegate (anche tramite contratti di *service*s o di collaborazione esterna) con aziende editrici di quotidiani o periodici nazionali o con gruppi editoriali che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo Fieg-Fnsi. Così come sono altresì escluse dall'applicazione del presente CNLG le aziende dell'emittenza radio televisiva e delle telecomunicazioni e le piattaforme digitali definite "*over the top*" e le aziende ad esse collegate. Le aziende editrici di testate periodiche ed on line non rientranti nel perimetro sopra delineato - fatti salvi gli accordi di applicazione sottoscritti con le associazioni regionali di stampa

La legge su “Ordinamento della professione giornalistica del 3 febbraio 1963 n. 69” garantisce l’autonomia professionale dei giornalisti e fissa i contenuti della loro deontologia professionale specificando che “è diritto insopprimibile dei giornalisti la libertà di informazione e di critica, limitata dall’osservanza delle norme di legge dettate a tutela della personalità altrui ed è loro obbligo inderogabile il rispetto della verità sostanziale dei fatti, osservati sempre i doveri imposti dalla lealtà e dalla buona fede”.	territorialmente competenti - potranno richiedere l’applicazione del presente CNLG alla Commissione paritetica nazionale contrattuale di cui al successivo art. 27, che dovrà esprimersi con parere unanime. Le aziende, rientranti nel perimetro di applicazione di cui sopra, che applicheranno il presente CNLG dovranno comunque darne immediata comunicazione alla Commissione paritetica di cui all’art. 27, a cui dovrà altresì essere fornita la comunicazione aziendale delle nuove assunzioni effettuate in vigenza del presente contratto. La legge su “*Ordinamento della professione giornalistica del 3 febbraio 1963 n. 69*” garantisce l’autonomia professionale dei giornalisti e fissa i contenuti della loro deontologia professionale specificando che “*è diritto insopprimibile dei giornalisti la libertà di informazione e di critica, limitata dall’osservanza delle norme di legge dettate a tutela della personalità altrui ed è loro obbligo inderogabile il rispetto della verità sostanziale dei fatti, osservati sempre i doveri imposti dalla lealtà e dalla buona fede*”.
Art. 2 **ASSUNZIONE E PERIODO DI PROVA** L’assunzione del giornalista per i rapporti previsti ai sensi del successivo art. 3 deve risultare da atto scritto rilasciato al momento della sua entrata in servizio. All’atto dell’assunzione potrà essere convenuto per iscritto un periodo di prova non superiore a tre mesi. Durante tale periodo il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ciascuna delle parti senza preavviso e con la sola corresponsione del compenso dovuto al giornalista per il periodo del servizio prestato. Quando il rapporto sia divenuto definitivo, il servizio prestato durante il periodo di prova verrà	**Art. 2** **ASSUNZIONE E PERIODO DI PROVA** *Rimane come precedente*

computato a tutti gli effetti nella determinazione dell'anzianità di servizio. Il periodo di prova non è rinnovabile in alcun caso.	
Art. 3 **QUALIFICHE** Il rapporto di lavoro giornalistico nelle aziende editoriali di cui all'art. 1 si articola nelle seguenti qualifiche, cui è riconosciuto il trattamento minimo tabellare di cui all'allegato A): - Collaboratore della redazione - Redattore - Coordinatore - Praticante Collaboratore della redazione: si intende per collaboratore della redazione il giornalista, che, di norma, presta la sua opera all'esterno della redazione, non è tenuto ad una prestazione lavorativa quotidiana e non è vincolato all'osservanza di turni e di orari di lavoro. Redattore: si intende per redattore il giornalista, professionista o pubblicista, che presta la sua opera nella redazione con continuità, responsabilità di un servizio e vincolo di dipendenza. Sussiste continuità di prestazione allorquando il redattore assicura una prestazione continuativa non occasionale rivolta a soddisfare le esigenze formative e informative della testata. Sussiste vincolo di dipendenza allorquando l'impegno del redattore non venga meno in relazione agli obblighi legati alla specifica prestazione e alle esigenze di produzione. Sussiste responsabilità di un servizio allorquando al redattore sia affidata la responsabilità di uno specifico impegno lavorativo con carattere di continuità. Rientra in questa qualifica il redattore web per il quale si intende un giornalista iscritto all'OdG che oltre alla professionalità che lo	**Art. 3** **QUALIFICHE** Il rapporto di lavoro giornalistico nelle aziende editoriali di cui all'art. 1 si articola nelle seguenti qualifiche, cui è riconosciuto il trattamento minimo tabellare di cui all'allegato A): - Collaboratore fisso - Praticante - Redattore - 24 mesi - Redattore +24 mesi - Coordinatore **Collaboratore fisso**: si intende per collaboratore fisso il giornalista che, di norma, presta la sua opera all'esterno della redazione, non è tenuto ad una prestazione lavorativa quotidiana e non è vincolato all'osservanza di turni e di orari di lavoro. **Redattore** (con più o meno di 24 mesi di attività lavorativa nel settore giornalistico): si intende per redattore il giornalista, professionista o pubblicista, che presta la sua opera nella redazione con continuità, responsabilità di un servizio e vincolo di dipendenza. Sussiste continuità di prestazione allorquando il redattore assicura una prestazione continuativa non occasionale rivolta a soddisfare le esigenze formative e informative della testata. Sussiste vincolo di dipendenza allorquando l'impegno del redattore non venga meno in relazione agli obblighi legati alla specifica prestazione e alle esigenze di produzione. Sussiste responsabilità di un servizio allorquando al redattore sia affidata la responsabilità di uno specifico impegno lavorativo con carattere di continuità.

contraddistingue raccoglie una serie di ulteriori competenze tecniche proprie della redazione scritta e/o per immagine, dell'impaginazione, della titolazione, della pubblicazione, divulgazione e dell'analisi dei dati degli articoli su un mezzo di informazione digitale. Coordinatore: si intende per coordinatore il giornalista alle dirette dipendenze del direttore della testata, al quale, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro redazionale definito dal direttore ed in funzione della dimensione della struttura giornalistica aziendale siano affidate mansioni gerarchiche di coordinamento del lavoro redazionale, o al quale sia affidata la responsabilità della progettazione editoriale. **Nota a verbale** Le parti concordano che rientrano tra le mansioni affidabili al redattore web anche quelle del redattore digitale (*web editor*), che si occupa della buona leggibilità e facilita l'indicizzazione degli articoli sui motori di ricerca; del *videomaker* e del *web imagine editor*, che realizza e trasforma immagini (sia foto che video) adattandole alla pubblicazione su internet; del *social media e community manager*, che veicola i contenuti del giornale attraverso il canale dei differenti social network; dello sviluppatore digitale (*web developer*) che ricerca e sviluppa le soluzioni per incrementare performance e usabilità del sito; del *web designer* che si occupa del layout e stile grafico dei prodotti editoriali digitali.	Rientra in questa qualifica il **redattore web** per il quale si intende un giornalista iscritto all'OdG che oltre alla professionalità che lo contraddistingue raccoglie una serie di ulteriori competenze tecniche proprie della redazione scritta e/o multimediale, dell'impaginazione, della titolazione, della pubblicazione, divulgazione anche a mezzo delle piattaforme *social* e dell'analisi dei dati degli articoli su un mezzo di informazione digitale. **Coordinatore**: si intende per coordinatore il giornalista alle dirette dipendenze del direttore della testata, al quale, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro redazionale definito dal direttore ed in funzione della dimensione della struttura giornalistica aziendale siano affidate mansioni gerarchiche di coordinamento del lavoro redazionale, compreso il lavoro dei collaboratori e dei liberi professionisti di cui all'allegato D, o al quale sia affidata la responsabilità della progettazione editoriale. **Note a verbale** 1)Le parti concordano che rientrano tra le mansioni affidabili al redattore web, per le quali devono essere impiegati giornalisti iscritti all'Albo, anche quelle del redattore digitale (*web editor*), che si occupa della buona leggibilità e facilita l'indicizzazione degli articoli sui motori di ricerca; del *videomaker* e del *web imagine editor*, che realizza e trasforma immagini (sia foto che video) adattandole alla pubblicazione su internet; del *social media e community manager*, che veicola i contenuti del giornale attraverso il canale dei differenti social network; dello sviluppatore digitale (*web developer*) che ricerca e sviluppa le soluzioni per incrementare performance e usabilità del sito; del *web designer* che si occupa del layout e stile grafico dei prodotti editoriali digitali; dell'AI editor il quale si occupa della creazione di contenuti multimediali sviluppati grazie all'uso di applicativi di intelligenza artificiale a uso giornalistico e di

	informazione; del *fact checking* editor (o *debunker*) che si occupa di utilizzare tutti gli strumenti di software e di ricerca per combattere la disinformazione sul web e verificare le fonti delle produzioni giornalistiche della testata; del *data and visual editor* che crea contenuti giornalistici e di informazione utilizzando applicativi e software per la gestione dei dati; *dell'audio editor and moderator* che si occupa di realizzare contenuti a base audio (esempio: podcast e applicazioni per assistenti vocali) nell'ambito della produzione giornalistica e di informazione della testata, ma anche di curare la moderazione delle manifestazioni della testata nell'ambito del mondo dei social audio (reti sociali a base audio), come pure nei forum digitali; del *VR and AR editor* il quale si occupa della realizzazione di contenuti multimediali in realtà virtuale o aumentata; del Data Journalist, il giornalista che utilizza big data e open data per realizzare ricerche e inchieste giornalistiche. 2)Nell'ambito delle mansioni del coordinatore vi è anche il coordinamento e la distribuzione, secondo gli ordini di servizio ricevuti dal direttore, del budget economico finalizzato alle produzioni giornalistiche e di informazione multimediali dei collaboratori esterni alla redazione con affidamento solo in termini di esecuzione alla cura dei redattori. 3)Le parti concordano che rientrano tra le mansioni affidabili al coordinatore quelle di creazione del flusso di lavoro in smart working tramite la progettazione, con applicativi e software dedicati, di una vera e propria redazione virtuale (anche parziale) nel caso in cui esigenze specifiche di carattere organizzativo, logistico o sanitario implichino l'uso di questi processi editoriali. 4) Le parti confermano che, ai fini del presente contratto, la norma transitoria di cui all'art. 3 del CNLG FNSI-USPI del

Norma transitoria Salvo accordi tra le parti a livello aziendale, i giornalisti, professionisti o pubblicisti, che alla data di sottoscrizione del presente contratto avevano la qualifica di "collaboratore redazionale" ai sensi dell'art. 2 dell'accordo 30 marzo 2010, continueranno a mantenere la qualifica e il relativo trattamento.	24/05/2018, si considera decaduta. Pertanto i giornalisti, professionisti o pubblicisti, che alla data del 29 ottobre 2020 avevano la qualifica di "collaboratore redazionale" (ai sensi dell'art. 2 dell'accordo FNSI-USPI del 30 marzo 2010), assumono la qualifica – ed il relativo trattamento contrattuale - di "Collaboratore fisso" 5) Le parti, infine, constatato che, ai sensi del presente art. 3, il personale giornalistico è stato inquadrato in due categorie: il redattore con meno di 24 mesi di attività lavorativa nel settore giornalistico e il redattore 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 norma contrattuale 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 professionisti; b) relativamente ai giornalisti pubblicisti l'anzianità per il computo dell'attività lavorativa nel settore giornalistico decorre dalla data di iscrizione all'elenco dei pubblicisti dell'albo dei giornalisti.
Art. 4 **PRATICANTE** Nelle testate che abbiano i requisiti previsti dall'art. 34 della legge 3 febbraio 1963 n. 69 (Ordinamento della professione giornalistica) possono essere assunti come praticanti coloro che abbiano i requisiti richiesti dall'ordinamento professionale. L'assunzione del praticante deve essere comunicata dall'editore all'associazione regionale di stampa dove ha sede la testata entro 10 giorni. Il praticante è tenuto ad informare l'azienda dell'avvenuta modifica della sua posizione amministrativa presso l'ordine	**Art. 4** **PRATICANTE** 1)Nelle testate che abbiano i requisiti previsti dall'art. 34 della legge 3 febbraio 1963 n. 69 (Ordinamento della professione giornalistica) possono essere assunti come praticanti coloro che abbiano i requisiti richiesti dall'ordinamento professionale. L'assunzione del praticante deve essere comunicata dall'editore all'associazione regionale di stampa nel cui territorio ha sede la testata entro 10 giorni. Il praticante è tenuto ad informare l'azienda dell'avvenuta modifica della

professionale con particolare riferimento a retrodatazione di iscrizione, riconoscimento di periodi di praticantato non comunicati all'atto dell'assunzione, ecc. Ai fini della compiuta formazione professionale il praticante deve essere affidato alla guida di un giornalista tutor. Il praticante ha diritto a permessi retribuiti per il tempo necessario a sostenere le prove per l'idoneità professionale previste dall'ordinamento sulla professione giornalistica e a permessi per il tempo necessario a seguire i corsi di preparazione agli esami di idoneità professionale promossi dal Consiglio Nazionale dell'Ordine. Il praticante è tenuto a prestare la sua opera a tempo pieno ed ha diritto al minimo retributivo di cui all'allegato A). Avrà diritto al trattamento contrattuale dovuto ai giornalisti professionisti dal giorno in cui darà comunicazione scritta all'azienda dell'avvenuto superamento della prova orale degli esami di idoneità professionale.	sua posizione amministrativa presso l'ordine professionale con particolare riferimento a retrodatazione di iscrizione, riconoscimento di periodi di praticantato non comunicati all'atto dell'assunzione, ecc. Ai fini della compiuta formazione professionale il praticante deve essere affidato alla guida di un giornalista tutor. Il praticante ha diritto a permessi retribuiti per il tempo necessario a sostenere le prove per l'idoneità professionale previste dall'ordinamento sulla professione giornalistica e a permessi per il tempo necessario a seguire i corsi di preparazione agli esami di idoneità professionale promossi dal Consiglio Nazionale dell'Ordine. Il praticante è tenuto a prestare la sua opera a tempo pieno ed ha diritto al minimo retributivo di cui all'allegato A). Avrà diritto al trattamento contrattuale dovuto ai giornalisti professionisti dal giorno in cui darà comunicazione scritta all'azienda dell'avvenuto superamento della prova orale degli esami di idoneità professionale.
Art. 5 **ORARIO DI LAVORO** Le parti concordano che l'esercizio dell'attività giornalistica delle aziende editoriali rientranti nell'ambito di disciplina del presente contratto rende difficile l'esatta determinazione del numero delle ore di lavoro e della loro distribuzione. Per le qualifiche di cui all'art. 3, fatta eccezione per il collaboratore della redazione, è fissato un orario di 36 ore settimanali di massima, ripartite secondo le esigenze aziendali e sulla base degli obblighi specificatamente concordati al momento dell'assunzione e nel corso del rapporto di lavoro.	**Art. 5** **ORARIO DI LAVORO** Le parti concordano che l'esercizio dell'attività giornalistica delle aziende editoriali rientranti nell'ambito di disciplina del presente contratto rende difficile l'esatta determinazione del numero delle ore di lavoro e della loro distribuzione. Per le qualifiche di cui all'art. 3, fatta eccezione per il collaboratore della redazione, è fissato un orario di 36 ore settimanali di massima, ripartite secondo le esigenze aziendali e sulla base degli obblighi specificatamente concordati al momento dell'assunzione e nel corso del rapporto di lavoro. In ogni caso, ferme le previsioni di legge sugli orari di lavoro e sulle relative

Le ore di lavoro eccedenti le 36 ore di lavoro ordinario settimanale e fino alla 40ª saranno, se lavorate, retribuite con la paga base oraria senza maggiorazione. Nel caso in cui la testata abbia una versione sia cartacea sia online, su richiesta del Direttore, nel corso del normale orario di lavoro, l'opera del giornalista potrà essere utilizzata su entrambi i mezzi di pubblicazione.	pause, l'arco di impegno giornaliero deve essere contenuto nelle 10 ore. Le ore di lavoro eccedenti le 36 ore di lavoro ordinario settimanale e fino alla 38ª saranno, se lavorate, retribuite con la paga base oraria senza maggiorazione. Le ore di lavoro straordinario devono essere richieste e certificate dal direttore o dal proprio superiore gerarchico e non possono, di norma, superare le 22 ore mensili. Nel caso in cui la testata abbia una versione sia cartacea sia online, su richiesta del Direttore, nel corso del normale orario di lavoro, l'opera del giornalista potrà essere utilizzata su entrambi i mezzi di pubblicazione.
Art. 6 **DIRETTORE** E' competenza specifica del direttore fissare ed impartire le direttive del lavoro redazionale e dare le disposizioni necessarie al regolare andamento del servizio. Le facoltà del direttore della testata periodica sono determinate da accordi stipulati tra azienda e direttore, che devono, in ogni caso, garantire l'autonomia professionale dei giornalisti che lavorano nella testata cosi come previsto dall'art. 2 della legge 3 febbraio 1963 n. 69. La nomina del direttore della testata deve essere comunicata dall'editore alla	**Art. 6** **DIRETTORE** E' competenza specifica ed esclusiva del direttore fissare ed impartire le direttive politiche e tecnico-professionali del lavoro redazionale, stabilire le mansioni di ogni giornalista, adottare le decisioni necessarie per garantire l'autonomia della testata, stabilire gli orari di lavoro, proporre le assunzioni e, per motivi tecnico professionali, i licenziamenti dei giornalisti. È, inoltre, responsabilità del direttore vigilare sulla corretta gestione dei collaboratori esterni della testata Le facoltà del direttore della testata periodica sono determinate da accordi stipulati tra azienda e direttore, che devono, in ogni caso, garantire l'autonomia professionale dei giornalisti che lavorano nella testata cosi come previsto dall'art. 2 della legge 3 febbraio 1963 n. 69. La nomina del direttore della testata deve essere comunicata dall'editore alla

rappresentanza sindacale di cui al successivo art. 26 con priorità rispetto a qualunque comunicazione a terzi, almeno 24 ore prima che il direttore assuma l'incarico. La retribuzione del direttore è definita e concordata aziendalmente, tenendo conto dell'impegno professionale, della dimensione aziendale e dei trattamenti retributivi della redazione.	rappresentanza sindacale di cui al successivo art. 26 con priorità rispetto a qualunque comunicazione a terzi, almeno 24 ore prima che il direttore assuma l'incarico. La retribuzione del direttore è definita e concordata aziendalmente, tenendo conto dell'impegno professionale, della dimensione aziendale e dei trattamenti retributivi della redazione.
Art. 7 **MODIFICHE E PUBBLICAZIONE DEGLI ARTICOLI** Gli articoli sono normalmente pubblicati con la firma dell'autore, quando lo preveda l'organizzazione redazionale e comunque su decisione del direttore. Le modifiche e le integrazioni sostanziali agli articoli dei giornalisti dipendenti devono essere apportate con il consenso dell'autore. In caso di suo dissenso dovranno essere pubblicati senza la firma dell'autore stesso.	**Art. 7** **MODIFICHE E PUBBLICAZIONE DEGLI ARTICOLI** *Rimane come precedente*
Art. 8 **CONTRATTI A TERMINE** I contratti a termine sono consentiti nei limiti e con le modalità previsti dalle norme di legge tempo per tempo vigenti. Il giornalista che per effetto di più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 12 mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni di personale giornalistico a tempo indeterminato effettuate dall'editore entro i successivi 12 mesi. Quando per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro con lo stesso editore abbia superato complessivamente i 36 mesi, sarà possibile per il giornalista interessato, sottoscrivere con la stessa azienda un ulteriore contratto a termine che può avere la durata massima di 12 mesi. La stipula di questo ulteriore contratto dovrà avvenire	**Art. 8** **CONTRATTI A TERMINE** I contratti a termine sono consentiti nei limiti e con le modalità previsti dalle norme di legge tempo per tempo vigenti. Il giornalista che per effetto di più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 12 mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni di personale giornalistico a tempo indeterminato effettuate dall'editore entro i successivi 12 mesi. Quando per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro con lo stesso editore abbia superato complessivamente i 36 mesi, sarà possibile per il giornalista interessato, sottoscrivere con la stessa azienda un ulteriore contratto a termine che può avere la durata massima di 12 mesi. La stipula di questo ulteriore contratto dovrà

con l'assistenza della Associazione Regionale di Stampa territorialmente competente.	avvenire con l'intervento della Associazione Regionale di Stampa territorialmente competente.
Art. 9 **LAVORO A TEMPO PARZIALE** Il lavoro a tempo parziale è disciplinato dalle norme di legge tempo per tempo vigenti. Fatte salve le compatibilità con le esigenze di servizio organizzative e produttive i rapporti in atto a tempo pieno possono essere trasformati in rapporti a tempo parziale, anche per un periodo predeterminato, previo accordo tra azienda e giornalista. L'assunzione a tempo parziale e la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale di un rapporto di lavoro deve risultare da atto scritto. Ai giornalisti titolari di un rapporto di lavoro a tempo parziale sono applicati i trattamenti economici e normativi previsti dal presente contratto per i giornalisti a tempo pieno secondo i criteri di proporzionalità all'orario di lavoro concordato. Nell'ipotesi di lavoro a tempo parziale orizzontale, in presenza di esigenze organizzative e produttive, può essere richiesto lo svolgimento di lavoro supplementare. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione del 10% della retribuzione oraria del giornalista. In ogni caso le ore di lavoro supplementari devono essere richieste e certificate dal Direttore	**Art. 9** **LAVORO A TEMPO PARZIALE** Il lavoro a tempo parziale è disciplinato dalle norme di legge tempo per tempo vigenti. Fatte salve le compatibilità con le esigenze di servizio organizzative e produttive i rapporti in atto a tempo pieno possono essere trasformati in rapporti a tempo parziale, anche per un periodo predeterminato, previo accordo tra azienda e giornalista. L'assunzione a tempo parziale e la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale di un rapporto di lavoro deve risultare da atto scritto. Ai giornalisti titolari di un rapporto di lavoro a tempo parziale sono applicati i trattamenti economici e normativi previsti dal presente contratto per i giornalisti a tempo pieno secondo i criteri di proporzionalità all'orario di lavoro concordato, fatta salva la durata delle ferie. Nell'ipotesi di lavoro a tempo parziale orizzontale, in presenza di esigenze organizzative e produttive, può essere richiesto lo svolgimento di lavoro supplementare. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione del 10% della retribuzione oraria del giornalista. In ogni caso le ore di lavoro supplementari devono essere richieste e certificate dal Direttore
Art. 10 **AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ**	**Art. 10** **AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ** *Rimane come precedente*

Ai giornalisti assunti ai sensi dell'art. 3 del presente contratto spetta, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, una maggiorazione di anzianità aziendale dello stipendio mensile fino a un massimo di 7 scatti biennali. Tale maggiorazione sarà pari al 3% del minimo tabellare. Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Per i praticanti l'anzianità utile ai fini degli aumenti periodici inizierà a decorrere dalla data di comunicazione scritta all'azienda dell'avvenuto superamento della prova orale degli esami di idoneità professionale.	
Art. 11 **TREDICESIMA MENSILITA'** I giornalisti che ricoprono le qualifiche di cui agli artt. 3, 4 e 6 hanno diritto nel mese di dicembre ad una 13ª mensilità pari a trenta/ventiseiesimi della retribuzione mensile. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il giornalista avrà diritto a tanti dodicesimi della 13ª mensilità quanti sono i mesi decorsi dal 1 gennaio alla data di risoluzione del rapporto.	**Art. 11** **TREDICESIMA MENSILITA'** *Rimane come precedente*
Art. 12 **FERIE – PERMESSI - ASPETTATIVA** **Ferie** I giornalisti che ricoprono le qualifiche di cui all'art. 3 hanno diritto per ogni anno di servizio prestato ad un periodo di ferie retribuito di 26 giorni lavorativi. Per i praticanti di cui all'art. 4 il periodo di ferie retribuito è fissato in 24 giorni lavorativi all'anno. Al giornalista che non abbia maturato l'anno di anzianità il godimento delle ferie è riconosciuto in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestato.	**Art. 12** **FERIE – PERMESSI - ASPETTATIVA** **Ferie** I giornalisti che ricoprono le qualifiche di cui all'art. 3 hanno diritto per ogni anno di servizio prestato ad un periodo di ferie retribuito di 26 giorni lavorativi. Per i giornalisti che, matureranno un'anzianità, nella medesima azienda, superiore a 10 anni il periodo di ferie retribuite è aumentato a 30 giorni lavorativi. Per i praticanti di cui all'art. 4 il periodo di ferie retribuito è fissato in 24 giorni lavorativi all'anno. Al giornalista che non abbia maturato l'anno di anzianità il godimento delle ferie è riconosciuto in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestato

Permessi sindacali Ai giornalisti che ricoprono cariche negli organismi previsti dagli statuti della Federazione Nazionale della Stampa Italiana e delle Associazioni Regionali di Stampa federate o che risultino delegati ai congressi della categoria, oppure incaricati delle trattative sindacali, ovvero componenti la commissione esaminatrice per la prova di idoneità professionale, saranno concessi permessi retribuiti per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento di tali loro funzioni. Analoghi permessi saranno concessi anche ai giornalisti dipendenti che fanno parte degli organi direttivi dell'Inpgi, della Casagit e dei Consigli degli ordini professionali, in occasione della riunione dei medesimi. Tali permessi non potranno comunque superare 10 giorni annui.	**Permessi sindacali** A) Ai giornalisti che ricoprono cariche negli organismi previsti dagli statuti della Federazione Nazionale della Stampa Italiana e delle Associazioni Regionali di Stampa federate o che risultino delegati ai congressi della categoria, oppure incaricati delle trattative sindacali, ovvero componenti la commissione esaminatrice per la prova di idoneità professionale, saranno concessi permessi retribuiti per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento di tali loro funzioni. B) Analoghi permessi saranno concessi anche ai giornalisti dipendenti che fanno parte degli organi direttivi dell'Inpgi, della Casagit e dei Consigli degli ordini professionali, in occasione della riunione dei medesimi. Tali permessi non potranno comunque superare 10 giorni annui.
Permessi straordinari Nel caso di eventi luttuosi, riguardanti parenti, sarà concesso ai giornalisti interessati un permesso straordinario della durata di 2 giorni elevabile a 3 giorni per eventi luttuosi verificatisi fuori dal comune sede del lavoro del giornalista. Ai giornalisti con anzianità aziendale superiore a 5 anni, saranno concessi in aggiunta alle ferie, permessi straordinari retribuiti per complessivi 3 giorni lavorativi all'anno. I permessi straordinari richiesti e non goduti per esigenze aziendali potranno essere recuperati nell'anno successivo. Nessun compenso sostitutivo è dovuto a coloro che rinuncino a tutto o in parte ai permessi straordinari.	**Permessi straordinari** Nel caso di eventi luttuosi, riguardanti parenti e affini di primo e secondo grado, sarà concesso ai giornalisti interessati un permesso straordinario della durata di 3 giorni Ai giornalisti con anzianità aziendale superiore a 5 anni, saranno concessi in aggiunta alle ferie, permessi straordinari retribuiti per complessivi 3 giorni lavorativi all'anno. I permessi straordinari richiesti e non goduti per esigenze aziendali potranno essere recuperati nell'anno successivo. Nessun compenso sostitutivo è dovuto a coloro che rinuncino a tutto o in parte ai permessi straordinari.

Aspettativa Al giornalista che ne faccia richiesta per giustificati motivi, potrà essere concesso, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, un periodo di aspettativa non superiore a 6 mesi senza retribuzione. Ai giornalisti che fossero chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali nazionali o regionali si applica l'art. 31 della legge 20 maggio 1970 n. 300.	**Aspettativa** Al giornalista che ne faccia richiesta per giustificati motivi, potrà essere concesso, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, un periodo di aspettativa non superiore a 6 mesi senza retribuzione. Ai giornalisti che fossero chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali nazionali o regionali si applica l'art. 31 della legge 20 maggio 1970 n. 300. **Permessi per la FPC** Per garantire adeguati standard qualitativi, nonché per consentire ai giornalisti l'assolvimento dell'obbligo della Formazione Professionale Continua (FPC) necessaria al mantenimento dell'iscrizione all'Ordine dei giornalisti - compatibilmente con le esigenze aziendali - vengono riconosciuti 2 giorni l'anno di permesso retribuito straordinario di formazione, anche frazionabili in mezze giornate, per la partecipazione ai cosi di formazione obbligatoria previsti dalla legge.
Art.13 **RIPOSO SETTIMANALE** Il giornalista ha diritto ad una giornata di riposo settimanale, che non può coincidere con una festività infrasettimanale, nei modi previsti dalla legge alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento. La giornata di riposo settimanale può non coincidere, in considerazione del ciclo produttivo, con la domenica, fermo restando che il giornalista deve fruire di una giornata di riposo dopo 6 giornate di lavoro consecutive.	**Art.13** **RIPOSO SETTIMANALE** *Rimane come precedente*
Art.14 **FESTIVITA'** Sono considerati giorni festivi: a) le domeniche;	**Art.14** **FESTIVITA'** *Rimane come precedente*

b) le tre festività nazionali (25 aprile, 1° maggio e 2 giugno); c) le seguenti festività infrasettimanali: 1° gennaio, 6 gennaio, lunedì di Pasqua, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 dicembre, 26 dicembre e la ricorrenza del Patrono della città in cui ha sede l'impresa. Quest'ultima festività sarà spostata ad altro giorno, da stabilirsi fra le Organizzazioni competenti, quando la ricorrenza del Patrono coincida con altra festività infrasettimanale o nazionale.	
Art.15 **LAVORO NOTTURNO** È considerato lavoro notturno quello prestato tra le ore 23,00 e le ore 06,00. Le ore di lavoro notturne andranno maggiorate secondo le percentuali elencate al successivo art. 16.	**Art.15** **LAVORO NOTTURNO** *Rimane come precedente*
Art. 16 **LAVORO FESTIVO, DOMENICALE E NOTTURNO** **MAGGIORAZIONI** Le prestazioni lavorative straordinarie, festive e notturne andranno compensate con le seguenti maggiorazioni: a) Lavoro straordinario 20% b) Lavoro notturno 18% c) Lavoro festivo 30% d) Lavoro festivo notturno 35% e) Lavoro domenicale con riposo compensativo 10% f) Lavoro domenicale notturno con riposo compensativo 30% g) Lavoro straordinario festivo 40% h) Lavoro straordinario notturno festivo 50% i) Lavoro straordinario notturno 30%	**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~~.	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, domenicale e notturno risultanti dall'applicazione delle maggiorazioni di cui al comma precedente, devono considerarsi utili ai fini dell'incidenza sugli istituti legali, contrattuali e sul TFR.
Art. 17 **INFORTUNIO E MALATTIA** In caso di infortunio o malattia al giornalista non in prova sarà conservato il posto di lavoro sino alla raggiunta idoneità con corresponsione della retribuzione intera per i primi 6 mesi di assenza e di metà di essa per i successivi 6 mesi. Il predetto trattamento economico cesserà qualora il giornalista con più periodi di malattia raggiunga in complesso durante 36 mesi consecutivi un periodo di assenza di 15 mesi. Qualora dopo il periodo di assenza di 15 mesi il giornalista abbia prestato effettiva attività lavorativa per un periodo di 12 mesi avrà diritto a percepire la retribuzione intera. L'assenza per malattia o infortunio deve essere comunicata immediatamente al datore di lavoro salvo casi di giustificato impedimento. A richiesta dell'azienda il giornalista è tenuto a esibire il certificato medico. In caso di permanente inidoneità fisica al lavoro giornalistico, constatata da enti pubblici o da istituti specializzati di diritto pubblico, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al giornalista il trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso.	**Art. 17** **INFORTUNIO E MALATTIA** In caso di infortunio o malattia al giornalista non in prova sarà conservato il posto di lavoro sino alla raggiunta idoneità con corresponsione della retribuzione intera per i primi 6 mesi di assenza e di metà di essa per i successivi 6 mesi. Il predetto trattamento economico cesserà qualora il giornalista con più periodi di malattia raggiunga in complesso durante 36 mesi consecutivi un periodo di assenza di 15 mesi. Qualora dopo il periodo di assenza di 15 mesi il giornalista abbia prestato effettiva attività lavorativa per un periodo di 12 mesi avrà diritto a percepire la retribuzione intera. L'assenza per malattia o infortunio deve essere comunicata immediatamente al datore di lavoro salvo casi di giustificato impedimento. A richiesta dell'azienda il giornalista è tenuto a esibire il certificato medico. In caso di permanente inidoneità fisica al lavoro giornalistico - constatata da enti pubblici o da istituti specializzati di diritto pubblico - l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al giornalista il trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso, oppure, in alternativa e con l'intervento della Associazione Regionale di Stampa territorialmente competente, giornalista e

	azienda potranno concordare, ove possibile, il ricorso al lavoro agile (smart working) così come disciplinato nell'allegato E) del presente CNLG. Sono esclusi dal computo dei periodi di cui al comma precedente, i giorni di assenza per: emodialisi, chemioterapia, trattamento per soggetti affetti da HIV-AIDS, oltre che i giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital e anche i giorni di assenza dovuti alle suddette terapie, nonché agli effetti collaterali delle medesime terapie, previa attestazione di apposita certificazione medica.
Art. 18 **MATRIMONIO, UNIONE CIVILE E MATERNITÀ** Al giornalista che contragga matrimonio o unione civile è dovuto, in tale occasione, un congedo matrimoniale retribuito di 15 giorni. Nessun compenso sostitutivo è dovuto a coloro che rinuncino volontariamente a tutto o a parte di detto permesso. La giornalista che, in caso di gravidanza o a seguito di parto, chieda la risoluzione del rapporto di lavoro ha diritto alla corresponsione dell'indennità di mancato preavviso (così come prevista dall'art. 20) aumentata di una mensilità, oltre che del trattamento di fine rapporto. Durante i periodi di assenza obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio le giornaliste hanno diritto alla retribuzione intera, fatta deduzione di quanto percepiscono dall'Inpgi o da altri istituti previdenziali per atti di previdenza ai quali l'azienda è tenuta per disposizione di legge.	**Art. 18** **MATRIMONIO, UNIONE CIVILE E MATERNITÀ** *Rimane come precedente*
Art. 19 **TRASFERIMENTO E DISTACCO** Il giornalista assunto per prestare servizio in un determinato comune non potrà essere trasferito in una sede che	**Art. 19** **TRASFERIMENTO DISTACCO** Il giornalista assunto per prestare servizio in un determinato comune non potrà essere trasferito in una sede che

disti più di 40 km dal luogo di svolgimento dell'attività lavorativa e potrà considerare il trasferimento sul quale non concordi come causa di risoluzione del rapporto per fatto dell'editore. Il trasferimento deve essere comunicato al giornalista interessato con un preavviso di un mese. Identico preavviso deve essere formalizzato dall'azienda al giornalista in caso di distacco ad altra azienda o unità produttiva ai sensi dell'art. 30 del decreto legislativo 30 settembre 2003 n. 276. Il periodo del distacco non potrà essere superiore a 24 mesi, salvo diverso accordo tra le parti.	disti più di 40 km dal luogo di svolgimento dell'attività lavorativa e potrà considerare il trasferimento sul quale non concordi come causa di risoluzione del rapporto per fatto dell'editore. Il trasferimento deve essere comunicato al giornalista interessato con un preavviso di un mese. Identico preavviso deve essere formalizzato dall'azienda al giornalista in caso di distacco ad altra azienda o unità produttiva ai sensi dell'art. 30 del decreto legislativo 30 settembre 2003 n. 276. Il periodo del distacco non potrà essere superiore a 24 mesi, salvo diverso accordo tra le parti. Sul trasferimento, quando non vi sia consenso dell'interessato, 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 **RISOLUZIONE DEL RAPPORTO** L'azienda può risolvere il rapporto di lavoro quando il giornalista abbia raggiunto l'età necessaria per la maturazione del diritto al trattamento di pensione di vecchiaia. Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro ove la risoluzione sia attivata dal datore di lavoro (con l'esclusione dell'ipotesi di giusta causa), il giornalista ha diritto a percepire il trattamento di fine rapporto secondo le disposizioni della legge 29 maggio 1982 n. 297 e all'indennità di mancato preavviso nella misura di tre mensilità di retribuzione quando abbia un'anzianità aziendale di almeno 24 mesi o nella misura di due mensilità quando abbia un'anzianità aziendale inferiore a 24 mesi. Il giornalista non potrà abbandonare l'azienda senza dare il preavviso di due mesi. L'inosservanza di tale disposizione darà diritto all'editore di avere un'indennità equivalente all'importo della retribuzione	**Art. 20** **RISOLUZIONE DEL RAPPORTO** L'azienda può risolvere il rapporto di lavoro quando il giornalista abbia raggiunto l'età necessaria per la maturazione del diritto al trattamento di pensione di vecchiaia. Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, il giornalista ha diritto a percepire il trattamento di fine rapporto secondo le disposizioni della legge 29 maggio 1982 n. 297. ove la risoluzione sia attivata dal datore di lavoro (con l'esclusione dell'ipotesi di giusta causa), il giornalista assunto con contratto a tempo indeterminato ai sensi del presente CNLG ha diritto a una indennità di mancato preavviso nella misura di tre mensilità di retribuzione quando abbia un'anzianità aziendale di almeno 24 mesi o nella misura di due mensilità quando abbia un'anzianità aziendale inferiore a 24 mesi. Il giornalista non potrà abbandonare l'azienda senza dare il preavviso di due

correlativa al periodo di preavviso per il quale è mancata la prestazione del giornalista. **Dichiarazione a verbale** Le parti dichiarano di aver inteso convenire che data la particolare natura del rapporto giornalistico in caso di recesso del rapporto da parte dell'editore è da escludersi la possibilità di un periodo di preavviso lavorato.	mesi. L'inosservanza di tale disposizione darà diritto all'editore di avere un'indennità equivalente all'importo della retribuzione correlativa al periodo di preavviso per il quale è mancata la prestazione del giornalista. **Dichiarazione a verbale** Le parti dichiarano di aver inteso convenire che data la particolare natura del rapporto giornalistico in caso di recesso del rapporto da parte dell'editore è da escludersi la possibilità di un periodo di preavviso lavorato.
Art. 21 **INPGI** L'azienda provvede all'apertura delle posizioni previdenziali e al versamento all'INPGI (Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani) dei relativi contributi per tutti i giornalisti assunti ai sensi del presente contratto. È costituito un comitato di coordinamento tra USPI, FNSI e INPGI con il compito di monitorare l'andamento di applicazione del presente contratto, la regolarità contributiva delle aziende ed esaminare le problematiche di natura previdenziale del settore che dovessero emergere nel corso della vigenza del contratto stesso.	**Art. 21** **INPGI** L'azienda provvede all'apertura delle posizioni previdenziali e al versamento all'INPGI (Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani) dei relativi contributi per tutti i giornalisti assunti ai sensi del presente contratto. È costituito un comitato di coordinamento tra FNSI, ANSO, FISC e INPGI con il compito di monitorare l'andamento di applicazione del presente contratto, la regolarità contributiva delle aziende ed esaminare le problematiche di natura previdenziale del settore che dovessero emergere nel corso della vigenza del contratto stesso.
Art. 22 **PENSIONE COMPLEMENTARE** I giornalisti assunti ai sensi del presente contratto possono, su richiesta, aderire al Fondo di Pensione Complementare dei Giornalisti Italiani. L'iscrizione al Fondo deve essere notificata all'azienda dal singolo giornalista interessato. Con l'iscrizione il giornalista destina alla pensione complementare l'importo annuo del trattamento di fine rapporto maturato in azienda dalla data di iscrizione al Fondo. In aggiunta al TFR il giornalista può	**Art. 22** **PENSIONE COMPLEMENTARE** *Rimane come precedente*

destinare al Fondo un contributo in misura percentuale della propria retribuzione mensile. Quando tale contributo sia pari o comunque superiore allo 0,10% della retribuzione, l'azienda è tenuta a versare un contributo a suo carico pari all'1% della retribuzione mensile. È compito dell'azienda provvedere alle trattenute mensili e ai versamenti al Fondo, secondo le modalità previste dal Fondo stesso.	
Art. 23 **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA** L'azienda è tenuta a trattenere sulla retribuzione mensile lorda di ciascun giornalista dipendente ai sensi degli art. 3, 4 e 6 del presente contratto, nonché su ogni altro compenso assoggettabile per legge a contribuzione percepito dal giornalista medesimo, un contributo contrattuale pari al 3,6% destinato dalla Federazione della Stampa anche ad assicurare l'erogazione di prestazioni sanitarie integrative del Servizio Sanitario Nazionale. A tal fine il predetto importo, maggiorato del contributo dell'1% calcolato sulla stessa base e a carico dell'azienda, deve essere mensilmente versato dalla stessa azienda alla Cassa Autonoma di Assistenza Integrativa dei Giornalisti Italiani (CASAGIT), che provvede all'iscrizione del singolo giornalista interessato nel Profilo, le cui prestazioni saranno definite sulla base di apposita convenzione sottoscritta tra USPI, FNSI e CASAGIT (All.C).	**Art. 23** **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA** L'azienda è tenuta a trattenere sulla retribuzione mensile lorda di ciascun giornalista dipendente ai sensi degli art. 3, 4 e 6 del presente contratto, nonché su ogni altro compenso assoggettabile per legge a contribuzione percepito dal giornalista medesimo, un contributo contrattuale pari al 3,6% destinato dalla Federazione della Stampa anche ad assicurare l'erogazione di prestazioni sanitarie integrative del Servizio Sanitario Nazionale. A tal fine il predetto importo, maggiorato del contributo dell'1% calcolato sulla stessa base e a carico dell'azienda, deve essere mensilmente versato dalla stessa azienda a Casagit Salute Società Nazionale di Mutuo Soccorso dei giornalisti italiani *"Angiolo Berti"*, che provvede all'iscrizione del singolo giornalista interessato nello specifico Profilo individuato dalle parti sottoscrittrici del presente contratto - di concerto con Casagit Salute – dedicato ai rapporti di lavoro disciplinati dal CNLG FNSI-ANSO-FISC.

Nell'ambito della predetta convenzione sarà costituito un comitato paritetico di coordinamento che provvederà a monitorarne l'applicazione, a verificare la regolarità contributiva delle aziende, l'andamento della gestione e a esaminare le problematiche che in merito dovessero emergere nel corso della vigenza del presente contratto. L'Azienda è tenuta a inviare mensilmente alla CASAGIT l'elenco dei giornalisti in organico insieme alla denuncia di contribuzione e ad effettuare il versamento dei relativi contributi, nei termini e con le modalità indicate dalla CASAGIT. Il giornalista può iscrivere alla CASAGIT i componenti del nucleo familiare nei limiti e secondo le modalità previste nella convenzione di cui sopra. Le disposizioni del presente articolo si applicano a tutti i giornalisti con rapporto di lavoro a tempo pieno e con retribuzione mensile non inferiore a € 1.300, salvo eventuale diversa regolamentazione prevista dalla convenzione.	Sarà costituito un comitato paritetico di coordinamento che provvederà a monitorarne l'applicazione, a verificare la regolarità contributiva delle aziende, l'andamento della gestione e a esaminare le problematiche che in merito dovessero emergere nel corso della vigenza del presente contratto. L'Azienda è tenuta a inviare mensilmente alla Casagit Salute l'elenco dei giornalisti in organico insieme alla denuncia di contribuzione e ad effettuare il versamento dei relativi contributi, nei termini e con le modalità indicate da Casagit Salute. Il giornalista può iscrivere a Casagit Salute i componenti del nucleo familiare nei limiti e secondo le modalità previste nella convenzione di cui sopra. Le disposizioni del presente articolo si applicano a tutti i giornalisti con rapporto di lavoro a tempo pieno e con retribuzione mensile non inferiore a € 1.300, salvo eventuale diversa regolamentazione prevista dal profilo.
Art. 24 **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 (artt. 2104, 2105 e 2106 C.C.). In presenza di violazioni dei predetti obblighi l'azienda, fatto salvo quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2104 e dall'art. 2106 C.C., potrà assumere, sentito il Direttore, in considerazione della gravità della violazione o della reiterazione della stessa, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i seguenti provvedimenti disciplinari:	**Art. 24** **REGOLAMENTO DI DISCIPLINA** *Rimane come precedente*

1) Rimprovero verbale Il rimprovero verbale si applica nelle ipotesi di lievi infrazioni e nelle ipotesi di inosservanza degli obblighi previsti dall'art.5 del contratto. *2) Rimprovero scritto* In caso di violazione degli obblighi contrattuali e di legge ovvero per mancata comunicazione dell'assenza senza giustificato motivo. *3) Multa* Per recidive delle violazioni di cui ai punti precedenti. *4) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni* In considerazione della gravità e della recidività della violazione degli obblighi di legge e di specifici obblighi di contratto, ovvero per l'uso di strumenti aziendali per un lavoro estraneo all'attività dell'azienda, per il danneggiamento di notevole entità di materiale aziendale, per colpa grave. *5) Licenziamento* Il provvedimento del licenziamento potrà essere adottato in conformità con le disposizioni contenute nella legge 15.7.1966, n. 604 e successive modificazioni e integrazioni.	
Art. 25 **ASSICURAZIONE INFORTUNI** I giornalisti assunti ai sensi del presente contratto o i loro aventi causa, indicati nell'art.4 del Regolamento di attuazione deliberato dall'INPGI d'intesa con la FNSI, hanno diritto alla copertura assicurativa in caso di infortunio sul lavoro nelle misure indicate dal Regolamento. Per il finanziamento dei trattamenti previsti e degli oneri connessi le aziende verseranno all'INPGI con modalità analoghe a quelle previste per le assicurazioni sociali obbligatorie un contributo mensile di € 11,88. Per la valutazione delle invalidità e dei relativi	**Art. 25** **ASSICURAZIONE INFORTUNI** *Rimane come precedente*

gradi nonché per la liquidazione delle indennità si applicano le tabelle e le norme del regolamento di attuazione deliberate dal Consiglio di Amministrazione dell'Inpgi.	
Art. 26 **RAPPRESENTANZA SINDACALE** Nelle aziende editoriali che abbiano alle proprie dipendenze giornalisti assunti ai sensi del presente contratto la rappresentanza sindacale degli stessi deve essere composta con i seguenti criteri: un Fiduciario di redazione nelle aziende che occupano da 3 fino a 10 giornalisti; un Comitato di redazione composto da 3 giornalisti nelle aziende che occupano più di 10 giornalisti dipendenti. È compito della rappresentanza sindacale: a) mantenere il collegamento con l'Associazione Regionale di Stampa e i giornalisti dipendenti dell'azienda; b) vigilare sull'applicazione esatta del presente contratto e intervenire per l'osservanza delle norme di legislazione sociale; c) tentare la conciliazione delle controversie sorte tra le parti; d) esprimere pareri preventivi e formulare proposte sulla struttura informativa dell'impresa e su ogni iniziativa aziendale che possa recare pregiudizio alle specifiche prerogative dei giornalisti; e) esprimere pareri preventivi sull'organizzazione del lavoro, la fissazione degli organici redazionali, l'utilizzazione dei collaboratori autonomi, la definizione degli orari, i trasferimenti e i licenziamenti.	**Art. 26** **RAPPRESENTANZA SINDACALE** Nelle aziende editoriali che abbiano alle proprie dipendenze giornalisti assunti ai sensi del presente contratto la rappresentanza sindacale degli stessi deve essere composta con i seguenti criteri: un Fiduciario di redazione nelle aziende che occupano da 3 fino a 10 giornalisti; un Comitato di redazione composto da 3 giornalisti nelle aziende che occupano più di 10 giornalisti dipendenti. È compito della rappresentanza sindacale: a) mantenere il collegamento con l'Associazione Regionale di Stampa e i giornalisti dipendenti dell'azienda; b) vigilare sull'applicazione esatta del presente contratto e intervenire per l'osservanza delle norme di legislazione sociale; c) tentare la conciliazione delle controversie sorte tra le parti; d) esprimere pareri preventivi e formulare proposte sulla struttura informativa dell'impresa e su ogni iniziativa aziendale che possa recare pregiudizio alle specifiche prerogative dei giornalisti; e) esprimere pareri preventivi sull'organizzazione del lavoro, la fissazione degli organici redazionali, l'utilizzazione dei collaboratori esterni, che rappresenta, la definizione degli orari, l'assegnazione ed i mutamenti di mansione, i trasferimenti e i licenziamenti; f) interviene nel processo di attuazione della modalità del lavoro agile a livello aziendale, in base alla

	disciplina di cui al protocollo d'intesa di cui all'allegato E);
In relazione ai punti d) e e) l'editore deve dare tempestiva comunicazione alla rappresentanza sindacale che è tenuta a esprimere il proprio parere entro 72 ore. Tali pareri saranno obbligatori quando riguardino mutamenti di mansioni che possono dar luogo a risoluzione del rapporto da parte del giornalista. Nelle aziende che occupano meno di 3 giornalisti i predetti compiti sono affidati su richiesta dei giornalisti all'Associazione Regionale di Stampa, ove ha sede l'azienda. Il Fiduciario e il Comitato di redazione sono eletti dall'assemblea di redazione alla quale partecipano con diritto di voto tutti i giornalisti e praticanti dipendenti dalla testata. La nomina del Comitato di redazione o del Fiduciario deve essere notificata all'azienda e alla Commissione paritetica nazionale.	In relazione ai punti d) e e) l'editore deve dare tempestiva comunicazione alla rappresentanza sindacale che è tenuta a esprimere il proprio parere entro 72 ore. Tali pareri saranno obbligatori quando riguardino mutamenti di mansioni che possono dar luogo a risoluzione del rapporto da parte del giornalista. Nelle aziende che occupano meno di 3 giornalisti i predetti compiti sono affidati su richiesta dei giornalisti all'Associazione Regionale di Stampa, territorialmente competente. Il Fiduciario e il Comitato di redazione sono eletti dall'assemblea di redazione alla quale partecipano con diritto di voto tutti i giornalisti e praticanti dipendenti dalla testata. La nomina del Comitato di redazione o del Fiduciario deve essere notificata all'azienda e alla Commissione paritetica nazionale. L'azienda comunicherà al comitato di redazione la richiesta di dichiarazione di stato di crisi ai sensi dell'art. 25*bis* del D.Lgs. 14 settembre 2015. n. 148 relativo al settore poligrafico. Per la consultazione sindacale nei casi di crisi aziendale per i quali l'editore intende richiedere l'applicazione delle norme di cui all'art. 25*bis* del D.Lgs. 14 settembre 2015. n. 148 e agli artt. 36 e 37 della legge 5 agosto 1981, n. 416 (Cassa Integrazione Guadagni) in applicazione della procedura di cui all'allegato protocollo C).
Comunicati sindacali Nell'ambito della funzione informativa delle testate di cui all'art. 1 del presente contratto saranno pubblicati i comunicati ufficiali della Federazione Nazionale della Stampa Italiana, delle Associazioni Regionali di Stampa e delle rappresentanze sindacali aziendali. La rappresentanza sindacale dei giornalisti può chiedere al direttore, o a chi	**Comunicati sindacali** Nell'ambito della funzione informativa delle testate di cui all'art. 1 del presente contratto saranno pubblicati i comunicati ufficiali della Federazione Nazionale della Stampa Italiana, delle Associazioni Regionali di Stampa e delle rappresentanze sindacali aziendali. La rappresentanza sindacale dei giornalisti può chiedere al direttore, o a

lo sostituisce, la pubblicazione dei propri comunicati sindacali. L'eventuale dissenso sulle opportunità della pubblicazione sarà risolto dal rappresentante statutario dell'Associazione Regionale della Stampa territorialmente competente. I comunicati sindacali devono contenersi in limiti ragionevoli di spazio e riferirsi a questioni sindacali dei giornalisti. Il sindacato del direttore della testata, sul contenuto di tali comunicati, deve limitarsi agli aspetti che investono la sua responsabilità di fronte alla legge. **Tutela sindacale** Coloro che ricoprono una carica sindacale ai sensi del presente articolo non possono essere licenziati o trasferiti senza il nullaosta della Commissione paritetica nazionale. Tale tutela è estesa ai dirigenti delle Associazioni regionali di stampa nonché ai componenti del Consiglio Nazionale della Federazione Nazionale della Stampa Italiana. La tutela prevista dal presente articolo dura sino ad un anno dopo la cessazione dell'incarico.	chi lo sostituisce, la pubblicazione dei propri comunicati sindacali. L'eventuale dissenso sulle opportunità della pubblicazione sarà risolto dal rappresentante statutario dell'Associazione Regionale della Stampa territorialmente competente. I comunicati sindacali devono contenersi in limiti ragionevoli di spazio e riferirsi a questioni sindacali dei giornalisti. Il sindacato del direttore della testata, sul contenuto di tali comunicati, deve limitarsi agli aspetti che investono la sua responsabilità di fronte alla legge. **Tutela sindacale** Coloro che ricoprono una carica sindacale ai sensi del presente articolo non possono essere licenziati o trasferiti senza il nullaosta della Commissione paritetica nazionale. Tale tutela è estesa ai dirigenti delle Associazioni regionali di stampa nonché ai componenti del Consiglio Nazionale della Federazione Nazionale della Stampa Italiana. La tutela prevista dal presente articolo dura sino ad un anno dopo la cessazione dell'incarico. **Rappresentanti dei lavoratoti per la sicurezza** All'interno della rappresentanza sindacale, di cui al presente articolo, è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza previsto obbligatoriamente in tutte le aziende dal D.Lgs. 81/2008
Art. 27 **COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE** **E COLLEGIO DI CONCILIAZIONE** E' costituita una Commissione paritetica nazionale formata da 3 rappresentanti dell'USPI e 3 rappresentanti della FNSI alla quale è demandata la gestione applicativa del presente contratto. Il parere della Commissione può essere richiesto dal singolo giornalista o dalla singola azienda	**Art. 27** **COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE** **E COLLEGIO DI CONCILIAZIONE** E' costituita una Commissione paritetica nazionale, formata da 1 rappresentante dell'ANSO, 1 rappresentante della FISC e da 2 rappresentanti della FNSI, alla quale è demandata la gestione applicativa del presente contratto. Il parere della Commissione può essere richiesto dal

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.	singolo giornalista o dalla singola azienda qualora a livello aziendale dovessero insorgere difformità interpretative sul presente contratto. La Commissione funge anche, ai sensi dell'art.410 del C.P.C., da Collegio nazionale per la conciliazione delle controversie, con il compito di promuovere un tentativo di composizione delle vertenze di lavoro prima di adire le vie giudiziarie con esclusione del contenzioso relativo alla risoluzione del rapporto di lavoro.
Art. 28 **RAPPORTO TRA INFORMAZIONE E PUBBLICITA'** Allo scopo di tutelare il diritto del pubblico a ricevere una corretta informazione, distinta e distinguibile dal messaggio pubblicitario e non lesiva degli interessi dei singoli, i messaggi pubblicitari devono essere chiaramente individuabili come tali e quindi distinti, anche attraverso apposite indicazioni, dai testi giornalistici. Gli articoli elaborati dal giornalista nell'ambito della sua normale attività redazionale non possono essere utilizzati come materiale pubblicitario. I testi elaborati dai giornalisti collaboratori dipendenti da uffici stampa o di pubbliche relazioni devono essere pubblicati facendo seguire alla firma l'indicazione dell'organizzazione cui l'autore del testo è addetto quando trattino argomenti riferiti all'attività principale dell'interessato. I direttori, nell'esercizio dei poteri previsti dall'art. 6 e 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. 28** **RAPPORTO TRA INFORMAZIONE E PUBBLICITA'** *Rimane come precedente*
Art. 29 **TRATTENUTA QUOTE SINDACALI**	**Art. 29** **TRATTENUTA QUOTE SINDACALI**

Le aziende in quanto espressamente delegate per iscritto dai singoli giornalisti tratterranno sulla retribuzione mensile dei medesimi l'aliquota dello 0,30% a titolo di quota di servizio per assistenza contrattuale a favore dell'organizzazione sindacale di categoria stipulante. La predetta aliquota sarà versata mensilmente dalle aziende alla Casagit.	Le aziende in quanto espressamente delegate per iscritto dai singoli giornalisti tratterranno sulla retribuzione mensile dei medesimi l'aliquota dello 0,30% a titolo di quota di servizio per assistenza contrattuale a favore dell'organizzazione sindacale di categoria stipulante. La predetta aliquota sarà versata mensilmente dalle aziende a Casagit Salute.
Art. 30 **CONTRATTAZIONE AZIENDALE** In presenza di particolari esigenze produttive e di specificità aziendali si procederà alla contrattazione di secondo livello, con la rappresentanza sindacale di cui all'art. 26 e con l'Associazione Regionale di Stampa territorialmente competente, anche per una diversa articolazione degli orari di lavoro e per la definizione delle maggiorazioni per eventuali prestazioni di lavoro in orario straordinario	**Art. 30** **CONTRATTAZIONE AZIENDALE** *Rimane come precedente*
Art. 31 **VALIDITÀ E DURATA** Il presente contratto ha valore nel territorio della Repubblica Italiana ed ha durata biennale. Ha decorrenza dal 1 giugno 2018 e avrà validità fino al 31 maggio 2020. Qualora non venisse disdetto da una delle parti contraenti, almeno 4 mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato di anno in anno.	**Art. 31** **VALIDITÀ E DURATA** Il presente contratto ha valore nel territorio della Repubblica Italiana ed ha durata triennale. Ha decorrenza dal 1 luglio 2021 e avrà validità fino al 30 giugno 2024. Qualora non venisse disdetto da una delle parti contraenti, almeno 6 mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato di anno in anno.
NORMA TRANSITORIA Ai giornalisti dipendenti dalle aziende di cui all'art. 1, ai quali all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto è applicato il contratto nazionale di lavoro giornalistico Fieg-Fnsi, continuerà ad essere applicato lo stesso trattamento contrattuale quale trattamento individuale di miglior favore.	**NORMA TRANSITORIA** 1) Ai giornalisti dipendenti dalle aziende di cui all'art. 1, ai quali all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto è applicato il contratto nazionale di lavoro giornalistico Fieg-Fnsi, continuerà ad essere applicato lo stesso trattamento contrattuale quale

	trattamento individuale di miglior favore. 2) Ai giornalisti dipendenti dalle aziende - rientranti nel perimetro di applicazione di cui di cui all'art. 1 del presente CNLG - ai quali all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto è stato applicato l'accordo FNSI-ANSO-FISC del 29/10/2020, sarà automaticamente applicato il presente CNLG, fatti salvi eventuali trattamenti individuali o aziendali di miglior favore.

Allegato A)

TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDIO (€)

(comprensivi dell'ex indennità di contingenza)

I seguenti minimi sono riconosciuti secondo le decorrenze indicate in tabella.

QUALIFICA	**MINIMO NOVEMBRE 2020**	**MINIMO 1° GENNAIO 2022**	**MINIMO 1°GENNAIO 2023**
Collaboratore fisso	1.300,00		
Praticante	1.320,00		
Redattore (con meno di 24 mesi di attività lavorativa nel settore giornalistico)	1.440,00		
Redattore (con oltre 24 mesi di attività lavorativa nel settore giornalistico)	1.560,00		
Coordinatore	1.680,00		

Nota a verbale

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

Allegato B)

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno …….. si sono incontrati la Federazione Nazionale della Stampa Italiana (FNSI), l'Associazione Nazionale della Stampa Online (ANSO), la **Federazione Italiana Settimanali Cattolici (FISC)** e la **Casagit Salute Società Nazionale di Mutuo Soccorso dei giornalisti italiani** *"Angiolo Berti"* per procedere alla ricognizione e finalizzazione di quanto prevista dall'art. 23 del Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico FNSI-ANSO-FISC, sottoscritto il 30.06.2021.

Le parti preso atto che

- l'art. 23 del predetto Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico FNSI-ANSO-FISC ha previsto a carico dei giornalisti che ricoprono una delle qualifiche di cui agli artt. 3, 4 e 6 del predetto contratto un contributo contrattuale pari al 3,60% destinato dalla Federazione Nazionale della Stampa ad assicurare l'erogazione di prestazioni sanitarie integrative del Servizio Sanitario Nazionale;
- il predetto importo maggiorato del contributo dell'1% a carico della singola azienda deve essere mensilmente versato alla CASAGIT SALUTE che provvede all'iscrizione del singolo giornalista nel profilo definito da apposita convenzione;
- la precedente contrattazione nazionale di settore aveva già disciplinato la materia con apposita convenzione del ……., nella quale era stato individuato l'apposito profilo "Casagit Salute" - così come indicato all'art. 23 del predetto CNLG – attualmente applicabile, esclusivamente, ai rapporti di lavoro giornalistico regolati dall'accordo sottoscritto tra FNSI-ANSO-FISC in data 29/10/2020;

hanno sottoscritto la seguente

CONVENZIONE

1) Il profilo delle prestazioni definito dalle parti è quello denominato "……" salvo futura e diversa determinazione tra le parti firmatarie della presente convenzione

2) E' costituito un comitato paritetico di coordinamento, composto da due rappresentanti per ciascuno degli organismi firmatari, con il compito di provvedere a monitorare l'applicazione della convenzione e a verificare la regolarità contributiva delle aziende, l'andamento della gestione, a esaminare le problematiche che in merito dovessero emergere nel corso della vigenza del Contratto Nazionale. La commissione si riunisce ordinariamente ogni due mesi, salvo diversa cadenza concordata tra le parti.

3) **Iscrizione.** Le aziende in fase di prima iscrizione devono compilare e inviare a mezzo posta certificata all'indirizzo che sarà comunicato da CASAGIT SALUTE la seguente documentazione:

- Modulo Dati Azienda;
- Elenco anagrafico di tutti i giornalisti per cui opera la copertura;
- Modulo anagrafico del singolo giornalista con l'autorizzazione al trattamento dei dati personali e sensibili.

In caso di assunzione successiva i dati anagrafici del giornalista devono essere comunicati dall'azienda nella prima denuncia di contribuzione utile successiva alla data di assunzione.

L'iscrizione dei giornalisti e il diritto all'erogazione delle prestazioni si attiva automaticamente dal primo giorno del mese successivo all'invio della documentazione o della data di assunzione.

I giornalisti che risultano, alla data della sottoscrizione del CNLG FNSI-ANSO-FISC del 30 Giugno 2021, già iscritti volontariamente alla CASAGIT in un Profilo che prevede una copertura maggiore rispetto a quella prevista nel punto 1), devono comunicarlo per iscritto all'azienda entro il 31 dicembre 2021, mentre i giornalisti che intendono, successivamente, accedere ad uno dei profili maggiori, devono comunicarlo all'azienda entro un anno dall'assunzione. In entrambi i casi le modalità di gestione contributiva e quelle operative saranno oggetto di specifica procedura concordata tra le parti.

4) **Iscrizione familiari**. I giornalisti, in fase di iscrizione o successivamente, possono richiedere l'estensione della copertura ai seguenti familiari:

- coniuge o convivente more-uxorio anche dello stesso sesso;
- figli o equiparati a norma di legge, fino al compimento del ventiseiesimo anno d'età;

compilando la "Domanda d'iscrizione familiari Profilo Casagit Aziende" disponibile sul sito web della CASAGIT SALUTE.

La quota contributiva annuale è pari a:

- € 600,00 per il coniuge o convivente more-uxorio;
- € 300,00 per i figli o equiparati a norma di legge.

Il pagamento può essere trimestrale o annuale tramite bollettino MAV o addebito diretto in conto.
Il diritto al rimborso delle prestazioni fruite dai familiari decorre:

1) dalla data di iscrizione se iscritto entro 90 giorni dall'iscrizione del giornalista dipendente;
2) dopo 180 giorni se iscritti successivamente all'iscrizione del giornalista dipendente.

5) **La contribuzione.** Le quote contributive sono calcolate sulla retribuzione mensile lorda di ciascun giornalista che, ai sensi degli art. 3, 4 e 6 del CNLG, percepisca una retribuzione mensile non inferiore a € 1.300,00.
Sulla retribuzione mensile, di cui al primo capoverso, l'azienda verserà alla CASAGIT SALUTE:

- il contributo contrattuale del 3,6% trattenuto sulla retribuzione del giornalista;
- l'1% a carico dell'azienda;
- lo 0,30% di trattenuta quote sindacali, se espressamente delegata per iscritto dal giornalista.

Nei casi di retribuzione inferiore al minimo tabellare, l'azienda:

- in caso di retribuzione inferiore a € 1.300,00 ma comunque superiore a € 1.200,00 opererà la trattenuta come indicato al comma precedente e la CASAGIT SALUTE manterrà la copertura integrale del profilo;
- in caso di retribuzione inferiore a € 1.200,00 non opererà la trattenuta e la CASAGIT SALUTE sospenderà la copertura assicurativa, fatta salva la facoltà del giornalista di richiedere all'azienda la trattenuta contributiva che, però, dovrà essere calcolata sull'ultima retribuzione utile percepita non inferiore a € 1.300,00.

6) **Modalità di versamento.** L'azienda dovrà inviare mensilmente entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento:

1) l'elenco dei giornalisti in organico per i quali opera la copertura;
2) la denuncia contributiva di ogni giornalista;

3) il versamento dei relativi contributi sia per la quota a carico dell'azienda sia per quella a carico del dipendente (inclusa l'eventuale trattenuta sindacale).

I punti 1) e 2) devono essere trasmessi su un tracciato excel messo a disposizione dalla CASAGIT e inviato a mezzo posta certificata o in altra modalità comunicata da CASAGIT alle aziende.

I versamenti devono essere effettuati utilizzando le coordinate bancarie che CASAGIT provvederà a comunicare alle aziende.

Il mancato versamento della quota contributiva nei tempi previsti comporterà la sospensione dell'erogazione delle prestazioni fino alla regolarizzazione della posizione contributiva da parte dell'azienda.

7) **Decorrenza e durata della convenzione.** La presente Convenzione ha la stessa durata del Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico FNSI-ANSO-FISC, con decorrenza dal 01/07/2021 e fino al 30/06/2024

8) **Norma transitoria.** Le aziende che hanno già sottoscritto per i giornalisti dipendenti un accordo con CASAGIT potranno effettuare il passaggio al Profilo "……." in continuità inviando richiesta per iscritto a CASAGIT all'indirizzo di posta elettronica e operando le trattenute previste.

FNSI ANSO FISC CASAGIT

Allegato C)

PROTOCOLLO DI CONSULTAZIONE SINDACALE NEI CASI DI CESSAZIONE, RIORGANIZZAZIONE, RISTRUTTURAZIONE, STATO DI CRISI
tra
ANSO-FISC
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. 26, nonché tramite ANSO o FISC 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. 26, nonché tramite ANSO o FISC alla FNSI, il piano di ristrutturazione/riorganizzazione che sarà finalizzato al risanamento economico, all'avvio di una gestione equilibrata ed a prospettive di consolidamento e sviluppo dell'iniziativa editoriale e preciserà le cause che determinano la contrazione lavorativa, l'entità e la durata prevedibili di tale contrazione ed il numero dei giornalisti interessati.

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

La presentazione del piano costituisce adempimento all'onere di comunicazione previsto dall'art. 24 comma 1 del decreto legislativo 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 di attivazione degli ammortizzatori sociali (contratti di solidarietà o Cassa Integrazione). Saranno altresì verificate le occasioni di mobilità nell'ambito di altre testate della stessa azienda o dello stesso gruppo.

5. Fermo restando quanto previsto al precedente punto 3, l'azienda procederà all'utilizzazione degli ammortizzatori sociali tenuto conto delle proprie esigenze e sentite le osservazioni della rappresentanza sindacale, nel rispetto dei criteri e delle esigenze individuate nelle nuove composizioni di organico, individuando i giornalisti interessati agli interventi degli ammortizzatori. Qualora non siano attivabili gli ammortizzatori sociali, in alternativa ai licenziamenti collettivi, le parti valuteranno la possibilità di una riduzione dell'orario di lavoro ai sensi 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 giornalisti, praticanti e stagisti; 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. 27 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.

Allegato D)

ACCORDO
SUL LAVORO AUTONOMO

il presente accordo regola le prestazioni lavorative dei giornalisti professionisti e pubblicisti in regime di lavoro autonomo o para-subordinato, ad integrazione di quanto previsto dagli artt. 2222 e seguenti del C.C. e che collaborano con testate periodiche edite o trasmesse con qualunque mezzo.
Il presente accordo regola.

A) COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI (CO.CO.CO.)

Le parti, preso atto che la vigente disciplina di legge rende possibile stipulare con i giornalisti, siano essi professionisti o pubblicisti, contratti di collaborazione coordinata e continuativa, convengono che gli stessi siano sottoposti alla seguente disciplina di settore

Art. 1
ELEMENTI CARATTERIZZANTI

Gli elementi caratterizzanti della collaborazione coordinata e continuativa di natura giornalistica sono i seguenti:

a. svolgimento del lavoro con impegno esclusivamente personale, in totale autonomia e in assenza di assoggettamento all'etero direzione da parte dell'editore;

b. continuità nel tempo delle prestazioni, consistenti nella fornitura di una pluralità di contributi informativi;

c. coordinazione da parte del committente per assicurare la coerenza dei contenuti informativi forniti alla linea editoriale;

d. assenza di obblighi di esclusiva, fermo restando l'obbligo di osservare il rispetto della riservatezza in relazione ad informazioni relative ad attività del committente e a non svolgere attività che possano creare danno all'immagine o agli interessi specifici del committente stesso;

e. esclusione dalle strutture organizzative gerarchiche aziendali, dalla relativa dipendenza gerarchica prevista nell'organizzazione del lavoro redazionale e dal potere disciplinare dell'editore;

f. esclusione dall'assoggettamento a vincoli di orario, salvo il rispetto dei tempi tecnici di fornitura alle redazioni o agli uffici di corrispondenza dei contributi destinati alla pubblicazione;

g. il collaboratore non partecipa all'attività redazionale e non ha accesso al sistema editoriale tranne che per l'invio alla redazione dei suoi contenuti informativi (testi, video, foto, altri contenuti multimediali).

Art. 2

CONTRATTO DI ASSUNZIONE

Il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa deve risultare da atto scritto e contenere le seguenti indicazioni:

1) data di inizio della collaborazione;
2) indicazione dei tempi e delle modalità della prestazione richiesta;
3) tipo di prestazione richiesta (articoli, servizi fotografici, servizi grafici, servizi giornalistici);
4) durata del rapporto di collaborazione, quando essa sia a tempo determinato;
5) specificazione del corrispettivo concordato;
6) dati identificativi del collaboratore e dell'azienda.

Art. 3

COMPENSO

Il collaboratore coordinato e continuativo ha diritto ad un compenso, che dovrà essere erogato con cadenza mensile, proporzionato alla quantità e qualità della sua prestazione e secondo i parametri di seguito definiti.
Al collaboratore deve essere comunicato il numero di articoli mensilmente pubblicati.

Art. 4

MODIFICHE E PUBBLICAZIONE DI ARTICOLI

Qualora la collaborazione abbia ad oggetto la prestazione di articoli e servizi, gli stessi dovranno essere pubblicati con la firma dell'autore, salvo patto contrario precedentemente concordato. Ogni modifica o integrazione potrà essere apportata soltanto con il consenso dell'autore.

Art. 5

INPGI

L'azienda provvede all'apertura della posizione previdenziale di ogni collaboratore coordinato e continuativo presso l'Inpgi e al versamento dei relativi contributi di legge, effettuando la trattenuta della quota contributiva a carico del giornalista.
Al momento della stipula del contratto il giornalista è tenuto a comunicare all'azienda se risulti assicurato presso altra forma di previdenza obbligatoria o se sia pensionato.

Art. 6

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia o infortunio il collaboratore coordinato e continuativo dovrà darne immediata comunicazione all'azienda. La malattia e l'infortunio determinano per tutta la loro durata la sospensione del rapporto di collaborazione.

Art. 7

ASSICURAZIONE INFORTUNI

Ai giornalisti destinatari della disciplina del presente accordo, i quali percepiscano un compenso annuo non inferiore a 3.000 euro, è riconosciuta la copertura assicurativa per infortuni professionali in misura analoga a quella prevista per i giornalisti titolari di rapporto di lavoro subordinato e i relativi trattamenti saranno corrisposti dall'Inpgi. A tal fine e con riferimento agli stessi, le aziende sono tenute a versare all'Inpgi un contributo mensile per ogni giornalista pari a € 6,00, con modalità analoghe a quelle previste per le assicurazioni generali.

Art. 8

COLLEGIO DI CONCILIAZIONE

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 della presente disciplina. Il Collegio sarà composto di cinque membri, di cui due dalla fnsi e uno ciascuno dalle altre sigle datoriali oltre un quinto, con funzione di presidente, nominato di intesa tra le parti stesse.
Il Collegio ha 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, che ne darà a sua volta comunicazione all'altra parte interessata, contestualmente alla comunicazione al Collegio.
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. 9
TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO

Il trattamento economico minimo per i collaboratori coordinati e continuativi è quello di seguito individuato per le specifiche tipologie di prodotto editoriale:

a) periodici (settimanali, bisettimanali e trisettimanali) e testate on line

per **……..** articoli all'anno di non oltre 1.600 battute ciascuno: **…… €**

b) periodici mensili

per …….. articoli all'anno di almeno 7.000 battute: **…… €**

Sono rimborsate le spese preventivamente autorizzate dal committente.

Le parti concordano nel ritenere che la produzione, per anno solare, di un numero di articoli pari o inferiori a ……. - di non oltre 1.600 battute e per le quali il trattamento non può essere inferiore a € …… l'anno - risulta compatibile con la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro giornalistico in regime di collaborazione coordinata e continuativa. Tuttavia, in caso di superamento del numero di prestazioni giornalistiche di cui alla lettera a) del comma precedente, l'azienda, il giornalista, l'ARS competente e, ove presente, la rappresentanza sindacale di cui all'articolo 26 del presente CNLG, sentito il direttore, si obbligano ad aviare - entro e non oltre 30 giorni – un confronto avente ad oggetto la trasformazione del medesimo

rapporto di lavoro da collaborazione coordinata e continuativa in rapporto di lavoro subordinato ai sensi del presente Contratto.

Qualora il numero delle prestazioni di cui ai precedenti punti sia inferiore a **……..**, i relativi compensi dovranno comunque essere calcolati in coerenza e proporzionalità dei parametri sopra definiti.

***

B) COLLABORAZIONI AUTONOME LIBERO PROFESSIONALI

Il collaboratore autonomo a partita IVA ha diritto ad un compenso, che dovrà essere erogato con cadenza mensile (entro trenta giorni dalla consegna dell'articolo o del servizio richiesti), proporzionato alla qualità ed alla quantità della prestazione. Detto compenso dovrà essere determinato in coerenza e proporzionalità coi criteri di cui al precedente articolo 9 del presente accordo.

Per prestazioni lavorative superiori a tale livello minimo il compenso dovrà essere proporzionalmente concordato tra collaboratore ed azienda e costituirà ulteriore indicazione essenziale dell'atto scritto. Qualora il numero delle prestazioni di cui ai precedenti punti sia inferiore i relativi compensi dovranno comunque essere calcolati tenendo conto dei parametri sopra richiamati

Qualora il numero delle prestazioni annue sia superiore a **……**, **l'azienda, il giornalista, l'ARS competente e, ove presente, la rappresentanza sindacale di cui all'articolo 26 del presente CNLG, sentito il direttore, si obbligano ad aviare - entro e non oltre 30 giorni – un confronto avente ad oggetto la trasformazione del medesimo rapporto di lavoro da collaborazione coordinata e continuativa in rapporto di lavoro subordinato ai sensi del presente Contratto**

Sono rimborsate le spese preventivamente autorizzate dal committente.

Allegato E)

ACCORDO

PER LA REGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE

Fermo restando che il lavoro agile (smart working) è disciplinato dalla Legge n. 81/2017, le parti concordano nel ritenere tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzata dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra giornalista, azienda e direttore per aiutare il giornalista a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

Ciò premesso, le parti sottoscrivono il presente protocollo d'intesa finalizzato a meglio definire l'applicabilità del lavoro agile in ambito giornalistico, la cui efficacia è condizionata al ripristino della disciplina ordinaria in luogo di quella semplificata derivante dallo stato di emergenza da Covid-19.

PREMESSE

La legge n. 81/2017 (artt. 18 e 19) espressamente prevede l'accordo scritto tra le parti per stabilire lo *smart working,* quale modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato, finalizzata ad incrementare la competitività e ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La previsione dell'accordo tra le parti, in ambito giornalistico, va tuttavia declinata tenuto conto delle previsioni contenute nel Contratto nazionale di lavoro giornalistico. Infatti, l'applicazione della modalità del lavoro *smart* all'interno delle redazioni potrà avvenire solo a seguito di accordo scritto tra azienda, direttore - responsabile dell'organizzazione del lavoro secondo l'art. 6 del CNLG FNSI ANSO FISC - e giornalista interessato come previsto dalla normativa ordinaria di cui agli artt. 18 e 19 della legge sul lavoro agile n. 81 del 2017 e fermo restando il rispetto delle procedure previste al riguardo dall'art. 26 CNLG FNSI ANSO FISC. Inoltre, ove l'editore, d'intesa con il direttore, intenda ricorrere ad un'applicazione generalizzata della modalità di lavoro agile o che comunque comporti una modifica dell'organizzazione del lavoro all'interno delle redazioni e interessi tangenzialmente aspetti retributivi e normativi del contratto nazionale di lavoro dei giornalisti, la nuova organizzazione del lavoro dovrà essere

concordata, mediante apposito accordo, tra l'editore, il direttore ed il comitato di redazione o fiduciario di redazione in virtù delle prerogative garantite dal predetto art. 26.

Pertanto, sulla scorta di quanto premesso, per una corretta gestione dell'istituto del lavoro agile, le parti sottoscrittrici del presente protocollo concordano sulla necessità di sottoscrivere un **accordo quadro in sede aziendale** (Azienda/Direttore/CDR-Fiduciario) contenente le indicazioni e gli elementi di dettaglio che ciascun accordo scritto individuale (Direttore/Giornalista) dovrà a sua volta contemplare, così come riportato dall'articolato che segue.

1.Durata e termini

L' accordo aziendale che introduce la modalità di esecuzione del lavoro agile - in via sperimentale ed in sede di prima applicazione, fatto salvo il futuro accordo sulla sua trasformazione in strutturale - dovrà avere una durata predeterminata massima di un anno. L'accordo aziendale dovrà inoltre prevedere una percentuale o un numero massimo predeterminato di giornalisti da adibire allo *smart working*, ripartito su singole unità operative (redazioni, servizi ecc.).

2.Esclusioni

Tenuto conto delle peculiarità della professione e, al fine di garantire la compiuta formazione professionale, sono esclusi dalla modalità di lavoro agile i praticanti.

3.Modalità di svolgimento della prestazione

L'accordo aziendale dovrà contenere la precisazione per cui - nonostante come noto risulti difficile, nelle redazioni, l'esatta determinazione del numero delle ore di lavoro e della loro distribuzione - anche la prestazione lavorativa svolta in remoto dovrà essere comunque eseguita entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (36 ore settimanali) tenuto conto dell'arco d'impegno massimo contrattualmente previsto di 10 ore giornaliere, pause comprese.

L'accordo aziendale dovrà, altresì, individuare "i tempi di riposo del lavoratore" nonché "le misure tecniche e organizzative per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro". L'art. 19 della L. 81/2017 introduce, infatti, un vero e proprio diritto alla disconnessione dagli strumenti tecnologici di lavoro per un periodo di tempo determinato dalle parti, ulteriore ai tempi di riposo definiti dalla contrattazione di categoria. A tal riguardo le parti prevedono l'attivazione della modalità silenziosa delle chat di redazione così da garantire per il periodo di riposo l'assenza di comunicazioni inerenti l'attività redazionale. Tale sarà anche estesa all'utilizzo delle email aziendali attivando appositamente l'assenza di notifiche durante i periodi di riposo.

Quanto al luogo della prestazione, dovrà svolgersi "*in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa*" e, pertanto, garantendo una alternanza tra lavoro in presenza e lavoro da remoto. Pertanto, il giornalista - pur indicando in sede di accordo individuale (lettera b, dello schema allegato) il luogo esterno alla redazione in cui "di massima" eseguirà la propria prestazione lavorativa esterna, nelle giornate concordate col direttore - avrà la facoltà, in relazione all'evoluzione delle esigenze lavorative, di modificare - senza autorizzazione - la scelta del luogo.

Ove in occasione della giornata di lavoro da remoto, il giornalista, sarà chiamato, anche occasionalmente, a prestare un determinato servizio esterno allo stessa saranno garantiti tutti gli istituti contrattualmente previsti

Al fine di evitare la "smaterializzazione della redazione" – che impoverisce il confronto e la discussione redazionale con la conseguente diminuzione della qualità del prodotto editoriale quale opera intellettuale collettiva – l'accordo aziendale dovrà prevedere un numero massimo predeterminato di giorni (su base

settimanale o mensile) in cui la prestazione può essere resa, dal singolo lavoratore, in modalità agile all'esterno dei locali della redazione.

L'accordo quadro dovrà inoltre contenere la precisazione che lo svolgimento della prestazione in *smart working* non comporta la variazione della sede di lavoro assegnata e che quando la prestazione non viene resa in remoto ma in presenza in redazione, la stessa viene prestata nella consueta postazione lavorativa assegnata al lavoratore, che ne mantiene comunque la piena disponibilità, al fine di garantire, in caso di recesso, il ripristino effettivo ed immediato della situazione precedente.

L'accordo aziendale dovrà inoltre prevedere che l'attività resa all'esterno della redazione dovrà svolgersi garantendo:
a. l'uso abituale di strumenti informatici;
b. la riservatezza delle informazioni e la tutela delle informazioni e delle fonti;
c. i parametri di sicurezza sul lavoro stabiliti dalla normativa vigente
d. che il coordinamento con la redazione avvenga con la medesima efficacia di chi lavora in redazione, tramite i più idonei strumenti informatici.

Ciò, tenuto conto che la legge n. 81/2017 (art. 18, comma 2) prevede l'*"uso di strumenti tecnologici*" di lavoro, che sono "*assegnati al lavoratore*" dal datore di lavoro e della cui sicurezza e del cui buon funzionamento quest'ultimo è responsabile e che il Garante della Privacy, con provvedimento del 17 marzo 2017, ha definito strumenti di lavoro tutti quegli apparecchi, dispositivi e congegni che sono "*indispensabili al lavoratore per adempiere la prestazione lavorativa dedotta in contratto*" e che, per tali finalità, siano stati posti in uso e messi a disposizione del lavoratore medesimo.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa, anche in remoto, dovrà comunque avvenire in base alle direttive e nel rispetto delle attività assegnate dal responsabile e per l'effetto il lavoratore in smart working dovrà essere regolarmente reperibile – nei limiti dell'orario di lavoro come sopra specificato - e dovrà comunicare eventuali assenze anche temporanee in base alla disciplina vigente. L'accordo sul lavoro agile deve infatti contenere anche le indicazioni sull'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro nonché l'individuazione e la descrizione di quelle condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari (art. 21 della legge n. 81 del 2017).

Le parti concordano che l'uso dei sistemi editoriali e dei programmi attivabili con esso, anche a distanza, non può mai essere diretto alla valutazione del rendimento produttivo e dei tassi di errore del redattore, ma deve invece avvenire nel rispetto dell'autonomia e delle competenze della professione giornalistica sulla base di quanto definito nell'accordo sindacale (si veda sul punto la sentenza della Corte di Cassazione n. 1733/2020).

4.Trattamento economico e normativo

Le parti confermano che l'accordo aziendale, nella definizione del trattamento economico e normativo, dovrà ribadire principio per cui Il lavoratore in modalità *smart* ha diritto ad un "*trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato"*, in attuazione dei contratti collettivi nazionali ed aziendali, "*nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda"*. In applicazione dell'art. 20 della legge n. 81 del 2017 che stabilisce il principio della "parità di trattamento" economica e normativa del lavoratore in smart working.

Pertanto, la retribuzione del giornalista in smart working dovrà comporsi sia delle voci contrattuali fisse che di quelle variabili, ovvero:
Voci fisse e immodificabili della retribuzione del giornalista anche nel caso in cui operi in *smart working*:

- il minimo tabellare comprensivo dell'indennità di contingenza,
- gli aumenti periodici di anzianità
- i superminimi individuali e aziendali,
- le eventuali forfetizzazioni.

Sono voci variabili della retribuzione:
- il lavoro prestato nei giorni festivi ed *ex* festivi,
- il lavoro domenicale,
- il lavoro notturno giornaliero,
- il lavoro straordinario;

Quanto al lavoro prestato nei giorni festivi, *ex* festivi e di domenica (art. 19 del CNLG), le maggiorazioni previste per tali tipologie di lavoro continueranno ad essere dovute al giornalista in *smart working* che esegue la prestazione in tali giorni. Analogamente, laddove ne ricorrano i presupposti e fermo restando il diritto alla disconnessione, saranno dovute le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario o notturno (secondo i termini e le modalità degli artt. 7 e 16 del CNLG).

Le parti potranno definire che relativamente al servizio mensa e l'eventuale indennità sostitutiva o i buoni pasto, a cui non viene riconosciuta natura retributiva, ma di agevolazione di carattere assistenziale (Sentenza della Corte di Cassazione n. 16135/2020) gli stessi spettano al lavoratore nei giorni in cui presta la propria attività in esterno solo se e nella misura in cui sono riconosciuti da accordi collettivi, anche aziendali, o individuali ovvero dalla prassi aziendale.

Relativamente invece alle spese sostenute dal giornalista in *smart working* per l'esecuzione della prestazione di lavoro, quali – a titolo puramente esemplificativo - le spese per la connessione internet, elettricità e riscaldamento della postazione lavorativa, nel silenzio della norma, la parti potranno definire che il principio della parità di trattamento economica non possa comportare maggiori oneri e costi a carico del giornalista in *smart working*. Pertanto, in sede di accordo dovranno essere concordate adeguate forme di compensazione economica delle spese sostenute nell'esecuzione della prestazione lavorativa fuori dai locali aziendali.

Le parti concordano inoltre nel ritenere che lo smart working non altera il sistema di diritti e libertà sindacali individuali e collettivi, previsti dal CNLG e dalla legge. Ad esempio, per quanto riguarda la partecipazione alle assemblee, al lavoratore in smart working che dovesse prestare la propria attività in remoto nella giornata in cui venga indetta una assemblea sindacale, dovrà essere riconosciuto il diritto di poter concordare col Direttore lo spostamento della prestazione esterna ad altra data.

5. Procedura di attuazione

Il percorso di perfezionamento dell'accordo individuale tra Giornalista, Azienda e Direttore potrà essere avviato - in ragione della volontarietà sopra evidenziata - con una domanda presentata dal giornalista che, in caso di accettazione da parte del Direttore, sarà trasmessa al CDR (o Fiduciario) ed all'azienda, che predisporrà l'accordo individuale e formalizzerà (in conformità ai principi enunciati nell'accordo aziendale) la trasformazione della modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

6.Durata e modalità

L'accordo individuale dovrà contenere l'indicazione del numero delle giornate (nel rispetto del limite massimo settimanale o mensile indicato nell'accordo aziendale) di prestazione lavorativa in smart working e in caso di mancata fruizione della giornata di *smart working*, per qualsiasi motivo non imputabile al giornalista, quest'ultimo ha diritto al recupero della giornata di smart working. Inoltre, l'individuazione delle giornate di smart working sarà definita tra Giornalista e Direttore e portata a conoscenza del CDR o Fiduciario e dell'azienda.

L’eventuale modifica delle giornate di smart working – salvo sia occasionale – dovrà essere nuovamente concordata tra Giornalista e Direttore e portata a conoscenza del CDR o Fiduciario e dell’azienda.

Nel caso in cui il numero delle richieste di accesso allo smart working dovesse superare il numero massimo definito nell’accordo aziendale, quest’ultimo dovrà contenere i criteri obiettivi per il riconoscimento delle priorità nell’accesso alla modalità agile della prestazione lavorativa. Criteri che potranno essere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti: lavoratori con figli o familiari disabili; lavoratrici nei tre anni alla conclusione del congedo di maternità; stato di gravidanza; maggiore distanza residenza/luogo di lavoro; lavoratori disabili; lavoratori con familiari affetti da disabilità.

7.Recesso

Fermo restando che, come previsto dalla normativa, l’accordo sul lavoro agile può essere a tempo determinato oppure a tempo indeterminato (art. 19, legge n. 81 del 2017) e che nel caso in cui l’accordo sia a tempo indeterminato, ciascuna delle parti può recedere con un preavviso non inferiore a 30 giorni, mentre in caso di giustificato motivo, il recesso è possibile in ogni caso senza preavviso, l’accordo aziendale, deve prevedere che anche in caso di accordo sullo smart working a tempo determinato, ambo le parti possano comunque dare disdetta con un preavviso scritto non inferiore a 30 giorni.

Le parti concordano inoltre che, in caso di sopraggiunti interventi o modifiche legislative in materia di lavoro agile o smart working (che nell’accordo si intende integralmente richiamata) al pari di interventi o modifiche derivanti da eventuali rinnovi della contrattazione collettiva applicata, tutti gli accordi aziendali nel frattempo vigenti cessano automaticamente di avere efficacia, con un immediato ritorno alla situazione ante accordo, al fine di poter procedere ad una nuova definizione degli accordi aziendali e di conseguenza degli accordi individuali.

Di ogni recesso dovrà inoltre essere data comunicazione al Comitato di redazione, nel rispetto dell’art. 34 del CNLG.

8.Strumenti di lavoro

L’ accordo aziendale, individuerà la dotazione tecnologica standard che verrà consegnata al lavoratore, per poter adeguatamente svolgere la propria prestazione professionale nelle giornate di smart working, come ad esempio: personal computer portatile, tablet, smartphone o telefono aziendale. Rispetto a tale dotazione, come già anticipato, l’azienda dovrà garantirne la sicurezza, il buon funzionamento e quindi la manutenzione. Mentre il lavoratore si impegna alla custodia dei beni aziendali ed all’utilizzo in maniera conforme alla normativa in materia. In caso di malfunzionamento della dotazione tecnologica fornita dall’azienda, il lavoratore potrà, su richiesta, essere autorizzato all’utilizzo di strumenti tecnologici propri, in alternativa al rientro presso la sede di appartenenza con contestuale diritto al recupero della giornata di *smart working.*

9.Sicurezza sui luoghi di lavoro

Le parti confermano che l’accordo aziendale conterrà l’indicazione per cui è onere del datore di lavoro garantire la salute e la sicurezza del lavoratore in smart working e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un’informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione (art. 22 della legge n. 81 del 2017). L’accordo aziendale conterrà altresì l’indicazione per cui spetta al lavoratore il compito di collaborare nell’attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi sul lavoro. Inoltre l’accordo aziendale dovrà contenere anche l’indicazione per cui il lavoratore in smart working ha diritto alle medesime coperture assicurative previste dalla legge per gli altri lavoratori ed alla tutela contro le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all’esterno dei locali aziendali e contro gli infortuni sul lavoro, ivi compresi gli infortuni occorsi durante il normale percorso di andata

e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa fuori dall'azienda (art. 23 della legge n. 81 del 2017).

10.L'Accordo individuale

I giornalisti ammessi a svolgere la prestazione lavorativa in smart working sottoscriveranno un "accordo scritto individuale" con Azienda e Direttore, che recepisce tutti i contenuti dell'accordo aziendale, redatto secondo le indicazioni del presente protocollo d'intesa. A tal proposito, uno schema di accordo individuale – redatto in base al modello che segue – sarà allegato all'accordo aziendale, in modo da avere un modello unitario per tutti i lavoratori che aderiranno allo smart working, in cui verranno dettagliatamente precisati i seguenti aspetti:

- La modalità di esecuzione della prestazione resa all'esterno della redazione e di esercizio del potere direttivo e controllo del direttore;
- Obblighi connessi alla sicurezza e riservatezza dei dati trattati in espletamento della prestazione agile;
- Durata dell'accordo e modalità di recesso;
- Individuazione delle giornate da svolgere all'esterno dei locali della redazione;
- Specifiche legate alla dotazione tecnologica ed alla manutenzione.

11.Norma Finale

L'accordo aziendale conterrà una disposizione finale, contenente l'impegno delle parti (Azienda/Direttore/CDR o Fiduciario), al termine del periodo di sperimentale di prima applicazione, ad incontrarsi per valutare l'eventuale prosecuzione o trasformazione strutturale dello smart working, anche aggiornando e confermando l'assetto precedentemente concordato.

MODELLO DI ACCORDO INDIVIDUALE
(Allegato all'accordo aziendale sul lavoro agile del …/…/……)

Gentile Giornalista
……
Sede ……

OGGETTO: Accordo individuale di smart working

La presente al fine di comunicarle l'accoglimento della sua richiesta di svolgimento della prestazione lavorativa secondo la modalità agile (smart working) - ai sensi della Legge n. 81/2017, Cap. II, articoli 18-23 - presentata in data …… .

La sua prestazione lavorativa sarà quindi regolata secondo quanto previsto dalla vigente disciplina di legge, dal vigente CNLG FNSI-ANSO-FISC, dalla sua lettera di assunzione nonché dal presente accordo individuale.

La prestazione lavorativa in modalità smart working sarà svolta a tempo determinato, con decorrenza dal ..../…./……. al ..../…./……. secondo le seguenti modalità:

a. L'esecuzione della prestazione in smart working avverrà all'esterno dei locali della redazione per n. ….. giornate a settimana/mese - in conformità pertanto ai limiti stabiliti nell'apposito accordo aziendale richiamato in intestazione – nelle giornate concordate con il Direttore della testata;
b. L'esecuzione della prestazione in smart working, all'esterno dei locali della redazione, avverrà di massima nei locali di …….. ovvero in alternativa presso altro luogo idoneo a garantire il rispetto delle norme e delle regole di comportamento di cui all'accordo aziendale di cui sopra;
c. La prestazione in smart working avverrà nel rispetto dei limiti temporali previsti dalla legge e dal CNLG, così come meglio specificati nell'apposito accordo aziendale richiamato in intestazione;
d. Il trattamento economico e normativo delle giornate lavorative svolte in smart working, non subirà alcuna differenza di trattamento rispetto a quanto previsto nella contrattazione collettiva applicata, così come stabilito all'accordo aziendale di cui sopra;
e. Durante lo svolgimento della prestazione in modalità smart working la sua sede di lavoro resterà quella della testata di assegnazione sita in …….. ove lei manterrà la sua postazione operativa da utilizzare nei giorni di lavoro in presenza oppure in caso di sopraggiunta impossibilità di svolgimento della prestazione in modalità smart working;
f. Durante le giornate di smart working lei dovrà assicurare - nei limiti dell'orario di lavoro previsti dalla legge e dal CNLG e richiamati nell'accordo quadro di cui in intestazione - la disponibilità di contatto sia

telefonico sia tramite la dotazione informatica a lei in uso. Tale reperibilità va garantita sia nei confronti del suo responsabile gerarchico, che nei confronti dei colleghi, che verso la struttura amministrativa;

g. Lei dovrà inoltre comunicare, preventivamente, al suo responsabile diretto eventuali assenze, anche di natura temporanea, in occasione dello svolgimento della prestazione in modalità smart working;
h. Nelle giornate di smart working, la retribuzione da lei percepita rimarrà invariata, così come le mansioni e le attività assegnate. Durante le giornate di smart working – come stabilito nell'accordo aziendale richiamato in intestazione – lei riceverà/non riceverà il buono pasto;
i. Relativamente alle spese sostenute dal lavoratore in *smart working* per l'esecuzione della prestazione di lavoro (quali, ad esempio, le spese per la connessione internet, elettricità e riscaldamento della postazione lavorativa) come stabilito in sede di accordo aziendale sopra richiamato, lei riceverà/non riceverà a titolo di compensazione economica - omnicomprensiva delle spese sostenute nell'esecuzione della prestazione lavorativa fuori dai locali aziendali – la somma forfettaria di Euro ……. per ogni giornata di smart working effettuata;
j. Al fine di consentire un proficuo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working, l'azienda le fornirà – in comodato d'uso per tutta la durata del presente accordo - la seguente dotazione tecnologica: …… (specificare i dettagli delle singole apparecchiature);
k. L'assistenza tecnica e la manutenzione delle sopra menzionate apparecchiature sarà a carico dell'azienda, mentre su di lei graverà l'obbligo di custodia nonché quello di garantire la riservatezza dei dati in esse contenute nel rispetto della legge e della policy privacy aziendale;
l. In caso di malfunzionamento della strumentazione in dotazione, lei avrà l'obbligo di darne immediata comunicazione al referente indicato dall'azienda. Contestualmente lei potrà eventualmente chiedere di essere autorizzato a sopperire con dotazioni informatiche nella sua disponibilità personale, fata salva la facoltà aziendale di richiamarla presso la sede di appartenenza, sino alla risoluzione del malfunzionamento, con contestuale suo diritto al recupero della giornata di *smart working.*
m. Eventuali controlli del datore di lavoro potranno avvenire sempre nel rispetto delle previsioni di contratto e dell'articolo 4 della Legge 300/70 e sue modificazioni e integrazioni;
n. Nel rispetto degli obblighi di sicurezza, l'azienda le consegnerà in allegato al presente accordo una informativa relativa ai rischi generici e specifici connessi alla particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in smart working. Lei dovrà pertanto collaborare per la compiuta attuazione di prevenzione, applicando correttamente le direttive aziendali;
o. Il recesso del presente accordo è disciplinato dal relativo articolo …. dell'accordo aziendale richiamato in intestazione.
p. Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente accordo, si rinvia alla normativa di legge in vigore ed all'accordo aziendale sullo smart working sottoscritto in data …. / …. / ……. .

Luogo e data ……

Il Direttore ……. (FIRMA)

Per ricevuta ed accettazione
Il / la Giornalista …