

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
DEI GIORNALISTI DIPENDENTI
DELLA SOCIETA' RETI TELEVISIVE
ITALIANE SpA**

1° Agosto 2010 – 31 Luglio 2014

In data 10 luglio 2010

TRA

Reti Televisive Italiane S.p.A., rappresentata dai Signori Luigi Motta, Bruno Mugnaioli, Roberto Rispoli, Silvana Gagliardi, Gessica Iannilli ed Andrea Delogu

E

i **Comitati di Redazione** delle Testate della Società

si è stipulato il seguente **Accordo Integrativo Aziendale**

Per la **Società**

Luigi Motta
Bruno Mugnaioli
Roberto Rispoli
Silvana Gagliardi
Gessica Iannilli
Andrea Delogu

Per i **CdR**

Gabriella Simoni
Giampaolo Gheraducci
Patrizia Fontana
Paolo Di Mizio
Paolo Trombin
Desideria Cavina
Paola Bartoccelli
Francesco Fossa
Marina Dalcerci
Donatella Di Paolo

INDICE

Articolo 1	- AMBITO DI APPLICAZIONE	pag. 5
Articolo 2	- OCCUPAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE INTERNE	pag. 6
Articolo 3	- ACQUISIZIONE CONTENUTI, UTILIZZO DEI SERVICE E COLLABORAZIONI AUTONOME	pag. 8
Articolo 4	- CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO	pag. 9
Articolo 5	- DIRITTO E RITIRO DI FIRMA	pag. 10
Articolo 6	- MULTIMEDIALITA'	pag. 11
Articolo 7	- SERVIZIO ESTERNO	pag. 12
Articolo 8	- INCARICHI TEMPORANEI – INVIATI	pag. 14
Articolo 9	- ASSICURAZIONI E PARTICOLARI TUTELE	pag. 15
Articolo 10	- SUPERFESTIVI E FESTIVI	pag. 16
Articolo 11	- LAVORO NOTTURNO	pag. 17
Articolo 12	- UTILIZZO SERVIZI	pag. 18
Articolo 13	- PART-TIME	pag. 19
Articolo 14	- REDAZIONI REGIONALI	pag. 21
Articolo 15	- AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	pag. 23
Articolo 16	- MATERNITA' E PATERNITA'	pag. 25
Articolo 17	- FERIE, PERMESSI E RIPOSI	pag. 27
Articolo 18	- MALATTIA E VISITE MEDICHE SPECIALISTICHE	pag. 29
Articolo 19	- INFOTAINMENT	pag. 30

Articolo 20	- TECNOLOGIA DIGITALE	pag. 31
Articolo 21	- RAPPORTI TRA TESTATE GIORNALISTICHE	pag. 32
Articolo 22	- INDENNITA' PLURICOMPENSATIVA	pag. 33
Articolo 23	- INDENNITA' MULTIMEDIALE	pag. 35
Articolo 24	- PREMIO DI RISULTATO	pag. 36
Articolo 25	- INDENNITA' REDAZIONALE	pag. 39
Articolo 26	- DISPOSIZIONI FINALI	pag. 40
Allegato A	- ALLEGATO TECNICO	pag. 41

Articolo 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Accordo si applica a tutti i giornalisti dipendenti della società Reti Televisive Italiane S.p.A. (di seguito, per brevità, "**Società**") ed operanti nelle Testate giornalistiche della stessa o nelle redazioni dei giornali elettronici, ad esclusione di quelli con qualifica di Direttore e Vice Direttore.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente Accordo si applicano le previsioni contenute nel CNLG.

Art. 2 OCCUPAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE INTERNE

La Società conferma l'impegno di favorire la mobilità dei giornalisti fra le diverse Testate, al fine di promuovere la crescita professionale e valorizzare le risorse interne e nel caso di nuove iniziative editoriali di informazione, a utilizzare in via prioritaria, in accordo con il Direttore Responsabile, le risorse interne, tenuto conto dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle nuove attività nonché delle aspettative e della disponibilità dell'interessato.

Le Parti, al fine di facilitare la mobilità interna, concordano le seguenti modalità operative:

- 1) la Società fornirà preventivamente ai CdR informazioni sui nuovi programmi giornalistici e sulle posizioni giornalistiche vacanti;
- 2) i CdR verificheranno le disponibilità alla mobilità all'interno delle redazioni, confrontando le eventuali candidature con le esigenze della Società;
- 3) i singoli giornalisti potranno manifestare anche direttamente alla Società la propria disponibilità alla mobilità.

Resta inteso che la mobilità che preveda incarichi temporanei su altre iniziative editoriali esterne alla testata di appartenenza del giornalista, potrà avvenire esclusivamente previo accordo individuale e che, concluso tale incarico, il giornalista ha diritto a essere reintegrato nella Testata di provenienza nelle precedenti mansioni o con mansioni equivalenti e nella stessa sede di lavoro.

La Società valuterà il ricorso ad assunzioni esterne in casi di specifiche esigenze professionali e/o in assenza di professionalità interne adeguate e disponibili a nuovi incarichi.

Con riferimento alla normativa del vigente CNLG, le Parti convengono che, in caso di eventuali assunzioni di giornalisti professionisti, sarà data priorità ai giornalisti disoccupati iscritti negli elenchi nazionali.

Delle eventuali assunzioni, proposte dai Direttori di Testata, sarà data comunicazione al Comitato di Redazione della Testata interessata, secondo quanto previsto dal vigente CNLG.

Art. 3 ACQUISIZIONE CONTENUTI, UTILIZZO DEI SERVICE E COLLABORAZIONI AUTONOME

La Società riconosce che la professionalità dei giornalisti che operano all'interno delle proprie Testate costituisce una risorsa fondamentale del patrimonio aziendale e che, pertanto, il miglior utilizzo delle capacità produttive interne rappresenta un suo primario obiettivo.

D'altro canto, le Parti si danno reciprocamente atto che, nel campo dell'informazione, l'acquisizione di contenuti da terzi e l'utilizzo di società di servizi può costituire, come prevede il CNLG, un arricchimento del pluralismo informativo e della qualità dell'informazione.

In questo ambito, la Società si impegna, all'interno dei propri programmi di informazione, a:

- 1) utilizzare solo in casi eccezionali servizi "chiusi" realizzati all'esterno;
- 2) limitare il ricorso alle collaborazioni di giornalisti esterni ai casi di comprovata urgenza, di impossibilità del giornalista dipendente di intervenire a copertura dell'evento, in presenza di una fornitura di immagini esclusive, o per la copertura di eventi all'estero di scarsa rilevanza editoriale;
- 3) contenere la presenza di rubriche integralmente realizzate da terzi entro limiti di accessorietà rispetto ai contenuti autoprodotti e a identificarle chiaramente, nella messa in onda, come provenienti da fonte esterna.

Le Parti concordano, inoltre, che, nel caso di utilizzo di strutture esterne per la realizzazione di servizi informativi, le stesse dovranno attestare l'applicazione al personale giornalistico dipendente delle norme previste dal CNLG.

Per quanto riguarda, infine, le collaborazioni giornalistiche si rinvia alle previsioni di cui all'accordo collettivo nazionale stipulato fra FIEG e FNSI relativo alla regolamentazione del lavoro autonomo.

Art. 4 CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Per la disciplina dei contratti a tempo determinato le Parti rinviano integralmente a quanto previsto in materia dal D. Lgs. 368/01 e dall'art. 3 del CNLG.

In particolare, per quanto concerne l'individuazione di limiti quantitativi all'utilizzo di contratti a tempo determinato, le Parti si danno reciprocamente atto che le vigenti disposizioni di legge e del CNLG prevedono che siano escluse da limitazioni alcune tipologie espressamente individuate.

Con riferimento ai limiti previsti dalla lettera D) dell'art. 3 del CNLG, le Parti convengono che i medesimi saranno riferiti alla singola testata.

Art. 5 DIRITTO E RITIRO DI FIRMA

Le Parti si danno reciprocamente atto che l'attività di informazione deve svolgersi nel rispetto dei principi deontologici che regolano la professione giornalistica, con particolare riguardo alla verifica delle fonti ed alla distinzione tra pubblicità ed informazione.

In relazione a quanto sopra e a quanto previsto dal 1° comma dell'art. 9 del CNLG, si riconosce che, al pari della firma, anche voce ed immagine costituiscono elementi caratterizzanti di identità e riconoscibilità.

Pertanto si stabilisce che, nei casi previsti dal suddetto art. 9 CNLG, al giornalista è riconosciuto il diritto di ritirare firma, voce e immagine dal servizio montato.

Per quanto riguarda il giornalista incaricato di condurre l'edizione, tale diritto potrà sostanzarsi con il rifiuto di andare in onda purché sussistano i tempi minimi per la sua sostituzione.

Salvo diversa ed espressa disposizione dell'interessato, resta fermo il diritto del giornalista di firmare i servizi trasmessi dalle testate della Società che, pur parzialmente modificati o aggiornati, siano in misura sostanziale realizzati dallo stesso.

Art. 6 MULTIMEDIALITA'

Le Parti riconoscono e si danno reciprocamente atto che, allo stato attuale di sviluppo della tecnologia dell'informazione, la cosiddetta "*multimedialità*", cioè la diffusione dei messaggi informativi tramite una pluralità di veicoli tecnologici, è condizione strategica di competitività per qualsiasi editore.

Fermo restando che la prevalente attività del Gruppo e dei suoi giornalisti è di tipo televisivo e che televisiva è la professionalità da questi ultimi acquisita sino ad oggi, ai giornalisti, nell'ambito di ciascuna testata, potrà essere richiesto di svolgere la propria attività lavorativa per iniziative editoriali diffuse attraverso qualsiasi mezzo "multimediale", all'interno di un'organizzazione del lavoro che sarà individuata e concordata tra Direttori e CdR.

Anche in considerazione del fatto che tutti i diritti di utilizzazione economica dei prodotti editoriali realizzati dai giornalisti appartengono alla Società, le Parti confermano che la medesima - fatto salvo il diritto di firma - potrà riprodurli, trasmetterli e/o diffonderli con qualsiasi mezzo e sistema, attualmente esistente o inventato in futuro.

Art. 7 SERVIZIO ESTERNO

DEFINIZIONI:

SEDE DI LAVORO: Vengono considerati indifferentemente come unica "Sede di Lavoro" gli uffici in cui si trovi ad operare il giornalista ubicati nei Comuni di Milano, Cologno Monzese e Segrate.

Egualemente devono intendersi come unica "Sede di Lavoro" gli uffici in cui si trovi ad operare il giornalista nel Comune di Roma.

Altresì saranno considerate come unica "Sede di Lavoro" gli uffici in cui si trovi ad operare il giornalista ubicati in ciascuno dei territori comunali di: Ascoli, Bari/Modugno, Bologna, Firenze, Genova, Napoli/Casoria, Palermo, Torino/Beinasco, Venezia/Mestre

SERVIZIO ESTERNO: Per "Servizio Esterno" deve intendersi quello svolto al di fuori della propria "Sede di Lavoro" così come sopra definita.

A decorrere dal mese successivo alla data di stipulazione del presente Accordo ai giornalisti ex art. 1 CNLG, con esclusione degli Inviati e fatto salvo quanto previsto dall'art. 14 del presente Accordo con riferimento alle Redazioni Regionali, chiamati a prestare "Servizio Esterno" sarà riconosciuta una indennità giornaliera pari al 40% di un 26mo della retribuzione mensile, intendendosi per tale strettamente quella indicata al comma 15, art. 7 del CNLG (minimo tabellare, indennità di contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale lavoro notturno, superminimo individuale per la quota non eccedente l'importo del minimo tabellare, importo del superminimo collettivo, così come riconosciuto *ad personam* ai soli giornalisti attualmente in forza, nonché eventuali altre voci che venissero in futuro introdotte nel comma 15 dell'art. 7 CNLG).

Tale indennità non comprende le maggiorazioni per il lavoro notturno previste dall'art. 11 del presente Accordo.

Per coloro che hanno sede di lavoro in Milano, Segrate e in Cologno Monzese, si conviene che tale indennità verrà erogata solo per le prestazioni rese fuori dai comuni di Milano, Cologno Monzese, e Segrate.

Per coloro che hanno sede di lavoro in Roma, si conviene che tale indennità verrà erogata solo per le prestazioni rese fuori dal comune di Roma.

Per coloro che hanno sede di lavoro nelle sedi regionali, si conviene che tale indennità sarà erogata solo per le prestazioni rese fuori dai rispettivi comuni, così come definiti dal paragrafo "Sede di lavoro" precedente. La suddetta indennità assorbe, essendone sostitutiva, quanto previsto dall'art. 7, comma 17 del CNLG e non è computabile nella determinazione di tutti gli istituti legali e contrattuali e del T.F.R..

Art. 8 INCARICHI TEMPORANEI - INVIATI

Fermo restando che, secondo quanto previsto dall'art. 11 CNLG, l'Inviato non è una qualifica ma esclusivamente un incarico funzionale temporaneo, la Società si impegna a riconoscere ai giornalisti incaricati per iscritto dal Direttore di svolgere servizi come Inviati per un periodo minimo non inferiore a 6 mesi, un'"Indennità temporanea di funzione".

Tale trattamento, che non è computabile nella determinazione di tutti gli istituti legali e contrattuali e del TFR, sarà determinato come differenza tra il minimo tabellare e l'Indennità Pluricompensativa (art. 22 del presente AIA) previsti per la qualifica di Caposervizio e quanto effettivamente percepito per le medesime voci retributive.

Resta inteso che tale indennità non sostituisce quella prevista dall'art. 7 del presente Accordo per il servizio esterno.

Art. 9 ASSICURAZIONI E PARTICOLARI TUTELE

Ferme restando le stesse causali conseguenti agli infortuni sul lavoro o infortuni extra professionali, la Società conferma l'impegno ad integrare i massimali di cui all'art. 38 del CNLG sino a Euro 516.456,89 in caso di morte e a Euro 542.279,74 in caso di invalidità permanente.

Le Parti concordano inoltre che, per gli inviati in zone di guerra o in zone di crisi considerate a rischio dalle valutazioni ONU, verranno adottate le seguenti misure:

- 1) stipulazione di assicurazioni a copertura dei rischi specifici presenti nella zona di destinazione;
- 2) predisposizione di controlli medici preventivi e di forme di profilassi atte a prevenire malattie infettive potenzialmente presenti nelle zone di destinazione;
- 3) dotazione di tutti gli strumenti necessari alla tutela dell'incolumità del giornalista (ad es. giubbotto antiproiettile, maschera antigas, etc.).

Tali misure predisposte al fine di salvaguardare la salute e la sicurezza del giornalista sono da considerarsi obbligatorie sia per la Società sia per il giornalista stesso.

Copie delle relative polizze potranno essere trasmesse ai singoli giornalisti che ne facciano richiesta per motivate esigenze di carattere individuale. La Direzione Aziendale si impegna a fornire ai CdR un prospetto riepilogativo delle condizioni di polizza.

Art. 10 SUPERFESTIVI E FESTIVI

Le Parti confermano che:

- 1) la maggiorazione prevista dall'art. 19 del CNLG per le festività del 1° maggio, 15 agosto e 25 dicembre è estesa anche al 1° gennaio e alla domenica di Pasqua;
- 2) la maggiorazione prevista dall'art. 20 del CNLG per il lavoro svolto nelle giornate del 16 agosto, 24 dicembre e 31 dicembre viene riconosciuta ai giornalisti ex art. 1 CNLG operanti nelle testate della Società, che prestino la loro opera nelle suddette giornate, indipendentemente dal turno di lavoro svolto.

Art. 11 LAVORO NOTTURNO

Con decorrenza dal mese successivo alla stipulazione del presente Accordo e con riferimento all'art. 17 CNLG, le prestazioni effettuate in orario notturno, che iniziano prima delle 7 o che terminano dopo le ore 22, vengono compensate con la maggiorazione del 28%, calcolata secondo quanto previsto dal medesimo articolo (minimo tabellare e contingenza).

Le suddette maggiorazioni verranno corrisposte per l'intero mese lavorativo in presenza di prestazioni programmate o effettuate in orario notturno per almeno 15 (quindici) giorni al mese.

Qualora il giornalista abbia percepito le maggiorazioni per l'intero mese per almeno 7 (sette) mesi nell'arco dell'anno lavorativo, le stesse verranno corrisposte per l'intero anno.

Detta indennità non è computabile nella determinazione di tutti gli istituti legali e contrattuali e del TFR.

Art. 12 UTILIZZO SERVIZI

Fermo restando che i servizi televisivi realizzati appartengono al patrimonio della Società, la quale ne detiene gli esclusivi diritti di utilizzazione, disposizione e sfruttamento economico, e fermo restando l'inalienabile diritto morale di chi ne è autore, si conviene che a titolo di compenso per l'eventuale cessione a terzi, viene confermato il riconoscimento a tutti i giornalisti dipendenti della Società di un importo mensile pari a Euro 160,00 lordi.

Tale indennità compensa sia l'assenso preventivo del giornalista, che si considera in ogni caso concesso, sia ogni compenso per la cessione di servizi a terzi.

Anche nel caso di cessione di servizi a terzi, resta ferma la facoltà del giornalista di esercitare i diritti contemplati all'articolo 5 del presente Accordo.

Detta indennità non è computabile nella determinazione di tutti gli istituti legali e contrattuali e del TFR.

La presente disciplina sostituisce ed assorbe quanto previsto dall'art. 14 CNLG.

Art. 13 PART-TIME

Il lavoro a tempo parziale è disciplinato dal D. Lgs. 25 Febbraio 2000, n. 61, così come modificato dalla L. 24 dicembre 2007, n. 247 e successive modificazioni ed integrazioni.

A tale proposito le Parti concordano che, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative proprie dell'attività giornalistica e nel rispetto delle competenze del Direttore Responsabile, verranno esaminate le richieste dei giornalisti professionisti ex art. 1 CNLG di trasformare il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale per un periodo predeterminato anche rinnovabile.

Tale rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere non solo di tipo "*orizzontale*" (orario ridotto tutti i giorni della settimana) ma anche di tipo "*verticale*" (orario pieno solo alcuni giorni o periodi).

In ogni caso, la Società si impegna a dare priorità alle richieste di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale rispetto all'assunzione a tempo parziale di nuovi giornalisti.

L'eventuale rifiuto del part-time dovrà essere motivato per iscritto all'interessato da parte del Direttore Responsabile. In tal caso, il giornalista interessato, in presenza di gravi e motivate esigenze, ha facoltà di ricorrere al CdR, il quale discuterà con la Società e con il Direttore nel tentativo di trovare una soluzione.

Le Parti riconoscono e si danno reciprocamente atto che, in assenza di una specifica regolamentazione delle clausole c.d. "elastiche" e "flessibili" da parte del CNLG, è opportuno una disciplina delle medesime nel presente Accordo, in quanto possono soddisfare non solo le esigenze produttive della Società ma anche quelle personali e/o professionali dei lavoratori.

In considerazione della peculiarità del lavoro giornalistico, le Parti concordano altresì circa l'opportunità che le condizioni specifiche delle clausole flessibili e/o elastiche vengano di volta in volta definite a livello individuale, fermo restando che la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non potrà essere subordinata, da parte della

Società, alla mancata accettazione da parte del lavoratore delle clausole flessibili e/o elastiche.

Resta, peraltro, sin d'ora confermato che l'esercizio da parte della Società della facoltà attribuitale da dette clausole dovrà avvenire con un preavviso non inferiore a 2 (due) giorni lavorativi e comporterà il riconoscimento, a favore del giornalista, di un' indennità pari al 15% della retribuzione giornaliera per ogni giornata nella quale il giornalista osserverà un orario di lavoro diverso da quello stabilito nel contratto individuale a tempo parziale.

Resta inteso che la disciplina relativa alle clausole elastiche e/o flessibili non troverà applicazione qualora la modifica dell'orario di lavoro prestabilito avvenga su richiesta del giornalista.

Art. 14 REDAZIONI REGIONALI

A seguito della creazione della testata "News Mediaset" le sedi regionali sono diventate redazioni distaccate della medesima, con una differente organizzazione del lavoro rispetto al passato, che, in ogni caso, dovrà garantire il rispetto dei turni di corta e di riposo, il godimento delle ferie e lo svolgimento dell'aggiornamento professionale.

La Società, quindi, conferma la propria disponibilità a favorire un'adeguata carriera professionale e un'identica formazione anche per i giornalisti che operano nelle redazioni delle sedi regionali, al pari di quanti lavorano nelle redazioni centrali. Le sedi regionali ove operano i giornalisti verranno denominate REDAZIONI REGIONALI. Dette redazioni usufruiranno dello stesso livello e tipo di tecnologia di cui sono dotate le redazioni centrali, nei modi e nei tempi stabiliti dal Protocollo d'Intesa dell'8 febbraio 2010.

Per i giornalisti delle REDAZIONI REGIONALI che opereranno nella testata "News Mediaset" l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 7 del presente Accordo, considerata la frequenza della realizzazione di più servizi esterni nell'arco di una stessa giornata lavorativa, sarà pari al 45% di un 26mo della retribuzione mensile, intendendosi per tale strettamente quella indicata al comma 15, art. 7 del CNLG (minimo tabellare, indennità di contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale lavoro notturno, superminimo individuale per la quota non eccedente l'importo del minimo tabellare, importo del superminimo collettivo, così come riconosciuto ad personam ai soli giornalisti attualmente in forza, nonché eventuali altre voci che venissero in futuro introdotte nel comma 15 dell'art. 7 CNLG).

La Società, nell'ambito dello sviluppo della FASE 2 del processo di digitalizzazione di cui all'art. 6 del Protocollo d'Intesa sopra citato, si impegna altresì a studiare soluzioni atte a consentire la valorizzazione degli archivi esistenti presso le REDAZIONI REGIONALI.

La Società conferma che il presidio della cronaca nelle REDAZIONI REGIONALI sarà di competenza della testata "News Mediaset" e che le testate dei telegiornali TG5, TG4 e Studio Aperto non avranno propri corrispondenti nelle sedi regionali.

La Società assicurerà un costante monitoraggio delle REDAZIONI REGIONALI. A tal fine viene confermata, all'interno della Direzione Produzione News, (così come concordato nel verbale del 29 settembre 2004) la figura di un Coordinatore Gestionale (che opererà in collaborazione con i rappresentanti individuati dai giornalisti delle REDAZIONI REGIONALI) cui viene assegnata la responsabilità di:

- assicurare un costante monitoraggio di eventuali carenze tecnico-strutturali;
- coordinare ed attivare, in collegamento con le strutture aziendali competenti, tutti gli interventi di natura produttiva\tecnica\organizzativa che saranno ritenuti necessari per consentire lo svolgimento dell'attività giornalistica nelle migliori condizioni di funzionalità;
- armonizzare le procedure di archiviazioni e di produzione con quelle in vigore nelle redazioni centrali.

NOTA A VERBALE:

La Società si impegna a istituire un tavolo di confronto con il CdR di "News Mediaset" per discutere il tema dell'organizzazione e degli orari di lavoro nelle redazioni regionali.

NOTA INTERPRETATIVA:

Resta inteso che ai Direttori è garantita la possibilità di utilizzare propri inviati in Italia e all'estero per avere una specifica copertura giornalistica di eventi giudicati rilevanti.

Art. 15 AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Le Parti, allo scopo di soddisfare l'esigenza di un costante aggiornamento culturale-professionale del personale giornalistico e anche al fine di favorirne la crescita professionale, convengono quanto segue.

L'aggiornamento potrà consistere nella partecipazione a corsi, seminari, iniziative di approfondimento professionale e culturale, ricerche sul campo, in Italia o all'estero, comprese esperienze e scambi professionali con aziende, enti, università, e istituti; tale aggiornamento potrà altresì realizzarsi nell'acquisto di libri, materiali di documentazione e strumenti di lavoro.

Pertanto:

- 1) I giornalisti ex art. 1 CNLG con almeno 5 anni di anzianità nelle Testate giornalistiche della Società potranno fruire ogni anno di un periodo di aggiornamento professionale di 5 giorni lavorativi; l'aggiornamento potrà avvenire anche frazionando tale periodo.
- 2) La Società concorrerà ogni anno alle spese di aggiornamento professionale nella misura massima di Euro 1.300,00 erogati a titoli di rimborso spese dietro presentazione di giustificativi fiscalmente validi.
- 3) Tali periodi di aggiornamento possono essere cumulati nel tempo sino ad un massimo di cinque, pari a 30 (trenta) giorni di calendario e Euro 6.500,00, con perdita del diritto agli stessi se non goduti entro i 5 (cinque) anni successivi alla loro maturazione.
- 4) Qualora il giornalista decida di fruire dell'intero periodo di aggiornamento maturato in 5 (cinque) anni, ovvero 30 (trenta) giorni consecutivi di calendario, in un'unica tranche, il programma, il luogo e i tempi dell'aggiornamento saranno concordati con congruo anticipo dal giornalista, eventualmente assistito dal CdR, con il proprio Direttore, che valuterà la richiesta e motiverà l'eventuale mancata autorizzazione. L'aggiornamento professionale in questo caso dovrà svolgersi di norma nel periodo compreso fra il 1° ottobre e il 30 maggio, salvo giustificate eccezioni e deroghe autorizzate dal Direttore di Testata.
- 5) Per i giornalisti ex art. 1 CNLG assunti a tempo indeterminato con meno di 5 (cinque) anni di anzianità nelle testate giornalistiche, la Società concorrerà alle spese sostenute per l'acquisto di libri,

materiale di documentazione e strumenti di lavoro nella misura massima di Euro 400,00 annuali.

- 6) Qualora ricorreranno condizioni tali da giustificare il costo, saranno organizzati seminari dalla Società sui temi di interesse giornalistico scelti dal Direttore di Testata e di cui sarà informato il CdR.
- 7) Per quanto riguarda i corsi di lingue straniere di interesse aziendale, le Parti confermano quanto previsto dal punto 1) del Verbale di riunione del 17 dicembre 1997. Il fabbisogno formativo verrà valutato dalla Società, sentito anche il CdR.

Le Parti dichiarano che il concorso spese di cui ai punti 2), 3) e 5) di cui si fa carico la Società non ha natura retributiva e non incide sugli istituti legali e contrattuali e sul TFR.

Art. 16 MATERNITA' E PATERNITA'

Ferma restando la normativa di legge, si conviene quanto segue.

La giornalista assentatasi per maternità ha diritto, oltre alla conservazione del posto di lavoro, ad essere adibita, al suo rientro, alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

Inoltre, dal momento in cui la gravidanza è nota alla Società e sino al primo anno di vita del figlio, la giornalista madre potrà:

- 1) essere esentata dall'obbligo di prestare servizi esterni e, a maggior ragione, servizi di natura pericolosa;
- 2) vedersi assegnati, su sua richiesta, il sabato e la domenica come giorni di riposo e di corta.

Dal rientro dalla maternità e fino al primo anno di vita del figlio le cinque ore di lavoro previste per legge si intendono continuative e non frazionate, e di norma collocate nel turno di lavoro prescelto dalla giornalista madre.

La giornalista madre, fino all'età di otto anni del figlio, ha titolo preferenziale per accedere all'istituto del part-time, così come disciplinato dall'art. 13 del presente Accordo.

In merito alle disposizioni di cui all'art. 47 del D. Lgs. 151/2001, relativamente al congedo per malattia del figlio, la Società – fatte salve particolari esigenze produttive – concederà ai giornalisti che ne facciano richiesta uno o più periodi di permesso non retribuito, fino ad un periodo temporale massimo di astensione di 20 (venti) giorni per anno solare, per comprovata grave malattia del figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni, che renda necessaria la presenza del genitore.

La concessione di tali permessi sarà, comunque, subordinata al presupposto che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per malattia del bambino. A tal fine, il giornalista rilascerà una autocertificazione sotto la propria responsabilità.

Il periodo temporale di astensione dal lavoro giustificato in base a tali premesse non potrà essere computato ad alcun fine nell'anzianità di servizio.

La Società si impegna a consentire al giornalista padre l'utilizzo di non meno di 5 (cinque) giorni, anche non consecutivi, di ferie o di permessi straordinari di cui all'art. 23 CNLG, entro i 20 (venti) giorni dall'avvenuto parto o dalla data del termine previsto per il parto secondo prescrizione medica.

I medesimi diritti sono estesi ai casi di adozione e/o di affidamento di minori nel rispetto della normativa vigente.

Art. 17 FERIE, PERMESSI E RIPOSI

Fermo restando la durata del periodo annuale di ferie stabilita dall'art. 23 del CNLG, in considerazione di quanto previsto dal Dlgs. 66/2003 e successive modifiche, ogni giornalista dovrà godere di almeno 4 (quattro) settimane di ferie all'anno, di cui almeno 2 (due) consecutive.

Relativamente ai giorni di ferie eccedenti le 4 (quattro) settimane e non goduti entro i 6 (sei) mesi successivi all'anno di maturazione, verrà corrisposta, con la retribuzione del mese di agosto dell'anno successivo a quello di maturazione la relativa indennità sostitutiva.

Il giornalista, peraltro, avrà la facoltà di richiedere la corresponsione anticipata dell'indennità sostitutiva delle ferie a fronte dell'espressa rinuncia al godimento dei giorni di ferie non goduti nell'anno di maturazione ed eccedenti le 4 (quattro) settimane obbligatorie.

Per quanto concerne i permessi straordinari si applica la disciplina di cui all'art. 23 del CNLG. Resta quindi confermato che i permessi chiesti e non goduti per esigenze aziendali potranno essere recuperati entro l'anno successivo, salvo che i giornalisti non chiedano la liquidazione degli stessi alla scadenza dell'anno di maturazione. Detta richiesta dovrà essere inoltrata per iscritto alla Direzione Amministrazione del Personale entro il successivo mese di gennaio.

Fermo restando il diritto a fruire del giorno di riposo derivante dall'applicazione della settimana corta, il giornalista che, per cause indipendenti dalla sua volontà, sia chiamato a rendere la prestazione in tale giorno, ha diritto al riposo compensativo da fruire, a pena di decadenza, entro 60 (sessanta) giorni, a meno che il mancato godimento sia imputabile ad esigenze aziendali.

I giornalisti chiamati a prestare servizio nella giornata di domenica hanno diritto a 1/26 della retribuzione mensile maggiorato del 55% in aggiunta alla retribuzione stessa ovvero alla sola maggiorazione del 55% e al riposo compensativo.

NOTA A VERBALE:

in considerazione delle peculiarità organizzative della testata giornalistica "Sport Mediaset", le Parti si impegnano ad incontrarsi per discutere gli aspetti relativi all'articolazione dell'orario di lavoro e al riposo domenicale.

Art. 18 MALATTIE E VISITE MEDICHE SPECIALISTICHE

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 25 del vigente CNLG, in caso di assenza per malattia nelle giornate non immediatamente precedenti o successive a giorni non lavorativi o festivi – ove l'assenza non sia superiore a un giorno – il giornalista potrà omettere di trasmettere il relativo certificato medico, limitandosi a dare comunicazione alla Società della propria indisposizione.

In tutti gli altri casi il giornalista dovrà trasmettere il certificato medico alla Direzione Amministrazione del Personale, eventualmente anche anticipato via fax, entro e non oltre 48 (quarantotto) ore dal rilascio, onde consentire il rispetto da parte della Società degli adempimenti imposti dalle norme istitutive del "Libro Unico del Lavoro" entrato in vigore a partire dal 1° gennaio 2009.

Saranno concessi, sulla base di richiesta presentata con un preavviso compatibile con le esigenze di organizzazione del lavoro redazionale, permessi retribuiti per l'effettuazione di visite mediche specialistiche. L'assenza dovrà essere giustificata da idonea certificazione, con l'indicazione del giorno di effettuazione della visita che dovrà essere trasmessa alla Società, Direzione Amministrazione del Personale, entro e non oltre 48 (quarantotto) ore dal rilascio onde consentire il rispetto degli adempimenti di cui al paragrafo precedente.

Detti permessi non potranno superare la durata complessiva di 16 (sedici) ore ogni sei mesi e decadranno allo scadere di ciascun semestre.

Art. 19 INFOTAINMENT

Vengono definiti programmi di "*infotainment*" quelli aventi la caratteristica di unire contenuti giornalistici ed elementi tipici dello spettacolo televisivo e ricondotti ad una testata giornalistica del Gruppo.

La Società si impegna a garantire in tali programmi la presenza di personale giornalistico contrattualizzato nelle forme previste dal CNLG, al quale verrà delegata la realizzazione delle parti squisitamente giornalistiche e che risponderà alla propria "line" in via gerarchica secondo le modalità previste dal medesimo CNLG.

Il controllo editoriale da parte del Direttore Responsabile rappresenterà la garanzia della qualità generale del programma stesso.

Si concorda, in linea generale, che la titolarità dell'informazione relativa ad "*hard news*" e "*breaking news*", trasmessa dalle Reti spetta ai telegiornali di ciascuna di esse.

Per "*hard news*" si intende l'insieme della narrativa delle notizie quotidiane che costituiscono l'oggetto specifico del telegiornale.

Per "*breaking news*" si intendono eventi improvvisi, importanti e urgenti che possono essere coperti con edizioni straordinarie ed edizioni speciali dei telegiornali.

NOTA A VERBALE:

La Società si dichiara disponibile ad incontri periodici con il CDR di "Videonews" per esaminare congiuntamente eventuali problematiche che dovessero emergere nel corso della produzione di singoli programmi di Infotainment.

Art. 20 TECNOLOGIA DIGITALE

Le Parti riconoscono e si danno reciprocamente atto che il miglioramento e la qualità del prodotto informativo nel rispetto di criteri di economicità della gestione implica – tra l'altro - l'adozione dei più avanzati sistemi tecnologici, in particolare dei sistemi digitali di produzione e selezione delle immagini.

Riconoscono, altresì, che l'introduzione delle nuove tecnologie digitali è in fase di attuazione presso le testate di RTI fin dall'anno 2000 nel rispetto dei principi generali e degli obiettivi indicati nel "Piano di Trasformazione Tecnologica" presentato ai CdR e alla FNSI il 6 aprile 2000.

A detti principi ed a quanto stabilito nell'Allegato Tecnico (Allegato A) al presente Accordo, che costituisce parte sostanziale ed integrante del presente AIA, si atterranno tutte le ulteriori innovazioni tecnologiche la cui implementazione è ancora in fase di completamento.

Resta inteso che la valutazione professionale dei giornalisti non potrà essere fondata sulla capacità degli stessi di apprendimento e utilizzo delle nuove tecnologie digitali. Pertanto, in conformità all'art. 42 del CNLG, l'utilizzazione delle tecnologie non deve essere un mezzo per valutare il rendimento del giornalista, la sua produttività e i tassi di errore. La Società si impegna a non utilizzare programmi intesi a individuare tali parametri.

Le Parti si danno reciprocamente atto che in data 6 luglio 2010 la Società ha presentato ai CdR il Piano di Trasformazione Tecnologica relativo alle tecnologie in fase di implementazione ed aggiornamento. Detto Piano è stato oggetto di approfondito esame da parte dei CdR e di confronto tra le Parti, che, pertanto, riconoscono espressamente di aver ottemperato a quanto previsto dall'art. 42 del CNLG, ritenendo che le tecnologie che verranno adottate rappresentino un "upgrade" di quelle attualmente in uso.

Si dà atto che all'interno dei piani di evoluzione tecnologica previsti dalla Società non vi è alcuna ipotesi di attribuire al giornalista attività di ripresa di immagini mediante l'utilizzo di telecamere o di altri strumenti.

Art. 21 RAPPORTI TRA TESTATE GIORNALISTICHE

La Società si impegna a convocare entro il mese di settembre 2010 un tavolo di discussione che coinvolga direttamente i Direttori di Testata, oltre che le rappresentanze sindacali, affinché si definiscano le modalità di interazione tra le diverse testate giornalistiche e, in particolare, i rapporti tra la testata "News Mediaset" e le altre testate del Gruppo Mediaset.

L'obiettivo, nel rispetto dei poteri attribuiti ai Direttori, è di garantire l'autonomia delle testate e la tutela della professionalità di tutti i giornalisti della Società.

Art. 22 INDENNITA' PLURICOMPENSATIVA

In considerazione delle peculiari modalità con le quali viene espletata l'attività giornalistica all'interno delle testate della Società e, in particolare:

- 1) della flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro, anche nei giorni festivi e le domeniche;
- 2) della possibilità che le prestazioni giornalistiche siano rese a favore di più testate giornalistiche della Società;
- 3) delle competenze e delle particolari conoscenze tecnologiche richieste

le Parti convengono di confermare l'istituto dell'"Indennità Pluricompensativa".

A tutti i giornalisti assunti a tempo indeterminato ex art. 1 CNLG viene riconosciuta una Indennità Pluricompensativa che, riferita alla qualifica di Redattore Ordinario e riparametrata per le altre qualifiche secondo la scala di cui al CNLG, è fissata in un importo lordo mensile pari a € 1.190,00 a decorrere dal mese di agosto 2011, ulteriormente incrementata di € 50,00 lordi mensili a decorrere dal mese di agosto 2012.

A decorrere dal mese di agosto 2010, l'Indennità Pluricompensativa è fissata nei seguenti importi:

- € 1.015,00 per i giornalisti appartenenti alle testate "TG4", "Studio Aperto" e "Videonews";
- € 1.080,00 per i giornalisti appartenenti alla testata "TG5";
- € 1.110,00 per i giornalisti appartenenti alla testata "Sport Mediaset";
- € 1.140,00 per i giornalisti appartenenti alla testata "News Mediaset".

Si conviene, inoltre, che per i giornalisti assunti a tempo determinato, in ragione della specificità di tale contratto di lavoro, l'Indennità Pluricompensativa verrà corrisposta nella misura del 50% di quella dei giornalisti assunti a tempo indeterminato.

La disciplina del presente articolo sostituisce ed assorbe, essendone novativa, quanto previsto ai commi 11, 12, 13, 15, dell'art. 7 ed al comma 3 dell'art. 10 del CNLG e compensa comunque ogni qualsiasi eventuale

diritto di natura normativa e/o economica scaturente da prestazioni lavorative eccedenti l'orario convenzionale o contrattuale e non diversamente regolamentato dal presente Contratto. La disciplina di cui al presente articolo sostituisce, inoltre, quella contenuta nell'articolo 9 del Protocollo d'Intesa dell'8 febbraio 2010.

Art. 23 INDENNITA' MULTIMEDIALE

In considerazione della natura multimediale dell'attività svolta dalla Società e della disponibilità manifestata dai giornalisti a prestare la loro attività professionale attraverso qualsiasi mezzo "multimediale", così come previsto all'art. 6 del presente Accordo, le Parti convengo di introdurre l'istituto "Indennità Multimediale".

A tutti i giornalisti assunti a tempo indeterminato ex art. 1 CNLG verrà riconosciuta detta indennità fissata in un importo lordo mensile pari a € 100,00, a decorrere dal mese di agosto 2010, e pari a € 200,00 a decorrere dal mese di agosto 2011.

Detta indennità non è computabile nella determinazione di tutti gli istituti legali e contrattuali e del TFR.

Si conviene, inoltre, che per i giornalisti assunti a tempo determinato, in ragione della specificità di tale contratto di lavoro, l'Indennità Multimediale verrà corrisposta nella misura del 50% di quella dei giornalisti assunti a tempo indeterminato.

Art. 24 PREMIO DI RISULTATO

In ottemperanza all'Accordo Interconfederale del 23.07.93, così come recepito dal CNLG, viene confermato per la durata del presente Accordo l'istituto del Premio di Risultato, da corrispondere ai giornalisti assunti ex art. 1 CNLG.

Tale istituto, che premia la redditività e la produttività e la cui misura le Parti hanno concordemente individuato nell'indice ROS (Return on Sales), verrà corrisposto prendendo a riferimento il ROS del bilancio consolidato delle Società italiane del Gruppo Mediaset.

L'ammontare del Premio di risultato viene determinato nell'importo annuo lordo di Euro 3.000,00 con riferimento ad un valore del ROS convenzionalmente stabilito nella misura del 17% e varierà in base ai criteri di seguito indicati:

- i) qualora il valore del ROS dell'anno di riferimento sia compreso tra il 16% ed il 18%, il premio rimarrà invariato;
- ii) qualora il ROS dell'anno di riferimento sia superiore al 18%, il premio verrà incrementato di Euro 25,00 lordi per ogni quarto di punto di variazione positiva;
- iii) qualora il ROS dell'anno di riferimento sia inferiore al 16%, il premio verrà diminuito di Euro 25,00 lordi per ogni quarto di punto di variazione negativa.

Per maggior chiarezza del meccanismo di variazione del Premio di risultato viene riportata qui di seguito una tabella esemplificativa:

ROS compreso tra 20,75 e 21	PREMIO Euro 3.300 lordi annui
ROS compreso tra 20,5 e 20,75	PREMIO Euro 3.275 lordi annui
ROS compreso tra 20,25 e 20,5	PREMIO Euro 3.250 lordi annui
ROS compreso tra 20 e 20,25	PREMIO Euro 3.225 lordi annui
ROS compreso tra 19,75 e 20	PREMIO Euro 3.200 lordi annui
ROS compreso tra 19,5 e 19,75	PREMIO Euro 3.175 lordi annui
ROS compreso tra 19,25 e 19,5	PREMIO Euro 3.150 lordi annui
ROS compreso tra 19 e 19,25	PREMIO Euro 3.125 lordi annui

ROS compreso tra 18,75 e 19	PREMIO Euro 3.100 lordi annui
ROS compreso tra 18,5 e 18,75	PREMIO Euro 3.075 lordi annui
ROS compreso tra 18,25 e 18,5	PREMIO Euro 3.050 lordi annui
ROS compreso tra 18 e 18,25	PREMIO Euro 3.025 lordi annui
ROS compreso tra 17 e 18	PREMIO Euro 3.000 lordi annui
ROS= 17%	PREMIO Euro 3.000 lordi annui
ROS compreso tra 17 e 16	PREMIO Euro 3.000 lordi annui
ROS compreso tra 16 e 15,75	PREMIO Euro 2.975 lordi annui
ROS compreso tra 15,75 e 15,50	PREMIO Euro 2.950 lordi annui
ROS compreso tra 15,50 e 15,25	PREMIO Euro 2.925 lordi annui
ROS compreso tra 15,25 e 15	PREMIO Euro 2.800 lordi annui
ROS compreso tra 15 e 14,75	PREMIO Euro 2.775 lordi annui
ROS compreso tra 14,75 e 14,50	PREMIO Euro 2.750 lordi annui
ROS compreso tra 14,50 e 14,25	PREMIO Euro 2.725 lordi annui
ROS compreso tra 14,25 e 14	PREMIO Euro 2.700 lordi annui
ROS compreso tra 14 e 13,75	PREMIO Euro 2.675 lordi annui
ROS compreso tra 13,75 e 13,50	PREMIO Euro 2.650 lordi annui
ROS compreso tra 13,50 e 13,25	PREMIO Euro 2.625 lordi annui
ROS compreso tra 13,25 e 13	PREMIO Euro 2.600 lordi annui

Detto importo è riferito alla qualifica di Redattore Ordinario e verrà riparametrato per le altre qualifiche secondo la scala di cui al CNLG.

Il diritto al premio compete al personale in organico nell'anno preso a riferimento per il calcolo del ROS.

L'erogazione del premio avverrà, in un'unica soluzione, con le competenze del mese di Maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Viene meno il diritto al premio nel caso in cui il rapporto di lavoro cessi, per qualsiasi motivo o causa, escluso il pensionamento, prima del 30 Aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, non rilevando in tale ipotesi il periodo di preavviso contrattuale non lavorato ma retribuito con la relativa indennità sostitutiva.

Il premio sarà ricalcolato proporzionalmente per il personale part-time, nei casi di sospensione del rapporto di lavoro senza diritto alla retribuzione e

nei casi in cui, nel periodo di maturazione, sia intervenuto un passaggio di qualifica; eguale criterio di ricalcolo sarà osservato nell'ipotesi di inizio del rapporto di lavoro, nel corso dell'anno di maturazione del premio.

Gli stessi criteri saranno applicati per il personale assunto a tempo determinato.

Tale premio viene parametrato anche a criteri di impegno personale in termini di presenza; pertanto, l'importo del premio, come sopra indicato, in caso di assenza per aspettativa, servizio militare e richiamo e malattia superiore ai 2 mesi (anche come somma di più periodi), ad esclusione degli infortuni sul lavoro, verrà riproporzionato in base ai periodi di effettiva presenza.

Il Premio di Risultato per sua natura e le modalità di calcolo non incide sugli istituti legali, contrattuali e sul TFR.

Si conviene che il presente articolo contiene l'intera disciplina del Premio di Risultato ed annulla e sostituisce qualsiasi precedente accordo al riguardo.

NOTA A VERBALE:

Il R.O.S. è determinato secondo la seguente formula: "Risultato Operativo" diviso "Fatturato Netto".

Art. 25 INDENNITA' REDAZIONALE

Resta inteso che l'Indennità Redazionale così come determinata dall'art. 16 CNLG viene incrementata, con decorrenza dal 1° gennaio 2010, di Euro 2.000,00 lordi in quota fissa, non riparametrata, cioè, secondo le qualifiche.

Resta inteso che con la retribuzione del mese di agosto 2010 verrà corrisposto il conguaglio di € 1.000,00 lordi relativo all'Indennità Redazionale per l'anno 2010 già erogata con la retribuzione del mese di giugno.

Art. 26 DISPOSIZIONI FINALI

Le Parti convengono che il presente Accordo:

- 1) rappresenta un complesso unico ed inscindibile complessivamente migliorativo rispetto alle previsioni di cui al CNLG;
- 2) sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme contenute nell'A.I.A. stipulato il 15.10.2005;
- 3) non potrà essere modificato o integrato, salvo espresso accordo tra le Parti, sino alla scadenza dello stesso (31 luglio 2014);
- 4) salvo le specifiche decorrenze previste espressamente per i singoli istituti, ha durata quadriennale, decorrendo dal 1° agosto 2010 con scadenza il 31 luglio 2014.

Le Parti si danno reciprocamente atto che nel presente Accordo sono disciplinate materie già oggetto di accordo nel Protocollo d'Intesa dell'8 febbraio 2010. A tale proposito le Parti convengono che, in caso di contrasto tra le disposizioni del Protocollo d'Intesa sopra citato e quelle del presente Accordo, prevarranno queste ultime.

ALLEGATO TECNICO

1. Il sistema editoriale digitale continuerà ad avvalersi del supporto tecnico relativo al c.d. "filing", che rappresenta un fondamentale ausilio per l'attività produttiva, a stretto contatto con la redazione giornalistica.
2. L'attività relativa al filing, all'interno del desk immagini, renderà disponibile nel sistema tutto il materiale di cui i giornalisti dovessero necessitare. Al desk immagini viene esteso anche il compito di ricerca di immagini on line, limitando l'uso delle fonti web ai soli casi in cui non sia possibile produrre, per eventi eccezionali e non prevedibili, autonomamente il materiale video.
3. A sostegno del rafforzamento del desk immagini, al cui interno si svolge l'attività di filing, sarà necessario ridefinire l'archivio digitale. L'archiviazione in senso stretto del materiale non sarà compito dei giornalisti. Va da sé che al giornalista spetta invece l'indicazione sintetica (parole chiave, tag, metadati) per rendere possibile l'archiviazione in digitale, tramite il desk immagini, e l'ottimale ricerca del materiale stesso.
4. La nuova piattaforma digitale dovrà mantenere il concetto di montaggio semplice, di assemblaggio senza l'uso di musiche e per il montaggio più complesso dovrà prevedere il supporto tecnico di un montatore e l'uso di una sala idonea.
5. L'utilizzo della nuova piattaforma digitale prevederà l'adeguamento del personale di produzione al nuovo sistema di lavoro, in maniera tale da evitare l'accumulo di mansioni che non competono alla redazione (es. titolazione, cartelli, sottopancia, crediti, ecc.) e da garantire la specificità del lavoro giornalistico.