

L'ASSEMBLEA DEI CDR

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
DEI GIORNALISTI MEDIASET**

Piattaforma maggio 2005

INDICE

Articolo 1	-AMBITO DI APPLICAZIONE
Articolo 2	-ASSICURAZIONI
Articolo 3	-OCCUPAZIONE, VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE INTERNE E NUOVE INIZIATIVE
Articolo 4	-ORGANIZZAZIONE DI SETTORI, SERVIZI, PAGINE E RUBRICHE
Articolo 5	-DIRITTO E RITIRO DI FIRMA
Articolo 6	-SERVIZIO ESTERNO
Articolo 7	-REDAZIONI DECENTRATE
Articolo 8	-LAVORO NOTTURNO E TURNI
Articolo 9	-SUPERFESTIVI E FESTIVI
Articolo 10	-CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO
Articolo 11	-UTILIZZO SERVIZI
Articolo 12	-CONTENUTI ACQUISITI DALL'ESTERNO
Articolo 13	-DIARIA E NOTE SPESE
Articolo 14	-SPESE DI RAPPRESENTANZA
Articolo 15	-AUTOMOBILE AZIENDALE
Articolo 16	-AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE E SABBATICO
Articolo 17	-PART TIME E FLESSIBILITA'
Articolo 18	-MATERNITA' E PATERNITA'
Articolo 19	-ALTRI MEDIA E NUOVE TECNOLOGIE
Articolo 20	-MINIMI TABELLARI
Articolo 21	-INDENNITA' PLURICOMPENSATIVA
Articolo 22	-PREMIO FISSO DI RISULTATO
Articolo 23	-DISPOSIZIONI FINALI
Articolo 24	-DISPOSIZIONE TRANSITORIA
Allegato A	-TEMPI DETERMINATI
Allegato B	-PROTOCOLLO ANTIMOBING
Allegato C	-LEGGE BIAGI

Articolo 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

Con riferimento al verbale di accordo sottoscritto il 4 Luglio 1996, le parti convengono che a tutti i giornalisti dipendenti dall'Azienda(*) ed operanti nelle testate giornalistiche della stessa o nelle redazioni dei giornali elettronici, si applichi il presente Contratto Integrativo Aziendale (CIA).

Si applicano altresì le previsioni contenute nel CNLG per quant'altro non disciplinato dal presente contratto.

(*) Si intende convenzionalmente con il termine Azienda l'insieme delle società che stipulano il presente Contratto.

NOTA

L'Azienda è tenuta ad aggiornare trimestralmente, e anche su richiesta specifica del Coordinamento dei Cdr, tutte le informazioni sul numero di giornalisti assunti, in varie forme contrattuali, complessivamente e per singola testata.

Art. 2 ASSICURAZIONI

Con decorrenza 1° gennaio 2005, ferme restando le stesse causali conseguenti agli infortuni sul lavoro o infortuni extra professionali, l'Azienda integrerà i massimali di cui all'art. 38 del CNLG sino a euro _____ in caso di morte e a euro _____ in caso di invalidità permanente.

Le parti concordano inoltre che per gli inviati in zone a rischio si rimanda a quanto disposto all'Art. 9 del presente CIA.

Verranno inoltre predisposti controlli medici preventivi e attuate profilassi atte a prevenire le malattie infettive presenti delle diverse zone a rischio.

Tali assicurazioni e tali provvedimenti medici sono obbligatori per l'Azienda e, salvo controindicazioni mediche, per i giornalisti.

A ciascun giornalista verrà notificato il proprio contratto assicurativo stipulato dall'azienda.

Art. 3 OCCUPAZIONE, VALORIZZAZIONE RISORSE INTERNE E NUOVE INIZIATIVE

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

Delle eventuali assunzioni, proposte dai Direttori di Testata, sarà data informativa almeno 7 giorni prima al Comitato di redazione e dall'Azienda al Coordinamento dei Comitati di Redazione dei giornalisti Mediaset. I Cdr e il Coordinamento avranno 7 giorni di tempo per esprimere i propri pareri.

L'Azienda ribadisce altresì il suo pieno impegno a favorire, prima di procedere a nuove assunzioni, l'utilizzo di giornalisti Mediaset secondo un criterio di mobilità, al fine di promuovere e valorizzare le risorse interne, tenuto conto delle aspettative e dell'esistenza dei requisiti professionali necessari nonché della disponibilità dell'interessato e del parere favorevole dei Direttori responsabili coinvolti.

Con periodicità annuale, e di norma nel mese di gennaio, i Direttori di testata sono tenuti ad illustrare ai Cdr il preventivo di budget assegnato alla testata, il consuntivo dell'anno precedente, la situazione aggiornata degli organici, gli obiettivi di ascolto e ogni altra informazione concernente la linea editoriale della testata.

NUOVE INIZIATIVE

L'Azienda assume uguali impegni nell'eventualità di nuove iniziative editoriali. Pertanto i giornalisti in forza all'Azienda hanno un diritto di precedenza rispetto a eventuali assunzioni dall'esterno.

Le nuove iniziative editoriali, che riguardino programmi di informazione o programmi misti di informazione e intrattenimento - infotainment - con rilevante contenuto giornalistico e utilizzo di personale giornalistico devono essere ricondotte alle testate esistenti (Tg5, Tg4, Studio Aperto, Videonews, Tgcom, Sport Mediaset) o, qualora ciò non fosse, dovranno essere inserite in apposite testate giornalistiche create all'uopo ai sensi di legge.

Tutte le iniziative di natura giornalistica, di infotainment e che comunque richiedono un apporto di natura giornalistica devono essere comunicate preventivamente ai Cdr e al Coordinamento dei Cdr.

Ciò avverrà, di norma, nel corso degli incontri periodici bimestrali tra Azienda e Coordinamento; nei casi di urgenza la comunicazione dovrà avvenire per iscritto.

I Cdr e il Coordinamento si faranno carico di esplorare le disponibilità alla mobilità all'interno delle redazioni e di confrontarle con le esigenze dell'Azienda. I giornalisti hanno il diritto di presentare il loro curriculum personalmente o attraverso i Cdr, ai responsabili delle nuove iniziative.

Nei casi di mobilità l'Azienda si impegna ad attingere di norma prioritariamente dai giornalisti della testata cui fa riferimento l'iniziativa.

Le comunicazioni ai Cdr e al Coordinamento devono essere tempestive e precise, indicando il numero delle persone da impegnare, il loro ruolo, le loro caratteristiche. L'intera procedura qui descritta è essenziale e dirimente per l'avvio delle eventuali nuove iniziative editoriali.

Soltanto qualora fosse obiettivamente accertata l'assenza di professionalità interne adeguate e disponibili ai nuovi incarichi, l'Azienda valuterà il ricorso ad assunzioni esterne.

Per il periodo di impegno nelle nuove iniziative di giornalisti interni a tempo indeterminato gli stessi dovranno essere sostituiti nelle testate di provenienza, in eguale numero, ricostituendo la forza organica precedente.

Concluso il periodo di impegno al di fuori della propria testata, il giornalista ha il diritto pieno e incontestabile di essere reintegrato nella testata di provenienza con le mansioni precedenti, nel servizio o rubrica o pagina di provenienza.

Resta inteso che l'eventuale utilizzo di giornalisti interni in programmi non giornalistici (reality, intrattenimento e simili) può avvenire esclusivamente su base volontaria e previo accordo individuale.

Art. 4 - ORGANIZZAZIONE DI SETTORI, SERVIZI, PAGINE E RUBRICHE

L'Azienda riconosce nella professionalità dei giornalisti che lavorano nelle sue testate, una risorsa del patrimonio aziendale di cui va rispettato e accresciuto il valore.

A tale fine si concorda che tutte le testate dei telegiornali contemplino un'organizzazione del lavoro basata sulla suddivisione in settori, servizi e pagine. Laddove tale suddivisione sia già esistente, l'obbligo al rispetto delle specifiche competenze e della specializzazione dei singoli giornalisti viene qui ribadito.

Laddove invece tale suddivisione sia ancora da compiere o da integrare relativamente alle nuove assunzioni, essa dovrà essere definita nel tempo massimo di 90 giorni dalla firma del presente Contratto e dovrà essere attuata nel pieno rispetto delle competenze fin qui maturate dai singoli giornalisti.

Il giornalista che abbia la responsabilità della messa in onda di un telegiornale, in funzione di coordinatore della stessa edizione, non può avere qualifica inferiore a caporedattore.

Il giornalista che abbia la responsabilità di aggiornamenti e ribattute di una edizione del telegiornale o di un notiziario non può avere qualifica inferiore a caposervizio.

Per quanto attiene ai settimanali curati dalle testate di telegiornale, di norma saranno costituite delle redazioni ad hoc, ferma restando la possibilità di collaborazione ai settimanali da parte di tutti i giornalisti della testata.

La nuova organizzazione del lavoro dovrà essere preventivamente illustrata al Cdr come prevede il CNLG. In caso di contestazioni da parte del Cdr le questioni oggetto di controversia saranno esaminate

congiuntamente in un apposito incontro tra l'Azienda,
il Cdr interessato e il Coordinamento dei Cdr.

Art. 5 DIRITTO E RITIRO DI FIRMA

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

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

Nel caso di servizi manipolati, modificati, aggiornati o trasmessi in contesti e tempi diversi dalla loro realizzazione, il giornalista deve essere informato prima della messa in onda per poter esercitare il diritto all'eventuale ritiro di firma, voce, immagine.

L'azienda riconosce il diritto insopprimibile del giornalista a non vedere la propria firma, voce o immagine associate a servizi o notizie nei cui confronti abbia espresso motivato dissenso, con particolare attenzione ai casi in cui non sia stata possibile una adeguata verifica delle fonti ed ai casi che mettano a repentaglio la deontologia professionale. Ove si pongano i casi di cui sopra per notizie o servizi da trasmettere in diretta, il giornalista, compreso il conduttore di edizione, può rifiutare la prestazione in voce o in video.

Resta per altro fermo il diritto del giornalista, salvo diversa ed espressa disposizione dell'interessato, di firmare i servizi che, pur parzialmente modificati o aggiornati, trasmessi dalle testate dell'azienda, siano in misura sostanziale o rilevante realizzati dallo stesso.

a) 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

Nota: nella lettera di assunzione è indicata l'originaria unità di appartenenza da intendersi integrata nella sede così come definita dal presente articolo.

b) SERVIZIO ESTERNO

A decorrere dal 1° gennaio 2005 ai giornalisti art.1 CNLG con esclusione degli Inviati e dei Capi Redattori chiamati a prestare servizio esterno ovvero fuori dalla propria redazione, o occasionalmente in funzione di inviati, 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 CIA.

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 contrattuale e del T.F.R.

c) INVIATI A TEMPO

L'Azienda, ferme restando le prerogative definite dall'art.6 del vigente CNLG in merito ai poteri del Direttore in tema di organizzazione del lavoro, si impegna a creare entro l'anno 2006 un numero di inviati a tempo, con durata non inferiore ai dodici mesi, pari al 10 per cento della forza organica di ciascuna Testata, ripartiti proporzionalmente tra le sedi di Roma e di Milano. Esaurito l'incarico il giornalista riprenderà a svolgere le mansioni proprie dell'originaria qualifica di appartenenza.

Per tutto il periodo di attribuzione formale dell'incarico sarà riconosciuta un'indennità temporanea di importo pari alla differenza fra il trattamento percepito e quello previsto per la qualifica di Capo Servizio (minimi contrattuali previsti dal CNLG e Indennità Pluricompenativa art. 9 del presente Contratto) alla quale si aggiunge una indennità temporanea non assorbibile pari all'indennità giornaliera di servizio esterno calcolata sul numero ideale di 15 giorni al mese. Tale trattamento assorbe e sostituisce quanto previsto a tal riguardo dall'art. 11 CNLG.

I giornalisti con qualifiche inferiori a caposervizio, e questi ultimi qualora siano assegnati alle linee, non sono tenuti a svolgere mansioni da inviato occasionale.

a) INVIATI

In merito alle complesse problematiche inerenti la figura e il ruolo dell'inviato ex art. 7 del CNLG, l'Azienda e i Cdr si impegnano ad aprire un tavolo di discussione, entro i 60 giorni dalla firma del presente contratto.

b) INVIATI ZONE A RISCHIO

Per le trasferte nelle zone di crisi (secondo le valutazioni Onu), oltre quanto previsto in campo assicurativo, l'Azienda fornirà al giornalista tutti gli strumenti necessari alla tutela della propria incolumità come per esempio giubbotto antiproiettile e maschere antigas.

f) NOMINE A TEMPO

In riferimento alla possibilità di affidare a giornalisti titolari di un rapporto a tempo indeterminato la funzione temporanea di Condirettore, Vice Direttore o Capo Redattore Centrale, prevista dall'art.11 lettera f) del vigente CNLG, si conviene che tali incarichi potranno essere conferiti, compatibilmente con le esigenze organizzative, a giornalisti con la qualifica di Capo Redattore.

Art. 7 REDAZIONI DECENTRATE

L'Azienda conferma la propria disponibilità a favorire una adeguata carriera professionale e un'identica formazione anche per i giornalisti che operano nelle redazioni decentrate al pari di quanti lavorano nelle redazioni centrali.

In considerazione delle rilevanti quote di informazioni prodotte nelle redazioni decentrate e alle peculiarità del lavoro del giornalista - corrispondente, così come si sono evidenziate negli ultimi anni, l'Azienda riconosce la figura di Responsabile degli Uffici di Corrispondenza ai redattori delle testate del gruppo che risultavano assunti nelle sedi decentrate alla data della firma del precedente Accordo Integrativo Aziendale (22 Febbraio 2002). A detti colleghi viene conferita, a far data dal 1° gennaio 2005, la qualifica di capo servizio.

L'Azienda si impegna, inoltre, ad avviare un processo di riorganizzazione del lavoro all'interno delle redazioni decentrate anche al fine di garantire il rispetto dei turni di corta, di riposo e delle ferie. A tal fine viene istituito, all'interno della Direzione Coordinamento News, (così come concordato nel verbale del 29 settembre 2004) la figura di Coordinatore Gestionale (che opererà in stretta collaborazione con le rappresentanze sindacali dei corrispondenti) 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 delle sedi nelle migliori condizioni di funzionalità;
- armonizzare le procedure di archiviazioni e di produzione con quelle in vigore nelle redazioni centrali.

Le redazioni decentrate usufruiranno dello stesso livello e tipo di tecnologia di cui sono dotate le redazioni centrali.

Art. 8**LAVORO NOTTURNO E TURNI****A) Lavoro notturno**

Con decorrenza dal 1° gennaio 2005, con riferimento all'Art. 17 CNLG, le prestazioni effettuate in orario notturno, che terminano dopo le ore 22 vengono compensate con la maggiorazione del 26 %, calcolata secondo quanto previsto dal medesimo articolo (minimo tabellare aziendale e contingenza).

Le prestazioni effettuate in orario notturno, che terminano dopo le ore 1 o che iniziano prima delle ore 7, vengono compensate con la maggiorazione del 32% calcolata secondo quanto previsto dal medesimo articolo (minimo tabellare aziendale e contingenza).

Le suddette maggiorazioni verranno corrisposte per l'intero mese lavorativo in presenza di prestazioni fissate o date in notturno che investano almeno 10 giorni al mese.

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

Dette indennità non sono computabili nella determinazione di tutti gli istituti legali e contrattuali e del TFR.

La disciplina di cui al presente articolo assorbe e sostituisce quanto previsto da precedenti accordi.

Nelle redazioni nelle quali in maniera permanente, per ragioni legate alle edizioni e all'organizzazione redazionale, è prevista sistematicamente una turnazione che implica la disponibilità a svolgere lavoro notturno, è prevista un'indennità mensile collettiva redazionale pari a Euro_____ per ciascun giornalista.

B) Turni

Fatta salva la normale maturazione di corte e riposi, il giornalista che accetti occasionalmente di superare

il proprio arco temporale di impegno di dieci ore ha diritto a un turno di riposo nei seguenti casi:

- in caso di impegno diretto su più edizioni del Tg, di natura ordinaria o "speciale", che si distanzino tra loro oltre le dieci ore;
- in caso che, terminato il normale orario di lavoro, venga chiamato a un ulteriore impegno.

NOTA A VERBALE

Per giornalisti che attualmente percepiscono un importo a titolo di "forfait lavoro notturno" tale importo viene incrementato secondo le seguenti misure:

- 100 per cento i forfait concordati oltre 12 anni fa e non successivamente aggiornati.
- 80 per cento i forfait concordati oltre 8 anni fa e non successivamente aggiornati.
- 40 per cento i forfait concordati oltre 6 anni e non successivamente aggiornati.

Art. 9 SUPERFESTIVI E FESTIVI

Le parti confermano che:

- a) 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.
- b) 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 (Art. 1 CNLG) operanti nelle testate giornalistiche dell'Azienda, che prestino la loro opera nelle suddette giornate, indipendentemente dal turno di lavoro svolto.

Art. 10 CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Fermo restando che, come stabilito nel verbale di accordo in allegato A, verrà aperto un tavolo di trattative per discutere del rilevante numero di giornalisti con contratto a TD, si stabilisce che la quota di giornalisti assunti con contratto a tempo determinato non può superare in nessun caso la soglia percentuale del 20 per cento rispetto ai colleghi a tempo indeterminato: questa percentuale va riferita ad ogni singola testata e non al complesso del corpo giornalistico Mediaset.

NOTA

Per il programma Verissimo del Tg5 che ha forte presenza storica sulle reti Mediaset, ricorrenza stagionale e frequenza plurisettimanale, la quota-soglia del 20 per cento va considerata riferita allo stesso programma e non alla testata di appartenenza. Anche per la discussione sui problemi connessi agli organici di Verissimo si rimanda al tavolo di trattative di cui all'allegato A.

Art.11**UTILIZZO SERVIZI**

Fermo restando che i servizi televisivi realizzati appartengono al patrimonio dell'Azienda, 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, per qualsiasi utilizzo multimediale, sarà riconosciuto un importo mensile pari a Euro 200,00 lordi con decorrenza dal 1° gennaio 2005 a tutti i giornalisti dipendenti e operanti nelle Testate dell'Azienda.

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

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

Resta peraltro fermo il diritto del giornalista ad essere informato sulla destinazione e l'utilizzo del servizio ceduto a terzi, in modo da poter esercitare i diritti contemplati all'Articolo 8 del presente Contratto Integrativo.

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

Art. 12 CONTENUTI ACQUISITI DALL'ESTERNO

a)Le parti convengono che nel campo dell'informazione l'acquisizione di contenuti, ovvero di programmi, notiziari, rubriche e quant'altro, da fonti esterne (aziende, società, cooperative, services) può, come prevede il CNLG, costituire un arricchimento del pluralismo informativo, ma rischia anche di rappresentare un obiettivo ostacolo alla valorizzazione delle risorse interne, oltre ad ingenerare problemi relativi al controllo redazionale sull'origine e natura delle informazioni trasmesse.

Pertanto, le parti si impegnano ad aprire un tavolo per esaminare i casi esistenti - quali ad esempio la rubrica economica di NBC-Cfn in onda nel Tg5 e il programma "I nostri soldi" in onda su Rete 4 - e per regolamentare in futuro l'impiego di contenuti elaborati all'esterno dell'Azienda.

b)Per quanto riguarda il ricorso a giornalisti esterni, non appartenenti a testate Mediaset, esso non può essere sistematico ed è ammesso soltanto per eventi straordinari.

Il ricorso a giornalisti non appartenenti a testate Mediaset che si trovano sul luogo di un evento, in collegamento telefonico o per mezzo di qualsiasi altra tecnologia, è ammesso per il solo arco di tempo necessario ad un giornalista della testata a raggiungere il luogo e non può essere sostitutivo della presenza di un inviato di testata.

Se il Direttore della testata decide di non far partire alcun inviato per la copertura dell'evento, l'arco di impiego dei collegamenti con giornalisti non appartenenti a testate Mediaset non può in ogni caso superare le 48 ore.

Qualora il Direttore decida di utilizzare un collega esterno all'Azienda o di altra testata Mediaset per la copertura di un evento o notizia, deve tempestivamente comunicare al Cdr tale decisione, motivandola.

c) L'Azienda si impegna a non utilizzare, se non in casi eccezionali, servizi "chiusi" realizzati all'esterno.

Le parti concordano che le immagini, realizzate da terzi ed eventualmente acquisite dall'Azienda, saranno sottoposte, prima della messa in onda, al controllo del Direttore Responsabile (nell'ambito delle prerogative che gli attribuisce l'art. 6 del vigente CNLG) o di un giornalista della redazione dallo stesso delegato.

Nell'eventualità che, a giudizio del Direttore della Testata, debbano essere raccolte dichiarazioni di intervistati, le strutture esterne interessate dovranno attestare l'applicazione delle norme previste in materia del vigente CNLG.

Per gli aspetti qui non contemplati, si rinvia alle previsioni di cui all'accordo collettivo nazionale stipulato fra FIEG e FNSI relativo alla regolamentazione del lavoro autonomo.

Art. 13 DIARIA E NOTE SPESE

A decorrere dal 1° gennaio 2005 gli importi della diaria totale e parziale, in occasione di servizio esterno in Italia vengono elevati rispettivamente a 80.00 euro e a 40.00 euro. Per le trasferte all'estero l'importo della diaria potrà essere concordato di volta in volta con l'interessato.

Il massimale giornaliero della nota spese per i pasti, rimborsabile in alternativa alla diaria, è pari a 120.00 euro. Per gli alberghi in Italia il massimale è di 160 euro a notte; per l'estero andrà di volta in volta concordato con l'interessato.

Considerata la peculiarità dell'attività giornalistica resa in occasione di servizio esterno, l'Azienda valuterà caso per caso eventuali particolari situazioni che non hanno consentito la puntuale applicazione dei massimali sopraindicati e dei rimborsi delle spese sostenute in occasione di servizio esterno.

Per il giornalista in trasferta è previsto:

per i viaggi in treno in Italia e in Europa il biglietto di prima classe; per i viaggi aerei, all'estero, il biglietto in classe business.

Per i giornalisti che, in sostituzione al servizio mensa, ricevono i ticket-restaurant l'importo di questi ultimi viene elevato a 12 euro.

Art. 14 SPESE DI RAPPRESENTANZA

Per la natura particolare del lavoro giornalistico e per le conseguenti necessità di coltivare rapporti, contatti e altre forme di rappresentanza, nonché per l'esigenza - specifica del mezzo televisivo - di curare con particolare attenzione il proprio aspetto esteriore, si riconosce a far data dal 1° gennaio 2005 a ciascun giornalista assunto a tempo indeterminato Art. 1 CNLG, il rimborso di spese di rappresentanza fino a un ammontare di Euro 300,00 al mese.

Tale rimborso sarà riferito a spese sostenute per pasti, abbigliamento, sartoria, acconciatura di capelli, cosmetici e altre simili voci di spesa, dietro presentazione di nota spese.

L'ammontare del rimborso, calcolato nella misura di Euro 300,00 per mese, è cumulabile per l'intero arco di vigenza del presente CIA.

Art. 15 AUTOMOBILE AZIENDALE

L'Azienda si impegnano a fornire ai giornalisti (art. 1 CNLG) un'automobile quale strumento di lavoro, da utilizzare anche per uso promiscuo secondo le modalità del noleggio a lungo termine (NTL) con fringe benefit previsto dal decreto legislativo 314 del 2 settembre 1997 sulla "Armonizzazione, razionalizzazione e semplificazione delle disposizioni fiscali e previdenziali concernenti i redditi di lavoro dipendente e dei relativi adempimenti da parte dei datori di lavoro". Le modalità di assegnazione dell'automobile saranno specificate in allegato al presente contratto.

Art. 16**AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE E SABBATICO**

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 (come lista da allegare). Iniziative diverse - come ad esempio viaggi su territori la cui conoscenza è di per se stessa ritenuta ragione di crescita culturale e professionale - potranno altresì essere realizzate, ferma restando l'approvazione del Direttore di testata.

Pertanto:

- 1) I giornalisti assunti a tempo indeterminato (art. 1 CNLG) da almeno 4 anni nelle testate giornalistiche dell'Azienda potranno fruire ogni anno, a partire dal 1° gennaio, di un periodo di aggiornamento professionale di 5 giorni lavorativi; l'aggiornamento potrà avvenire anche frazionando tale periodo.
- 2) L'Azienda concorrerà ogni anno alle spese di aggiornamento professionale nella misura massima di Euro 1625.00 erogati a titolo di rimborso spese dietro presentazione di giustificativi fiscalmente validi.
- 3) Tali periodi di aggiornamento possono essere cumulati nel tempo sino ad un massimo di quattro, pari a 24 giorni di calendario e Euro 6500.00 con perdita del diritto agli stessi se non goduti entro i quattro anni successivi alla loro maturazione. Esempio: il periodo maturato nell'anno 2005 potrà essere goduto entro il 31 dicembre 2009, il periodo

maturato nel 2006 potrà essere goduto entro il 31 dicembre 2010 e così via.

- 4) Qualora il giornalista decida di fruire dell'intero periodo di aggiornamento maturato in 4 anni, ovvero 24 giorni consecutivi di calendario, in un'unica tranche, il programma, il luogo, i tempi dell'aggiornamento saranno concordati con congruo anticipo dal giornalista, assistito dal Cdr, con l'Azienda e il Direttore di testata, che valuteranno la richiesta e motiveranno 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 o deroghe autorizzate dal Direttore di Testata.
- 5) Per i giornalisti (art.1 CNLG) assunti a tempo indeterminato da meno di 4 anni nelle testate giornalistiche, l'Azienda concorrerà alle spese sostenute per l'acquisto di libri, materiale di documentazione e strumenti di lavoro nella misura massima di Euro 500.00 annuali.
- 6) La maturazione del diritto annuale si intende piena e completa, non diminuibile o frazionabile pro-rata anche per l'anno in cui il giornalista compie il quarto anno di anzianità aziendale.
- 7) Le parti dichiarano che il concorso spese di cui ai punti 2), 3) e 5) di cui si fa carico l'Azienda non ha natura retributiva e non incide sugli istituti legali e contrattuali e sul T.F.R.; resta inteso che questa normativa assorbe e sostituisce la disciplina prevista dal precedente accordo integrativo.
- 8) Qualora ricorreranno condizioni tali da giustificare il costo, saranno organizzati seminari dall'Azienda sui temi di interesse giornalistico scelti dal Direttore di Testata e di cui sarà informato il Cdr. 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 dall'Azienda, sentito anche il Cdr.
- c) I giornalisti assunti a tempo indeterminato (ex art. 1 CNLG) da oltre 8 anni hanno diritto, previo accordo con Direttore e Azienda, a un periodo "sabbatico" non inferiore ai 6 mesi con sospensione dallo stipendio, pagamento da parte dell'Azienda dei

contributi figurativi e maturazione dell'anzianità aziendale. Al termine del periodo il giornalista sarà reintegrato nella testata di provenienza con le mansioni precedenti, nel servizio o rubrica di provenienza.

NOTE

- d) A modifica del precedente Integrativo, poiché il presente Contratto è in vigore dal 1° gennaio 2005, si conviene tra le parti che rimane inalterato il godimento dei 5 giorni relativi all'anno in corso, cumulabili con le precedenti quote maturate (per un periodo massimo complessivo di giorni 30), ma adeguato al nuovo trattamento economico.
- e) Il trattamento previsto dal presente articolo decorre dal 1° gennaio 2005 con riferimento alla maturazione dei giorni di aggiornamento e del connesso rimborso spese.

Art. 17 PART-TIME E FLESSIBILITA'

1) Le parti confermano quanto previsto dall'art 3 del vigente CNLG in tema di lavoro a tempo parziale, disciplinato da Decreto Legislativo 25 Febbraio 2000, n. 61 e successive modificazioni ed integrazioni.

A tale proposito le parti concordano che, compatibilmente con le esigenze di flessibilità legate alla particolarità con cui viene svolta l'attività giornalistica e d'intesa con i Direttori di Testata, verranno esaminate le richieste dei giornalisti professionisti 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).

L'eventuale rifiuto del part-time dovrà essere motivato per iscritto all'interessato da parte del Direttore di testata. In tal caso, il giornalista interessato, in presenza di gravi e motivate esigenze, ha facoltà di ricorrere al Cdr, il quale discuterà con l'Azienda e con il Direttore al fine di trovare una soluzione condivisa.

2) Le parti esamineranno altresì, d'intesa con i Direttori di Testata, la possibilità di concordare, in eventuali casi di comprovata specificità, la distribuzione dell'orario di lavoro in misura differenziata.

Art. 18 MATERNITA' E PATERNITA'

Ferma restando la normativa di legge, la giornalista in puerperio ha diritto di estendere di un ulteriore mese l'assenza dal lavoro per maternità. L'Azienda corrisponderà alla giornalista il trattamento previsto dall'art. 24 del CNLG.

E' stabilito che la giornalista assentatasi per maternità ha diritto, oltre alla conservazione del posto di lavoro, al reintegro nelle precedenti mansioni e con gli stessi spazi professionali.

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 orario prescelto dalla giornalista madre.

Per lo stesso periodo la giornalista madre è esentata dall'obbligo di servizi esterni e ancor più di servizi di natura pericolosa.

Di norma, la giornalista madre potrà su sua richiesta, vedersi assegnati il sabato e la domenica come giorni di riposo e settimana corta.

Ferme restando le disposizioni di cui all'art. 47 del D.Lgs 151/2001, relativamente al congedo per malattia del figlio, l'Azienda - fatte salve particolari esigenze produttive - concederà ai giornalisti professionisti che ne facciano richiesta uno e più periodi di permesso non retribuito, fino ad un periodo temporale massimo di astensione di 30 giorni per anno solare, per comprovata grave malattia del figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni, che necessiti della 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 giornalista madre, fino all'età di otto anni del figlio, ha titolo preferenziale per accedere all'istituto del part-time.

L'Azienda concede ai giornalisti un congedo di paternità retribuito di giorni 5 da utilizzare anche non consecutivamente entro i 20 giorni dall'avvenuto parto o dalla data del termine previsto per il parto secondo prescrizione medica. Nessun compenso sostitutivo è dovuto a coloro che rinuncino volontariamente a tutto o parte di tale permesso.

In applicazione della legge n. 104/92 e successive modifiche ed integrazioni, ai portatori di handicap e ai familiari loro conviventi è riconosciuta, dietro esplicita richiesta, la possibilità di cumulare più permessi nel limite massimo di 3 giorni all'anno per ciascun familiare portatore di handicap.

I medesimi diritti sono estesi ai casi di adozione di minori, come contemplato dalla normativa vigente.

Art. 19 ALTRI MEDIA E NUOVE TECNOLOGIE

Ferma restando la previsione all'articolo 43 CNLG che stabilisce la non "obbligatorietà di prestazioni multimediali", in presenza di nuove tecnologie di produzione e nuove piattaforme di diffusione - digitale terrestre - che comportano inedite questioni inerenti l'organizzazione del lavoro, i livelli occupazionali, ruoli e mansioni, nonché aspetti inerenti la deontologia professionale e il controllo redazionale sulle informazioni, si stabilisce quanto segue:

- Azienda e assemblea dei Cdr apriranno un tavolo sull'intera materia entro 90 giorni dalla firma del presente CIA al fine di regolare e normare l'intera attività di settore, per il pregresso e per il presente, in armonia con il CNLG;
- L'assemblea dei Cdr potrà farsi assistere dagli organismi della FNSI.

Art. 20 MINIMI TABELLARI

Le Redazioni giornalistiche contribuiscono in modo continuativo e consolidato ai risultati operativi del Gruppo Mediaset, sia in termini di ascolto che in termini economici.

La qualificazione professionale raggiunta dai giornalisti, l'efficienza dell'organizzazione interna e la capacità di ottimizzare le risorse disponibili permettono alle testate Mediaset di competere con la concorrenza ad un livello di eccellenza sul piano della qualità a fronte di organico e costi decisamente inferiori.

I minimi di stipendio dei giornalisti e dei praticanti del gruppo Mediaset assunti a tempo indeterminato Art. 1 CNLG sono quelli indicati nella seguente tabella:

PRATICANTE	1336.00
REDATTORE PRIMA NOMINA (-30MES)	1666.00
REDATTORE ORDINARIO	2259.00
V. CAPO SERVIZIO	2350.00
CAPO SERVIZIO	2597.00
V. CAPO REDATTORE	2799.00
CAPO REDATTORE	2979.00

Il trattamento sopradescritto è applicato a far data dal 1° gennaio 2005 e sarà incrementato del _____ per cento annuo fino alla scadenza del presente contratto Integrativo.

Si prevede espressamente che i minimi qui indicati non assorbono eventuali aumenti previsti dal CLNG.

Art. 21 - INDENNITA' PLURICOMPENSATIVA

Si conferma l'istituto della Indennità Pluricompensativa come prevista dal precedente AIA che sostituisce ed assorbe i trattamenti previsti dall'art. 8 "Indennità Compensativa ex art. 7 CNLG", art. 9 "Indennità Compensativa Pluritestata" ed art.11 "Indennità di Qualificazione Professionale Mediaset" previsti dall'AIA del 18.03.1997.

La tabella di cui al punto 8.1 sub a) viene confermata e rivalutata nella misura del_____per cento.

La tabella di cui al punto 8.1 sub c) viene confermata e rivalutata nella misura del_____per cento.

La tabella di cui al punto 8.2 sub a) viene confermata e rivalutata nella misura del_____per cento.

In deroga parziale all'articolo 8.4) dell'AIA del 22 febbraio 2002, in relazione ai diritti di natura normativa e/o economica scaturenti da prestazioni lavorative eccedenti l'orario convenzionale o contrattuale, si rimanda all'articolo 11 (Lavoro Notturno e Turni) del presente CIA.

Art. 22 PREMIO FISSO DI RISULTATO

L'Azienda e i giornalisti concordano quanto segue:

- Nella retribuzione di ciascun giornalista del Gruppo Mediaset viene istituito uno specifico istituto retributivo, d'ora in avanti denominato "premio fisso di risultato", come compenso della qualificazione professionale raggiunta e del contributo individuale e collettivo prestato dai giornalisti Mediaset all'incremento della redditività e produttività.
- Tale istituto retributivo sarà riconosciuto a tutti i giornalisti assunti a tempo indeterminato ex art.1 CNLG nelle testate del Gruppo Mediaset .
- A ciascun giornalista verrà riconosciuta una cifra su base annua parametrata alle singole qualifiche professionali secondo la tabella espressa in euro e qui sotto illustrata:

Redattore Prima Nomina.....	3.253
Redattore Ordinario.....	4.067
Vice Capo Servizio.....	4.311
Capo Servizio/Inviato.....	4.587
Vice Capo Redattore.....	4.799
Capo Redattore.....	5.173

Le cifre sopra riportate, calcolate su base annua, verranno erogate congiuntamente alle retribuzioni mensili e dunque suddivise in dodici erogazioni di eguale misura a fare data dal 1 gennaio 2006.

Le cifre sopra riportate saranno rivalutate su base annua nella percentuale del _____ per cento l'anno.

Le parti si danno atto che:

- a) le cifre sopra riportate equivalgono (con arrotondamento di alcuni centesimi per difetto) alle cifre erogate nell'anno 2005 quale Premio di Risultato ai sensi del precedente AIA art. 13;
- b) il nuovo istituto, detto premio fisso di risultato, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto l'istituto del Premio di Risultato.

NOTA

Le parti concordano che alla scadenza del presente CIA e per l'eventuale periodo di vacanza contrattuale, il presente articolo manterrà la sua validità fino al rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale stesso. Se la vacanza contrattuale dovesse prolungarsi oltre i sei mesi (30 giugno 2009), alle parti correrà l'obbligo di incontrarsi per riesaminare nel suo complesso la materia del presente articolo. In particolare l'Azienda sarà tenuta all'obbligo di convocare l'Assemblea dei CdR in tempi utili per discutere di quanto sopra.

Art. 23 DISPOSIZIONI FINALI

Le parti convengono che le disposizioni del presente CIA:

- 1) nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative e inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento, sia che abbia natura economica che normativa previsto da accordi o da CNLG;
- 2) sostituiscono ed assorbono ad ogni effetto le norme contenute nell'A.I.A. stipulato il 22.02.2001;
- 3) non potranno essere modificate o integrate, salvo espresso accordo tra le parti, sino alla scadenza dello stesso (31.12.2008).
- 4) Salvo le specifiche decorrenze previste espressamente per i singoli istituti, il presente Contratto, che ha durata quadriennale, decorre dal 1° gennaio 2005 e verrà a scadere il 31 dicembre 2008.

Art. 24 DISPOSIZIONE TRANSITORIA

Tra l'Azienda e i Cdr del Gruppo Mediaset si concorda che, dopo la firma del Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico attualmente in negoziazione, le parti si incontreranno entro un termine massimo di 30 giorni per eventuali armonizzazioni tra il presente Contratto Integrativo e il CNLG stesso.

Resta inteso che saranno comunque applicate ai giornalisti le eventuali condizioni di miglior favore.

ALLEGATO A - TEMPI DETERMINATI

L'Azienda e i Cdr del Gruppo Mediaset convengono che entro il tempo massimo di 90 giorni dalla firma del Contratto Integrativo verrà aperto un tavolo di discussione tra l'Azienda e il Coordinamento dei Cdr per risolvere la questione del rilevante numero di giornalisti a Tempo Determinato. Si concorda che una soluzione condivisa dovrà essere raggiunta e adottata entro i successivi 90 giorni.

ALLEGATO B - PROTOCOLLO SULLE MISURE ANTIMOBING E ANTIDISCRIMINAZIONE

Un'azienda che si caratterizza per il rispetto delle risorse umane che rappresentano il suo più importante investimento, pone le basi per un ambiente lavorativo in un clima decisamente positivo. E' questo un presupposto per il successo economico di un'azienda attenta alla salute dei lavoratori.

Il Mobbing, le molestie morali, le molestie sessuali, le prevaricazioni di vario genere incidono negativamente e anche pesantemente sulle condizioni complessive del mondo del lavoro e pongono a rischio la pace sociale, spesso pregiudicandola anche gravemente. Il loro compiersi sul posto di lavoro costituisce inaccettabile violazione dei diritti della persona ed offende la dignità umana e professionale del lavoratore. In presenza di tali violazioni, l'ambiente del lavoro crea stress, distrugge professionalità, degrada e opprime i dipendenti, diviene terreno fin troppo fertile per i disturbi della salute psico fisica in assenza di adeguata tutela.

L'Azienda, i Direttori, il Coordinamento dei CdR e i Comitati di redazione si impegnano:

- ad impedire, o comunque a rimuovere e contrastare, nel proprio ambito qualsiasi situazione o comportamento mobizzante, molestie sessuali, prevaricazioni e discriminazioni varie.
- A favorire e sostenere un clima aziendale positivo, di schietta collaborazione e del quale siano peculiarità di assoluta rilevanza il mutuo rispetto e le corrette relazioni interpersonali.

Campo di applicazione

La presente regolamentazione opera a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori dalle molestie morali e sessuali, dalle violenze psicologiche e dalle

discriminazione e si applica a tutti i dipendenti dell'Azienda. Nell'ambito del rapporto di lavoro, infatti, ogni dipendente è tenuto a rispettare la personalità e la dignità altrui: a sua volta ha diritto al rispetto della personalità e dignità proprie. La posizione lavorativa, il grado gerarchico e le condizioni personali sia di chi viola le presenti regole, sia della persona offesa, sono di per sé irrilevanti.

Nello stilare questo protocollo, i giornalisti Mediaset si impegnano a verificare scrupolosamente che tali comportamenti non vengano posti in essere dai giornalisti tra loro e nei confronti di altre figure professionali presenti in azienda, né che i giornalisti siano oggetto di tali comportamenti da parte di colleghi o altre figure professionali.

Mobbing

Il Mobbing (dall'inglese "to mob": letteralmente assalire, aggredire in gruppo) è l'insieme di azioni, comportamenti, atti, gesti scritti o verbali, ripetuti nel tempo, compiuti intenzionalmente ed in modo sistematico nell'ambiente di lavoro per:

- arrecare offesa alla dignità personale e professionale del lavoratore
- nuocere all'integrità psico-fisica del lavoratore
- far degradare il clima lavorativo con l'emarginazione del lavoratore divenuto bersaglio e la sua estromissione dal posto di lavoro, o il suo demansionamento con l'obiettivo ultimo di ottenere l'autoesclusione o il suo licenziamento.

Molestie sessuali

E' molestia sessuale ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale ed avente lo scopo o l'effetto di ledere la dignità e la libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di

produrre un ambiente di lavoro umiliante, vessatorio, ad essa ostile.

Deve inoltre intendersi per molestia sessuale ogni comportamento, implicito ed esplicito, che miri ad ottenere prestazioni sessuali in cambio di assunzione, mantenimento del posto, formazione professionale, carriera o di altro aspetto della vita lavorativa.

Discriminazione

Per discriminazione si intende invece ogni atto o comportamento inteso ad emarginare, ledere ed osteggiare una o più persone per motivi di razza, religione, sesso, ideologia, politica o di altro genere.

Nell'ambito del lavoro, per la presente regolamentazione, costituiscono molestie morali e sessuali, violenza psicologica e discriminazioni tutte le azioni od omissioni, svolte sistematicamente e con modalità finalizzate ad emarginare o comunque danneggiare i giornalisti nella vita di relazione o nella carriera. Più in particolare, questo può avvenire attraverso:

- la esclusione dalla comunicazione ed informazione aziendale
- sistematica svalutazione del lavoro e dei risultati
- la privazione, limitazione o non assegnazione degli strumenti di lavoro collettivi e individuali nella disponibilità di altri colleghi di pari qualifica e commisurati alla mansione esercitata.
- la rimozione dagli incarichi senza valido motivo o la sistematica esclusione ed emarginazione dal ciclo produttivo
- l'attribuzione di compiti eccessivi a fronte della qualifica e della preparazione professionale, della formazione o delle condizioni fisiche e di salute
- sovraccarichi di lavoro, compiti impossibili o inutili, motivo sempre di crescente senso di frustrazione e di impotenza
- sistematiche contestazioni, visite fiscali, rifiuto di ferie, di permessi e trasferimenti di incarico o

- in sedi lontane, al fine di ottenere l'estromissione del dipendente dal proprio posto di lavoro
- molestie sessuali ed offese alla dignità personale, ad opera del datore di lavoro, di superiori, di parigrado e di dipendenti
 - atti persecutori, maltrattamenti, comunicazioni verbali distorte o offensive, specie se effettuate anche in presenza di terzi e finalizzate a dequalificare l'immagine personale e professionale.
 - pressioni dirette o psicologiche da parte dei superiori gerarchici per condizionare, orientare o distorcere l'interpretazione di fatti, avvenimenti e notizie di cui il giornalista è testimone.
 - lo svilimento della professionalità individuale privando il giornalista, in maniera continuata e sistematica, del diritto di montare il servizio di cui abbia girato immagini e interviste, affidando ad altri il compito della "chiusura" del pezzo.

Per il presente protocollo

Il danno causato all'integrità psico-fisica dai comportamenti ed atti vessatori è verificato e valutato quando comporti una diminuzione della capacità lavorativa in conseguenza di disturbi psicologici, di qualsiasi entità, come la depressione, l'ansia, gli attacchi di panico, il disturbo dell'adattamento, il disturbo post-traumatico da stress.

Disturbi psicosomatici da stress lavorativo, come le cardiopatie, gli infarti, l'ipertensione, l'ulcera, la pancreatite, le allergie, l'artrite e le patologie della sfera sessuale fino ai tumori.

Allo scopo di realizzare soddisfacenti condizioni di vita nelle redazioni e norme che assicurino un clima relazionale positivo e capace di garantire per tutto il personale dignità e rispetto, le testate si impegnano a ostacolare ogni atteggiamento o comportamento offensivo o lesivo dei diritti umani, civili, culturali, religiosi, politici o che comunque siano in contrasto con la vita civile e democratica. Pertanto concordano di lavorare congiuntamente al fine di impedire che siano attuate violenze morali e modalità comunicative di tipo ostile, aspetti - questi

- che incidono, degradandolo, sul clima lavorativo, e di realizzare compiutamente quanto previsto all'articolo 2 del presente AIA al fine della valorizzazione delle risorse umane, e ove necessario ad intervenire con opportune modifiche sull'organizzazione del lavoro.

L'Azienda

In presenza di azioni o fatti riconducibili al fenomeno del Mobbing, da chiunque denunciati o segnalati, l'Azienda ha l'obbligo di procedere a tempestive, approfondite verifiche ed alla adozione dei provvedimenti previsti dalla normativa, che vanno dalle responsabilità disciplinari sanzionabili con lettera di biasimo, sospensione dal servizio, trasferimento o sanzione pecuniaria commisurata all'entità dell'evento lesivo. Analoga responsabilità grava su chi denuncia consapevolmente fatti inesistenti. E' considerato aggravante l'aver agito per ottenere vantaggi comunque configurabili. Ove ne ricorrano i presupposti resta fermo che le aziende signaleranno il fatto all'Autorità giudiziaria. Analoga facoltà è riconosciuta ai singoli dipendenti.

Commissione

E' istituita una Commissione composta da rappresentanti aziendali e sindacali da istituirsi entro 30 giorni dalla firma del presente Protocollo che si considera parte integrante del CIA con il compito di:

raccogliere le eventuali denunce dei lavoratori riguardo ad azioni o comportamenti che rientrano nel fenomeno del Mobbing;

assumere tempestivamente informazioni ed elementi utili per valutare i fatti denunciati ed accertarne la fondatezza;

formulare all'Azienda ogni proposta utile a prevenire e reprimere comportamenti vessatori, persecutori, situazioni di disagio;

fornire all'amministrazione aziendale tutti i dati necessari per le eventuale instaurazione del procedimento disciplinare.

Gli atti adottati di cui sia stato accertato il contenuto vessatorio e discriminatorio sono annullabili a richiesta del dipendente danneggiato.

Tutte le persone coinvolte nella trattazione di casi di mobbing, molestie sessuali e discriminazione sono tenute al segreto di fatti e notizie dei quali vengono a conoscenza.

ALLEGATO C - "LEGGE BIAGI"

In merito alle previsioni del Decreto legislativo 10 settembre 2003 n.276, per quanto riguarda la loro applicazione ai giornalisti nel Gruppo, le parti convengono su quanto segue:

I contratti di inserimento potranno essere stipulati per la sola causale di assunzione dei giornalisti disoccupati.

Non verranno utilizzate le forme contrattuali del lavoro intermittente e del lavoro ripartito in considerazione della loro coincidenza con forme estreme di rapporti di lavoro a tempo parziale e della loro incompatibilità con il necessario rapporto fiduciario tra Direzioni giornalistiche e Redazioni.

Il contratto di apprendistato non verrà utilizzato in quanto contrastante con le norme che regolano il praticantato.

I contratti di somministrazione lavoro non verranno utilizzati oltre che per il loro obiettivo maggior onere per il loro contrasto con le previsioni degli articoli 6 e 34 CNLG in materia di assunzioni e organici e per la previsione che i contributi previdenziali siano versati all'INPS anziché all'INPGI.

Si esclude l'applicabilità del distacco in quanto la causale dell'interesse del datore di lavoro che ne costituisce motivazione sufficiente contrasta con le previsioni degli articoli 6 e 34 CNLG in materia di assunzioni e organici.

Quanto alle nuove normative in materia di appalto si rimanda alle previsioni in essere (allegato M CNLG e articolo 3 AIA 2001/2004).