

COMITATO REGIONALE PER LE RELAZIONI SINDACALI

Prot. n. 1375/UP del 11/01/2024

OGGETTO: ACCORDO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE GIORNALISTA APPARTENENTE ALLE CATEGORIE DEL COMPARTO UNICO DELLA VALLE D'AOSTA.

Il giorno 11 gennaio 2024, alle ore 11,00, c/o il Dipartimento Personale ed Organizzazione della Presidenza della Regione Autonoma Valle d'Aosta, sito in Aosta, Piazza Deffeyes, n. 1, alla presenza del Presidente del Comitato Regionale Relazioni Sindacali, Ornella Badery e dei componenti del CRRS nelle persone di Alessandra Morandini, Matteo Fratini e Giulia Pasi e dei seguenti rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali rappresentative:

FP/CGIL - Igor DE BELLI - Silvia GRADI

CISL/FP - Jean DONDEYNAZ - Chiara PASQUALOTTO

SAVT/FP - Mauro CRETIER - Rosita GUIDO

UIL/FPL - Ramira BIZZOTTO

CONAPO - assente

Per adesione:

ASVA - FNSI - Alessandro MANO - Luca VENTRICE

preso atto del parere favorevole espresso dal Comitato regionale per le politiche contrattuali ai sensi dell'art. 48, comma 6 della l.r. n. 22/2010 e della deliberazione della Giunta regionale del 22/12/2023 n. 1555 concernente l'autorizzazione, al Presidente del Comitato Regionale per le Relazioni Sindacali, a sottoscrivere, ai sensi dell'art. 48, comma 7 della l.r. n. 22/2010, il testo di accordo in oggetto

SOTTOSCRIVONO

l'allegato accordo collettivo regionale di lavoro per il personale giornalista appartenente alle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.

Si da atto che il testo sottoscritto è corrispondente a quello contenuto nella citata deliberazione della Giunta regionale del giorno 22/12/2023 n. 1555 ed è allegato al presente verbale per farne parte integrante.

Il Presidente
del Comitato Regionale per le Relazioni Sindacali
Ornella BADERY

firmato

Organizzazioni Sindacali rappresentative:

FP/CGIL - *firmato*

CISL/FP - *firmato*

SAVT/FP - *firmato*

UIL/FPL - *firmato*

CONAPO - assente

Per adesione:

ASVA - FNSI - *firmato*

INDICE

TITOLO I – APPLICAZIONE DEL CONTRATTO	9
Art. 001.....	9
(Campo di applicazione e obiettivi).....	9
Art. 002.....	9
(Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione delle contrattazioni).....	9
Art. 003.....	10
(Norma di salvaguardia).....	10
TITOLO II – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	11
CAPO I – Obiettivi e tipologie di strumenti.....	11
Art. 004.....	11
(Obiettivi e strumenti).....	11
Art. 005.....	12
(Ambiti della contrattazione collettiva di settore)	12
Art. 006.....	12
(Tempi e procedure per la contrattazione di settore).....	12
Art. 007.....	13
(Contrattazione collettiva decentrata a livello di singolo ente e di ambito).....	13
Art. 008.....	14
(Informazione)	14
Art. 009.....	14
(Confronto).....	14
Art. 010.....	15
(Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro).....	15
Art. 011.....	15
(Composizione delle delegazioni trattanti).....	15
Art. 012.....	15
(Clausole di raffreddamento)	15
Art. 013.....	16
(Natura dei permessi sindacali).....	16
Art. 014.....	16
(Deleghe sindacali).....	16
CAPO II - Funzionamento dei servizi pubblici essenziali, procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero.	16
Art. 015.....	16
(Applicazione e finalità).....	16
Art. 016.....	17
(Servizi pubblici essenziali).....	17

Art. 017.....	17
(Contingenti di personale).....	17
Art. 018.....	18
(Modalità di effettuazione degli scioperi).....	18
Art. 019.....	19
(Procedure di raffreddamento e di conciliazione).....	19
Art. 020.....	20
(Trattenute per scioperi).....	20
Art. 021.....	21
(Norme finali).....	21
TITOLO III – IL RAPPORTO DI LAVORO	22
CAPO I – Accesso, sistema di classificazione e inquadramento del personale.....	22
Art. 022.....	22
(Accesso dall'esterno).....	22
Art. 023.....	22
(Classificazione del personale).....	22
Art. 024.....	22
(Autonomia professionale e norme deontologiche).....	22
Art. 025.....	23
(Contratto individuale di lavoro).....	23
Art. 026.....	24
(Periodo di prova).....	24
Art. 027.....	25
(Termini di preavviso).....	25
Art. 028.....	25
(Riammissione in servizio).....	25
Art. 029.....	26
(Inquadramento del personale)	26
Art. 030.....	26
(Attribuzione temporanea di mansioni superiori).....	26
Art. 031.....	26
(Progressione interna nel sistema classificatorio).....	26
Art. 032.....	27
(Passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore).....	27
Art. 033.....	27
(Aggiornamento culturale e professionale - Risorse per la formazione).....	27
CAPO II – Disciplina del rapporto di lavoro.....	28
SEZIONE I Struttura ed istituti del rapporto di lavoro.....	28
Art. 034.....	28

(Orario di lavoro).....	28
Art. 035.....	28
(Orario multiperiodale)	28
Art. 036.....	29
(Ferie).....	29
Art. 037.....	30
(Servizio militare e servizio sostitutivo civile).....	30
Art. 038.....	30
(Assenza per malattia).....	30
Art. 039.....	32
(Assenze per malattia per il personale assunto a tempo determinato).....	32
Art. 040.....	32
(Permessi brevi).....	32
Art. 041.....	33
(Festività – Riposo settimanale).....	33
Art. 042.....	33
(Trattamento per attività prestata in giorno festivo).....	33
Art. 043.....	34
(Lavoro straordinario).....	34
Art. 044.....	35
(Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità naturali).....	35
Art. 045.....	35
(Permessi retribuiti).....	35
Art. 046.....	36
(Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge).....	36
Art. 047.....	37
(Permessi per visite mediche ed accertamenti sanitari).....	37
Art. 048.....	37
(Congedi per gravi motivi).....	37
Art. 049.....	38
(Congedo per maternità e paternità).....	38
Art. 050.....	38
(Congedo parentale).....	38
Art. 051.....	39
(Congedi per la malattia dei figli).....	39
Art. 052.....	39
(Permessi per allattamento).....	39
Art. 053.....	39
(Norma di rinvio).....	39

Art. 054.....	40
(Infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio).....	40
Art. 055.....	40
(Aspettativa per motivi personali).....	40
Art. 056.....	40
(Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio).....	40
Art. 057.....	41
(Aspettativa per gli incarichi di Segretario degli enti locali).....	41
Art. 058.....	41
(Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'Estero).....	41
Art. 059.....	41
(Altre aspettative previste da disposizioni di legge).....	41
Art. 060.....	41
(Cumulo di aspettative - assenze – congedi).....	41
Art. 061.....	42
(Diritto allo studio).....	42
Art. 062.....	43
(Congedi per la formazione).....	43
Art. 063.....	44
(Pari opportunità).....	44
Art. 064.....	45
(Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche).....	45
Art. 065.....	46
(Reperibilità).....	46
Art. 066.....	47
(Mobilità volontaria).....	47
<i>SEZIONE II Flessibilità del rapporto di lavoro – Rapporto di lavoro a tempo parziale</i>	48
PARTE I – Flessibilità del rapporto di lavoro.....	48
Art. 067.....	48
(Strumenti per attuare la flessibilità del rapporto di lavoro).....	48
Art. 068.....	48
(Disciplina del lavoro agile).....	48
Art. 069.....	48
(Individuazione dei procedimenti e degli endoprocedimenti e delle attività compatibili con il lavoro agile).....	48
Art. 070.....	48
(Lavoro agile e relative norme per l'accesso).....	48
Art. 071.....	49
(Diritti e doveri dei dipendenti che svolgono la propria attività tramite il lavoro agile).....	49
Art. 072.....	49

(Disposizioni per il lavoro agile).....	49
Art. 073.....	50
(Verifica delle prestazioni)	50
Art. 074.....	50
(Sicurezza e prevenzione)	50
Art. 075.....	50
(Contratto di fornitura di lavoro temporaneo).....	50
Art. 076.....	51
(Contratto a termine).....	51
Art. 077.....	53
(Definizioni).....	53
Art. 078.....	54
(Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale e limiti percentuali).....	54
Art. 079.....	55
(Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale).....	55
Art. 080.....	56
(Trattamento economico-normativo.....	56
del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale).....	56
Art. 081.....	56
(Lavoro aggiuntivo [supplementare e straordinario]).....	56
SEZIONE III Codice di comportamento, norme e procedimenti disciplinari e controversie di lavoro.	57
Art. 082.....	57
(Codice di comportamento)	57
Art. 082bis	58
(Codice disciplinare).....	58
SEZIONE IV Cessazione del rapporto di lavoro ed esonero dal servizio.	58
Art. 083.....	58
(Cessazione del rapporto di lavoro)	58
CAPO III – Trattamento economico	58
SEZIONE I Retribuzione e sua composizione	58
Art. 084.....	58
(Nozione di retribuzione).....	58
Art. 085.....	59
(Struttura della retribuzione).....	59
Art. 086.....	59
(Pagamento degli stipendi).....	59
Art. 087.....	60
(Tredicesima mensilità).....	60
Art. 088.....	60

(Stipendi tabellari).....	60
Art. 089.....	61
(Salario di risultato).....	61
Art. 090.....	61
(Differenziazione del premio individuale).....	61
Art. 091.....	61
(Criteri e modalità per la corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale).....	61
SEZIONE II Le progressioni retributive orizzontali	62
Art. 092.....	62
(Sistema di classificazione del personale).....	62
Art. 093.....	62
(Progressione orizzontale).....	62
Art. 094.....	63
(Fondo per la progressione orizzontale).....	63
Art. 095.....	64
(Modalità di utilizzo del fondo).....	64
Art. 096.....	64
(Ripartizione delle risorse per posizioni economiche/retributive).....	64
Art. 097.....	65
(Formazione della graduatoria per posizione economiche/retributive).....	65
Art. 098.....	65
(Formazione graduatoria unica).....	65
Art. 099.....	65
(Valutazione negativa e procedimenti disciplinari).....	65
Art. 100.....	66
(Graduatoria di merito).....	66
Art. 101.....	66
(Assenze).....	66
Art. 102.....	66
(Norma per le progressioni orizzontali).....	66
Art. 103.....	66
(Modalità di computo dell'anzianità utile).....	66
Art. 104.....	67
(Disposizioni particolari sulla valutazione).....	67
SEZIONE III - Il Fondo unico aziendale giornalisti (F.U.A.)	67
Art. 105.....	67
(Fondo unico aziendale).....	67
Art. 106.....	67
(Utilizzo del fondo unico aziendale o di ambito).....	67

Art. 107.....	67
(Incrementi del fondo unico aziendale o di ambito).....	67
Art. 108.....	68
(Indennità non gravanti sul Fondo unico aziendale).....	68
SEZIONE IV Indennità e altre voci stipendiali	68
Art. 109.....	68
(Indennità di bilinguismo).....	68
Art. 110.....	68
(Indennità redazionale).....	68
Art. 111.....	69
(Indennità chilometrica).....	69
Art. 112.....	70
(Trattamento di trasferta).....	70
Art. 113.....	71
(Giornalisti in distacco sindacale).....	71
SEZIONE V Ulteriori tipologie di benefici	72
Art. 114.....	72
(Mensa).....	72
Art. 115.....	72
(Buoni pasto).....	72
Art. 116.....	72
(Patrocinio legale).....	72
Art. 117.....	73
(Copertura assicurativa).....	73
Art. 118.....	73
(Albi professionali).....	73
TITOLO IV - NORME FINALI	74
Art. 119.....	74
(Welfare integrativo).....	74
Art. 120.....	74
(Previdenza).....	74
Art. 121.....	74
(Cassa autonoma di assistenza integrativa dei giornalisti italiani- CASAGIT).....	74
Art. 122.....	75
(Previdenza complementare).....	75
Art. 123.....	75
(Conferimento ai fondi pensione del montante maturato).....	75
Art. 124.....	76
(Modalità applicative e decorrenze della disciplina del TFR).....	76

Art. 125.....	76
(Effetti sul TFR dell'opzione per l'iscrizione ai fondi pensione)	76
Art. 126.....	76
(Trattamento di fine rapporto).....	76
Art. 127.....	77
(Oneri)	77
Art. 128.....	77
(Calcolo del TFR).....	77
Art. 129.....	77
(Effetti sulla retribuzione del passaggio a TFR)	77
Art. 130.....	78
(Rapporti di lavoro a tempo determinato).....	78
ALLEGATO A) - STIPENDIO GIORNALISTI	79
ALLEGATO B) – INDENNITA' DI BILINGUISMO GIORNALISTI	79
ALLEGATO C) – MAGGIORAZIONI ORARIE GIORNALISTI	79
ALLEGATO D) – DECLARATORIE CONCERNENTI LE CATEGORIE DEI GIORNALISTI	80
ALLEGATO E)	82
Tabella n. 1. Equiparazione posizioni retributive art. 092 (Sistema di classificazione del personale).....	82
Tabella n. 2 Valutazione dei titoli di studio art. 100 (Graduatoria di merito).	82
Tabella n. 3 Valutazione dell'esperienza art. 100 (Graduatoria di merito).....	83
Tabella n. 4 Conteggio della valutazione del dirigente art. 100 (Graduatoria di merito).	83
ALLEGATO F)	84
ALLEGATO G)	85

ACCORDO RELATIVO ALLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI ECONOMICHE E NORMATIVE DEL PERSONALE GIORNALISTA APPARTENENTE ALLE CATEGORIE DEL COMPARTO UNICO DELLA VALLE D'AOSTA.

TITOLO I – APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 001

(Campo di applicazione e obiettivi)

1. Il presente accordo si applica ai giornalisti operanti negli Uffici Stampa degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, della Legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 (di seguito L.R. 22/2010), per lo svolgimento delle attività giornalistiche di cui all'art. 15, comma 1 della suddetta legge regionale e, in particolare:
 - a) alla cura dell'informazione giornalistica, verso i mezzi di comunicazione di massa, mediante stampa, strumenti multimediali ed on line;
 - b) alla comunicazione interna ed esterna rivolta ai cittadini, alle collettività e ad altri enti, attraverso ogni modalità tecnica e organizzativa;
 - c) alla diffusione delle informazioni sulle attività, sul funzionamento degli organi regionali e sui servizi pubblici;
 - d) alla promozione di conoscenze allargate e approfondite su temi di rilevante interesse pubblico e sociale;
 - e) alla promozione dell'immagine dell'ente, anche conferendo conoscenza e visibilità ad eventi.
2. Il contratto persegue le finalità del miglioramento della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali.
3. Le parti riconoscono la necessità di valorizzare le capacità professionali del personale in servizio presso gli Uffici stampa, promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli Enti.
4. Ai suddetti fini sono correlati adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali, formulati e finanziati da ciascun Ente. La formazione professionale obbligatoria per gli iscritti all'ordine dei giornalisti e da quest'ultimo organizzata è equiparata alle medesime finalità.
5. Il presente contratto sostituisce i contratti fino ad oggi applicati.

Art. 002

(Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione delle contrattazioni)

1. Al personale giornalista già in servizio presso gli uffici stampa, a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione del presente accordo, si applica il trattamento economico e giuridico qui contemplato.

2. Il presente contratto si riferisce al triennio 2022/2024. I futuri adeguamenti economici dello stipendio tabellare per il triennio 2022/2024 che interesseranno il personale delle categorie, saranno riconosciuti automaticamente, mediante apposito accordo, al personale destinatario del presente contratto.
Gli effetti economici e giuridici decorrono dal primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione del presente accordo, ove non diversamente disciplinato. L'avvenuta stipulazione dei contratti viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate da parte del Comitato Regionale per le Relazioni Sindacali (di seguito C.R.R.S.) anche mediante pubblicazione del contratto collettivo. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionarsi delle procedure previste dall'art. 48 della L.R. n. 22/2010.
3. Il contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o con posta elettronica certificata (pec), almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e conflittuali.
5. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del contratto (ossia, dal mese di aprile), o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai giornalisti dipendenti del comparto è riconosciuta l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 49 della L.R. 22/2010, a titolo di anticipazione dei benefici economici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo per il triennio considerato, entro i limiti finanziari previsti per il rinnovo contrattuale.
6. Per ogni anno di vacanza contrattuale è erogata ai giornalisti dipendenti del comparto unico regionale un'indennità pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'IPCA, considerato al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, elevata al 50% del predetto indice, a decorrere dal mese di luglio. Detta indennità di vacanza contrattuale è calcolata sullo stipendio tabellare.
7. Le tabelle relative all'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale sono determinate dal C.R.R.S. e sottoscritte dallo stesso, nonché dalle parti sociali rappresentative.
8. La predetta anticipazione è comunque riconosciuta entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali.

Art. 003
(Norma di salvaguardia)

1. I contenuti economici e normativi del contratto saranno prorogati oltre le scadenze temporali previste, qualora non intervengano successivi accordi ed i benefici economici potranno avere sospensione, totale o parziale, in caso di accertata esorbitanza dei limiti di spesa.

TITOLO II – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I – Obiettivi e tipologie di strumenti

Art. 004 (Obiettivi e strumenti)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - a) si attua il contemperamento:
 - della missione di servizio pubblico degli enti a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - dell'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro, alla crescita professionale ed all'aggiornamento del personale;
 - b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - c) si sostengono i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
2. I predetti obiettivi comportano la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) contrattazione collettiva a livello di comparto regionale;
 - b) contrattazione di settore sulle materie e con le modalità indicate dal contratto nelle seguenti aree:
 - b1) Amministrazione Regionale;
 - b2) Enti Locali disciplinati dalla L.R. 54/98;
 - b3) Altri Enti di cui all'art. 001, comma 1 (Campo di applicazione e obiettivi) non compresi nei punti b1) e b2);
 - c) contrattazione decentrata a livello di singolo Ente o di ambito nelle materie e con le modalità indicate dal contratto;
 - d) interpretazione autentica dei contratti collettivi, secondo la disciplina dell'art. 51 della L.R. 22/2010;
 - e) confronto;
 - f) informazione.
3. I soggetti sindacali abilitati alla contrattazione collettiva a livello di comparto regionale sono quelli di cui alla L.R. 22/2010.

Art. 005
(Ambiti della contrattazione collettiva di settore)

1. In sede di contrattazione di settore sono regolate le seguenti materie:
 - a) i criteri generali per l'attribuzione del salario di risultato;
 - b) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - c) le pari opportunità;
2. Fermi restando i principii dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 004 (Obiettivi e strumenti), comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione e gli enti e gli ambiti possono, ai sensi dell'art. 47 comma 6 della L.R. 22/2010, procedere ad autonome determinazioni che devono essere trasmesse, prima dell'applicazione, al C.R.R.S., secondo le disposizioni di cui all'art. 47, comma 11 della stessa legge regionale.
3. Nel caso in cui il C.R.R.S. rilevi disposizioni in contrasto con le norme contrattuali di primo livello, ha il dovere di segnalarle all'ente o agli ambiti e, per conoscenza, alle Organizzazioni sindacali rappresentative e di richiedere la ripresa della trattativa che deve, a sua volta, concludersi entro venti giorni dalla prima convocazione da effettuare entro quindici giorni dal ricevimento delle osservazioni del C.R.R.S.. Il completamento di detta procedura esaurisce il procedimento di cui al sopraccitato art. 47, comma 6.
4. I contratti collettivi di settore non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dal contratto collettivo regionale o comportare oneri non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 006
(Tempi e procedure per la contrattazione di settore)

1. I contratti collettivi di settore hanno durata triennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal contratto che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.
2. Gli Enti facenti parte degli specifici settori di cui all'art. 004 (Obiettivi e strumenti) attraverso i rispettivi organi di governo o associativi definiscono con apposita intesa le modalità per la formulazione degli atti di indirizzo e provvedono a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative e alla nomina del suo Presidente e a convocare la delegazione sindacale, abilitata alla contrattazione di comparto, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme. Gli Enti o gli organi rappresentativi del settore provvedono all'individuazione della delegazione trattante di parte pubblica.
3. La verifica sul contratto di settore circa la coerenza ed il rispetto dei criteri e limiti imposti dal contratto collettivo di comparto viene effettuata dal C.R.R.S., secondo le modalità previste dall'art. 47, comma 11 della L.R. 22/2010; a tal fine, oltre all'ipotesi di contratto ed ai documenti previsti dalla citata norma di legge, gli enti o gli organi rappresentativi

del settore trasmettono anche copia della direttiva sulla cui base ha avuto luogo la contrattazione.

4. I contratti collettivi di settore conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi.

Art. 007

(Contrattazione collettiva decentrata a livello di singolo ente e di ambito)

1. La contrattazione collettiva decentrata si attua in tutti gli enti del comparto di cui all'art. 001 (Campo di applicazione e obiettivi) e gli ambiti di cui alla legge regionale n. 6/2014 e disciplina l'articolazione a livello di ente o di ambito dei criteri generali, programmi, linee di indirizzo della materia di cui all'art. 005 (Ambiti della contrattazione collettiva di settore), comma 1, nel rispetto degli eventuali vincoli determinati nel superiore livello di contrattazione di settore e/o comparto.
2. Sono inoltre oggetto di contrattazione decentrata:
 - a) i criteri per la ripartizione del fondo all'interno della medesima posizione economica di cui all'art. 096, comma 5;
 - b) la formazione di una graduatoria unica di cui all'art. 098, comma 1;
 - c) l'individuazione di specifici casi eccezionali e particolarmente gravi che richiedano il superamento del limite del 10% di cui all'art. 078, comma 13;
 - d) l'applicazione del comma 7 dell'art. 078 ai fini dei congrui residui e prestazioni;
 - e) l'incremento del limite massimo individuale degli straordinari per esigenze eccezionali di cui all'art. 043, comma 4;
 - f) i contingenti di personale destinati ai servizi pubblici essenziali individuati da ogni singolo ente;
 - g) gli interventi di azioni positive relative alle pari opportunità come previsto dall'art. 063, comma 1;
 - h) le risorse destinate al servizio mensa come previsto dall'art. 114, comma 1;
 - i) misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro;
3. Decorso trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione; decorso il termine anzidetto gli enti e gli ambiti possono, ai sensi dell'art. 47, comma 6 della L.R. 22/2010, procedere ad autonome determinazioni che devono essere trasmesse, prima dell'applicazione, al C.R.R.S., secondo le disposizioni di cui all'art. 47, comma 11 della stessa legge regionale. Il C.R.R.S. qualora rilevi disposizioni in contrasto con le norme contrattuali di primo livello le segnala all'ente o agli ambiti e, per conoscenza, alle Organizzazioni sindacali rappresentative e richiede la ripresa della trattativa che deve, a sua volta, concludersi entro venti giorni dalla prima convocazione da effettuare entro quindici giorni dal ricevimento delle osservazioni del C.R.R.S.
Il completamento di detta procedura esaurisce il procedimento di cui al sopraccitato art. 47, comma 6.
4. I soggetti sindacali abilitati alla contrattazione collettiva decentrata sono quelli di cui alla L.R. 22/2010.
5. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata ciascun ente/ambito individua la delegazione trattante di parte pubblica.

6. La verifica sul contratto decentrato, corredato dei documenti previsti dall'art. 47, comma 11, della L.R. 22/2010, circa la coerenza ed il rispetto dei criteri e limiti imposti dal contratto collettivo di comparto, viene effettuata dal C.R.R.S., secondo le modalità previste dal citato art. 47, comma 11 della L.R. 22/2010.

Art. 008
(Informazione)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art 010 di procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione:
 - a) gli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, le modalità dirette all'assunzione del personale e la gestione complessiva delle risorse umane;
 - b) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - c) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - d) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologici e della domanda di servizi;
 - e) i criteri generali per le politiche dell'orario di servizio e di lavoro, l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro e le attività compatibili con il lavoro agile;
 - f) i criteri generali per la mobilità interna;
 - g) i criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzione e personale;
 - h) criteri generali dei sistemi di valutazione della performance.

Art. 009
(Confronto)

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui alla L.R. 22/2010 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che gli enti intendono adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della

trasmissione delle informazioni, enti e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dagli enti contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui alla L.R. 22/2010 le materie di cui all'art. 008.

Art. 010

(Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro)

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali di cui alla L.R. 22/2010 - artt. 55 e 76, comma 7 - ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali rappresentative di categoria firmatarie del presente contratto.

Art. 011

(Composizione delle delegazioni trattanti)

1. Le delegazioni di parte pubblica abilitate alle trattative di settore sono costituite dagli Enti appartenenti allo stesso, con apposita intesa. Entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme, dette delegazioni convocano la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato.
2. Le delegazioni di parte pubblica abilitate alla contrattazione decentrata sono individuate da ciascun Ente/ambito.
3. Le delegazioni di parte sindacale titolate all'esercizio delle relazioni sindacali relative all'Area dei giornalisti in sede decentrata e di settore sono le R.S.I., integrate dalle Organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi degli artt. 54 e 76, c. 7 della L.R. 22/2010, che hanno sottoscritto il contratto collettivo di comparto per i giornalisti dell'ente o degli enti cui fanno capo.
4. Il giornalista che sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 010 (Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro) non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente/ambito.

Art. 012

(Clausole di raffreddamento)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione decentrata le parti, qualora non vengano interrotte le trattative, non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.

Art. 013
(Natura dei permessi sindacali)

1. I permessi sindacali giornalieri e/o orari retribuiti sono da considerarsi a tutti gli effetti presenza in servizio.

Art. 014
(Deleghe sindacali)

1. Gli enti del comparto unico regionale di cui all'art. 1, comma 1 della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 si adeguano ai seguenti principi:
 - a) i giornalisti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'Organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del giornalista o dell'Organizzazione sindacale interessata;
 - b) la delega ha effetto, ai fini della trattenuta sindacale, dal primo giorno del mese successivo alla trasmissione all'amministrazione competente;
 - c) il giornalista può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'Organizzazione sindacale interessata. L'effetto economico della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa o dalla data successiva indicata dal dipendente;
 - d) le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei giornalisti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle Organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'amministrazione;
 - e) le amministrazioni trasmettono, con cadenza almeno trimestrale, l'elenco degli iscritti alle rispettive Organizzazioni sindacali, con indicazione del nominativo e della trattenuta sindacale operata;
 - f) le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle Organizzazioni sindacali.
2. Nel caso di mobilità del giornalista tra enti del comparto unico, lo stesso mantiene l'iscrizione al sindacato al quale ha aderito, senza necessità di sottoscrizione di una nuova delega.

CAPO II - Funzionamento dei servizi pubblici essenziali, procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero.

Art. 015
(Applicazione e finalità)

1. Il contratto dà attuazione alle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990, n. 146, e successive modificazioni, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero,

indicando le prestazioni indispensabili e fissando i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

2. Nel contratto vengono altresì indicati tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti.
3. Le norme del contratto si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 016
(Servizi pubblici essenziali)

1. Il servizio reso dagli Uffici stampa del comparto unico del pubblico impiego della Valle d'Aosta è da considerare essenziale, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146, e successive modificazioni.

Art. 017
(Contingenti di personale)

1. Ai fini dell'art. 016 (Servizi pubblici essenziali), mediante regolamenti di servizio adottati sulla base di appositi protocolli d'intesa stipulati in sede di negoziazione decentrata tra gli enti e le organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative di comparto ai sensi della L.R. 22/2010, vengono individuati, per le categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili.
2. I protocolli di cui al comma 1, da stipularsi entro sessanta giorni dalla data di efficacia del contratto, e comunque prima dell'inizio del triennio di contrattazione decentrata, individuano:
 - a) le categorie e i profili professionali che formano i contingenti;
 - b) i contingenti di personale, suddivisi per categoria e profilo professionale;
 - c) i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o sede di lavoro.
3. Nel caso in cui non si raggiunga l'intesa sui protocolli di cui al comma 1, sono attivate le procedure di conciliazione presso i soggetti competenti in sede locale, di cui all'art. 019 (Procedure di raffreddamento e conciliazione) del contratto.
4. In conformità alle previsioni dei regolamenti di cui al comma 1, i dirigenti ed i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro, secondo gli ordinamenti di ciascun ente, in occasione di ogni sciopero, individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli lavoratori interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel

caso questa sia possibile.

5. Nelle more della definizione e della effettiva adozione dei regolamenti di cui al comma 1, le parti assicurano i servizi minimi essenziali, attraverso i contingenti già individuati sulla base dei precedenti contratti decentrati sottoscritti.
6. I protocolli di cui al comma 1 sono parte integrante del contratto.

Art. 018

(Modalità di effettuazione degli scioperi)

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero che coinvolgono gli Uffici Stampa, sono tenute a darne comunicazione all'ente interessato, con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca, sospensione o rinvio di uno sciopero proclamato in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'ente, al fine di restituire al servizio il carattere di ordinarietà per il periodo temporale interessato dalla precedente proclamazione di sciopero.
2. La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze collettive a livello di comparto regionale e quelle a livello di settore deve essere comunicata alla Presidenza della Regione – struttura competente in materia di Affari di Prefettura e agli enti del settore interessato; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze con i singoli enti deve essere comunicata ai singoli enti interessati. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, gli enti sono tenuti a trasmettere agli organi di stampa e alle reti radiotelevisive, pubbliche e private, di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione completa e tempestiva circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dagli enti anche nell'ipotesi di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero, ai sensi dell'art. 019 (Procedure di raffreddamento e conciliazione), comma 9.
3. La durata e i tempi delle azioni di sciopero sono così stabiliti:
 - a) il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può superare la durata massima di una giornata lavorativa (24 ore consecutive);
 - b) successivamente, per la medesima vertenza, gli scioperi non possono avere durata superiore a due giornate lavorative (48 ore consecutive);
 - c) gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgono in unico periodo di ore continuative, all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, secondo l'articolazione dell'orario previsto nell'ambito delle unità organizzative o sedi di lavoro;
 - d) le organizzazioni sindacali garantiscono che eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non compromettano le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità organizzative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti.
 - e) in caso di scioperi, anche se proclamati da soggetti sindacali diversi, distinti nel tempo, che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo minimo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in 48 ore, alle quali segue il preavviso di cui al comma 1;
 - f) non possono essere indetti scioperi articolati per servizi e reparti di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successive consecutive.

4. Il bacino di utenza può riguardare l'intero comparto regionale, i singoli settori del comparto e singolarmente i singoli enti. La comunicazione dell'esistenza di scioperi che insistono sul medesimo bacino di utenza è fornita, nel caso di scioperi collettivi regionali e di settore, dalla struttura competente in materia di Affari di prefettura della Presidenza della Regione nonché dagli enti del settore interessato e, nel caso di utenza locale, dai singoli enti, entro 24 ore dalla comunicazione delle organizzazioni sindacali interessate allo sciopero.
5. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
 - a) dal 10 al 20 agosto;
 - b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
 - d) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.
6. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.

Art. 019

(Procedure di raffreddamento e di conciliazione)

1. In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono preventivamente espletate le procedure di conciliazione di cui ai commi seguenti.
2. I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:
 - a) in caso di conflitto sindacale di rilievo collettivo regionale, il Presidente della Regione in qualità di Prefetto;
 - b) in caso di conflitto sindacale di rilievo di settore, il Presidente della Regione in qualità di Prefetto;
 - c) in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il legale rappresentante dell'ente o, nel caso in cui l'amministrazione locale sia parte, il Presidente della Regione in qualità di Prefetto.
3. In caso di controversia regionale, il Presidente della Regione, entro un termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. Il Presidente della Regione può chiedere alle organizzazioni sindacali ed ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge n. 146/1990, come modificato dalla legge n. 83/2000.
4. Con le medesime procedure e modalità di cui al comma 3, nel caso di controversie locali, i soggetti di cui alla lett. b) del comma 2 provvedono alla convocazione delle organizzazioni sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.

5. Il tentativo si considera altresì espletato ove i soggetti di cui al comma 2 non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per la convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.
6. Il periodo complessivo della procedura conciliativa di cui ai commi 3 e 4 ha una durata complessivamente non superiore a dieci giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione.
7. Dell'esito del tentativo di conciliazione di cui al comma 3 viene redatto apposito verbale sottoscritto dalle parti, dal quale risultino le reciproche posizioni sulle materie oggetto del confronto. Tale verbale è inviato alla Commissione di Garanzia.
8. Nel caso di esito positivo del tentativo di conciliazione, il verbale dovrà contenere anche l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato e tale revoca non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, della legge n. 146/1990 e successive modificazioni. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
9. Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale, qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6, della legge n. 146/1990 e successive modificazioni. Ciò anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.
10. Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.
11. Nel caso di proclamazione di una seconda iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza da parte del medesimo soggetto sindacale è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui all'art. 018 (Modalità di effettuazione degli scioperi), comma 5.

Art. 020
(Trattenute per scioperi)

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate all'effettiva durata dell'astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione individuale mensile di cui all'art. 084 (Nozione di retribuzione) comma 2 lettera c) del contratto alla quale deve essere aggiunta la misura di 1/156 dell'importo mensile dell'indennità di bilinguismo.
2. Nel caso di scioperi per l'intera giornata lavorativa, la relativa trattenuta sulla retribuzione è pari alla misura giornaliera della retribuzione individuale mensile di cui all'art. 084 (Nozione di retribuzione) comma 2 lettera c) del contratto alla quale deve essere aggiunta la misura di 1/30 dell'importo mensile dell'indennità di bilinguismo.
Laddove la giornata lavorativa sia superiore alle otto ore, per le ore eccedenti si applica il precedente comma 1.
3. L'adesione agli scioperi avviene nelle forme, modi e durata stabilite dalle OO.SS.

Art. 021
(Norme finali)

1. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e successive modificazioni, e di quelle contenute nel contratto, si applicano gli artt. 4 della predetta legge n. 146/1990 e successive modificazioni e 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

TITOLO III – IL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – Accesso, sistema di classificazione e inquadramento del personale

Art. 022 (Accesso dall'esterno)

1. L'accesso all'impiego nel comparto unico regionale è disciplinato dalla L.R. 22/2010.
2. Ai fini dell'accesso all'impiego regionale presso l'Ufficio stampa di ciascun Ente del comparto, è necessaria la laurea per l'addetto stampa e il diploma di scuola superiore di secondo grado per il collaboratore addetto stampa. Il predetto personale deve essere iscritto all'Ordine dei giornalisti di cui alla legge 3 febbraio 1963, n. 69 (Ordinamento della professione di giornalista), ed essere in possesso dei requisiti generali previsti per l'assunzione all'impiego pubblico regionale.

Art. 023 (Classificazione del personale)

1. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse al nuovo modello organizzativo, è articolato in due categorie denominate, rispettivamente C e D.
2. Ogni categoria si articola nelle seguenti posizioni:
 - a) Categoria C - Posizione C2 - Collaboratore addetto stampa;
 - b) Categoria D - Posizione D - Addetto stampa.
3. Tutte le mansioni considerate equivalenti nella posizione di appartenenza sono esigibili. Inoltre, ad ogni dipendente possono essere assegnate mansioni proprie della categoria inferiore o superiore per lo svolgimento di compiti complementari e strumentali al perseguimento degli obiettivi di lavoro, se richiesto dal Capo ufficio stampa o dal responsabile cui il dipendente è assegnato, senza che ciò comporti alcuna variazione agli effetti giuridici ed economici.
4. Le categorie e le posizioni sono individuate mediante le declaratorie di cui all'allegato D) che descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse.

Art. 024 (Autonomia professionale e norme deontologiche)

1. È diritto insopprimibile dei giornalisti iscritti all'albo la libertà di informazione e di critica, limitata esclusivamente dall'osservanza delle norme di legge dettate a tutela della personalità altrui.
Costituisce obbligo deontologico inderogabile il rispetto della verità sostanziale dei fatti e dei doveri imposti dalla lealtà e dalla buona fede, oltre al dovere di rettifica delle notizie che risultino inesatte e la riparazione di eventuali errori.
Per quanto concerne i doveri, le norme deontologiche e gli aspetti dell'autonomia professionale dei giornalisti disciplinati dal presente contratto si rimanda all'Allegato G;

per quanto non disciplinato si rinvia al Testo unico dei doveri del giornalista a cura del Consiglio Nazionale – Ordine dei giornalisti.

2. Nell'esercizio della professione il personale si attiene alle disposizioni della legge 3 febbraio 1963, n. 69 "Ordinamento della professione di giornalista", che garantisce l'autonomia professionale dei giornalisti e fissa i contenuti in ordine alla loro deontologia professionale.
3. La legge n. 150 del 7 giugno 2000 stabilisce norme di principio in ordine alla disciplina delle attività di informazione e comunicazione delle pubbliche amministrazioni.

Art. 025

(Contratto individuale di lavoro)

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto collettivo, nel rispetto delle disposizioni di legge, e della normativa comunitaria. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le amministrazioni del comparto unico regionale.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
 - a) tipologia del rapporto di lavoro;
 - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
 - c) categoria e profilo professionale di inquadramento;
 - d) mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
 - e) stipendio tabellare e trattamento economico stabilito per il profilo di inquadramento;
 - f) durata del periodo di prova;
 - g) sede di lavoro;
 - h) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'amministrazione prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale, invita il destinatario a presentare, anche in via telematica, la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, incrementabile di ulteriori trenta giorni in casi particolari.
5. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 079.
6. Nello stesso termine di cui al comma 4 il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità di cui all'art. 72 della L.R. 22/2010 e all'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione. Per il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale, si fa riferimento a

quanto previsto dall'art. 079. Il medesimo personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, purché autorizzato dall'amministrazione di appartenenza, può prestare attività lavorativa presso altri enti nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 92 del D. Lgs. 267 del 2000.

7. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 4, l'ente comunica di non dare luogo alla stipulazione del contratto.

Art. 026
(Periodo di prova)

1. Il dipendente giornalista assunto in servizio a tempo indeterminato nelle categorie C e D è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita in n. 6 mesi.
Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
2. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi, decorso il quale il rapporto di lavoro è risolto. In tale periodo, al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova.
3. Il periodo di prova è sospeso altresì negli altri casi previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti. Tali assenze sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.
4. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 2 e 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato.
5. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e allo stesso viene riconosciuta l'anzianità a decorrere dal giorno dell'assunzione.
7. In caso di recesso, al dipendente spetta quanto segue:
 - a) La retribuzione fino all'ultimo giorno di effettivo servizio;
 - b) La tredicesima mensilità;
 - c) Le giornate di ferie maturate e non godute per cause non imputabili al dipendente.
8. Nel caso in cui il giornalista assunto sia già titolare di un posto presso un altro ente del comparto, lo stesso ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza e, in caso di recesso di una delle parti o di mancato superamento del periodo di prova rientra, a domanda, nella precedente categoria e profilo. La presente disposizione si applica anche al dipendente in prova proveniente da un ente di diverso comparto il cui contratto preveda analoga disciplina.
9. Al giornalista già in servizio a tempo indeterminato presso un'amministrazione del comparto, vincitore di concorso presso amministrazione o ente di altro comparto o presso gli organismi dell'Unione Europea, è concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova.
10. Il superamento del periodo di prova, nei casi di cui ai commi 8 e 9, consente l'assolvimento dell'obbligo del rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 027 (Termini di preavviso).

Art. 027
(Termini di preavviso)

1. In tutti i casi in cui il contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
 - 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
 - 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
 - 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni;
2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui ai commi 1 e 10 sono ridotti alla metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1, 2 e 10 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha diritto di trattenere sugli emolumenti eventualmente ancora dovuti al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione relativa al periodo di mancato preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
5. È facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dipendente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del Codice Civile nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve essere calcolata computando la retribuzione fissa nonché tutte le voci di trattamento accessorio.
10. Per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e comunque non può superare i 30 giorni nell'ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno.

Art. 028
(Riammissione in servizio)

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni non seguite da trattamento previdenziale può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. In caso di accoglimento della richiesta, il dipendente è ricollocato nella medesima posizione economica e retributiva e profilo rivestito, secondo il sistema di classificazione applicato nell'ente, al momento delle dimissioni.
2. Per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro, al lavoratore è attribuito il trattamento economico corrispondente alla categoria, al profilo e alla posizione economica e retributiva rivestita al momento dell'interruzione del rapporto di lavoro, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità e di ogni altro assegno personale, anche a carattere continuativo e non riassorbibile.

3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'ente.

Art. 029
(Inquadramento del personale)

1. Il personale giornalista di cui all'art. 001 (Campo di applicazione e obiettivi), comma 1:
 - a) è inquadrato, ai sensi dall'articolo 50, comma 1, lettera abis), della L.R. 22/2010, nell'autonoma area di contrattazione dei giornalisti del comparto unico del pubblico impiego regionale;
 - b) opera in via esclusiva alle dipendenze dell'ente per lo svolgimento delle attività di lavoro giornalistico e di informazione e, pertanto, non può svolgere altre attività di natura giornalistica senza essere preventivamente autorizzato dall'amministrazione di appartenenza;
 - c) non può esercitare attività professionali, anche occasionali, nei settori radiotelevisivo, del giornalismo, della stampa e delle relazioni pubbliche, salva autorizzazione dell'ente di appartenenza.
2. Per l'Amministrazione regionale e per il Consiglio regionale, l'autorizzazione all'attività extra impiego è rilasciata dalla competente struttura del dipartimento personale e organizzazione, previo parere favorevole del relativo Capo Ufficio Stampa. Per gli altri enti del comparto l'autorizzazione è rilasciata dal Dirigente responsabile in materia di personale, previo l'eventuale parere del Capo Ufficio stampa se esistente (art. 15bis della L.R. 22/2010).

Art. 030
(Attribuzione temporanea di mansioni superiori)

1. Fermo restando il rispetto dell'art. 59 della L.R. 22/2010, le parti concordano che le condizioni ivi previste dal comma 2, lettera b), sono da integrarsi con il possesso dei requisiti per la progressione interna di cui all'allegato D).

Art. 031
(Progressione interna nel sistema classificatorio)

1. Nell'ambito dei contingenti stabiliti dal Regolamento di ciascun ente, le progressioni interne dei dipendenti, nel sistema classificatorio, in relazione ai posti disponibili nella dotazione organica, avvengono mediante:
 - a) passaggio da una categoria a quella immediatamente superiore;
 - b) passaggio da una posizione ad una superiore, ove esistente, nell'ambito della stessa categoria;
2. Le progressioni interne di cui al comma precedente sono subordinate al possesso dei requisiti di cui all'allegato D).
3. Gli Enti possono utilizzare le modalità di copertura di cui all'art. 022 (Accesso dall'esterno) per i posti di cui al comma 1 del presente articolo solo se le selezioni interne hanno avuto esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da

selezionare.

Art. 032

(Passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore)

1. I passaggi dei dipendenti di cui all'art. 031 (Progressione interna nel sistema classificatorio), comma 1, lettera a) avvengono attraverso percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionale con procedure selettive mirate ad accertare l'esperienza e la professionalità acquisite.
2. La selezione del comma 1 è basata su:
 - a) verifica della professionalità richiesta dal profilo della categoria o posizione superiore attraverso la valutazione in apposita prova teorico-pratica e/o colloquio volti ad accertare il possesso delle capacità professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi;
 - b) valutazione comparata dei curricula dai quali prendere in considerazione:
 - titoli di studio, diplomi di specializzazione o perfezionamento, purché non siano utilizzati come requisito di ammissione;
 - corsi di formazione, anche esterni all'amministrazione, qualificati quanto alla durata e alla previsione di attestazione e/o valutazione finale;
 - valutazioni annuali previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'art. 31 della L.R. 22/2010.
3. Alle predette procedure selettive è consentita la partecipazione del personale dipendente in possesso dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie di cui all'allegato D).

Art. 033

(Aggiornamento culturale e professionale - Risorse per la formazione)

1. L'ente di appartenenza promuove la partecipazione dei giornalisti ai corsi di aggiornamento, seminari, iniziative culturali-professionali, riconosciute dall'Ordine dei giornalisti.
2. L'ente di appartenenza favorisce l'assolvimento degli obblighi della formazione continua prevista per gli iscritti all'ordine dei giornalisti considerando esclusivamente servizio a tutti gli effetti la partecipazione ai corsi aventi contenuto di carattere deontologico.
3. Gli Enti individuano le risorse finanziarie necessarie alle attività di formazione e aggiornamento finalizzate all'art. 032 (Passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore).

CAPO II – Disciplina del rapporto di lavoro.

SEZIONE I Struttura ed istituti del rapporto di lavoro.

Art. 034 (Orario di lavoro)

1. L'orario di lavoro è di trentasei ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio.
2. La prestazione ordinaria individuale di lavoro deve, tendenzialmente, essere distribuita in un arco massimo giornaliero di dieci ore.
3. La programmazione e l'articolazione dell'orario di lavoro e l'orario di funzionamento degli uffici sono fissati dal Capo ufficio stampa, ove esistente, o dal dirigente responsabile, nell'osservanza dei criteri organizzativi e nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente.
4. L'orario può essere articolato su 5 o 6 giorni settimanali secondo quanto previsto nel contratto individuale.
5. Il personale dipendente dell'area giornalisti assicura la presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze del servizio e delle attività da svolgere, assicurando la presenza in servizio per non meno di 36 ore settimanali, accertate mediante controlli automatici e garantendo, su richiesta, una fascia minima obbligatoria di presenza, collocata, solitamente, in un arco temporale di distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero non superiore a 10 ore.

Art. 035 (Orario multiperiodale)

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 034 (Orario di lavoro), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. Ai fini dell'adozione dell'orario di lavoro plurisettimanale devono essere osservati i seguenti criteri:
 - il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale è di 44 ore;
 - al fine di garantire il rispetto delle 36 ore medie settimanali, i periodi di maggiore o minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e, tendenzialmente, non possono superare le 20 settimane.
3. Le forme di recupero dei periodi di maggior carico di lavoro possono essere effettuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 036
(Ferie)

1. Spetta ai dipendenti un periodo di ferie retribuite per ogni anno di servizio pari a 202 ore lavorative, fruibile solitamente a giornate intere in relazione allo specifico orario giornaliero di lavoro; durante questo periodo il personale è considerato in attività di servizio e conserva la retribuzione intera.
2. Il monte ore annuo di ferie di cui al precedente comma 1 è calcolato considerando anche le due giornate di cui all'art. 1, comma 1, lett. a) della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
3. Oltre alle ferie di cui al comma 1 il dipendente ha diritto ad ulteriori 29 ore corrispondenti alle quattro giornate di riposo di cui all'art. 1, comma 1, lett. b) della l. n. 937/1977.
4. In ogni caso l'applicazione del comma 1 non può dar luogo, nell'ipotesi di godimento, a:
 - a) utilizzi dell'istituto superiori alle 28 giornate di ferie, nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, e di 32 giornate di ferie, nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni;
 - b) utilizzo superiore o inferiore alle 4 giornate di festività soppresse.
5. Nell'anno di assunzione e in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
6. Per comprovate esigenze di servizio, il Capo ufficio stampa o il dirigente responsabile possono sospendere, interrompere o rinviare il periodo di godimento delle ferie; il dipendente a cui le ferie siano interrotte o sospese ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento nonché il rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.
7. Il diritto alle ferie è irrinunciabile. Le ferie sono autorizzate dal Capo ufficio stampa o dal Dirigente competente tenendo conto anche delle richieste dei dipendenti e sulla base di un piano ferie che il dirigente stesso deve predisporre entro il mese di aprile di ogni anno. Detto piano contiene l'indicazione della fruizione delle ferie delle quali 3 settimane (108 ore) devono essere fruito intere e di queste ultime, 2 (72 ore) devono essere garantite consecutivamente, di preferenza nel periodo 1° giugno - 30 settembre, su richiesta del dipendente, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di servizio e della funzionalità dell'Ufficio stampa.

Le ferie restanti sono fruito, anche ad ore e purché a frazioni non inferiori ad ore 2, nell'anno di competenza su proposta del dipendente ed autorizzate dal Capo ufficio stampa o dal Dirigente che curano sempre la salvaguardia delle esigenze di servizio e la funzionalità degli uffici. L'utilizzo ad ore, inoltre, non è cumulabile con gli istituti dell'allattamento e dei permessi di cui alla Legge 104/1992.

Entro il mese di ottobre di ogni anno, il Capo ufficio stampa o il dirigente responsabile provvedono ad effettuare la verifica circa l'effettivo utilizzo delle ferie previste dal piano e per quelle non utilizzate, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di servizio e della funzionalità dei propri uffici, provvede a disporre la fruizione entro la fine dell'anno di competenza, tenendo conto anche delle richieste dei dipendenti interessati.

In caso di indifferibili esigenze di servizio certificate dal Capo ufficio stampa o dal Dirigente responsabile, ovvero di motivate esigenze personali, su presentazione di apposita istanza del dipendente da presentare entro lo stesso mese di ottobre, la fruizione delle ferie rimanenti può avvenire entro il mese di giugno dell'anno successivo.
8. Le ferie sono sospese per malattie debitamente documentate che si siano protratte per

più di tre giorni o che diano luogo a ricovero ospedaliero; gli Enti devono poterle accertare con tempestività.

9. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute al congedo obbligatorio di maternità e paternità, al congedo parentale retribuito al 100%, al congedo per malattia del figlio retribuito al 100%, all'interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicanze della gravidanza, malattia od infortunio, anche se l'assenza si protrae per l'intero anno solare. In tali casi, e per tutta la durata del congedo parentale, su autorizzazione del dirigente che salvaguarda le esigenze di servizio, non sono considerati i termini di cui al comma 7
10. Le ferie residue sia nella trasformazione dal rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale sia in quella dal tempo parziale al tempo pieno devono essere usufruite prima dell'inizio della trasformazione del rapporto di lavoro.
11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.

Art. 037

(Servizio militare e servizio sostitutivo civile)

1. I dipendenti richiamati in servizio militare hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'amministrazione corrisponde il trattamento economico previsto dalle disposizioni legislative vigenti ai sensi dell'art. 1799 del D. Lgs. n. 66/2010.
2. Al di fuori dei casi previsti nel citato art. 1799, ai dipendenti richiamati in servizio militare, l'amministrazione corrisponde l'eventuale differenza tra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare.
3. Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.
4. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle disposizioni di legge.

Art. 038

(Assenza per malattia)

1. Il dipendente assente per malattia deve dare tempestiva comunicazione del proprio stato all'Ente di appartenenza., comunque non oltre la prima ora dall'inizio dell'orario di lavoro nel giorno in cui si manifesta, salvo comprovato impedimento.
2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche nel caso di prosecuzione della malattia.
3. L'Amministrazione può predisporre il controllo dello stato di malattia del dipendente fin dal primo giorno di assenza attraverso la competente Azienda sanitaria locale.
4. Il dipendente assente per malattia è tenuto al rispetto della presenza presso il domicilio comunicato all'Amministrazione con le metodologie ed i contenuti precisati dalla normativa vigente; nel caso in cui debba allontanarsi durante le previste fasce orarie di

reperibilità deve darne preventiva comunicazione al proprio datore di lavoro e deve presentare, su richiesta, la documentazione giustificativa dell'assenza. Ogni variazione di domicilio dev'essere tempestivamente comunicata.

5. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi.
6. Ai fini della maturazione di tale periodo si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso, eccezion fatta per i giorni di ricovero ospedaliero. In tali giornate spetta al dipendente il trattamento economico di cui al comma 12. Il limite dei diciotto mesi si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di assenza; le frazioni di assenza inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.
7. Il dipendente, nei casi particolarmente gravi, può richiedere di usufruire di un ulteriore periodo di diciotto mesi rispetto a quello di cui al comma 5, previa autorizzazione dell'ente di appartenenza che provvederà preventivamente ad accertare lo stato di necessità mediante visita medica predisposta tramite l'A.S.L. e, successivamente, potrà autorizzare il dipendente ad usufruire degli ulteriori 18 mesi.
8. In caso di patologie gravi debitamente certificate dalla Medicina legale dell'ASL o da strutture da essa individuate o con essa convenzionate, che richiedano terapie salvavita o controlli diagnostici ricorrenti, come, ad esempio, l'emodialisi o la chemioterapia, i giorni di assenza per malattia, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle terapie, non rientrano nel calcolo di cui al comma 5; in tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione. Rientrano, invece, nel computo di cui al comma 5 i periodi, anche non collegati a patologie gravi, di convalescenza post-ricovero ospedaliero, pur spettando al dipendente anche per tali periodi, debitamente certificati, la retribuzione di cui al comma 12.
9. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 5 e 7, nel caso in cui il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Amministrazione, compatibilmente con la struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa categoria o posizione oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie del profilo professionale ascritto a categoria o posizione inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente segue la dinamica retributiva della nuova categoria o posizione senza nessun riassorbimento del trattamento in godimento. Qualora l'Ente, per ragioni inerenti alla struttura o alle disponibilità organiche, si trovi nell'impossibilità di ricollocare al proprio interno il dipendente, promuoverà azioni positive volte alla verifica circa la possibilità di utilizzazione dello stesso presso altro ente del comparto. Ove quanto previsto dal presente comma non risulti attuabile l'amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro con la corresponsione dell'indennità di preavviso.
10. Nel caso in cui il dipendente sia invece riconosciuto, dalla competente struttura sanitaria, permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Ente procede alla risoluzione del rapporto corrispondendo l'indennità sostitutiva del preavviso.
11. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, i periodi di assenza per motivi di salute, salvo quelli previsti al comma 7 sono validi a tutti gli effetti.
12. Al dipendente assente per motivi di malattia spetta il seguente trattamento economico:
 - a) per i primi 9 mesi di assenza: stipendio tabellare in godimento ivi comprese le

progressioni economiche, retribuzione individuale di anzianità, indennità di bilinguismo, eventuale assegno ad personam, indennità redazionale;

- b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50% della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi;
- d) nessuna retribuzione per i periodi di assenza di cui al comma 7.

Art. 039

(Assenze per malattia per il personale assunto a tempo determinato)

1. Al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto nell'art. 038 (Assenza per malattia) per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine.
2. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in nessun caso essere superiore a quello stabilito per il personale a tempo indeterminato dall'art. 038 (Assenza per malattia), commi 5 e 7; il rapporto di lavoro cessa comunque allo scadere del termine fissato nel contratto;
3. Il periodo massimo retribuibile non può essere superiore a quello di attività lavorativa prestata nei dodici mesi precedenti l'evento morboso.
4. I trattamenti economici di malattia, che non possono comunque essere erogati oltre la cessazione del rapporto di lavoro, sono correlati alla durata del periodo massimo retribuibile:
 - a) periodo massimo retribuibile superiore a 4 mesi: i periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui al comma 12 dell'art. 038 (Assenza per malattia): la metà del periodo massimo retribuibile al 100%, un sesto di tale periodo al 90% ed i due sesti al 50%;
 - b) periodo massimo retribuibile inferiore a 4 mesi ma superiore a un mese: il periodo di trattamento economico è previsto al 100% per i primi due mesi; per la parte rimanente, di un sesto al 90% e di due sesti al 50%;
 - c) periodo massimo retribuibile inferiore al mese: nell'ambito di tale periodo le assenze sono sempre retribuite per intero.

Art. 040

(Permessi brevi)

1. Su valutazione del Capo ufficio stampa o del dirigente responsabile, al dipendente giornalista che ne faccia richiesta può essere consentito di assentarsi dal lavoro; di tali uscite deve essere tenuto apposito registro.
2. L'assenza non può durare più della metà dell'orario di lavoro giornaliero. Il totale delle ore annue utilizzate non può essere superiore a 36.
3. Per garantire la funzionalità del servizio, salvo i casi di improvvise esigenze personali, la richiesta del permesso deve avvenire entro la prima ora della giornata lavorativa.
4. Il recupero delle ore concesse per assentarsi dal lavoro deve avvenire, tendenzialmente, entro il mese successivo; nel caso ciò non avvenga è disposta la proporzionale decurtazione dello stipendio.
5. Nell'ipotesi in cui il dipendente abbia eventuali ore eccedenti il normale orario di lavoro,

queste possono essere compensate con le ore di permesso breve fruito.

Art. 041
(Festività – Riposo settimanale)

1. Sono considerati giorni festivi le domeniche e i giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località nella quale il lavoratore presta servizio;
2. Il riposo settimanale deve essere fruito, tendenzialmente di domenica, oppure in un altro giorno della settimana, previa programmazione mensile dell'orario predisposta dal Capo ufficio stampa o dal dirigente responsabile e non deve essere inferiore alle 24 ore.

Art. 042
(Trattamento per attività prestata in giorno festivo)

1. Il giornalista ha diritto ad un giorno di riposo settimanale coincidente, tendenzialmente, con la domenica.
2. Al giornalista che, per particolari esigenze di servizio, non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 084 (Nozione di retribuzione), comma 2, lett. b), con diritto al riposo compensativo da fruito, tendenzialmente, entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. Tale maggiorazione è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione (ad esempio, il compenso per lavoro straordinario).
3. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale – quando la festività cada in un giorno compreso tra lunedì e venerdì – dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
4. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
5. Nel caso di lavoro ordinario, nelle fasce orarie individuate nella tabella contenuta nell'Allegato C), è dovuta – fatta eccezione per l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale disciplinata dal precedente comma 3 – una maggiorazione per ogni ora di servizio prestato, nella misura lorda stabilita dalla stessa tabella. A tal fine si sommano le eventuali frazioni di servizio prestato che siano pari o superiori ai 15 minuti.
6. La maggiorazione di cui al precedente comma 5 non si applica alle eventuali ore straordinarie compensate.
7. Ai giornalisti che prestano attività nelle strutture con orario di servizio articolato anche sui giorni festivi è riconosciuto un giorno a titolo di recupero di festività quando la festività cade in un giorno compreso tra il lunedì e il venerdì, se coincidente con il giorno di riposo settimanale o non lavorativo.
8. Per contro, quando la festività cade di sabato o di domenica al personale di cui al comma precedente non spetta alcun recupero di festività, ma esclusivamente la maggiorazione oraria di cui all'allegato C).
9. Nelle ipotesi di orario di servizio articolato su sei giorni settimanali e non funzionanti nei giorni festivi, al personale con orario di lavoro distribuito su cinque giorni che fruito del

giorno non lavorativo in giorno diverso dal sabato spetta, quando la festività cade in giorno infrasettimanale (lunedì- venerdì) coincidente con il proprio giorno non lavorativo, un giorno a titolo di recupero festività.

10. Per contro, quando la festività cade il sabato al personale che fruisce abitualmente del giorno non lavorativo in altro giorno della settimana, il giorno non lavorativo è spostato al sabato.

Art. 043
(Lavoro straordinario)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Capo ufficio stampa o dal dirigente responsabile, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Qualora ricorrano le condizioni di cui ai commi 1 e 2 il limite annuo di prestazioni straordinarie è fissato in 200 ore. La spesa complessiva annua per straordinario non può comunque eccedere la somma determinata dal numero di 50 ore per il valore orario ordinario per il numero di dipendenti per ogni posizione economica assunti a tempo indeterminato in forza al 31/12 dell'anno precedente. Per il personale part-time sono riproporzionate alla percentuale di attività prestata.
4. Nei limiti di spesa di cui al comma 3, per esigenze eccezionali debitamente motivate il limite massimo individuale di cui al precedente comma 3) può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa.
5. Per la spesa complessiva annua di cui al comma 3 si costituisce apposito fondo. Le disponibilità eventualmente non spese di detto fondo costituiscono economie per l'Ente.
6. Il compenso orario per il lavoro straordinario è determinato maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario, calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 084 (Nozione di retribuzione), comma 2 lettera b), incrementata dalla tredicesima mensilità.
7. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - a) al 15% per il lavoro straordinario diurno (compresi i giorni feriali non lavorativi);
 - b) al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - c) al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
8. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
9. A richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro l'anno di riferimento. In tale ipotesi spetta, comunque, al dipendente la maggiorazione prevista dal comma 6 da pagarsi il bimestre successivo alla prestazione lavorativa a condizione che il relativo finanziamento trovi capienza nell'apposito fondo di cui al comma 5. Particolari forme di compensazione in presenza di specifiche esigenze dell'ente possono essere stabilite previa informazione alle Organizzazioni sindacali.

Art. 044

(Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità naturali)

1. Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali può essere effettivamente reso oltre il limite fissato dal precedente art. 043 (Lavoro straordinario).

Art. 045

(Permessi retribuiti)

1. A domanda del dipendente e, ove previsto, su presentazione di adeguata documentazione, sono concessi i seguenti permessi retribuiti:
 - a) 8 giorni all'anno per partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove;
 - b) 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio, utilizzabili anche entro 45 giorni dalla data del matrimonio stesso;
 - c) 3 giorni consecutivi in caso di decesso del coniuge, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado o di un affine entro il primo grado, anche non conviventi, di un soggetto componente della famiglia anagrafica del dipendente stesso da utilizzarsi entro 7 giorni dalla data del decesso;
 - d) 21 ore all'anno per particolari motivi personali o familiari, compresa la nascita dei figli;
 - e) 42 ore all'anno per gravi motivi personali o familiari, debitamente documentati.
2. Nei giorni di permesso di cui alla lettera "c" del comma 1 non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
- 2bis. I permessi orari retribuiti di cui alla lettera d) ed e):
 - non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora;
 - non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente Testo Unico, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
 - possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata, in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza;
 - vengono riproporzionati in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. I permessi retribuiti di cui al comma 1 non sono applicabili ai rapporti di lavoro a tempo determinato eccezion fatta per i casi di cui alle lettere "b", "c" e "d" limitatamente alla nascita dei figli.
4. I permessi retribuiti di cui al comma 1 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie, sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio e cessano di produrre effetti al 31/12 di ciascun anno.
5. Durante i predetti periodi spetta al dipendente l'intera retribuzione nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
6. Qualora gli eventi che danno titolo al permesso o al congedo siano il decesso, il sostenimento di concorsi od esami ed il matrimonio, la lavoratrice e il lavoratore sono

tenuti a documentare detti eventi con la relativa certificazione o dichiarazione sostitutiva.

Art. 046

(Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge)

1. I giornalisti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire di tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici stampa e la migliore organizzazione delle attività, il giornalista, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, ove possibile, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare al Capo ufficio stampa o al dirigente responsabile all'inizio di ogni mese.
3. In caso di necessità ed urgenza, il giornalista comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si avvale del permesso stesso.
4. Il giornalista ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché i permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1 della legge n. 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva l'art. 045 del presente Testo Unico. Trovano inoltre applicazione le disposizioni di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 119/2011 in materia di congedo per cure per gli invalidi.
5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il giornalista che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica al Capo ufficio stampa o al dirigente responsabile i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
6. In alternativa all'utilizzo dei giorni di cui all'art. 4, comma 1 della legge n. 53/2000, il giornalista può concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, comportanti una riduzione dell'orario di lavoro, anche per periodi superiori a 3 giorni. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta del giornalista. Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti e da intendersi a tali fini pari a 21,5 ore complessive; nell'accordo stesso sono altresì indicati i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità ai sensi del D.M. 278/2000. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro 7 giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
7. Il giornalista che fruisce di permessi per grave infermità di cui all'art. 4, comma 1 della legge n. 53/2000 deve presentare idonea documentazione medica o della struttura sanitaria in caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro 5 giorni dalla ripresa

dell'attività lavorativa del dipendente. Quando è in corso l'espletamento dell'attività lavorativa ai sensi del comma 6, il Capo ufficio stampa può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità, mediante esibizione della certificazione di cui al precedente periodo. La periodicità della verifica è stabilita nell'accordo di cui al medesimo comma 6. Quando è stato accertato il venir meno della grave infermità, il dipendente è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie; il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno.

Art. 047

(Permessi per visite mediche ed accertamenti sanitari)

1. Nei casi di assenze per visite mediche, prestazioni sanitarie e/o specialistiche o esami clinici, ove non sia oggettivamente possibile effettuarli al di fuori dell'orario di lavoro, il giornalista può usufruire di n. 18 ore annuali di assenze giustificate retribuite, comprensive del tempo necessario per raggiungere il luogo della prestazione ed il successivo rientro in servizio, da documentare con l'esibizione di certificazione rilasciata dalla struttura che ha erogato la prestazione con indicazione della durata oraria della stessa.
2. Nell'ipotesi di cui all'art. 038 (Assenza per malattia), comma 8, per le visite mediche, le prestazioni sanitarie e/o specialistiche o gli esami clinici connessi a gravi patologie, ferma restando la relativa certificazione e sempreché non sia oggettivamente possibile effettuarli fuori orario di lavoro, le ore annuali di assenza di cui al comma 1 sono incrementate a 32.

Art. 048

(Congedi per gravi motivi)

1. I giornalisti possono richiedere un periodo di congedo, per gravi e documentati motivi, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.
2. Durante tale periodo il dipendente non ha diritto alla retribuzione, conserva il posto di lavoro e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa; tale periodo è inoltre utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio.
3. La domanda di congedo deve essere presentata al Capo ufficio stampa, o al dirigente responsabile, in forma scritta. Questi, valutata la situazione organizzativa, deve esprimersi entro dieci giorni sulla stessa e deve comunicare al giornalista l'accoglimento della richiesta o, con le necessarie motivazioni, l'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, o la sua concessione parziale. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni.
4. Fermo restando quanto stabilito dal precedente comma 3, in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, il datore di lavoro può altresì negare il congedo per incompatibilità di durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di

altro dipendente in congedo ai sensi del presente articolo.

5. Il Capo ufficio stampa o il dirigente responsabile possono sostituire il dipendente che abbia richiesto un congedo per gravi motivi. Anche nel caso in cui sia avvenuta la sostituzione, i giornalisti possono richiedere il rientro anticipato nel posto di lavoro dandone un preavviso di almeno sette giorni. Il Capo ufficio stampa, o il dirigente responsabile, può comunque consentire il rientro anticipato anche nel caso di preavviso inferiore a sette giorni.
6. Il giornalista che faccia richiesta di fruire di un congedo per gravi motivi deve presentare la documentazione prevista dal D.M. 278 del 21.07.2000.

Art. 049

(Congedo per maternità e paternità)

1. Alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri che fruiscono del congedo di cui al Capo III (Congedo di maternità) ed al Capo IV (Congedo di paternità) del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, numero 151, spetta l'intera retribuzione fissa mensile inclusa la tredicesima, comprensiva delle indennità accessorie fisse e ricorrenti riconducibili al profilo di appartenenza e il salario di risultato medio della categoria e posizione di appartenenza presso l'ente di riferimento e per l'anno di competenza.
2. Il salario di risultato medio previsto al comma 1 non grava sul Fondo unico aziendale.

Art. 050

(Congedo parentale)

1. Al personale giornalista si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D.Lgs. n. 151 del 2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.
2. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1 del D.Lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità accessorie collegate alla presenza in servizio.
3. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, al Capo ufficio stampa o al dirigente responsabile, almeno 5 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso del ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
4. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 3, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
5. In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1bis, del D.Lgs. n. 151/2001, inserito

dall'art. 1, comma 339, lettera a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle disposizioni contenute nel medesimo articolo 32.

Art. 051
(Congedi per la malattia dei figli)

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. I primi trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, sono retribuiti per intero, comprese le quote di salario accessorio indennità accessorie fisse e ricorrenti ivi compresa l'indennità redazionale.
2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, del limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni.
3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
4. La malattia del bambino che dà luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.
5. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
6. Ai fini della fruizione del congedo, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Art. 052
(Permessi per allattamento)

1. Durante il primo anno di vita del bambino le lavoratrici madri, o in alternativa i lavoratori padri, hanno diritto a due periodi di riposo retribuiti di un'ora ciascuno nell'arco della giornata, anche cumulabili fra loro. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore.
2. I periodi di riposo spettano al padre nel caso in cui i figli gli siano stati affidati e secondo le disposizioni di cui all'art. 40 del decreto legislativo 26/03/2001, n. 151.
3. Nelle giornate in questione sono vietate le prestazioni straordinarie, salvo motivati casi eccezionali, condivisi con la/il dipendente.
4. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui ai commi precedenti sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 del presente articolo possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 053
(Norma di rinvio)

1. Per quanto non disciplinato dagli artt. 048 (Congedi per gravi motivi), 049 (Congedo per

maternità e per paternità), 050 (Congedo parentale), 051 (Congedi per la malattia dei figli) e 052 (Permessi per allattamento) si rinvia alla legge n. 53/2000, al D.M. n. 278/2000 ed al D.Lgs. n.151/2001.

Art. 054

(Infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio)

1. Nel caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, anche "in itinere", e malattia professionale, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla completa guarigione clinica, certificata dall'ente istituzionalmente preposto.
2. Per tale periodo di assenza, il dipendente ha diritto al seguente trattamento economico:
 - a) all'intera retribuzione di cui all'art. 53, comma 12, lett. a), compreso il trattamento accessorio indicato nel citato articolo per i periodi di assenza fino al compimento del 36° mese di assenza;
 - b) agli importi eventualmente ricevuti dal datore di lavoro a titolo di indennizzo da parte dell'I.N.A.I.L. con riguardo ai periodi di assenza che superano i 36 mesi.
3. Per la malattia dovuta a causa di servizio, le disposizioni di cui al presente articolo si applicano con le limitazioni di cui all'art. 6 del decreto legge 201/2011, convertito nella legge 124/2011.

Art. 055

(Aspettativa per motivi personali)

1. Il giornalista con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbia bisogno di assentarsi dal servizio per motivi personali o di famiglia deve presentare al Capo ufficio stampa, o al dirigente responsabile, formale e motivata richiesta.
2. Valutate le esigenze del dipendente e tenendo presente le esigenze organizzative e di servizio, può essere concessa un'aspettativa per motivi personali o di famiglia della durata non superiore a dodici mesi in un triennio.
3. In casi eccezionali può essere concessa una proroga di mesi sei all'aspettativa di cui al comma 2.
4. Durante il periodo di aspettativa per motivi personali o di famiglia al dipendente non compete alcun assegno; tale periodo non è valido ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio.
5. Il personale in aspettativa è soggetto alle norme disciplinari stabilite per il personale in attività di servizio, in quanto applicabili e deve comunicare al proprio Ente di appartenenza la propria residenza e le successive variazioni.

Art. 056

(Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio)

1. I giornalisti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 (Norme in materia di borse di studio e dottorato di ricerca nelle Università), oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 (Norme in materia di borse di studio universitarie) come modificata dal D.M. 30 aprile 1999, n. 224 sono collocati, a

domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

2. Nel caso sussistano le condizioni si applica l'art. 52, comma 57, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato - legge finanziaria 2002).
3. Il giornalista non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia, per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo, o per volontariato, o per dottorato di ricerca, per poter usufruire dei quali occorre un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle assenze di cui al D. Lgs. n. 151/2001.

Art. 057

(Aspettativa per gli incarichi di Segretario degli enti locali)

1. Il giornalista destinato a ricoprire un incarico di Segretario degli enti locali può, previo assenso dell'Amministrazione di appartenenza, in conformità alla previsione di cui all'art. 1, comma 12 della legge regionale n. 46/1998 come novellato dall'art. 1 della legge regionale n. 14/2010, essere posto in aspettativa senza assegni per tutta la durata dell'incarico stesso.

Art. 058

(Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'Estero)

1. Il giornalista a tempo indeterminato il cui coniuge presti servizio all'estero può chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'amministrazione non ritenga poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o, qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione, anche in altra amministrazione.
2. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 1 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero da parte dell'interessato in aspettativa.

Art. 059

(Altre aspettative previste da disposizioni di legge)

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per volontariato, nonché le altre aspettative non disciplinate dal contratto, restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 060

(Cumulo di aspettative - assenze - congedi)

1. Il dipendente non può usufruire di periodi di assenza o di congedo o di aspettativa a qualsiasi titolo, eccezion fatta per il ricovero ospedaliero di cui all'art. 038, comma 6 e di quanto previsto dallo stesso art. 038 al comma 8, primo periodo, per più di 36 mesi

nel quinquennio precedente l'ultima assenza e/o aspettativa e/o congedo per la formazione. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali per incarichi di segretario degli enti locali, per volontariato e in caso di assenze di cui al D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

2. L'ente che ha autorizzato l'assenza, il congedo o l'aspettativa, qualora vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dipendente, per le stesse motivazioni, riprende servizio previa autorizzazione.
3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.

Art. 061 (Diritto allo studio)

1. Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato permessi straordinari retribuiti nella misura massima di centocinquanta ore annue individuali.
2. I permessi di cui al comma 1. sono concessi:
 - a) per la partecipazione a corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari (anche telematici), post-universitari (anche telematici), di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico;
 - b) per la preparazione finalizzata a sostenere prove di esame o accertamenti periodici in corsi universitari e post-universitari.
3. I dipendenti che contemporaneamente possono usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 1, non dovranno superare il tre per cento del totale del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° ottobre dell'anno antecedente a quello di riferimento, con arrotondamento all'unità superiore.
4. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
5. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3 % di cui al comma 3, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:
 - a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari e post-universitari, che abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
 - b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
 - c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).
6. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 5, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore,

della scuola media superiore, universitari, post-universitari.

7. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 5 e 6 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
8. Per la concessione dei permessi previsti dal presente articolo i dipendenti interessati debbono presentare, al momento della domanda, il certificato di iscrizione o relativa dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà. Alla fine dell'anno, i dipendenti iscritti alla scuola dell'obbligo e alla scuola secondaria superiore devono produrre l'attestato di frequenza ai corsi nonché l'attestato di partecipazione all'esame finale, se previsto. I dipendenti iscritti a corsi universitari devono presentare certificazione (o la relativa autocertificazione) attestante il numero di crediti conseguiti nell'anno accademico (o esami superati) e che devono essere pari almeno al 50% dei crediti formativi universitari previsti dal piano di studi per lo stesso anno accademico.

Al fine del raggiungimento dell'anzidetta percentuale sono considerati validi anche i crediti formativi conseguiti dal dipendente al di fuori del corso universitario e dall'ateneo riconosciuti; in tale ultima ipotesi il monte ore spettante al dipendente è ridotto proporzionalmente alla quantità di crediti formativi conseguiti sulla base del piano di studi. Tale disposizione non trova applicazione per il conseguimento di ulteriori titoli di studio universitari. I dipendenti iscritti a tutti gli altri corsi e scuole di cui al comma 2 devono produrre documentazione attestante il superamento dell'esame finale se previsto o comunque il completamento e la presenza utile del percorso formativo previsto e l'eventuale ammissione all'anno successivo. In mancanza delle predette certificazioni o per la parte proporzionalmente ridotta, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa non retribuita per motivi personali.

9. Nel caso di frequenza di corsi universitari a part-time il monte-ore di cui al comma 1 concedibile ai dipendenti è riproporzionato alla percentuale di part-time dei corsi stessi e, allo stesso modo, i permessi concessi concorrono alla determinazione del limite massimo previsto al comma 3.

Art. 062

(Congedi per la formazione)

1. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al conseguimento del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
2. Il giornalista che abbia almeno cinque anni di anzianità di servizio presso lo stesso ente può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore a undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
3. Nel caso voglia fruire del congedo per la formazione, deve presentare specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intende svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al successivo comma 6.
5. L'Ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
 - b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.
6. L'Ente può concedere congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.
 7. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del giornalista, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di tre mesi.
 8. Durante il periodo di congedo per la formazione il giornalista conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.
 9. Il giornalista che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 7 e 8, può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

Art. 063
(Pari opportunità)

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi ad affermare una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.
2. I comitati per le pari opportunità hanno il compito di affermare una reale parità uomini-donne, propongono misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità, valutano le iniziative assunte dagli enti, a norma del successivo comma 6 e relazionano, almeno una volta all'anno, sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, ai passaggi di categoria e alla progressione economica all'interno della categoria nonché alla retribuzione complessiva di fatto percepita.
3. I comitati per le pari opportunità sono composti da un rappresentante dell'ente, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.R.L. e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'ente, nonché dai rispettivi supplenti, per i casi di assenza dei titolari.
4. I comitati per le pari opportunità hanno il compito di:
 - a) svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla L. 903/1977, al D.lgs. 151/2001 e al D.lgs. 198/2006 anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;
 - b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;
 - c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;

- d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali.
5. In sede di negoziazione decentrata a livello di singolo ente, tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:
- a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
 - b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
 - c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale;
 - d) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.
6. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I loro componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.
7. I Comitati per le pari opportunità si riuniscono trimestralmente o su richiesta di almeno tre componenti.

Art. 064

(Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche)

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e gravi psicopatologie e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:
- a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 038 (Assenza per malattia), comma 12, del contratto; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
 - b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
 - c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
 - d) assegnazione del lavoratore a mansioni della stessa categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado,

ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo. Del relativo periodo non si tiene conto ai fini dell'art. 060 (Cumulo di aspettative – assenze – congedi) del contratto. La stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.

3. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'ente dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'ente nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

Art. 065 (Reperibilità)

1. I giornalisti possono essere collocati in reperibilità nel caso di individuazione di specifiche necessità da parte degli enti del comparto unico regionale.
Il servizio di pronta reperibilità è remunerato con le somme di cui al comma 8. Detto corrispettivo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente, tendenzialmente, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese, nel limite massimo di 144 ore mensili, e per non più di due festività nell'arco di un mese.
4. In caso di frazionamento del periodo di cui al precedente comma 1, l'indennità oraria per servizio diurno e per servizio notturno è compensata con i corrispettivi di cui al comma 8; ciascun ente deve assicurare la rotazione tra più dipendenti.
5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore.
6. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta.
7. Qualora la pronta reperibilità cada in un giorno festivo o, in via eccezionale, di riposo settimanale secondo il turno assegnato il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa, la fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
8. Gli importi da corrispondersi per la reperibilità di cui ai commi 1 e 4 sono i seguenti:
 - Per ogni 12 ore al giorno euro 14,50;
 - Per ogni 12 ore in giorno festivo, anche infrasettimanale, secondo il turno assegnato euro 29,00;
 - Per ogni 12 ore in giorno di riposo settimanale, secondo il turno assegnato euro 36,25;
 - Per le frazioni orarie per servizio diurno euro 1,50, se prestato in giorno di riposo euro 2,50;

- Per le frazioni orarie per servizio notturno euro 2,00, se prestato in giorno di riposo euro 3,00.

Art. 066
(Mobilità volontaria)

1. In alternativa alla copertura dei posti vacanti della dotazione organica attraverso le normali procedure concorsuali ove le amministrazioni del comparto lo ritengano opportuno possono applicare la mobilità volontaria.
2. L'istituto di cui al comma 1 può realizzarsi con le seguenti modalità:

A

- a1) La mobilità volontaria dei giornalisti tra gli enti del comparto può avvenire a domanda del giornalista nel rispetto della categoria, posizione economica e profilo professionale di appartenenza del dipendente.
- a2) A tal fine gli enti pubblicano nel Bollettino Ufficiale della regione gli avvisi relativi ponendo un termine per la presentazione delle domande da parte del personale di ruolo appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale.
- a3) La copertura dei posti è effettuata attraverso graduatorie formate da una commissione nominata dall'ente, tenendo comunque conto dei titoli professionali, della residenza, dell'anzianità, della situazione di famiglia dei richiedenti.
- a4) Tale mobilità è comunque subordinata al consenso dell'ente di provenienza.

B

- b1) Le Amministrazioni nell'ambito del comparto, possono coprire i posti vacanti mediante passaggio diretto, a domanda, di giornalisti in servizio presso altre Amministrazioni del comparto che rivestano la posizione corrispondente nel sistema classificatorio.
 - b2) Il giornalista di cui al comma precedente è trasferito, previo consenso delle Amministrazioni interessate.
3. Al personale in mobilità è garantita la posizione giuridica ed economica acquisita ed il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'amministrazione di destinazione.
 4. La mobilità interna rimane disciplinata dall'art. 43 della L.R. 22/2010.
 5. Gli enti riceventi possono ricorrere alla mobilità volontaria solo a condizione che non vi siano in essere graduatorie di idonei per la stessa posizione e/o profilo professionale.
 6. Resta, altresì, inteso che possono avvenire mobilità alla pari, previo consenso dei giornalisti e delle amministrazioni interessate, per la stessa posizione e a condizione di invarianza della dotazione organica.

SEZIONE II Flessibilità del rapporto di lavoro – Rapporto di lavoro a tempo parziale

PARTE I – Flessibilità del rapporto di lavoro

Art. 067

(Strumenti per attuare la flessibilità del rapporto di lavoro)

1. La flessibilità del rapporto di lavoro si attua attraverso gli istituti del lavoro temporaneo, del lavoro a tempo parziale, del lavoro a termine e del lavoro agile.

Art. 068

(Disciplina del lavoro agile)

1. Il lavoro agile, disciplinato dalla legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 “Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e di altre leggi in materia di personale.”, deve garantire al giornalista un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'ente, fatte salve le peculiarità del rapporto specificate negli articoli seguenti.

Art. 069

(Individuazione dei procedimenti e degli endoprocedimenti e delle attività compatibili con il lavoro agile)

1. Le amministrazioni del comparto unico della Valle d'Aosta individuano, previa informazione di cui all'art. 008 (Informazione) del presente accordo, le attività giornalistiche e le relative procedure che possono essere svolte con la modalità del lavoro agile sulla base dei principi indicati degli artt. 73octies, 73novies, 73decies, 73undecies della l.r. n. 22/2010.
2. La modalità di lavoro agile è attuabile solo per i giornalisti a tempo indeterminato, il cui ruolo e le relative mansioni, non risultino incompatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro.
3. Le amministrazioni, con proprio atto di organizzazione, definiscono le attività giornalistiche compatibili con il lavoro agile.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale fruito sulla base delle esigenze organizzative dell'ente ai sensi dell'art. 078, comma 1, lett. “a” (Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale e limiti percentuali) del presente accordo, possono accedere al lavoro agile.

Art. 070

(Lavoro agile e relative norme per l'accesso)

1. L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria nella misura e per le attività individuate dai singoli enti del comparto unico della Valle d'Aosta ai sensi dell'art. 069

comma 1. Tale adesione avviene attraverso una specifica richiesta scritta del giornalista alla quale seguirà l'accettazione formale con sottoscrizione del relativo contratto di adesione con il quale è disciplinato lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 071

(Diritti e doveri dei dipendenti che svolgono la propria attività tramite il lavoro agile)

1. Il lavoro agile rappresenta una mera variazione, per una parte del totale dei giorni lavorativi, del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non alterando in alcun modo l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e il relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo, di indirizzo e disciplinare esercitato dall'ente.
2. L'accesso al lavoro agile non varia in nessun modo gli obblighi ed i doveri del dipendente, così come i diritti ad esso riconosciuti dalle norme nel tempo vigenti.
3. Fermo restando che il giornalista a distanza è tenuto al rispetto della complessiva prestazione lavorativa prevista dal contratto individuale di lavoro (tempo pieno), l'orario di lavoro a tempo pieno è distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere.
4. Durante il lavoro agile il lavoratore deve assicurare il mantenimento del medesimo impegno professionale, garantendo i livelli qualitativi e quantitativi della sua prestazione come se fosse resa presso la normale sede di lavoro.
5. Il lavoratore deve esercitare la prestazione scegliendo un luogo idoneo che consenta il pieno esercizio della propria attività lavorativa in condizioni di riservatezza e sicurezza della propria integrità fisica. Le iniziative di informazione/formazione in tema di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici, costituiscono condizione indispensabile per poter aderire al lavoro agile.
6. Al giornalista è garantita la copertura assicurativa INAIL.
7. Il giornalista ha diritto a beneficiare della mensa con le modalità previste per il restante personale.
8. Il lavoratore deve concordare con il Capo ufficio stampa, o con il dirigente responsabile, la periodicità con cui viene svolta l'attività di lavoro agile; in assenza di accordo il dirigente provvede all'individuazione del periodo.
9. Il giornalista ha l'obbligo di utilizzare diligentemente tutte le apparecchiature eventualmente messe a disposizione dall'ente conformemente alle istruzioni ricevute, evitando che le stesse siano utilizzate da parte di terzi.
10. Il giornalista deve adottare tutte le necessarie precauzioni affinché i dati personali o sensibili dei quali venga a conoscenza per ragioni di ufficio non siano trattati in modo difforme da quanto previsto dal D. Lgs. n. 196/2003.
11. Il giornalista deve tenere costantemente aggiornata la situazione circa le ore di lavoro effettuate e l'attività svolta secondo le modalità stabilite dal Capo ufficio stampa o dal dirigente responsabile.
12. Al giornalista è garantito il diritto alla disconnessione al fine di salvaguardare il riposo psicofisico.

Art. 072

(Disposizioni per il lavoro agile)

1. Fermo restando che il giornalista è tenuto al rispetto della complessiva prestazione

lavorativa prevista dal contratto individuale di lavoro (tempo pieno), nonché quanto previsto dal comma 8 dell'art. 071 (Diritti e doveri dei dipendenti che svolgono la propria attività tramite il lavoro agile), l'orario di lavoro potrà essere articolato nell'arco della giornata a discrezione del giornalista in maniera coerente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'ente.

2. Per effetto della distribuzione discrezionale dell'orario di lavoro non sono configurabili prestazioni di lavoro aggiuntive, straordinarie, notturne o festive esclusivamente nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta con le modalità del lavoro agile.
3. Gli enti possono prevedere la fornitura al giornalista dei supporti e delle apparecchiature tecniche necessarie allo svolgimento del lavoro (pc portatile, tablet, smartphone, ecc.).

Art. 073

(Verifica delle prestazioni)

1. Il capo ufficio stampa o il dirigente responsabile, effettuano costante opera di verifica dell'attività svolta e dei risultati ottenuti dai giornalisti, anche attraverso specifiche e periodiche relazioni da questi presentate, previa richiesta, adottando ogni eventuale provvedimento finalizzato alla massimizzazione dei risultati del lavoro agile.

Art. 074

(Sicurezza e prevenzione)

1. Ciascun ente deve prevedere attività di carattere formativo sia con riferimento alle modalità tecniche di svolgimento della prestazione sia riguardo alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. Tenuto conto dell'impossibilità di controllare i luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa l'ente effettuerà adeguata informativa sui rischi generali e specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione ed eventuale utilizzo delle apparecchiature.
3. L'ente non potrà ritenersi responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui dovessero incorrere i lavoratori o i terzi, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate che generi situazioni di rischio nell'ambito della propria postazione di lavoro.

Art. 075

(Contratto di fornitura di lavoro temporaneo)

1. Gli enti possono stipulare contratti di lavoro temporaneo, secondo la disciplina della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario.
2. In particolare, oltre che nei casi previsti dall'art.1, comma 2, lett. b) e c) della legge n. 196/1997, i contratti di fornitura sono stipulati nelle ipotesi di seguito illustrate e nel rispetto dei criteri generali indicati nel comma 1:
 - a) in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni, per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni e a condizione che siano state avviate le procedure

per la loro copertura;

- b) per punte di attività o per attività connesse ad esigenze straordinarie, derivanti anche da innovazioni legislative che comportino l'attribuzione di nuove funzioni, alle quali non possa farsi fronte con il personale in servizio;
3. Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, arrotondato, in caso di frazioni, all'unità superiore.
 4. I lavoratori temporanei hanno diritto di esercitare presso gli enti utilizzatori i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.
 5. Gli enti provvedono alla tempestiva e preventiva informazione e confronto ai soggetti sindacali di cui all'art. 004 (Obiettivi e strumenti), comma 3, sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art. 36 del D. lgs. 15 giugno 2015, n. 81.
 6. Alla fine di ciascun anno le amministrazioni forniscono ai soggetti sindacali di cui all'art. 004 (Obiettivi e strumenti), comma 3, tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3. Entro lo stesso termine gli enti forniscono alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto e al C.R.R.S. tutte le informazioni di cui al precedente comma 5.
 7. In conformità alle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto agli enti di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.
 8. Gli enti assicurano ai giornalisti un trattamento economico complessivamente non inferiore a quello percepito dai dipendenti dell'ente di pari categoria e posizione economica; detto trattamento economico prevede la corresponsione dell'indennità di bilinguismo qualora l'ente abbia espressamente richiesto detto requisito ed i giornalisti abbiano ottenuto il relativo riconoscimento secondo le vigenti disposizioni regionali in materia.

Art. 076 (Contratto a termine)

1. Gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:
 - a) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i casi di personale in distacco sindacale e quelli relativi ai congedi previsti dagli articoli 4 e 5 della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate (con l'esclusione delle ipotesi di sciopero), l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del giornalista che si deve assentare;
 - b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità e congedo parentale di cui al D.Lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione;

- c) per soddisfare le esigenze organizzative dell'ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo predeterminato ma non superiore ai due anni, nel qual caso è consentito al giornalista di tornare a tempo pieno alla scadenza;
 - d) per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio, nel limite massimo di nove mesi;
 - e) per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o interventi predisposti dagli enti, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nei limiti stabiliti dall'art. 42 della l.r. 22/2010;
 - f) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse categorie, per un periodo massimo di otto mesi e purché siano avviate le procedure per la copertura dei posti stessi.
2. Nei casi di cui alle lettere a) e b), l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro giornalista, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
 3. Nei casi di cui alle lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del giornalista sostituito, intendendosi per tale non solo il giornalista assente con diritto alla conservazione del posto ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 2. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.
 4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito.
 5. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero anche a tempo parziale.
 6. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In qualunque momento del periodo di prova l'Amministrazione e/o il giornalista possono recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 026 (Periodo di prova) e fermo restando che il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato.
 7. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:
 - a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;
 - b) in caso di assenza per malattia, i periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 039 (Assenze per malattia per il personale assunto a tempo determinato) del contratto. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto;
 - c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e i permessi retribuiti di cui all'art. 045, comma 3;

- d) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000.
- 8. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2.126 c.c. quando:
 - a) l'applicazione del termine non risulta da atto scritto;
 - b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.
- 9. Il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingibili ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.
- 10. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

PARTE II – Il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 077 (Definizioni)

- 1. Ai fini dell'applicazione delle norme sul rapporto di lavoro a tempo parziale si intende per:
 - a) tempo pieno l'orario di lavoro di trentasei ore settimanali;
 - b) tempo parziale l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale cui è tenuto il lavoratore e che risulta inferiore a quello indicato alla lettera "a)";
 - c) Per "lavoro supplementare" quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro fissato dal contratto individuale ed entro i limiti del tempo pieno;
 - d) lavoro straordinario quello svolto oltre il corrispondente orario normale giornaliero, settimanale o mensile;
 - e) rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo "orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
 - f) rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo "verticale" quello in relazione al quale risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi determinati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - g) rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo "combinato" quello che si connota per una riduzione di orario contenente elementi propri sia della tipologia sub "e)", sia di quella sub "f)";
 - h) rapporto di lavoro a tempo parziale determinato quello di durata limitata e costituito comunque per un arco temporale non inferiore ad un anno e non superiore a due anni;
 - i) rapporto di lavoro a tempo parziale indeterminato quello costituito senza limiti temporali.

Art. 078

(Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale e limiti percentuali)

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale si costituisce mediante:
 - a) assunzione, a seguito della determinazione nell'ambito della programmazione, del fabbisogno di personale giornalista ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - b) trasformazione dei rapporti di lavoro in essere da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei giornalisti interessati.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è formalizzato in entrambi i casi di cui al comma 1, con un contratto avente forma scritta e contenente l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.
3. Gli Enti, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale giornalista, previa informazione seguente ad incontro, individuano i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale.
4. Nel caso in cui gli Enti non abbiano provveduto agli adempimenti previsti nel precedente comma 5, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente, dal primo giorno successivo alle scadenze semestrali individuate nel 30 giugno e 31 dicembre o da diverso giorno ad esse successivo indicato dal dipendente nella domanda presentata, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 8 e seguenti. Nelle domande, da presentare entro il 30 aprile ed il 31 ottobre, deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi 10 e ss.. L'amministrazione nega la trasformazione del rapporto nel caso in cui l'attività lavorativa, di lavoro autonomo o subordinato, comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente o per le specifiche funzioni svolte.
5. L'amministrazione può con provvedimento motivato differire la trasformazione del rapporto di lavoro di cui al precedente comma 1, per un periodo massimo di quattro mesi, decorrenti dai periodi di cadenza semestrale, nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.
6. Nella domanda, formulata ai sensi del precedente comma 6, il dipendente deve specificare:
 - a) la prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno e, limitatamente al part-time verticale, del 25%;
 - b) l'articolazione prescelta dell'orario di lavoro che dovrà essere concordata preventivamente con l'Amministrazione nell'ambito dell'orario ordinario di servizio. In caso di mancato accordo l'articolazione dell'orario è decisa dall'Amministrazione, la quale, nella determinazione dell'orario, non deve vanificare le motivazioni poste dal dipendente per la trasformazione del contratto;
 - c) la durata, comunque, non inferiore ad un anno.
7. Ai fini dell'applicazione del comma 8, punto a), la contrattazione decentrata determinerà le specifiche per quanto attiene:
 - a) alle congrue prestazioni minime giornaliere di lavoro atte a garantire il regolare funzionamento degli uffici;
 - b) ai congrui residui giornalieri e/o settimanali volti a sostenere e supportare la determinazione e la costituzione di convenienti forme di part-time atte a garantire

una positiva organizzazione del lavoro.

8. Fermo restando quanto previsto in materia di incompatibilità tra impiego pubblico ed altre attività dagli artt. 70, 71 e 72 della L.R. 22/2010 i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza. Il detto limite del 50%, nei casi di rapporto a tempo parziale di cui al comma 1, lett. "a" deve essere calcolato con riferimento ad ogni singolo mese.
9. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente – sia subordinata che autonoma – con quella della specifica attività di servizio, l'amministrazione nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale.
10. Ai fini di cui ai commi precedenti il dipendente deve precisare se intenda o meno svolgere una seconda attività. Nell'eventualità di successivo inizio o di variazione dell'attività lavorativa esterna il dipendente è tenuto a fornire la relativa comunicazione all'Ente nel quale presta servizio. Nell'ipotesi di attività lavorativa esterna il dipendente dovrà indicare il tipo di attività se autonoma o subordinata, l'eventuale datore di lavoro, la sede e l'orario dove verrà svolta.
11. Il dipendente è tenuto a richiedere preventivamente l'autorizzazione all'amministrazione nella quale presta servizio per l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
12. Lo svolgimento di attività lavorativa esterna, in assenza delle previste autorizzazioni, le dichiarazioni risultate non veritiere, comportano un conseguente e obbligatorio procedimento disciplinare e possono costituire giusta causa di recesso per i rapporti di lavoro.
13. In presenza di gravi e documentate situazioni di salute e familiari si deroga alle procedure di cui al comma 6 per la presentazione delle domande che non sottostanno ai limiti temporali ivi previsti. Nei casi previsti dal presente comma si deroga anche ai termini di decorrenza del part-time di cui al comma 6.

Art. 079

(Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale)

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno, salvo il caso del part-time verticale annuale per il quale la frazione di posto non può essere inferiore al 25% di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati. Le frazioni di posto a tempo parziale vacanti possono essere tra loro sommate ed essere ridefinite quali posti a tempo pieno e/o parziale nella pianta organica anche ai fini di nuove assunzioni, fatto salvo il dettato del comma 4 del presente articolo per i part-time a tempo determinato non superiore a due anni.
2. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione, in relazione ai posti di cui al comma 5 dell'art. 078 (Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale e limiti percentuali) vengono previamente definiti dagli Enti e resi noti a tutto il personale, mentre nel caso previsto dal comma 6 dello stesso articolo sono concordati con il dipendente, nel rispetto dei limiti di cui al comma 3 e nei modi del comma 8 punto b)

sempre dello stesso articolo.

3. Tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un anno dalla trasformazione a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Fanno eccezione i soli part-time di durata predeterminata ma non superiore ai due anni che alla scadenza tornano a tempo pieno. Le amministrazioni possono far fronte alle corrispondenti esigenze di personale con assunzioni a tempo determinato. Ai fini di dette assunzioni le frazioni di posto a tempo parziale vacanti possono essere tra loro sommate fermo restando il rispetto della pianta organica.
4. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Fa eccezione il caso in cui sia necessario ricoprire un posto a tempo indeterminato e pieno attingendo dalla stessa graduatoria sulla base della quale sono state effettuate assunzioni a tempo indeterminato a part-time. In tale circostanza i dipendenti già assunti per posti part-time a tempo indeterminato mantengono il diritto di precedenza per l'assunzione a tempo pieno rispetto agli idonei inseriti in graduatoria in posizioni successive.

Art. 080

(Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale)

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo secondo la disciplina del successivo art. 081 (Lavoro aggiuntivo [supplementare e straordinario]).
3. Le ferie residue sia nella trasformazione dal rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale sia in quella dal tempo parziale al tempo pieno devono essere usufruite prima dell'inizio della trasformazione del rapporto di lavoro.
4. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa posizione.
5. Per il part-time verticale si applica il criterio di proporzionalità per le assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCRL, ivi comprese quelle per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria previsto dal D.Lgs. n. 151/2001, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo. Non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso, che sono calcolati in riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

Art. 081

(Lavoro aggiuntivo [supplementare e straordinario])

1. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale può effettuare prestazioni di lavoro

supplementare e straordinario secondo quanto stabilito dai commi 2 e 3.

2. Le prestazioni di lavoro supplementare consistono in un aumento dell'orario di lavoro individuale entro i limiti dell'orario a tempo pieno e secondo le seguenti misure massime annuali:
 - a) per percentuali di lavoro dal 25% al 39,9% 30 ore;
 - b) per percentuali di lavoro dal 40% al 59,9% 50 ore;
 - c) per percentuali di lavoro dal 60% al 74,9% 70 ore;
 - d) per percentuali di lavoro oltre il 75% 90 ore.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere contenute nel limite dell'art. 043 (Lavoro straordinario) riproporzionato alla percentuale del rapporto di lavoro a tempo parziale.
4. Il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare è ammesso a fronte di esigenze eccezionali non altrimenti risolvibili ed è formalizzato con atto motivato del dirigente della struttura in cui il dipendente è inquadrato ed in cui si dia espresso conto dell'esigenza che determina la necessità di prestazioni di lavoro supplementare o straordinario.
5. L'atto dirigenziale di cui al comma 4 deve essere corredato, in caso di prestazioni di lavoro supplementare, dell'espresso consenso del dipendente.
6. Le ore di lavoro straordinario sono retribuite secondo le maggiorazioni di cui all'art. 043 (Lavoro straordinario) e quelle di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione del 10% dell'importo orario della retribuzione e secondo le modalità indicate all'art. 043 (Lavoro straordinario), comma 6.

SEZIONE III Codice di comportamento, norme e procedimenti disciplinari e controversie di lavoro.

Art. 082 (Codice di comportamento)

1. Il dipendente conforma la sua condotta a quanto prescritto nel codice di comportamento di cui all'art. 69 della L.R. 22/2010.
2. Al codice di comportamento deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale ovvero, in mancanza di sito internet, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti, individuato da ogni singola amministrazione. Copia di detto codice è consegnata al dipendente in sede di sottoscrizione del contratto di lavoro.
3. Il codice di comportamento deve essere reso pubblico con le modalità di cui al comma precedente e si attua dal quindicesimo giorno successivo a quello della pubblicazione sul sito internet ovvero dell'affissione.
4. Sull'applicazione del codice di comportamento vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura.

Art. 082bis
(Codice disciplinare)

1. Si rinvia al Testo unico delle disposizioni contrattuali, economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.

SEZIONE IV Cessazione del rapporto di lavoro ed esonero dal servizio.

Art. 083
(Cessazione del rapporto di lavoro)

1. La cessazione del rapporto di lavoro, una volta terminato il periodo di prova, oltre che nei casi di malattia di cui agli artt. 038 (Assenza per malattia), 054 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio) e nei casi di cui all'art. 82bis (Sanzioni e procedure disciplinari), comma 1, lett. "g" e "h" (licenziamento con e senza preavviso) del Testo unico delle categorie del 13/12/2010, avviene per:
 - a) compimento del limite massimo di età o raggiungimento dell'anzianità massima di servizio previsti dalle vigenti disposizioni;
 - b) recesso del dipendente;
 - c) recesso dell'Amministrazione;
 - d) risoluzione consensuale senza oneri a carico delle parti e senza obbligo di preavviso di cui all'art. 027 (Termini di preavviso);
 - e) altre cause previste da specifiche disposizioni di legge o di contratto.

CAPO III – Trattamento economico

SEZIONE I Retribuzione e sua composizione

Art. 084
(Nozione di retribuzione)

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione prevede diverse modalità temporali di erogazione.
2. La retribuzione corrisposta ai giornalisti destinatari del presente accordo è definita come segue:
 - a) Retribuzione mensile che è costituita dal valore mensile dello stipendio tabellare iniziale previsto per ciascuna posizione economica;
 - b) Retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a), nonché dalle progressioni retributive orizzontali;
 - c) Retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla precedente lettera b), dalla retribuzione individuale di anzianità, dall'indennità redazionale, nonché da altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;

- d) Retribuzione globale di fatto mensile o annuale che è costituita dall'importo della retribuzione individuale per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile, dell'indennità di bilinguismo e delle indennità contrattuali percepite nel mese o nell'anno di riferimento; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese o a titolo di indennizzo nonché quelle pagate per trattamento di missione fuori sede e per trasferimento.
3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile, di cui ai punti a), b) c) e d), del precedente comma 2, per 156.
 4. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile di cui ai punti a), b) c) e d), del precedente comma 2, per 30.
 5. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo di cui al precedente art. 036 (Ferie) comma 3, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.

Art. 085
(Struttura della retribuzione)

1. La struttura della retribuzione del personale giornalista, inquadrato nelle categorie C e D, si compone delle seguenti voci:
 - trattamento fondamentale:
 - a) stipendio tabellare di cui all'art. 088 e alla tabella dell'Allegato A);
 - b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 - c) assegno personale, ove spettante;
 - d) indennità di bilinguismo di cui all'art. 109 e alla tabella dell'Allegato B);
 - e) indennità di vacanza contrattuale;
 - trattamento accessorio:
 - f) indennità redazionale di cui all'art. 110;
 - g) compenso per lavoro straordinario e maggiorazioni orarie per riposo compensativo di cui all'art. 043;
 - h) indennità di reperibilità di cui all'art. 065;
 - i) compenso aggiuntivo di cui all'art. 042;
 - j) trattamento di trasferta di cui all'art. 112
 - k) indennità chilometrica di cui all'art. 111;
 - l) maggiorazioni orarie per lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della fascia 08.00/18.00 nelle misure di cui all'art. 042, comma 5 e alla tabella dell'Allegato C);
 - m) salario di risultato di cui all'art. 089;
 - n) altri compensi e indennità dovuti in base al presente contratto;
 - o) altri compensi e indennità dovuti in base a disposizioni di legge.

Art. 086
(Pagamento degli stipendi)

1. Gli stipendi sono corrisposti, a tutto il personale, a rate mensili posticipate, il 27 di ogni mese, previa detrazione delle ritenute erariali e contributi previdenziali previsti dalla

legge. Qualora il giorno 27 coincida con un giorno festivo o considerato non lavorativo, l'erogazione delle competenze avverrà il giorno feriale precedente.

2. Le modalità di pagamento degli stipendi sono disciplinate con appositi provvedimenti dei singoli Enti.

Art. 087
(Tredicesima mensilità)

1. Gli enti corrispondono ai giornalisti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre di ogni anno. Qualora le amministrazioni effettuino la corresponsione contestuale di stipendio e tredicesima mensilità nel mese di dicembre, il pagamento deve avvenire il giorno 19.
Nel caso in cui la suddetta data cada in giorno festivo o considerato non lavorativo, l'erogazione delle competenze avverrà il giorno feriale precedente.
2. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui al precedente art. 084 (Nozione di retribuzione), comma 2, lettera c), spettante al lavoratore nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.
3. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.
4. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di tanti 365esimi quanti sono i giorni di servizio retribuiti, salvo diverse disposizioni legislative e contrattuali ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 2 dell'art. 084 (Nozione di retribuzione) spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.
5. La tredicesima non spetta per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico e non è dovuta al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari.
6. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, la tredicesima mensilità, relativa ai medesimi periodi, è ridotta nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

Art. 088
(Stipendi tabellari)

1. Lo stipendio tabellare è determinato nelle seguenti misure annue lorde:

CATEGORIE	INIZIALE	SECONDA PROGRESSIONE DOPO 2 ANNI	TERZA PROGRESSIONE DOPO 5 ANNI	QUARTA PROGRESSIONE	QUINTA PROGRESSIONE
C2	24.526,30	25.250,67	25.975,04	26.365,89	26.561,32
D	28.267,69	29.083,99	29.900,65	30.340,82	30.560,91

Art. 089
(Salario di risultato)

1. Allo scopo di valorizzare le capacità del personale giornalista e il loro contributo alla maggiore efficienza dell'Amministrazione e alla qualità del servizio pubblico è erogato il salario di risultato, nella misura minima media di € 700,00, da liquidarsi entro il 30 giugno di ogni anno sulla base dei criteri stabiliti dai sistemi di misurazione e valutazione della performance adottati dai singoli enti.
2. Il dipendente che ritenga la valutazione relativa all'erogazione del salario di risultato non congrua può avviare, entro 30 giorni dalla notifica, una controversia di lavoro secondo le disposizioni di cui agli articoli da 105 (Codice di comportamento) a 125 (Impugnazione delle sanzioni disciplinari) del Testo Unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta del 13/12/2010 e s.m.i..

Art. 090
(Differenziazione del premio individuale)

1. Ai giornalisti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del salario di risultato di cui all'art. 089 che si aggiunge alla quota di detto salario attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di successiva e specifica contrattazione di settore, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. La contrattazione di cui al comma precedente definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.
4. L'applicazione del presente articolo decorrerà dall'anno 2025 e troverà copertura sul Fondo Unico Aziendale 2025.

Art. 091
(Criteri e modalità per la corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale)

1. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo di comparto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato, è riconosciuta al personale giornalista, degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge regionale 22/2010, un'anticipazione dei benefici complessivi da attribuire all'atto del rinnovo contrattuale. Per ogni anno di vacanza contrattuale è erogata ai giornalisti del comparto unico regionale un'anticipazione determinata sul 30% dello stipendio tabellare, alla scadenza del mese di aprile, e che viene elevata al 50% alla scadenza del mese di luglio. Detta indennità di vacanza contrattuale è calcolata sullo stipendio tabellare stabilito dal contratto collettivo regionale di lavoro vigente relativo alle singole categorie e posizioni economiche e retributive di cui agli artt. da 092 (Sistema di classificazione del personale) a 104 (Disposizioni particolari sulla valutazione) del contratto con la specificazione che l'importo previsto per la terza posizione retributiva è utilizzato anche per la determinazione dell'indennità dei dipendenti già in quarta e quinta progressione retributiva.
2. Qualora la vacanza contrattuale si protragga per più di un anno gli importi da prendere

in considerazione per il calcolo della nuova corresponsione sono quelli del trattamento tabellare di cui al comma 1 senza considerare gli incrementi dovuti all'indennità percepita nell'anno precedente ed i rispettivi importi delle indennità dei singoli anni si sommano.

SEZIONE II Le progressioni retributive orizzontali.

Art. 092

(Sistema di classificazione del personale)

1. Ogni dipendente è inquadrato nell'ordinamento professionale attraverso un sistema di classificazione che prevede l'attribuzione di una categoria e di una posizione economica e retributiva. Le posizioni economiche si articolano in posizioni retributive come indicato nella seguente tabella:

CATEGORIE	POSIZIONE ECONOMICA	POSIZIONE RETRIBUTIVA
C	C2	<u>1A Posizione</u> <u>2A Posizione</u> <u>3A Posizione</u> <u>4A Posizione</u> <u>5A Posizione</u>
D	D	<u>1A Posizione</u> <u>2A Posizione</u> <u>3A Posizione</u> <u>4A Posizione</u> <u>5A Posizione</u>

2. La progressione dalla prima alle posizioni retributive successive si sviluppa in applicazione delle procedure di progressione orizzontale previste dai successivi articoli.

Art. 093

(Progressione orizzontale)

1. La progressione orizzontale correla l'incremento retributivo alla crescita professionale del dipendente e non comporta modifica del ruolo professionale ricoperto dallo stesso.
2. Alle procedure di progressione orizzontale partecipa il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato.
3. La progressione dalla prima alla seconda e dalla seconda alla terza posizione retributiva di ciascuna posizione economica avviene dopo un periodo di permanenza di due anni nella prima e di tre anni nella seconda, nel caso in cui il lavoratore abbia ottenuto,

attraverso il sistema permanente di valutazione, per tutti gli anni di riferimento (due per la prima - tre per la seconda) una valutazione positiva almeno pari a 6/10 del punteggio massimo. Nel caso in cui la valutazione del dipendente sia espressa in centesimi, l'anzidetta valutazione minima deve intendersi pari a 60/100.

La corresponsione del relativo incremento economico avviene dal primo giorno dell'anno successivo a quello a cui si riferisce l'ultima valutazione.

4. Le risorse per la progressione dalla prima alla seconda e dalla seconda alla terza posizione retributiva di ciascuna posizione economica sono a carico del bilancio dei singoli enti.
5. La progressione dalla terza alla quarta posizione retributiva e dalla quarta alla quinta avviene con cadenza annuale, nel limite delle risorse disponibili nel fondo per la progressione orizzontale di cui al successivo art. 094 (Fondo per la progressione orizzontale) e secondo la ripartizione di cui al successivo art. 096 (Ripartizione delle risorse per posizioni economiche/retributive), mediante procedura comparativa fra gli appartenenti rispettivamente alla terza ed alla quarta posizione retributiva della stessa posizione economica di ciascuna categoria con un'anzianità di ruolo di almeno 5 anni. Tale comparazione avverrà nel rispetto di quanto previsto dal successivo art. 097 (Formazione delle graduatorie per posizioni economiche/retributive), fatto salvo quanto previsto all'art. 103 (Modalità di computo dell'anzianità utile).
6. Per gli Enti di minori dimensioni o nel caso di un numero di dipendenti inferiore a 5 unità, ove ricorrano le condizioni previste dal comma 1 del successivo art. 098 (Formazione graduatoria unica) si opera con una graduatoria unica nel rispetto delle prescrizioni di detto articolo.

Art. 094

(Fondo per la progressione orizzontale)

1. Ogni Ente o ambito istituisce un fondo di finanziamento del sistema di classificazione nella quarta e nella quinta posizione retributiva di ciascuna posizione economica, costituito dalle risorse individuate nella seguente tabella:

VALORI FINANZIAMENTO			
POSIZIONE ECONOMICA	IMPORTI DESTINATI ALLA 4A PROGRESSIONE	IMPORTI DESTINATI ALLA 5A PROGRESSIONE	TOTALE FINANZIAMENTO PROGRESSIONI
C2	€ 214,97	€ 214,97	€ 429,94
D	€ 242,10	€ 242,10	€ 484,20

2. Gli importi di cui al precedente comma si moltiplicano per il numero di dipendenti a tempo indeterminato i in servizio al 31/12 dell'anno precedente a quello di riferimento. Non concorrono alla determinazione del fondo i dirigenti, nonché i dipendenti di altri enti in posizione di comando presso l'Amministrazione.
I posti a tempo parziale vengono riparametrati sulla base della loro percentuale.
3. Qualora tra il personale di cui al comma 2 in servizio al 31/12 dell'anno precedente vi siano anche dipendenti che dal giorno successivo sono transitati ad altri enti del comparto unico regionale in forza del trasferimento di funzioni assorbite da altri enti,

essi sono conteggiati presso l'ente di destinazione e non in quello di provenienza.

Art. 095
(Modalità di utilizzo del fondo)

1. Le risorse del fondo per la progressione orizzontale sono ripartite secondo le procedure di cui all'art. 096 (Ripartizione delle risorse per posizioni economiche/retributive).
2. Qualora le risorse del fondo siano in esubero rispetto alla spesa dei passaggi effettuati nell'ambito di ciascuna categoria e in base ai meccanismi del contratto, esse confluiranno nel Fondo unico aziendale dei giornalisti ai fini del salario di risultato dell'anno successivo.

Art. 096
(Ripartizione delle risorse per posizioni economiche/retributive)

1. La distribuzione delle risorse per ogni posizione economica, rispetto al totale delle risorse messe a disposizione nel fondo di cui all'art. 094 (Fondo per la progressione orizzontale), avviene in base all'apporto della singola posizione economica sul fondo stesso.
2. Il numero complessivo delle posizioni che beneficiano del passaggio alla 4a ed alla 5a posizione retributiva è determinato dalla disponibilità delle risorse finanziarie destinate a quella singola posizione economica.
3. Qualora nella singola posizione economica risultino risorse in esubero una volta applicati i quozienti interi derivanti dagli importi unitari di cui al comma successivo, esse saranno assegnate al salario di risultato dell'anno successivo.
4. Gli importi unitari della progressione orizzontale per la 4a e per la 5a posizione retributiva sono indicati nella seguente tabella:

POSIZIONE ECONOMICA	INCREMENTO 4A PROGRESSIONE	INCREMENTO 5A PROGRESSIONE <i>(per differenza con l'incremento della 4a progressione)</i>
C2	390,85	586,28
D	440,17	660,26

5. La contrattazione decentrata può stabilire criteri di ripartizione del fondo all'interno della medesima posizione economica suddivisa per diversi profili professionali.

Art. 097

(Formazione della graduatoria per posizione economiche/retributive)

1. I dipendenti, con un'anzianità di ruolo di almeno 5 anni nella 3a posizione retributiva di ciascuna posizione economica, beneficiano della progressione alla 4a posizione retributiva secondo l'ordine delle distinte graduatorie formate per posizione economica o per graduatoria unica di cui all'art. 098 sulla base dei punteggi ottenuti mediante l'applicazione dei criteri fissati al successivo art. 100 (Graduatoria di merito).
- 1bis. I dipendenti, con un'anzianità di ruolo di almeno 5 anni nella 4a posizione retributiva di ciascuna posizione economica, beneficiano della progressione alla 5a posizione retributiva secondo l'ordine delle distinte graduatorie formate per posizione economica o per graduatoria unica di cui all'art. 098 sulla base dei punteggi ottenuti mediante l'applicazione dei criteri fissati al successivo art. 100 (Graduatoria di merito).
2. La progressione alla 4a ed alla 5a posizione retributiva avviene con cadenza annuale a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello cui si riferisce la valutazione acquisita, nel limite delle risorse disponibili nel fondo per la progressione orizzontale, mediante procedura comparativa.
3. Le risorse disponibili finanziano le posizioni di 4a e 5a progressione già acquisite negli anni antecedenti. In caso di incapienza del fondo, il valore della progressione già acquisita viene garantito, così come nelle fasi di mobilità del personale.

Art. 098

(Formazione graduatoria unica)

1. Gli enti che a seguito dell'applicazione del precedente art. 096 (Ripartizione delle risorse per posizioni economiche/retributive) dovessero disporre di risorse, nell'ambito di una o più distinte posizioni economiche presenti nella propria dotazione organica, insufficienti a coprire per intero l'importo unitario di almeno una progressione alla 4a e alla 5a posizione retributiva, nonché gli enti che in sede di contrattazione decentrata concordassero tale soluzione, provvedono alla formazione di una graduatoria unica.
2. La graduatoria unica di cui al comma 1 comprende il personale di tutte le posizioni economiche in possesso dei requisiti prescritti.
3. Predisposta la graduatoria unica prevista dal presente articolo si procede alla somma degli importi unitari di cui al precedente art. 096 (Ripartizione delle risorse per posizioni economiche/retributive) di ogni posizione retributiva con riferimento all'ordine della graduatoria; le risorse del Fondo per la progressione orizzontale determinano la quantità di dipendenti nell'ordine della graduatoria unica che beneficiano dei meccanismi di progressione. Per gli eventuali avanzi del Fondo valgono le regole del precedente art. 095 (Modalità di utilizzo del fondo).

Art. 099

(Valutazione negativa e procedimenti disciplinari)

1. Ogni valutazione annuale inferiore a 6/10 del punteggio massimo –da intendersi inferiore a 12 punti- comporterà il ritardo di un anno nei tempi delle progressioni orizzontali. Nel caso in cui la valutazione del dipendente sia espressa in centesimi, l'anzidetta valutazione non deve essere inferiore a 60/100.

2. Il ritardo di un anno, di cui al comma 1, si applica anche a coloro che hanno riportato nell'anno una o più sanzioni disciplinari, compreso il richiamo scritto.

Art. 100
(Graduatoria di merito)

1. Le graduatorie di merito formate annualmente per l'acquisizione della 4a e della 5a posizione retributiva di ciascuna posizione economica sono utilizzate nei limiti del fondo disponibile e non sono usufruibili per le progressioni degli anni successivi.
2. I criteri in base ai quali gli enti devono effettuare la selezione del personale che può conseguire la progressione economica orizzontale, nel rispetto del limite delle risorse disponibili sono i seguenti:
 - a) l'esperienza acquisita (tabella 3 dell'Allegato E));
 - b) la valutazione del dirigente riferita all'anno antecedente (Tabella 4 dell'Allegato E));
3. i titoli di studio (tabella 2) dell'Allegato E))
4. A parità di punteggio si privilegia l'anzianità complessiva di servizio e, in caso di ulteriore parità, la maggiore età anagrafica.

Art. 101
(Assenze)

1. I periodi di assenza per congedo di maternità e/o paternità e congedo parentale, per dirigenza sindacale o per mandato politico, per ferie, recuperi, infortuni sul lavoro e malattia dovuta a causa di servizio, superiori ai 184 giorni per anno, comportano una valutazione utile agli effetti delle progressioni orizzontali, da parte del dirigente, pari al punteggio medio della corrispondente posizione economica.
2. Laddove nell'anno di riferimento si verificano assenze superiori a 184 giorni a titolo diverso rispetto a quelli elencati al precedente comma 1, il dipendente rimane senza valutazione utile agli effetti delle progressioni orizzontali.

Art. 102
(Norma per le progressioni orizzontali)

1. Il personale inquadrato, a seguito di procedure di progressione verticale, presso l'ente di appartenenza in forza di selezione interna o di concorso esterno o sulla base di specifica normativa, a decorrere dalla data di sottoscrizione del contratto, viene inquadrato nella posizione retributiva della nuova posizione economica il cui stipendio tabellare risulti immediatamente superiore a quello precedentemente in godimento.
2. I dipendenti assunti a tempo determinato e indeterminato sono collocati nella prima posizione retributiva di ogni posizione economica.

Art. 103
(Modalità di computo dell'anzianità utile)

1. Il computo dell'anzianità richiesta per tutti i tipi di progressione orizzontale è effettuato equiparando all'anzianità di ruolo o a tempo indeterminato maturata presso l'Ente di

attuale inquadramento, quella maturata allo stesso titolo nelle analoghe posizioni economiche di altri Enti pubblici del comparto.

2. In caso di trasferimento di funzioni verso gli enti del comparto ed assorbimento del relativo personale la valutazione dell'anzianità avviene con i criteri di cui al comma 1.

Art. 104

(Disposizioni particolari sulla valutazione)

1. Il periodo di valutazione decorre dal 1° gennaio al 31 dicembre del medesimo anno.
2. Il dipendente è valutato fin dal primo anno di assunzione, purché abbia prestato almeno 184 giorni di servizio.
3. Al personale comandato o distaccato presso altri Enti viene attribuita una valutazione, da parte del dirigente, pari al punteggio medio della posizione economica di appartenenza.

SEZIONE III – Il Fondo unico aziendale giornalisti (F.U.A.)

Art. 105

(Fondo unico aziendale)

1. Presso ciascun Ente o presso ciascuno degli ambiti territoriali di cui all'art. 2 della legge regionale n. 6/2014 sono annualmente destinate a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi risorse pari al valore di € 1.270,00, moltiplicato per il numero di dipendenti presenti in organico, rapportato proporzionalmente alla percentuale dell'orario di lavoro stabilita nel contratto individuale, al 31/12 dell'anno precedente.
2. Negli enti con meno di 5 dipendenti al 31/12, la determinazione delle risorse disponibili, individuate con i criteri di cui al comma precedente, sarà aggiornata in corso d'anno considerando in aumento o in diminuzione i trasferimenti conseguenti a mobilità in entrata o in uscita.

Art. 106

(Utilizzo del fondo unico aziendale o di ambito)

1. Il fondo unico aziendale di cui all'art. 105 è destinato a finanziare il salario di risultato nella misura media minima di cui all'art. 089.

Art. 107

(Incrementi del fondo unico aziendale o di ambito)

1. Le risorse aggiuntive per la corresponsione di premi incentivanti a seguito di trasferimento o delega di funzioni dallo Stato incrementano il fondo unico aziendale o di ambito con vincolo di destinazione per il personale interessato.

2. Gli incrementi eventualmente derivanti da specifiche disposizioni normative con vincolo di destinazione concorrono all'incentivazione del personale interessato con riferimento al salario di risultato di cui all'art. 089.

Art. 108

(Indennità non gravanti sul Fondo unico aziendale)

1. Non gravano sul Fondo unico aziendale le seguenti indennità, definite dalla contrattazione di primo livello:
 - a) indennità di bilinguismo di cui all'art. 109 ed alla legge regionale n. 58/1988;
 - b) indennità redazionale di cui all'art. 110;
 - c) indennità aggiuntiva di cui all'art. 042, comma 1;
 - d) indennità di reperibilità di cui all'art. 065;
 - e) trattamento di trasferta di cui all'art. 112;
 - f) indennità chilometrica di cui all'art. 111;
 - g) maggiorazione oraria di cui all'art. 042, comma 5 (tabella dell'Allegato C));
2. Tutte le indennità non comprese nell'elenco di cui al comma 1) gravano sul Fondo unico aziendale.

SEZIONE IV Indennità e altre voci stipendiali

PARTE I – Indennità e altre voci stipendiali per il personale giornalista del comparto unico

Art. 109

(Indennità di bilinguismo)

1. Al personale a tempo indeterminato e a tempo determinato che, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, abbia superato la prova di accertamento della conoscenza della lingua francese, è attribuita un'indennità speciale di bilinguismo nelle seguenti misure mensili lorde:
 - a. Categoria C – posizione C2 € 188,87 mensili.
 - b. Categoria D € 226,43 mensili;
2. L'indennità di bilinguismo, da corrisondersi mensilmente e per dodici mensilità, è sospesa in tutti i casi in cui è prevista la sospensione del trattamento economico e nel caso in cui il dipendente sia posto in posizione di comando presso altre amministrazioni o enti fuori dal territorio regionale.

Art. 110

(Indennità redazionale)

1. Al fine di remunerare e valorizzare l'esercizio della professione del dipendente giornalista, anche in ragione della professionalità e dell'impegno profuso nel settore, dell'esposizione mediatica e dell'accentuata continuità e flessibilità della prestazione, ai

giornalisti cui è destinato il presente accordo, è attribuita, all'atto dell'assunzione, una indennità redazionale da corrispondere per tredici mensilità.

2. La misura dell'indennità redazionale è determinata all'atto dell'assunzione in misura pari al 10% o al 20% o al 30% della retribuzione annua complessiva di cui al seguente comma 3, tenendo conto dei seguenti criteri e delle specificità individuate da ciascun ente:
 - a) professionalità nel settore valutata in base agli anni di iscrizione all'Albo dei giornalisti e agli anni di anzianità maturata progressivamente nel ruolo di giornalista pubblico il cui peso è pari al 50%;
 - b) composizione numerica dell'ufficio stampa presso ciascun Ente, secondo quanto disposto dall'art. 15ter della L.R. 22/2010, commi 1 e 2, e delle competenze attribuite il cui peso è pari al 30%;
 - c) ulteriori criteri individuati da ciascun Ente in sede di contrattazione di settore o decentrata il cui peso è pari al 20%.
3. La retribuzione annua complessiva sulla quale determinare l'indennità redazionale è costituita dalla somma delle seguenti voci retributive: retribuzione mensile di cui all'art. 084, lett. b) per 12 mensilità più l'indennità di bilinguismo mensile per 12 mensilità, più l'eventuale retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) per 12 mensilità, più l'eventuale assegno ad personam a carattere continuativo e non riassorbibile per 12 mensilità, più la tredicesima mensilità – Vedi tabella di cui all'Allegato F
4. L'indennità redazionale mensile è ridotta per le assenze effettuate a titolo, ad esempio, di aspettativa senza assegni, congedo parentale, e altre assenze che riducono lo stipendio e le eventuali indennità fisse e ricorrenti in godimento; non rilevano ai fini della riduzione le giornate di assenza per infortunio, ferie, festività soppresse, recupero compensativi, giornata di riposo settimanale e/o non lavorativa.
5. L'indennità redazionale è compatibile con le indennità spettanti in relazione alla specificità delle mansioni svolte (ad esempio, servizio notturno, festivo o svolto nel giorno di riposo, reperibilità, indennità e rimborsi spese, maggiorazioni orarie per lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della fascia 08.00/18.00 nelle misure di cui all'art. 042, comma 5 e della tabella dell'Allegato C), ecc. ...);
6. L'indennità redazionale di importo inferiore al 30% è compatibile con il compenso per lavoro straordinario.
7. L'indennità redazionale di importo pari al 30% non è compatibile con il compenso per lavoro straordinario
8. Le risorse finanziarie per l'attribuzione dell'indennità redazionale sono a carico dei bilanci dei singoli enti.

Art. 111
(Indennità chilometrica)

1. La disciplina regolante l'utilizzo del mezzo proprio deve essere improntata a criteri che assicurino il contenimento della spesa pubblica, in conformità a quanto previsto in ambito statale. L'utilizzo del proprio mezzo di trasporto è possibile nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e relative modalità applicative. Ai fini del contenimento della spesa pubblica, l'autorizzazione all'utilizzo del mezzo proprio, a cura del Capo ufficio stampa o del dirigente responsabile, è consentita nelle ipotesi di cui all'art. 6, comma

12 del D.L. 78/2010 e nelle ipotesi, eventualmente oggetto di regolamento da parte di ciascun ente in applicazione della predetta disposizione.

2. Nelle suddette ipotesi, solo per le trasferte di distanza superiore ai 10 chilometri, sarà possibile corrispondere al dipendente l'indennità chilometrica di cui all'art. 111.
3. Nei casi in cui gli spostamenti riguardino distanze fino a 10 chilometri, l'autorizzazione all'utilizzo del mezzo proprio sarà possibile sia nelle ipotesi individuate dal D.L. 78/2010 sia in quelle regolamentate da ciascun ente in applicazione della predetta disposizione, senza corresponsione dell'indennità chilometrica.
4. L'indennità chilometrica viene rideterminata ogni qualvolta il prezzo al litro si discosti per difetto o per eccesso di oltre € 0,026 rispetto al prezzo di riferimento individuato da ciascuna amministrazione.

Art. 112 (Trattamento di trasferta)

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 Km dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dipendente sia inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella di trasferta.
Ove la località di trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale le distanze si computano da quest'ultima località.
2. Al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
 - a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto e per la classe stabilita per tutte le categorie di personale come segue:
 - 1° classe – cuccetta di 1° classe per i viaggi in ferrovia;
 - classe economica per i viaggi in aereo.
 - b) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani nei casi e alle condizioni individuati dagli enti, con proprio regolamento, secondo la disciplina di cui al comma 8;
 - c) il compenso per il lavoro straordinario, nel caso in cui l'attività lavorativa, nella sede della trasferta, comporti un'eccedenza dell'impiego lavorativo (servizio attivo), rispetto al normale orario di lavoro giornaliero. Pertanto con esclusivo riferimento all'eventuale remunerazione del lavoro straordinario, si considera utile il solo tempo effettivamente lavorato in sede e/o in trasferta, esclusi quindi i tempi di viaggio per raggiungere il luogo della missione e di rientro presso la località di provenienza. Gli enti, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le prestazioni lavorative di riferimento.
3. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, ai giornalisti spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo a quattro stelle e della spesa sostenuta per uno o due pasti giornalieri, nel limite di € 24,00 per il primo pasto e di complessivi € 48,00 per i due pasti. Per le trasferte di durata non inferiore a 6 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al

costo medio della categoria consentita nella medesima località.

4. Al personale delle categorie inviato in trasferta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'ente spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti delle delegazioni stesse.
5. Gli Enti individuano, previo confronto con le Organizzazioni sindacali, particolari situazioni che, in considerazione dell'impossibilità di fruire, durante le trasferte del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e di servizi di ristorazione, consentono la corresponsione, in luogo dei rimborsi di cui al comma 5, della somma forfetaria di € 21,69 lordi. Con la stessa procedura gli Enti stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.
6. In trasferta è consentito l'uso del buono mensa in alternativa al rimborso del pasto.
7. I dipendenti inviati in trasferta hanno diritto ad un'anticipazione non inferiore al 75% della spesa presumibilmente occorrente per la trasferta.
8. Gli Enti stabiliscono, previa informazione alle Organizzazioni sindacali, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti e in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando i casi particolari, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.
9. Le trasferte all'estero sono disciplinate dal presente articolo e riguardano unicamente le trasferte effettuate per missioni internazionali di pace o connesse ad accordi internazionali. Nei suddetti casi:
 - a) è corrisposta un'indennità di trasferta pari ad € 45,36 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
 - b) è corrisposta un'indennità di trasferta oraria pari ad € 1,89, per le trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di durata superiore alle 24 ore;
 - c) ai soli fini di cui alla lettera "a", nel computo delle ore di trasferta si calcola anche il tempo del viaggio;
 - d) i rimborsi di cui al comma 5 sono incrementati del 30%;
 - e) l'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

Art. 113

(Giornalisti in distacco sindacale)

1. Il distacco sindacale del personale giornalista è disciplinato dall'art. 31 della Legge n. 300/1970, che si applica anche in caso di iscrizione all'organizzazione sindacale più rappresentativa su piano nazionale della categoria dei giornalisti.
2. Il periodo di distacco o di aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione di carriera.

SEZIONE V Ulteriori tipologie di benefici.

Art. 114 (Mensa)

1. Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili oggetto di contrattazione decentrata, possono istituire mense di servizio o in alternativa attribuire al personale buoni pasto sostitutivi secondo le modalità indicate nell'art. 115 (Buoni pasto).
2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa con una pausa di almeno trenta minuti e con l'osservanza delle seguenti condizioni:
 - a) che sia prestata attività al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane (dopo le ore 12.00);
 - b) che sia prestata attività al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali (dopo le ore 20.00);
3. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari alla differenza tra il costo dello stesso e la quota di cui all'art. 115 (Buoni pasto), se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo pari a quello più basso pagato dai dipendenti per la mensa a pasto pieno gestita da terzi se la mensa è gestita direttamente dall'ente.
4. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione.
5. Per gli uffici che hanno sede in comuni (anche esteri) nei quali non è possibile e/o conveniente stipulare convenzioni per mense gestite da terzi, ove ricorrono le condizioni di cui al comma 2, su presentazione di pezze giustificative, previa motivata disposizione dell'ente, ai lavoratori interessati verrà corrisposto l'equivalente dell'importo di cui all'art. 115 (Buoni pasto) comma 1.

Art. 115 (Buoni pasto)

1. Il valore del buono pasto sostitutivo del servizio mensa è pari ad € 6,50 ed in ogni caso non può superare il prezzo complessivo del buono pasto convenzionato.
2. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 114 (Mensa), comma 2.

Art. 116 (Patrocinio legale)

1. Le amministrazioni, nella tutela dei propri diritti e interessi, assicurano al dipendente sottoposto a procedimento di responsabilità civile o penale, in relazione ad atti e fatti connessi all'espletamento dei compiti istituzionali del proprio ufficio che non diano luogo a forma alcuna di conflitto di interesse, l'assistenza processuale in ogni stato di giudizio e assumono l'onere finanziario del patrocinio legale autonomamente eletto dal dipendente stesso, direttamente, previo visto di congruità apposto dall'organo competente dell'amministrazione, o mediante stipulazione di apposita copertura assicurativa.

Art. 117
(Copertura assicurativa)

1. Gli enti assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito l'incarico di giornalista ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.
2. Gli enti stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
3. La polizza di cui al comma 2 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e dei beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
5. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
6. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.
7. Le condizioni delle polizze assicurative sono comunicate ai soggetti sindacali di cui all'art. 010 (Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro).

Art. 118
(Albi professionali)

1. L'ente di appartenenza rimborserà al giornalista l'importo della spesa annuale sostenuta dal medesimo per l'iscrizione all'albo dei giornalisti, previa presentazione della ricevuta di versamento.

TITOLO IV - NORME FINALI.

Art. 119 (Welfare integrativo)

1. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto è istituito il Welfare per i giornalisti.
2. Tramite successiva contrattazione di comparto verrà disciplinata la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto dell'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
3. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti dagli enti ed il finanziamento del Welfare sarà garantito per un costo di 10 euro mensili per dodici mensilità per ogni dipendente in forza assunto a tempo indeterminato.
4. I versamenti saranno effettuati su un apposito Fondo di Welfare da costituire tra le amministrazioni del comparto e le organizzazioni sindacali. Le parti interessate convergono di istituire una commissione per definire gli atti giuridici necessari (atto costitutivo, statuto e regolamento) e tutti gli adempimenti propedeutici all'operatività del fondo stesso.
5. Per l'anno 2023 il versamento avverrà per dodicesimi.

Art. 120 (Previdenza)

1. Ai fini del trattamento previdenziale ed assistenziale i giornalisti sono iscritti all' I.N.P.S., secondo le previsioni del comma 108 dell'articolo 1 della legge n. 234/2021.

Art. 121 (Cassa autonoma di assistenza integrativa dei giornalisti italiani- CASAGIT)

1. L'iscrizione per adesione dei giornalisti destinatari di questo accordo alla Cassa autonoma di assistenza integrativa dei giornalisti (CASAGIT) avviene senza oneri a carico dell'Amministrazione di appartenenza. Al fine di agevolare le operazioni gestionali a carico del personale, la quota di contribuzione volontaria del giornalista è versata direttamente dall'ente con trattenuta mensile sul cedolino.

SEZIONE I Generalità sul fondo di previdenza complementare.

Previdenza complementare e trattamento di fine rapporto (TFR).

Art. 122
(Previdenza complementare)

1. AI FONDEMAIN possono liberamente aderire, secondo quanto previsto dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti, gli addetti stampa e i collaboratori addetti stampa, dipendenti degli Enti di cui all'art. 1, comma 1, della L.R. 23 luglio 2010, n. 22, che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.
2. Il personale assunto successivamente alla data della stipula del presente accordo è chiamato da parte del datore di lavoro, in sede di sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, a esprimere la propria volontà di aderire al Fondo pensione Complementare per i Lavoratori operanti nel territorio della Regione Autonoma Valle d'Aosta, siglabile FONDEMAIN o altro Fondo di previdenza complementare.
3. Nel caso in cui il lavoratore entro tre mesi dall'assunzione non esprima alcuna volontà, aderisce tacitamente, mediante la forma del silenzio-assenso, al Fondo pensione contrattuale FONDEMAIN, a decorrere dal mese successivo alla scadenza del predetto termine di tre mesi. Il recesso dall'adesione da parte del lavoratore è comunque esercitabile fintanto che non sia stato effettuato alcun versamento di contributi e, nel caso, deve essere esercitato mediante comunicazione scritta del lavoratore al datore di lavoro e al Fondo pensione FONDEMAIN.
4. La base di calcolo per il conteggio dell'1% a carico del lavoratore e dell'1% a carico del datore di lavoro è rappresentata dall'imponibile ai fini pensionistici. La misura percentuale della quota di contribuzione a carico degli Enti e di quella dovuta dal lavoratore, inizialmente definita nell'1% della retribuzione imponibile ai fini pensionistici, potrà essere successivamente modificata con un accordo tra le parti. Il versamento della quota di contribuzione a carico dell'Ente, è dovuta solo in caso di adesione del lavoratore al fondo pensione integrativo FONDEMAIN.
5. Nel caso di trasferimento di personale giornalista tra enti del comparto, la posizione individuale maturata è trasferita al fondo di previdenza complementare dell'Ente di destinazione.

Art. 123
(Conferimento ai fondi pensione del montante maturato)

1. Per i dipendenti già iscritti all'INPS Gestione dipendenti pubblici – gestione ex INPDAP – per i trattamenti di fine servizio, detto Istituto, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro da parte del dipendente o secondo le modalità che saranno definite attraverso la disciplina legislativa e gli accordi attuativi di quanto previsto dal sopra citato art. 74 della legge 388/2000, conferirà al fondo pensione il montante maturato, costituito dagli accantonamenti figurativi delle quote di TFR nonché di quelli relativi all'aliquota dell'1,5%, applicando ad entrambi gli accantonamenti un tasso di rendimento che, in via transitoria, per il periodo di consolidamento della struttura finanziaria dei fondi dei dipendenti pubblici, corrisponderà alla media dei rendimenti netti di un paniere di fondi di previdenza complementare presenti sul mercato da individuarsi tra quelli con maggior consistenza di

aderenti, con decreto del Ministro del Tesoro, del bilancio e della programmazione economica. Per il personale non iscritto all'INPS Gestione Dipendenti Pubblici - gestione ex INPDAP - per i trattamenti di fine servizio - come quello degli enti pubblici non economici, degli enti di ricerca e sperimentazione 119 e delle Camere di Commercio - gli adempimenti di cui sopra saranno curati dall'ente datore di lavoro.

2. Successivamente, previa verifica con le parti sociali sul consolidamento della struttura finanziaria dei fondi pensione, si applicherà il rendimento netto dei fondi pensione ai quali i dipendenti siano iscritti.

Art. 124

(Modalità applicative e decorrenze della disciplina del TFR)

1. Ai dipendenti assunti a far tempo dal 1° gennaio 2001 si applica la disciplina prevista dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982 n. 297 e dall'art. 2120 del codice civile in materia di trattamento di fine rapporto.
2. I dipendenti già in servizio alla data del 31 dicembre 2000 possono esercitare l'opzione per richiedere la trasformazione dell'indennità di fine servizio comunque denominata in TFR mediante sottoscrizione del modulo di adesione ad un fondo pensione al quale abbiano possibilità di accesso in base a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva. Per i dipendenti che non eserciteranno l'opzione resterà fermo, con le regole attuali, il vigente trattamento di fine servizio.

Art. 125

(Effetti sul TFR dell'opzione per l'iscrizione ai fondi pensione)

1. L'esercizio dell'opzione per l'iscrizione al FONDEMAIN presuppone necessariamente – in quanto condizione imprescindibile per favorire il finanziamento della previdenza complementare – l'applicazione della disciplina dell'art. 2120 del codice civile in materia di TFR.
2. Dalla data di esercizio dell'opzione le quote del TFR saranno calcolate applicando le regole previste dall'art. 2120 del codice civile. Il computo dell'indennità di fine servizio già maturata dal dipendente fino alla data di esercizio dell'opzione mediante sottoscrizione del modulo di adesione al Fondo pensione sarà effettuato secondo le regole della previgente normativa. La rivalutazione e la liquidazione della quota così calcolata, unitamente alle quote di TFR maturate dalla data di esercizio dell'opzione, saranno effettuate secondo le norme previste dall'art. 1 della citata legge n. 297/1982. All'indennità di fine servizio maturata fino alla data dell'opzione per il trattamento di fine rapporto e alla sua rivalutazione dovranno applicarsi gli stessi abbattimenti di imponibile previsti dalla previgente normativa fiscale in materia di indennità di fine servizio. Agli adempimenti predetti provvede l'INPS per i dipendenti iscritti alle relative gestioni ai fini dei trattamenti di fine servizio. Per i dipendenti non iscritti ai predetti fini all'INPS Gestione dipendenti pubblici (gestione ex INPDAP) provvedono i singoli enti di appartenenza.

Art. 126

(Trattamento di fine rapporto)

1. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:

- a) stipendio tabellare;
- b) tredicesima mensilità;
- c) retribuzione individuale di anzianità;
- d) indennità di bilinguismo;
- e) indennità redazionale di cui all'art. 110;
- f) assegni ad personam non riassorbibili.

Art. 127
(Oneri)

1. Agli oneri derivanti dall'applicazione della presente sezione, si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti.

Art. 128
(Calcolo del TFR)

1. Il TFR si calcola applicando i criteri previsti dall'art. 2120 del codice civile sulle voci della retribuzione definite ai sensi dell'art. 126 per il personale di cui all'art. 001 (Campo di applicazione e obiettivi).
2. Ulteriori voci retributive potranno essere considerate nella successiva contrattazione di comparto.
3. Le quote di accantonamento annuale saranno determinate applicando l'aliquota stabilita per i dipendenti dei settori privati iscritti all'INPS, pari al 6,91% della retribuzione base di riferimento.
4. Il contributo previdenziale a favore dell'INPS Gestione dipendenti pubblici, da parte delle amministrazioni pubbliche competenti, resta fissato nella misura del 6,10 per cento della base di riferimento applicabile definita ai sensi di quanto previsto dall'art. 11 della legge 8 marzo 1968 n. 152.

Art. 129
(Effetti sulla retribuzione del passaggio a TFR)

1. A decorrere dalla data di esercizio dell'opzione-per il passaggio al TFR, ai dipendenti che transiteranno, per effetto della medesima opzione, dal pregresso regime di trattamento di fine servizio al regime del TFR, non si applica il contributo previdenziale obbligatorio nella misura del 2,5% della base retributiva previsto dall' art. 11 della legge n. 152/1968 e dall' art. 37 del DPR 29 dicembre 1973, n. 1032. La soppressione del contributo non determina effetti sulla retribuzione imponibile ai fini fiscali.
2. Per assicurare l'invarianza della retribuzione complessiva netta e di quella utile ai fini previdenziali nei confronti dei lavoratori cui si applica il disposto del comma 1, la retribuzione lorda viene ridotta in misura pari all'ammontare del contributo previdenziale obbligatorio soppresso e contestualmente viene stabilito un recupero in misura pari alla riduzione attraverso un corrispondente incremento figurativo ai fini previdenziali e dell'applicazione delle norme sul TFR, ad ogni fine contrattuale nonché per la determinazione della massa salariale per i contratti collettivi.
3. La medesima disciplina di cui ai commi 1 e 2 si applica nei confronti dei dipendenti assunti a far data dall'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 130
(Rapporti di lavoro a tempo determinato)

1. Ai periodi di lavoro prestato a tempo determinato si applica, a far tempo dal 1° gennaio 2001, la disciplina del TFR in conformità al disposto legislativo. Resta ferma la possibilità, per i dipendenti interessati, di riscattare, secondo le modalità previste dalle norme di riferimento, i periodi di lavoro prestato a tempo determinato svolti precedentemente alla predetta data.

ALLEGATO A) - STIPENDIO GIORNALISTI**Art. 088**

CATEGORIE E POSIZIONI ECONOMICHE	INIZIALE	PROGRESSIONE DOPO 2 ANNI	PROGRESSIONE DOPO 5 ANNI	4A PROGRESSIONE	5A PROGRESSIONE
C2	24.526,30	25.250,67	25.975,04	26.365,89	26.561,32
D	28.267,69	29.083,99	29.900,65	30.340,82	30.560,91

ALLEGATO B) – INDENNITA' DI BILINGUISMO GIORNALISTI**Art. 109**

CATEGORIE E POSIZIONI ECONOMICHE	IMPORTO ANNUO
C2	2.266,44
D	2.717,16

ALLEGATO C) – MAGGIORAZIONI ORARIE GIORNALISTI**Art. 042, comma 5**

CATEGORIE E POSIZIONI ECONOMICHE	FASCE ORARIE	LUNEDI'/VENERDI'	SABATO E GIORNI PREFESTIVI	DOMENICA, SABATO FESTIVO
C2	00.00/06.00	6,15	6,15	7,38
	06.00/08.00	3,07	3,07	4,3
	08.00/18.00	-	-	3,07
	18.00/22.00	3,07	4,3	4,3
	22.00/24.00	6,15	7,38	7,38
D	00.00/06.00	7,05	7,05	8,46
	06.00/08.00	3,53	3,53	4,94
	08.00/18.00	-	-	3,53
	18.00/22.00	3,53	4,94	4,94
	22.00/24.00	7,05	8,46	8,46

ALLEGATO D) – DECLARATORIE CONCERNENTI LE CATEGORIE DEI GIORNALISTI

PREMESSA

Le parti convengono sul fatto che per attività giornalistica - come chiarito dalla Giurisprudenza della Corte di cassazione, Sent. 20 febbraio 1995 n. 1827 - deve intendersi la prestazione di lavoro intellettuale volta alla raccolta, al commento e all'elaborazione di notizie destinate a formare oggetto di comunicazione interpersonale, attraverso gli organi di informazione, in cui il giornalista si pone come mediatore intellettuale fra il fatto e la diffusione della conoscenza di esso, con la funzione di acquisire, esso stesso, la conoscenza dell'evento, valutarne la rilevanza in funzione della cerchia dei destinatari dell'informazione e confezionare quindi il messaggio con apporto soggettivo e creativo. Pertanto, le declaratorie che seguono (relativamente alla cat. C e cat. D) possono applicarsi, in tutto o in parte, alla mansione giornalistica nei limiti della loro compatibilità funzionale con la prestazione lavorativa resa, per lo svolgimento dell'attività giornalistica, così come sopra rappresentata.

CATEGORIA C - POSIZIONE C2: COLLABORATORE ADDETTO STAMPA

Specifiche professionali:

- adeguate conoscenze ed esperienze acquisite, attività di natura amministrativa, tecnico-contabile e di vigilanza, riferita a procedure o prassi generali, nonché rapporti esterni nella trattativa di affari o pratiche di rilevante importanza;
- organizzazione ed elaborazione di dati ed informazioni di natura complessa;
- coordinamento, direzione ove previsto, di unità organiche interne;
- autonomia operativa che si manifesta nell'individuazione e nella scelta delle procedure e delle tecniche più idonee alla soluzione delle concrete situazioni di lavoro e responsabilità dei risultati conseguenti alle attività direttamente scelte, nonché dei risultati conseguiti dalle eventuali unità subordinate.

CATEGORIA D: ADDETTO STAMPA

Specifiche professionali:

Appartengono a questa categoria:

1. I lavoratori che, nel quadro di indirizzi generali, per la conoscenza dei vari processi gestionali, nelle unità operative o unità di livello non dirigenziale a cui sono preposti e del cui andamento sono responsabili, svolgono funzioni di direzione, di coordinamento

e controllo di attività di rilevante importanza. Le funzioni della Categoria "D" devono essere esplicitate nel modello organizzativo degli enti e vi si devono evidenziare la natura direttiva sia nell'attività svolta sia nel coordinamento delle persone.

In particolare le attività prestate sono caratterizzate, congiuntamente o disgiuntamente, dalle seguenti specificità:

- a) cognizioni di tipo plurispecialistico e di livello elevato la cui base teorica è acquisibile tramite il conseguimento di un titolo di studio di laurea o diploma di laurea ed il cui profilo pratico è costituito dall'esperienza acquisita e dalla necessità di costante aggiornamento;
- b) attività di natura tecnica, amministrativa, contabile e socio assistenziale, consistente nell'istruttoria formale di atti e provvedimenti o nell'elaborazione di dati, richiedente elevata e specifica preparazione professionale;
- c) criticità operative di elevata complessità fondata su modelli teorici non immediatamente impiegabili, accompagnata da un'elevata ampiezza delle possibili soluzioni;
- d) organizzazione di attività, direzione coordinamento di unità operative o unità di livello non dirigenziale intendendo per unità operative o unità di livello non dirigenziale gli ambiti lavorativi costituiti da risorse umane, finanziarie e strumentali incardinate in una struttura dirigenziale e volte allo svolgimento di specifiche funzioni individuate nel modello organizzativo;
- e) relazioni sia interne, di natura negoziale e complessa, gestite anche tra strutture diverse da quelle di appartenenza, sia esterne con altre istituzioni, di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale, sia intrattenute direttamente con gli utenti, anche a tipologia complessa e negoziale;
- f) autonomia operativa nell'ambito di prescrizioni generali contenute in norme o procedure definite o in direttive di massima, che può manifestarsi anche nell'individuazione dei procedimenti necessari alla soluzione dei casi esaminati e di concrete situazioni di lavoro; responsabilità dei risultati delle attività direttamente svolte, nonché di quelle del gruppo eventualmente coordinato.

2. I lavoratori che svolgono, in modo non ripetitivo, funzioni che si caratterizzano per il loro elevato contenuto specialistico, quali attività di ricerca, studio, elaborazione e progettazione. Le attività prestate devono caratterizzarsi per le specificità indicate per i dipendenti di cui al punto 1 con l'eccezione di quanto previsto dalla lettera d).

Accesso da progressione interna: dalla posizione C2 attraverso percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionali o con procedure selettive mirate ad accertare l'esperienza acquisita in materia giornalistica e la professionalità acquisita oppure mediante esibizione di specifica certificazione che attesti il superamento dell'esame di Stato per l'acquisizione del ruolo di giornalista professionista.

Requisiti per la progressione interna: dalla posizione C2 con 5 anni di servizio nella posizione, uniti, fatti salvi i titoli professionali abilitativi per legge, al possesso del titolo di studio di diploma di istruzione secondaria di secondo grado valido per l'iscrizione all'università o diploma di maturità magistrale o altro titolo di livello superiore.

ALLEGATO E)

Tabella n. 1. Equiparazione posizioni retributive art. 092 (Sistema di classificazione del personale)

Categorie	Pos Economica	Pos Retributiva
C	C 2	1 [^] pos. 2 [^] pos. 3 [^] pos. 4 [^] pos. 5 [^] pos.
D	D	1 [^] pos. 2 [^] pos. 3 [^] pos. 4 [^] pos. 5 [^] pos

Tabella n. 2 Valutazione dei titoli di studio art. 100 (Graduatoria di merito).

Titoli di studio	Quali titoli rientrano
DIPLOMA DI MATURITA'	<ul style="list-style-type: none">• Diploma di maturità
LAUREA	<ul style="list-style-type: none">• Laurea
LAUREA MAGISTRALE	<ul style="list-style-type: none">• Diploma di laurea
LAUREA SPECIALISTICA (anche quadriennale)	<ul style="list-style-type: none">• Diploma di laurea
FORMAZIONE POST-LAUREA	<ul style="list-style-type: none">• Diploma di specializzazione post-laurea• Dottorato

CATEGORIA	TITOLO DI STUDIO LEGALMENTE RICONOSCIUTO	PUNTEGGIO
Categoria C2	Diplomi di maturità	2
	Laurea	5
	Laurea specialistica/ Magistrale	7
Categoria D	Laurea	2
	Laurea specialistica (quadriennale)/ Magistrale	5
	Dottorato	7

Tabella n. 3 Valutazione dell'esperienza art. 100 (Graduatoria di merito)

POSIZIONI ECONOMICHE	PER OGNI ANNO	PUNTI
C2-D	Fino=30	1
	>anni 30	0

Tabella n. 4 Conteggio della valutazione del dirigente art. 100 (Graduatoria di merito).

La valutazione del Dirigente di cui all'art. 100 è conteggiata nel modo seguente:

- a) Valutazione $\geq 60 \leq 70$ = punti 14;
- b) Valutazione $> 70 < 75$ = punti 15;
- c) Valutazione $\geq 75 \leq 80$ = punti 16;
- d) Valutazione $> 80 < 85$ = punti 17;
- e) Valutazione $\geq 85 \leq 90$ = punti 18;
- f) Valutazione $> 90 < 95$ = punti 19;
- g) Valutazione $\geq 95 \leq 100$ = punti 20.

ALLEGATO F)

ALLEGATO F									
Categoria	Stipendio annuo - Retribuzione di cui alla lett. b) ART. 084	XIII ^A mensilità	Indennità di bilinguismo annua	RIA	Assegni ad personam riassorbibili	Totale (G+H+I+J+K) Base imponibile per calcolo dell'Indennità redazionale	Indennità redazionale annua 10% + XIII ^A	Indennità redazionale annua 20% + XIII ^A	Indennità redazionale annua 30% + XIII ^A
C2									
1a progr.	24.526,30 €	2.043,86 €	2.266,44 €	0,00 €	0,00 €	28.836,60 €	3.123,96 €	6.247,93 €	9.371,89 €
2a progr.	25.250,67 €	2.104,22 €	2.266,44 €	0,00 €	0,00 €	29.621,33 €	3.208,98 €	6.417,96 €	9.626,93 €
3a progr.	25.975,04 €	2.164,59 €	2.266,44 €	0,00 €	0,00 €	30.406,07 €	3.293,99 €	6.587,98 €	9.881,97 €
4a progr.	26.365,89 €	2.197,16 €	2.266,44 €	0,00 €	0,00 €	30.829,49 €	3.339,86 €	6.679,72 €	10.019,58 €
5a progr.	26.561,32 €	2.213,44 €	2.266,44 €	0,00 €	0,00 €	31.041,20 €	3.362,80 €	6.725,59 €	10.088,39 €
D									
1a progr.	28.267,69 €	2.355,64 €	2.717,16 €	0,00 €	0,00 €	33.340,49 €	3.611,89 €	7.223,77 €	10.835,66 €
2a progr.	29.083,99 €	2.423,67 €	2.717,16 €	0,00 €	0,00 €	34.224,82 €	3.707,69 €	7.415,38 €	11.123,07 €
3a progr.	29.900,65 €	2.491,72 €	2.717,16 €	0,00 €	0,00 €	35.109,53 €	3.803,53 €	7.607,07 €	11.410,60 €
4a progr.	30.340,82 €	2.528,40 €	2.717,16 €	0,00 €	0,00 €	35.586,38 €	3.855,19 €	7.710,38 €	11.565,57 €
5a progr.	30.560,91 €	2.546,74 €	2.717,16 €	0,00 €	0,00 €	35.824,81 €	3.881,02 €	7.762,04 €	11.643,06 €

ALLEGATO G)

DOVERI DEL GIORNALISTA

PREMESSA

L'autonomia del giornalista è diretta a garantire l'obiettività dell'informazione alla collettività, pertanto, punta ad un interesse generale.

Il dovere di autonomia intende impedire che la funzione giornalistica venga subordinata a interessi particolari.

1. Principi e doveri relativi all'attività giornalistica

A) Libertà di informazione e critica

L'attività giornalistica si esplica attraverso qualunque strumento di comunicazione, si ispira alla libertà di espressione sancita dalla Costituzione italiana ed è regolata dall'articolo 2 della legge n. 69 del 3 febbraio 1963.

B) Giornalisti che operano negli Uffici stampa:

Il giornalista che opera presso gli Uffici stampa:

- a) separa il proprio compito da quello di altri soggetti che operano nel campo della comunicazione;
- b) non assume collaborazioni che determinino conflitti d'interesse con il proprio incarico;
- c) garantisce nelle istituzioni di natura assembleare il pieno rispetto della dialettica e del pluralismo delle posizioni politiche.

2. Doveri nei confronti delle persone

A) Identità personale e diritto all'oblio

Il giornalista:

- a) rispetta il diritto all'identità personale, non fa riferimento a particolari relativi al passato, salvo quando essi risultino essenziali per la completezza dell'informazione;
- b) nel diffondere a distanza di tempo dati identificativi del condannato valuta anche l'incidenza della pubblicazione sul percorso di reinserimento sociale dell'interessato e sulla famiglia, specialmente se congiunto (padre, madre, fratello) di persone di minore età;
- c) valuta che il reinserimento sociale è un passaggio complesso che può avvenire a fine pena oppure gradualmente, e usa termini appropriati in tutti i casi in cui un detenuto usufruisce di misure alternative al carcere o di benefici penitenziari;
- d) tutela il condannato che sceglie di esporsi ai media, evitando di identificarlo solo con il reato commesso e valorizzando il percorso di reinserimento che sta compiendo;

- e) non pubblica i nomi di chi ha subito violenze sessuali né fornisce particolari che possano condurre alla loro identificazione a meno che ciò sia richiesto dalle stesse vittime;
- f) non pubblica i nomi dei congiunti di persone coinvolte in casi di cronaca, a meno che ciò sia indispensabile alla comprensione dei fatti, e comunque non li rende noti nel caso in cui si metta a rischio la loro incolumità; non diffonde altri elementi che ne rendano possibile l'identificazione o l'individuazione della residenza;
- g) presta cautela nel diffondere ogni elemento che possa condurre all'identificazione dei collaboratori dell'autorità giudiziaria o di pubblica sicurezza, soprattutto quando ciò possa mettere a rischio l'incolumità loro e delle famiglie.

3. Rispetto delle differenze di genere

Nei casi di femminicidio, violenza, molestie, discriminazioni e fatti di cronaca, che coinvolgono aspetti legati all'orientamento e all'identità sessuale, il giornalista:

- a) presta attenzione a evitare stereotipi di genere, espressioni e immagini lesive della dignità della persona;
- b) si attiene a un linguaggio rispettoso, corretto e consapevole. Si attiene all'essenzialità della notizia e alla continenza. Presta attenzione a non alimentare la spettacolarizzazione della violenza. Non usa espressioni, termini e immagini che sminuiscano la gravità del fatto commesso;
- c) assicura, valutato l'interesse pubblico alla notizia, una narrazione rispettosa anche dei familiari delle persone coinvolte.

4. Doveri nei confronti dei soggetti deboli. Informazione scientifica e sanitaria

Il giornalista:

- a) rispetta i diritti e la dignità delle persone malate o con disabilità siano esse portatrici di menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali, in analogia con quanto già sancito per i minori dalla «Carta di Treviso» con l'intento di disciplinare i rapporti tra informazione e infanzia;
- b) evita nella pubblicazione di notizie su argomenti scientifici un sensazionalismo che potrebbe far sorgere timori o speranze infondate avendo cura di segnalare i tempi necessari per ulteriori ricerche e sperimentazioni; dà conto, inoltre, se non vi è certezza relativamente ad un argomento, delle diverse posizioni in campo e delle diverse analisi nel rispetto del principio di completezza della notizia;
- c) diffonde notizie sanitarie e scientifiche solo se verificate con fonti qualificate sia di carattere nazionale che internazionale nonché con enti di ricerca italiani e internazionali provvedendo a evidenziare eventuali notizie rivelatesi non veritiere;
- d) non cita il nome commerciale di farmaci e di prodotti in un contesto che possa favorirne il consumo e fornisce tempestivamente notizie su quelli ritirati o sospesi perché nocivi alla salute.

5. Doveri nei confronti degli stranieri

Il giornalista:

- a) nei confronti delle persone straniere adotta termini giuridicamente appropriati, evitando la diffusione di informazioni imprecise, sommarie o distorte riguardo a richiedenti asilo, rifugiati, vittime della tratta e migranti;
- b) tutela l'identità e l'immagine, non consentendo l'identificazione della persona, dei richiedenti asilo, dei rifugiati, delle vittime della tratta e dei migranti che accettano di esporsi ai media.

6. Doveri in tema di informazione

1. Cronaca giudiziaria e processi in tv

Il giornalista:

- a) rispetta sempre e comunque il diritto alla presunzione di non colpevolezza. In caso di assoluzione o proscioglimento, ne dà notizia sempre con appropriato rilievo e aggiorna quanto pubblicato precedentemente, in special modo per quanto riguarda le testate online;
- b) osserva la massima cautela nel diffondere nomi e immagini di persone incriminate per reati minori o condannate a pene lievissime, salvo i casi di particolare rilevanza sociale;
- c) evita, nel riportare il contenuto di qualunque atto processuale o d'indagine, di citare persone il cui ruolo non sia essenziale per la comprensione dei fatti;
- d) nelle trasmissioni televisive rispetta il principio del contraddittorio delle tesi, assicurando la presenza e la pari opportunità nel confronto dialettico tra i soggetti che le sostengono – comunque diversi dalle parti che si confrontano nel processo – garantendo il principio di buona fede e continenza nella corretta ricostruzione degli avvenimenti;
- e) cura che risultino chiare le differenze fra documentazione e rappresentazione, fra cronaca e commento, fra indagato, imputato e condannato, fra pubblico ministero e giudice, fra accusa e difesa, fra carattere non definitivo e definitivo dei provvedimenti e delle decisioni nell'evoluzione delle fasi e dei gradi dei procedimenti e dei giudizi.

7. Doveri in tema di rettifica e di rispetto delle fonti

Il giornalista:

- a) rettifica, anche in assenza di specifica richiesta, con tempestività e appropriato rilievo, le informazioni che dopo la loro diffusione si siano rivelate inesatte o errate;
- b) non dà notizia di accuse che possano danneggiare la reputazione e la dignità di una persona senza garantire opportunità di replica. Nel caso in cui ciò si riveli impossibile, ne informa il pubblico;

- c) verifica, prima di pubblicare la notizia di un avviso di garanzia che ne sia a conoscenza l'interessato. Se non fosse possibile ne informa il pubblico;
- d) controlla le informazioni ottenute per accertarne l'attendibilità;
- e) rispetta il segreto professionale e dà notizia di tale circostanza nel caso in cui le fonti chiedano di rimanere riservate; in tutti gli altri casi le cita sempre e tale obbligo persiste anche quando si usino materiali – testi, immagini, sonoro – delle agenzie, di altri mezzi d'informazione o dei social network;
- f) non accetta condizionamenti per la pubblicazione o la soppressione di una informazione;
- g) non omette fatti, dichiarazioni o dettagli essenziali alla completa ricostruzione di un avvenimento.

8. Doveri in tema di pubblicità e sondaggi

Il giornalista

- a) assicura ai cittadini il diritto di ricevere un'informazione corretta, sempre distinta dal messaggio pubblicitario attraverso chiare indicazioni;
- b) non presta il nome, la voce, l'immagine per iniziative pubblicitarie. Sono consentite, a titolo gratuito e previa comunicazione scritta all'Ordine di appartenenza, analoghe prestazioni per iniziative pubblicitarie volte a fini sociali, umanitari, culturali, religiosi, artistici, sindacali.

Il giornalista s'impegna affinché la pubblicazione di sondaggi attraverso i media contenga sempre:

- c) soggetto che ha realizzato il sondaggio e, se realizzato con altri, le collaborazioni di cui si è avvalso;
- d) criteri seguiti per l'individuazione del campione;
- e) metodo di raccolta delle informazioni e di elaborazione dei dati;
- f) numero delle persone interpellate e universo di riferimento;
- g) il numero delle domande rivolte;
- h) percentuale delle persone che hanno risposto a ciascuna domanda;
- i) date in cui è stato realizzato il sondaggio.

9. Doveri in tema di informazione economica

Il giornalista applica la "Carta dei doveri dell'informazione economica e finanziaria" di cui all'allegato 4 del Testo unico dei doveri del giornalista in vigore dal 1° gennaio 2021.

10. Doveri in tema di informazione sportiva

Il giornalista:

- a) non utilizza immagini ed espressioni violente o aggressive. Se ciò non fosse possibile, fa presente che le sequenze che saranno diffuse non sono adatte al pubblico dei minori;
- b) evita di favorire atteggiamenti che possano provocare incidenti, atti di violenza o violazioni di leggi e regolamenti da parte del pubblico o dei tifosi.
- c) se conduce un programma in diretta si dissocia immediatamente da atteggiamenti minacciosi, scorretti, razzistici di ospiti, colleghi, protagonisti interessati all'avvenimento, interlocutori telefonici, via internet o via sms.

11. Sanzioni

La violazione delle regole e dei principi di cui al presente Allegato (ex art. 024) e dell'art. 2 della legge 3.2.1963 n. 69 comporta per tutti i giornalisti disciplinati dal presente contratto, l'applicazione delle norme contenute nel Titolo III della succitata legge.

NORME DEONTOLOGICHE

Il giornalista è tenuto al rispetto del segreto professionale relativamente alle fonti delle notizie e ad incentivare la collaborazione tra i colleghi.

- a) rispetta il prestigio e il decoro dell'Ente presso il quale presta servizio e osserva le norme contenute nel presente contratto
- b) tutela il diritto all'informazione e la libertà di pensiero di ogni individuo: a tal fine, esegue la ricerca e la raccolta di ogni dato o notizia di interesse pubblico, ne elabora il contenuto e ne effettua la diffusione con estrema accuratezza al fine di divulgare notizie secondo la verità sostanziale dei fatti;
- c) rispetta i diritti fondamentali degli individui ed osserva le norme di legge poste a loro salvaguardia; inoltre, tutela la dignità del lavoro giornalistico e promuove la solidarietà fra colleghi;
- d) è subordinato alle indicazioni e alle direttive del Capo ufficio stampa, del Vice Capo ufficio stampa o del dirigente responsabile, purché le disposizioni non siano in contrasto con la Costituzione e le leggi che governano il rapporto di lavoro giornalistico;
- e) non aderisce ad associazioni segrete o comunque in contrasto con l'articolo 18 della Costituzione; non accetta incarichi, elargizioni o premi sotto qualsiasi forma (pagamenti, rimborsi spese, regali, viaggi ...) che possano condizionare la sua autonomia professionale;
- f) applica i principi deontologici nell'uso di tutti gli strumenti relativi alla comunicazione, compresi i social network ;
- g) tutela e cura l'aggiornamento professionale.

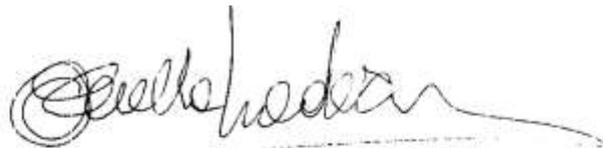
Il giornalista si riconosce nei principi del presente Testo unico ed è incolpabile a titolo di manifesto disconoscimento dei principi deontologici che regolano l'esercizio della professione, quando sia stato sanzionato con una decisione non più impugnabile e sia

nuovamente incolpato, nell'arco di un quinquennio dal precedente provvedimento disciplinare, per aver violato il medesimo principio con il proprio comportamento. Se ricorrono tali condizioni, l'accertamento della reiterazione della stessa violazione disciplinare comporta l'applicazione almeno della sanzione immediatamente più grave.

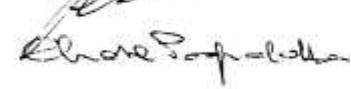
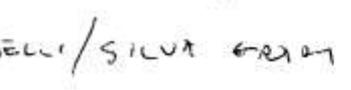
NOTA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE



Si da atto che la presente sottoscrizione da parte del CRRS è stata subordinata al chiarimento espresso dal COREPOC (nota prot. n. 28163/UP del 15/11/2023) che ritiene doveroso rilevare "che l'intervento delle organizzazioni sindacali rappresentative della categoria dei giornalisti previsto dall'art. 15ter della Legge regionale 22/2010 è da intendersi esteso a tutto il sistema delle relazioni sindacali di cui al medesimo articolo" integrando così l'art. 4, comma 3 del presente contratto.

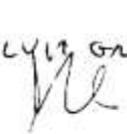
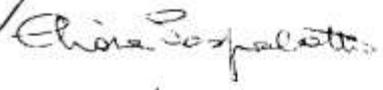


Le cose inquadrate in rosso delle note del SAC della
Delegazione trattante al fatto fossero espresse dalla
COREPOC.

UNA EPIC	ROBERTO RAYBA	
ASVA - FNSI	ALESSANDRO MANO	
ASVA - FNSI	LUCA VENTRICE	
CISL	JEAN BETHLYNDE	
CISL FP	CHIARA PASQUALOTTO	
FP CGIL	LUCA DE BELLI/SILVIA GRAY	

NOTA CONGIUNTA

1. Le parti concordano sulla necessità di adeguare l'Accordo in oggetto ogni qualvolta si proceda al rinnovo e/o alla modifica della parte economica e normativa del Testo Unico delle disposizioni contrattuali, economiche e normative del personale appartenente alle categorie del 13.12.2010, al fine di garantire uniformità di trattamento.

FC CGIL IGOR DE BEO/SILVANO GARDI 
UIL FPL BIZOTTO PIERLUIGI 
ASVA-FNSI ALESSANDRO MAMO 
ASVA-FNSI LUCA VENTURICE 
CISL SEAN DONDEYNDZ 
CISL FP CHIARA PASSEVOLOTTI 
Presidente CRRS : 