

Associazione della STAMPA SVIZZERA
Federazione svizzera dei giornalisti
CoMedia – il sindacato dei media

Contratto collettivo di lavoro 2000 per giornaliste e giornalisti e personale tecnico di redazione

Le norme valide per le collaboratrici/ i collaboratori di redazione sia dipendenti (a impiego fisso) che libere/i ("freelance") vengono espone in questo CCL su una colonna a tutta pagina. In caso di divergenza le disposizioni sono espone su due colonne, a **sinistra** quelle valide per le collaboratrici/i collaboratori/i **dipendenti** e a **destra** per le/i **libere/i**. Le disposizioni applicabili unicamente a collaboratrici/collaboratori di redazione free-lance regolari sono espone nella colonna a destra con caratteri in *corsivo*. Per la spiegazione dei termini si vedano gli artt. 3-6.

Associazione della STAMPA SVIZZERA
Federazione svizzera dei giornalisti
comedia – il sindacato dei media

Contratto collettivo di lavoro 2000 per giornaliste / giornalisti e personale tecnico di redazione

Indice:

Parte 1: DISPOSIZIONI GENERALI

I. Principi

Art. 1 Scopo del contratto, obiettivi comuni

II. Concetti

Art. 2 Contratto collettivo di lavoro, parti contraenti

Art. 3 Impresa del settore dei media, redazione, collaboratrici/collaboratori di redazione

Art. 4 Collaboratrici/collaboratori di redazione dipendenti o libere/i (distinzione)

Art. 5 Attività dipendente e indipendente (distinzione)

Art. 6 Collaborazione regolare di collaboratrici/collaboratori di redazione libere/i

Art. 7 Stagiaire, volontaria/volontario

III. Campo d'applicazione

Art. 8 Campo d'applicazione personale e materiale

Art. 9 Campo d'applicazione territoriale, corrispondenti dall'estero

Art. 10 Inalienabilità, clausola della disposizione più favorevole

IV. Principi generali, principio della parità di trattamento

Art. 11 Principi generali

Art. 12 Principio della parità di trattamento

Parte 2: CONDIZIONI DI LAVORO

I. Contratto d'impiego / contratto di collaborazione

Art. 13 Forma e contenuto

Art. 14 Attività professionale per terzi

II. Risoluzione del contratto d'impiego / di collaborazione

Art. 15 Periodo di prova

Art. 16 Disdetta

Art. 17 Licenziamento a causa di motivi economici

III. Salari / onorari, spese

Art. 18 Salario / onorario (retribuzione)

Art. 19 Giustificativo / abbonamento omaggio

Art. 20 Tredicesima (salario/onorario)

Art. 21 Rimborso spese

Art. 22 Adeguamento dei salari minimi / onorari minimi

IV. Durata del lavoro, vacanze

Art. 23 Tempo di lavoro

Art. 24 Lavoro notturno, domenicale, picchetto

Art. 25 Tempo libero

Art. 26 Vacanze

Art. 27 Congedi/licenze
Art. 28 Lavoro a tempo parziale

Parte 3: SICUREZZA SOCIALE, ASSICURAZIONI

I. Continuazione del pagamento del salario

Art. 29 Malattia e infortunio
Art. 30 Decesso
Art. 31 Maternità
Art. 32 Servizio militare, complementare o di protezione civile

II. Assicurazioni

Art. 33 Infortunio
Art. 34 Previdenza professionale
Art. 35 Assicurazione di rischi speciali

Parte 4: DIRITTI D'AUTORE

Art. 36 Cessione dei diritti d'uso, limiti

Parte 5: RAPPORTI TRA IMPRESA DEL SETTORE DEI MEDIA E REDAZIONE, PARTECIPAZIONE

Art. 37 Linee guida/orientamento dell'impresa
Art. 38 Libertà d'espressione
Art. 39 Diligenza professionale, responsabilità
Art. 40 Indipendenza e statuto della redazione
Art. 41 Diritti della redazione / diritti d'informazione delle collaboratrici/dei collaboratori di redazione free-lance
Art. 42 Comitato di redazione

Parte 6: FORMAZIONE E PERFEZIONAMENTO

I. Formazione giornalistica

Art. 43 Formazione di base: diritto, distinzione
Art. 44 Stage
Art. 45 Volontariato
Art. 46 Assunzione dei costi, organizzazione
Art. 47 Certificato di formazione, attestato di frequenza
Art. 48 Inizio dell'attività professionale senza stage

II. Perfezionamento per giornalisti/giornaliste e il personale tecnico di redazione

Art. 49 Percentuale per la formazione permanente

III. Attuazione

Art. 50 Commissione per la formazione e il perfezionamento

Parte 7: APPLICAZIONE

I. Parti contraenti e istanze

Art. 51 Obblighi delle parti contraenti (associazione/ federazione e sindacato)
Art. 52 Istanze d'esecuzione
Art. 53 Diritto sussidiario

II. Commissione paritetica

Art. 54 Competenza e composizione
Art. 55 Procedura

III. Tribunale arbitrale

Art. 56 Competenza e composizione
Art. 57 Avvio della procedura
Art. 58 Decisione

IV. Organo d'arbitrato

Art. 59 Competenza e composizione
Art. 60 Procedura

Parte 8: ENTRATA IN VIGORE, DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Art. 61 Entrata in vigore, durata, rescissione
Art. 62 Prima trattative su salari e onorari minimi
Art. 63 Clausola di consistenza

Annesso I: Regolamento concernente i salari minimi e gli onorari minimi

**Annesso II: Disposizioni particolari concernenti il personale tecnico di redazione
(Estratto dal CCL 1999 tra Viscom, *comedia* e Syna)**

Annesso III: Accordo sulla formazione

**Contratto collettivo di lavoro per giornaliste e giornalisti
e personale tecnico di redazione (CCL 2000)**

Parte 1: DISPOSIZIONI GENERALI

I. Principi

Art. 1 Scopo del contratto, obiettivi comuni

- 1) Il presente Contratto collettivo di lavoro regola i rapporti giuridico-professionali e pubblicistici tra l'impresa dei media e le giornaliste/i giornalisti che lavorano per essa nonché il personale tecnico di redazione e disciplina i rapporti tra le parti contraenti.
- 2) Le parti contraenti si opporranno congiuntamente a qualunque manifestazione che possa pregiudicare o mettere in discussione la libertà e l'esistenza della stampa. Riconoscono il valore economico, imprenditoriale e sociale del Contratto collettivo di lavoro e perseguono l'ulteriore sviluppo dei rapporti contrattuali tra le parti.

II. Concetti

Art. 2 Contratto collettivo di lavoro, parti contraenti

- 1) Con "Contratto collettivo di lavoro" s'intende il presente contratto compresi gli allegati.
- 2) Con "parti contraenti" s'intendono le organizzazioni firmatarie del presente contratto.

Art. 3 Impresa del settore dei media, redazione, collaboratrici/collaboratori di redazione

- 1) Con "impresa del settore dei media (impresa dei media)" s'intende il datore di lavoro delle collaboratrici/dei collaboratori di redazione che indipendentemente dalla denominazione concreta (per es. "editore") e della forma giuridica pubblica, edita o diffonde altrimenti periodicamente prodotti del settore dei media assumendosene la responsabilità economica e pubblicistica complessiva.
- 2) Con "redazione" s'intende, indipendentemente dalla denominazione concreta quella cerchia di persone o quel settore organizzativo dell'impresa dei media competente per la parte redazionale di un mezzo d'informazione.
- 3) Le giornaliste/i giornalisti (cpv. 4) che lavorano per una redazione e i membri del personale tecnico di redazione (cpv. 5) vengono definiti in seguito "collaboratrici/collaboratori di redazione".
- 4) Con "giornalista" s'intende, indipendentemente dalla denominazione concreta e del rapporto giuridico con l'impresa dei media, colei/colui che, come attività lavorativa principale, produce o redige contributi per la parte redazionale dei prodotti del settore dei media e che è subordinata/o alla direzione della redazione. Le disposizioni dei diversi registri professionali non sono determinanti per l'interpretazione dei concetti.
- 5) Con "personale tecnico di redazione" s'intende, indipendentemente dalla denominazione concreta e del rapporto giuridico con l'impresa dei media, chi, come attività lavorativa principale, si occupa della preparazione e della produzione tecnica o creativa oppure della revisione linguistica dei prodotti del settore dei media e che è subordinato alla direzione della redazione.
- 6) Le/i "giornaliste/giornalisti libere/i", "fotografe/fotografi stampa libere/i", "layouter libere/i", "web-designer libere/i", "correttrici e correttori libere/i" e altre collaboratrici/altri collaboratori attive/i in qualità di libere/i per redazioni vengono designati nel presente CCL "collaboratrici/collaboratori di redazione libere/i". Fanno eccezione le/gli indipendenti di cui all'art. 5 cpv. 2.

Art. 4 Collaboratrici/collaboratori di redazione dipendenti e libere/i (distinzione)

- 1) È “collaboratrice/collaboratore di redazione dipendente” colei/colui che, indipendentemente dalla denominazione concreta della professione o della funzione
 - fa parte stabilmente dell'organizzazione della redazione,
 - è attiva/o a tempo pieno o parziale (con durata fissa del tempo di lavoro) per la redazione di un'impresa nel settore dei media e
 - il cui luogo di lavoro è di regola la sede della redazione.
- 2) È “collaboratrice/collaboratore di redazione libera/o” colei/colui che, indipendentemente dalla denominazione concreta della professione o della funzione
 - non fa parte stabilmente dell'organizzazione della redazione,
 - è attiva/o occasionalmente o regolarmente a tempo variabile e in stretto accordo con la redazione per un'impresa nel settore dei media e
 - il cui luogo di lavoro non è di regola la sede della redazione.
- 3) Le norme valide sia per le collaboratrici/i collaboratori di redazione a impiego fisso sia per le/i free-lance vengono espone in questo CCL su una colonna a tutta pagina. In caso di divergenza le disposizioni sono espone su due colonne, a sinistra quelle valide per le collaboratrici/i collaboratori a impiego fisso e a destra per le/i free-lance.

Art. 5 Attività dipendente e indipendente (distinzione)

- 1) La collaborazione di una collaboratrice/un collaboratore di redazione free-lance costituisce di regola un'attività dipendente.
- 2) Un'attività indipendente per una redazione sussiste solo se la persona interessata presenta per l'attività lavorativa concreta una decisione della cassa di compensazione e se tale decisione corrisponde alla effettiva fattispecie.

Art. 6 Collaborazione regolare di collaboratrici/collaboratori di redazione free-lance

- 1) Le collaboratrici/i collaboratori di redazione free-lance giusta l'art. 4 cpv. 2 regolarmente attivi per un'impresa nel settore dei media vengono designati nel presente CCL collaboratrici/collaboratori di redazione free-lance regolari.
- 2) Una collaborazione free-lance regolare è data segnatamente allorquando
 - a) un'impresa nel settore dei media concorda a voce o per iscritto una collaborazione continua per un periodo prolungato o a tempo indeterminato con collaboratrici/collaboratori di redazione free-lance o
 - b) una collaboratrice/un collaboratore di redazione free-lance raggiunge con la sua collaborazione continua con un'impresa nel settore dei media una retribuzione annua corrispondente alla metà del salario coordinato giusta la LPP (senza effetto retroattivo).
- 3) Le disposizioni applicabili unicamente a collaboratrici/collaboratori free-lance regolari vengono contrassegnate in questo CCL con *caratteri corsivi*.

Art. 7 Stagiaire, volontaria / volontario

- 1) Con “stagiaire” s'intende colei/colui che compie una formazione giornalistica di base nell'esercizio della professione (“formazione sul lavoro” giusta l'art. 44).
- 2) Con “volontaria / volontario” s'intende colei/colui che svolge un volontariato giusta l'art. 45.

III. Campo d'applicazione

Art. 8 Campo d'applicazione personale e materiale

- 1) Sono soggetti al CCL come imprese del settore dei media i membri di STAMPA SVIZZERA con le rispettive pubblicazioni (giornali e periodici), comprese le edizioni elettroniche. Sono esclusi i membri di "Presse romande". Sono altresì esclusi dal CCL i membri di STAMPA SVIZZERA per quanto riguarda le riviste specialistiche da loro pubblicate. La Federazione della STAMPA SVIZZERA sottopone, annualmente o su richiesta, a FSG/*comedia* un elenco delle riviste specializzate.
- 2) Sono soggetti al CCL in qualità di collaboratrici/collaboratori di redazione i membri della Federazione svizzera dei giornalisti (FSG) e di *comedia*.
- 3) Non è soggetto alle disposizioni normative del CCL il personale tecnico di redazione (art. 3 cpv. 4) nel caso in cui un'impresa dimostri di averlo assoggettato al Contratto collettivo di lavoro 1999 stipulato tra VISCOM, *comedia* e Syna.
- 4) Non sono subordinati a questo CCL le collaboratrici/i collaboratori di redazione free-lance per quanto concerne un'attività indipendente ai sensi dell'art. 5 cpv. 2.
- 5) Chi non è assoggettato al CCL ai sensi dei cpv. 1 o 2 del CCL, può aderirvi con l'approvazione della parti contraenti a norma dell'art. 356b CO.

Art. 9 Campo d'applicazione territoriale, corrispondenti dall'estero

- 1) Questo CCL è valido in Svizzera e nel Principato del Liechtenstein.
- 2) Il CCL è pure valido per corrispondenti all'estero che collaborano con media svizzeri o del Liechtenstein. Sono fatte salve le disposizioni legali dei rispettivi Paesi, nella misura in cui esse sono più vantaggiose per le/i corrispondenti.
- 3) Per la corrispondenza dall'estero vanno considerati specialmente gli art. 16 cpv. 2 e art. 35.

Art. 10 Inalienabilità, clausola della disposizione più favorevole

Le disposizioni del presente CCL sono inalienabili e valgono nel singolo caso quale contenuto del contratto di lavoro individuale salvo accordi più favorevoli per la collaboratrice/il collaboratore di redazione.

IV. Principi generali, principio della parità di trattamento

Art. 11 Principi generali

- 1) I principi giuridici generali sono applicabili anche senza esplicita menzione nel presente CCL. Ciò riguarda in particolare l'obbligo di diligenza e di fedeltà, nonché l'obbligo di previdenza.
- 2) L'impresa dei media contribuisce, con l'adozione di appropriati provvedimenti preventivi, alla protezione da danni alla salute e infortuni sul lavoro delle collaboratrici/dei collaboratori di redazione, segnatamente in relazione al lavoro allo schermo.
- 3) Le collaboratrici/i collaboratori di redazione non possono essere svantaggiate/i a motivo della loro attività in un'associazione professionale, in un sindacato o dell'appartenenza a un partito o un'organizzazione politici fintanto che queste loro attività o appartenenza non contraddicono le linee guida e l'orientamento editoriale dell'impresa dei media. Per le collaboratrici/i collaboratori di redazione a impiego fisso fa inoltre stato, per quanto concerne l'esercizio di una carica pubblica, quanto disposto all'art. 27 cpv. 4.

Art. 12 Principio della parità di trattamento

- 1) L'impresa dei media assicura a tutte le collaboratrici e a tutti i collaboratori di redazione comparabili pari trattamento indipendentemente dal grado di occupazione. Ciò vale specialmente

in riferimento al salario / onorario nonché alla formazione e al perfezionamento.

- 2) L'impresa dei media promuove con mezzi adatti la parità di donna e uomo.

Parte 2: CONDIZIONI DI LAVORO

I. Contratto d'impiego

Art. 13 Forma e contenuto

1) Il contratto d'impiego esige la forma scritta (norma di probatorietà) e rinvia al CCL in vigore. Contiene almeno le seguenti indicazioni:

- a) funzione, compiti;
- b) inizio dell'impiego, tempo di prova, termini di disdetta;
- c) anni di lavoro nella professione riconosciuti;
- d) salario iniziale;
- e) prestazioni sociali;
- g) disciplinamento della durata del lavoro e delle vacanze;
- h) luogo di lavoro.

2) Al momento della stipulazione del contratto, vanno consegnati:

- a) il CCL in vigore;
- b) le linee guida e l'orientamento editoriale;
- c) lo statuto redazionale.

Art. 14 Attività professionale per terzi

1) Le attività giornalistiche accessorie di giornalisti/giornaliste impiegati a tempo pieno necessitano del consenso dell'impresa dei media. Questa non può negare il consenso senza validi motivi.

I. Contratto di collaborazione

Art. 13 Forma e contenuto

1) La collaborazione tra collaboratrici/collaboratori di redazione free-lance e l'impresa dei media è basata su un contratto di collaborazione. Questo contratto è stipulato mediante accordo scritto o verbale o comportamento concludente.

Un comportamento concludente sussiste segnatamente nel caso in cui un'impresa dei media (una redazione) non rifiuta entro un termine di 10 giorni contributi/lavori accettati esplicitamente solo in esame.

2) Nel contratto di collaborazione vengono stabiliti i seguenti obblighi

- a) le collaboratrici/i collaboratori di redazione free-lance si impegnano a fornire una determinata prestazione di lavoro (contributo) e di consegnarla entro il termine convenuto,
- b) l'impresa dei media (redazione) si impegna a retribuire il contributo nel rispetto del presente CCL e, se non ostanto gravi motivi, di utilizzarlo, risp. pubblicarlo.

3) *Il contratto di collaborazione tra collaboratrici/collaboratori di redazione free-lance regolari e l'impresa dei media (redazione) esige la forma scritta (norma di probatorietà) e rinvia al CCL in vigore. Contiene almeno le seguenti indicazioni:*

- a) *funzione, compiti;*
- b) *inizio dell'impiego, termini di disdetta o termine della collaborazione;*
- c) *retribuzione (onorario), portata della prestazione (impegno di tempo, numero di contributi ecc.);*
- d) *prestazioni sociali;*
- e) *regolamentazione delle spese;*
- h) *disciplinamento delle vacanze.*

4) *Al momento della stipulazione del contratto, vanno consegnati alle collaboratrici/ai collaboratori free-lance regolari:*

- a) *il CCL in vigore;*
- b) *le linee guida e l'orientamento editoriale dell'impresa dei media;*
- c) *lo statuto redazionale*

Art. 14 Attività professionale per terzi

1) Le collaboratrici/i collaboratori di redazione free-lance sono liberi di svolgere altre attività.

2) *Limitazioni nei confronti di collaboratrici/collaboratori*

2) Alle collaboratrici e ai collaboratori di redazione a tempo parziale è consentita un'attività per terzi al di fuori dell'orario di lavoro dedicato all'impresa dei media. In caso di attività giornalistica, le collaboratrici/i collaboratori di redazione sono tenuti a indicare, su richiesta dell'impresa dei media, le testate interessate. Limitazioni sono possibili solo in relazione alla collaborazione con media d'informazione in diretta concorrenza e vanno convenute nel contratto d'impiego (obbligo formale).

II. Risoluzione del contratto d'impiego

Art. 15 Periodo di prova

- 1) Se non è stata convenuta una durata inferiore, il periodo di prova dura tre mesi.
- 2) Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto per iscritto con preavviso di sette giorni.

Art. 16 Disdetta

- 1) Alla scadenza del periodo di prova il contratto d'impiego può essere disdetto per la fine di ogni mese tenendo conto dei seguenti termini di preavviso:
 - a) dal 1° al 9° anno di servizio completo almeno 3 mesi;
 - b) dal 10° al 19° anno di servizio completo almeno 4 mesi;
 - c) dal 20° al 24° anno di servizio completo almeno 5 mesi;
 - d) dal 25° anno di servizio almeno 6 mesi.
- 2) Al più tardi dopo due anni di attività per la stessa impresa dei media il termine di disdetta per le/i corrispondenti all'estero è di almeno 6 mesi.
- 3) La disdetta deve avvenire in forma scritta e deve, su richiesta, essere motivata per scritto.

Art. 17 Licenziamento a causa di motivi economici

- 1) In caso di riduzione dei posti di lavoro, ad esempio in seguito a misure di collaborazione, fusioni o cessazione dell'attività di un mezzo d'informazione, l'impresa dei media è tenuta a negoziare un piano sociale con le organizzazioni (federazioni, sindacato) interessate.
- 2) L'impresa dei media mette a disposizione per il finanziamento del piano sociale per ogni collaboratrice/collaboratore di redazione interessata/o i seguenti mezzi:
 - a) dal 1° al 6° anno di servizio: 2 salari mensili; dal 7° anno di servizio: 3 salari mensili;
 - b) dal 45° anno d'età: 1 salario mensile supplementare.
- 3) La somma complessiva messa a disposizione

di redazione free-lance regolari sono possibili solo in relazione alla collaborazione con media d'informazione in diretta concorrenza e vanno convenute nel contratto di collaborazione (obbligo formale).

II. Risoluzione del contratto di collaborazione

Art. 15 Periodo di prova

- 1) Può essere convenuto un periodo di prova fino a tre mesi.
- 2) Durante il periodo di prova il rapporto di collaborazione può essere disdetto per iscritto con preavviso di sette giorni.

Art. 16 Disdetta

- 1) Il contratto di collaborazione può essere disdetto per la fine di ogni mese tenendo conto dei seguenti termini di preavviso:
 - a) dal 1° al 9° anno di servizio completo almeno 3 mesi;
 - b) dal 10° al 19° anno di servizio completo almeno 4 mesi;
 - c) dal 20° al 24° anno di servizio completo almeno 5 mesi;
 - d) dal 25° anno di servizio almeno 6 mesi.
- 2) Al più tardi dopo due anni di attività per la stessa impresa dei media il termine di disdetta per le/i corrispondenti all'estero è di almeno 6 mesi.
- 3) La disdetta deve avvenire in forma scritta e deve, su richiesta, essere motivata per scritto.

Art. 17 Licenziamento a causa di motivi economici

- 1) In caso di disdetta per motivi economici le collaboratrici/i collaboratori free-lance regolari hanno gli stessi diritti delle collaboratrici/dei collaboratori di redazione a impiego fisso. Tali diritti sono descritti nei seguenti capoversi.
- 2) In caso di riduzione dei posti di lavoro, ad esempio in seguito a misure di collaborazione, fusioni o cessazione dell'attività di un mezzo d'informazione, l'impresa dei media è tenuta a negoziare un piano sociale con le organizzazioni (federazioni, sindacato) interessate.
- 3) L'impresa dei media mette a disposizione per il finanziamento del piano sociale per ogni

dall'impresa dei media in virtù del cpv. 2 viene ripartita dalle parti contraenti del piano sociale tra gli interessati in funzione dell'età, degli anni di servizio, della occupazione successiva, dei casi di rigore ecc.

collaboratrice/collaboratore di redazione interessata/o i seguenti mezzi:

- a) dal 1° al 6° anno di servizio: 2 retribuzioni mensili;
dal 7° anno di servizio: 3 retribuzioni mensili;
- b) dal 45° anno d'età: 1 retribuzione mensile supplementare.

4) La somma complessiva messa a disposizione dall'impresa dei media in virtù del cpv. 3 viene ripartita dalle parti contraenti del piano sociale tra gli interessati in funzione dell'età, degli anni di servizio, della occupazione successiva, dei casi di rigore ecc.

III. Salari, spese

Art. 18 Salario

1) Le collaboratrici/i collaboratori a impiego fisso ricevono di regola un salario mensile fisso.

2a) Per giornaliste/giornalisti il salario corrisponde almeno ai salari minimi previsti dal Regolamento al presente CCL (Annesso 1) differenziato secondo gruppi regionali. Per l'attribuzione ai gruppi regionali è determinante la sede della redazione principale.

b) Per il personale tecnico di redazione il salario corrisponde almeno ai salari minimi compresi i supplementi per lavoro a turni, notturno o domenicale e le ore straordinarie giusta il Contratto collettivo di lavoro del 1999 tra Viscom, *comedia* e Syna (Annessi I e II). È possibile il pagamento forfettario delle indennità in base al predetto CCL a condizione che nel singolo caso siano rispettati i supplementi minimi.

3) Il salario va fissato, risp. aumentato in base alla formazione, all'età, all'esperienza professionale nonché alla posizione della collaboratrice/del collaboratore nella redazione, la sua responsabilità e le sue prestazioni.

4) Al fine di superare una situazione economica eccezionale e per assicurare i posti di lavoro l'impresa dei media può ridurre i salari minimi al livello di quelli del prossimo gruppo regionale con salario più basso giusta il Regolamento se tali deroghe sono state negoziate con la redazione o una rappresentanza eletta dalla redazione per la durata ogni volta di un anno. Dopo la prima informazione della redazione o della sua rappresentanza alle collaboratrici/ai collaboratori di redazione è concesso un termine di almeno 10 giorni fino all'inizio dei negoziati. L'impresa nel settore dei media e la redazione, risp. la sua rappresentanza hanno il diritto di chiamare a partecipare ai negoziati le loro organizzazioni (associazione/federazione/sindacato). Le parti informano le rispettive organizzazioni sull'esito delle trattative. Se le parti non raggiungono alcun accordo, valgono i salari minimi a norma del Regolamento. In Ticino questa clausola non viene applicata.

III. Onorario (retribuzione), spese

Art. 18 Onorario

1) Le collaboratrici/i collaboratori di redazione free-lance non possono essere svantaggiati a livello di retribuzione rispetto alle collaboratrici/ai collaboratori a impiego fisso.

2) L'onorario per le collaboratrici/i collaboratori di redazione free-lance corrisponde almeno agli onorari minimi previsti dal Regolamento. Se viene convenuta una retribuzione mensile fissa o una garanzia minima, l'onere lavorativo medio necessario vi dev'essere retribuito in base alle tariffe minime.

3) Nella determinazione dell'onorario occorre tenere in adeguata considerazione segnatamente i fattori seguenti:

- a) dispendio di tempo necessario;
- b) difficoltà del compito;
- c) qualità del lavoro;
- d) esclusività o uso multiplo;
- e) orario normale di lavoro dell'impresa;
- f) durata della collaborazione;
- g) infrastruttura necessaria.

4) Le collaboratrici/i collaboratori di redazione free-lance possono essere retribuiti come segue:

- a) remunerazione mensile fissa;
- b) garanzia minima;
- c) retribuzione forfettaria a giornata, mezza giornata o oraria;
- d) tariffa per foto;
- e) altre forme di retribuzione, purché vengano rispettati gli onorari minimi giusta il Regolamento.

5) Se l'onorario non è corrisposto mensilmente, esso va pagato al più tardi entro 30 giorni dalla fornitura della prestazione pattuita. I contributi forniti secondo gli accordi che non vengono pubblicati dall'impresa (redazione), vanno retribuiti come convenuto.

6) Laddove le collaboratrici/i collaboratori di redazione free-lance constatano nel corso della loro attività che il dispiego di tempo convenuto viene superato, occorre informarne tosto l'impresa dei media (redazione). In tal

caso le parti rinegoziano l'onorario. Se non viene raggiunto alcun accordo, le imprese del settore dei media (le redazioni) devono corrispondere l'onorario pattuito all'origine e le collaboratrici/i collaboratori di redazione free-lance la prestazione di lavoro erogabile nel quadro del dispiego di tempo inizialmente convenuto.

Art.19 Giustificativo / abbonamento omaggio

Le collaboratrici / i collaboratori di redazione a impiego fisso hanno diritto a un abbonamento omaggio alla pubblicazione per cui lavorano (vale da giustificativo).

Art. 20 Tredicesima

1) Le collaboratrici/i collaboratori di redazione a impiego fisso hanno diritto alla tredicesima, pagabile al più tardi con l'ultimo stipendio mensile dell'anno civile.

2) In caso di assunzione o risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno civile la tredicesima è dovuta pro rata e va corrisposta al più tardi con l'ultimo stipendio.

Art. 21 Rimborso spese

1) Le collaboratrici/i collaboratori di redazione a impiego fisso hanno diritto all'indennizzo completo delle spese comprovate occasionate dall'esercizio dei loro obblighi professionali e su incarico o nell'interesse dell'impresa dei media (redazione). L'impresa dei media disciplina i dettagli del pagamento delle spese.

2) A compensazione delle spese può essere corrisposta una indennità forfettaria, purché essa sostituisca almeno in misura equivalente il rimborso delle spese ai sensi del cpv. 1.

Art. 19 Giustificativo / abbonamento omaggio

1) Le collaboratrici/i collaboratori di redazione free-lance hanno diritto al tempestivo recapito di un giustificativo gratuito.

2) Le collaboratrici / i collaboratori di redazione free-lance regolari hanno diritto a un abbonamento omaggio alla pubblicazione per cui lavorano (vale da giustificativo).

Art. 20 Tredicesima

1) le collaboratrici/i collaboratori di redazione free-lance hanno diritto alla tredicesima nella misura di un dodicesimo degli onorari percepiti durante gli ultimi dodici mesi pagabile al più tardi per la fine del mese successivo al periodo di conteggio.

In caso di risoluzione del rapporto di collaborazione la tredicesima è dovuta pro rata al momento della risoluzione.

2) la tredicesima è inclusa come quota dell'8,33 per cento negli onorari minimi giusta il Regolamento. La quota va indicata separatamente sul conteggio degli onorari.

Art. 21 Rimborso spese

1) Le collaboratrici/i collaboratori di redazione free-lance hanno diritto all'indennizzo completo delle spese comprovate occasionate dall'esercizio dei loro obblighi professionali e su incarico o nell'interesse dell'impresa dei media (redazione); le spese straordinarie vanno concordate precedentemente con l'impresa dei media (redazione).

2) A compensazione delle spese può essere corrisposta una indennità forfettaria, purché essa sostituisca almeno in misura equivalente il rimborso delle spese ai sensi del cpv. 1.

3) Le indennità per le spese d'infrastruttura (locazione dell'ufficio, costi del mobilio e dell'EED, ecc.) non sono considerate nell'onorario minimo e devono essere negoziate in sede separata.

Art. 22 Adeguamento dei salari minimi

1) I negoziati tra le parti contraenti sugli adeguamenti dei salari minimi hanno luogo a scadenza biennale tra il 1° ottobre e il 15 novembre con effetto al 1° gennaio.

2) Se le parti contraenti non si accordano entro il 15 novembre, la decisione finale spetta all'organo d'arbitrato (art. 59 seg.). La decisione arbitrale dev'essere pronunciata entro il 15 dicembre.

Art. 22 Adeguamento degli onorari minimi

1) I negoziati tra le parti contraenti sugli adeguamenti degli onorari minimi hanno luogo a scadenza biennale tra il 1° ottobre e il 15 novembre con effetto al 1° gennaio.

2) Se le parti contraenti non si accordano entro il 15 novembre, la decisione finale spetta all'organo d'arbitrato (art. 59 seg.). La decisione arbitrale dev'essere pronunciata entro il 15 dicembre.

IV. Durata del lavoro, vacanze**Art. 23 Durata del lavoro**

1a) Per le giornaliste e i giornalisti la durata del lavoro settimanale viene stabilita dal singolo contratto di lavoro.
b) Per il personale tecnico di redazione si applica la settimana di 40 ore nonché gli artt. da 201 a 206 del CCL 1999 tra Viscom, *comedia* e Syna (Annesso II).

2) Nel fissare la durata del lavoro e i piani di servizio l'impresa dei media deve tenere conto delle esigenze delle/dei dipendenti con obblighi familiari e assistenziali.

Art. 23 Durata del lavoro

Le retribuzioni minime per collaboratrici/collaboratori di redazione free-lance a norma del Regolamento si basano sull'orario normale di lavoro dell'impresa.

Art. 24 Lavoro notturno e domenicale, picchetto

1a) Per le giornaliste e i giornalisti fanno stato i seguenti capoversi da 2 a 6;
b) per il personale tecnico di redazione fa stato l'art. 223 del CCL 1999 tra Viscom, *comedia* e Syna (Annesso II).

2) Chi deve regolarmente fornire prestazioni lavorative notturne e/o domenicali ha diritto a titolo d'indennizzo a 6 giorni supplementari di libero.

3) Si considera prestazione regolare di lavoro notturno la prestazione di servizio a partire dalle ore 20 per almeno due volte la settimana per almeno 20 settimane l'anno, oppure almeno 40 volte l'anno. Se viene prestato servizio almeno 30 volte dopo le 20 il diritto giusta il cpv. 2 matura pro rata temporis (vale a dire 4 giorni).

4) Si considera prestazione regolare di lavoro domenicale la prestazione di servizio per almeno 15 domeniche e giorni festivi legali. Se viene prestato servizio durante almeno 10 domeniche e giorni festivi legali il diritto giusta il cpv. 2 matura pro rata temporis (vale a dire 4 giorni).

5) Anche chi fornisce prestazioni lavorative notturne e domenicali per complessivamente 40 prestazioni ha diritto a titolo d'indennizzo a 6 giorni supplementari di libero.

6) Si considera picchetto il tempo in cui le collaboratrici/i collaboratori di redazione a impiego fisso sono chiamati

Art. 24 Lavoro notturno e domenicale, picchetto

1) Chi deve regolarmente fornire prestazioni lavorative notturne e/o domenicali ha diritto a titolo d'indennizzo a scelta a 6 giorni supplementari di libero o a una corrispondente maggiore retribuzione.

2) Si considera prestazione regolare di lavoro notturno la prestazione di servizio a partire dalle ore 20 per almeno due volte la settimana per almeno 20 settimane l'anno, oppure almeno 40 volte l'anno. Se viene prestato servizio almeno 30 volte dopo le 20 il diritto giusta il cpv. 1 matura pro rata temporis (vale a dire 4 giorni).

3) Si considera prestazione regolare di lavoro domenicale la prestazione di servizio per almeno 15 domeniche e giorni festivi legali. Se viene prestato servizio durante almeno 10 domeniche e giorni festivi legali il diritto giusta il cpv. 1 matura pro rata temporis (vale a dire 4 giorni).

4) Anche chi fornisce prestazioni lavorative notturne e domenicali per complessivamente 40 prestazioni ha diritto a titolo d'indennizzo a 6 giorni supplementari di libero.

5) Si considera picchetto il tempo in cui le collaboratrici/i collaboratori di redazione free-lance sono chiamati a

a restare a disposizione per prestazioni lavorative durante il loro tempo libero. Il tempo di picchetto disposto viene calcolato come tempo di lavoro nel rapporto di 1:0,25 o indennizzato finanziariamente in misura corrispondente.

Art. 25 Tempo libero

1a) Alle giornaliste / ai giornalisti si applicano i seguenti capoversi 2 - 4;
b) per il personale tecnico di redazione fanno stato gli artt. 201 - 206 e 223 del CCL 1999 tra Viscom, *comedia* e Syna (Annesso II).

2) Il riposo quotidiano è di almeno 12 ore consecutive. Questo tempo può essere inferiore al massimo una volta la settimana.

3) Dopo al massimo 7 giorni lavorativi consecutivi va accordato un riposo non inferiore a 48 ore consecutive.

4) Nel caso in cui il lavoro domenicale debba essere svolto il mattino e il pomeriggio o se dura più di 5 ore, alle collaboratrici/ai collaboratori di redazione va accordato un riposo compensativo non inferiore a 24 ore consecutive durante un giorno lavorativo della settimana precedente o della successiva.

Art. 26 Vacanze

Le collaboratrici/i collaboratori di redazione a impiego fisso hanno diritto a vacanze annuali pagate di almeno:

- a) 5 settimane;
- b) 6 settimane dopo il compimento del 49° anno di vita.

Art. 27 Congedi / licenze

1) Le collaboratrici/i collaboratori di redazione a impiego fisso hanno diritto a congedi pagati

- a) di 3 giorni nei casi seguenti:
decesso della/del coniuge o della/del partner, genitori propri, figli propri o altri congiunti di cui occorre sistemare gli interessi;
- b) di 2 giorni nei casi seguenti:
matrimonio proprio, nascita del proprio figlio;

restare a disposizione per prestazioni lavorative durante il loro tempo libero. Il tempo di picchetto disposto viene calcolato come tempo di lavoro nel rapporto di 1:0,25 o indennizzato finanziariamente in misura corrispondente.

Art. 25 tempo libero

[Nessuna disposizione]

Art. 26 Vacanze

1) Le collaboratrici/i collaboratori di redazione free-lance hanno diritto al godimento effettivo di vacanze annuali pagate di almeno:

- a) 5 settimane;
 - b) 6 settimane dopo il compimento del 49° anno di vita.
- Per il calcolo della paga di vacanza fa stato la retribuzione mensile media dei precedenti 6 mesi.

2) Laddove il calcolo della paga di vacanza non è possibile, questa può essere compensata con una indennità del 10,64 % dell'onorario.

3) L'indennità per vacanze è inclusa negli onorari minimi giusta il Regolamento. La quota dev'essere indicata separatamente sui conteggi degli onorari.

Art. 27 Congedi / licenze

[Nessuna disposizione]

c) di 1 giorno nei casi seguenti:
matrimonio del proprio figlio, genitore, sorella o fratello;
decesso di nonni o suoceri, fratelli, sorelle, zii, cognati;
in caso di trasloco, per l'adempimento di doveri civici,
per il reclutamento e il proscioglimento dagli obblighi
militari.

2) Se una collaboratrice/un collaboratore di redazione è impedito alla prestazione lavorativa in seguito a incombenze straordinarie e cogenti d'assistenza (per esempio malattia di un figlio) va convenuta una modalità di licenza che tenga conto della situazione concreta.

3) Laddove la situazione aziendale lo consente, l'impresa dei media accorda su richiesta di una collaboratrice/un collaboratore di redazione un congedo non pagato.

4) L'esercizio di un ufficio pubblico da parte di una collaboratrice/un collaboratore di redazione a impiego fisso va concordato precedentemente con l'impresa dei media (redazione). Se l'ufficio comporta regolari assenze va convenuta una corrispondente regolamentazione.

5) Per il tempo necessario comprovato ai fini dell'esercizio di attività legate alle associazioni di categoria i dipendenti hanno diritto a licenza.

Art. 28 Lavoro a tempo parziale

1) Laddove la situazione aziendale lo consente, l'impresa dei media promuove la creazione di posti di lavoro a tempo parziale soprattutto a favore di collaboratrici/collaboratori di redazione con obblighi d'assistenza.

2) Gli occupati a tempo parziale godono dei medesimi diritti pro rata rispetto al tempo di lavoro aziendale normale nella redazione come gli occupati a tempo pieno.

3) Per quanto riguarda il perfezionamento e lo statuto professionale, gli occupati a tempo parziale che lavorano almeno a metà tempo vanno trattati come gli occupati a tempo pieno.

Parte 3: SICUREZZA SOCIALE, ASSICURAZIONI

I. Continuazione del pagamento del salario

Art. 29 Malattia e infortunio

1) In caso di malattia, le collaboratrici/i collaboratori di redazione a impiego fisso hanno diritto alla continuazione del pagamento del salario convenuto contrattualmente per la durata di 720 giorni; in caso d'infortunio, per la durata dell'incapacità lavorativa

Art. 28 Lavoro a tempo parziale

[Nessuna disposizione]

I. Continuazione della retribuzione (onorario)

Art. 29 Malattia e infortunio

1) *In caso di malattia, le collaboratrici/i collaboratori di redazione free-lance regolari hanno diritto alla continuazione del pagamento dell'onorario convenuto contrattualmente per la durata di 720 giorni; in caso d'infortunio, per la durata dell'incapacità lavorativa*

riconosciuta dalla SUVA/assicurazione contro gli infortuni.

2) L'impresa dei media stipula una polizza assicurativa che garantisca per ogni evento di malattia la continuazione del pagamento del salario giusta il cpv. 1 a partire dal 91° giorno per 630 giorni per ogni ulteriore giorno di malattia computabile.

3) L'impresa dei media partecipa al pagamento del premio necessario nella misura di almeno la metà dell'importo complessivo.

4) Nel corso della continuazione del pagamento completo del salario, tutte le eventuali prestazioni assicurative vanno a favore del datore di lavoro.

Art. 30 Decesso

L'impresa dei media versa al coniuge, al partner o ai figli senza attività lucrativa superstiti della collaboratrice/del collaboratore deceduta/o lo stipendio di un mese nel primo anno di servizio e di tre mesi in seguito.

Art. 31 Maternità

1) Le collaboratrici di redazione a impiego fisso che riprendono la loro attività professionale dopo il parto, hanno diritto a 16 settimane di congedo maternità pagato, di cui almeno 10 settimane devono essere dopo il parto.

2) Le collaboratrici di redazione a impiego fisso che non intendono riprendere la loro attività professionale dopo il parto, ricevono il salario per tre mesi successivi al parto (senza contare il mese della nascita), se rinunciano al posto di lavoro al momento del parto o al più tardi entro la fine dei tre mesi successivi rispettando i termini regolamentari di disdetta.

Se la collaboratrice di redazione è stata assunta meno di 200 giorni prima del parto, riceve il salario solo per un mese dal parto, senza contare il mese della nascita.

3) A richiesta alla collaboratrice di redazione a impiego fisso dev'essere concesso in seguito al congedo di maternità previsto al cpv. 1, un congedo non pagato di 3 mesi, fermo restando l'obbligo immutato delle due parti di versare i relativi premi della previdenza professionale.

Art. 32 Servizio militare, complementare o di protezione civile

1) Nei servizi nazionali svizzeri obbligatori come il servizio militare, lavorativo, complementare o di

riconosciuta dalla SUVA/assicurazione contro gli infortuni.

2) L'impresa dei media stipula una polizza assicurativa che garantisca per ogni evento di malattia la continuazione del pagamento dell'onorario giusta il cpv. 1 a partire dal 91° giorno per 630 giorni per ogni ulteriore giorno di malattia computabile.

3) L'impresa dei media partecipa al pagamento del premio necessario nella misura di almeno la metà dell'importo complessivo.

4) Nel corso della continuazione del pagamento completo dell'onorario, tutte le eventuali prestazioni assicurative vanno a favore del datore di lavoro.

Art. 30 Decesso

L'impresa dei media versa al coniuge, al partner o ai figli senza attività lucrativa superstiti della collaboratrice/del collaboratore free-lance regolare deceduta/o lo stipendio di un mese nel primo anno di servizio e di tre mesi in seguito.

Art. 31 Maternità

1) Le collaboratrici di redazione free-lance regolari che riprendono la loro attività professionale dopo il parto, hanno diritto a 16 settimane di congedo maternità pagato, di cui almeno 10 settimane devono essere dopo il parto.

2) Le collaboratrici di redazione free-lance regolari che non intendono riprendere la loro attività professionale dopo il parto, ricevono l'onorario per tre mesi successivi al parto (senza contare il mese della nascita), se rinunciano al posto di lavoro al momento del parto o al più tardi entro la fine dei tre mesi successivi rispettando i termini regolamentari di disdetta.

Se la collaboratrice di redazione free-lance regolare è stata assunta meno di 200 giorni prima del parto, riceve l'onorario solo per un mese dal parto, senza contare il mese della nascita.

3) A richiesta alla collaboratrice di redazione free-lance regolare dev'essere concesso in seguito al congedo di maternità previsto al cpv. 1, un congedo non pagato di 3 mesi, fermo restando l'obbligo immutato delle due parti di versare i relativi premi della previdenza professionale.

Art. 32 Servizio militare, complementare o di protezione civile

1) Nei servizi nazionali svizzeri obbligatori come il servizio militare, lavorativo, complementare o di

protezione civile nonché il servizio militare femminile sussiste il diritto alla continuazione del pagamento del salario per l'intera durata del servizio. Le prestazioni giuste il regime d'indennità per perdita di guadagno vanno a favore dell'impresa dei media.

2) Sono equiparati al servizio militare svizzero obbligatorio i necessari corsi di addestramento e di istruzione fino al grado di capitano. Per servizi di grado superiore va cercata un'intesa tra l'impresa dei media e gli occupati interessati.

II. Assicurazioni sociali

Art. 33 Infortunio

1) Le collaboratrici/i collaboratori di redazione a impiego fisso vanno assicurati dall'impresa dei media contro gli infortuni professionali e non professionali ai sensi della Legge federale del 20 marzo 1981 sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF).

2) La ripartizione dei premi dell'assicurazione contro gli infortuni non professionali è disciplinata dal contratto di lavoro.

Art. 34 Previdenza professionale

1) L'impresa dei media assicura le collaboratrici/i collaboratori di redazione a impiego fisso contro le conseguenze economiche della vecchiaia, dell'invalidità e della morte almeno nella misura prevista dalla legge federale del 25 giugno 1982 sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP).

2) Per il pagamento dei contributi fanno stato i regolamenti della rispettiva istituzione di previdenza.

Art. 35 Assicurazione di rischi speciali

Le collaboratrici/i collaboratori di redazione a impiego fisso, che nell'interesse dell'impresa dei media (redazione) compiono una missione pericolosa in Svizzera o all'estero o assumono altrimenti un rischio maggiore vanno sufficientemente assicurati dall'impresa. La rinuncia a una tale missione o all'assunzione di un siffatto rischio non deve comportare alcuno svantaggio alle collaboratrici/ai collaboratori interessati.

protezione civile nonché il servizio militare femminile sussiste il diritto alla continuazione del pagamento dell'onorario per l'intera durata del servizio. Le prestazioni giuste il regime d'indennità per perdita di guadagno vanno a favore dell'impresa dei media.

2) Sono equiparati al servizio militare svizzero obbligatorio i necessari corsi di addestramento e di istruzione fino al grado di capitano. Per servizi di grado superiore va cercata un'intesa tra l'impresa dei media e gli occupati interessati.

II. Assicurazioni sociali

Art. 33 Infortunio

1) Le collaboratrici/i collaboratori di redazione free-lance vanno assicurati dall'impresa dei media contro gli infortuni professionali e non professionali ai sensi della Legge federale del 20 marzo 1981 sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF).

2) La ripartizione dei premi dell'assicurazione contro gli infortuni non professionali è disciplinata dal contratto di collaborazione.

Art. 34 Previdenza professionale

1) L'impresa dei media assicura le collaboratrici/i collaboratori di redazione free-lance contro le conseguenze economiche della vecchiaia, dell'invalidità e della morte presso gli istituti previdenziali della FSG e di *comedia* o presso altri istituti giusta la LPP. All'inizio dell'attività, l'impresa avverte la collaboratrice/il collaboratore free-lance dell'obbligo d'assicurazione.

2) Per il pagamento dei contributi fanno stato i regolamenti della rispettiva istituzione di previdenza. I premi vanno assunti per metà dall'impresa dei media e dalla collaboratrice/dal collaboratore di redazione.

3) Il conteggio con l'istituzione di previdenza avviene a scadenza trimestrale; i contributi vanno versati entro 30 giorni dal conteggio.

Art. 35 Assicurazione di rischi speciali

Le collaboratrici/i collaboratori di redazione free-lance, che nell'interesse dell'impresa dei media (redazione) compiono una missione pericolosa in Svizzera o all'estero o assumono altrimenti un rischio maggiore vanno sufficientemente assicurati dall'impresa. La rinuncia a una tale missione o all'assunzione di un siffatto rischio non deve comportare alcuno svantaggio alle collaboratrici/ai collaboratori interessati.

Parte 4: DIRITTI D'AUTORE

Art. 36 Cessione dei diritti d'uso, limiti

- 1) Con il contratto d'assunzione l'impresa dei media acquisisce il diritto di utilizzare le opere delle collaboratrici/dei collaboratori di redazione a impiego pieno realizzate nell'adempimento del contratto di lavoro.
- 2) Il diritto giusta il cpv. 1 si limita al prodotto del settore dei media per il quale le collaboratrici/i collaboratori di redazione sono attivi a norma del contratto individuale di lavoro.
- 3) Ulteriori utilizzazioni vanno convenute per iscritto e considerate nel salario o indennizzate adeguatamente.
- 4) A ogni utilizzazione vanno rispettati i diritti personali dell'autrice/dell'autore, tra cui il diritto alla menzione del nome. Modifiche o tagli che superano una semplice rielaborazione redazionale dell'opera necessitano l'accordo dell'autrice/dell'autore. Questi possono rifiutare un'utilizzazione se possono comprovare un pregiudizio ai loro interessi deontologici.

Art. 36 Cessione dei diritti d'uso, limiti

- 1) Con il contratto di collaborazione l'impresa dei media acquisisce il diritto di utilizzare una sola volta le opere delle collaboratrici/dei collaboratori di redazione free-lance realizzate nel quadro della collaborazione.
- 2) Il diritto giusta il cpv. 1 si limita al prodotto del settore dei media per il quale le collaboratrici/i collaboratori di redazione free-lance sono attivi a norma del contratto di collaborazione.
- 3) Il diritto di prima pubblicazione o il diritto d'uso esclusivo devono essere esplicitamente convenuti. I contributi non pubblicati entro il termine convenuto sono a libera disposizione della collaboratrice/del collaboratore free-lance, fatta salva l'esclusività convenuta.
- 4) Ulteriori utilizzazioni vanno convenute per iscritto e indennizzate adeguatamente .
- 5) A ogni utilizzazione vanno rispettati i diritti personali dell'autrice/dell'autore, tra cui il diritto alla menzione del nome. Modifiche o tagli che superano una semplice rielaborazione redazionale dell'opera necessitano l'accordo dell'autrice/dell'autore. Questi possono rifiutare un'utilizzazione se possono comprovare un pregiudizio ai loro interessi deontologici.
- 6) I dischetti e gli altri allegati ai contributi forniti vanno ritornati immediatamente dopo l'uso alle collaboratrici/ai collaboratori di redazione free-lance da parte dell'impresa dei media.

Parte 5: RAPPORTI TRA IMPRESA DEL SETTORE DEI MEDIA E REDAZIONE, PARTECIPAZIONE

Art. 37 Linee guida/orientamento dell'impresa del settore dei media

- 1) Nelle linee guida e/o nell'orientamento l'impresa dei media definisce:
 - a) l'organizzazione dell'impresa;
 - b) gli scopi editoriali e le competenze;
 - c) la posizione pubblicistica di fondo del mezzo d'informazione;
 - d) i dati essenziali sul mezzo d'informazione, quali la modalità di pubblicazione e la principale area di diffusione.
- 2) Le linee guida/l'orientamento sono parte integrante del contratto d'impiego, risp. di collaborazione.

Art. 38 Libertà d'espressione

- 1) Nel quadro delle linee guida e dell'organizzazione del lavoro della redazione le collaboratrici/i collaboratori di redazione possono esercitare liberamente la loro professione. Non possono essere costretti a fornire contributi giornalisti che contraddicono le linee guida (art. 37) o le proprie convinzioni. Un rifiuto in tal senso non deve comportare svantaggi all'interessata/o.

- 2) Prima della pubblicazione di un contributo (anche una lettera al giornale) che interessa la propria persona o attività professionale, la collaboratrice/il collaboratore di redazione interessata/o dev'essere sentita/o; i diritti personali vanno tutelati.

Art. 39 Diligenza professionale, responsabilità

- 1) Le collaboratrici/i collaboratori di redazione rispettano gli obblighi di diligenza professionale con particolare riguardo ai principi della fedeltà ai fatti e della correttezza (tra cui l'ascolto delle parti interessate e la rinuncia alla diffamazione personale) nonché della tutela della persona (diritto alla propria parola e immagine, diritto al rispetto della sfera privata).
- 2) Se una collaboratrice/un collaboratore di redazione viene citato in giudizio in ragione della sua attività professionale o di una sua pubblicazione, nel rapporto interno l'impresa dei media deve assumere
 - le conseguenze di diritto civile inclusi i costi processuali e legali,
 - i costi di difesa e processuali in caso di conseguenze di ordine penale.
- 3) Gli obblighi dell'editore di cui al cpv. 2 decadono se gli obblighi di diligenza professionale di cui al cpv. 1 sono stati gravemente violati e se le collaboratrici/i collaboratori di redazione interessati hanno superato con negligenza grave le competenze redazionali.
- 4) Se una collaboratrice/un collaboratore di redazione viene offeso nella sua personalità in seguito all'esercizio della professione, l'impresa dei media ne sostiene l'esercizio dei diritti civili e penali in analogia al cpv. 2. In questo caso è necessario il consenso esplicito dell'impresa dei media.
- 5) Le collaboratrici/i collaboratori di redazione non accettano favori e non fanno promesse che possono portare pregiudizio alla loro indipendenza professionale e alla loro libertà d'espressione personale. Le informazioni confidenziali raccolte nell'esercizio della professione non possono essere usate a fini personali né a vantaggio di terzi.

Art. 40 Indipendenza e statuto della redazione

- 1) Nel quadro delle linee guida/dell'orientamento la redazione decide autonomamente sul contenuto della parte informativa di un mezzo d'informazione, fatte salve le comunicazioni dell'impresa dei media di rilevanza per l'impresa stessa.
- 2) L'impresa dei media e la redazione provvedono ad assicurare una gestione separata e una chiara distinzione della parte redazionale e di quella commerciale di un mezzo d'informazione.
- 3) I diritti e i doveri della redazione e l'organizzazione interna della stessa possono essere stabiliti in forma scritta nello statuto di redazione; lo statuto di redazione è parte integrante del contratto di lavoro e di collaborazione.
- 4) Lo statuto della redazione dev'essere approvato dalla redazione. Sono esclusi gli aspetti che possono essere disciplinati a livello di linee guida/orientamento.

Art. 41 Diritti della redazione

- 1) L'impresa dei media informa almeno una volta all'anno la redazione in merito alla situazione economica dell'impresa e del relativo mezzo d'informazione nonché sulle ripercussioni sull'occupazione e l'organico.
- 2) L'impresa dei media è tenuta a informare tempestivamente e in modo esaustivo la redazione sui cambiamenti di proprietà e della situazione economica dell'impresa nonché in caso di decisioni importanti.

Art. 41 Diritti d'informazione delle collaboratrici dei collaboratori di redazione free-lance

- 1) *L'impresa dei media informa almeno una volta all'anno le collaboratrici/i collaboratori free-lance regolari in merito alla situazione economica dell'impresa e del relativo mezzo d'informazione nonché sulle ripercussioni sull'occupazione e l'organico.*
- 2) *L'impresa dei media è tenuta a informare tempestivamente e in modo esaustivo le*

3) Sono applicabili inoltre le disposizioni della legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione), segnatamente la consultazione in caso di previsti licenziamenti collettivi (CO 335 seg.) e la partecipazione in questioni della sicurezza del lavoro e della tutela della salute (LL, LAINF).

collaboratrici/i collaboratori free-lance regolari sui cambiamenti di proprietà e della situazione economica dell'impresa nonché in caso di decisioni importanti.

4) La partecipazione viene esercitata dai membri della redazione.

5) Ai membri della redazione competono collettivamente i seguenti diritti:

- a) informazione prima della modifica delle linee guida/dell'orientamento (art. 37);
- b) informazione e consultazione tempestive prima di cambiamenti importanti di contenuto o impostazione, nei casi di decisioni sulla politica del personale (soprattutto a proposito dei posti di responsabilità nella redazione), prima di cambiamenti delle condizioni di lavoro e dei regolamenti aziendali nonché prima dell'introduzione di nuove tecnologie;
- c) consultazione in merito all'impiego del percento per la formazione permanente (art. 49).

In caso di modifica dei piani di servizio vanno dapprima consultati gli interessati.

Art. 42 Comitato di redazione

1) La redazione può nominare un proprio comitato composto di almeno tre persone e stabilirne diritti e doveri.

2) L'impresa dei media informa regolarmente il comitato sugli affari correnti, soprattutto sull'attribuzione dei posti di responsabilità.

Art. 42 Comitato di redazione

[Nessuna disposizione]

Parte 6: FORMAZIONE E PERFEZIONAMENTO

I. Formazione giornalistica

Art. 43 Formazione di base: diritto, distinzione

1) Al momento dell'inizio dell'attività professionale in pianta stabile le giornaliste e i giornalisti principianti hanno diritto a una formazione sul lavoro di base nella professione del giornalismo sotto forma di stage (art. 44) o volontariato (art. 45) se l'assunzione non avviene in forma di un praticantato giusta il cpv. 2 e se non sussistono particolari condizioni che permettono un inizio dell'attività professionale senza formazione regolamentata (art. 48).

2) Con un praticantato s'intende in questo CCL un impiego formativo di al massimo tre mesi in una redazione. L'impresa dei media può definire liberamente le modalità di svolgimento del praticantato. Il tempo del praticantato viene computato col successivo stage o volontariato.

Art. 43 Formazione di base: diritto, distinzione

[Nessuna disposizione]

Art. 44 Stage

- 1) Le/i principianti nella professione compiono uno stage di almeno 18 e al massimo 24 mesi. Scopo dello stage è un avviamento professionale approfondito alle tecniche del lavoro giornalistico e alle relative forme di presentazione.
- 2) Nel quadro dello stage le/i stagiaires sono tenute/i a frequentare per almeno 90 giorni dei corsi di formazione o un addestramento equivalente. In caso di dubbio decide la Commissione per la formazione e il perfezionamento (art. 50) in merito all'equivalenza di una formazione.
- 3) Con riserva dell'art. 46, i dettagli della formazione interna ed esterna sono disciplinati nel quadro di un contratto scritto di stage. Per il resto fanno stato in relazione allo stage le disposizioni particolari dell'Accordo sulla formazione (Annesso III). I salari minimi per stagiaires sono stabiliti dal Regolamento (Annesso I).
- 4) Un volontariato (art. 45) viene computato con lo stage. Salvo nella regione Ticino, la durata complessiva dello stage viene computata con gli anni d'attività professionale.

Art. 45 Volontariato

- 1) Le/i principianti nella professione che hanno terminato una formazione (maturità, tirocinio professionale ecc.) o con una pluriennale esperienza professionale possono compiere al posto dello stage un volontariato di al massimo 12 mesi.
- 2) Con riserva dell'art. 46, cpv. 2 e 3 i dettagli della formazione interna ed esterna sono disciplinati nel quadro di un contratto scritto di volontariato. I salari minimi per volontarie/i sono stabiliti dal Regolamento annesso a questo CCL. La durata del volontariato non viene computata con gli anni d'attività professionale.

Art. 46 Assunzione dei costi, organizzazione

- 1) L'impresa dei media si assume i costi dei corsi e di salario durante il volontariato o lo stage. L'assunzione delle spese (trasferte, vitto, alloggio) da parte dell'impresa dev'essere concordata separatamente.
- 2) L'obbligo di rimborso fino al massimo il 50% dei costi di formazione è ammesso solo se:
- a) colei/colui che ha beneficiato della formazione lascia il posto entro un anno dal termine dello stage e
 - b) l'obbligo del rimborso è stato stabilito per iscritto all'inizio dello stage.
- 3) La formazione teorica nel corso dello stage o del volontariato può avvenire all'interno dell'impresa, in collaborazione tra varie imprese, presso istituzioni adeguate o nel quadro di corsi specifici di diverse istituzioni.

Art. 44 Stage

[Nessuna disposizione]

Art. 45 Volontariato

[Nessuna disposizione]

Art. 46 Assunzione dei costi, organizzazione

[Nessuna disposizione]

Art. 47 Certificato di formazione / attestato di frequenza

1) L'impresa dei media rilascia al termine dello stage o del volontariato un certificato di formazione qualificato.

2) Coloro che compiono uno stage o un volontariato devono rendere disponibili all'impresa dei media gli attestati e i certificati di formazione rilasciati dagli istituti di formazione o dagli organizzatori di corsi.

Art. 48 Inizio dell'attività professionale senza stage

1) L'inizio dell'attività professionale senza stage (art. 44) o volontariato (art. 45) è ammessa a condizione che, nel medesimo tempo:

a) sussistono particolari qualifiche professionali,
b) un siffatto inizio dell'attività professionale è concordato d'intesa tra la/il giornalista e l'impresa dei media.

2) Nel caso di un inizio dell'attività professionale senza stage il primo stipendio equivale almeno a quello del primo anno d'impiego a norma del Regolamento (Annesso I).

II. Perfezionamento per giornalisti/giornaliste e il personale tecnico di redazione**Art 49 Percentuale per la formazione permanente**

1) L'impresa dei media s'impegna a mettere a disposizione ogni anno l'1% del totale dei salari AVS delle collaboratrici/dei collaboratori di redazione occupati per il perfezionamento all'interno o all'esterno dell'azienda. Sono determinanti le retribuzioni del lavoro (lorde) corrisposte alle collaboratrici e ai collaboratori di redazione a impiego fisso o free-lance regolari.

2) La direzione di redazione elabora con la partecipazione della redazione (art. 41 cpv. 5 lett. c) concetti e programmi per il perfezionamento professionale, risp. per l'impiego dei mezzi giusta il cpv. 1. Le domande per la partecipazione a corsi di perfezionamento da parte delle collaboratrici/dei collaboratori di redazione a impiego fisso vanno inoltrate alla direzione di redazione. La redazione viene informata ogni anno sulle attività di perfezionamento.

3) Il perfezionamento viene calcolato come tempo di lavoro.

4) Non sono considerati come perfezionamento aziendale ai sensi del cpv. 1 le istruzioni, i workshop, i corsi ecc. per l'introduzione di nuovi sistemi redazionali.

5) L'associazione STAMPA SVIZZERA interviene con determinazione presso i propri membri per l'applicazione

Art. 47 Certificato di formazione /attestato di frequenza

[Nessuna disposizione]

Art. 48 Inizio dell'attività professionale senza stage

[Nessuna disposizione]

Art 49 Percentuale per la formazione permanente

1) L'impresa dei media s'impegna a mettere a disposizione ogni anno l'1% del totale dei salari AVS delle collaboratrici/dei collaboratori di redazione occupati per il perfezionamento all'interno o all'esterno dell'azienda. Sono determinanti le retribuzioni del lavoro (lorde) corrisposte alle collaboratrici e ai collaboratori di redazione a impiego fisso o free-lance regolari.

2) Le domande per la partecipazione a corsi di perfezionamento delle collaboratrici/dei collaboratori di redazione free-lance regolari vanno inoltrate alla direzione di redazione

3) L'associazione STAMPA SVIZZERA interviene con determinazione presso i propri membri per l'applicazione del percento per la formazione permanente. La FSG e comedia hanno il diritto, in caso di inadempienza da parte di un membro della STAMPA SVIZZERA, di chiederne l'intervento.

del cento per cento per la formazione permanente. La FSG e comedia hanno il diritto, in caso di inadempienza da parte di un membro della STAMPA SVIZZERA, di chiederne l'intervento.

III. Attuazione

Art. 50 Commissione per la formazione e il perfezionamento

- 1) Le parti contraenti istituiscono una commissione paritetica per la formazione e il perfezionamento.
- 2) La Commissione elabora concetti per il promovimento della formazione e del perfezionamento nei settori giornalistico e tecnico, valuta le offerte di formazione esistenti e formula le corrispondenti raccomandazioni all'attenzione delle imprese del settore dei media e delle parti contraenti.
- 3) La commissione esamina in caso di dubbio l'equivalenza delle formazioni giornalistiche giusta l'art. 44 cpv. 2.

Art. 50 Commissione per la formazione e il perfezionamento

- 1) Le parti contraenti istituiscono una commissione paritetica per la formazione e il perfezionamento.
- 2) La Commissione elabora concetti per il promovimento della formazione e del perfezionamento nei settori giornalistico e tecnico, valuta le offerte di formazione esistenti e formula le corrispondenti raccomandazioni all'attenzione delle imprese del settore dei media e delle parti contraenti.
- 3) La commissione esamina in caso di dubbio l'equivalenza delle formazioni giornalistiche giusta l'art. 44 cpv. 2.

Parte 7: APPLICAZIONE

I. Parti contraenti e istanze

Art. 51 Obblighi delle parti contraenti (associazione/ federazione e sindacato)

- 1) Le parti contraenti s'impegnano a far rispettare dai loro membri le disposizioni del presente CCL e degli accordi complementari.
- 2) Se una parte contraente protesta la violazione del CCL da parte di un membro di un'altra parte contraente, quest'ultima deve, su richiesta, accertare la fattispecie e, nell'eventualità, richiamare il proprio membro al rispetto del CCL. Sul risultato e le misure prese la parte contraente istante dev'essere informata per iscritto entro tre mesi dall'intimazione della richiesta.

Art. 52 Istanze d'esecuzione

La commissione paritetica e il tribunale arbitrale sono le istanze d'esecuzione del presente CCL. L'organo d'arbitrato è competente in caso di mancato raggiungimento di un accordo sull'adeguamento delle aliquote retributive minime.

Art. 53 Diritto sussidiario

A titolo sussidiario a questo CCL valgono le disposizioni del concordato sull'arbitrato completate con il diritto di procedura civile del Canton Berna. Vanno rispettati i principi di una procedura semplice e celere.

II. Commissione paritetica

Art. 54 Competenza e composizione

- 1) La commissione paritetica (CP) è competente per:

- a) la composizione di divergenze sul contratto di lavoro tra singole imprese del settore dei media e collaboratrici/collaboratori di redazione, nella misura in cui le due parti in causa acconsentono all'esecuzione della procedura davanti alla CP;
 - b) l'interpretazione delle disposizioni di questo CCL e dei relativi accordi complementari;
 - c) l'applicazione comune di questo CCL ai sensi dell'art. 357b CO.
- 2) La CP è composta di 4 membri. L'associazione STAMPA SVIZZERA nomina 2 membri e 2 supplenti; la FSG e *comedia* un membro e un supplente ciascuno.

Art. 55 Procedura

- 1) Il domicilio della CP è la sede dell'organizzazione della parte avversa all'istanza.
- 2) L'attuazione della procedura compete alla segreteria della federazione/del sindacato della parte convenuta.
- 3) L'istanza di attuazione della procedura davanti alla CP va depositata presso la segreteria della propria organizzazione.
- 4) La procedura ha inizio con il deposito dell'istanza motivata per iscritto per l'attuazione davanti alla commissione paritetica presso la segreteria competente (decorrenza dei termini).
- 5) Prima di decidere la CP sente le parti.
- 6) La CP decide a maggioranza dei voti. Per deliberare validamente è necessaria la presenza di tutti i membri. In caso di assenza di un membro interviene il suo supplente. Se un membro è strettamente legato a una delle parti in causa dev'essere obbligatoriamente sostituito.
- 7) Nei seguenti casi è possibile adire l'istanza successiva:
 - a) quando non si raggiunge la maggioranza;
 - b) quando una delle parti non accetta la proposta di conciliazione;
 - c) quando non si perviene a una decisione entro tre mesi dal deposito dell'istanza di attuazione della procedura.
- 8) Per il ricorso è possibile adire le seguenti istanze:
 - a) il tribunale arbitrale per le questioni d'interpretazione;
 - b) il tribunale arbitrale o i tribunali ordinari per la composizione di divergenze sul contratto tra singole imprese del settore dei media e collaboratrici/collaboratori di redazione.
- 9) La procedura è gratuita. Ogni organizzazione assume i propri costi.

III. Tribunale arbitrale

Art. 56 Competenza e composizione

- 1) Il tribunale arbitrale giudica i casi seguenti:
 - a) le vertenze tra le parti contraenti (federazioni/sindacato) risultanti dall'applicazione del presente CCL;
 - b) i ricorsi di casi presentati alla commissione paritetica.
- 2) Il tribunale arbitrale è composto da
 - una/un presidente neutrale;
 - 2 membri designati dall'associazione STAMPA SVIZZERA;
 - 1 membro designato dalla FSG;
 - 1 membro designato da *comedia*.
- 3) La/il presidente viene nominata/o d'intesa dalle parti contraenti per un periodo di 3 anni con possibilità di rielezione. Se l'elezione non avviene entro due mesi dall'entrata in vigore del presente CCL, dopo le dimissioni o la non rielezione essa avviene da parte della/del presidente del consiglio di fondazione del MAZ.

- 4) Con la designazione dei membri del tribunale arbitrale le parti contraenti nominano anche i supplenti.
- 5) La sede del tribunale arbitrale si trova presso il domicilio della/del presidente. Le istanze vanno indirizzate alla presidenza o alle parti contraenti. Le parti contraenti sono tenute a trasmetterle senza indugio alla/al presidente.

Art. 57 Avvio della procedura

- 1) La procedura davanti al tribunale arbitrale viene avviata mediante il deposito della petizione scritta presso la/il presidente. Dopo aver stabilito la competenza, la/il presidente ordina una semplice corrispondenza. La/il presidente può ordinare un'ulteriore scambio di note e la presentazione di prove. In caso di necessità può anche ordinare una procedura scritta.
- 2) È ammessa la rappresentanza delle parti da parte delle organizzazioni.
- 3) Il tribunale arbitrale stabilisce da sé l'organizzazione della segreteria.
- 4) Il tribunale arbitrale si riunisce al più tardi entro 3 mesi dal deposito della petizione.

Art. 58 Decisione

- 1) Per deliberare validamente è necessaria la presenza di tutti i membri. La sentenza arbitrale è pronunciata a maggioranza dei voti, non è ammessa l'astensione.
- 2) La sentenza arbitrale viene comunicata alle parti in causa e alle parti contraenti per iscritto. Non è dato alcun rimedio giuridico ordinario contro la decisione.
- 3) Nella sentenza va stabilita anche l'assunzione dei costi della procedura e delle parti. I costi che non possono essere imposti alle parti in causa vengono assunti dalle parti contraenti in rapporto alla composizione del tribunale arbitrale.

IV. Organo d'arbitrato

Art. 59 Competenza e composizione

- 1) L'organo d'arbitrato decide in caso di mancato accordo nel quadro dei negoziati sull'adeguamento dei minimi retributivi giusta l'art. 22. Esso è designato per la durata del CCL.
- 2) L'organo d'arbitrato è composto da una/un presidente neutrale e da due rappresentanti dell'associazione STAMPA SVIZZERA da una parte e da un/a rappresentante ciascuno della FSG e di *comedia*.
- 3) La/il presidente è nominata/o d'intesa dalle parti contraenti con mandato di 3 anni e possibilità di rielezione. Qualora le parti contraenti non si accordassero su una/un presidente neutrale, essa/esso viene designata/o dalla/dal presidente del consiglio di fondazione del MAZ.
- 4) L'organo d'arbitrato stabilisce da sé l'organizzazione della segreteria.

Art. 60 Procedura

- 1) L'organo d'arbitrato è invocato se le parti contraenti non raggiungono l'intesa entro il 15 novembre. L'organo può essere invocato da ciascuna parte contraente. L'istanza va indirizzata alla/al presidente entro cinque giorni lavorativi dalla trattativa infruttuosa.
- 2) La/il presidente stabilisce d'intesa con i membri dell'organo d'arbitrato un'udienza verbale.

- 3) Le parti contraenti presentano verbalmente le proprie richieste e la relativa motivazione. Non ha luogo alcuna corrispondenza. La durata della procedura dev'essere breve, non più d'un giorno.
- 4) In seguito all'udienza, l'organo d'arbitrato delibera a porte chiuse e comunica la decisione verbalmente. Questa va confermata per iscritto.
- 5) Per deliberare validamente è necessaria la presenza di tutte /i le/i rappresentanti. La sentenza arbitrale viene presa a maggioranza dei voti. In caso di parità decide la/il presidente.
- 6) La sentenza arbitrale deve avvenire entro il 15 dicembre ed è definitiva.
- 7) I costi della procedura in relazione all'indennizzo della/del presidente vengono assunti in eguale misura dalle parti contraenti. Gli indennizzi dei rispettivi rappresentanti sono a carico delle parti contraenti.

Parte 8: ENTRATA IN VIGORE, DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Art. 61 Entrata in vigore, durata, rescissione

- 1) Il Contratto collettivo di lavoro entra in vigore il 1° maggio 2000.
- 2) Il Contratto collettivo di lavoro può essere disdetto nel rispetto del termine di disdetta di dodici mesi, la prima volta al 30 aprile 2004.

Art. 62 Prime trattative su salari e onorari minimi

Le federazioni/il sindacato negoziano l'adeguamento dei salari e onorari minimi giusta l'art. 22 cpv. 1 per la prima volta nei mesi di ottobre/novembre 2001.

Art. 63 Clausola di consistenza

Gli accordi e i singoli contratti preesistenti più favorevoli per le collaboratrici/i collaboratori di redazione rispetto alle presenti disposizioni non possono essere peggiorati in base a questo CCL.

Approvato dalla Federazione della STAMPA SVIZZERA il:

Approvato dalla FSG il:

Approvato da *comedia* il:

Questo contratto viene firmato in triplice copia conforme.

Associazione STAMPA SVIZZERA

Dott. Hans Heinrich Coninx
Presidente

Peter Hartmeier
Segretario generale

Dott. Antje Ruckstuhl
Servizio giuridico

Federazione svizzera dei giornalisti (FSG)

.....
Presidente

.....
.....

Beat Sager
Segretario centrale

***comedia* – il sindacato dei media**

Christian Tirefort
Presidente

Klaus Rozsa
Presidente settore stampa

Thomas Bernhard
Segretario centrale

Associazione STAMPA SVIZZERA
Federazione svizzera dei giornalisti (FSG)
comedia – il sindacato dei media

Regolamento concernente i salari minimi e gli onorari minimi

Sulla base del Contratto collettivo di lavoro per le/i giornaliste/i dipendenti (assunti in pianta stabile) e libere/i e per il personale tecnico di redazione, le parti contraenti summenzionate stabiliscono, con decorrenza dal 1° maggio 2000, i seguenti tassi minimi per i salari e gli onorari:

1a) Salari minimi per giornaliste e giornalisti assunti in pianta stabile

Regioni	1° anno d'attività	3° anno d'attività	6° anno d'attività	9° anno d'attività
Città di Basilea, Berna e Zurigo	Fr. 5'400.-	Fr. 5'861.-	Fr. 6'551.-	Fr. 7'244.-
Resto della Svizzera, compr. Liechtenstein	Fr. 5'020.-	Fr. 5'467.-	Fr. 6'138.-	Fr. 6'810.-
Ticino	Fr. 4'750.-	Fr. 5'150.-	Fr. 5'700.-	Fr. 6'200.-

Sono riconosciuti come anni d'attività professionale tutti gli anni in cui una/un giornalista che si trova in un rapporto d'assunzione o di collaborazione libera ha realizzato o elaborato dal punto di vista redazionale dei contributi per la parte redazionale di prodotti del settore dei media, nell'ambito di un'attività lavorativa principale comprovata. La data di un'eventuale iscrizione nell'albo professionale non è determinante.

b) Salari minimi per il personale tecnico di redazione

Per il personale tecnico di redazione dipendente (assunto in pianta stabile) fanno stato i seguenti salari minimi del CCL 1999 stipulato tra Viscom, *comedia* e Syna:

Salario minimo 1° – 4° anno d'attività: fr. 3'560.-
dal 5° anno d'attività: fr. 4'270.-
In caso di superamento dell'esame professionale, il salario minimo aumenta di fr. 175.-- / mese.

Nel salario minimo non sono incluse le seguenti indennità:

- per lavoro notturno o a turni regolare dalle ore 23.00 alle 6.00: 100 %;
- per turni di notte irregolari (< 30 notti all'anno) dalle ore 23.00 alle 6.00: al minimo 75%;
- per lavoro domenicale o nei giorni festivi dalle ore 0.00 alle 24.00: 100%;
- per lavoro al sabato o alla vigilia di giorni festivi dalle ore 17.00 alle 24.00: 100%;
- per le ore straordinarie: 25 %.

2. Salari minimi per stagiaires (art. 44 CCL)

Svizzera tedesca

1° semestre	2° semestre	3° semestre	4° semestre
Fr. 3'330.-	Fr. 3'640.-	Fr. 3'955.-	Fr. 4'580.-

La durata complessiva dello stage viene computata con gli anni d'attività professionale.

Ticino

1° semestre	2° semestre	3° semestre	4° semestre
Fr. 3'000.-	Fr. 3'300.-	Fr. 3'600.-	Fr. 4'100.-

La durata dello stage non viene computata con gli anni d'attività professionale.

3. Salario minimo per volontarie/volontari (art. 45 CCL)

Il salario minimo per le volontarie e i volontari ammonta a **fr. 3'800.-/mese** (Svizzera tedesca e Ticino). La durata del periodo di volontariato viene computata con un eventuale stage successivo, ma non con gli anni d'attività professionale.

4. Onorari minimi per le collaboratrici/i collaboratori di redazione free-lance

Regioni	Giorno	Mezza giornata	Ora
Città di Basilea, Berna e Zurigo	Fr. 470.-	Fr. 235.-	Fr. 58.80
Resto della Svizzera compr. FL	Fr. 436.-	Fr. 218.-	Fr. 54.50
Ticino	Fr. 404.-	Fr. 202.-	Fr. 50.50

La **13a mensilità** pari all'8,33%, come pure l'**indennità per vacanze** pari al 10,64% sono inclusi negli onorari minimi. Le quote devono essere indicate separatamente sui conteggi degli onorari. Questi onorari minimi non includono alcun rimborso delle spese, né alcun compenso per un eventuale utilizzo duplice o multiplo.

Le **indennità per le spese d'infrastruttura** (locazione dell'ufficio, costi del mobilio e dell'EED ecc.) non sono considerate nell'onorario minimo e devono essere negoziate in sede separata.

L'**indennità per chilometro** in caso d'impiego di veicoli a motore privati per corse di servizio ammonta a 65 centesimi.

5. Compensi minimi per fotografie

Per lavori/contributi che comportano un dispendio di tempo (compr. laboratorio/trattamento elettronico delle immagini) superiore a 4 ore, fanno stato i compensi minimi indicati alla cifra 4.

Fotografia singola b/n o a colori:	fr. 185.-
2a foto per la stessa occasione:	fr. 75.-
a partire dalla 3a foto per la stessa occasione:	fr. 45.-
Foto d'archivio dall'archivio dell'impresa dei media:	fr. 75.-
Compenso minimo per una fotografia ordinata dall'impresa dei media dall'archivio del fotografo, ma non pubblicata:	fr. 80.-

Le spese ed altri costi (lavorazione film, costi di laboratorio ecc.) devono essere indennizzati separatamente.

6. Contributi alle assicurazioni sociali per collaboratrici/collaboratori di redazione libere/i

In conformità al diritto vigente sulle assicurazioni sociali, sugli onorari per le collaboratrici/i collaboratori di redazione libere/i l'impresa dei media e la collaboratrice/il collaboratore libere/i devono versare i seguenti contributi:

AVS/IPG/AD: ciascuno il 6,55 % dell'onorario;

Previdenza professionale (LPP): le aliquote di contribuzione delle istituzioni previdenziali della FSG e di *comedia* ammontano al 6,25%, risp. all'1,125% ciascuno dell'onorario versato alle collaboratrici/ai collaboratori che nell'anno precedente non avevano ancora compiuto il 24° anno d'età.

Il compenso assoggettato all'obbligo di contribuzione AVS e LPP comprende tutti gli elementi dell'onorario, ad eccezione delle spese comprovate (trasferte, pasti ecc.) e dell'indennità pattuita per le spese d'infrastruttura.

Disposizioni particolari per il personale tecnico di redazione

(Estratto dal Contratto collettivo di lavoro 1999-2004, stipulato tra Viscom, *comedia* e Syna)

(.....)

Disposizioni contrattuali

Art. 201 Diritti e obblighi reciproci

1. Tra gli obblighi del datore di lavoro si annoverano in particolare un trattamento corretto dei lavoratori, come pure la loro formazione e il loro aggiornamento in modo responsabile.
2. I lavoratori tratteranno con cura il materiale loro affidato. Eseguiranno i lavori loro assegnati e sono vincolati al segreto su tutti i lavori eseguiti dall'azienda e sui manoscritti di cui giungono a conoscenza.
3. Tra gli obblighi derivanti al lavoratore dalla sua attività in azienda si annoverano in particolare il rispetto scrupoloso della durata del lavoro, l'esecuzione ottimale del lavoro affidatogli nell'ambito delle proprie capacità professionali, l'osservanza del Regolamento aziendale, l'uso a regola d'arte di installazioni, macchine, materiali, utensili e immobili, come pure la collaborazione responsabile nella formazione professionale.
4. Il lavoro in nero (lavoro remunerato, effettuato nel tempo libero) è vietato.

Art. 202 Durata del lavoro: durata normale di lavoro

1. La durata normale del lavoro è di 40 ore per settimana, senza pause (cfr. art. 15 LL (...)). Essa dev'essere ripartita su 5 giorni.
2. Non è consentito riprendere il lavoro 3 volte lo stesso giorno.
3. Riserva fatta per gli artt. 203 e 204, si pattuisce inoltre che:
 - la durata normale del lavoro quotidiano dev'essere prestata fra le 06.00 e le 20.00 e non deve eccedere le 8 ore e mezza;
 - la durata del lavoro serale dev'essere prestata fra le 20.00 e le 23.00 ed è esente da supplementi;
 - se il datore di lavoro e la maggioranza dei lavoratori non raggiungono un'intesa sulla ripartizione del lavoro, l'istanza paritetica competente rilascia una raccomandazione.

Art. 203 Durata del lavoro: sistemi speciali di durata del lavoro

In caso di comune accordo è possibile introdurre in azienda dei sistemi speciali di durata di lavoro che regolino quest'ultima sulla base delle 40 ore quale media per settimana. Vanno comunque rispettate le seguenti limitazioni:

1. La durata settimanale del lavoro non deve eccedere le 45 ore e, riserva fatta per l'uso di giorni di compensazione, non risulterà inferiore alle 30 ore. Se la durata sarà inferiore alle 30 ore, il datore di lavoro non potrà chiedere compensazione alcuna al lavoratore. Se la durata eccedesse le 45 ore, le ore aggiuntive verranno considerate come ore straordinarie.
2. Il limite inferiore delle 30 ore giusta il cpv. 1 può essere ridotto a 0 ore per al massimo 2 settimane all'anno.
3. Il periodo di computo massimo è di un anno. Possono essere trasferite al periodo seguente un massimo di 60 ore in più o in meno. Ulteriori ore in meno decadono; maggiori ore in più valgono quale straordinari.
4. Il salario è versato regolarmente sulla base delle 40 ore settimanali.

Art. 204 Durata del lavoro: procedura per l'introduzione di sistemi speciali di durata del lavoro

L'introduzione di sistemi speciali di durata del lavoro per gruppi di lavoratori deve avvenire in base ad un accordo fra la direzione, la rappresentanza dei lavoratori competente e i lavoratori interessati. Questi possono farsi consigliare dalle parti contraenti prima di concludere l'accordo. La

prima volta questo accordo aziendale va stipulato per al massimo un anno. Se non viene concluso un tale accordo, resta in vigore la durata normale del lavoro.

Art. 205 Lavoro a turni

1. Il lavoro a turni comprende l'impiego successivo di più squadre di lavoratori allo stesso posto di lavoro.
2. Nelle aziende, il lavoro a turni viene regolato individualmente o mediante regolamento. Questi regolamenti devono prevedere in particolare il piano dei turni, le possibilità d'aggiornamento professionale, la protezione della salute e il lavoro al di fuori dei turni.
3. I regolamenti sul lavoro a turni devono essere stabiliti con la partecipazione delle rappresentanze dei lavoratori e con l'accordo della maggioranza dei lavoratori interessati.
4. In caso di lavoro a turni, il lavoratore ha diritto ad una pausa di mezz'ora.
 - 4.a Se il lavoratore può abbandonare il suo posto di lavoro durante questa pausa, la pausa va retribuita, ma non viene considerata nella durata del lavoro. Non sussistono altri diritti.
 - 4.b Se il lavoratore non può abbandonare il suo posto di lavoro durante la pausa o se non può disporre liberamente del suo tempo, oltre alla pausa remunerata egli ha diritto ad un supplemento equivalente a mezz'ora di lavoro, incluso il supplemento per lavoro a turni. Questa pausa viene computata quale tempo di lavoro.
 - 4.c La pausa deve essere concessa in integro e deve interrompere il tempo di lavoro (art. 15 LL e art. 32 OLL).

Art. 206 Lavoro straordinario

1. Il lavoratore è tenuto a prestare ore suppletive nella misura in cui sia in grado di prestarle e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le norme della buona fede (art. 321c CO).
2. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre la durata settimanale del lavoro di 40 ore e oltre alla durata di lavoro quotidiano pattuito.
3. In caso di lavoro straordinario effettuato dopo il lavoro normale oltre le ore 19.00, va concessa una pausa di 15 minuti.
4. In aziende con sistemi speciali di durata del lavoro ai sensi dell'art. 203, il lavoro straordinario richiesto verrà sin dall'inizio pagato con un supplemento del 25%. Di comune accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore, il lavoro straordinario può essere compensato mediante un congedo di durata corrispondente.
5. In aziende senza sistemi speciali di durata del lavoro ai sensi dell'art. 203, il diritto al supplemento del 25% sussiste anche quando il lavoro straordinario viene compensato mediante congedo.

Art. 207 Assenze di breve durata

Brevi assenze per il disbrigo di faccende private improrogabili sono da compensare, a meno che il datore di lavoro le autorizzi computandole sull'orario di lavoro.

Art. 208 Vacanze: diritto

1. Il diritto minimo alle vacanze pagate ogni anno civile è di:

fino a 49 anni compiuti	5 settimane
dal 50esimo anno	6 settimane
2. Il diritto alle vacanze più lunghe sorge nell'anno in cui si compie l'età determinante.
3. Se un lavoratore entra alle dipendenze di un'azienda oppure ne esce durante un anno civile, il suo diritto alle vacanze viene calcolato pro rata temporis.
4. Se un lavoratore disdice il rapporto di lavoro dopo aver fruito delle vacanze, al momento di lasciare l'azienda gli viene dedotto dal salario quanto percepito in esubero.
5. In caso di assenze per malattia, infortunio e servizio militare fino a 3 mesi complessivi, le vacanze non subiscono riduzione alcuna. Per assenze più lunghe o di altra natura, il diritto alle vacanze viene ridotto di 1/12 per ogni mese complessivo di assenza. Assenze a causa di maternità non comportano riduzione alcuna delle vacanze.

Art. 209 Vacanze: principi

1. La base di calcolo per una settimana di vacanze è la settimana lavorativa di 40 ore.

2. Il datore di lavoro stabilisce la ripartizione delle vacanze considerando per quanto possibile i desideri dei lavoratori.
3. Se il datore di lavoro intende spostare la data di vacanze già fissate, deve risarcire i danni causati al lavoratore (costi di annullamento o di storno).
4. Durante le vacanze il lavoratore non può effettuare un lavoro retribuito.
5. Giorni festivi pagati giusta l'art. 210, che cadono nel periodo delle vacanze contrattuali, non sono considerati giorni di vacanza.
6. Per i lavoratori che nei 12 mesi precedenti l'inizio delle vacanze hanno lavorato costantemente o a ricorrenze regolari durante 8 mesi almeno a turni di notte (dalle 23.00 alle 06.00), di domenica o nei giorni festivi, i supplementi di salari a turni vanno computati sul salario per le vacanze: fa stato la media dei supplementi pagati nei 4 mesi precedenti le vacanze.
7. In caso di lavoro a tempo parziale il salario per le vacanze equivale alla media salariale dell'anno civile in corso.
8. Se il datore di lavoro disdice il contratto, il lavoratore ha il diritto di percepire le vacanze durante il termine di disdetta, a meno che questa non sia stata pronunciata in virtù dell'art. 401 segg. e in particolare dell'art. 405.
9. Se il contratto viene disdetto dal lavoratore, il datore di lavoro ha il diritto di stabilire se le vacanze possono ancora essere percepite durante il termine di disdetta, se il periodo di vacanza non è già stato precedentemente stabilito.
10. La comunicazione sulla durata e la data delle vacanze deve venir fatta dopo la ricevuta della disdetta.

Art. 210 Giorni festivi

1. Ammontano fino a 10 giorni per ogni cantone i giorni festivi pagati, 1° maggio compreso. Non viene fatta deduzione alcuna dal salario per il tempo in meno lavorato in seguito alla cessazione legale del lavoro alle 17.00 della vigilia di un giorno festivo. In tutti i casi i lavoratori a turni hanno diritto alla stessa riduzione dell'orario di lavoro dei lavoratori con l'orario normale.
2. Un lavoratore che deve lavorare durante un giorno festivo può, d'intesa con il datore di lavoro, compensarlo mediante un congedo corrispondente.
3. Il giorno festivo non va pagato se il lavoratore risulta assente senza valida giustificazione il giorno precedente o seguente il giorno festivo.

(.....)

Art. 223 Supplementi

1. Vanno pagati i supplementi seguenti:

1.a per lavoro notturno e a turni regolare dalle ore 23.00 alle 06.00:	100%
1.b per lavoro notturno irregolare dalle ore 23.00 alle 06.00:	75%
1.c per lavoro domenicale e festivo (giusta l'art. 210) dalle ore 00.00 alle 24.00:	100%
1.d per lavoro alla vigilia di domeniche e giorni festivi (giusta l'art. 210) dalle ore 17.00 alle 24.00:	100%
2. Nelle aziende con lavoro notturno e a turni, fra la direzione e i rappresentanti dei lavoratori possono essere convenute altre regolamentazioni equivalenti per indennizzare quest'attività lavorativa.
3. Allorquando un lavoratore è tenuto a prestare fino a un massimo di 30 turni notturni all'anno, lo si considera turno notturno irregolare.
4. Per il lavoro serale (giusta l'art. 202 cpv. 3) non viene corrisposto nessun indennizzo.

Associazione STAMPA SVIZZERA
Federazione svizzera dei giornalisti (FSG)
comedia – il sindacato dei media

Accordo di formazione

In applicazione dell'art. 44 CCL 2000 le parti contraenti dispongono quanto segue.

Art.1 Campo d'applicazione

- 1) L'accordo si applica a stagiaires (art. 7 cpv. 1 CCL), che compiono una formazione giornalistica di base nell'esercizio della professione (stage, Art. 44 GAV).
- 2) Salvo disposizioni deroganti dell'accordo si applica il CCL.

Art. 2 Considerazioni generali sulla formazione

- 1) L'impresa dei media offre un numero di posti di stage conforme alle esigenze di una formazione a regola d'arte giusta l'art. 3 e alla situazione aziendale. Nell'occupazione di posti di stage va tenuto conto dell'art. 12 cpv. 2 CCL.
- 2) L'impresa dei media deve provvedere affinché le/gli stagiaires possano lavorare durante almeno 6 settimane presso un'altra redazione o un'altra impresa dei media, possibilmente nell'ambito di un altro mezzo d'informazione rispetto a quello dello stage. Laddove sussiste la possibilità di formazione presso un'altra impresa dei media, le/gli stagiaires hanno il diritto di licenza per questa parte della loro formazione.
- 3) Le/gli stagiaires devono poter lavorare nel maggior numero possibile di settori.

Art. 3 Elementi centrali della formazione

- 1) Gli elementi centrali dei corsi di formazione sono:
 - ricerche, forme di presentazione giornalistica, strutture dei testi;
 - tecniche (layout, foto, radio, TV, video e altre forme d'informazione elettroniche);
 - applicazione di conoscenze settoriali (realtà locale e nazionale, etica ed economia dei media ecc.);
 - competenza nel settore dei media (diritto, effetti, etica, economia ecc.).
- 2) L'insegnamento delle nozioni professionali dev'essere accompagnato da un ampio spettro d'informazioni generali (politica, economia, cultura e altro).

Art. 4 Organizzazione della formazione

- 1) L'impresa dei media designa in redazione una persona responsabile per le/gli stagiaires. Nei vari settori le/gli stagiaires vengono seguiti e addestrati da una persona competente.
- 2) L'impresa dei media allestisce un piano di formazione che coordina la pratica con il programma del corso.
- 3) L'impresa dei media veglia sulle/sugli stagiaires in corrispondenza alle loro capacità e alla formazione; per il resto fa stato l'art. 44 CCL.

Art. 5 Contratto di stage

- 1) Il contratto di stage stipulato per iscritto prima del rapporto di lavoro disciplina le modalità di formazione. Per il resto il contenuto del contratto di stage si basa sull'art. 13 CCL.
- 2) Durante il periodo di prova il contratto di stage può essere disdetto con preavviso di 14 giorni per la fine di una settimana lavorativa. Dopo il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro avviene in base alle disposizioni dell'art. 345 segg. CO.
- 3) In caso di licenziamento per motivi economici (art. 17 CCL) l'impresa dei media deve adoperarsi per trovare un posto di formazione equivalente.

Art. 6 Commissione per la formazione e il perfezionamento

- 1) La commissione è formata da tre rappresentanti della Federazione della STAMPA SVIZZERA e da complessivamente tre rappresentanti di FSG e *comedia*.
- 2) La commissione si costituisce da sé e nomina la propria presidenza.
- 3) La commissione si riunisce almeno due volte all'anno e inoltre ogni qual volta lo richiedono almeno due membri.
- 4) La commissione decide senza voto determinante della/del presidente. In caso di parità la proposta è respinta.
- 5) I costi del lavoro di commissione sono a carico delle parti contraenti in proporzione alla distribuzione dei seggi.

Art. 7 Compiti della commissione

- 1) La commissione esamina i curricula formativi scolastici e universitari nonché i corsi in relazione alla qualità e all'idoneità ai sensi dell'art. 3. Almeno una volta all'anno allestisce un elenco delle offerte di formazione raccomandate all'attenzione delle organizzazioni (federazioni/sindacato).

- 2) La commissione esamina proposte e reclami delle parti contraenti in materia di formazione. Essa raccoglie da sé le informazioni necessarie e interviene direttamente laddove constata manchevolezze.
- 3) Su richiesta di una parte contraente la Commissione raccoglie informazioni sulle misure di formazione presso le imprese del settore dei media.
- 4) La commissione fornisce la propria consulenza alle imprese dei media e alle parti contraenti in materia di formazione professionale nel settore del giornalismo.
- 5) La commissione informa periodicamente le organizzazioni (federazioni/sindacato) sul proprio lavoro.

Art. 8 Entrata in vigore e disdetta

- 1) Questo accordo è parte integrante del CCL 2000 ed entra in vigore con lo stesso il 1° maggio 2000.
- 2) Questo accordo è abrogato con la disdetta del CCL 2000. Non può essere disdetto separatamente.