

UNITA – Principi della proposta di riforma per lo Spettacolo dal vivo e per l'Audiovisivo

Alcune di queste proposte sono già state inoltrate a istituzioni quali commissioni parlamentari o Mic sotto forma di documenti specifici relativi alle singole criticità che ci siamo trovati ad affrontare. Vengono ora qui raccolte e presentate in veste di proposta complessiva come contributo per una riforma del settore che appare necessaria e improcrastinabile.

Parallelamente alle proposte in oggetto, Unita sta da tempo lavorando alla creazione di una piattaforma per il CCNL audiovisivo, fino ad ora mancante, ed alla revisione di quello dello spettacolo dal vivo che andrà in scadenza proprio in questo periodo.

Sezione I - SPETTACOLO DAL VIVO

Premessa storica

Lo Spettacolo dal Vivo nazionale versa in gravi condizioni da ormai svariati anni e, come tutto ciò che riguarda la Cultura del Belpaese, risente delle cattive pratiche gestionali che di volta in volta lo hanno piegato a logiche economiche inadatte snaturandolo dal suo compito principale che non può e non deve essere solo l'intrattenimento.

Allo stato attuale (Aprile 2021), la situazione ultima dello Spettacolo dal Vivo nel nostro Paese, pur sembrando immobile, è il risultato di numerose e repentine trasformazioni che si sono susseguite e che proseguono da quando, **tra fine febbraio e i primi di marzo 2020, Agis e Federvivo hanno deciso per il licenziamento di tutti gli scritturati**, artisti, tecnici e maestranze che erano coinvolti nelle produzioni in corso o da venire.

Il provvedimento, che ha portato in luce la reale considerazione che alcuni vertici del teatro pubblico hanno dei lavoratori, nonché la loro totale mancanza di empatia verso le difficoltà umane e, quindi, la completa inadeguatezza a guidare l'arte che più di tutte ha il compito di raccontarle, ha prodotto **oltre 24mila risoluzioni di contratto e l'applicazione forzata, per la maggior parte dei profili licenziati, dei comma II e III dell'art. 19 del CCNL, ovvero le norme che prevedevano come unico ammortizzatore il versamento di 12 giornate a paga minima senza peraltro che queste potessero sommarsi alle giornate valide per la contribuzione previdenziale.**

Alcuni teatri (circa il 2%), **dimostrando maggiore lungimiranza e umanità dei loro vertici nazionali**, si sono dissociati dalla pavida interpretazione e hanno preferito applicare **il comma V del medesimo articolo**, conferendo agli scritturati **5 giorni alla paga minima e di seguito la corresponsione dell'intero onorario pattuito, poiché hanno giustamente ritenuto che la "causa di forza maggiore" fosse stata proclamata dall'autorità pubblica e che il rischio di impresa non dovesse essere fatto pagare ai lavoratori, soprattutto di fronte al periodo che si stava prospettando per l'intero genere umano.**

Successivamente a questa duplice interpretazione sono da registrare due importanti fatti: il primo è che **alcuni scritturati hanno deciso di agire per le vie legali, trascinando in causa i teatri (Torino, Napoli e altri teatri pubblici e privati)** in modo autonomo o utilizzando il supporto degli avvocati di Unita (questa decisione è avvenuta dopo la non disponibilità del sindacato Slc all'utilizzo delle vertenze come strumento di opposizione agli ingiusti licenziamenti); l'altro importante fatto correlato alla decisione di Agis-Federvivo è stato quello che ha visto **il Ministero dei Beni Culturali sconfessare implicitamente tale interpretazione predisponendo l'istituzione, a titolo di risarcimento, del Fondo Ristoro Scritturati**, un provvedimento voluto fortemente da Unita e concepito anche grazie all'apporto di testimonianze date dai lavoratori stessi. Il Fondo ha consentito a circa **17.000 profili scritturati (artisti di teatro, musica, danza, maestranze e tecnici) di ottenere un ristoro calcolato sulle giornate perdute fino ad un tetto massimo di euro 4000.**

Va ricordato che precedentemente, attraverso i DPCM "Ristori", era iniziato il programma di erogazione dei **bonus INPS per i lavoratori dello spettacolo iscritti ex enpals con minimo 30 giornate (poi portate a 7 per decisione del Governo) che, da Marzo 2020 ha erogato, a seconda dei singoli requisiti, alcune migliaia di euro ai soggetti con reddito fino a 35mila/50mila euro e che è stato sospeso a dicembre dello stesso anno. Attualmente, un nuovo decreto denominato "Sostegni" permetterà di percepire, ai medesimi profili, un bonus forfettario da dicembre a oggi di euro 2400, diminuendo di fatto gli aiuti.**

Una parte di lavoratori ha goduto anche del supporto di somme erogate dalle due principali collecting, Artisti7607 e Nuovo Imaie, nonché di un ulteriore bonus (esclusivo per i lavoratori autonomi a partita Iva) da parte di alcune regioni italiane.

Al 1° di aprile 2021, si può quindi dire che un lavoratore dello spettacolo dal vivo che ha perduto l'occupazione con il primo lockdown (e che non abbia potuto lavorare nella finestra estiva) ha ricevuto bonus e aiuti vari per una somma che va dai 5600 ai 9600 euro.

Dal punto di vista delle attività produttive, invece, si assiste in questi mesi ad un generale **gioco al ribasso delle imprese che non prendono in considerazione il Fondo di Garanzia ministeriale, proponendo cachet inferiori e condizioni di lavoro inaccettabili, con il ricorso a clausole riservate o in deroga al CCNL e che portano alla rinuncia di alcuni dei più elementari diritti, soprattutto in caso di eventuali ulteriori stop alla produzione o, come nel caso dei progetti in streaming, di assenza totale di equo compenso e di diritti connessi all'immagine e al lavoro in modalità audiovisivo.**

Da segnalare che a breve si dovrà procedere al rinnovo del CCNL spettacolo dal vivo, dove Unita intende presenziare perché auspica la presenza di una reale rappresentanza dei lavoratori, capace di tenere conto sia delle specifiche inerenti alla vita lavorativa nello Spettacolo dal Vivo che del comportamento tenuto dai datoriali all'inizio e durante la pandemia che stiamo vivendo. Una rappresentanza fatta dai professionisti del settore, gli unici in grado di tutelare i diritti dei lavoratori dello spettacolo.

PROPOSTA

A fronte di questi incontrovertibili fatti, dei tentativi di restaurazione delle imprese e della non sempre semplice concertazione con le organizzazioni sindacali, Unita ritiene necessario e non più procrastinabile un intervento decisivo delle Istituzioni nella riconfigurazione di tutto il sistema teatrale nazionale e a tal fine propone le seguenti soluzioni per il piano gestionale, artistico, istituzionale e delle tutele lavorative:

“PROGETTO ISTAR”

Innovazione del Sistema Teatrale e delle Arti della Rappresentazione

Si propone **la messa a sistema del tessuto teatrale professionale**, attraverso un **processo associativo e federativo** che sia ispirato e condotto da tutti quei soggetti che, a seguito della diffusa presa di coscienza negli ambienti artistico, gestionale e tecnico, hanno maturato conoscenze e conseguito un posizionamento imprescindibile nella nuova configurazione dello spettacolo dal vivo nel nostro Paese.

Attraverso **un'azione che parta da un censimento a carattere aggregativo di tutti i teatri** attualmente chiusi o fermi o che non rientrano nei piani e nelle tutele di Agis e delle sue emanazioni, ma che costituiscono ancora una presenza importante nella geografia culturale del Paese, ci proponiamo di rivitalizzare, con pochi investimenti ed una **gestione empatica e consapevole**, le innumerevoli realtà che sul territorio intercettano potenzialmente grandi quantità di pubblico, **rispondendo così alla domanda di spettacolo dal vivo che sorge dalla provincia o dalle periferie.**

Il principio creativo, carattere peculiare della componente artistica, è il diretto oggetto dell'interesse della domanda teatrale e culturale in genere. Il pubblico cercherà sempre e solo negli interpreti il senso stesso dell'esperienza culturale e dell'andare a Teatro.

Dagli interpreti deve pervenire la risposta.

La possibilità di gestire l'offerta di risposta a questa domanda/esigenza, permetterebbe di tornare ad una modalità produttiva e gestionale originaria, **e quindi, dopo i fallimenti delle gestioni manageriali, veramente nuova** e commisurata sia alle richieste qualitative che quantitative del comparto, schierando, **con rinnovata motivazione**, migliaia di operatori che si affiderebbero entusiasti a questa nuova prospettiva gestita da chi il teatro lo fa attivamente e con la passione che richiede.

Inoltre, mettendo a sistema queste esperienze secondo un'ottica di **equità ed efficienza**, si farebbero confluire questi rivoli indistinti in un flusso economicamente più dinamico e rilevante, che **non sia pesante e inerte fardello, ma bagaglio culturale attivo e proiettato al dialogo con le realtà analoghe del resto dell'Europa.**

Potendo contare su una parte del F.U.S. **Fondo Unico per lo Spettacolo** già prevista dal 2021 e da ampliare al 2022 e 2023, anziché conferire, come già accaduto più volte, **fondi senza rendicontazione a chi preferisce accantonare, si propone una messa in rete di sale, compagnie e operatori di ogni settore** (tecnici, maestranze, organizzatori, artisti...) afferente al grande comparto dello Spettacolo dal Vivo, che siano disposti a darsi **regole comuni condivise sia sul piano dei diritti che dei doveri**, che accettino una **condotta eticamente ed economicamente trasparente e responsabile**, al fine di ottimizzare quegli aspetti del lavoro che hanno mostrato la corda proprio durante la crisi e che, nel nuovo corso post pandemico, dovranno essere ridisegnati secondo parametri differenti dai precedenti.

È l'occasione, con finanziamenti misurati e consapevoli di far gestire un ramo del comparto da chi il Teatro lo conosce fin nelle fibre, perché ne ha fatto un investimento esistenziale e non meramente speculativo. Siamo certi che il pubblico seguirà gli artisti.

GESTIONE E NOMINE

Basandosi sull'esperienza istituzionale dell'E.T.I., di cui molti operatori del settore sentono la mancanza proprio per la capacità dell'ente di gestire i circuiti e i territori dello sterminato tessuto teatrale nazionale, ci sentiamo di auspicare **la nascita di un soggetto di ispirazione artistica e di conduzione esperta**, certamente partecipato e innervato dalle strategie dei referenti di Governo, in primis il Mic, che sia in grado di riunire e federare le moltissime realtà produttive del comparto che rimangono periferiche e distanti dalla sfera di influenza di Agis.

La suggestione di vedere le ancora vivissime e magistrali figure artistiche, tecniche e professionali del Paese eleggere i propri rappresentanti e votare internamente alla propria comunità tutta la serie di pratiche etiche ed economiche comuni, sarebbe, ora come ora, un **segnale inequivocabile di rinascita del tessuto teatrale nazionale. Il Ministero potrebbe tenere a battesimo l'unico e vero Rinascimento riconosciuto dai lavoratori del settore.**

CONTRATTI

L'idea di uniformare i contratti di questo nuovo soggetto secondo **standard moderni, equi ed eticamente ineccepibili**, pone la questione del rapporto di interazione con il Contratto Collettivo Nazionale e con le parti che lo firmano. Secondo noi, lo strumento contrattuale in uso attualmente al settore (CCNL 2018) è insufficiente sotto il profilo dei diritti dei lavoratori, sorpassato in termini di modelli di impiego e iniquo riguardo ai trattamenti economici.

Questa nuova federazione potrebbe riconoscere, a fronte di un controllo sugli sprechi e di una messa a sistema che faccia risparmiare sulla gestione delle tournée, un trattamento economico più vantaggioso e dinamico per i lavoratori, oltretutto un principio profondamente più etico e moderno. **Le scritture potrebbero essere di più lungo respiro**, in modo da favorire una crescita della pratica e della poetica, e i parametri salariali potrebbero avere un minimo più alto ed un tetto massimo che non permetta distanze umilianti tra i profili più importanti e quelli meno retribuiti (i giovani o i piccoli ruoli) richiedendo così ad entrambi un investimento decisivo per la mission culturale in prospettiva nazionale.

FINANZIAMENTI

Crediamo fortemente nella **partecipazione statale**, poiché l'investimento nella cultura nazionale, alta o popolare, ci sembra **primario e dovuto** in ogni democrazia occidentale. Tuttavia riteniamo che il movimento economico che si genererebbe con la messa a sistema di questo nuovo circuito, potrebbe conseguire performances sorprendenti. Inoltre il contributo che conferirebbero **le Regioni in quanto prime beneficiarie del movimento e dell'indotto**, potrebbe risultare fondamentale per innescare un circolo virtuoso in termini sia economici che di scambi culturali per tutto il territorio. Si può pensare a fare rete con gli eventi e le strutture culturali più disparate (biblioteche, musei, etc.) e addirittura ad una **collaborazione continua e programmata con il sistema scolastico tutto.**

CIRCUITO

Il nuovo soggetto potrebbe catalizzare entità che già lavorano a livello di circuitazione regionale e federare queste realtà insieme ad altre importanti strutture in modo da **costruire una rete affidabile e comprovata**, aperta e pronta a scambi interregionali, dove i costi delle singole produzioni verrebbero reintegrati in brevissimo tempo. Questo nuovo soggetto avrebbe il compito di indirizzare e di stimolare a livello artistico e

tematico tutte le realtà afferenti, offrendo un orizzonte di scelte condivise e ottimizzate in base alla sensibilità dei singoli operatori.

IDENTITÀ

Oltre al carattere fortemente riconoscibile in termini di diritti e trattamenti economici equi e nobilitanti, l'identità e la composizione dei soggetti confluenti sarebbe connotata da **un indirizzo etico in linea con le irrinunciabili istanze che si fanno largo nella società odierna** e che spesso risultano, nei grandi circuiti professionali, come minoranze. Si istituirebbero delle **quote paritarie per genere, età e provenienza**. Con una particolare attenzione ai giovani, veri eredi e beneficiari del progetto, ai quali andrebbe garantito un accesso sia in termini di forza lavoro attiva (attori, tecnici, maestranze) che di **proposte drammaturgiche**, in modo da far rifiorire, attraverso una redistribuzione di **concrete possibilità di messa in scena**, il tessuto autorale nazionale che trova pochi sbocchi di livello e continuità professionale.

In appendice a ciò, si promuove l'istituzione di bandi e premi (come in uso all'E.T.I.) che possano facilitare e spingere la rinascita di un movimento che, come brace sotto la cenere, aspetta solo di essere risvegliato.

Sezione II - WELFARE

Progetto per un sistema di tutele dei lavoratori dello spettacolo dal vivo e dell'audiovisivo

La condizione degli interpreti del teatro e dell'audiovisivo oggi è tale che di fatto li esclude dal consesso dei lavoratori italiani.

L'assenza di normative specifiche, di un quadro legislativo generale sulla figura dell'attore, insieme alle trasformazioni occorse negli anni alla cassa previdenziale di riferimento di categoria, ovvero l'ex-Enpals, hanno di fatto privato le attrici e gli attori di minime forme di tutela e welfare. In alcuni casi, nonostante alcuni diritti siano riconosciuti, i meccanismi di attribuzione sono parametrati su tipologie professionali molto differenti dalla nostra rendendo di fatto impossibile l'accesso alle tutele o ai sussidi.

Occorre dunque ripensare gli strumenti di welfare per la nostra categoria, partendo dalla atipicità del nostro mondo e dalla condizione strutturale di discontinuità nell'espletamento del nostro lavoro.

Appaiono quindi imprescindibili le seguenti tutele:

- 1- Indennità di discontinuità**
- 2- Maternità e congedo parentale**
- 3- Malattia**
- 4- Accesso alla pensione e livelli pensionistici**
- 5- Rapporti con Inps**

Qui di seguito illustriamo le proposte di welfare in termini generali, mantenendo riservati calcoli e proiezioni.

1 - INDENNITÀ DI DISCONTINUITÀ

PRINCIPI GENERALI

Nelle molteplici relazioni della Commissione Europea al Parlamento e agli altri organi comunitari competenti, avvenute negli anni che vanno dal 2008 al 2018, l'importanza della rivalutazione del settore culturale e creativo assume finalmente un carattere specifico: oltre alla presa di coscienza della tipologia atipica del lavoratore dello spettacolo, e perciò ad una nuova considerazione del "tempo necessario alla creazione artistica e culturale", si comincia a ragionare anche in termini di copertura e protezione sociale per i lavoratori di un comparto fino ad ora lasciato a se stesso.

Ecco, quindi, che al termine di questo percorso **viene introdotto il concetto di Discontinuità, e si fa largo la prospettiva di una indennità per tutti i lavoratori del settore che siano soggetti alla non continuità e alla flessibilità tipica del lavoro artistico e di produzione culturale.**

Con reddito di discontinuità intendiamo connotare l'indennità riconosciuta e corrisposta ai lavoratori dello spettacolo, esclusivamente professionisti (con contratto dipendente a tempo determinato, intermittente o agli autonomi), che rientrino in specifici parametri di categoria e che, a causa della discontinuità connessa alla professione, si trovino a dover affrontare un periodo di non occupazione

dovuta, alternativamente, all'assenza di un contratto di lavoro o ad un periodo di sospensione

dell'attività lavorativa dovuta alla intermittenza tipica della produzione audiovisiva. Tale periodo di tempo costituisce, in ogni caso, una fase preparatoria o di aggiornamento in vista dei successivi contratti di lavoro o della prosecuzione delle attività lavorative già contrattualizzate che non può considerarsi disgiunta dall'attività di produzione creativa e culturale in genere.

Oltre alle risorse individuate dalle proposte di legge (aliquote di retribuzione a fini previdenziali) e dalle riflessioni emerse nei dibattiti in corso sul tema (contributi di solidarietà), riteniamo auspicabile anche **l'utilizzo di quote a carico di quei soggetti grandi percettori di Fus, come i Teatri Nazionali o i Tric, che preferiscano una decrescita occupazionale per i loro progetti. Riteniamo che provocare tale decrescita, oltre a incorrere nella già sancita decurtazione di parte del finanziamento del Fondo Unico, debba essere anche motivo di ulteriori oneri a carico di queste imprese e, quindi, a favore del fondo per il reddito di discontinuità in questione.**

REQUISITI

- A) essere iscritti al Fondo Pensioni Lavoratori dello Spettacolo, essere un lavoratore dipendente subordinato a tempo determinato, intermittente o autonomo (P.IVA), con reddito prevalente riconducibile al lavoro nello spettacolo anche in gestione separata;
- B) aver conseguito un minimo di 90 giornate lavorative complessive (spettacolo dal vivo, audiovisivo, insegnamento) nei tre anni antecedenti la domanda, con la precisazione che le giornate lavorate nell'ambito dell'audiovisivo valgono doppio ai fini del raggiungimento della predetta soglia. In sede di prima applicazione e, dunque, laddove la domanda venga presentata nell'anno 2021, si considereranno le giornate lavorative accreditate nelle annualità 2017, 2018 e 2019. Analogamente si procederà per il caso delle domande presentate sino al 31.12.2023 rispetto alle quali i requisiti di accesso verranno valutati con riferimento alle annualità 2019, 2021 e 2022. Il lavoratore, fermo l'automatismo sopra indicato, potrà, a sua insindacabile scelta, chiedere, in sede di presentazione della domanda relativa alle annualità 2021, 2022 e 2023, che la contabilizzazione delle giornate lavorative necessaria all'accesso al trattamento in esame venga effettuata utilizzando i parametri ordinariamente previsti dal capo B), comma 1, e, dunque, considerando, a tutti gli effetti, gli accreditamenti relativi all'annualità 2020;
- C) l'indennità di intermittenza non è cumulabile con i periodi indennizzabili per maternità, malattia, infortunio, disoccupazione involontaria. Nel caso di coincidenza del diritto all'indennità di intermittenza con periodi indennizzabili per maternità, malattia, infortunio, disoccupazione involontaria si applica il trattamento complessivamente più favorevole per il lavoratore o, in subordine, si procede con integrazione sino quota di soglia minima di 12000 euro annui.

CRITERI

- A) il calcolo sarà effettuato tenendo conto sia del reddito proveniente da lavoro nell'ambito dello spettacolo, dell'insegnamento e dell'audiovisivo, che della media delle giornate lavorate nei tre anni precedente alla domanda (nel caso di domanda nel 2021, si consideri la retribuzione del periodo 2017/2019). Per le modalità di calcolo si rimanda all'esempio nella Proposta di Calcolo in appendice;
- B) l'indennità di discontinuità è riconosciuta, in ciascuna annualità, per un numero di giornate equivalenti a quelle della media accreditata nel F.P.L.S. nei 36 mesi antecedenti la domanda di accesso all'indennità medesima. In ogni caso l'indennità di discontinuità non può essere percepita, continuativamente o disgiuntamente, per un periodo di tempo superiore a 220 giornate per ciascuna annualità. Solo in sede di prima applicazione, e nel solo caso di domanda presentata nell'anno 2021, il richiedente avrà facoltà, a sua insindacabile scelta, di utilizzare per il calcolo della durata complessiva del trattamento in esame le giornate accreditate nel FPLS nell'anno 2019 laddove superiori a quelle accreditate nell'anno 2020;

- C) l'indennità si percepisce anche in costanza di lavoro, per le giornate non retribuite, ma durante il periodo di discontinuità diviene obbligatoria la frequenza ad aggiornamenti professionali per un minimo di 7 giornate che aumentano in proporzione di 1 ogni 15 di permanenza in regime di indennità. I costi degli aggiornamenti sono sostenuti attraverso i fondi già preposti dal sistema nazionale degli oneri di impresa;
- D) le giornate di indennità costituiscono contributi figurativi ai minimi indicati da INPS per ciascuna annualità, (27,21 per il 2020) e vanno a integrare, per un massimo di 90 giorni, le giornate effettivamente lavorate, allo scopo di conseguire un anno previdenziale di 120 giorni;
- E) i lavoratori dello spettacolo che effettuano il primo accesso nel mondo del lavoro o i giovani allievi di scuole riconosciute, previa richiesta, possono ottenere esclusivamente la contribuzione figurativa minima relativa alle giornate occupate, senza però percepire l'indennità giornaliera, che sarà invece riconosciuta loro solo al raggiungimento dei parametri professionali indicati nei punti A e B dei requisiti. Il criterio consiste nell'assegnare un'indennità (fino al tetto massimo) del 30% della media del reddito degli ultimi 3 anni, con, in aggiunta, per ogni 5 giornate lavorate (3 per l'audiovisivo), uno 0,5% in più sulla percentuale base. Le giornate utili vengono sempre calcolate sulla media dei tre ultimi anni (per una domanda presentata nel 2021, si consideri il triennio 2017/2018/2019).

2 – MATERNITÀ E CONGEDO PARENTALE

La maternità ed i congedi parentali sono un diritto di tutti i lavoratori e non è pensabile escludere le attrici e gli attori da tali provvidenze.

Ciononostante l'attuale contesto normativo esclude e/o limita fortemente la categoria professionale in esame dalla concreta possibilità di accesso (e/o di accesso integrale) ai detti istituti.

E conseguentemente necessario ed urgente estendere alle lavoratrici ed i lavoratori stabilmente iscritti nel F.P.L.S., indipendentemente dalla natura subordinata o autonoma e dalla tipologia negoziale del rapporto di lavoro, compresi i lavoratori intermittenti, l'integrale applicazione del "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53." di cui al Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, con specifico riguardo agli articoli n. 22 e n. 23 della citata fonte normativa.

Fermo tale irrinunciabile presupposto, in considerazione della particolarità del lavoro dell'attrice e dell'attore, intimamente riconnesso all'immagine e alla fisicità, la tutela della maternità e l'accesso ai successivi congedi parentali dovrà essere attuato mediante specifici strumenti da parametrarsi alla concreta realtà di settore. A nostro avviso i parametri di accesso ad entrambe le provvidenze economiche in esame potrebbero essere analoghi a quelli previsti per l'accesso allo strumento dell'intermittenza, con sussidi minimi equivalenti ai minimi della discontinuità.

3 – MALATTIA

Ad oggi, un interprete ottiene l'accesso all'indennità di malattia solo in presenza di almeno 100 giornate contributive versate nell'anno solare, come se il diritto alle cure sanitarie e al sussidio dovesse essere subordinato a quantità di lavoro erogato o contribuzione versata. Riteniamo sia un diritto imprescindibile di qualunque lavoratore essere sostenuto nei periodi di non lavoro imposti da uno stato di malattia, indipendentemente dalla sua posizione lavorativa specifica. Riteniamo ancora che, data la discontinuità della nostra professione, l'insorgere di uno stato di malattia in periodo di non contrattualizzazione del lavoratore debba permettere comunque l'accesso ad un sussidio.

Pertanto proponiamo che:

L'indennità di malattia venga riconosciuta a tutti i lavoratori stabilmente iscritti nel F.P.L.S., indipendentemente dalla natura subordinata o autonoma e dalla tipologia negoziale del rapporto di lavoro, compresi gli intermittenti senza obbligo di risposta, per tutte le giornate coperte da idonea certificazione a partire dal giorno in cui si verifica l'evento morboso e per un massimo di 180 giorni

nell'anno solare, purché l'evento morboso abbia inizio entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, o dalla sospensione del rapporto per i lavoratori autonomi o a tempo determinato.

I criteri e, ancora una volta, i parametri dell'intermittenza al reddito potrebbero essere quelli giusti, almeno nei minimi previsti.

4 – ACCESSO ALLA PENSIONE E LIVELLI PENSIONISTICI

La materia, di evidente pertinenza dell'Inps, appare in uno stato tanto grave da non poter essere rimandata e necessita di un intervento coordinato tra più ministeri, con il concorso e il sostegno certo del Mibact.

Solo per fare degli esempi urgenti:

- ad oggi, l'anno contributivo viene maturato con 120 giornate di versamento. Tale parametro appare francamente sproporzionato rispetto ai livelli occupazionali del nostro settore, così come si evince dalle relazioni Inps degli ultimi anni. Inoltre, se per il settore della prosa 120 giornate sono moltissime, nel settore dell'audiovisivo sono di fatto irraggiungibili anche per agli interpreti di maggior forza e visibilità. Parrebbe, pertanto, necessario ridurre, in misura considerevole il numero delle giornate utili alla contabilizzazione di un anno contributivo.

A parere della scrivente Associazione potrebbe essere ipotizzabile una riduzione del citato requisito a 90 giornate contributive annue con la precisazione che le giornate lavorate nell'ambito dell'audiovisivo valgono il doppio ai fini del raggiungimento della predetta soglia.

- Andrebbe, inoltre, individuato un parametro coerente tra quantità di lavoro e quantità contributiva: se da un lato si lavorano meno di 120 giornate all'anno, dall'altro i livelli contributivi sulle singole giornate possono essere anche molto alti. Appare dunque necessario un'armonizzazione tra questi due fattori per stabilire livelli di pensione accettabili.

- Dovrà essere, altresì, affrontato il problema del ricongiungimento tra carriere differenti, ad oggi possibile solo in limitatissimi casi.

- In ultimo occorrerà introdurre un correttivo finalizzato a consentire la copertura, quantomeno figurativa, delle annualità contributive 2020 e 2021 poiché le contingenze pandemiche hanno di fatto precluso alla maggior parte degli operatori del settore la possibilità di dar corso a seppur minimi versamenti contributivi.

Nel caso di coincidenza di periodi indennizzabili con l'indennità di malattia con periodi indennizzabili con l'indennità di intermittenza si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole per il lavoratore o, in subordine, si procederà con l'integrazione del trattamento di malattia sino alla quota di soglia minima di 12.000 Euro annui.

5 - RAPPORTI CON INPS

A fronte dei continui disguidi e della scarsa concertazione tra le Istituzioni competenti e Inps, chiediamo la formazione di una commissione di revisione composta anche da rappresentanti dei lavoratori che faccia luce sui conti in essere riguardanti gli oltre 5 miliardi del fondo pensioni in giacenza presso le casse previdenziali, che ottimizzi l'univocità della comunicazione relativa ai bonus, alle pensioni e a tutti quei criteri di calcolo che riguardano la vita lavorativa nello spettacolo.

È essenziale che i Ministeri e Inps collaborino fattivamente affinché le procedure e la condivisione delle informazioni costituiscano la piattaforma legale e di calcolo comune per consentire un'equiparazione vera della condizione dei lavoratori dello spettacolo a quella degli altri lavoratori e delle altre professioni.

Sezione III - AUDIOVISIVO

Premessa

Nelle linee guida del Piano nazionale di ripresa e resilienza inviate dal governo al Parlamento è trattato anche il tema del salario minimo. «L'introduzione del salario minimo legale - si legge nel documento - garantirà ai lavoratori nei settori a basso tasso di sindacalizzazione un livello di reddito collegato ad uno standard minimo dignitoso, evitando al contempo dumping contrattuale e rafforzando la contrattazione nei settori in cui è più debole». La tutela dei lavoratori più fragili sarà inoltre realizzata attraverso il rafforzamento della contrattazione collettiva nazionale.

E ancora si legge: "Le scelte fiscali dovranno supportare la politica industriale nel processo di riconversione successivo alla crisi sanitaria e accompagnare il cambiamento in senso sostenibile, agevolando le produzioni in quei settori dove l'emergenza epidemiologica ha evidenziato una carenza produttiva a fronte di una evidente necessità per gli approvvigionamenti nazionali. La crisi epidemiologica ha impresso una forte accelerazione ai processi di digitalizzazione e reso ancora più cogente l'esigenza di rispondere alle sfide fiscali poste dalla digitalizzazione dell'economia."

Ulteriore obiettivo chiaro del RRF è fornire redditi sostitutivi e un accesso al sistema di protezione sociale adeguati in particolare per i lavoratori atipici.

Nello specifico dunque UNITA ritiene indispensabile ed urgente recepire le direttive del RRF e avviare i lavori per la sottoscrizione di **un CCNL per l'audiovisivo che finalmente protegga gli interpreti dalle iniquità e dal rischio di ricatto che la contrattazione privata, fondata sul mero potere contrattuale dell'interprete, implica per sua natura.**

Solo un CCNL potrà garantire la soluzione strutturale ai problemi che questa emergenza ha evidenziato.

Nello specifico UNITA rivendica per gli interpreti dell'audiovisivo:

- **un minimo sindacale**
- **la definizione di "giornata lavorativa" (al momento definita sugli accordi conclusi per le altre categorie del comparto)**
- **definizione dell'inquadramento giuridico dei lavoratori/interpreti dello spettacolo, (l'alternarsi di subordinazione e autonomia rende inapplicabili le norme di riferimento per entrambi i soggetti)**
- **introduzione tutele per la malattia**
- **un giusto inquadramento fiscale e contributivo (attualmente i contributi versati non corrispondono alla paga effettiva percepita ed ai giorni di lavoro svolto anche prima dell'inizio del set).**

Con particolare attenzione al periodo pandemico che stiamo vivendo dobbiamo purtroppo constatare che in caso di infezione da Covid nulla regola i rapporti tra un interprete e la produzione e solo nei casi in cui gli attori rivestano ruoli indispensabili allo svolgimento degli snodi drammaturgici del film, può esservi una indiretta tutela.

Come misura emergenziale proponiamo **un fondo di garanzia che indennizzi gli artisti interpreti dell'audiovisivo che in caso di infezione da Covid poco prima dell'inizio delle riprese (in fase lettura copione, prova costumi, prova trucco) vengano sostituiti.** Lo stesso fondo di garanzia dovrebbe coprire anche gli indennizzi degli artisti interpreti dell'audiovisivo che in caso di infezione da Covid **durante le riprese vengano sostituiti o gli venga tagliata la parte e dunque non siano messi in condizione di percepire l'intera paga prevista dal contratto.**

Stiamo parlando di un numero di lavoratori e lavoratrici relativamente basso, ma che rappresentano i più deboli e i lavoratori maggiormente a rischio povertà.

Ci preme segnalare un comparto dentro il comparto e cioè quello delle **colleghe attrici**, già sofferenti per la scarsità di ruoli da ricoprire, che durante la pandemia hanno visto le opportunità dimezzarsi e, nell'ipotesi in cui fossero riuscite a coglierne una di queste rare opportunità, non avrebbero potuto comunque fruire facilmente dei bonus, garantiti alle altre lavoratrici (bonus baby sitter, bonus centri estivi).

Dunque proponiamo per le interpreti femminili l'estensione della proposta del Ministero del lavoro (cfr nota in calce) di creare incentivi per stimolare l'assunzione di donne nelle aziende anche al settore delle lavoratrici dello spettacolo, includendo una premialità per quei progetti che vedano al loro interno una vivace partecipazione femminile.

Sezione IV - PIATTAFORME STREAMING E NUOVE MODALITÀ

Un ultimo importante tema è quello dei **diritti connessi**.

In questo momento così difficile per tanti interpreti, UNITA non può non farsi portavoce della giusta e legittima pretesa degli interpreti di vedersi **riconosciuto l'equo compenso derivante dai diritti connessi relativi alle opere sulle piattaforme streaming, comprese quelle a carattere teatrale.**

È fondamentale porre le basi per una concreta statuizione dei diritti degli interpreti in questa materia.

È necessario ed im procrastinabile un intervento del legislatore che **imponga a tutte le piattaforme l'obbligo alla comunicazione dei dati relativi alla vendita e/o al noleggio e/o alle visualizzazioni dei prodotti audiovisivi utilizzate dalle piattaforme, in modo che si possa calcolare ciò che è dovuto agli interpreti in termini di diritti connessi.**

Più specificamente, è condizione imprescindibile che le piattaforme:

- comunichino alle collecting **il numero di visualizzazioni di ciascuna opera e il prezzo al quale ciascuna opera è stata noleggiata e/o venduta nel periodo di permanenza su ogni singola piattaforma.**
- Formulino alle stesse collecting **proposte economiche che siano proporzionali ai dati comunicati, e che tengano presente dell'aumento imponente che ha avuto negli ultimi tempi la diffusione in streaming delle opere protette, con conseguenti enormi profitti per le piattaforme.**

Gli interpreti dovranno da ora in poi conoscere nei minimi dettagli la loro situazione in termini di diritti e doveri, dovranno essere a conoscenza dei dati relativi all'utilizzo della loro immagine e allo sfruttamento di tali diritti.

CONCLUSIONI

UNITA è stata fondata poco dopo il lockdown, in un clima di smarrimento e preoccupazione per il comparto intero.

*È proprio accudendo quotidianamente con energia e sensibilità la profonda incertezza nel futuro di colleghe e colleghi, che Unita è riuscita a raccogliere ad oggi la fiducia di 1300 interpreti in meno di 12 mesi. **Il nostro motto è DIVERSE INTERPRETAZIONI UGUALI DIRITTI** non solo perché crediamo che ogni artista abbia un talento individuale ma anche e soprattutto perché ogni nostro associato ha provenienza, fortuna e istanze molto diverse, ma ognuno è unito agli altri dalla convinzione che le diverse difficoltà quotidiane si superino solo con l'unità degli intenti sotto un'unica sigla.*

Noi vogliamo essere inclusivi e propositivi ed è per questo che ci ostiniamo a considerare questa pandemia come una grande opportunità per affrontare e risolvere, finalmente, un malessere preesistente a questa crisi sanitaria.

NON È PIÙ IL MOMENTO DEI PRIVILEGI DI POCHI, LA CULTURA NAZIONALE POTRÀ SALVARSI SOLO CON I DIRITTI DI TUTTI.

Appendice

IPOTESI di calcolo del reddito di discontinuità COMBINATO IN DUE CALCOLI CONSEQUENTI

Criterio Primo Calcolo (minimi e massimi)

La soglia minima dell'indennità è di euro 12000 annui, il tetto massimo di euro 20000

Il criterio consiste nell'erogare (fino a un tetto di 20000 euro) il 30% del reddito medio dei tre anni precedenti con, in aggiunta, uno 0,5% in più per ogni 5 giornate lavorate (3 per l'audiovisivo), calcolate sulla media di giornate lavorate dei tre anni precedenti.

Esempio:

Media red an /	Media gg lav/	teatro (5) /	a.v. (3) /	percentuali/	+30% base/	totale
11000	30	25	5	2,5+0,83	33,33	3666,3
12250	60	55	5	5,5+0,83	35,83	4389,17
15000	15	/	15	/ +2,5	32,5	4875
16000	48	40	8	4 +1,33	35,33	5652,8
20000	85	80	5	8 +0,83	38,83	7766
22000	100	85	15	8,5+2,5	41	9020
24000	120	120	/	12 + /	42	10080
25000	115	115	/	11,5+ /	41,5	10375
28000	100	80	20	8 +3,3	41,3	11564
30000	30	/	30	/ +5	35	10500
34000	150	130	20	13 +3,3	46,3	15742
40000	200	200	/	20 + /	50	20000
50000	35	/	35	/ +5,83	35,83	17915
85000	130	120	10	12 +1,6	43,6	37060

Le somme in **rosso** saranno parificate alla soglia minima di euro 12000
Quelle in **blu** saranno abbassate al tetto massimo di euro 20000

Criterio Secondo Calcolo (effettivo su base giornaliera)

Dal momento che riteniamo l'indennità percepibile per non più di 220 giorni nell'arco dell'anno solare, si può suddividere la cifra ottenuta per 220 e stabilire una quota giornaliera di indennità da corrispondere "on/off" quando il lavoratore è in assenza di contratto.

La cifra minima giornaliera è di 54,5 (12000:220) e la massima di 90,9 (20000:220). Tra questi due ranges, tutte le cifre giornaliere relative alle caratteristiche calcolate per ogni singolo profilo, vengono erogate con criterio "on/off", cioè secondo principio di discontinuità, per tutti i giorni di non occupazione fino ad un tetto massimo di 220.

Esempio A:

$12000:220=54,5$ (minimo giornaliero) da corrispondere per i giorni non coperti da contratto
Ipotizziamo 180gg di non occupazione, ovvero $54,5 \times 180 = 9810$

Esempio B:

$15000:220=68$ (giornaliero intermedio) da corrispondere per, ipotizziamo, 150gg di non occupazione, ovvero $68 \times 150 = 10200$

Esempio C:

$18000:220=82,7$ (giornaliero intermedio) da corrispondere per, ipotizziamo, 120gg di non occupazione, ovvero $82,7 \times 120 = 9924$

Esempio D:

$20000:220=90,9$ (massimo giornaliero) da corrispondere per, ipotizziamo, 100gg di non occupazione, ovvero $90,9 \times 100 = 9090$