unita
Unione Nazionale
Interpreti Teatro e Audiovisivo

CCNL cine-audiovisivo attrici e attori, una piccola grande rivoluzione!

La sottoscrizione del primo contratto collettivo di lavoro per interpreti, attori e attrici dell'audiovisivo, a dicembre del 2023, è coincisa con l'inizio e lo sviluppo della seria crisi del lavoro che la nostra categoria sta attraversando da due anni, effetto della crisi più ampia che ha investito il comparto produttivo del cinema a seguito della riforma del tax credit. Due anni di crisi occupazionale che con gli annunciati tagli al Cinema in Legge di bilancio e con la messa a terra il prossimo anno delle modifiche della legge tax credit, porteranno al blocco o quasi della produzione nel 2026 come segnalato in modo preoccupante dalla stessa ANICA.

Il CCNL dà regole al lavoro, non crea lavoro, purtroppo.

E proprio perché questi 2 anni sono stati anni difficili lavorativamente per molti di noi e quello che ci aspetta non sembra migliore, pensiamo che sia importante festeggiare questa vittoria per la nostra categoria che ha veramente ben poche vittorie da festeggiare vedendo insieme perché questo CCNL è stata una piccola grande rivoluzione:

1. Passare dalla 'libera' contrattazione individuale alla contrattazione collettiva consente al singolo lavoratore di compensare, almeno in parte, l'asimmetria della sua relazione col datore di lavoro con la forza che gli deriva dall'essere parte di una collettività indispensabile all'impresa. Tuttavia in qualunque rapporto di lavoro e tanto più in un settore come il nostro, dove per evidenti ragioni una forma di contrattazione individuale continua ad affiancarsi alle relazioni sindacali, avere un contratto collettivo non esime dal difendere quotidianamente le proprie ragioni di lavoratore dal tentativo del datore di lavoro di rimetterle in discussione anche provando ad aggirare le regole scritte, a non tenerne conto, a interpretarle a proprio favore. In ogni caso a noi sembra che difendere delle regole scritte sia meglio che difendere delle mere consuetudini.

2. Essere parte di una collettività allo stesso tempo significa però assumere una *forma mentis* differente da quella del professionista che naviga solitario nel mercato del lavoro. Per i datori di lavoro lo scopo della contrattazione collettiva è ridurre il costo complessivo del lavoro nel settore, sia in termini finanziari che normativi, il più possibile dati i rapporti di forza tra sé e i lavoratori. Allo stesso modo per un

Unione Nazionale Interpreti Teatro e Audiovisivo – UNITA
Viale delle Milizie 38, 00192 – Roma
C.F. 96453790584
Mail: unitasegreteria@gmail.com
PEC: unita@pec.it

lavoratore, soprattutto in una categoria come la nostra, dove le differenze in termini di compensi e di regole sono ampie e diventano enormi se consideriamo i colleghi più giovani, il corretto modo di giudicare il contratto è valutare se questo abbia offerto più o meno opportunità alla categoria nel suo complesso. Evitare che si consolidi un mercato del lavoro di interpreti giovani, costretti ad accettare qualunque paga e condizione pur di mettere un piede nel mondo del lavoro non è solo un doveroso atto di solidarietà, ma anche un modo per proteggere chi vi è entrato da più tempo da una competizione sfrenata e senza regole.

3. Il CCNL audiovisivo prevede che la forma giuridica "normale" del rapporto di lavoro sia quella del lavoro subordinato a tempo determinato. È per un verso un segnale "politico" verso il dilagare dell'impiego a partita Iva. Ma comporta che anche quando comunque si contrattualizza un interprete a partita Iva, il datore di lavoro gli riconosca diritti e organizzazione del lavoro tipici del lavoro dipendente. Ciò include il diritto di sciopero, cioè la più incisiva forma di autodifesa riconosciuta ai lavoratori dal nostro ordinamento giuridico, e la possibilità di impugnare la rescissione del contratto senza giusta causa, come nel licenziamento illegittimo di un lavoratore dipendente.

4. In questo CCNL, per la prima volta è introdotta la definizione di chi è attore o attrice, qualifica che ci distingue per sempre da generici e figuranti che sono altri lavoratori che rispondono a un altro contratto collettivo, facendo finire, speriamo per sempre, la consuetudine di scritturare attori per i piccoli ruoli pagandoli con i minimi tabellari dei generici. Una critica ricorrente riguarda l'introduzione dei minimi salariali, che avrebbe alimentato un fenomeno di *dumping*, con le produzioni che interpretano i *minimi* come se fossero dei *massimi*. C'è chi sostiene che era più facile strappare *tot euro* a posa quando non esisteva un minimo al di sotto del quale una produzione non ti può chiedere di lavorare. A noi sembra un corto circuito logico, che ricorda le tesi di chi si oppone all'introduzione di un salario minimo in Italia perché, dice, danneggerebbe i lavoratori. Al contrario, proprio come nel caso del salario minimo, avere dei minimi tabellari significa non solo avere una base certa su cui basare la contrattazione del *'di più'*, ma anche che se quei minimi consentono di far

lievitare le retribuzioni delle fasce più deboli, come ci pare nel nostro caso, ciò favorisce automaticamente anche chi invece ha più potere contrattuale. L'altra critica, secondo cui bisognava chiedere una *fascia unica* con un minimo molto più elevato, ci sembra ancor più contraddittoria, perché da una parte si dice che siamo più deboli delle altre categorie di lavoratori, dall'altra ci si illude di poter ottenere ciò che neanche le categorie storicamente più forti, più sindacalizzate (e dotate del diritto di sciopero) sono in grado di rivendicare, e cioè che un'azienda riconosca a un neoassunto lo stesso salario contrattuale di un lavoratore con vent'anni di servizio oppure a un operaio generico la stessa paga di un tecnico specializzato.

Diciamoci la verità: che una produzione ti offra poco appellandosi a un'interpretazione del contratto *pro domo sua* o che invochi le avversità economiche o i tagli al *tax credit* fa poca differenza. Finché resterà una parte di contrattazione individuale e il lavoro nel nostro settore sarà strutturalmente intermittente e noi, dunque, soggetti al ricatto occupazionale, il CCNL sarà uno strumento da utilizzare nella contrattazione individuale del *surplus* oltre i minimi tabellari, ma non potrà sostituirsi a esso né eliminarne le asperità. In parole povere ci sarà sempre il momento in cui l'interprete si troverà a un bivio: accettare una proposta inadeguata oppure rifiutarla in base al proprio potere negoziale individuale. Sostenere che è più difficile rifiutare da quando ci sono dei minimi oltre che illogico ci sembra francamente pretestuoso.

5. Sugli altri temi – disponibilità, prove, prove costume, trasferte e diarie, promozione ecc. – il contratto introduce alcuni elementi di rigidità, fissa delle regole, sottrae la materia al dominio assoluto della consuetudine e dei rapporti di forza tra produzione e singolo interprete. Anche qui, qualcuno sottolinea che le produzioni tentano di aggirare tali regole. Ma davvero pensiamo che potrebbe essere diversamente? Cioè che ci siano contratti blindati che inchiodano il datore di lavoro alle sue responsabilità e gli impediscono di cercare delle scappatoie? E questo tanto più in un periodo di arretramento generale dei lavoratori e in una categoria, la nostra, che è arrivata al tavolo di trattativa nel punto più basso della sua parabola sociale invece di provarci quando aveva la forza per farlo?

Sull'IA, ad esempio, se ne limita il campo di applicazione, in assenza di regole definite a livello nazionale. È sufficiente? No, serve una legge. Ma anche una legge non ci metterà al riparo dai tentativi di aggirarla né ci sgraverà dall'impegno di rivendicarne l'applicazione da parte delle produzioni, di denunciarne le violazioni e di mobilitarci per sventarle. Comunque, siamo tutti d'accordo che nel prossimo contratto bisognerà modificare, semplificare e chiarire alcuni articoli.

6. Infine, a proposito di "denunciare le violazioni": l'accordo che abbiamo siglato istituisce un Osservatorio per monitorare l'applicazione del contratto. È la sede per chiedere conto alle produzioni di abusi e interpretazioni di comodo. Per farlo, però, è necessario che i colleghi e le colleghe, pur proteggendo la propria identità per evitare ritorsioni, ci inviino segnalazioni circostanziate e documentate di episodi, così da metterci in condizione di contestarle ai datori di lavoro. Finora è successo raramente. Ed è un peccato, perché se vogliamo che oggi il contratto sia esigibile per tutti nella sua fedele interpretazione, e domani, quando verrà il momento di rinnovarlo, venga migliorato, dobbiamo impegnarci tutti a respingere caso per caso, set per set, produzione per produzione ogni atto che calpesti i nostri diritti di lavoratori e le intese che abbiamo sottoscritto.

Un produttore recentemente ci ha detto, con la crisi del settore che è arrivata con la modifica della legge sul tax credit negli ultimi 2 anni, non lo avreste più fatto il contratto, non avremmo accettato niente di quello che c'è scritto, avete utilizzato l'ultima finestra possibile, anche se non lo sapevamo. Il CCNL è perfetto? No, non lo è. E' perfettibile? Assolutamente sì ed è quello che dovremo fare e che faremo al prossimo rinnovo.