



Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori



FISTel - CISL
Federazione Informazione
Spettacolo e Telecomunicazioni

Memoria Audizione
11° Commissione Lavoro e Previdenza del Senato unitamente alla
7° Commissione Istruzione Pubblica, Beni culturali
Esame DDL n. 2039 VERDUCCI , n. 2090 BERGONZONI, n. 2127 NENCINI
Statuto delle arti e dei lavoratori nel settore della cultura
(Roma 11 maggio 2021)

La Pandemia ha messo in evidenza ed amplificato i problemi nel mondo delle attività culturali ed artistiche, chiusi subito, riaperti parzialmente nell'estate 2020 ed ora con previsioni di limitata attività prevista per un tempo purtroppo ancora indefinito.

Nel contempo abbiamo vissuto una esponenziale crescita di consapevolezza all'interno del settore, con la nascita di associazioni, movimenti, cartelli di opinione che denotano un mondo in frammentazione rappresentativa che già era costato molto, nel tempo passato, rispetto all'affermazione di tutele, diritti e rappresentanza collettiva, con il rischio di vedere ora addirittura accentuato questo fenomeno. Sono nate in ambito politico e parlamentare iniziative e proposte legittime per normative nuove, spinte e sollecitate dai vari corpi associativi sia storici che neonati (i 3 ddl oggi in discussione più almeno altrettanti).

Si è dunque amplificata la necessità di interventi strutturali in sintonia con le sollecitazioni, già da tempo pervenute dall'Europa (2007 per statuto), e più attualmente attraverso i progetti di rilancio internazionale utili a favorire l'ordinamento contrattuale ed i rinnovi puntuali, oggi messi pericolosamente in discussione.

Come CISL riteniamo che il ruolo del sindacato sia determinante per affermare questi percorsi e questi contenuti, come dimostrato anche nella gestione dell'emergenza e sui temi della ripartenza in sicurezza.

Gli interventi che devono prevalere ed essere di riferimento ad una riforma strutturale e palesemente necessaria, passano per noi attraverso un ruolo determinante di regia e governo del settore dato dal Ministero della Cultura con il completamento delle deleghe conferite dalla precedente legge (Codice dello Spettacolo) ed indispensabile per arrivare ad una completa definizione, con il recepimento di alcune delle proposte virtuose e condivisibili contenute nei DDL in esame.

Inoltre è assolutamente auspicabile, anche in questa sede Istituzionale, la ripresa ed il rimando al confronto tra le parti sociali per il rinnovo di Contratti nazionali per i comparti specifici di Spettacolo e cinema con l'apertura di nuovi fronti (richiesti da tempo) per aree degli interpreti, e per la stipula di protocolli per il lavoro autonomo.

Così come riteniamo importante lo stimolo che può venire dalla normativa in discussione, finalizzato alla costituzione di un apposito Fondo Bilaterale di settore, che attraverso specifici osservatori, potrebbe essere funzionale alla crescita ed allo sviluppo di importanti progetti di welfare.

Proprio in questi ambiti e per ciò che non è oggi sufficientemente normato è giusto sostenere l'estensione delle tutele previste nei DDL su:

- Genitorialità (maternità e paternità)
- Malattia
- Infortunio e malattie professionali
- Congedi parentali

Questi ed altri temi di discussione sono comunque già oggetto di confronto nell'ambito del gruppo tecnico di lavoro istituito dal Ministero della cultura nel marzo scorso.

Per le tutele previdenziali, tema a nostro avviso determinante, va esposto un capitolo specifico.

Riteniamo che la necessità di elevare la tutela dei lavoratori del settore creativo, dello spettacolo e delle arti performative rispetto a quanto fino ad oggi riconosciuto non sia più rinviabile. Migliorare il modello, a prescindere dalla qualificazione del rapporto di lavoro sia esso dipendente o autonomo, sarebbe un importante passo in avanti per la dignità di questi lavoratori.

In questo difficilissimo periodo pandemico, nel quale è evidente che il settore dello spettacolo, complessivamente inteso, è stato quello che ha maggiormente sofferto per effetto dei vincoli imposti alla comunità e alla vita sociale, si sono enormemente acuiti problemi già evidenti in precedenza.

Tuttavia, riteniamo importante segnalare che gli interventi di tutela previdenziale ma anche di maternità, malattia, disoccupazione, assicurazione infortuni devono essere attentamente coordinati con il contesto normativo vigente, a partire dal Decreto legislativo del Capo Provvisorio dello Stato n. 708/1947 e dal DPR 1420/1971 poiché già oggi sono previste varie forme di tutela e bisogna evitare il rischio di confusione, contraddizione o addirittura arretramento dei diritti.

Quindi, per questi lavoratori non si parte da zero ma si tratta, piuttosto, di alzare il livello di copertura e migliorare le norme laddove si dimostrino insufficienti.

A questo proposito, ci permettiamo di suggerire che il tavolo di confronto con gli operatori dello spettacolo e del settore creativo, come proposto dal DDL n. 2127, potrebbe rappresentare uno strumento di grande utilità nell'ambito di proposte politiche articolate, (si veda in particolare il DDL n. 2039) che hanno impatto su di una materia, come quella previdenziale, caratterizzata da una straordinaria complessità e che si contraddistingue per la stratificazione oltre che di norme di legge anche di orientamenti giurisprudenziali e amministrativi.

Per quanto riguarda il merito, condividiamo che 120 giornate oggi richieste per i lavoratori a tempo determinato per il riconoscimento dell'intera annualità siano un parametro troppo elevato

e quindi sarebbe necessario una riduzione significativa dal momento che in base alle analisi dell'INPS sono 83 le giornate accreditate in media, e quindi molto al di sotto del minimo previsto.

Ricordiamo che sino alle modifiche del 1997, le giornate utili all'accREDITAMENTO erano 60, quota ancor oggi da tenere in considerazione per una riforma di tutela.

Importante sarebbe istituire una norma che consenta l'utilizzo delle giornate eccedenti il minimo annuo stabilito per periodi contributivi in anni successivi.

Dai dati della Presidenza dell'INPS il montante delle risorse provenienti dal settore consentono certamente una gestione utile al miglioramento complessivo del sistema ed è necessario per una corretta e puntuale amministrazione, la creazione di un ambito di GESTIONE SPECIALE (ex Enpals) con sportelli efficienti e rispondenti ai lavoratori ed alle imprese del settore.

A tale proposito, la gestione del Fondo pensioni dei lavoratori dello spettacolo si caratterizza anche per altre specificità di dettaglio ma significative, come il fatto che, a differenza delle altre gestioni, la contribuzione volontaria è utile solo per aumentare la misura dell'assegno pensionistico e non per raggiungere il diritto alla pensione (perché per i requisiti contributivi si guarda esclusivamente alle effettive prestazioni lavorative svolte nel mondo dello spettacolo). Quindi, un intervento normativo potrebbe prevedere anche il superamento di questa anomalia.

Non condividiamo, invece, quanto previsto dall'articolo 10 del DDL 2039, poiché riteniamo che a tutela del lavoratore, anche autonomo, sia necessario conservare in capo al datore di lavoro o committente l'obbligo contributivo e la denuncia contributiva salvo il diritto di rivalsa sulla quota di contribuzione a carico del lavoratore, come oggi previsto dal D.lgs. CPS 708/1947.

La proposta del DDL n. 2090 di un "bonus previdenziale 2020-2021" ci pare interessante ma non capiamo perché dovrebbe essere limitata alle attrici e agli attori professionisti e non estesa anche al resto del mondo dello spettacolo e delle arti performative.

Infine, la discontinuità del lavoro è per la maggioranza di questi lavoratori una caratteristica strutturale dell'attività ma sarebbe certamente opportuno prevedere forme di tutela previdenziale anche per i giorni che riguardano, quando meno, la preparazione della performance.

In relazione alle proposte su indennità di discontinuità, o di intermittenza o reddito di continuità crediamo che il tema, già in discussione con il MIC (attraverso un apposito gruppo tecnico di lavoro) e chiamato SET (sostegno economico temporaneo), sia nei contenuti la strada di intervento utile, sia per i lavoratori a tempo determinato, sia per gli intermittenti che per i lavoratori autonomi, attraverso le giuste misure ed i corretti requisiti di diritto.

Condivisibile l'obiettivo di fornire una tutela sociale e previdenziale ai lavoratori del settore, la cui attività è caratterizzata da forte discontinuità.

Tuttavia, mentre in alcuni ambiti della regolamentazione è importante tenere conto della specificità del settore, nutriamo invece dubbi relativamente all'introduzione di criteri generali per la qualificazione del rapporto di lavoro e di strumenti per la tutela dei periodi di discontinuità totalmente differenti da quelli vigenti negli altri settori, che porterebbero ad una ulteriore frantumazione nel mercato del lavoro.

Si sottolinea, infine, la necessità di formulazioni più chiare e, comunque, meglio ricollegate alla disciplina vigente, al fine di non giustificare norme specifiche alle normative generali.

Per quanto riguarda il DDL 2039, all'art.2 co. 1 potrebbe essere utile, per alcune fattispecie, la disapplicazione dei vincoli e divieti per la stipula dei contratti a termine (causali, durata massima, limiti a proroghe e rinnovi, divieti), stante la particolarità delle attività del settore, caratterizzate per definizione da discontinuità, purchè sia affidata alla contrattazione tra le parti comparativamente maggiormente rappresentative sul territorio nazionale.

Al contrario, i commi 2 e 3, dove si affronta il tema della qualificazione dei contratti di lavoro come subordinati o autonomi, non riteniamo utile individuare criteri differenti da quelli dettati, da ultimo, dall'art.2, comma 1, del Dlgs81/2015 per tutti gli altri settori, il quale stabilisce che "si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente".

Utile ribadire, nel comma 4, l'obbligo di forma scritta del contratto di lavoro. Sarebbe importante il raccordo con la normativa generale che già prevede l'obbligo di forma scritta per i tutti i contratti di lavoro subordinato e co.co.co., e che, per quanto riguarda tutto il lavoro autonomo non imprenditoriale, considera abusivo il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta (l'art.3 comma 2 della legge 22 maggio 2017, n. 81).

Il comma 5 prevede i contenuti obbligatori del contratto scritto di lavoro. Anche qui sarebbe utile il raccordo con l'art.1 del Decreto Legislativo 26 maggio 1997, n. 152 che prevede, per il solo lavoro dipendente, i contenuti obbligatori del contratto di lavoro. In ogni caso segnaliamo l'esigenza di formulazioni più chiare e corrette (es. lett.c, riformulare come segue: "tempi di realizzazione e modalità di svolgimento della prestazione lavorativa o professionale"; lett.d) riformulare come segue: "compenso o retribuzione spettanti per la prestazione lavorativa o professionale, nonché i relativi termini di pagamento"; lett. e) riformulare come segue: "Nel caso di rapporto a tempo determinato, la durata del contratto di lavoro, comprensiva delle giornate dedicate alla preparazione ed alle prove").

Il comma 6 andrebbe riformulato come segue sia per tenere conto, oltre che della contrattazione collettiva nazionale, anche di quella di secondo livello, sia perché, nel nostro ordinamento sindacale, il canone della rappresentatività comparativa ha ampiamente preso il posto del criterio della maggiore rappresentatività: "Restano salve le norme di miglior favore per il lavoratore previste dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie".

Anche nel comma 7, che stabilisce che la retribuzione non può essere inferiore ai minimi tabellari stabiliti dai contratti nazionali, il riferimento deve essere alle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Viene introdotta (artt. 5 e 8) una indennità per coprire i periodi di discontinuità lavorativa per tre tipologie di contratti di lavoro caratterizzati da discontinuità: contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di lavoro intermittente, contratti di lavoro autonomo, purchè si tratti di lavoratori iscritti al Fondo Pensioni Lavoratori Spettacolo (FPLS). Tale indennità andrebbe a

coprire periodi di non lavoro dovuti non solo a disoccupazione, andandosi ad aggiungere alla Naspi, ma sarebbe erogata anche in costanza di rapporto di lavoro, e in caso di coincidenza con periodi indennizzabili con indennità Naspi o con maternità, malattia, infortunio, il lavoratore avrebbe l'opzione di scegliere il trattamento di maggior favore.

Tale sovrapposizione suscita qualche perplessità, sarebbe infatti preferibile ragionare di due indennità distinte, una per sospensioni dell'attività che non comportino interruzione del rapporto di lavoro, una per i periodi di disoccupazione vera e propria. In quest'ultimo caso potrebbe continuare ad operare la Naspi opportunamente rivisitata per garantire la tutela anche dei lavori caratterizzati da discontinuità (peraltro da settimane c'è un tavolo di confronto aperto tra Ministro del lavoro e parti sociali nel quale uno dei temi è il potenziamento della Naspi per tutelare meglio i lavoratori discontinui di tutti i settori). Nell'altro DDL in esame (DDL 2090), che però si riferisce solo agli attori ed attrici, viene fatta proprio la scelta di abbassare il requisito per avere diritto alla Naspi per queste figure.

L'indennità è costruita come l'indennità di disoccupazione agricola: vale a dire che spetta se si possono vantare un certo numero di giornate lavorate ed in misura pari alle giornate lavorate. Essendo il meccanismo già da anni positivamente sperimentato in agricoltura, un settore che presenta discontinuità lavorative paragonabili a quello dello spettacolo, sembra di poter dare una valutazione positiva. Tuttavia l'indennità del settore agricolo tutela la sola disoccupazione ed è alternativa alla Naspi, dalla quale gli agricoltori sono esclusi. Invece, come già osservato, il DDL in esame prevede la sovrapposizione di entrambe le indennità, con due meccanismi di funzionamento diversi: la Naspi richiede un requisito di 30 giorni lavorati nei 12 mesi precedenti, la nuova indennità ne richiede 51; la Naspi spetta per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione, la nuova indennità per un numero di giornate pari a quelle lavorate.

E' anche positivo che venga introdotta, per il finanziamento dell'indennità, una aliquota specifica a carico dei datori di lavoro dell'1,01 per cento nonché un contributo di solidarietà dello 0,50 per cento posto a carico dei lavoratori sulla retribuzione o i compensi eccedenti il massimale contributivo per gli iscritti al FPLS. L'indennità è dunque autofinanziata dai contributi di imprese e lavoratori.

Viene soppresso il pagamento a carico dei datori di lavoro del contributo aggiuntivo dell'1,41 per cento sui contratti a tempo determinato per i lavoratori iscritti al FPLS. Anche questa scelta pare positiva, essendo i contratti a termine una caratteristica del settore.

Agli attori e attrici professionisti con un contratto di lavoro subordinato, iscritti al FPLS, la Naspi (art.5) è riconosciuta se sono in stato di disoccupazione e possono far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno dieci settimane di contribuzione e dieci giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione, incluse le giornate di lavoro per prove.

Si tratta di una positiva riduzione dei requisiti di accesso alla Naspi per facilitarne la fruizione da parte dei lavoratori discontinui.

Più in generale, va inoltre normata una relazione diretta della prestazione, con i periodi di Formazione e preparazione nonché di promozione relativa agli spettacoli.

Per tutta la parte relativa al CAMPO DI APPLICAZIONE, ai riconoscimenti normativi dell'ARTISTA E PROFESSIONISTA DELLO SPETTACOLO è importante la definizione di norme di tutela tipica e specifica delle figure e dell'ambito di attività.

Relativamente alle proposte di Registro dei professionisti non ci appassiona un'idea di Albo nel settore ma sosteniamo che, sia nei Contratti nazionali (attraverso gli Osservatori) che su un tavolo specifico con il MIC ed il Ministero del Lavoro vadano aggiornati e ratificati con circolari o decreti, gli elenchi delle nuove figure professionali in ogni comparto del settore.

Infine in relazione alla proposta del TAVOLO PERMANENTE come Cisl, consideriamo sempre utile un confronto di ascolto e proposta dedicato a tutti i soggetti associativi disponibili (preferibilmente suddiviso per aree tematiche) ma rimane essenziale ed esclusivo il ruolo delle Organizzazioni Sindacali ed Associazioni datoriali stipulanti i CCNL per i confronti e le decisioni interne al settore.

Abbiamo criticato a suo tempo l'abolizione della Consulta dello Spettacolo e consideriamo utile recuperare un ambito di dibattito ed ascolto con i profili sovra riportati.

Per quanto attiene alle risorse e alle disposizioni finanziarie utili a sostenere economicamente le norme per la copertura, è corretto dover quantificare il necessario con INPS e MINISTERO DELL'ECONOMIA E FINANZE, ma proprio in funzione dei piani di sviluppo complessivo del paese è indispensabile dedicare il massimo sforzo al settore della CULTURA.

A questo proposito non ci stancheremo mai di sostenere una tassa di scopo a carico degli OTT mondiali (over the top) che distribuiscono i contenuti culturali prodotti dai lavoratori e dalle aziende del nostro paese senza la dovuta e legittima contribuzione tanto utile e necessaria ad aumentare le risorse per il settore.