

## LETTERA ALLA STAMPA

In questa situazione di emergenza, in cui i Teatri sono stati chiusi prima delle scuole, in questo periodo drammatico e difficile per tutti, sappiamo che il nostro settore sarà quello che ripartirà per ultimo e con non poche difficoltà di organizzazione e di Senso.

Osservando la proposta sul web e riflettendo sul futuro e la funzione del Teatro nel nostro Paese, vogliamo che abbiate una fotografia di cosa è successo e sta succedendo, da un mese a questa parte, a noi ATTORI.

Proviamo a riassumerlo qui di seguito, allegando un po' di documentazione utile a capire meglio, che potrete consultare cliccando direttamente sui link riportati nel corpo del testo. Speriamo che ciò vi sia da stimolo per, eventualmente, approfondire i casi dei singoli teatri, e denunciare l'accaduto.

Le produzioni teatrali si sono comportate in maniera decisamente scorretta.

Dopo la chiusura dei teatri nelle prime quattro regioni inizialmente colpite dal virus, Lombardia, Piemonte, Veneto ed Emilia Romagna, in data 24/2 Agis ha mandato una comunicazione ai suoi soci ([Lettera Agis](#)), stabilendo di interpretare tutti l'[Art.19 del CCNL](#), applicando il comma sulla Causa di Forza Maggiore che prevede 12 giorni di paga (non inferiore a) alla minima sindacale e la possibilità di risoluzione del contratto dal tredicesimo giorno.

Andava, invece, applicato il comma per il quale, in presenza di Provvedimento della Pubblica Autorità che sancisce la Causa di Forza Maggiore (come in questo caso), al lavoratore spettano 5 giornate alla paga minima e poi il contratto deve essere onorato fino alla fine, a paga piena.

Le segreterie dei tre principali sindacati hanno chiesto una spiegazione a tale comportamento ([lettera Segreterie Naz. OO.SS. su art.19](#)), senza ricevere alcuna risposta.

Ora, le imprese che si stanno avvalendo del Fondo di Integrazione Salariale, per gli attori lo chiedono sulla minima sindacale, mentre per le altre categorie (dipendenti fissi e tecnici), quasi sempre integrando al 100% il loro compenso.

Siamo consapevoli dei danni economici subiti dalla parte datoriale, ma non spetta agli attori accollarsi il rischio di impresa, anche perché siamo in un Paese in cui per loro non sono state prese misure sufficienti per sostenere i periodi di non lavoro. E perché non si richiedono altrettante rinunce a chi lavora negli uffici?

Altro errore grave: come segnalato da una comunicazione di pochi giorni fa dalla stessa Bizi ([comunicato Licenziamenti](#)), nessun datore ha rispettato la Legge sui Licenziamenti per interrompere i contratti. I lavoratori hanno avuto: semplici comunicazioni via e-mail, nel migliore dei casi sottoscritte dai Presidenti degli enti per cui lavoravano, in rari casi inviate tramite raccomandata, o addirittura tramite comunicazione orale o messaggi whatsapp, addirittura alcuni hanno ricevuto l'Unilav che non ha alcun valore, se non amministrativo. Inoltre, si evidenzia, ancora una volta, che per gli scritturati con Partita Iva non c'è alcuna tutela, nonostante svolgano il lavoro allo stesso modo dei subordinati.

Oltre a ledere i diritti dei lavoratori, ciò ha creato confusione a tutti i colleghi che non capivano se potevano a quel punto richiedere la Naspi, l'indennità di 600€ o avvalersi di altre forme di tutela.

Ci sono tutti i presupposti per fare vertenza alle Produzioni.

Sappiamo che, per il sistema legislativo italiano, non è possibile formare una ClassAction all'americana e, inoltre, occorre segnalare che in molti hanno avuto promessa di recupero delle date perse, anche senza alcuna garanzia scritta, e che ciò dissuade gli scritturati dall'andare contro il loro datore di lavoro. E poi...sappiamo anche che chi si espone corre il rischio di essere bandito e di non lavorare per anni.

C'è anche l'enorme incognita sui lavori che dovrebbero partire da adesso in avanti: le Produzioni non danno alcuna garanzia di presa di responsabilità su contratti firmati e, purtroppo, in moltissimi casi, i contratti non erano ancora stati sottoscritti e non si sa cosa impugnare, in nome dell'impegno preso (è un problema gravissimo che sia spesso la regola firmare i contratti solo al primo giorno di prove). Un pensiero solidale va anche a chi ha già svolto, senza retribuzione, la parte autorale di uno spettacolo: registi, drammaturghi, scenografi, costumisti, light e sound designer, etc.

I colleghi, oltre ad avere subito e a continuare a subire, un importante danno economico, si sentono fortemente frustrati.

Inoltre....

Le misure del Decreto Cura, per i lavoratori dello Spettacolo, sono insufficienti e ciò dimostra quanto poco si conosca il nostro mondo ([Comunicato CGIL Urgente Misure Governo](#)).

Sono in tanti a non avere le 30 giornate di contributi versati nella cassa ex-enspals per il 2019: attori del settore audiovisivo, insegnanti che hanno i contributi in gestione separata, pensionati, chi ha lavorato all'Estero.

Il sindacato ha presentato 3 emendamenti in Parlamento:

- richiesta di conteggio delle 30 giornate sugli anni 2018 e 2019

- che siano sufficienti per l'indennità solo 15 giornate versate nel 2019
- che per l'anno 2020, ai fini pensionistici, sia possibile avere l'annualità riconosciuta su 60 giornate contributive, anziché le consuete 120.

Sarà difficile che vengano presi in considerazione, ma il tentativo andava fatto.

Anche i vincoli delle date 23/2 (solo se si stava lavorando da prima o da quel giorno si può accedere a Fondo di Integrazione Salariale o Cassa in Deroga) e 17/3 (se il rapporto di lavoro termina dopo questo giorno non si può chiedere l'indennità di 600€) collocano in una specie di limbo moltissimi attori, che non possono godere di nessun ammortizzatore o indennità.

Situazione, poi, totalmente incerta per gli Intermittenti (modalità di contratto usata soprattutto nel settore del Teatro Ragazzi e in certe cooperative).

Una larghissima fetta di lavoratori dello Spettacolo risulta, quindi, tagliata fuori e senza alcuna tutela; aspettiamo i Decreti di aprile e il Reddito di Ultima Istanza, sperando che possano rientraci.

Il giorno 30/3 la segretaria nazionale di SLC\_CGIL ha mandato una [lettera al Mibact e al Ministero del Lavoro](#), e non ha ricevuto alcuna risposta; il sospetto più che fondato, visto il passato, è che il Ministero sia esclusivamente dalla parte delle Imprese e non si interessi dei lavoratori, in particolare degli artisti, senza i quali, ricordiamocelo, l'intero settore non esisterebbe!

Ma, tra i criteri di distribuzione del FUS, non c'è l'obbligo di rispettare il CCNL?

Perché per i soldi previsti dall'articolo 89 del Decreto Cura Italia, che verranno gestiti dal MIBACT, non si stabilisce che debbano colmare le perdite economiche di chi era impegnato negli spettacoli interrotti?

E i consulenti artistici dei Teatri sono a conoscenza di come sono stati trattati gli artisti?

A voi le ulteriori riflessioni.

Voi, testimoni, attraverso il vostro sguardo e le vostre parole, della storia dello Spettacolo di questa Nazione, avete la possibilità di denunciare tutto questo e aiutare, così, gli attori, la categoria, ahinoi, più ricattabile (amiamo troppo il nostro lavoro ed è sempre più difficile farlo), quella che è stata buttata giù dalla torre per prima.

A vostra disposizione per ulteriori chiarimenti, si mette la Segretaria Nazionale di SLC\_CGIL, Emanuela Bizi, colei che più di tutti si sta battendo, senza sosta, per far valere i nostri diritti:

emanuela.bizi@slc.cgil.it

tel. 335 7590879

Vi ringraziamo, in ogni caso, dell'ascolto.

Con la speranza soprattutto che voi e i vostri familiari stiate bene, vi auguriamo buona quarantena e buon lavoro.

Cordialmente.”

# FEDERAZIONE DELLO SPETTACOLO DAL VIVO



Roma, 24 febbraio 2020  
Prot.n.: 42

Ai Sigg.ri Componenti  
l'Ufficio di Presidenza Federvivo

Ai Presidenti delle  
Associazioni/Fondazioni  
dello Spettacolo dal Vivo

Alle attività aderenti

**Loro Sedi**

**Oggetto:** Epidemia da COVID-19 – Art. 19 CCNL Scritturati – **Forza maggiore.**

Ci riferiamo alle misure urgenti per l'emergenza epidemiologica da Covid-19 adottate con D.L. 23 febbraio 2020, n. 6, che dispongono, tra l'altro, la sospensione di manifestazioni ed eventi di carattere culturale e teatrale in alcune regioni del Nord Italia. Si tratta di un caso di **forza maggiore** che rende oggettivamente impossibile la prestazione, non prevedibile e non imputabile alle parti del rapporto di lavoro.

Al riguardo, per quanto attiene alle attività teatrali prestate dal personale scritturato, l'art. 19 del CCNL applicabile al personale stesso regola la materia della **forza maggiore** nel modo seguente:

- l'impresa deve corrispondere allo scritturato un compenso giornaliero non inferiore a quello minimo contrattuale per un periodo non superiore a 12

giorni (decorsi i quali la paga potrà essere azzerata fino alla ripresa dell'attività lavorativa), oltre alla diaria se dovuta.

Il CCNL prevede che, perdurando la **causa di forza maggiore** oltre il suddetto termine di 12 giorni, lo scritturato – non essendo più retribuito – potrà avvalersi della facoltà di chiedere la risoluzione del contratto, a meno che l'impresa non decida di ristabilire l'intera retribuzione per il periodo successivo.

Nel riservarci ulteriori comunicazioni sull'argomento in relazione agli sviluppi della situazione, porgiamo i migliori saluti.

IL PRESIDENTE

(Filippo Fonsatti)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Filippo Fonsatti', written in a cursive style.



## **Articolo 19 – FORZA MAGGIORE**

Per cause di forza maggiore si intendono quelle previste dalla legge

Qualora il teatro dovesse rimanere chiuso per cause di forza maggiore, l'impresa dovrà corrispondere allo scritturato un compenso giornaliero non inferiore a quello minimo contrattuale per un periodo non superiore a 12 giorni.

Allo scadere del termine di cui sopra, sempreché perduri la causa di forza maggiore, ciascuna delle parti contraenti avrà la facoltà di chiedere la risoluzione del contratto.

Lo scritturato non potrà avvalersi di tale facoltà ove l'impresa, indipendentemente dalla ulteriore durata della sospensione, corrisponda allo scritturato stesso l'intera retribuzione per il periodo successivo.

Qualora gli spettacoli siano sospesi con provvedimento della pubblica autorità, l'impresa dovrà corrispondere allo scritturato il compenso minimo previsto dal presente contratto per un periodo massimo di 5 giorni, purché il suddetto provvedimento non sia conseguente a responsabilità tecniche dell'impresa. Decorso tale termine riprenderà in ogni caso la corresponsione del normale compenso.

Qualora le rappresentazioni non possano aver luogo per causa di malattia dei protagonisti, comunicate all'inizio delle prove dalla Direzione al Comitato di compagnia, l'impresa avrà diritto di provare l'eventuale sostituzione dell'attore ammalato con altri scritturati della compagnia ovvero con attori appositamente impegnati.

In tal caso:

- 1) Qualora sia possibile sostituire l'attore ammalato con altro componente la Compagnia, agli scritturati artistici verrà corrisposto per un periodo massimo di 3 giorni il compenso minimo giornaliero previsto dal presente contratto. Agli scritturati tecnici verrà corrisposto il normale compenso contrattuale per i giorni in cui la compagnia prova la sostituzione del protagonista ammalato.
- 2) Ove per la sostituzione si renda necessario scritturare altro attore, agli scritturati artistici verrà corrisposto per massimo di 7 giorni il compenso del periodo di prove. Agli scritturati tecnici verrà corrisposto il normale compenso contrattuale per i giorni in cui la compagnia prova la sostituzione del protagonista ammalato.

Nelle ipotesi di cui ai precedenti nn. 1) e 2), l'impresa dovrà tuttavia prorogare le scritture individuali di tutti gli scritturati, artistici e tecnici, per un numero di giorni corrispondente a quello in cui gli scritturati artistici hanno percepito il compenso minimo, ovvero il compenso del periodo di prove.

- 3) Nel caso in cui non sia assolutamente possibile provvedere alla sostituzione dell'attore protagonista ammalato, i rapporti contrattuali degli scritturati resteranno sospesi a tutti gli effetti per la durata massima di 15 giorni. Al termine del suddetto periodo:
  - a) ove non sia possibile proseguire l'attività e si renda pertanto necessario procedere allo scioglimento della compagnia, le scritture individuali dei singoli scritturati si intenderanno consensualmente risolte. In tal caso l'impresa assicurerà agli scritturati un mese di compenso contrattuale ed inoltre il minimo di compenso per tutti i giorni del residuo periodo di scrittura ivi compresi i giorni di sospensione.
  - b) ove sia possibile proseguire l'attività, i rapporti contrattuali riprenderanno la normale efficacia; tuttavia la durata delle scritture individuali potrà essere prorogata a discrezione dell'impresa capocomicale di un periodo massimo non superiore a quello di effettiva sospensione.

Per i giorni di effettiva sospensione verrà comunque corrisposto agli scritturati il compenso minimo giornaliero previsto dal presente contratto.

Il fondamento obiettivo della impossibilità di sostituzione dell'attore protagonista ammalato di cui al precedente n. 3), verrà valutato ai fini di cui sopra dal Comitato permanente previsto dall'articolo 25.

## **Articolo 20 - PENALE**

Nel caso di anticipata risoluzione della scrittura prima della riunione della compagnia, la parte inadempiente sarà tenuta al pagamento di una penale pari al 50 % della somma corrispondente al compenso dello scritturato durante l'intero periodo di scrittura.



SEGRETERIE NAZIONALI

Mibact  
Spett. Dg Spettacolo dal vivo  
Dott. Onofrio Cutaia

Spett. AGIS

Oggetto: articolo 19 CCNL per il personale artistico, tecnico e amministrativo scritturato dai teatri nazionali, dai teatri di rilevante interesse culturale, dai centri di produzione e dalle compagnie teatrali professionali.

L'articolo 19 del CCNL di oggetto prevede una tutela per i lavoratori in caso di forza maggiore.

La "forza maggiore" è tuttavia divisa in due disposizioni nell'articolo: una che prevede che, se il teatro resta chiuso per forza maggiore, l'impresa dovrà corrispondere un compenso non inferiore a quello minimo contrattuale per un periodo non superiore a 12 giorni. In questo caso il compenso non può essere inferiore al minimo contrattuale (es. artisti euro 72,78, + 40% se intermittenti +50% se autonomi). In sostanza quello indicato è il compenso minimo, ovvero che non si può pagare un compenso inferiore, ma la formulazione (non inferiore a..) non significa che l'impresa deve pagare solo il minimo.

La stessa disposizione contrattuale prevede che trascorsi i 12 giorni, ciascuna delle parti contraenti ha la facoltà di chiedere la risoluzione del contratto. E' abbastanza banale sottolineare che in questo caso la parte contraente di maggior peso (le imprese) avrà titolo di risolvere il contratto stipulato.

L'articolo 19 prevede inoltre una forza maggiore specifica se gli spettacoli sono stati sospesi con provvedimento della pubblica autorità. In questo caso si dispone che l'impresa "dovrà corrispondere allo scritturato il compenso minimo" previsto dal CCNL e successivamente la corresponsione del normale compenso. Ovvero i primi 5 giorni devono essere pagati euro 72,78, nel caso degli intermittenti +40%, nel caso di lavoro autonomo +50%, successivamente si passa alla paga concordata. Quindi in questo caso non c'è una risoluzione automatica del contratto di scrittura sottoscritto.

L'AGIS ha inviato una lettera a tutti i presidenti delle associazioni/fondazioni dello spettacolo dal vivo, in cui invitano le imprese a pagare un compenso non inferiore al minimo contrattuale per un periodo non superiore a 12 giorni, applicando quindi il primo comma dell'articolo 19.

I teatri e le compagnie stanno di conseguenza applicando la paga minima per un massimo di 12 giorni, molti senza alcuna maggiorazione.

Tale interpretazione non è corretta.



L'articolo 19, al quinto comma, che dispone le tutele per la "forza maggiore", prevede esplicitamente il trattamento che spetta al lavoratore nel caso che gli "spettacoli siano sospesi con provvedimento di pubblica autorità".

E' chiaro che i teatri che hanno annullato gli spettacoli lo hanno fatto per esplicita disposizione della pubblica autorità. Ovvero non è l'epidemia del Covid-19 che ha bloccato gli spettacoli, ma il blocco è avvenuto a seguito delle disposizioni previste dal DL 6/2020, dai DPCM del 23 febbraio 2020, del 1° marzo 2020, delle ordinanze del Ministero della salute sulle regioni (Lombardia, Piemonte, Liguria, Veneto, Friuli VG, Emilia Romagna) e delle regioni autonomamente.

Siamo assolutamente consapevoli della difficile fase che investe il settore dello spettacolo dal vivo, per questo abbiamo inviato al MIBACT la richiesta di aprire lo stato di crisi in tempi brevi. E' altrettanto evidente che, al di là dei periodi regolati dalle disposizioni, resteranno da affrontare le criticità del settore.

Siamo altrettanto consapevoli che la fase di emergenza perdurerà a causa della paura determinatasi e ci sarà quindi una fase successiva molto difficile che complicherà ulteriormente la crisi.

Ma sappiamo che le ricadute più pesanti ora riguardano i lavoratori discontinui, le compagnie, oltre che il teatro ragazzi che rischia davvero di non farcela.

Per questo riteniamo che si debba comunque applicare in modo corretto l'articolo 19, attivando di conseguenza anche le richieste di sostegno alle istituzioni pubbliche, dichiarando apertamente che se queste non ci saranno sarà impossibile rispettare i CCNL sottoscritti.

Altrimenti il peso maggiore della crisi si abatterà principalmente sui lavoratori più deboli, soprattutto quelli che avendo un reddito medio/basso non potranno sostenerla.

Come per altre disposizioni contrattuali le OO.SS. hanno sempre dichiarato la propria disponibilità ad affrontare le difficoltà.

Siamo impegnati tutti, in egual misura a mettere in campo tutte le iniziative utili perché questo non succeda, ma crediamo che lo sforzo debba essere parametrato al peso. I teatri stabili e i teatri di tradizione per primi devono fare uno sforzo in questo senso, rispettando i CCNL sottoscritti, dimostrando per primi che sostengono davvero il ruolo dello spettacolo come leva principale per la ripresa della coscienza civile e della tenuta sociale del Paese.

Cordiali saluti.

p. LE SEGRETERIE NAZIONALI

SLC-CGIL  
Emanuela Bizi

FISTeL-CISL  
Giovanni Luigi Pezzini

UILCOM-UIL  
Giovanni Di Cola

## LICENZIAMENTO

Riguarda solo i **lavoratori dipendenti** (busta paga) con qualsiasi contratto di lavoro, compreso il contratto a termine, che è molto utilizzato nel settore dello spettacolo anche se con modalità non previste dal CCNL e che potrebbero essere impugnate.

Quando un lavoratore sottoscrive **un contratto a termine**, significa che entrambe le parti sono impegnate fino alla fine del rapporto individuato dal contratto di scrittura. Per entrambe le parti intendiamo il lavoratore e il datore di lavoro che lo assume.

**Il licenziamento rappresenta una modalità di recesso unilaterale del datore di lavoro dal rapporto di lavoro subordinato, anche a termine.**

Il licenziamento deve essere sorretto da un motivo collegato all'attività del lavoratore (licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo) o all'attività produttiva o organizzativa dell'impresa (licenziamento per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi).

**Il licenziamento va intimato per iscritto nel rispetto delle procedure di legge.**

Al di là della interpretazione sbagliata di AGIS, che ha detto alle imprese di pagare solo 12 giorni alla minima, preciso che il CCNL non prevede una chiusura anticipata del contratto, ma prescrive che “allo scadere di tale termine, sempreché perduri la causa di forza maggiore, ciascuna delle parti contraenti avrà la facoltà (quindi non l'obbligo) di chiedere la risoluzione del contratto.

Quindi anche nel caso che l'impresa decida di risolvere il contratto unilateralmente può farlo ma deve mandare una lettera di licenziamento. Ovvero deve dimostrare la motivazione per la quale decide di chiudere un contratto prima della scadenza.

**Quindi non è possibile “sospendere” il contratto e neppure comunicare la semplice sospensione o la fine anticipata del contratto.**

**Detto obbligo non si assolve a posteriori con una semplice comunicazione o con l'invio di UNILAV.**

**Nel caso di provvedimenti di pubblica autorità con conseguente impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa, è possibile licenziare per giustificato motivo oggettivo.**

In questo caso il licenziamento individuale è possibile solo se il datore di lavoro è in grado di dimostrare che:

- Opera un riassetto organizzativo effettivo e non pretestuoso, fondato su circostanze esistenti al momento del licenziamento, non riguardanti cause future;
- Recede in funzioni di ragioni inerenti l'attività produttiva;
- Verifica la possibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni;



Sindacato Lavoratori Comunicazione

- Sceglie il dipendente da licenziare osservando le regole di correttezza e buona fede.

In questo caso il **datore di lavoro, a pena di inefficacia del recesso, deve comunicare al lavoratore il licenziamento in forma scritta, con la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.**

**Nelle aziende con più di 15 dipendenti l'intimazione del licenziamento deve essere preceduta da una procedura di conciliazione davanti all'Ispettorato del Lavoro.** Entro 7 giorni dalla ricezione della comunicazione si svolge un incontro di conciliazione davanti alla Commissione Provinciale di conciliazione, nella quale si possono trovare misure alternative al recesso.

Se si giunge ad un accordo si parla di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro in sede protetta. Se non c'è accordo il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore, che può impugnare il licenziamento entro 60 giorni.

L'ipotesi di **licenziamento collettivo** si verifica **quando il datore di lavoro intende effettuare nell'arco di 120 giorni il licenziamento di almeno 5 dipendenti.** Questa procedura implica una fase sindacale, nel corso della quale il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali tentano prima tra loro e poi con un soggetto pubblico di trovare soluzioni alternative ai licenziamenti. Al termine di detta procedura il datore di lavoro può procedere ai licenziamenti.

**QUESTE NORME SONO IN VIGORE PER TUTTI I LAVORATORI DIPENDENTI COMPRESI QUELLI ASSUNTI NEL SETTORE DELLO SPETTACOLO**

**OGNI VIOLAZIONE COMPORTA SANZIONI DIVERSE PER IL DATORE DI LAVORO.**

## Nuove misure introdotte dal DL 9

Il decreto “Cura Italia” introduce alcune novità su strumenti esistenti, e altre che fino ad oggi non c’erano.

E’ un primo decreto al quale seguirà un altro nel mese di aprile.

Per la prima volta si individua un sostegno specifico per il settore dello spettacolo, questo è il risultato del lavoro fatto in questi anni dalla SLC CGIL.

Tuttavia, non consideriamo ancora sufficienti le misure contenute nel decreto, ma, con questo comunicato vi invitiamo a vederle nell’insieme.

Sono evidenti i limiti di questo provvedimento, ma è previsto un ulteriore DL, di misura comunque inferiore, entro aprile e non ci sfugge che quella che era un “una tantum” di 600 euro è diventata invece 600 euro per il mese di marzo.

Crediamo che sia possibile ancora lavorare al prossimo decreto.

Non sarà facile, perché il protrarsi dell’epidemia sta comportando gravissimi danni all’intero paese, ma noi siamo qui, umilmente e tenacemente continueremo a lavorare.

Le sedi dei Patronati potrebbero essere chiuse. In tempi brevi vi daremo indicazioni su come contattarle in modalità remoto.

In allegato avete invece le istruzioni su come contattare l’INPS.

Gli strumenti predisposti dal Decreto Cura Italia e disponibili per i lavoratori dello spettacolo sono:

- 1) **Fondo di integrazione salariale.** Fondo gestito dall’INPS, finanziato dalle imprese che pagano un contributo diverso se l’impresa occupa più di 15 dipendenti o più di 5.

Le imprese devono chiedere il FIS per i propri lavoratori.

L’indennità spetta solo ai lavoratori dipendenti con un contratto in corso ed è pari all’80% della retribuzione, entro massimali previsti. Per una retribuzione fino a 2.159,48 euro spetta un’indennità di euro 939,89.

Se la retribuzione è maggiore l’importo dell’indennità sale ad euro 1.129,66 che costituisce la misura massima.

Questo strumento è erogabile per un massimo di 9 settimane a partire dal 23 febbraio, ed è concesso anche alle imprese che occupano più di 5 dipendenti.

Non è richiesto il requisito di un'anzianità di almeno 90 giorni di effettivo lavoro alla data di presentazione della domanda.

La contribuzione correlata al trattamento è utile per il conseguimento del diritto alla pensione.

Per accedere a questa misura è necessario che l'impresa abbia finanziato il FIS e che il lavoratore abbia un contratto in essere, anche a termine. In questo caso il trattamento si esaurisce alla scadenza del contratto, o comunque entro nove settimane.

Il fondo di integrazione salariale è stato finanziato per 1.347,2 milioni di euro. Questo è il limite di spesa oltre la quale non verranno più erogate prestazioni.

- 2) **Cassa in deroga.** Spetta ai soli lavoratori dipendenti con un contratto in corso. Deve essere richiesta dall'impresa dopo che la regione ha stipulato un accordo con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative (CGIL, CISL e UIL).

Può essere applicata in tutte le aziende che non applicano altre forme di tutela. Non c'è un limite sui lavoratori. Per percepirla bisogna avere in corso un contratto, anche a termine. In quest'ultimo caso il trattamento finisce alla data di scadenza del contratto di scrittura o viene concesso per un massimo di nove settimane. In questo caso il contributo è figurativo.

Questo trattamento è riconosciuto nel limite del finanziamento pari a 3.293,2 milioni.

- 3) **Naspi.** Viene prorogato il termine per presentare la richiesta. Si passa da 68 giorni a 128.

- 4) **Indennità lavoratori spettacolo.** I lavoratori iscritti all'ex ENPALS che non hanno in corso un contratto di scrittura, anche sospeso nei pagamenti, con un rapporto dipendente (busta paga) e che hanno maturato almeno 30 giornate di contribuzione ex ENPALS, che hanno un reddito inferiore a 50.000 euro e non sono pensionati, possono ricevere un'indennità per il mese di marzo di euro 600. La domanda dovrà essere fatta all'INPS.

**Attenzione:** le 30 giornate utili al conseguimento di questo diritto devono essere giornate con contribuzione ex ENPALS. Le giornate che avete svolto con attività di insegnamento o altra attività che prevedono il versamento alla gestione separata non contano.

Una misura analoga a quella prevista per i lavoratori dello spettacolo è prevista per le partite iva che versano i contributi in via esclusiva alla gestione separata. Questo significa che un lavoratore che è iscritto sia ex Enpals che alla gestione separata, può chiedere solo i 600 previsti per i lavoratori dello spettacolo e non quelli per le altre partite iva.

Valgono invece, ai fini della maturazione delle 30 giornate quelle relative a qualsiasi rapporto di lavoro, comprese le prestazioni occasionali e partite iva. Per questa misura sono stati stanziati 48,6 milioni superati i quali non sarà possibile erogare l'indennità.

**Stiamo aspettando le disposizioni dell'INPS per ottenere precise disposizioni su come inoltrare la domanda.**

- 5) **Reddito di ultima istanza.** Viene istituito un Fondo per il reddito di ultima istanza a favore dei lavoratori danneggiati dall'epidemia da Covid 19.

Per questo fondo vengono stanziati 300 milioni di euro per il 2020.

Al fondo potranno accedere sia i lavoratori dipendenti che gli autonomi. **Il Ministero del lavoro dovrà emanare i decreti per definire criteri e modalità dell'indennità.**

Questo fondo può rappresentare una risorsa ma è stato finanziato con misure assolutamente insufficienti.

- 6) **Congedo e indennità per lavoratori privati ed autonomi.** E' prevista la possibilità di chiedere un congedo di 15 giorni, se genitori di un figlio/figlia di età non superiore a 12 anni. In questo caso il lavoratore dipendente percepisce un'indennità pari al 50% della retribuzione e il periodo è coperto da contribuzione figurativa.

Se il dipendente ha un figlio/figlia di età tra i 12 e i 16 anni, può chiedere un congedo durante il quale non percepisce né indennità, né contribuzione figurativa ma conserva il posto di lavoro.

Il lavoratore autonomo iscritto all'INPS può chiedere un congedo se genitore di figlio/figlia di età non superiore a 12 anni. In questo caso l'indennità viene calcolata sul 50% di 1/365° del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità.

In alternativa i dipendenti o i lavoratori autonomi possono richiedere un'indennità di 600 euro per servizi di baby sitting che verrà erogato tramite libretto per la famiglia (è uno strumento che ha sostituito i voucher, di non facile utilizzo).

L'articolo non fa espressamente riferimento ai lavoratori ex Enpals ma precisa che il bonus da 600 euro e il congedo possono essere richiesti dagli



autonomi iscritti in via esclusiva alla gestione separata e in un altro comma estende questi diritti ai lavoratori autonomi iscritti all'INPS.

La definizione di "lavoratori autonomi iscritti all'INPS" è una definizione generica che dovrebbe comprendere anche i lavoratori ex ENPALS ma **dobbiamo aspettare al riguardo la disciplina che si darà l'INPS** per l'erogazione di questi bonus, che comprenderanno anche le modalità per fare la domanda.

- 7) **Sospensione e spostamento termini pagamento.** L'articolo 60 del DL 18, posticipa tutti i pagamenti verso le pubbliche amministrazioni in scadenza il 16 marzo al 20 marzo. All'articolo 62 al comma 2, istituisce la possibilità spostare i pagamenti al 31 maggio (eventualmente anche rateizzare in 5 rate uguali, la prima a maggio) per i "soggetti esercenti attività d'impresa, arte e professione".

Questa definizione dovrebbe comprendere anche le partite iva, ma stiamo facendo approfondimenti. Poiché lo spostamento di tutti i pagamenti è al 20 marzo, vi invitiamo a non pagare.

Nel caso anche le Partite Iva dello spettacolo rientrino nello spostamento al 31 maggio, come pensiamo, avrete notizie quanto prima e comunque entro il 20 marzo.

Roma 19 marzo 2020

SLC CGIL settore Produzione Culturale



Sindacato Lavoratori Comunicazione

Ministro dei Beni, Att. Cult. e Turismo  
On. Dario Franceschini

Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali  
On. Nunzia Catalfo

Mibact  
D.G. spettacolo dal vivo  
Dott. Onofrio Cutaia

Roma 30 marzo 2020

Oggetto: settore spettacolo dal vivo, violazione procedure licenziamento.

Il settore dello spettacolo dal vivo è un settore debole, costituito da imprese importanti, che ottengono il finanziamento del Fondo Unico per lo Spettacolo, dalle Istituzioni locali, da associazioni culturali, cooperative. Esiste anche una gran parte di lavoratori ed imprese che non godono di finanziamenti pubblici.

I lavoratori sono generalmente occupati con varie tipologie di lavoro dipendente regolate dai CCNL di settore, quali il contratto a termine stagionale, il lavoro intermittente. E' presente anche lavoro autonomo, spesso non autentico.

Nel settore della prosa e della musica viene diffusamente applicata una modalità non regolata dal CCNL, che fa riferimento al DCPR 1525/1963. In sostanza l'applicazione di una modalità di lavoro stagionale di dubbia validità per il settore dello spettacolo, che consiste per il lavoratore in un contratto a termine da ... a... che però viene retribuito solo per precise date individuate nel contratto di scrittura, che non sono continuative e coprono solo le prove e le singole date di spettacolo.

Con la sospensione degli spettacoli a seguito degli interventi della pubblica autorità, prima nelle così dette regioni rosse (Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna) e poi sull'intero territorio nazionale, le imprese, su indicazione dell'AGIS, hanno applicato un articolo del CCNL per il personale artistico, tecnico e amministrativo scritturato dai teatri nazionali, dai teatri di rilevante interesse culturale, dai centri di produzione e dalle compagnie teatrali professionali, che prevede una misura di tutela per i lavoratori in caso di interruzioni per forza maggiore.

L'interpretazione unilaterale di AGIS è chiaramente errata e a favore delle imprese e a sfavore dei lavoratori.

Questi lavoratori sono contrattualizzati di volta in volta, sono pertanto deboli e ricattabili.



Sindacato Lavoratori Comunicazione

In seguito a questa modalità la maggior parte delle imprese, comprese quelle finanziarie dal Fondo Unico per lo Spettacolo, hanno comunicato, talvolta verbalmente, talvolta per mail, ai lavoratori la sospensione degli spettacoli. In qualche caso non hanno detto nulla, hanno semplicemente smesso di pagare i lavoratori.

Con l'entrata in vigore del DL 17 marzo 2020 n. 18, che dispone misure specifiche per i lavoratori dello spettacolo, è fondamentale capire chi ha un contratto di natura dipendente alla data del 17 marzo 2020.

L'articolo 38, infatti, dispone al punto 1 una indennità di 600 euro a fronte di precisi requisiti, ovvero aver maturato 30 giornate contributive ENPALS nel 2019, aver avuto per lo stesso anno un reddito inferiore a 50.000 euro, non essere pensionato, non percepire il reddito di cittadinanza (art. 31). Il punto 2 del medesimo articolo 38 precisa che non hanno diritto all'indennità di 600 euro i "lavoratori titolari di rapporto dipendente alla data di entrata in vigore della presente disposizione".

E' necessario quindi capire chi ha alla data del 17 marzo 2020 abbia avuto un rapporto di lavoro dipendente. Non avendo ricevuto alcuna lettera di licenziamento, ai sensi della legge 604/1966 o della legge 223/1991 il lavoratore ragionevolmente deve individuare necessariamente negli ammortizzatori di cui all'art. 18 o 22 le tutele.

Ma quando i lavoratori hanno contattato le imprese, per sapere se le stesse avevano avviato le relative procedure, hanno ricevuto l'UNILAV da cui in molti casi risulta che il rapporto di lavoro si è chiuso con data antecedente al 17 marzo 2020. Ovvero che il rapporto di lavoro era cessato, i lavoratori non lo hanno appreso da una comunicazione scritta di licenziamento ma dall'UNILAV o gli è stato comunicato a voce.

La violazione gravissima delle procedure di licenziamento produce un grande danno ai lavoratori, che si aggiunge a quello provocato da una errata interpretazione dell'art. 19 del CCNL (allegato).

Queste violazioni sono doppiamente gravi perché questi soggetti sono sostenuti da fondi pubblici e perché si traducono nello scaricare sui lavoratori la gravissima crisi del comparto conseguente alle disposizioni per arginare l'epidemia.

Segnalo che proprio le modalità di assunzione in uso nel settore dello spettacolo, non regolate dal CCNL, rendono le misure individuate dal DL 18, un grande ostacolo per ottenere le tutele previste dalla stessa norma legislativa. Sono frequentissimi i contratti brevi, quindi aver individuato la data del 23 febbraio come quella in cui si doveva essere alle dipendenze del datore che richiede l'ammortizzatore e quella del 17 marzo, in cui la dipendenza implica l'impossibilità di ottenere l'indennità di 600 euro per i lavoratori dello spettacolo, costituisce di fatto la condizione per molti lavoratori di non aver accesso ad alcuna tutela.

Colgo l'occasione inoltre per segnalare che l'articolo 38, ponendo come requisito per ottenere l'indennità di 600 euro il limite delle 30 giornate contributive ENPALS per il solo 2019, rende di fatto impossibile per tanti operatori dello spettacolo ottenere tale indennità.

**SLC-CGIL - Area Produzione Culturale**

**Piazza Sallustio 24 – 00187 Roma**

**Tel. 06 4204 8201 Fax 064824325**

**Sito internet <http://www.slc-cgil.it> e-mail: [slc.naz.produzioneculturale@slc.cgil.it](mailto:slc.naz.produzioneculturale@slc.cgil.it) - [segreteria.nazionale@slc.cgil.it](mailto:segreteria.nazionale@slc.cgil.it)**



E' la stessa INPS a dichiarare in aprile 2019, in sede di audizione presso la VII Commissione e la XI Commissione, nell'ambito dell'Indagine conoscitiva in materia di lavoro e previdenza nel settore dello spettacolo, che i lavoratori autonomi esercenti attività musicali nel 2017 avevano maturato 29 giorni di attività nell'anno, che per gli attori le giornate erano 16, per il ballo 41, per i direttori, maestri di orchestra, gli orchestrali 44.

La caratteristica del lavoro artistico è che solo una minima parte si traduce in un rapporto di lavoro. Tutta la fase precedente a tale rapporto di lavoro, ovvero quella di preparazione, di formazione non ha alcun riconoscimento.

E' normale per artisti e tecnici avere alti e bassi nella professione.

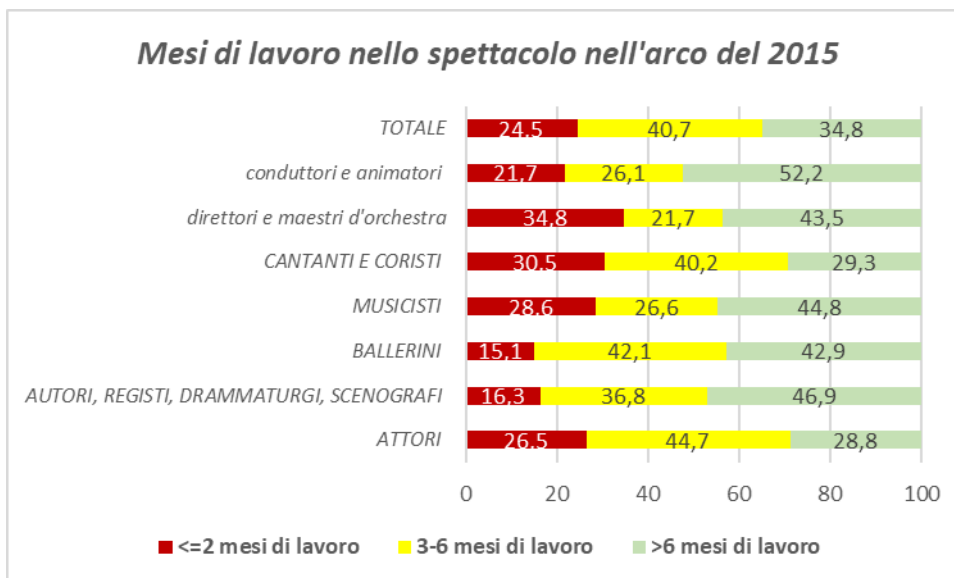
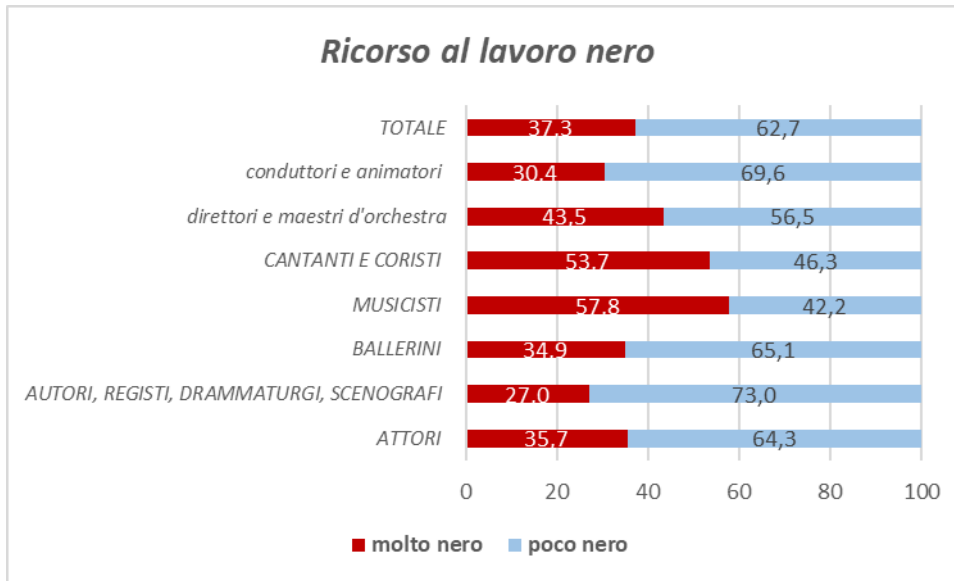
Come è normale lavorare all'estero, in questo caso in pochi casi si paga il contributo in Italia.

Il lavoro autorale, che interessa gli artisti non è riconosciuto. Il caso del musicista che sta preparando un album, la coreografa che sta preparando uno spettacolo, dell'attore che sta scrivendo una sceneggiatura, non è considerato tempo di lavoro. Peraltro dobbiamo denunciare che laddove è possibile un riconoscimento del lavoro che si traduce in obbligo contributivo per i committenti, questi raramente riconoscono all'autore il contributo a proprio carico come da circolari INPS. In sostanza chiedono all'autore di pagarsi il contributo alla gestione separata, che è interamente a carico del lavoratore. Nei casi di adattamento cinematografico o sceneggiature il contributo deve essere versato all'Enpals, come da disposizioni dell'Istituto Previdenziale.

Gli artisti hanno generalmente aperto anche una posizione nella gestione separata dell'INPS perché compensano i redditi da lavoro dello spettacolo con quelli dell'insegnamento presso scuole di vario genere, o preparando gli allievi ad audizioni o per l'accesso alle accademie. Frequentemente sono chiamati a fare dei laboratori, a pagamento, che in realtà poi sono preparazione a spettacoli non gratuiti. Per gli attori è ancora diffusa in modo importante il sistema di pagamento forfettizzato delle prove. A fronte di diverse giornate di lavoro per prove vengono riconosciute poche giornate contributive.

Devo anche denunciare una quota grandissima di lavoro nero nella musica, che non è imputabile ai lavoratori ma è sistematica, perché mai si è operato per determinare anche le misure per ottenere una emersione da una condizione che vige da sempre. Una recente ricerca della Fondazione DOC quantifica l'evasione nel settore musicale tra 1,8 e 2,7 miliardi di euro.

Una ricerca della SLC CGIL, presentata nel 2017, che si basava su un'intervista di lavoratori, presentava questi dati:



Nel ribadire che le imprese violano in modo diffuso, le leggi e i contratti nazionali, anche se per ottenere i finanziamenti del Fondo Unico per lo Spettacolo devono dichiarare che rispettano i CCNL ove esistenti, che questi lavoratori non hanno specifiche tutele, denunciando che questa crisi sta facendo cadere molti lavoratori in povertà. Gli effetti dell'epidemia hanno determinato che loro si fermassero prima degli altri e purtroppo sappiamo che ricominceranno molto dopo a lavorare. Il rischio concreto è che la loro condizione drammatica si protrarrà per molti mesi. Ci auguriamo quindi un intervento dei Ministeri per ripristinare condizioni di correttezza e misure straordinarie a sostegno di questi lavoratori.

Emanuela Bizi SLC CGIL Nazionale

