

Lavoro nello Spettacolo, si alzi il sipario su regole chiare e codificate

L'impegno di SLC Cgil per garantire identità
diritti e tutele a un settore
ancora privo di una visione di sistema



1996 - 2026

30
a voce alta.

Sommario

Editoriale \ Appalti e salute: due proposte di legge
per rimettere al centro le persone e il lavoro come portatore di diritti
Riccardo Saccone

Il lavoro nello Spettacolo tra vecchie e nuove sfide
Sabina Di Marco

Il futuro delle pensioni passa dalla discontinuità
Ezio Cigna

Fenice, una vittoria importante. Ma la partita vera si gioca ora
Nicola Atalmi

Cultura e tempo libero: crescono offerta e partecipazione
ma il Sud resta indietro
Annuario Istat

Mattarella accoglie l'appello del mondo del cinema
Redazione Is

Danza, corpi di ballo stabili per combattere il precariato
Redazione Is

5

7

11

19

21

25

27



Amministratore unico: **Salvatore Carta**. Direttrice: **Felicia Masocco**.
Proprietà e Redazione EIS: p.zza Sallustio, 24 - 00187 Roma - 06 4204 8201
Associata all'Unione della stampa periodica italiana. Autorizzazione: Tribunale di Roma n. 459/85, 11/10/198
Stampa: **Centro Copie Istantanea**, via Merulana, 213 - 00185 Roma
Una copia: 3 euro; abbonamento annuo per delegate/i e lavoratrici/-ori: 15 euro, per strutture sindacali: 30 euro.
Sostenitore pubblicitario: 500 euro. Conto corrente 1052/36, Banca di Roma. Ag. 201 intestato a EIS Srl

UNISCITI AL FUTURO CON ENIP-GCT!

ENTE NAZIONALE PER L'ISTRUZIONE PROFESSIONALE
GRAFICA CARTOTECNICA E TRASFORMATRICE



CHI SIAMO

Dal 1955 siamo il qualificato tramite tra il mondo del lavoro e quello della scuola per migliaia di giovani che aspirano a lavorare nel dinamico, creativo e stimolante mondo della grafica, della stampa e della cartotecnica. Siamo emanazione di Assografici Nazionale e di SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM.

MISSION

Come stabilito dai CCNL del settore grafico-editoriale e del settore cartotecnico-cartario, siamo l'organo nazionale preposto, senza finalità di lucro, allo studio e allo sviluppo delle iniziative dirette alla formazione professionale dei lavoratori grafici, poligrafici, cartotecnici, trasformatori e dell'imballaggio flessibile. Motiviamo i nostri giovani anche erogando borse di studio.

COLLABORAZIONI

Per lo sviluppo di attività di formazione e ricerca collaboriamo a livello nazionale con i nostri 10 Comitati Provinciali, con le nostre 34 Scuole a indirizzo grafico-cartotecnico accreditate, con le Associazioni di settore e con le Istituzioni competenti.

LE NOSTRE PUBBLICAZIONI

Lavoriamo alla realizzazione di pubblicazioni tecniche e ad ampio spettro utili sia per esperti di settore che per studenti delle scuole ad indirizzo grafico-cartotecnico, anche Manuali sulla Sicurezza sul lavoro, risorse imprescindibili per i nostri addetti.

UN PUNTO DI RIFERIMENTO

Con una solida reputazione ed una lunga tradizione di esperienza rappresentiamo un punto di riferimento e garanzia di sicurezza anche nel campo della formazione continua, coordinando a livello nazionale tutte le iniziative relative alla formazione professionale tese allo sviluppo dell'intero settore.

Editoriale \

Appalti e salute: due proposte di legge per rimettere al centro le persone e il lavoro come portatore di diritti

di Riccardo Saccone, segretario generale Slc Cgil



La stagione aperta con i quattro requisiti referendari della Cgil dell'anno scorso trova la sua coerente continuazione con la raccolta di firme appena iniziata sulle due proposte di legge di iniziativa popolare presentate lo scorso 27 aprile.

La prima riguarda il sistema degli appalti. Una proposta di legge che ha lo scopo preciso di ridare dignità a un sistema ormai fuori controllo. Anche nella nostra categoria veniamo quotidianamente in contatto con filiere produttive fortemente parcellizzate, se non destrutturate, da un sistema di terzizzazione sempre più spinto. Con la nostra proposta vogliamo riportare l'appalto alla sua ragione di nascita, ovvero coprire le specificità professionali che la committente potrebbe non avere in casa, o non averle con la qualità richiesta da quel singolo pezzo della produzione, dare alle aziende un polmone di flessibilità che non sia normalità quotidiana. E lo facciamo rimettendo al centro la parità retributiva tra lavoratori dell'appalto e quelli del committente, restituendo dignità alle partite Iva, sottraendole a un meccanismo funzionale alla compressione di salari e diritti e, più in generale, aumentando la responsabilità dei committenti sia sulle questioni inerenti la sicurezza sul lavoro che sugli appalti illeciti che, se dimostrati, devono essere motivo di internalizzazione dei lavoratori coinvolti.

Insomma una proposta di civiltà che, se approvata, toglierebbe la competizione al ribasso che in questi anni ha imbarbarito il lavoro, impoverito le persone

e condannato il Paese a un lento declino. In fondo il ricorso forsennato agli appalti nella loro forma più incivile ha sostituito la leva della svalutazione della Lira nella competizione internazionale scaricandola sulle spalle delle persone.

La seconda proposta riguarda il Sistema sanitario nazionale. La nostra Costituzione all'articolo 32 parla della salute come un "fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività". Nei 17 articoli della proposta si rimette al centro il tema del finanziamento del Ssn che non può essere inferiore al 7,5% del Pil. La certezza di risorse adeguate e costanti si riverbera poi su un tema particolarmente sentito dalle persone, quello delle liste di attesa. L'Italia deve tornare a standard civili, è necessario un investimento costante nel tempo. E poi il fattore lavoro. Le lavoratrici e i lavoratori del comparto devono tornare a essere un elemento fondamentale del sistema, le loro condizioni di lavoro devono essere stabili e fonte di certezze in termini di sicurezza e tutela dei diritti e delle persone.

Sono due proposte importanti, in continuità con il nostro impegno di questi anni: rimettere al centro le persone e il lavoro come portatore di diritti. In parole chiare dare piena attuazione alla nostra Costituzione. Dobbiamo far vivere queste due proposte nei posti di lavoro per rafforzarle e per costruire alleanze politiche a loro sostegno. Per un Paese migliore, più giusto, che ridia alle persone dignità e centralità che decenni di liberismo scellerato e di finanziarizzazione dell'economia gli hanno progressivamente tolto.



enipgct.it



formazione.enipgct.it



+39.06.3612197



enipgct@enipgct



Costruisci con noi la tua serenità.

NUOVA POLIZZA RICOVERI

Premio mensile € 22,00

- € 100,00 **Indennità giornaliera per ricoveri da malattia, infortunio o parto non comportanti intervento chirurgico**
la Società corrisponde l'indennità giornaliera per la durata massima, per anno assicurativo, di gg.180 per le malattie e di gg.365 per gli infortuni. La garanzia è operante anche in regime di Day Hospital per la durata massima, per anno assicurativo di gg.90, con il limite per uno stesso ciclo di cure di gg.30.
- € 120,00 **Indennità giornaliera per ricoveri da malattia, infortunio o parto comportanti intervento chirurgico**
la Società corrisponde l'indennità giornaliera per la durata massima, per anno assicurativo, di gg.180 per le malattie e di gg.365 gg per gli infortuni. La garanzia è operante anche in regime di Day Hospital o Day Surgery.
- € 50,00 **Indennità giornaliera per convalescenza post-ricovero**
nel caso di degenza di durata superiore a 3 giorni per una durata massima pari a quella del ricovero e, comunque con il limite massimo di gg. 15 per anno. In caso di Day Surgery o Day Hospital con intervento chirurgico verrà riconosciuta una indennità pari a € 25,00 al giorno per una massimo di gg. 2 per ricovero e di gg. 10 per anno.
- € 50,00 **Indennità giornaliera per terapie ambulatoriali**
nel caso di prestazioni ambulatoriali relative a terapie rese necessarie da patologie oncologiche o renali: chemioterapia, radioterapia, dialisi, con un massimo di gg. 20.
- € 800,00 **Massimale annuo di rimborso spese mediche per ricoveri da malattia, infortunio o parto cesareo comportanti intervento chirurgico**
rimborso previa presentazione di regolari fatture e fino alla concorrenza del massimale annuo delle spese sostenute dall'Assicurato per visite specialistiche ed accertamenti diagnostici effettuati nei 45 giorni precedenti e nei 45 giorni susseguenti il ricovero.
- € 800,00 **Indennità forfettaria per parto**

ESTENSIONE AI FAMILIARI - Premio mensile € 19,80

La stessa polizza può essere estesa ai componenti del nucleo familiare conviventi del dipendente con uno sconto del 10% sul premio di ciascun familiare assicurato (€ 19,80).

POLIZZA INFORTUNI

La polizza garantisce: capitali in caso di decesso, invalidità permanente, un indennizzo giornaliero per inabilità temporanea oltre che ad un rimborso spese di cura (compresi ticket), a seguito di infortuni.

Combinazione A - Premio mensile € 21,53

- € 77.468,00 caso morte
- € 77.468,00 invalidità permanente
- € 20,66 giornaliero per inabilità temporanea

Combinazione B - Premio mensile € 24,53

- € 77.468,00 caso morte
- € 77.468,00 invalidità permanente
- € 20,66 giornaliero per inabilità temporanea
- € 7.746,00 rimborso spese sanitarie, compresi ticket

ESTENSIONE AL NUCLEO FAMILIARE
Premio mensile € 21,69

POLIZZA RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE E AMMANCHI DI CASSA

L'assicurazione è prestata per la responsabilità civile derivante agli assicurati per le perdite patrimoniali conseguenti ad un danno ingiusto involontariamente arrecato all'ente di appartenenza (Poste Italiane) durante l'espletamento delle proprie funzioni.

POLIZZA RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE

Massimale per sinistro e per anno assicurativo	Premio mensile
€ 25.000,00	€ 5,19
€ 75.000,00	€ 9,16

POLIZZA AMMANCHI DI CASSA

(riservata agli assicurati con polizza R.C. Patrimoniale)

Massimali:

- € 15.500,00 per ogni anno assicurativo
- € 1.000,00 per sinistro, con franchigia di € 100,00
- € 5.000,00 **deficienze da casse forti e/o caveau** (sinistro/anno/persona) scoperto 20% minimo € 100,00
- Premio mensile € 11,00**

POLIZZA AUTO E MOTO

Dal 1° gennaio 2006 in esclusiva per i dipendenti, pensionati e familiari delle Poste S.p.A
l'assicurazione auto, moto e ciclomotore è **ANCORA PIÙ CONVENIENTE** con rilevanti sconti RC auto, furto e incendio.

CSAP è inoltre assistenza continua per lo svolgimento e la liquidazione delle pratiche:

Infortuni e Ricoveri: [9,30-12,30] - Tel. 06 515741-6 fax 06 5137842
Responsabilità Patrimoniale: [9,30-12,30] - Tel. 06 515741 fax 06 5137842
RC auto: Tel. 06 515741 fax 06 5137902



Il lavoro nello Spettacolo tra vecchie e nuove sfide

di Sabina Di Marco, segretaria nazionale Slc Cgil



Il settore dello spettacolo ha registrato nel periodo del Covid un'importante crescita della rappresentanza. Le lavoratrici e i lavoratori, a partire dagli artisti ma anche tecnici e maestranze, hanno acquisito consapevolezza collettiva della necessità di garantirsi tutele e diritti che erano stati fino a quel momento considerati corollario a mestieri vissuti più come vocazione che come lavoro.

Il periodo della pandemia ha rappresentato dunque un vero spartiacque, di lì sono partite innanzitutto le rivendicazioni sul sistema di welfare e sugli strumenti di sostegno al reddito. In una fase tanto delicata che vedeva interventi da parte del governo con bonus una tantum a tante categorie di lavoratrici e lavoratori, per quelli dello spettacolo

si evidenziavano diverse criticità, a partire dalla difficoltà a definirne il numero in forma stabile a quella d'individuazione dei criteri per l'erogazione, al reperimento delle risorse.

In quel periodo Slc Cgil ha promosso una ricerca insieme alla Fondazione Di Vittorio che indagava la vita degli artisti e le loro caratteristiche con parametri misurabili: tipologie di forme contrattuali impiegate, reddito medio annuo fino alle aspettative previdenziali, di sicurezza sociale e di reddito. E non da ultima la loro condizione di vita e il benessere complessivo.

Insomma emergevano già in quell'indagine, tutte le criticità di cui queste lavoratrici e lavoratori sono vittime e tutti i bisogni inevasi.



L'attività di ricerca in questo settore di difficile misurazione ha continuato a essere anche nel periodo successivo e fino a oggi, uno degli strumenti utilizzati da Slc per garantire un'azione sindacale che tenga conto di dati il più possibile oggettivi e misurabili. Attualmente è in corso un'indagine sempre promossa da Slc con la Fondazione Di Vittorio "Schermo e Scena" che tenta la misurazione dell'occupazione del settore, incrociando diverse fonti statistiche e con una parte di questionari e interviste in profondità

su temi strategici come le condizioni di precarietà, la qualità delle condizioni di lavoro e di vita fino ai risvolti sulle professioni dell'innovazione tecnologica e lo sviluppo dell'Intelligenza artificiale.

Fin dalla fase pandemica l'intervento di Slc si è concentrato nell'assistenza capillare e nella ricerca di parametri che consentissero la copertura con i bonus della più ampia fascia possibile di lavoratrici e lavoratori. Forte anche l'impegno per la realizzazione di una proposta di legge che prevedesse, insieme ad altro, diritti a partire dall'indennità di discontinuità per passare all'emersione del lavoro nero con la realizzazione di uno sportello sulle agibilità e osservatori sul mercato del lavoro e il rispetto dei contratti.

Un contributo che è poi divenuto parte importante della realizzazione della Legge Spettacolo (106/2022) che necessita tuttora di un'attuazione piena e di una puntuale interpretazione, per lavori spesso discontinui e con tutele ridotte. Si attende, in linea con la legge 106/2022 e la 175/2017 la realizzazione del Codice dello Spettacolo nato per superare la frammentazione legislativa del settore: dalla natura giuridica delle Fondazioni Liriche al lavoro e le sue regole d'ingaggio, fino alle tutele per le professioni artistiche.

La Slc si è distinta in questi anni nell'impegno a trovare forme di regolazione in un settore complesso, nel quale è difficile dare coerenza agli interventi legislativi che di volta in volta si sono succeduti, promuovendo l'attuazione di regole chiare e codificate, anziché "la pratica della consuetudine" che non consente la rivendicazione certa del diritto ed espone all'arbitrio. Pratica questa molto diffusa e di forte radicamento culturale.

Uno dei temi più pressanti all'ordine del giorno è proprio la necessità di garantire un sistema previdenziale e di welfare attuabile nei requisiti e moderno e trasparente nelle prassi, a partire dalla difficile gestione del pensionamento per molte lavoratrici e lavoratori del settore.

I lavoratori dello spettacolo hanno un sistema pensionistico pensato per la loro caratteristica di lavoratori strutturalmente discontinui, fino a qualche anno fa era prevista una cassa ad hoc: l'Enpals, ora confluito in Inps. Continuano comunque ad avere un fondo dedicato il Fondo dei lavoratori dello spettacolo all'interno dell'Inps.

I requisiti per avere un anno contributivo sono variati negli anni: sono passati da 60 a 120 e ora 90, e molti lavoratori si sono trovati a dover gestire la ricostruzione dei periodi e del valore della pensione finale con una carriera lavorativa che ha attraversato diversi sistemi.

Analoghi disagi sono vissuti riguardo alle regole che governano la maturazione e la fruizione degli ammortizzatori sociali come la Naspi, ma anche per l'Indennità di discontinuità che pur non essendo un ammortizzatore sociale segue anch'essa la contribuzione.

A questo si è aggiunto il passaggio dal retributivo al contributivo che penalizza, ovviamente, i salari poveri, che in questo settore, sono in media pari a 11.052 euro con un abbattimento per le donne pari al 21%.

Evidentemente la situazione è critica e a oggi è stata gestita prestando attenzione alle singole, individualissime, esigenze e percorsi professionali di ogni lavoratore o lavoratrice che si appresta ad andare in pensione o a fruire di sostegni al reddito: a volte con ottimi risultati, a volte con forti penalizzazioni. Questa situazione ha generato e genera incertezza e contenzioso diffuso, che rischia di lasciare in mano al giudice con sentenze definitive un compito che dovrebbe essere del legislatore.

Evidentemente in questo contesto il tema salariale e del rinnovo dei contratti assume particolare rilevanza.

Slc Cgil ha fatto del rinnovo dei contratti collettivi nazionali la propria priorità, perseguendo alcuni obiettivi essenziali:

- Semplificazione e riduzione del numero di contratti;
- Introduzione di figure professionali mai regolate nei Ccnl;
- Inclusione delle forme contrattuali escluse dalla regolazione collettiva e rappresentanza del lavoro autonomo;
- Rivendicazione di valore e autorità salariale dei Ccnl, in un settore dove la contrattazione individuale prevale su quella collettiva, lasciando i più deboli in balia del mercato.

Inoltre, riuscire a costruire un sistema compiuto e moderno di relazioni industriali e la valorizzazione della rappresentanza sindacale del settore dello spettacolo rappresenta un importante punto di partenza per garantire l'esigibilità dei contratti sottoscritti.

Non potrà essere sottovalutata la necessità di ridurre il numero dei contratti a favore di contratti di filiera che sappiano rappresentare le specificità delle professioni ma anche costruire per via contrattuale l'identità di settore. Consentendo di garantire il censimento delle imprese, la capacità occupazionale e innovatività contrattuale dei comparti.

Sono prevedibili due grandi ambiti d'intervento contrattuale quello dello spettacolo dal vivo e quello del cine audiovisivo.

La peculiarità dei contratti di filiera consiste nella modalità con cui si realizzano (imprese, organizzazioni sindacali e governo attraverso le istituzioni deputate) e negli obiettivi che si propongono; ricostruzione delle filiere e individuazione di politiche di sviluppo e sostenibilità (strutturali di crescita o di sostegno nelle fasi di crisi) e individuazione dell'apporto pubblico attraverso un sistema di finanziamento.

Questa modalità aiuterebbe anche a costruire una conoscenza strutturata del mercato del lavoro nel settore; a individuare la platea di lavoratrici

e lavoratori coinvolti, le oscillazioni del mercato del lavoro, le misure necessarie allo sviluppo del tessuto imprenditoriale (impresa culturale) e al controllo nell'applicazione ed esigibilità dei contratti e strutturazione di un sistema bilaterale.

Il settore della cultura deve essere valorizzato in coerenza con la sua funzione sociale, come un settore che agisce e si sviluppa oltre che per regole di mercato, anche in funzione della crescita culturale e democratica di un Paese.

In larga parte d'Europa si realizza un'attenzione speciale ai lavoratori dello spettacolo e della cultura e il nostro Paese fatica ancora a trovare una visione di sistema che rappresenti il vero fondamento a una politica culturale che difenda, a



partire dal lavoro la produzione di opere e prodotti e ne promuova la sperimentaltà e innovazione, che produce ricchezza per il Paese.

La Slc è stata e continua a essere innovatrice nei contratti. Nel settore dello spettacolo troviamo i primi Ccnl che regolano i lavoratori autonomi (Doppiaggio e Interpreti del cineaudiovisivo) e la loro regolazione nel sistema contrattuale è uno dei punti qualificanti della piattaforma presentata nello Spettacolo dal vivo; abbiamo per primi in Europa regolato l'uso dell'Intelligenza artificiale nel contratto collettivo del doppiaggio e in quello degli interpreti, attraverso l'esplicito consenso all'utilizzo della voce e del corpo o parte di essi da parte dell'attore e/o doppiatore e per l'adattatore ai testi, e sua remunerazione.

In buona sostanza il settore dello spettacolo tra fasi di crisi e rivoluzioni tecnologiche, nella fruizione e nei linguaggi offre un panorama dinamico nell'acquisizione di identità e di diritti per chi vi lavora.

L'estrema specificità delle ricadute che le singole innovazioni normative o contrattuali possono portare su ogni singola professione non devono produrre una deriva corporativa, dove ognuno si premura di garantire ai singoli lavoratori dei singoli mestieri condizioni di miglior favore. Riteniamo che questo approccio non giovi ad un lavoro collettivo che dovrebbe concorrere a realizzare norme e contratti che valgano per tutti e garantiscano equità nelle pur necessarie differenze.

È necessario che le istituzioni diano seguito ad un tavolo di merito che consenta di entrare nelle singole specificità e casistiche, composto da ministero della Cultura, ministero del Lavoro e Inps insieme alle organizzazioni sindacali che sappia suggerire al legislatore i parametri su cui intervenire per uscire dal rischio di arbitrio nell'applicazione delle norme. Così come la strutturazione di un sistema di relazioni industriali stabili non può che concorrere a un rinnovo dei contratti più agevole e cadenzato temporalmente, arrivando a prevedere una bilateralità di sistema che sappia supportare

le risposte ad esigenze e bisogni molto specifici per chi lavora in questo settore.

In questo momento particolarmente delicato per questo settore, l'investimento pubblico – progressivamente ridotto negli anni – che è uno degli strumenti più rilevanti e certo, con cui il settore vive (in particolare per lo spettacolo dal vivo, ma anche nel cineaudiovisivo con forme indirette di detassazione ed anticipazioni come il tax credit) riesce sempre meno a sostenere i rinnovi contrattuali.

Possiamo dichiarare che gli obiettivi salariali e le semplificazioni normative di cui i contratti necessitano e che hanno in alcuni casi un costo, portano ad evidenti difficoltà nel rinnovo di diversi contratti dal Contratto nazionale delle Fondazioni liriche a quelli dei Teatri e degli Scritturati.

Mentre il settore cine-audiovisivo non vede una riforma compiuta a tutela dell'industria, che sia in grado di prevedere la sperimentazione e promuovere l'accesso alle professioni dello spettacolo da parte di esordienti o di piccole produzioni.

Anche a causa dei ritardi nella regolazione del tax credit di cui fruisce il settore, si prevede un calo dell'occupazione degli addetti nei prossimi mesi, proprio mentre ci si appresta al rinnovo del Contratto collettivo nazionale delle Troupes cinematografiche, fermo dal 1999.

Slc consapevole delle sfide che questa fase difficile pone, tenta di acquisire diritti vecchi e nuovi per chi lavora, formulando proposte per riuscire a trovare soluzioni generali a bisogni specifici, in un settore in profonda trasformazione. Partendo dalla partecipazione delle persone, lavoratrici e lavoratori, unici veri protagonisti delle rivendicazioni collettive.

Il futuro delle pensioni passa dalla discontinuità

di Ezio Cigna, responsabile Politiche previdenziali Cgil



Parlare oggi di previdenza nel settore dello spettacolo significa affrontare una questione che va ben oltre i confini di un comparto specifico. Il lavoro nello spettacolo, per le sue caratteristiche strutturali, rappresenta infatti uno dei luoghi in cui le trasformazioni del lavoro contemporaneo emergono con maggiore chiarezza: discontinuità, alternanza di periodi lavorati e non lavorati, pluralità di rapporti, frammentazione del reddito e delle tutele. I dati dell'Osservatorio Inps sul lavoro nello spettacolo ci restituiscono l'immagine di un settore che ha recuperato, almeno in parte, la caduta drammatica determinata dalla pandemia, ma che continua a essere attraversato da fragilità strutturali profonde, con effetti diretti e duraturi sulle prospettive previdenziali delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nel 2024 i lavoratori dello spettacolo sono oltre 342 mila, con quasi 4 miliardi di euro di retribuzioni complessive. Numeri che, presi isolatamente, potrebbero suggerire una ripresa solida. Tuttavia, se si osserva il dato delle giornate retribuite, poco meno di 33 milioni, emerge con chiarezza il nodo centrale: la quantità di lavoro non coincide con la continuità del lavoro. Ed è proprio su questo scarto che si innestano le principali criticità del sistema previdenziale.

Il primo elemento che i dati mettono in evidenza è che la discontinuità non è una condizione marginale o transitoria, ma una caratteristica



strutturale del lavoro nello spettacolo. Le carriere lavorative sono spesso lunghe, ma costruite attraverso una successione di rapporti brevi, intermittenti, stagionali, che producono reddito in modo irregolare e contribuzione frammentata. La pandemia ha reso questo fenomeno più evidente, ma non lo ha creato. Già prima del 2020 il settore era segnato da una forte instabilità. Dopo il crollo pandemico, la ripresa è stata rapida ma non lineare: il 2023 ha rappresentato un picco, seguito nel 2024 da una nuova flessione del numero di lavoratori e delle giornate retribuite. Questo andamento ciclico segnala che il settore resta fortemente esposto agli shock esterni e che la crescita occupazionale non si traduce automaticamente in stabilità. Dal punto di vista previdenziale, questo significa una cosa molto semplice ma spesso rimossa dal dibattito pubblico: un sistema costruito su carriere continue entra in crisi quando incontra carriere discontinue.

Un secondo elemento di criticità riguarda la composizione del lavoro. Nel 2024 circa un quinto dei lavoratori dello spettacolo è costituito da lavoratori autonomi. Tuttavia, questa quota produce una parte molto ridotta delle giornate retribuite e delle retribuzioni complessive. Gli autonomi, pur rappresentando una componente essenziale del settore, sono quelli che sperimentano in misura maggiore: discontinuità del reddito, riduzione delle giornate lavorate, difficoltà a costruire una contribuzione stabile. Questa asimmetria produce una disuguaglianza previdenziale strutturale: a parità di anni di presenza nel settore, le posizioni contributive degli autonomi risultano molto più deboli rispetto a quelle dei dipendenti. Il risultato è che il rischio di povertà previdenziale si concentra proprio su chi ha garantito flessibilità e adattabilità al sistema produttivo.

Qui emerge un nodo politico centrale: negli ultimi anni il dibattito pubblico ha spesso celebrato la flessibilità come valore in sé. I dati del lavoro nello spettacolo ci mostrano invece che la flessibilità, se non accompagnata da tutele adeguate,



produce disuguaglianza e insicurezza nel lungo periodo. Accanto alla forma contrattuale, è il tempo di lavoro a rappresentare un fattore decisivo. L'andamento mensile dell'occupazione mostra oscillazioni molto marcate, soprattutto per il lavoro autonomo, ma anche per il lavoro dipendente. I picchi stagionali, seguiti da periodi di riduzione dell'attività, determinano una contribuzione irregolare e spesso insufficiente. Il part-time, presente per circa un lavoratore su cinque, rafforza ulteriormente questa dinamica. Non si tratta di una scelta individuale, ma di una condizione spesso imposta dall'organizzazione del lavoro e dalla natura intermittente delle produzioni. Il risultato è che molte lavoratrici e molti lavoratori "lavorano", ma non abbastanza da costruire diritti previdenziali pieni. Questo elemento mette in discussione uno degli assunti impliciti del sistema pensionistico: l'idea che il lavoro sia continuo, regolare e distribuito in modo uniforme lungo l'arco dell'anno.

Uno dei dati più rilevanti riguarda la distribuzione per età. Nel settore dello spettacolo si lavora sempre più a lungo. La presenza di lavoratori oltre i 60 anni, e persino oltre i 65, è significativa. Questo dato viene spesso letto nel dibattito pubblico come segnale positivo di "invecchiamento attivo". Ma nel caso dello spettacolo questa interpretazione rischia di essere fuorviante. Molti lavoratori restano attivi in età avanzata non per scelta, ma per necessità economica e contributiva. Le carriere frammentate rendono difficile raggiungere i requisiti per una pensione adeguata, costringendo a prolungare l'attività lavorativa anche quando le condizioni fisiche e professionali lo renderebbero problematico. Questo elemento interroga direttamente le politiche di innalzamento dell'età pensionabile. Senza una riflessione sulla qualità e continuità del lavoro svolto nel corso della vita, l'allungamento della vita lavorativa rischia di tradursi in una nuova forma di disuguaglianza.

Il dato di genere rappresenta forse la criticità più evidente e meno affrontata. Le donne sono



fortemente presenti nel settore, soprattutto nelle fasce più giovani e centrali. Tuttavia, con l'avanzare dell'età, la loro presenza si riduce in modo più marcato rispetto a quella maschile. Questa dinamica segnala carriere più discontinue, interruzioni più frequenti, una maggiore difficoltà a mantenere una continuità lavorativa nel lungo periodo. Il risultato è un divario previdenziale che si amplia con l'età, traducendosi in pensioni più basse e in una maggiore esposizione al rischio di povertà nella vecchiaia. Nel lavoro dello spettacolo, come in molti altri settori, la disuguaglianza di genere non nasce alla fine della carriera: si costruisce giorno dopo giorno, attraverso la frammentazione del lavoro, la svalutazione dei tempi di cura, l'assenza di strumenti compensativi efficaci. Tutti questi elementi mettono in discussione l'impianto attuale del sistema previdenziale, che continua a essere fondato su alcuni presupposti ormai superati: carriere lineari, lavoro a tempo pieno e continuo, progressione salariale regolare, neutralità rispetto al genere. Il lavoro nello spettacolo dimostra che questi presupposti non corrispondono più alla realtà. Il rischio è che il sistema pensionistico, invece di garantire sicurezza, diventi un meccanismo di riproduzione delle disuguaglianze.

Accanto ai temi previdenziali in senso stretto, c'è un altro nodo che non possiamo eludere: il rapporto tra discontinuità lavorativa e strumenti di sostegno al reddito. I dati che abbiamo richiamato dimostrano con chiarezza che, nel lavoro dello spettacolo, la discontinuità non è un evento eccezionale, ma una condizione strutturale che accompagna l'intero arco della vita lavorativa. Per questo motivo, gli strumenti di tutela del reddito non possono essere semplicemente adattati in modo marginale a un modello pensato per altri settori. Gli ammortizzatori sociali tradizionali, a partire dalla Naspi, nascono per un mercato del lavoro caratterizzato da rapporti più stabili, continuativi e omogenei. Applicarli a un settore come lo spettacolo significa spesso forzarli oltre i

loro limiti, con il rischio di lasciare scoperte proprio le lavoratrici e i lavoratori più fragili.

L'introduzione dell'indennità di discontinuità rappresenta senza dubbio un passaggio importante e una conquista significativa, frutto anche dell'azione sindacale. È un riconoscimento esplicito del fatto che il lavoro nello spettacolo ha caratteristiche specifiche e non può essere governato esclusivamente con strumenti pensati per altri contesti. Allo stesso tempo, però, i dati ci dicono che non è ancora sufficiente. Le condizioni di accesso, la durata, l'importo e l'integrazione con gli altri strumenti di sostegno al reddito devono essere ulteriormente rafforzati, affinché l'indennità di discontinuità diventi davvero uno strumento universale di tutela per chi vive carriere frammentate, e non una misura residuale o difficilmente accessibile. In questo senso, la sfida non è solo migliorare un singolo strumento, ma ripensare complessivamente il sistema degli ammortizzatori per renderlo coerente con un mondo del lavoro che ha caratteristiche profondamente diverse da quelle per cui è stato costruito.

Un mondo in cui il lavoro non è sempre continuo, in cui i periodi di inattività non sono una scelta, e in cui la tutela del reddito rappresenta una condizione essenziale anche per la tenuta delle carriere contributive e delle prospettive previdenziali. Il sostegno alla discontinuità non è una misura assistenziale, ma una leva fondamentale di giustizia sociale e previdenziale. Senza strumenti adeguati a governare i tempi di non lavoro, il rischio è quello di scaricare interamente sui singoli lavoratori il costo della flessibilità del sistema, con effetti che si manifestano nel lungo periodo sotto forma di pensioni inadeguate e nuove disuguaglianze.

Se il quadro è quello che abbiamo osservato servirebbe una riforma che parta dalla realtà delle carriere lavorative. In questo quadro, alcune direttrici sono fondamentali: una pensione di garanzia, capace di assicurare un livello

dignitoso di prestazione a chi ha lavorato in modo discontinuo; il riconoscimento previdenziale della discontinuità, valorizzando i periodi non lavorati involontari; una maggiore flessibilità in uscita, che tenga conto dei percorsi reali e non solo dell'età anagrafica; strumenti specifici di riequilibrio di genere, per compensare carriere frammentate e tempi di cura.

Una visione universale, che parta dallo spettacolo ma guardi all'intero mercato del lavoro. A oltre trent'anni dalla riforma Dini, il quadro previdenziale è profondamente cambiato e oggi ci troviamo in una fase del tutto nuova, nella quale la grande maggioranza delle posizioni contributive è già, o sarà integralmente, collocata nel sistema contributivo. Questo passaggio rende evidente come la vera sfida non sia più soltanto l'accesso al diritto alla pensione, ma la qualità e l'adeguatezza delle prestazioni future. In un sistema fondato sul montante contributivo e sull'età di uscita, il livello della pensione dipende in modo diretto e meccanico da quanto si è riusciti a versare nel corso della vita lavorativa e dal coefficiente di trasformazione applicato al momento del pensionamento. In questo contesto, il rischio concreto è che milioni di lavoratrici e lavoratori, pur avendo lavorato e versato contributi per anni, si trovino a maturare pensioni insufficienti a garantire un'esistenza dignitosa, con la conseguenza di dover fare affidamento, in ultima istanza, su strumenti assistenziali come l'assegno sociale, accessibile a 67 anni e subordinato a requisiti reddituali.

Questa criticità riguarda l'intero mondo del lavoro, ma assume una rilevanza ancora più marcata nel settore dello spettacolo, dove la discontinuità lavorativa è strutturale, intrinseca all'organizzazione del lavoro e alle modalità di produzione. In un contesto contributivo puro, carriere frammentate, periodi di non lavoro involontario, stagionalità e part-time incidono direttamente sulla costruzione del montante contributivo, comprimendo l'importo finale della

pensione anche in presenza di una lunga vita lavorativa. Diventa quindi fondamentale introdurre strumenti in grado di valorizzare il lavoro svolto e riconoscere i periodi di discontinuità, superando l'idea che solo il lavoro continuativo produca diritti pieni. In questo quadro, la costruzione di una pensione di garanzia legata al lavoro rappresenta una risposta necessaria: non una misura assistenziale, ma un meccanismo capace di assicurare che chi ha lavorato e contribuito, anche in modo discontinuo, possa comunque accedere a una prestazione previdenziale superiore all'assegno sociale e adeguata al costo della vita.

Questo tema diventa ancora più urgente alla luce delle scelte più recenti di politica previdenziale, che con l'ultima legge di bilancio hanno ulteriormente innalzato l'età effettiva di uscita dal lavoro. I dati sullo spettacolo mostrano già oggi una presenza significativa di lavoratrici e lavoratori in età avanzata, segno di un mercato del lavoro in cui si resta attivi più a lungo non sempre per scelta, ma per necessità contributiva. In un sistema contributivo maturo, come quello che stiamo ormai attraversando, la riflessione previdenziale non può più limitarsi al tema formale del diritto, ma deve mettere al centro la misura della pensione, la sua adeguatezza e la capacità del sistema di garantire redditi dignitosi nella fase finale della vita. È su questo terreno che il settore dello spettacolo pone con forza una questione generale, che chiama in causa la sostenibilità sociale del sistema previdenziale e la necessità di riformarlo partendo dalla realtà concreta delle carriere lavorative.

(Estratto da *I numeri Inps dei Lavoratori dello Spettacolo*, febbraio 2026. Per il testo integrale <https://www.slc-cgil.it/images/analisi-dati-inps-lavoratori-spettacolo-cigna-slc-cgil.pdf>)



QUANDO C'È UNISALUTE C'È TUTTO



UNISALUTE È LEADER
NELL'ASSICURAZIONE SALUTE.



7 MILIONI DI ASSICURATI PROVENIENTI
DA AZIENDE, FONDI DI CATEGORIA E
CASSE PROFESSIONALI.



GARANTISCE LE MIGLIORI STRUTTURE
SANITARIE IN ITALIA E ALL'ESTERO E
I PIÙ IMPORTANTI CENTRI TERMALI.



E DA OGGI OFFRE NON SOLO POLIZZE
SANITARIE, MA ANCHE FLEXIBLE
BENEFIT A TRAVERSO SISALUTE.



Si Salute
PIÙ BENEFIT PER LA TUA SALUTE



UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

[unisalute.it](https://www.unisalute.it)

INSIEME DIAMO FORZA AL FUTURO



Fondo Telemaco è il **fondo pensione negoziale complementare** delle lavoratrici e dei lavoratori delle aziende di Telecomunicazione.

www.fondotelemaco.it
info@fondotelemaco.it



Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari – prima dell'adesione leggere la Parte I "Le informazioni chiave per l'aderente" e l'Appendice "Informativa sulla sostenibilità" della Nota informativa.

Fenice, una vittoria importante ma la partita vera si gioca ora

di Nicola Atalmi, segretario generale Slc Cgil Veneto



Al Teatro La Fenice si apre una fase nuova. Nella giornata di domenica 26 aprile, significativamente il giorno dopo la Festa della Liberazione arriva la notizia che tutti aspettavamo: il sovrintendente Nicola Colabianchi ha comunicato la rescissione di ogni contratto e collaborazione con Beatrice Venezi, dopo l'ennesima dichiarazione inaccettabile nei confronti degli orchestrali che secondo Venezi alla Fenice si tramanderebbero il posto di padre in figlio. È una vittoria importante delle lavoratrici e dei lavoratori e della loro mobilitazione: dimostra che quando il lavoro è unito e determinato può far arretrare anche scelte sbagliate imposte dall'alto.

Il conflitto, però, non si esaurisce qui. Le elezioni delle Rsu avevano già segnato un passaggio netto: la Slc Cgil diventa maggioranza assoluta, con un consenso largo e trasversale tra tutte le professionalità del teatro, dagli orchestrali al coro, dalle maestranze agli impiegati 54% di consensi alla lista Slc Cgil. Un risultato che non è solo numerico, ma politico: rafforza una rappresentanza e dà continuità a una mobilitazione che negli ultimi mesi ha coinvolto l'intero corpo del lavoro.

Ma la partita vera si gioca ora, nel confronto con la Direzione. La riunione di presentazione delle nuove Rsu nei giorni scorsi lo ha confermato senza ambiguità. Non è stato un incontro formale: è stato uno scontro vero, su questioni di merito e di metodo.

Il primo punto riguarda la pianta organica. La Direzione ha dichiarato esplicitamente di non

essere disponibile ad aprire il confronto finché resterà lo stato di agitazione. Una posizione che abbiamo definito per quello che è: ricattatoria. Si pretende di subordinare una discussione fondamentale – quella sugli organici, quindi sulla qualità del lavoro e della produzione artistica – alla rinuncia preventiva a uno strumento legittimo di conflitto. È un rovesciamento inaccettabile: non si disinnesci una vertenza negando il confronto, la si aggrava.

Il secondo elemento emerso è, se possibile, ancora più significativo. Nel corso della discussione, il sovrintendente Colabianchi aveva già modificato la versione fin lì sostenuta sulla figura della stessa Venezi, ridimensionandone il ruolo a poche produzioni. Un cambio di linea evidente, che già allora metteva in discussione la narrazione costruita attorno a quella scelta e che oggi trova conferma nei fatti.

Alla Fenice non si sta difendendo un interesse corporativo. Si sta affermando un principio semplice: le scelte che riguardano il futuro di un'istituzione culturale non possono essere calate dall'alto né piegate a logiche di lottizzazione politica. Devono misurarsi con la qualità del lavoro, con le competenze, con la storia e con il rapporto con la città.

La posizione della Direzione rischia invece di produrre l'effetto opposto: irrigidire il confronto, alimentare il conflitto e allontanare le condizioni

per una soluzione. Legare la discussione sugli organici alla fine dello stato di agitazione significa, nei fatti, bloccare ogni possibilità di avanzamento.

In una fase critica per tutto il comparto dello spettacolo e per le fondazioni lirico-sinfoniche, ancora ferme al palo sul rinnovo contrattuale e sul nuovo Codice dello Spettacolo, questo passaggio indica una linea chiara. I cambiamenti in atto non possono essere fatti pagare a chi lavora, né possono mettere in discussione il carattere pubblico e la funzione sociale della cultura.

C'è poi una lezione di politica sindacale che va colta fino in fondo. La vertenza della Fenice ha funzionato perché è stata, prima di tutto, unitaria: tra le organizzazioni sindacali – pur dentro una

chiara egemonia della Cgil – e tra i lavoratori, mettendo insieme professori d'orchestra e lavoratori precari delle maestranze, coro, tecnici e amministrativi. Non era scontato. Ma alla Fenice si è andati oltre: la vertenza ha coinvolto il pubblico, che ha sostenuto con continuità le ragioni dei lavoratori, ed è uscita dal teatro per attraversare la città di Venezia, incontrando e coinvolgendo altre realtà culturali. È diventata una vertenza pubblica, sociale, riconosciuta. Ed è qui che ha trovato forza.

La maggioranza conquistata dalla Slc Cgil non è un punto di arrivo. È uno strumento per tenere insieme il lavoro, rafforzare la vertenza e pretendere un confronto vero, senza condizioni e senza scorciatoie.

Per noi ora anche con il ritiro degli incarichi a Beatrice Venezi la vicenda non si chiude qui. Resta la responsabilità di chi ha compiuto questa scelta, sbagliando nel merito e nel metodo: il sovrintendente Nicola Colabianchi, che deve ora assumersi fino in fondo le proprie responsabilità e trarne anche le conseguenze. Sarà inoltre da capire se, come affermato dallo stesso sovrintendente, esista un contratto formalizzato e quali eventuali penali possano essere a carico della Istituzione per le sue scelte sbagliate.

In ogni caso, oggi più che mai, La Fenice ha bisogno di serenità, stabilità e rispetto del lavoro di tutte le professionalità che ogni giorno ne garantiscono il funzionamento: l'unità tra le maestranze, le organizzazioni sindacali e la città saranno in grado di sostenere questo percorso.



Cultura e tempo libero: crescono offerta e partecipazione Ma il Sud resta indietro

Statistiche culturali e Annuario Istat 2025

Nel 2024 gli spettacoli cinematografici e dal vivo e gli spettatori hanno registrato un aumento rispettivamente del 6,2% e del 2,2% rispetto al 2023. Nel 2023 la spesa pubblica comunale corrente destinata a beni e attività culturali aumenta di 1,3 % rispetto all'anno precedente. Questa la fotografia scattata dall'Istat nelle ultime statistiche culturali disponibili pubblicate lo scorso dicembre.

La tendenza al rialzo, dopo gli anni della pandemia, è confermata nell'Annuario statistico 2025, lo strumento forse più rilevante per analizzare il nostro Paese cifra per cifra, settore per settore, giunto alla sua 147esima edizione. Qui possiamo leggere che nel 2023 gli spettacoli dal vivo, come cinema, teatro, concerti, balletto, sport, e gli altri, sono stati in Italia pari a 59,4 per mille abitanti, (erano 51,6 nel 2022). Nel 2024, il 64,4% della popolazione di 6 anni o più ha partecipato a qualche forma di intrattenimento o di spettacolo fuori casa. Rispetto al 2023 si registra una ripresa della partecipazione culturale di circa 3 punti percentuali, tornando ai livelli di fruizione prepandemici. L'incremento dei livelli di partecipazione ha interessato tutte le attività culturali. In particolare, la visione di spettacoli cinematografici (+4,6% rispetto al 2023), la partecipazione ad altri tipi di concerti (+3% rispetto al 2023) e la fruizione di spettacoli teatrali (+2 % circa).

I dati della Siae elaborati dall'Istat, forniscono un quadro dettagliato dell'offerta di spettacoli

in Italia. In particolare sono stati 43,6 per mille abitanti gli spettacoli cinematografici (erano 38,2 nel 2022); l'offerta è stata di 14,5 per mille abitanti gli altri tipi di spettacolo dal vivo (teatrali, concerti, ballo, intrattenimento musicale, eccetera che nel 2022 si fermavano a 12,3. Gli eventi sportivi sono stati 1,4 (1,2 nel 2022). I dati per ripartizione geografica evidenziano un differenziale territoriale significativo: 73,3 spettacoli per mille abitanti nel Centro, 64,5 nel Nord-ovest e 61,6 nel Nord-est, mentre al Sud e alle Isole corrispondono valori decisamente inferiori, pari rispettivamente a 44,5 e 48,6 spettacoli per mille abitanti.

Nel 2024 la partecipazione culturale continua a crescere anche se a ritmo meno sostenuto rispetto all'ultimo anno, ritornando su valori prossimi a quelli registrati prima della pandemia (nel 2019 il 65 per cento circa della popolazione di 6 anni e più aveva partecipato ad almeno un'attività di intrattenimento fuori casa). L'incremento dei livelli di partecipazione ha interessato tutte le attività culturali. In particolare, la visione di spettacoli cinematografici (4,6 punti percentuali in più rispetto al 2023), la partecipazione ad altri tipi di concerti (+3 punti percentuali rispetto al 2023) e la fruizione di spettacoli teatrali (+2 punti percentuali circa).

Si confermano i divari di genere nella partecipazione: gli uomini dichiarano più frequentemente delle donne di aver fruito di almeno un tipo di spettacolo e/o intrattenimento (il 66,6 per cento degli uomini rispetto al 62,4

per cento delle donne). La fruizione culturale è maggiore tra i giovani, raggiungendo un picco tra i giovani di 18-24 anni (l'89,1 per cento ha partecipato ad almeno un'attività), tra i quali è più elevata anche l'intensità della partecipazione, mentre scende ben al di sotto della media tra le persone di 65 anni e oltre (il 36,8 per cento ha svolto almeno un'attività). La partecipazione alle attività di intrattenimento fuori casa è maggiore tra le persone con livelli di istruzione più elevati. Nella popolazione di 25 anni e più ha partecipato ad almeno un'attività di intrattenimento fuori casa l'85,4 per cento dei laureati contro il 37,5 per cento di chi ha al massimo la licenza media (rispetto al 59,2 per cento del totale).

Negli ultimi 12 mesi tra le persone di 6 anni o più il 10,8 per cento è stato a un concerto di musica classica e il 24,7 per cento ad altri tipi di concerti. Nel 2024 cresce il numero di chi partecipa a concerti: d'importante per la fascia dei giovani di 18- 24 anni che partecipano ad altri tipi di concerti, più numerosi tra le donne (+8,2 punti percentuali).

Nella fruizione di spettacoli musicali non si riscontrano forti divari tra Centro-nord e Mezzogiorno, in quanto le differenze sono legate alle diverse opportunità di partecipazione, maggiori per i residenti delle grandi aree metropolitane rispetto a chi vive nei centri di minori dimensioni.

Nel 2024 il 22,0 per cento delle persone di 6 anni e più ha dichiarato di essere andato al teatro almeno una volta negli ultimi 12 mesi, un valore superiore a quelli pre-pandemici (nel 2019 erano il 20,3 per cento).

L'abitudine di andare a teatro almeno una volta all'anno è relativamente più diffusa al Centro-nord (il 23,4 per cento rispetto al 19,3 per cento del Mezzogiorno), in particolare tra gli abitanti del Trentino-Alto Adige/Südtirol (il 30,1 per cento) e del Lazio (29,3 per cento). Al Sud e Isole, tranne in Campania (22,8 per cento), si registrano valori al di sotto della media nazionale in tutte le regioni. Più diffusa la partecipazione agli spettacoli teatrali

nei comuni centro delle aree metropolitane (il 33,2 per cento delle persone di 6 anni e più), a fronte di quote più residuali nei piccoli comuni (15,1 per cento nei comuni fino a 2 mila abitanti), legata in questo caso anche a una maggiore offerta di spettacoli teatrali.

Nel 2024 la fruizione di spettacoli cinematografici continua a registrare una ripresa rispetto al calo subito durante la pandemia, con il 45,5 per cento di persone di 6 anni e più che sono andate al cinema almeno una volta nell'anno, una quota in aumento rispetto al 2023 (di circa 5 punti percentuali), ma ancora inferiore ai livelli di partecipazione di qualche anno fa (era il 48,5 per cento nel 2019). Vanno al cinema soprattutto i ragazzi e i giovani fino ai 24 anni: si passa dal 68,5 per cento dei bambini di 6-10 anni al 76,7 per cento circa dei giovani di 18-24 anni. L'abitudine di andare al cinema decresce sensibilmente all'aumentare dell'età: passando dal 63,7 per cento delle persone di 25-34 anni al 26,0 per cento degli anziani tra i 65 e i 74 anni, fino a raggiungere il 10,2 per cento tra le persone di 75 anni e più. Gli uomini e le donne hanno livelli di partecipazione pressappoco uguali e prossimi al valore medio, i divari maggiori – di circa 3 punti percentuali a favore dei maschi – si osservano tra i ragazzi di 15-19 anni.



STARE INSIEME FA CRESCERE I VANTAGGI.



SCONTI E AGEVOLAZIONI ESCLUSIVE PER I TESSERATI E I LORO FAMILIARI CONVIVENTI.

**Acquista Unica Unipol in agenzia o su Unipol.it
inserendo il codice convenzione AS0001096**

Unipol



UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

Mattarella accoglie l'appello del mondo del cinema

di Redazione Is



Il cinema è anche lavoro". Sembra scontato, inutile da ribadire, ma evidentemente il concetto non è esattamente il core delle scelte di politica culturale degli ultimi anni se il Presidente della Repubblica ha ritenuto necessario sottolinearlo. Il cinema è "un patrimonio del Paese che come tale va considerato, sostenuto, valorizzato, incoraggiato" ha detto Sergio Mattarella in occasione della cerimonia di presentazione delle candidature ai premi "David di Donatello".

Al Quirinale, davanti a molti protagonisti di un settore che sta facendo i conti con un futuro che vede fortemente ipotecato, il Capo dello Stato ha aggiunto che "il cinema è anche lavoro. L'industria cinematografica e dell'audiovisivo italiana occupa più di centomila persone, tenendo conto dei tanti, davvero tanti, mestieri indispensabili alla realizzazione dei prodotti - ha continuato - A essi va aggiunta una lunga filiera di produzione e di servizi, con un indotto che va ben al di là di quanti

sono direttamente impegnati nei film e nelle serie tv. Una ricchezza culturale e sociale, com'è noto. Ma anche economica.”

La kermesse dei David, giunta quest'anno alla 71esima edizione, necessariamente misura lo stato di salute del nostro cinema che – ha aggiunto Mattarella citando *Sciuscià* capolavoro uscito nel 1946– “ha accompagnato l'Italia negli 80 anni della Repubblica”.

“Il cinema deve continuare il suo cammino perché è il nostro cammino – ha spiegato il Presidente – Oggi la comunità del cinema manifesta una diffusa preoccupazione per il futuro. A questo riguardo, ho ricevuto e letto con vero interesse un documento delle associazioni del settore cinema e audiovisivo. Sono certo, anche avendo ascoltato le parole del ministro Giuli, che si riuscirà a trovare un punto di equilibrio tra le diverse esigenze”.

Il testo accolto e rilanciato da Mattarella è stato firmato da oltre 30 associazioni di autori, esercenti, produttori, maestranze e sindacati tra cui Slc Cgil, con Fistel Cisl e Uilcom Uil in rappresentanza, complessivamente, di oltre 120mila lavoratori e lavoratrici.

“Il presidente Mattarella accoglie ufficialmente l'appello unanime del cinema italiano per la stabilità del settore e la dignità di tutti i lavoratori e le lavoratrici che ne fanno parte”, è il commento dei promotori dopo il discorso del Presidente.

«I governi si alternano, il cinema resta. Ha un respiro più lungo, una memoria più profonda. – si afferma in un passaggio della lettera letto al Quirinale da Piera Detassis, presidente e direttrice artistica dell'Accademia del cinema – Per questo chiediamo ancora una volta, e con una voce sola, che il confronto con le istituzioni sia reale, aperto e costruttivo. Un confronto che eviti che ogni segnale di allarme si trasformi in uno scontro ideologico, e si concentri sul trovare insieme al più presto regole condivise per garantire la stabilità e l'equilibrio dei sostegni pubblici al settore, e soprattutto la

dignità di tutti i lavoratori e le lavoratrici che ne fanno parte. Perché non c'è Italia senza Cinema».

Quale confronto? Prima di Mattarella il ministro della Cultura Alessandro Giuli aveva pronunciato parole tese a rassicurare un settore sempre meno incline a sopportare: “La nostra volontà è chiara, quanto la nostra azione è perfettibile – ha detto il ministro –: tutelare il cinema italiano come lavoro, industria, arte e presidio culturale”.

Un'interessante apertura, si direbbe. Ora si aspettano i fatti, o almeno quel “punto di equilibrio tra le diverse esigenze” auspicato dal Capo dello Stato.

Danza, corpi di ballo stabili per combattere il precariato

di Redazione Is

Lo scorso marzo piazza Santi Apostoli, a Roma, ha ospitato la protesta delle lavoratrici e dei lavoratori delle Fondazioni lirico-sinfoniche. E per l'occasione è diventata ribalta per un'orchestra creata lì per lì da chi era riuscito a trasportare i propri strumenti, per un coro che più estemporaneo sarebbe stato difficile, per danze non in programma. In pratica una protesta in arte promossa da Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil e Fials per reclamare il rinnovo del contratto nazionale, certezze sulle risorse necessarie, e non solo.

In tanti sono arrivati dal Maggio Fiorentino, dal Carlo Felice di Genova, dal Teatro Massimo di Palermo, dal Teatro Verdi di Trieste, dalla Fenice a Venezia, dal San Carlo di Napoli, dall'Opera e da Santa Cecilia di Roma, dal Petroselli di Bari, tutte le 14 fondazioni erano rappresentate. Sono risuonati interventi e arie e poi, vertenza nella vertenza, la piazza se la sono presa i danzatori: hanno allietato i presenti con la grazia loro propria e denunciato con forza e preoccupazione di essere destinati a essere precari molto molto a lungo perché non solo sono precari ora ma continueranno a esserlo perché, in sintesi, la bozza del nuovo Codice dello spettacolo prevede ballerini di nomina ministeriale, eccellenze a tempo determinato, rinnovabili fino a 36 mesi. Con buona pace delle leggi sul lavoro evidentemente fatte a pezzi.

“Mi chiamo Andrea Morelli e lavoro come danzatore nelle Fondazioni lirico-sinfoniche da 14 anni e da 14 anni sono precario, ma non sono

qui per raccontare la mia storia. Il punto oggi è un altro. Quando le storie individuali diventano tante, simili, così ripetute, non sono più storie personali, diventano un'unica storia collettiva”. Così esordisce al microfono Andrea Morelli, che spiega la protesta non solo a nome di Danza Error System, associazione di cui fa parte, ma anche per le altre sigle che condividono la battaglia a cominciare dal Coordinamento Danza di Slc Cgil. “In Italia ci sono 14 fondazioni lirico-sinfoniche, 14 orchestre, 14 cori e solo 4 corpi di ballo” continua Morelli e già i numeri restituiscono incongruità.

Questa la situazione descritta dal danzatore: nelle fondazioni che non hanno un corpo di ballo il balletto viene esternalizzato ad agenzie private esterne e nelle parti ballabili, nelle opere liriche, i danzatori vengono assunti a partita lva disattendendo il contratto nazionale. “Di fronte a questo, cosa fa il Codice dello spettacolo? Invece di affrontare il problema rischia di trasformarlo in norma, perché la proposta del ministero della Cultura è quella di creare una compagnia esterna alle Fondazioni, ma itinerante presso di esse, finanziata con 10 milioni e mezzo di soldi pubblici, ma composta solo da danzatori precari, cioè l'esternalizzazione diventerebbe legge e la precarietà diventerebbe sistema e questo è inaccettabile, perché una prassi sbagliata è già un problema, ma trasformare quella prassi in legge è un grave errore storico e riguarda tutti”. “Ci dicono che i corpi di ballo sono un costo,

fondo
BYBLOS
pensione

Byblos è il tuo FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE di categoria.

Sul nuovo sito www.fondobyblos.it abbiamo creato una sezione apposita con tutte le informazioni che ti servono per aderire.

I **vantaggi sono fiscali**, è previsto l'obbligo di contribuzione da parte del datore di lavoro ed i costi sono contenuti.



VIA ANIENE, 14 - 00198 ROMA



T. 0422.1745989



INFO@FONDOBYBLOS.IT

www.fondobyblos.it

facendoci sentire ospiti dei nostri teatri, ma non si parla dell'uso improprio delle risorse economiche da parte dei soprintendenti.", denuncia Morelli. "Oggi siamo qui perché abbiamo capito che quello che viviamo non è il fallimento di uno di noi, ma è il fallimento di un'intera politica".

Il contrasto del precariato nella danza e la rivendicazione di istituire Corpi di ballo stabili sono

contenuti nelle piattaforme di Slc Cgil, Fistel Cisl e Uilcom Uil che da tempo chiedono, inascoltati, un confronto reale sulla riforma del Codice dello spettacolo: "Le istituzioni competenti continuano ad ignorare le istanze di migliaia di artisti, tecnici e amministrativi che garantiscono la diffusione della cultura lirica, sinfonica e di balletto". E questo è.







1996 - 2026
30 ■
a voce alta.