



Sindacato Lavoratori Comunicazione

I REFERENDUM PROMOSSI DALLA CGIL **I VOUCHER NEL SETTORE DELLO SPETTACOLO: PERCHÉ ABOLIRLI**

Attualmente, per i lavoratori dello spettacolo, il committente (o datore di lavoro) è obbligato a versare i contributi all'Enpals (D.Lgs C.P.S. n. 708 del 16 luglio 1947).

L'importo dei contributi è pari al 33% del compenso lordo (35,70% per coreografi, assistenti coreografi, ballerini, tersicorei), la quota a carico del lavoratore è il 9,19%.

È sempre il datore di lavoro ad avere l'obbligo di versare i contributi anche se il rapporto di lavoro è autonomo, e questa è una particolarità dell'Enpals a vantaggio del lavoratore.

Per il lavoro subordinato c'è un preciso riferimento alla paga oraria indicata nel Contratto Nazionale di Lavoro. Per artisti e dipendenti delle compagnie teatrali c'è analogo riferimento anche per il lavoro autonomo e la prestazione è calcolata su base giornaliera.

Infine, per i lavoratori subordinati a termine è possibile accumulare i requisiti per chiedere la Naspi, ovvero la disoccupazione nei periodi di non lavoro.

Il voucher invece prevede un importo fisso in tagli da 10, 20 e 50 euro che non ha alcun rapporto con la paga oraria e il lavoratore, per giunta, incassa per gli importi prima indicati rispettivamente euro 7,50, 15 e 37,50. La differenza pari al 13% è versata all'Inps gestione separata e il restante 7% all'Inail per l'assicurazione per gli infortuni.

Questo determina diversi svantaggi:

1. Il lavoratore accantona un importo inferiore di contributi con il voucher (13% contro il 33% dell'Enpals) e, ora che le pensioni si calcolano con il sistema contributivo, il voucher si traduce in: **meno contributi uguale meno pensione.**
2. Il voucher è svincolato dalla paga oraria e non ha alcun riferimento ai Contratti Nazionali di Lavoro. Si rende così possibile pagare meno il lavoratore senza lasciargli la possibilità di rivendicare il compenso stabilito dal contratto nazionale di riferimento e, in ogni caso, il rischio è che una parte della paga venga retribuita con i voucher e il resto in nero (con ulteriori ricadute sui contributi previdenziali). **Con il voucher meno diritto ad una retribuzione dignitosa.**
3. Poiché il voucher non fa riferimento ai Contratti di Lavoro non garantisce tutte le tutele in essi previste: ferie, malattia, maternità. Non permette neppure di accedere alla disoccupazione (Naspi). **Con il voucher nessuna tutela.**
4. Il calcolo per il raggiungere l'annualità contributiva per l'Enpals è determinato dalla classe in cui sono inseriti i lavoratori. Per il raggruppamento A è pari a 120 giornate, per il B è pari a 240. Per la gestione separata dell'Inps invece la legge disciplina ogni anno l'importo che permette di raggiungere l'annualità contributiva. Ossia: se la somma minima per ottenere l'accredito contributivo è pari a 1, ma il lavoratore quell'anno ha versato solo 0,5, per ottenere un anno di contribuzione ne dovrà lavorare due. **Con il voucher è più difficile maturare i requisiti per la pensione.**