

13/04/23

Torino, Casa del Quartiere di San Salvario

VERBALE MANI PRIMO TAVOLO DI LAVORO

ELENCO DEI TEMI TRATTATI

PREVIDENZA

- Questione doppia cassa previdenziale (ENPALS+Gestione Sep). Siamo obbligati a usare ENPALS perché anche gli studi a loro volta hanno questo obbligo (qualsiasi contenuto multimediale in Italia deve essere inquadrato fiscalmente sotto gli ex ENPALS). Dall'altra parte prima o poi ci troveremo a dover aprire la Gestione Separata per lavorare con committenti privati inquadrati diversamente, o per l'estero.
- problema: abbiamo i contributi divisi in due casse e spesso, per accedere ai nostri diritti, o non raggiungiamo il tetto richiesto (ad esempio perché le due casse calcolano il 'tetto' con parametri diversi, INPS a fatturato e ENPALS a giornate lavorate), o l'accesso ci viene negato perché le due casse a cui siamo appartenenti sono in conflitto (INPS non concede indennità se si è registrati a un'altra cassa obbligatoria, ENPALS invece se si risulta come attualmente occupati - e se si è iscritti all'Inps si risulta come occupati, per quanto non si stia lavorando)
- TEMA MATERNITA': E' un esempio di come le due casse siano teoricamente in conflitto e l'accesso alla maternità ci venga negato da entrambe le casse a causa dell'iscrizione all'altra. Siccome la maternità è un diritto (ma anche disoccupazione, malattia, infortuni ecc) è bene CERCARE PRECEDENTI/CASI ESISTENTI, che possano servire come leva, sia per cercare di ottenere questi diritti, che per mettere in luce il fatto che la situazione e il sistema sono disfunzionali - visto che per accedere non c'è una procedura lineare ma tocca fare riferimento a chi è riuscito a "sfangarla" per ottenere qualcosa. (riflessione sul fatto che questo a volte è talmente difficile, lungo e complicato che le persone si arrendono prima di provare e la situazione rimane irrisolta)
- Ipotesi sul creare una cassa privata animatori (?): problematico. Affidarsi a banche e simili è rischioso, meglio rimanere con casse pubbliche e non rischiare tracolli finanziari
- Riflessione sul fatto che ACTA proponeva, invece di aumentare il numero di casse e frammentare ancora di più questa situazione già complessa, di modificare la cassa già esistente (tipo l'ENPALS) e fare in modo che funzioni meglio e per più professioni.
- Usare come riferimento dei Paesi in cui le cose ci sembrano funzionare meglio ad esempio la Francia.
- Riflessione sul fatto che se dobbiamo usare l'ENPALS usiamolo fino in fondo e quindi ragioniamo a giornate e non a un tot forfettario per l'intero progetto (?)

- Dubbi sul funzionamento del collocamento a giornata degli ENPALS. Analisi della casistica in cui due studi diversi abbiano sovrapposto il collocamento di alcune giornate di lavoro di un lavoratore (cosa che in teoria non si può fare)

COMPENSI

- Difficoltà nello stimare il giusto rapporto tra quantità di lavoro, tempo di esecuzione e compenso. Sia da parte dei lavoratori che delle aziende.
- problema: se in un team l'80% o più dei lavoratori è in overtime per riuscire a finire, questo non è colpa del lavoratore ma è un errore di calcolo da parte della produzione. Se questo accade spesso viene logico pensare che venga fatto apposta un calcolo troppo ottimistico del tempo di lavorazione forse per proporre al committente finale dello studio un prezzo concorrenziale a discapito dei lavoratori pagati per realizzarlo.
- Difficoltà da parte degli studi a stimare un corretto compenso per il lavoro dei collaboratori o dipendenti, perché oltre alla mera realizzazione tecnica c'è anche un plus valore artistico del prodotto.
- Intervento sul riconoscimento della partecipazione al film. Nella musica c'è la SIAE che riconosce i diritti d'autore per il creatore dell'opera (ad esempio a Mozart) ma poi ci sono anche società private che riconoscono i diritti di tutti quelli che han contribuito alla realizzazione dell'opera (ad esempio qualcuno che si vuole far riconoscere l'esecuzione di un pezzo di Mozart). domanda: possibile pensare qualcosa del genere per l'animazione? Una specie di 'diritto di creatività applicata'?
- Presa di coscienza che per arrivare a stabilire dei minimi che il lavoratore deve richiedere per non essere sottopagato sia necessario fare un sondaggio anonimo sui compensi dei lavoratori nell'animazione allo stato attuale delle cose. Fare una "fotografia" dei compensi che in media i lavoratori ricevono oggi in Italia.
- Discussione sulle varie difficoltà nel creare un sondaggio mirato che produca dei risultati concreti e utili. E' necessario organizzare incontri specifici in cui parliamo soltanto di questo (magari con un professionista?). I partecipanti hanno trovato utile e più semplice usare un'impostazione del sondaggio basata sul sì/no piuttosto che farlo "ad albero" (?).
- Rischio di accettare un lavoro a cottimo. Se ti viene proposto di completare tot minuti per tot € è necessario valutare molte altre cose, come il numero di personaggi, la complessità delle scene, lo stile della produzione e dell'animazione, quanti retake accettare e come ecc...
- Riflessione sui test di animazione. Devono essere pagati? I partecipanti hanno espresso pareri diversi: chi sostiene che il tempo usato per fare un test è giusto che sia pagato, chi invece dice che il test serve a entrambe le parti e quindi al lavoratore per capire se la produzione sia alla sua portata e alla produzione per capire se il lavoratore sia in linea con il progetto, chi sostiene che pagare i test a tutti i lavoratori che lo fanno sia troppo oneroso.
- Creare un elenco di best practices sia dalla parte del lavoratore che dalla parte del datore di lavoro (esempi citati: non richiedere immediato svolgimento del test, essere onesti nel riportare il tempo di esecuzione del test; per quel che riguarda la comunicazione relativa agli ingaggi, non scrivere su canali di messaggistica privata o telefono, ma usare le e-mail ecc...)

OBIETTIVI

A breve termine

- creare un questionario anonimo su compensi e contratti (che dati vogliamo fare emergere? e come? Occorrerà dare una finestra temporale per avere una fotografia più dettagliata del momento, e non fare un'analisi del percorso completo di ogni singol* professionista; bisogna cercare di far emergere, se necessario, le disparità di compensi generate da età, età professionale, tipologia di mansione, sesso/genere, etc., committenza italiana o estera, lavoratori espatriati o meno?, etc)
- PROBLEMA DOPPIA CASSA PREVIDENZIALE: trovare esperti e organizzare un incontro, per poter fare domande e confrontarsi con qualcun* che ne sappia qualcosa

A medio termine

- creare un prontuario di 'Buone Pratiche', una specie di guida sia per il/la lavorator* che per i/le dator* di lavoro, per un rapporto lavorativo più etico: non obbligherà nessuno a comportarsi meglio, ma può essere un buon sistema di riferimento per individuare comportamenti poco trasparenti o scorretti
- creare una bozza/template di SCRITTURA PRIVATA (contratto) che possa servire di base di partenza per gli accordi tra le parti (più a lungo termine)
- proporre un aggiornamento al CCNL del cinema/audiovisivo: le terminologie e i ruoli legati ai mestieri dell'animazione sono incompleti, anacronistici per non dire assurdi (il che potenzialmente alimenta la mancanza di trasparenza e/o la confusione di lavorator* e dator* di lavoro)

A lungo termine

- proporre un aggiornamento al CCNL del cinema/audiovisivo: le terminologie e i ruoli legati ai mestieri dell'animazione sono incompleti, anacronistici per non dire assurdi (il che potenzialmente alimenta la mancanza di trasparenza e/o la confusione di lavorator* e dator* di lavoro)
- creare una guida illustrata, un 'animators survival guide' con tutte le info raccolte su previdenza, contratti, partita iva etc
- provare a creare un tariffario minimo di riferimento (hot stuff, we know)