

**Il mercato del lavoro
e lo spettacolo dal vivo:
un'indagine conoscitiva**

Milano, maggio 2016

Premessa: oggetto e finalità della ricerca

Nell'ambito del progetto Next, Regione Lombardia e Fondazione Cariplo hanno sostenuto in collaborazione con A.G.I.S. Lombarda e Smart-It l'elaborazione di un'indagine conoscitiva sui rapporti tra mercato del lavoro e spettacolo da vivo. Ciò anche al fine di acquisire e diffondere maggiore consapevolezza sui contenuti e sugli impatti delle recenti modifiche normative - in particolare quelle relative al c.d. Jobs Act e ai suoi decreti attuativi - che modificheranno profondamente i rapporti di lavoro all'interno degli enti che operano in questo campo.

Oggetto della ricerca sono stati i rapporti tra le imprese che in Lombardia si occupano dello spettacolo dal vivo e le problematiche giuridiche connesse al lavoro. Ciò sia sotto il profilo della disciplina pubblica del mercato del lavoro, sia sotto il profilo della regolamentazione dell'attività lavorativa da parte di tutti i soggetti - artisti, tecnici o impiegati amministrativi - che a vario titolo si trovano a collaborare all'esercizio delle imprese di spettacolo dal vivo.

Nel corso di questa ricerca, è stato quindi indagato il livello di consapevolezza da parte degli amministratori di queste imprese delle normative rilevanti ai fini della gestione dei rapporti con tutti i lavoratori coinvolti nell'impresa, che si tratti di lavoratori subordinati, collaboratori coordinati o lavoratori autonomi, nelle varie forme possibili; si sono acquisite informazioni in merito alle prassi ricorrenti in materia; ma, soprattutto, si è cercato di accertare quali siano le problematiche segnalate con maggiore frequenza dagli amministratori di queste imprese e le istanze ricorrenti provenienti da questo settore produttivo.

L'esigenza di questa ricerca è sorta infatti dalla constatazione che il mondo dello spettacolo dal vivo - nonostante la sua grande tradizione e la sua fondamentale importanza nel panorama culturale italiano e della nostra Regione in particolare - è oggetto di scarse attenzioni da parte

della legislazione del lavoro italiana e degli interpreti che a vario titolo si occupano di questa legislazione.

Non è difficile rilevare che questo particolare settore produttivo presenta alcune specificità le quali - pur apparendo evidenti e scontate a chi opera al suo interno - non sono percepite con altrettanta chiarezza da chi non ha abitualmente a che fare con queste realtà. Specificità che, spesso, appaiono difficilmente inquadrabili nelle categorie previste in via generale dalla legislazione del lavoro e che pongono esigenze operative a volte non soddisfatte da discipline pensate per settori produttivi radicalmente diversi.

In questa ricerca, è stata verificata l'eventuale interferenza - ai fini che qui interessano - di normative che, a vario titolo, si occupano nel nostro ordinamento di spettacolo dal vivo: discipline del rapporto di lavoro individuale, regolamentazioni negoziali collettive, discipline pubbliche dei regimi previdenziali e dei finanziamenti allo spettacolo.

L'obiettivo finale di questa ricerca vuole essere quello di segnalare dei percorsi e di suggerire delle soluzioni praticabili ad almeno alcuni dei più frequenti problemi e delle più tipiche difficoltà segnalate da chi si trova ad operare all'interno di strutture che producono spettacolo dal vivo.

La ricerca si è posta dunque il problema di evidenziare l'opportunità di giungere alla proposta di una normativa specifica per il settore, di rango primario o regolamentare, proposta da sottoporre agli organi competenti e la cui evoluzione seguire - con azioni meno frammentarie e più organizzate rispetto al passato - con una maggiore consapevolezza delle esigenze proprie del settore. Oppure alla proposta di una disciplina negoziale collettiva, che consenta di affrontare - sfruttando i sempre maggiori spazi lasciati dal Legislatore all'autonomia collettiva - le specifiche esigenze del settore con una regolamentazione pattizia maggiormente consapevole delle sue specificità. Oppure ancora alla proposta di correzioni di prassi esistenti nel rispetto delle norme già vigenti, evidenziando

eventuali buone pratiche da seguire e da proporre come modelli di azione.

Data la straordinaria ricchezza e varietà di imprese dello spettacolo dal vivo esistenti sul territorio della nostra Regione, non è infatti da escludere la possibilità che eventuali soluzioni organizzative elaborate in Lombardia possano essere in futuro proposte come soluzioni innovative ed efficaci anche in altre Regioni italiane.

Milano, maggio 2016

Avv. Sergio Passerini

Avv. Evangelista Basile

Capitolo I

Le imprese e i lavoratori dello spettacolo dal vivo: esigenze e prassi

Paragrafo 1

Le esigenze e le prassi manifestate dagli operatori: tra mercato e contratto

Le interviste che sono state realizzate con gli operatori che a vario titolo operano nel mondo dello spettacolo dal vivo hanno consentito di rilevare alcune esigenze specifiche del settore, percepite con forza da tutti i soggetti interpellati, indipendentemente dalla grande varietà delle strutture nelle quali si trovano a svolgere la loro attività (fondazioni liriche, teatri nazionali, teatri di rilevante interesse culturale, imprese di produzione teatrale, istituzioni concertistico-orchestrali, cooperative di operatori, ecc.).

Il mondo dello spettacolo dal vivo ha - in Italia e nella nostra Regione in particolare - un fortissimo radicamento culturale e storico, e anche in considerazione di questa forte caratterizzazione storica e identitaria opera spesso sulla base di tradizioni e di prassi radicate da decenni. Tradizioni e prassi che sono state a volte mantenute immutate pur nel variare delle norme di riferimento.

Il mondo dello spettacolo dal vivo viene percepito - prima di tutto dagli operatori che si trovano a operare in esso - come un vero e proprio "micro-sistema" autonomo, guidato da regole e da esigenze specifiche, i cui soggetti operano secondo proprie procedure consolidate e spesso anche sulla base di un linguaggio specifico e di particolari strumenti operativi.

Ciò avviene anche per quanto riguarda il mondo del lavoro e le regole che presiedono allo svolgimento dell'attività lavorativa da parte di tutti

coloro che partecipano all'organizzazione, alla produzione, alla rappresentazione, alla diffusione, alla commercializzazione del prodotto artistico oggetto dello spettacolo dal vivo.

Le realtà che operano in questo mondo sono tra loro estremamente diversificate: si va dalla piccola cooperativa di artisti, che opera saltuariamente, alle fondazioni liriche, ai grandi teatri nazionali e di rilevante interesse culturale, ai teatri di tradizione.

Da tutti gli operatori di tutte queste realtà, indipendentemente dalla loro dimensione e dalla loro storia, vengono manifestate esigenze ricorrenti, per quanto riguarda il lavoro dei vari soggetti coinvolti:

- ✓ l'incarico di lavoro viene prevalentemente percepito come **finalizzato al singolo progetto artistico** (opera teatrale, concerto, singolo spettacolo, ecc.), con un proprio inizio e una propria fine, più che come funzionale ad assicurare la prosecuzione di un'organizzazione di impresa con una propria stabilità che prescinde dalle singole produzioni; ciò naturalmente con sfumature molto diverse, che vanno dalla prestazione di lavoro artistico nella piccola realtà organizzativa - per la quale la funzionalizzazione al singolo progetto artistico è massima - alle prestazioni di lavoro amministrativo e organizzativo nelle realtà più grandi e strutturate - per le quali il vincolo con il singolo progetto artistico appare necessariamente meno immediato;
- ✓ l'incarico di lavoro è percepito come necessariamente caratterizzato dalla **massima flessibilità**, sia per quanto riguarda i **tempi di lavoro** (condizionati dalle esigenze di rappresentazione al pubblico), sia per quanto riguarda i suoi **contenuti**: molti operatori lamentano l'assoluta inadeguatezza delle tradizionali classificazioni dei prestatori di lavoro dello spettacolo nelle categorie e qualifiche previste dai contratti collettivi e segnalano l'esigenza che a uno stesso lavoratore venga consentita la possibilità di svolgere - per

uno stesso committente o datore di lavoro e spesso all'interno anche della stessa giornata di lavoro - prestazioni tra loro qualitativamente diverse (come prestazioni artistiche e prestazioni di insegnamento; partecipazione diretta allo spettacolo e partecipazione all'attività amministrativa connessa all'organizzazione, distribuzione, commercializzazione del prodotto artistico; ecc.);

- ✓ il **condizionamento al finanziamento pubblico**: la quasi totalità degli attori intervistati non potrebbe proseguire l'attività svolta in assenza di sostegno pubblico, e il sostegno pubblico determina necessariamente la qualità e l'entità di spettacoli dal vivo offerti. Conseguentemente, le previsioni e le valutazioni sui finanziamenti pubblici disponibili hanno una influenza diretta e immediata sulle scelte in ordine alla tipologia, alla quantità e alla durata degli incarichi di lavoro offerti e mantenuti da ciascun operatore; e - in un gioco circolare - le scelte in ordine alla tipologia, alla quantità e alla durata degli incarichi di lavoro offerti e mantenuti da ciascun operatore hanno o possono avere a norma di legge un effetto diretto sui finanziamenti pubblici che ciascun operatore è in grado di ottenere.

Queste esigenze incidono direttamente sulle scelte e sulle prassi in materia di contratti di lavoro.

a) Singola produzione e continuità dell'attività

Il primo riflesso delle esigenze prima evidenziate è l'estrema diffusione nel settore di contratti di lavoro conclusi - a prescindere dalla loro qualificazione come contratti di lavoro autonomo a norma degli artt. 2222 e segg. del codice civile, come contratti di collaborazione coordinata e continuativa, o come contratti di lavoro subordinato - per singole produzioni, per singoli spettacoli, o per serie di spettacoli tra loro omogenei.

Con riferimento a questo tema, si nota indubbiamente una differenza tra le strutture più piccole e meno stabili - nelle quali i contratti temporanei di lavoro rappresentano la quasi totalità dei contratti di lavoro presenti - e i grandi teatri o comunque le organizzazioni più stabili e radicate - nei quali contratti di lavoro temporaneo vengono utilizzati per il personale artistico e parte di quello tecnico, mentre i lavoratori destinati a occuparsi di funzioni amministrative o comunque continuative sono legati all'organizzazione committente da contratti stabili di lavoro.

Le forme contrattuali utilizzate per disciplinare le prestazioni temporanee di lavoro sono varie: si va da contratti di lavoro autonomo, per prestazioni d'opera ex artt. 2222 e segg. del codice civile, a contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, a contratti di collaborazione coordinata e continuativa (anche a progetto, prima della loro abrogazione) a contratti di lavoro intermittente. Meno frequente il ricorso al lavoro in somministrazione tramite agenzia, considerata verosimilmente la sua maggiore onerosità.

Nella gestione da parte degli operatori del mondo dello spettacolo dal vivo di queste forme contrattuali - come meglio vedremo in seguito - si verifica frequentemente una frizione e una possibile contraddizione tra la ritenuta temporaneità dell'occasione di lavoro e dunque della causa del contratto di lavoro (il singolo spettacolo, la singola produzione teatrale, le prove, la prima e una serie definita di messe in scena di un sin-

golo titolo) e la tendenziale continuità dell'attività produttiva dell'ente organizzatore.

Le prassi diffuse nel settore inducono gli operatori del mondo dello spettacolo dal vivo a ritenere sempre possibile concludere contratti di lavoro temporaneo con artisti o anche tecnici ingaggiati per specifici spettacoli o per una stagione di spettacoli, e a volte anche con il personale amministrativo, ma le tendenze del nostro ordinamento giuridico disincentivano in maniera sempre più decisa il ricorso a forme di lavoro temporaneo, laddove l'organizzazione committente sia stabile e la produzione sia sostanzialmente continuativa.

Queste contraddizioni si sono frequentemente verificate in passato, soprattutto con riferimento ai temi della "**specificità**" dello spettacolo e della "**stagionalità**" dell'attività, che nella visione degli operatori consentono il ricorso a contratti di lavoro temporaneo.

b) La nozione di "scrittura" e di specificità dello spettacolo

Intervistando gli operatori, emerge che una forma di contratto di lavoro ancora molto diffusa nella prassi per assicurarsi la prestazione degli artisti impegnati nello spettacolo dal vivo è quella della c.d. "**scrittura artistica**", a recita oppure a termine.

Si tratta di una definizione contrattuale che ha una lunga e importante storia nel mondo dello spettacolo dal vivo, e dei teatri in particolare. Con queste scritture, gli artisti vengono impegnati a partecipare alle prove e alle rappresentazioni di uno spettacolo, con una completa disciplina della disponibilità loro richiesta durante le prove e le rappresentazioni dello spettacolo, con previsioni dei corrispettivi economici e dei rimborsi spese loro riconosciuti, a volte con una compiuta regolamentazione anche della utilizzazione ed eventuale cessione dei diritti d'autore, e spesso con previsioni circa il c.d. "diritto di protesta" da parte della struttura committente e dei suoi responsabili artistici.

Questa forma contrattuale - la cui adozione lascia spesso gli operatori nella convinzione di aver compiutamente rispettato ogni prescrizione di legge in materia di contratto di lavoro - è tuttavia di per sé *neutra* rispetto a due dati giuridici fondamentali:

- ✓ quello relativo alla natura autonoma o subordinata del rapporto di lavoro che l'artista instaura con la struttura committente (i contratti di scrittura artistica vengono per lo più intesi dalle parti come contratti d'opera ex art. 2222 cod. civ. ⁽¹⁾, e quindi come forme di lavoro puramente autonomo; ma le modalità con le quali il rapporto di lavoro concretamente si svolge potrebbero non escludere la natura invece subordinata del rapporto: e ciò tanto più a seguito delle recenti riforme, come vedremo in seguito);

¹⁾ «Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV»: art. 2222 cod. civ.

- ✓ quello relativo alla legittimità dell'apposizione di un termine di durata al contratto di lavoro.

La questione relativa all'autonomia o subordinazione del rapporto di lavoro - visto lo speciale regime previdenziale di questi lavoratori, tendenzialmente indifferente al tema - è di regola sollevata solo laddove insorga controversia sulla cessazione del rapporto. Ma proprio per questa ragione può acquisire rilevanza decisiva la giustificazione delle ragioni per le quali il rapporto di lavoro è stato concluso per un periodo limitato di tempo, e non a tempo indeterminato.

Dalle interviste è emersa una convinzione diffusa tra gli operatori che un termine di durata possa essere legittimamente apposto al contratto di lavoro laddove nel contratto stesso sia chiaramente indicato lo **specifico spettacolo** (o la serie di specifici spettacoli) in funzione della partecipazione al quale o ai quali il lavoratore viene incaricato.

In realtà, la mera indicazione nominativa dello spettacolo per il quale il lavoratore viene incaricato può essere sufficiente in un contratto di prestazione d'opera puramente autonomo, ma potrebbe non essere sufficiente - laddove il rapporto di lavoro venga costituito o venga successivamente riconosciuto come di natura subordinata - a integrare la nozione di "specifico spettacolo" rilevante secondo alcune norme in materia.

Questo è uno degli snodi nei quali si evidenzia una certa distanza tra convinzioni in buona fede assolutamente diffuse nella prassi del mondo dello spettacolo dal vivo e l'interpretazione data dai tribunali alle vigenti norme di legge in materia; lontananza che infatti ha dato luogo negli ultimi anni a un diffuso contenzioso.

Il requisito della "specificità" dello spettacolo, idoneo in passato a giustificare che un contratto di lavoro fosse concluso a termine anziché a tempo indeterminato, e oggi a giustificare il superamento di alcuni dei limiti imposti alla stipula di contratti a termine, è stato infatti interpreta-

to dalla giurisprudenza come requisito diverso e più complesso rispetto alla semplice identificazione nominativa dello spettacolo per il quale il lavoratore viene incaricato. La giurisprudenza in materia ha in passato ripetutamente affermato che, affinché il rapporto di lavoro subordinato concluso a termine in ragione di uno specifico spettacolo possa ritenersi legittimo, è necessario il concorso di una pluralità di requisiti, riferibili alla temporaneità dell'esigenza lavorativa che il contratto è diretto a soddisfare, ed in particolare:

a) che il rapporto si riferisca ad **un'esigenza di carattere temporaneo della programmazione**, da intendersi non nel senso della straordinarietà o occasionalità dello spettacolo (che può ben essere anche diviso in più puntate e ripetuto nel tempo), bensì nel senso che lo stesso abbia una durata limitata nell'arco di tempo della complessiva programmazione fissata dall'azienda, per cui, essendo destinato ad esaurirsi, non consente lo stabile inserimento del lavoratore nell'impresa;

b) che il programma, oltre ad essere temporaneo nel senso sopra precisato, sia anche caratterizzato dall'**atipicità e singolarità** rispetto ad ogni altro evento organizzato dall'azienda nell'ambito della propria ordinaria attività, per cui, essendo dotato di caratteristiche idonee ad attribuirgli una propria individualità ed unicità, lo stesso sia configurabile come un **momento episodico** dell'attività imprenditoriale, e come tale rispondente anche al requisito della temporaneità;

c) che, infine, l'assunzione riguardi un lavoratore il cui apporto lavorativo si inserisca, con vincolo di necessità diretta, anche se complementare e strumentale, nello specifico spettacolo o programma, sicché non può ritenersi sufficiente a giustificare l'apposizione del termine la semplice qualifica tecnica o artistica del personale, richiedendosi che **l'apporto del peculiare contributo professionale, tecnico o artistico, del lavoratore** sia indispensabile

per la buona realizzazione dello spettacolo, in quanto non sostituibile con le prestazioni del personale stabile dell'azienda ⁽²⁾.

Tale genere di questioni sono, oggi, in parte superate dalle recenti riforme legislative in materia di contratto a termine; ma la questione conserva ancora una sua rilevanza ⁽³⁾, e il contenzioso pendente su questi temi è ancora vasto.

Ciò rende evidente l'utilità di una discussione pubblica su questi aspetti e di una diffusa attività di formazione degli operatori.

²⁾ Cass. 23 giugno 2008 n. 17053; Cass., 11 aprile 2006 n. 8385; Cass., 19 novembre 2010 n. 23501; Cass., 14 settembre 2012 n. 15455; Cass. 2 aprile 2014 n. 7667; Cass. 1 febbraio 2016 n. 1841.

³⁾ Cfr. l'art. 23, comma 2, lett. d), del D. Lgs. 81/2015.

c) La nozione di stagionalità

Altro tema rispetto al quale emerge una significativa distanza tra opinioni ampiamente diffuse nella prassi e l'applicazione giurisprudenziale delle norme rilevanti è quello relativo alla "**stagionalità**".

Dalle interviste effettuate è emerso che molti operatori del settore ritengono che l'attività di produzione e di rappresentazione di spettacoli dal vivo sia di per sé stagionale, e ciò giustifichi autonomamente la conclusione di contratti di lavoro solo temporanei con i lavoratori impegnati in questi spettacoli.

Questa opinione ha delle radici che risalgono a molto tempo fa, quando effettivamente la quasi totalità delle attività di produzione e rappresentazione di spettacoli dal vivo era solo stagionale, limitata ad alcuni mesi dell'anno. L'opinione ha anche dei significativi fondamenti normativi, essendovi nelle norme di legge e regolamentari passate e vigenti ⁽⁴⁾ alcuni importanti riferimenti alla stagionalità, come meglio vedremo in seguito.

Ora, tuttavia, è indispensabile tenere presente che molte imprese di produzione di spettacoli dal vivo svolgono ormai la loro attività non su base stagionale, ma continuativamente, o comunque per la maggior parte dei mesi dell'anno; e ancorché la nozione di "stagione" - ai fini che qui interessano - non sia definita dalla legge e non necessariamente coincida con la nozione di stagione in senso astronomico o climatico, la giurisprudenza non considera in genere stagionale un'attività di produzione e rappresentazione di spettacoli che ogni anno si protragga da settembre/ottobre a giugno/luglio, non individuando alcuna apprezzabile differenza tra un'attività così estesa nel tempo e un'attività produttiva ordi-

⁴⁾ L'art. 1 lett. a) L. 230 / 1962 consentiva la stipula di contratti a tempo determinato "*quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima*". Il DPR. n. 1525 / 1963, emanato in attuazione del disposto dell'ultimo comma dell'art. 1 cit., ha indicato tra le attività stagionali quelle relative alla "*preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lettera e) dell'art. 1, Il comma, della legge 18.4.1962, n. 230, addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita*".

naria con sosta estiva. Né il concetto di "stagione" ai fini considerati dalla legge coincide con il concetto di "stagione teatrale".

Sotto altro profilo, è importante anche tenere presente che all'interno di una stessa realtà produttiva attività di lavoro caratterizzate da stagionalità possono convivere con altre attività di lavoro del tutto prive di questo carattere.

Dai colloqui avuti emerge chiaramente che la questione della natura "stagionale" dell'attività svolta è ancora molto considerata dagli operatori del settore, e su questa ritenuta natura stagionale molti fanno affidamento come possibile strumento giuridico e interpretativo da utilizzare anche in futuro.

La questione, tuttavia, va affrontata con cautela, e con una verifica volta per volta della sussistenza dei requisiti.

È infatti già stato in passato osservato dalla giurisprudenza che non è sufficiente l'inclusione nell'elenco di cui al DPR n. 1525 / 1963 affinché possa essere riconosciuto il carattere stagionale di una determinata attività lavorativa, essendo altresì necessaria la specialità delle lavorazioni e la particolare natura della stessa che ne evidenzia il carattere stagionale⁽⁵⁾. E la questione ha dato luogo a un significativo contenzioso.

È un altro argomento, dunque, con riferimento al quale si rivela utile un'ampia discussione che consenta agli operatori di acquisire la necessaria consapevolezza delle interpretazioni e delle indicazioni provenienti dalle applicazioni giurisprudenziali delle norme utilizzate.

⁵⁾ Cass. Sez. Lav., 20 ottobre 1993, n. 10401; Tribunale Milano 7 luglio 2011 n. 3040; Cass. 28 novembre 2012 n. 21147.

Paragrafo 2

Le esigenze manifestate dagli operatori: pluralità di committenti e di mansioni, flessibilità della prestazione

Dalle interviste realizzate con gli operatori del settore, e in particolare con quelli di dimensioni medie e piccole, sono emerse segnalazioni di forti esigenze anche sotto altri profili, attinenti soprattutto alla prestazione lavorativa degli artisti e dei tecnici impegnati nella realizzazione e rappresentazione di spettacoli dal vivo:

- il profilo relativo alla frequente collaborazione degli artisti e dei tecnici con più committenti contemporaneamente;
- e il profilo relativo alla contestuale effettuazione da parte di questi artisti e tecnici di attività lavorative tra loro anche significativamente diverse.

Sono stati per esempio segnalati come molto frequenti i casi di lavoratori che in una stessa giornata eseguono prestazioni diverse per più committenti (come le prove dello spettacolo programmato presso una determinata struttura al mattino; la partecipazione ad attività presso una diversa struttura produttiva al pomeriggio; la partecipazione alla sera a uno spettacolo al pubblico, messo in scena da una struttura ancora diversa); con conseguenti dubbi nella gestione del rapporto di lavoro e nel versamento dei contributi a favore di questi lavoratori.

Sono stati altresì segnalati come altrettanto frequenti i casi di lavoratori che nei vari settori dello spettacolo dal vivo si trovino a effettuare contemporaneamente, a favore di uno stesso soggetto committente, prestazioni lavorative di natura anche molto diversa tra loro: questo, per esempio, è il caso degli attori, dei musicisti, dei cantanti o dei ballerini i quali, oltre alle prestazioni di carattere strettamente artistico tipiche della loro specialità, svolgano a favore dello stesso committente anche attività di insegnamento, oppure attività più strettamente tecniche, come la partecipazione alla costruzione di scenografie, o anche attività promo-

zionali o commerciali. Pure in questi casi con importanti dubbi nella gestione del rapporto di lavoro e nel versamento dei contributi a favore di questi lavoratori.

Le particolarità di queste modalità di lavoro - diffuse in un settore come quello dello spettacolo dal vivo, nel quale i lavoratori sono spesso artisti o tecnici impegnati contemporaneamente in una molteplicità di progetti, e nel quale le prestazioni di lavoro sono spesso frammentate e limitate a una parte della normale giornata lavorativa - sollevano specifiche esigenze di flessibilità e fanno percepire agli operatori del settore - alle organizzazioni che producono e rappresentano gli spettacoli, ma anche agli stessi lavoratori - come **inadeguati e non funzionali i tradizionali criteri di inquadramento e di classificazione dei lavoratori**, di origine legale o negoziale collettiva.

Gli operatori si spingono dunque a interrogarsi sulle possibilità di concludere contratti di lavoro che prevedano per uno stesso lavoratore una pluralità di mansioni tra loro eterogenee, con compensi orari differenziati a seconda delle mansioni svolte; forme di inquadramento previdenziale unico per mansioni riconducibili in astratto a diverse gestioni previdenziali; forme di contratto di lavoro a ore, con un monte ore "a consumo"; e altre ipotesi che si distanziano significativamente dalle forme contrattuali più tradizionali.

Valuteremo nel seguito della ricerca quali strumenti metta oggi a disposizione il nostro ordinamento per rispondere a queste esigenze.

Paragrafo 3

Le esigenze manifestate dagli operatori: il vincolo al finanziamento pubblico

L'azione di qualsiasi operatore nel settore dello spettacolo dal vivo è condizionata dall'entità e dalle modalità di erogazione dei finanziamenti pubblici.

Come molti intervistati hanno evidenziato, la quasi totalità degli spettacoli dal vivo non sarebbe in grado di finanziarsi con i soli introiti dei biglietti chiesti al pubblico e con eventuali contributi derivanti da sponsorizzazioni. L'intervento pubblico, nella sua entità e nelle sue forme e tempistiche di erogazione, determina dunque necessariamente la quantità e la qualità dell'offerta di spettacoli da parte di ciascuna struttura.

Nel nostro ordinamento, come noto, la disciplina dell'intervento pubblico nel settore dello spettacolo è straordinariamente complessa; i criteri tramite i quali vengono erogati finanziamenti appaiono numerosi e caratterizzati da margini di discrezionalità e di difficoltà tecnica che spesso li rendono del tutto incomprensibili agli operatori. Per quanto riguarda in particolare i temi che qui interessano - e dunque i profili attinenti ai rapporti di lavoro di coloro che operano nel mondo dello spettacolo dal vivo - molti operatori segnalano gli effetti potenzialmente contraddittori di una disciplina del finanziamento pubblico allo spettacolo che pare a volte agevolare organizzazioni del lavoro non stabili, in contrasto con le finalità di stabilizzazione dei rapporti di lavoro segnalate invece come prioritarie da altri settori dell'ordinamento.

A livello statale, la prima iniziativa legislativa organica nazionale che si è impegnata a disciplinare tutti i settori dello spettacolo è contenuta nella legge 30 aprile 1985, n. 163, recante "*Nuova disciplina degli interventi dello Stato a favore dello spettacolo*". Con questa legge il settore dello spettacolo è stato oggetto di una normativa unitaria ed è stato istituito il Fondo Unico dello Spettacolo (FUS), con il duplice scopo di riordinare gli

interventi finanziari a favore dell'intero settore dello spettacolo e di conferire una disciplina unitaria a questi interventi. Il FUS si presenta quale strumento finalizzato al sostegno finanziario ad enti, istituzioni, associazioni, organismi e imprese operanti nei settori delle attività cinematografiche, musicali, di danza, teatrali, circensi e dello spettacolo viaggiante. Oltre all'istituzione del FUS la legge 30 aprile 1985 n. 163 ha previsto l'istituzione di un Osservatorio dello Spettacolo.

La legge n. 163/1985 prevedeva una specifica ripartizione del Fondo Unico dello Spettacolo per quote fisse tra i vari settori (enti lirici, musica e danza, cinema, prosa, circhi). Con la legge n. 555/1988 queste quote furono abolite e fu assegnato al Ministro competente il compito di stabilire le percentuali di ripartizione del Fondo con cadenza annuale, emanando un proprio decreto, sentito il parere del Consiglio Nazionale dello Spettacolo. La materia è stata in seguito oggetto di ripetuti interventi normativi, che in questa sede non è utile ripercorrere.

Può invece essere utile ricordare che da ultimo i criteri per l'erogazione e le modalità per la liquidazione e l'anticipazione di contributi allo spettacolo dal vivo, a valere sul Fondo Unico per lo Spettacolo, sono stati determinati con il **Decreto** del Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo del **1° luglio 2014** (a seguito della riforma operata dal cosiddetto "Decreto Cultura" (decreto-legge 8 agosto 2013, n. 91, convertito con legge 7 ottobre 2013, n. 112).

Questa disciplina secondaria ha introdotto dei nuovi criteri di attribuzione dei contributi. L'assegnazione dei contributi avviene sulla base della presentazione da parte di ciascun soggetto di un progetto artistico triennale. Per ogni categoria di attività finanziata, il meccanismo di assegnazione è prevalentemente automatico, con una quota minoritaria riservata alla valutazione discrezionale delle commissioni tecniche. Per ciascun ambito di attività finanziate sono individuate una serie di categorie di soggetti finanziati, individuate dai criteri per l'erogazione dei contributi allo spettacolo dal vivo.

Il Ministero, tramite la Direzione generale competente in materia di spettacolo dal vivo, concede dunque contributi per progetti triennali, corredati di programmi per ciascuna annualità, di attività musicali, teatrali, di danza, circensi in base agli stanziamenti del Fondo, contributi per tournée all'estero, contributi per acquisti di nuove attrazioni, impianti, macchinari, attrezzature e beni strumentali, per danni conseguenti ad evento fortuito, strutturazione di aree attrezzate per l'esercizio dell'attività circense.

I progetti possono ricevere contributi solo se rispondono agli obiettivi generali fissati dal Decreto del 1° luglio 2014 (per esempio concorrere allo sviluppo del sistema dello spettacolo dal vivo, sviluppare progetti di rilevanza nazionale che mirino alla crescita di un'offerta e di una domanda qualificate, ampie e differenziate, e prestando attenzione alle fasce di pubblico con minori opportunità, favorire il ricambio generazionale, ecc.), nonché ai requisiti minimi di attività e alle specifiche condizioni analiticamente richieste per le diverse tipologie di domanda.

Il Decreto del 1° luglio 2014 indica analiticamente gli ambiti e i relativi settori di presentazione della domanda di contribuzione. Si tratta di:

- a) Teatro (capo II)
 - 1) Teatri nazionali
 - 2) Teatri di rilevante interesse culturale
 - 3) Imprese di produzione teatrale
 - 4) Centri di produzione teatrale
 - 5) Circuiti regionali
 - 6) Organismi di programmazione
 - 7) Festival
- b) Musica (Capo III)
 - 1) Teatri di tradizione
 - 2) Istituzioni concertistico-orchestrale
 - 3) Attività liriche ordinarie
 - 4) Complessi strumentali e complessi strumentali giovanili
 - 5) Circuiti regionali

- 6) Programmazione di attività concertistiche e corali
- 7) Festival
- c) Danza (Capo IV)
 - 1) Organismi di produzione della danza
 - 2) Centri di produzione della danza
 - 3) Circuiti regionali
 - 4) Organismi di programmazione
 - 5) Festival e rassegne
- d) Circhi e spettacolo viaggiante (Capo V)
 - 1) Attività circensi e di circo contemporaneo
 - 2) Festival circensi
 - 3) Acquisti di nuove attrazioni, impianti, macchinari attrezzature e beni strumentali
 - 4) Danni conseguenti a evento fortuito
 - 5) Aree attrezzate per l'esercizio di attività circense
- e) Progetti multidisciplinari (Capo VI)
 - 1) Circuiti regionali multidisciplinari
 - 2) Organismi di programmazione multidisciplinari
 - 3) Festival multidisciplinari
- f) Azioni trasversali (Capo VII)
 - 1) Promozione
 - 2) Tournée all'estero

I requisiti per il finanziamento sono diversi per ogni categoria.

A puro titolo di esempio, per i **Teatri Nazionali** (definiti dal Decreto come organismi che svolgono attività teatrale di notevole prestigio nazionale e internazionale e che si connotano per la loro tradizione e storicità), l'art. 10 del Decreto prevede che possa essere concesso un contributo al soggetto richiedente che effettui complessivamente nell'anno un minimo di 240 giornate recitative di produzione e di 15000 giornate lavorative, come definite nel Decreto stesso, a condizione che:

- a) vi sia l'impegno di enti territoriali o altri enti pubblici a concedere contributi per una somma complessivamente pari al 100% del contributo statale, e tali da garantire la copertura delle spese di gestione delle sale;

- b) il soggetto gestisca direttamente in esclusiva, per l'attività, una o più sale, nella Regione in cui ha sede legale, per un totale di almeno 1000 posti, con una sala di almeno 500 posti;
- c) almeno il 40% del personale artistico coincida con quello dell'annualità precedente;
- d) almeno il 50% del personale amministrativo e tecnico risulti assunto con contratto a tempo indeterminato;
- e) ogni anno vengano prodotti almeno due spettacoli di autori viventi, di cui almeno uno di nazionalità italiana;
- f) ogni anno vengano prodotti o ospitati un minimo di due spettacoli di ricerca;
- g) almeno il 70% del minimo delle giornate recitative degli spettacoli prodotti venga rappresentato nei teatri gestiti direttamente in esclusiva; almeno la metà di tali giornate recitative venga rappresentata nelle sale e negli spazi situati nel comune in cui ha la sede legale il soggetto richiedente; al massimo il venti per cento delle giornate recitative in sede sia costituito da giornate in cui si svolgono soltanto matinée per le scuole;
- h) non più del 30% del totale delle giornate recitative prodotte sia rappresentato al di fuori della Regione di appartenenza, con esclusione delle recite all'estero;
- i) le recite in coproduzione non superino il 30% delle recite programmate;
- j) il soggetto sia dotato di una scuola di teatro e di perfezionamento professionale.

Analoghi criteri di valutazione per l'erogazione dei contributi sono previsti anche per tutte le altre categorie interessate (teatri di rilevante interesse culturale, imprese e centri di produzione teatrale, circuiti regionali, organismi di programmazione, festival, teatri di tradizione, istituzioni

concertistico-orchestrale, attività liriche ordinarie, complessi strumentali, organismi e centri di produzione della danza, attività circensi, ecc.).

Questi criteri di valutazione - molto complessi - includono vari parametri quantitativi e qualitativi. Tra questi, per quanto qui interessa, sono compresi anche parametri che attengono al numero delle **giornate lavorative** assicurate dalla struttura richiedente, al numero delle **giornate recitative**, alle percentuali di lavoratori assunti a tempo indeterminato o a termine nell'anno per il quale si richiede il contributo rispetto a quello dell'anno precedente, il tutto da verificare anche tramite il riscontro dei versamenti dei relativi oneri sociali.

Le giornate lavorative rilevanti al fine della verifica della sussistenza dei requisiti vengono definite dall'**Allegato D** al Decreto Ministeriale, facendo rinvio ai raggruppamenti A, B e C della Tabella Inps Gestione ex Enpals inerente i "Lavoratori iscritti al fondo pensioni lavoratori dello spettacolo", privilegiando generalmente le giornate lavorative di personale direttamente connesso alla produzione e alla realizzazione delle attività oggetto di contributo assimilabili alle categorie previste dal raggruppamento A della Tabella Inps ⁽⁶⁾, e consentendo solo in alcune ipotesi di considerare anche le giornate lavorative di operatori, maestranze, impiegati riconducibili ad alcune specifiche ipotesi ⁽⁷⁾ del raggruppamento

⁶⁾ Al **Gruppo A** appartengono i lavoratori che prestino **a tempo determinato attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli**. Tale categoria di lavoratori è generalmente titolare di rapporti di lavoro brevi, discontinui, con situazioni contributive che, spesso, non consentono l'accesso alle prestazioni pur in presenza di attività svolta per lunghi periodi con caratteri di professionalità.

⁷⁾ I Codici 157, 202 e 205, e cioè:

- codice 157 [gruppo operatori e maestranze]: maschere, custodi, guardarobieri, addetti alle pulizie e al facchinaggio dipendenti dagli enti ed imprese esercenti pubblici spettacoli;
- codice 202 [gruppo impiegati]: impiegati amministrativi e tecnici dipendenti dagli enti ed imprese esercenti pubblici spettacoli;
- codice 205 [gruppo impiegati]: operai dipendenti dagli enti ed imprese esercenti pubblici spettacoli, dalle imprese radiofoniche, televisive o di audiovisivi, dalle imprese della produzione cinematografica, del doppiaggio e dello sviluppo e stampa.

B ⁽⁸⁾ della Tabella Inps. Per i soggetti del raggruppamento C ⁽⁹⁾ della medesima Tabella Inps viene fatto rinvio a quanto già previsto per i raggruppamenti A e B.

Dal momento che il computo delle giornate lavorative - come determinato da questo Decreto Ministeriale - e i rapporti percentuali tra personale ingaggiato nell'anno per il quale si chiedono contribuzioni e quello ingaggiato nell'anno o in anni precedenti rilevano come parametri per la concessione o il diniego di contributi, appare evidente che gli operatori effettuano - o tentano di effettuare - le loro scelte in materia di instaurazione di rapporti di lavoro anche alla luce dei riflessi che queste scelte possono avere sulla contribuzione pubblica.

E molti operatori hanno segnalato **difficoltà e possibili effetti distorsivi** in questi criteri di calcolo. Difficoltà nell'imputazione di alcune categorie di lavoratori, in particolare ma non solo nei casi in cui un lavoratore nel corso dell'esercizio si trovi a passare da un gruppo di inquadramento a un altro. Possibili effetti distorsivi perché scelte di stabilizzazione di lavoratori possono tradursi in penalizzazioni nel conseguimento dei requisiti per l'ottenimento dei contributi, sia in termini di mancata considerazione degli oneri di questo personale, sia in termini di mancato computo delle giornate lavorative.

Il tema, del resto, è strettamente intrecciato a quello relativo alla gestione previdenziale dei lavoratori dello spettacolo.

⁸⁾ Al **Gruppo B** della Tabella Inps appartengono i **lavoratori che prestino a tempo determinato attività al di fuori delle ipotesi previste al Gruppo A**. Diversamente dalla precedente categoria, questi lavoratori sono titolari di rapporti di lavoro non collegati in via esclusiva con la produzione e la realizzazione di spettacolo.

⁹⁾ Al **Gruppo C** della Tabella Inps appartengono i **lavoratori che prestino attività a tempo indeterminato**. Trattasi di rapporti assimilabili a quelli degli altri lavoratori dipendenti e pertanto non si ipotizzano particolari difficoltà per l'applicazione delle innovazioni volte all'armonizzazione della normativa previdenziale speciale con quella in vigore presso l'AGO.

Paragrafo 4

Le esigenze manifestate dagli operatori: la gestione della copertura previdenziale

Un profilo connesso rispetto al quale gli operatori hanno segnalato alcune difficoltà di gestione - in particolare per quanto riguarda i lavoratori contestualmente impegnati in attività lavorative riconducibili a diverse gestioni previdenziali, evento tutt'altro che infrequente - è infatti quello relativo alla contribuzione previdenziale.

Come noto, i lavoratori dello spettacolo sono obbligatoriamente iscritti all'ex gestione dell'ENPALS (¹⁰), ente soppresso come soggetto autonomo nel 2011 e confluito nell'INPS tra le forme previdenziali sostitutive dell'assicurazione generale obbligatoria con la denominazione di "Fondo Pensione Lavoratori delle Spettacolo".

In specifica considerazione delle particolarità del lavoro in questo settore produttivo, il Fondo si propone di assicurare, nella stessa misura e con le stesse tutele pensionistiche previste per i lavoratori subordinati, le categorie artistiche in relazione all'attività svolta a prescindere dalla natura subordinata, saltuaria o autonoma del rapporto di lavoro. I lavoratori autonomi, infatti, sono destinatari delle stesse aliquote e degli stessi criteri di ripartizione in vigore nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti. La competenza assicurativa è determinata non dalla natura autonoma o subordinata del rapporto di lavoro, ma dalla qualifica professionale del lavoratore, che è riconducibile ad alcune categorie previste tassativamente dalla legge.

Fino al 1992, i lavoratori dello spettacolo con l'obbligo del versamento contributivo all'ex Enpals erano suddivisi in due gruppi: nel "Gruppo A" rientrava il personale artistico e tecnico, con rapporto di lavoro normalmente saltuario o a tempo determinato; nel "Gruppo B" erano inseriti i

¹⁰) Sono obbligatoriamente iscritti all'ex Gestione Enpals tutti gli appartenenti alle categorie elencate dall'art. 3 del Decreto Legislativo del Capo provvisorio dello Stato 16.7.1947 n.708 e successive modifiche e integrazioni.

lavoratori comuni dell'impresa con qualifica operaia o impiegatizia, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Dall'11 luglio 1997, data dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 182/1997, i lavoratori dello spettacolo sono distinti in tre diversi gruppi, sia ai fini dell'accertamento dei requisiti per il diritto a pensione, sia ai fini del calcolo della prestazione previdenziale. I tre Gruppi - che dovrebbero modulare i requisiti in relazione all'effettivo contenuto artistico e alla precarietà della prestazione lavorativa - sono, come in parte già anticipato:

- **il Gruppo A**, il quale comprende i lavoratori che **prestino - a tempo determinato - attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione degli spettacoli**. Tale categoria di lavoratori si caratterizza per essere titolare di rapporti di lavoro brevi, discontinui, con situazioni contributive che, spesso, non consentono l'accesso alle prestazioni pur in presenza di attività svolta per lunghi periodi con carattere di professionalità
- **il Gruppo B**, il quale comprende i lavoratori che **prestino - sempre a tempo determinato - attività diverse** da quelle previste per il Gruppo A. Questi lavoratori sono titolari di rapporti di lavoro stagionali, temporanei, spesso non immediatamente collegati con la produzione e la realizzazione di specifici spettacoli;
- **il Gruppo C**, il quale comprende i lavoratori che **prestino attività a tempo indeterminato**.

Il requisito dell'annualità di contribuzione richiesto per il sorgere del diritto alle prestazioni si considera soddisfatto con riferimento a:

- 120 contributi giornalieri per i lavoratori appartenenti al gruppo A;
- 260 contributi giornalieri per i lavoratori appartenenti al gruppo B;
- 312 contributi giornalieri per i lavoratori appartenenti al gruppo C.

Se un lavoratore iscritto al Fondo Pensioni Lavoratori dello Spettacolo ha versato contributi anche nel Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti dell'Assicurazione Generale Obbligatoria potrà cumulare gratuitamente

le contribuzioni accreditate presso i due fondi, al fine di ottenere la liquidazione di un'unica pensione ⁽¹¹⁾.

La specificità di questa Gestione previdenziale, e la frequente presenza di lavoratori che per uno stesso committente svolgono prestazioni lavorative riconducibili a diverse gestioni previdenziali, induce molti operatori a invocare una semplificazione della normativa in materia.

¹¹⁾ Cfr. la Convenzione stipulata tra Inps ed Enpals il 3.12.1973 e il Messaggio Inps 3324 del 14.3.2014.

Capitolo II

Gli strumenti messi a disposizione dall'ordinamento

Il lavoro in questo particolare settore produttivo è connotato dal fatto oggettivo dello spettacolo stesso, inteso dalla giurisprudenza come qualsiasi rappresentazione o manifestazione che si svolge davanti ad un pubblico appositamente convenuto o comunque appresa da un pubblico più ampio grazie agli strumenti della tecnica ⁽¹²⁾ ovvero come l'attività volta alla formazione e alla rappresentazione di un prodotto con funzione culturale o di divertimento il cui oggetto è costituito, in ogni forma ipotizzabile, dal pensiero dell'uomo ⁽¹³⁾.

Il rapporto di lavoro nel settore dello spettacolo presenta caratteristiche particolari che lo differenziano dai modelli tipici tradizionali del rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato e autonomo, particolarità derivanti sia dall'oggetto della prestazione lavorativa, appunto come detto lo spettacolo, sia dalle caratteristiche proprie del settore, contrassegnato da ampia mobilità professionale e territoriale, oltre che da un'attività che riveste con frequenza i caratteri della temporaneità, stagionalità e della ciclicità.

Gli strumenti che l'ordinamento mette a disposizione per gestire questi rapporti di lavoro, tuttavia, spesso non tengono conto di queste specificità; e gli operatori intervistati hanno sotto più profili evidenziato difficoltà nell'inquadrare le prestazioni lavorative interessate negli istituti tradizionali del contratto di lavoro.

¹²⁾ Cassazione civile, sezione lavoro, 27 agosto 2003, n. 12548

¹³⁾ Cassazione civile, sezione lavoro, 28 giugno 2003, n. 10308

Paragrafo 1

Gli strumenti normativi disponibili: le diverse tipologie contrattuali e il Jobs Act

❖ **AUTONOMIA, SUBORDINAZIONE, LAVORO ETERODIRETTO E LAVORO ETERORGANIZZATO: LE NOVITÀ DEL JOBS ACT**

Come qualunque altra attività lavorativa umana, anche il lavoro nello spettacolo può essere svolto in forma autonoma (come prestazione d'opera ex art. 2222 cod. civ. ⁽¹⁴⁾) o come collaborazione coordinata e continuativa) o in forma subordinata.

In materia, è stato innumerevoli volte ripetuto dalla giurisprudenza che ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato sia di rapporto di lavoro autonomo, a seconda delle modalità del suo svolgimento, e che l'elemento tipico che contraddistingue il primo dei suddetti tipi di rapporto è costituito dalla subordinazione, intesa quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore di lavoro con assoggettamento alle direttive da questo impartite circa le modalità di esecuzione dell'attività lavorativa.

Ciò è rilevante anche nel settore dello spettacolo, ancorché in termini diversi da quanto avviene in altri settori: la tendenziale indifferenza del sistema previdenziale della gestione ex Enpals alla natura autonoma o subordinata delle prestazioni lavorative assicurate priva il tema della distinzione tra la natura autonoma o subordinata delle attività di lavoro di parte della sua "drammaticità" e, forse, induce a volte gli operatori a sottovalutare la questione.

Questione che, tuttavia, non è affatto priva di rilevanza, anche in questo settore; basti pensare - e non è l'unico profilo - che dalla natura autonoma o, al contrario, subordinata di determinati rapporti di lavoro dipende spesso la tenuta del termine di durata apposto al rapporto di la-

¹⁴⁾ «Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente»

voro: un termine finale di durata è del tutto connaturale a un rapporto di lavoro autonomo, e anzi ne garantisce spesso la genuinità; ma non altrettanto può dirsi di un rapporto di lavoro subordinato, che nel nostro ordinamento (così come in quello comunitario) è di norma a tempo indeterminato, e solo eccezionalmente a termine. Ancora di recente, uno dei più importanti decreti attuativi delle deleghe del c.d. Jobs Act si apre con l'enunciazione secondo la quale «*Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro*» (art. 1, D. Lgs. 81/2015).

La questione, come ben noto, è una delle questioni fondamentali del diritto del lavoro, e una sua trattazione esaustiva in questa sede eccede le finalità della ricerca; è tuttavia utile rilevare che le interviste effettuate hanno consentito di riscontrare l'importanza del tema.

Proprio la specificità del settore, poi, rende a volte estremamente delicata la questione: accertare la natura autonoma o subordinata di un cantante di un corso, di un tescoreo che operi all'interno di un corpo di ballo, di un attore che agisca all'interno di una compagnia di attori è spesso difficile; e l'accertamento non è privo di conseguenze.

Un ulteriore elemento che suggerisce di prestare a questo tema specifica attenzione, poi, è portato ora dalle novità legislative introdotte dal Job Act.

Con il **Decreto Legislativo n. 81 del 2015** - recante la "*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni*" - sono state introdotte importanti novità anche con riferimento a questo tema: dall'abrogazione delle norme sul contratto di lavoro "a progetto" (art. 52) alla nuova disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative, si tratta di nuove disposizioni di legge destinate in un prossimo futuro a essere oggetto di attenzione e di discussioni giurisprudenziali e che anche nel settore dello spettacolo dal vivo potrebbero essere l'occasione per nuove riflessioni sul tema.

Basti pensare a quanto ora prevede l'**art. 2 del D. Lgs. 81/2015**, ai primi suoi due commi:

«1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:

a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore ...»

Con questa disposizione il Legislatore ha di fatto introdotto una presunzione di subordinazione o comunque un'estensione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato per quelle prestazioni di lavoro che, all'interno di un rapporto di collaborazione, si concretino in prestazioni di lavoro:

- esclusivamente personali;
- continuative;
- e i cui tempi e luoghi di esecuzione siano organizzati dal committente.

Nel rispetto della delega assegnata al Governo di *«promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro»* (art. 1, c. 7, lett. b, della legge delega 10 dicembre 2014 n. 183), è stata dunque prevista l'applicabilità della normativa in materia di rapporto di lavoro subordinato anche per le collaborazioni coordinate e continuative cosiddette "eterorganizzate".

Appare evidente la rilevanza che questa disposizione può assumere nel mondo dello spettacolo dal vivo, ove non raramente si realizzano forme di collaborazioni coordinate e continuative nel tempo, con prestazioni esclusivamente personali da parte dell'artista, e con tempi e luoghi di esecuzione della prestazione determinati dai committenti.

Il Legislatore ha tuttavia consentito alle parti collettive di valorizzare le particolari esigenze organizzative e produttive del settore, stabilendo che questa presunzione di subordinazione delle collaborazioni coordinate e continuative eterorganizzate non si applichi laddove *"gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedano discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo"*: un suggerimento che, come vedremo meglio ancora in seguito, apparirà sicuramente opportuno non trascurare.

❖ **ALCUNE TIPOLOGIE CONTRATTUALI FREQUENTI NEL SETTORE**

Le particolari esigenze organizzative e produttive del settore hanno negli anni indotto gli operatori del settore a fare ricorso frequente ad alcune specifiche tipologie contrattuali, che ancora oggi vengono considerate irrinunciabili.

A parte alcuni istituti cui gli operatori di questo settore - come quelli di altri settori - possono fare occasionalmente ricorso (per esempio il lavoro accessorio), sicuramente i contratti che nelle interviste effettuate sono risultati come maggiormente utilizzati nel settore sono quelli di lavoro a tempo determinato e di lavoro intermittente (o a chiamata).

➤ **IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

Primo fra tutte il contratto di lavoro a tempo determinato, per lo più giustificato con le esigenze dello specifico spettacolo o della stagione (teatrale) di spettacoli.

È noto che la disciplina di legge del contratto di lavoro subordinato ha subito negli anni ripetute evoluzioni, culminate con la riforma contenuta nel c.d. Decreto Poletti (decreto legge 20 marzo 2014 n. 34, convertito in legge 16 maggio 2014 n. 78) e poi con le norme contenute negli articoli 19-29 del D. Lgs. 81/2008.

Il perdurante affidamento degli operatori del settore - riscontrato anche nel corso delle interviste effettuate - nella sufficienza della menzione dello spettacolo o della stagione a giustificare l'apposizione di un termine finale di durata al contratto di lavoro con artisti e tecnici impiegati nella produzione e rappresentazione di spettacoli dal vivo ha origini risalenti. Come noto, prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 368/2001 sul contratto a tempo determinato, e nel vigore quindi della precedente legge n. 230/1962, era consentita la conclusione di contratti a termine nel settore degli spettacoli:

a) *“nelle assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi”* (art. 1, comma 2, lett. e, legge 230/1962);

b) oppure in occasione della *“preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lett. e) dell’articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita”* (d.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, n. 49, in relazione all’art. 1, comma 2, lett. a, legge 230/1962).

Il Decreto del Presidente della 7 ottobre 1963, n. 1525 recava e reca tuttora l'elenco delle attività considerate a carattere stagionale; e in questo elenco è presente il personale assunto a termine perché *“addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita”*.

Nel vigore della legge n. 230 del 1962, la menzione degli spettacoli ai quali l'assunzione era finalizzata era quindi abitualmente ritenuta sufficiente a legittimare l'apposizione di un termine finale al contratto di lavoro; e l'attività di produzione di spettacoli era considerata per lo più di carattere stagionale.

Successivamente, tuttavia, l'evoluzione normativa intervenuta, con le nuove norme introdotte dal D. Lgs. 368 del 2001, e una marcata modifica dei tempi e delle modalità di produzione e di rappresentazione degli spettacoli, sempre meno relegati a specifiche e limitate stagioni dell'anno, hanno messo in tensione l'intero sistema. L'introduzione, poi, di termini di decadenza per la proposizione da parte dei lavoratori di azioni giudiziali finalizzate a far accertare la invalidità del termine apposto ai loro contratti di lavoro e ottenere la stabilizzazione del rapporto (legge 4 novembre 2010, n. 183: il c.d. "Collegato Lavoro"), ha portato a una vera e propria "esplosione" del contenzioso su questa materia, in tutta Italia.

✓ **LA VICENDA DEL CONTRATTO A TERMINE NELLE FONDAZIONI LIRICHE**

Particolarmente significativa, in questa materia, è la tormentata vicenda della disciplina dei contratti di lavoro a termine stipulati dalle Fondazioni Liriche e Sinfoniche; vicenda tormentata che ha visto un'ulteriore significativa tappa solo qualche mese fa, con una importante pronuncia della Corte Costituzionale, la quale con la sentenza n. 260 del 1° dicembre 2015, pubblicata il successivo 16 dicembre 2015, ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 40, comma 1-*bis*, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69 (Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia, il c.d. decreto "del fare"), convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, nella parte in cui prevede che l'art. 3, comma 6, primo periodo, del decreto-legge 30 aprile 2010, n. 64, convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 29 giugno 2010, n. 100, si interpreta nel senso che alle fondazioni lirico-sinfoniche, fin dalla loro trasformazione in soggetti di diritto privato, non si applicano le disposizioni di legge che prevedono la stabilizzazione del rapporto di lavoro come conseguenza della violazione delle norme in materia di stipulazione di contratti di lavoro subordinato a termine.

La vicenda però ha origini più risalenti: dal momento che la questione riguarda - seppure in termini parzialmente differenti - anche altri operatori del mondo dello spettacolo dal vivo, e dal momento che il contenzioso generato da questi temi è stato ed è ancora imponente, vale la pena di ripercorrerla qui brevemente.

La L. 14 agosto 1967, n. 800 (recante il nuovo ordinamento degli enti lirici e delle attività musicali), dopo aver affermato che *"Lo Stato considera l'attività lirica e concertistica di rilevante interesse generale, in quanto intesa a favorire la formazione musicale, culturale e sociale della collettività nazionale"* (art. 1, comma 1) e previsto che *"Per la tutela e lo sviluppo di tali attività lo Stato interviene con idonee provvidenze"* (art. 1, comma 2), sanciva che gli enti autonomi lirici e le istituzioni concertistiche assimilate avevano personalità giuridica di diritto pubblico. Il D.L. 11

settembre 1987, n. 374, art. 3, comma 1, primo periodo, convertito in legge, con modificazioni, con la L. 29 ottobre 1987, n. 450, disponeva che *"i dipendenti degli enti autonomi lirici ed istituzioni concertistiche assimilate si applica la normativa vigente per i dipendenti degli enti pubblici economici"*.

La specialità della disciplina regolatrice del rapporto di lavoro relativo al personale degli enti lirici era peraltro segnata anche dalla L. 22 luglio 1977, n. 426, art. 3, come modificato dalla L. n. 54 del 1980, art. 2, che, nella parte che qui interessa, così recitava: *"Sono altresì, vietati i rinnovi dei rapporti di lavoro che, in base a disposizioni legislative o contrattuali, comporterebbero la trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato. Le assunzioni attuate in violazione del divieto di cui al precedente comma sono nulle di diritto, ferma la responsabilità personale di chi le ha disposte"* (commi 4 e 5). Tale norma - emanata nel quadro di interventi per una gestione finanziaria degli enti lirici e delle istituzioni concertistiche assimilate basata inderogabilmente sul pareggio di bilancio e sul divieto di assunzioni comportanti un aumento del contingente numerico del personale a qualunque titolo in servizio alla data del 31 ottobre 1973 - vietava, con esplicita disposizione imperativa, i rinnovi dei rapporti di lavoro che, in base a disposizioni legislative o contrattuali, avrebbero potuto determinare la conversione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato; ne sanciva comunque la nullità, salva la responsabilità di chi che le avesse disposte.

In tale sistema, dall'eventuale rinnovazione dei contratti a termine, comunque posta in essere, non poteva in ogni caso scaturire la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, essendo tale effetto incompatibile con la natura di ente pubblico non economico dell'ente lirico e con la conseguente qualifica del rapporto di lavoro come rapporto di pubblico impiego.

L'inapplicabilità agli enti lirici della legge n. 230/1962, nella sua interezza, veniva sancita anche dalla L. 23 dicembre 1992, n. 498, art. 9, comma

4, che così disponeva *"Per il 1993, gli enti e le istituzioni di cui al comma 1 enti lirici e istituzioni concertistiche assimilate non possono assumere personale a tempo indeterminato, neanche in sostituzione di personale cessato dal servizio. Sono altresì vietate assunzioni di personale a tempo determinato, salvo che si tratti di personale artistico e tecnico da impiegare per singole opere o spettacoli, o di personale tecnico, artistico e amministrativo addetto alla preparazione e allo svolgimento di festival estivi o all'aperto di fama internazionale che risultino realtà consolidate e con carattere di continuità. Non si applicano le disposizioni della L. 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni"*.

In questo contesto normativo, la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro contermine illegittimo era negata dalla costante giurisprudenza amministrativa e della Corte di cassazione in ragione della natura di ente pubblico non economico degli enti lirici, mantenuta anche dopo l'entrata in vigore della nuova normativa di cui alla L. 29 ottobre 1987, n. 450, e, quindi, della natura del rapporto di lavoro, che rimaneva di pubblico impiego.

Con il D.Lgs. 29 giugno 1996, n. 367, si è avviato il procedimento di trasformazione degli enti lirici in fondazioni di diritto privato, demandato ad una deliberazione di trasformazione da assumersi dall'organo competente in materia statutaria, nella forma di atto pubblico, entro il termine di tre anni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto. Per effetto dell'approvazione della deliberazione di trasformazione, gli enti lirici avrebbero così acquisito la personalità giuridica di diritto privato e sarebbero stati sottoposti alla disciplina del codice civile e delle disposizioni di attuazione del medesimo per quanto non espressamente previsto dal decreto. L'art. 22 disciplinava i rapporti del personale delle fondazioni, rinviando alle disposizioni del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa. Il secondo comma disponeva che *"Al personale artistico e tecnico della fondazione non si applicano le disposizioni della L. 18 aprile 1962, n. 230, art. 2"*. La trasformazione in fonda-

zioni di diritto privato è tuttavia avvenuta in un momento successivo e per effetto di un decreto-legge, il D.L. 24 novembre 2000, n. 345 (recante disposizioni urgenti in tema di fondazioni lirico-sinfoniche), convertito in legge, con modificazioni, dalla L. 26 gennaio 2001, n. 6, che all'art. 1 ha disposto che gli enti autonomi lirici e le istituzioni concertistiche assimilate sono trasformati in fondazioni ed acquisiscono la personalità giuridica di diritto privato a decorrere dal 23 maggio 1998. Lo stesso decreto ha rinviato, quanto alla disciplina delle fondazioni e per quanto in esso non espressamente previsto, al D.Lgs. n. 367 del 1996, al codice civile ed alle disposizioni di attuazione del medesimo.

Per effetto della trasformazione, disposta con efficacia retroattiva dal citato D.L. n. 345 del 2000 a partire dal 23 maggio 1998, si ritiene così in giurisprudenza un dato acquisito che gli enti lirici e le istituzioni concertistiche assimilate non facciano più parte del complesso delle "pubbliche amministrazioni" in senso stretto, come definito dal D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 1, comma 2, con conseguente inapplicabilità delle norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche raccolte dall'indicato decreto (così Cass., 18 febbraio 2005, n. 3360) ⁽¹⁵⁾.

In definitiva, la qualità dell'ente, mutata da pubblica amministrazione a figura soggettiva privata, ha comportato per la giurisprudenza la contestuale trasformazione della natura giuridica del rapporto di lavoro dipendente, che è diventato un comune rapporto di lavoro subordinato privato.

Il D.Lgs. n. 367 del 1996, art. 22, dopo aver ribadito che i rapporti di lavoro dei dipendenti delle fondazioni sono disciplinati dalle disposizioni del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa

¹⁵⁾ Ciò ancorché le Fondazioni Liriche e Sinfoniche siano espressamente incluse nell'elenco delle Pubbliche Amministrazioni pubblicato annualmente dall'ISTAT sulla Gazzetta Ufficiale, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n.196 e ss.mm. (Legge di contabilità e di finanza pubblica). Ciò ha rilievo per altri fini, ma la contraddittorietà dell'ordinamento sul punto è davvero evidente.

e sono costituiti e regolati contrattualmente (comma 1), ha dichiarato non applicabili le disposizioni di cui alla L. 18 aprile 1962, n. 230, art. 2 (comma 2). Si tratta dell'articolo che, nel contesto della disciplina generale del contratto di lavoro a tempo determinato, regolava la proroga del contratto, la sua prosecuzione, la riassunzione del lavoratore e le assunzioni successive senza soluzione di continuità, e disponeva che in caso di inosservanza delle norme in esso contenute il contratto si considerasse a tempo indeterminato. In sostanza, disciplinava le proroghe e i rinnovi contrattuali: l'inapplicabilità del citato art. 2 ai rapporti di lavoro delle fondazioni, con la conseguente impossibilità di disporre la conversione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato in caso di inosservanza delle regole in esso contenute, veniva a coprire quella stessa area di esenzione già prevista dal vecchio art. 3, ampliandone l'oggetto fino a ricomprendere le proroghe, le prosecuzioni, e le assunzioni consecutive.

Il D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, emanato per adeguare la normativa interna in tema di contratto a tempo determinato alla Direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo, si è inserito in questo contesto. Nel suo impianto generale, il decreto continuava a riconoscere la centralità del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, rispetto al quale il contratto a termine si pone come eccezionale (principio che sarà poi consacrato con l'introduzione nell'art. 1, ad opera della L. 24 dicembre 2007, n. 247, art. 1, comma 39, del comma 1); prevedeva la necessità della ricorrenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, in luogo delle causali specifiche previste dalla L. n. 230 del 1962 o dalla contrattazione collettiva (art. 1, comma 1); confermava la previsione della forma scritta *ad substantiam* del contratto, dal quale dovevano risultare il termine e la specificazione delle suddette ragioni (art. 1, comma 2).

Sotto la rubrica "Abrogazioni e disciplina transitoria" l'art. 11 abrogava la L. 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, nonché tutte le al-

tre disposizioni di legge comunque incompatibili e non espressamente richiamate nel decreto. Il comma 4 così disponeva: "4. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale previste dal D.Lgs. 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le norme di cui agli artt. 4 e 5". Questi ultimi due articoli regolavano la proroga (art. 4) e la successione dei contratti (art. 5), con previsioni che miravano a realizzare quelle "misure di prevenzione degli abusi" specificamente richieste dall'Accordo Europeo e dalla Direttiva 1999/70, e che il Legislatore ha ritenuto di definire "precisando i casi in cui il contratto prorogato o rinnovato si debba considerare a tempo indeterminato" (v. Corte Cost., 7 febbraio 2000, n. 41).

Per riassumere, anche dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. del 2001, secondo l'interpretazione che a queste norme è stata data dalla giurisprudenza assolutamente prevalente, ai contratti del personale artistico e musicale erano consentite solo:

- a) la proroga anche se la durata iniziale del contratto prorogato era pari o superiore ai tre anni;
- b) la possibilità di più proroghe;
- c) l'eliminazione del vincolo costituito dalla medesima attività lavorativa per cui era stato concluso il primo contratto;
- d) l'eliminazione del limite di durata complessiva del rapporto fissato in tre anni;
- e) la successione dei contratti, ovvero la continuazione di fatto del rapporto di lavoro dopo la scadenza del termine iniziale o prorogato, anche oltre il termine di durata previsto dal secondo comma dell'art. 5;
- f) la riassunzione del lavoratore anche entro i periodi segnati dal comma 3;
- g) le assunzioni successive a termine, senza soluzione di continuità.

Al di fuori di queste esenzioni, la violazione delle altre disposizioni, e in particolare delle norme che prevedono la forma scritta *ad substantiam* e

la specifica indicazione della causale, di cui al D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 1, comma 2, sono state considerate dalla giurisprudenza soggette alle regole ordinarie, valevoli per qualsiasi datore di lavoro privato, con la conseguente conversione del rapporto in rapporto a tempo indeterminato.

Sulla materia del contratto a tempo determinato del personale dipendente delle fondazioni lirico sinfoniche è poi intervenuto il D.L. 30 aprile 2010, n. 64, convertito in legge, con modificazioni, con L. 29 giugno 2010, n. 100, entrata in vigore il 1 luglio 2010. Il comma 6 dell'art. 3 così recita: *"Alle fondazioni lirico-sinfoniche, fin dalla loro trasformazione in soggetti di diritto privato, continua ad applicarsi la L. 22 luglio 1977, n. 426, art. 3, commi 4 e 5, e successive modificazioni, anche con riferimento ai rapporti di lavoro instaurati dopo la loro trasformazione in soggetti di diritto privato e al periodo anteriore alla data di entrata in vigore del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368. Sono altresì inefficaci i contratti di scrittura artistica non concretamente riferiti a specifiche attività artistiche espressamente programmate. Non si applicano, in ogni caso, alle fondazioni lirico-sinfoniche le disposizioni del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, art. 1, commi 1 e 2"*.

La norma si è inserita in un contesto volto a dettare disposizioni di tipo pubblicistico in un settore ormai privatizzato, intervenendo sulle dinamiche della contrattazione collettiva di settore, prevedendo blocchi delle assunzioni e limiti alle assunzioni a termine, con evidenti finalità di controllo della spesa pubblica.

La giurisprudenza ha tuttavia ritenuto che la disposizione in esame avesse una scarsa rilevanza pratica, dal momento che il disposto della L. n. 426 del 1977, art. 3, commi 4 e 5, era stato considerato già assorbito nella previsione del D.Lgs. n. 367 del 1996, art. 22, comma 2, il cui ambito operativo si estendeva, per effetto del rinvio alla L. n. 230 del 1962, art. 2, a coprire non solo i rinnovi contrattuali ma anche le proroghe. La giurisprudenza ha quindi escluso che con il rinnovato vigore del D.L. n. 64

del 2010, art. 3 il Legislatore avesse voluto riaffermare la impossibilità della conversione dei rapporti di lavoro a termine del personale delle fondazioni lirico-sinfoniche per tutte le ipotesi di nullità dei contratti, comprese quelle derivanti da vizi genetici di forma o riguardanti la mancanza delle ragioni giustificative del termine; confermando così che la specialità della disciplina del contratto a tempo determinato del personale delle fondazioni liriche - che invece, per il resto, è interamente sottoposto alla disciplina del codice civile e delle leggi sui rapporti di lavoro subordinato dell'impresa (D.Lgs. n. 367 del 1996, art. 22 e D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 11) - era limitata all'inapplicabilità delle disposizioni relative alle proroghe e ai rinnovi, come già prevedeva la L. n. 426 del 1977, art. 3, quindi la L. n. 230 del 1962, art. 2 e, infine, il D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 11.

Gli operatori del settore non hanno tuttavia sempre interpretato in questi termini le norme sul contratto a termine, ritenendo che la specialità del settore consentisse un più ampio ricorso a questa tipologia contrattuale; ciò ha determinato un vasto e rischioso contenzioso in materia, che perdura tuttora.

L'art 40 del d.l. n. 69/2013 al comma 1-*bis* aggiunto dalla legge di conversione n. 98/2013 ha poi stabilito che *“L'articolo 3, comma 6, primo periodo, del decreto-legge 30 aprile 2010, n. 64, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2010, n. 100, si interpreta nel senso che alle fondazioni, fin dalla loro trasformazione in soggetti di diritto privato, non si applicano le disposizioni di legge che prevedono la stabilizzazione del rapporto di lavoro come conseguenza della violazione delle norme in materia di stipulazione di contratti di lavoro subordinato a termine, di proroga o di rinnovo dei medesimi contratti”*.

Con la già menzionata sentenza **n. 260/2015**, la **Corte Costituzionale** ha tuttavia dichiarato illegittima quest'ultima previsione, escludendo che la previsione di cui al comma 1-*bis* dell'art. 40 *“sia servita al legislatore per emendare un'imperfezione del testo originario, ripristinando il significato*

autentico della disposizione interpretata, o che abbia risolto contrasti interpretativi, forieri di incertezze rilevanti". Con la sentenza n. 5749/2014, d'altronde, la Suprema Corte aveva già escluso che all'art. 3 comma 6 del d.l. 64 potesse attribuirsi un generale significato di introduzione di un divieto di conversione dei contratti a termine stipulati dalla fondazioni liri- che, riconoscendole soltanto l'effetto di introdurre – ma solo per il pe- riodo successivo alla sua entrata in vigore – l'esonero delle stesse dall'applicazione del principio secondo cui il contratto di lavoro subordi- nato è stipulato, di regola, a tempo indeterminato, nonché dalla regola che impone l'obbligo di forma scritta per i contratti a termine di durata superiore a 12 giorni con le relative conseguenze di legge. Come pure ri- tenuto dalla sentenza della Cassazione appena citata, tuttavia, *"un gene- rale impedimento alla trasformazione del rapporto di lavoro a termine in rapporto a tempo indeterminato non può trarsi neppure dalle leggi che negli anni hanno imposto il divieto di assunzione di personale a tempo indeterminato per le fondazioni, in ragione del contenimento della spesa pubblica, divieto ribadito nel comma 5° del citato art. 3 decreto legge n. 64/2010: si tratta di norme esterne alla fattispecie dedotta in giudizio, siccome riguardanti il funzionamento e l'autorganizzazione del datore di lavoro che, pur potendo incidere indirettamente sulla esistenza del rap- porto di lavoro invocata dal privato, non possono far degradare la sua posizione di diritto soggettivo sorta in conseguenza di atti di gestione del rapporto di tipo privatistico".*

La giurisprudenza ha quindi ritenuto che non vi siano nel nostro ordina- mento ostacoli all'applicazione anche ai dipendenti delle Fondazioni Liri- che del regime generale previsto dal diritto privato del lavoro per la nul- lità della clausola appositiva del termine, e dunque all'accertamento dell'esistenza tra le parti di un rapporto di lavoro a tempo indetermi- nato.

✓ **LA NUOVA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE NEL DECRETO POLETTI E NEL JOBS ACT**

Dapprima con la legge 92/2012 (c.d. Legge Fornero), poi soprattutto con il decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito, con modificazioni, in legge 16 maggio 2014 n. 78, recante *"Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese"*, c.d. Decreto Poletti, nel nostro ordinamento è stata introdotta una profonda riforma del contratto di lavoro a tempo determinato, razionalizzata e portata a compimento con gli artt. 19-29 del D. Lgs. 15 giugno 2015 n. 81 (attuativo delle deleghe del Jobs Act), entrato in vigore il 25 giugno 2015.

L'articolo 19 del decreto legislativo n. 81/2015 consente oggi di apporre al contratto di lavoro subordinato un **termine di durata non superiore a 36 mesi**, senza necessità di specificare alcuna causale; anche la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, deve rispettare il predetto termine.

Il limite dei 36 mesi non opera tuttavia:

- ✓ qualora la **contrattazione collettiva** abbia previsto diversamente
- ✓ per le **attività stagionali** (che, in attesa del nuovo decreto ministeriale, sono ancora individuate dal DPR 7 ottobre 1963 n. 1525)
- ✓ per il personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale.

Il DPR 1525/1963 annovera tra le attività stagionali quelle concernenti la *"preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lett. e) dell'art. 1 della Legge 18 aprile 1962, n. 230, addetto ai singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita"*.

Tuttavia la riconduzione dell'attività lavorativa nel settore dello spettacolo alla categoria delle attività stagionali può dirsi tutt'altro che pacifica, rappresentando invece come detto oggetto di forte contenzioso giuslavoristico.

La giurisprudenza ha come detto interpretato non estensivamente la nozione di **stagionalità** dell'attività dedotta nel contratto. Poiché nella nuova disciplina di legge, come meglio vedremo di seguito, la stagionalità dell'attività determina l'esonero:

- dal limite dei 36 mesi complessivi di durata (art. 19 c. 2),
- dalla disciplina in materia di intervalli tra un contratto e quello successivo (art. 21 c. 2),
- e dalle percentuali massime di contratti a termine sull'organico complessivo (art. 23, c. 2, lett. c),

è prevedibile che questo requisito sarà in futuro interpretato sempre restrittivamente.

L'articolo 21 del d.lgs. 81/2015 consente la riassunzione a termine del lavoratore a condizione che tra la fine del precedente contratto e l'inizio del nuovo rapporto di lavoro trascorra un **intervallo minimo** di 20 giorni se il contratto scaduto aveva una durata superiore a 6 mesi e di 10 giorni per i contratti di durata pari o inferiore.

Gli intervalli minimi non si applicano:

- ✓ nelle ipotesi individuate da **contratti collettivi**
- ✓ nei confronti dei lavoratori impiegati nelle **attività stagionali**
- ✓ per il personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale.

La deroga in materia di intervalli tra un contratto a termine ed il successivo trova pertanto applicazione nel settore dello spettacolo con riferimento alle attività prestate da tutto il personale addetto ai singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita, sia questo personale artistico, tecnico, impiegatizio o operaio, essendo tali attività

inserite nell'elenco delle attività stagionali, a condizioni che posseggano quegli essenziali requisiti che si sono già indicati al precedente paragrafo.

Ai sensi dell'**articolo 23** del d. lgs. 81/2015 il numero dei lavoratori a termine che possono essere assunti a tempo determinato non può essere superiore al **20%** calcolato sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione ovvero al momento dell'assunzione.

Non si applica questa percentuale, per quanto qui interessa:

- laddove i **contratti collettivi** stabiliscano direttamente
- ai contratti conclusi per lo svolgimento di **attività stagionali**
- ai contratti conclusi per di **specifici spettacoli**
- ai contratti conclusi per sostituzione di lavoratori assenti, per qualsiasi ragione
- ai contratti conclusi con lavoratori di età superiore ai 50 anni.

Pure con riferimento alla nozione di **specifico spettacolo**, come già anticipato, si è sviluppato un vasto contenzioso. Le riflessioni della giurisprudenza sul concetto di "*specifici spettacoli*" hanno dato vita ad un orientamento tendenzialmente consolidato - che è stato ricostruito nella sentenza Cass. n. 5749/2014 già citata - secondo il quale

“ai fini della legittimità dell'apposizione del termine con la causale indicata è necessario che ricorrano i requisiti: a) della temporaneità della occasione lavorativa rappresentata dalla trasmissione o dallo spettacolo, che non devono essere necessariamente straordinari od occasionali ma di durata limitata dell'arco di tempo della programmazione complessiva e quindi destinati ad esaurirsi (per cui non consentono l'utilizzazione di un lavoratore praticamente a tempo indeterminato); b) della specificità del programma, che deve essere quantomeno unico (anche articolato in più puntate o ripetuto nel tempo) e presentare una sua connotazione particolare; c) della connessione reciproca tra

specificità dell'apporto del lavoratore e specificità del programma o spettacolo (il cd. vincolo di necessità diretta), per cui il primo concorra a formare la specificità del secondo o sia reso necessario da quest'ultima specificità” sicché “anche un programma specifico e temporaneo non legittima di per sé una assunzione a termine per prestazioni generiche (comunque reperibili attingendo all'organico stabile dell'impresa), ma solo quando alla specificità dello spettacolo concorre necessariamente il peculiare apporto professionale, tecnico o artistico degli autori che lo realizzano, gli attori che lo interpretano, età, il quale non è facilmente fungibile col contributo realizzabile dal personale a tempo indeterminato dell'impresa” (così in particolare Cass. 3308/2012).

In tal contesto, da un lato,

“non può considerarsi sufficiente ad integrare l'ipotesi di legittimo ricorso al contratto a tempo determinato la mera qualifica tecnica od artistica del personale correlata alla produzione di spettacoli o programmi radiofonici o televisivi, occorrendo che l'apporto del peculiare contributo professionale, tecnico o artistico del soggetto esterno sia necessario per il buon funzionamento dello spettacolo, in quanto non sostituibile con le prestazioni del personale di ruolo dell'azienda” (Cass. 11573/2011)

ma, dall'altro, l'assunzione a termine può risultare giustificata anche per personale diverso da quello tecnico o artistico – dunque portatore di un contributo creativo rispetto alla realizzazione del programma - ove sia comunque dotato di

“una professionalità specialistica normalmente non necessaria nell'assetto complessivo dell'attività dell'impresa (ad es. l'operatore subacqueo, o l'interprete di una lingua poco usata) (Cass. 3308/2012).

Il requisito della temporaneità dello spettacolo va d'altronde valutato in un'ottica più ampia: una successione di contratti a termine per specifici

spettacoli, infatti, può rivelare che la temporaneità è tale soltanto rispetto a ciascuno di essi singolarmente esaminato, ma che in una globale considerazione si tratta in realtà dello svolgimento della ordinaria e continuativa attività produttiva di spettacoli del datore di lavoro (come nel caso esaminato da Cass. 11573/2011).

Dalle interviste effettuate è emerso con evidenza che gli operatori del settore ritengono spesso che il requisito della specificità dello spettacolo sia soddisfatto laddove lo spettacolo sia nominativamente individuato nel contratto di lavoro; purtroppo, tuttavia, questa non è l'interpretazione più diffusa in giurisprudenza.

➤ **IL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE**

È un contratto che si può attivare qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per prestazioni con una frequenza non predeterminabile, permettendo al datore di lavoro di servirsi dell'attività del lavoratore, chiamandolo all'occorrenza.

Si tratta di tipologia contrattuale ovviamente molto diffusa nel settore dello spettacolo.

È richiesta la forma scritta del contratto (anche se solo ai fini della prova della sussistenza del contratto e non per la sua validità) indicando i contenuti previsti per legge, tra cui la durata a tempo determinato o indeterminato.

La disciplina normativa è contenuta nel Decreto Legislativo 81/2015, agli articoli 13-18.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:

- per le esigenze individuate dai **contratti collettivi**, anche con riferimento allo svolgimenti di prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno;
- nel caso di soggetti di età inferiore a 24 anni, oppure, di età superiore a 55 anni. Le prestazioni a chiamata si devono comunque concludere entro il compimento del 25° anno.

Il Legislatore rimette innanzitutto alla **contrattazione collettiva** la individuazione delle esigenze di ricorso ai contratti di lavoro intermittente, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese e dell'anno (**art. 13 D. Lgs. 81/2015**).

In assenza di regolamentazione collettiva il Ministero del Lavoro ha emesso il Decreto 23 ottobre 2004, il quale per la definizione provvisoria delle prestazioni di lavoro a cui può essere applicato il contratto di lavoro intermittente rimanda all'elenco delle attività che richiedono un lavoro

discontinuo, indicato dal **Regio Decreto 2657/1923** e successive modifiche.

Il punto rilevante per il settore dello spettacolo è il **43**, indicante gli **artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive, operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi, cineoperatori, cameraman recording o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici.**

Con risposta a **interpello n. 7/2013**, il Ministero del Lavoro ha chiarito che l'espressione "*anche per fini didattici*", pur riferendosi alle attività elencate nell'ultimo periodo della disposizione richiamata, costituisce un elemento chiarificatore meramente aggiuntivo. Ciò vuol dire che il ricorso al contratto di lavoro intermittente, in relazione a tutte le figure indicate al n. 43 della tabella allegata a questo Regio Decreto, è ammesso anche in assenza di tali fini didattici.

Il contratto di lavoro intermittente è in via generale ammesso per ciascun lavoratore e con il medesimo datore di lavoro per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari, ma ciò ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e - appunto - dello **spettacolo**.

A livello retributivo è poi prevista un'**indennità di disponibilità** nel caso in cui il lavoratore si impegni contrattualmente a rispondere alla chiamata. L'importo dell'indennità è determinato dai contratti collettivi ma non è inferiore all'importo minimo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Come chiarito dal Ministero con interpello n. 15/2015, il lavoratore iscritto nella lista di mobilità e assunto con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, senza obbligo di risposta alla chiamata, mantiene comunque l'iscrizione nella lista.

Il datore di lavoro deve effettuare, oltre alla comunicazione obbligatoria pre-assuntiva, una comunicazione amministrativa prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa svolta dal del medesimo lavoratore, o prima dell'inizio di più prestazioni di durata non superiore a trenta giorni svolte all'interno di una preventiva pianificazione.

Le modalità operative, attualmente in vigore, per effettuare tale comunicazione sono state definite dal Decreto Interministeriale del 27 marzo 2013 e dalla Circolare MLPS n. 27/2013.

➤ **IL LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Il D. Lgs. 81/2015 ha riportato agli artt. 4-12 anche la disciplina del lavoro subordinato a tempo parziale, in parte sistematizzando norme già esistenti, in parte introducendo novità.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è quello nel quale - come noto - le parti convengono che la prestazione lavorativa avvenga in misura ridotta rispetto all'orario normale di lavoro; la prestazione lavorativa può dunque essere svolta per l'orario normale di lavoro ma solo in alcuni giorni della settimana, solo in alcune settimane dell'anno, solo in alcuni mesi dell'anno (part-time c.d. verticale), oppure tutti giorni, ma per un orario ridotto rispetto a quello normale (part-time c.d. orizzontale), oppure in forme variamente combinate (part-time c.d. misto).

Nel settore dello spettacolo dal vivo, la praticabilità di un rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale dipende ovviamente dalle tipologie delle mansioni, apparendo più agevolmente ipotizzabile per mansioni impiegatizie o tecniche realmente stabili, che per mansioni artistiche, normalmente connotate da un'estrema elasticità e frammentazione della prestazione che le rende per lo più poco compatibili con un rapporto di lavoro subordinato, e ancor meno con un rapporto di lavoro a tempo parziale rigido, nel quale - come afferma la legge - deve essere prevista la *"puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno"* (art. 5, c. 2, D. Lgs. 81/2015).

La disciplina di legge in materia di lavoro a tempo parziale vale per tutti i settori produttivi, senza disposizioni specifiche per il settore dello spettacolo; ma le particolari esigenze di flessibilità di questo settore potrebbero rendere per alcune mansioni rilevanti alcune disposizioni e - come meglio vedremo in seguito - confermare l'importanza di una negoziazione collettiva su alcuni specifici aspetti.

L'art. 6 del D. Lgs. 81/2015, infatti, prevede che "nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi" il datore di lavoro abbia la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario ridotto concordato fra le parti. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può comunque richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare solo per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è in questi casi retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Sempre "nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi" le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono inoltre pattuire per iscritto clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. In questi casi il prestatore di lavoro ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Nel corso delle interviste effettuate è emerso anche un certo interesse per le possibili sovrapposizioni tra lavoro a tempo parziale e lavoro intermittente. Il Ministero del Lavoro ha evidenziato che la successiva o

simultanea stipula di un contratto di lavoro intermittente unitamente ad un contratto part-time possa configurare una elusione della disciplina del part-time, con particolare riferimento alle regole poste in materia di clausole elastiche e flessibili. Si ritiene tuttavia che nulla impedisca giuridicamente a due parti di stipulare un contratto di lavoro a tempo parziale e un contratto di lavoro intermittente, purché con riferimento a diversi periodi temporali e con modalità tali da scongiurare i possibili sospetti di volontà elusive della disciplina del part-time; anche sotto questo profilo, un intervento della negoziazione collettiva potrebbe contribuire a rendere praticabili queste soluzioni senza rischi di contestazioni.

Paragrafo 2

Gli strumenti negoziali: la contrattazione collettiva esistente

Le parti sociali nel settore dello spettacolo hanno cercato, nel tempo, di far fronte alle peculiari esigenze di un mercato caratterizzato da una costante esigenza di flessibilità.

Ad oggi, il panorama della contrattazione collettiva del settore dello spettacolo presenta numerosi accordi, la maggior parte dei quali, però, è stata sottoscritta oltre un decennio fa, quando la legislazione in tema di lavoro era profondamente diversa da quella attuale.

È il caso, ad esempio, del CCNL *“per gli impiegati e gli operai dipendenti dai teatri stabili e dai teatri gestiti dall’ETI”*, siglato il 13 luglio 2005. Il carattere ormai datato del contratto emerge con evidenza dalla lettura degli articoli attinenti proprio a quelle materie che dovrebbero più assiduamente essere oggetto di confronto tra le parti sociali. A tal proposito basti citare l’art. 8, rubricato *“contratto a termine”* (nella versione novellata dall’accordo firmato il 13 gennaio 2009), la cui formulazione si inserisce nella disciplina legislativa all’epoca vigente, ma che si dimostra ormai del tutto superata dalle recenti novità introdotte dal D. Lgs. n. 81/2015.

Le medesime considerazioni possono essere avanzate anche nei confronti del CCNL *“per gli impiegati e gli operai dipendenti degli esercizi teatrali”* del 17 ottobre 2005, così come del CCNL *“per il personale artistico scritturato a tempo determinato dai pubblici esercizi con attività di trattenimento e spettacolo”*, firmato il 27 aprile 2005. In entrambi i Contratti Collettivi, infatti, la disciplina relativa ai rapporti di lavoro ‘flessibile’ ricalca il testo normativo all’epoca vigente.

Non sfugge a una simile logica neanche il più recente CCNL *“per i soci lavoratori e i dipendenti delle imprese esercenti attività nel settore artistico, informativo, sport e spettacolo, svolte anche in forma cooperativa”*, sottoscritto il 26 gennaio 2010, dalla cui lettura si evince lo sforzo delle

parti collettive di identificare le ipotesi in cui il datore di lavoro avrebbe potuto fare ricorso al contratto a tempo determinato. Tuttavia, è semplice accorgersi che tali pattuizioni si rivelano ormai superflue, considerato che il legislatore ha eliminato la necessità di indicare le specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo che consentivano l'apposizione di un termine al contratto.

Tra i Contratti Collettivi più recenti va annoverato il CCNL di Lavoro *“per gli artisti, tecnici e amministrativi dipendenti da società cooperative e imprese sociali nel settore della Produzione Culturale e dello Spettacolo”*, del 6 novembre 2014, che ha cercato di disciplinare - in un unico accordo - tutte le attività e le figure dello spettacolo *“in Cooperativa”* e ha previsto una regolamentazione del contratto di apprendistato. Ci si riferisce, in particolare, all'art. 41 co. 3 secondo cui *“per le Cooperative che svolgono la propria attività in cicli stagionali è possibile attivare contratti di apprendistato anche a tempo determinato. Agli apprendisti assunti per la stagione, che non siano incorsi in provvedimenti disciplinari, sarà riconosciuto il diritto di precedenza per le eventuali assunzioni riguardanti la stagione successiva, inerenti mansioni compatibili con quelle già svolte”*.

Uno dei contratti collettivi più articolati è il CCNL *“per i dipendenti dalle Fondazioni lirico-sinfoniche”*, il quale contiene anche, nel suo rinnovo del 2014, alcune disposizioni in materia di contrattazione di secondo livello (aziendale); alcuni accordi integrativi di questo CCNL sono intervenuti in materie specifiche, come quella dei contratti a termine, prevedendo discipline derogatorie sugli intervalli da contratti e sulla durata massima dei contratti a termine. Pure questa disciplina collettiva, tuttavia, appare ormai superata dalle novità normative nel frattempo intervenute, con riferimento a molti degli istituti di più frequente applicazione nel settore.

Così come spesso superate, in questi contratti collettivi, appaiono le previsioni sui profili professionali e sugli inquadramenti: come molti operatori hanno evidenziato, in alcuni di questi contratti collettivi sono men-

zionate figure professionali ormai desuete, mentre non sono previste altre figure professionali invece diffuse nella prassi.

Sono stati segnalati, nel corso delle interviste effettuate, alcuni interessanti casi di **contrattazione aziendale**, finalizzati ad adeguare la disciplina dei rapporti di lavoro alle specificità della singola organizzazione produttiva.

Questo appare essere - anche nella percezione degli operatori del settore - uno dei **punti cruciali** dell'intera materia dei rapporti tra lavoro e spettacolo dal vivo.

Ciò per più ragioni fondamentali:

- ✓ perché l'evoluzione del settore negli ultimi decenni ha portato sempre più a evidenziare la presenza sul nostro territorio nazionale di realtà tra loro profondamente diverse: il settore dello spettacolo dal vivo comprende organizzazioni produttive tra loro davvero difficili da comparare, come le grandi fondazioni liriche e le piccole compagnie di ballo o di canto, i teatri nazionali e i piccoli centri di produzione sparsi sul nostro territorio nazionale, i teatri di tradizione, varie tipologie festival, le attività circensi, ecc. È difficile pensare ormai che una contrattazione nazionale in questi settori possa realmente e autonomamente affrontare le innumerevoli e diversificate esigenze e capacità economiche di soggetti tra loro tanto diversi; soprattutto in un settore, come questo, nel quale le risorse finanziarie sono cronicamente insufficienti;
- ✓ perché l'inevitabile tendenza del nostro ordinamento e della nostra economia è verso lo spostamento del baricentro della contrattazione collettiva verso la contrattazione locale e aziendale; tra gli obiettivi di finanza pubblica e le principali riforme in corso di discussione, nel **Documento di Economia e Finanza 2016 (DEF)** approvato dal Consiglio dei Ministri nell'aprile 2016 vi è come no-

to un importante paragrafo sulla contrattazione. *"Nel 2016 - si legge nel documento - il Governo si concentrerà su una riforma della contrattazione aziendale con l'obiettivo di rendere esigibili ed efficaci i contratti aziendali e di garantire la pace sindacale in costanza di contratto. I contratti aziendali potranno altresì prevalere su quelli nazionali in materie legate all'organizzazione del lavoro e della produzione"*. Sin dal 2011 la Commissione europea insiste del resto affinché, anche in Italia, il baricentro della contrattazione si sposti dal livello nazionale a quello delle imprese;

- ✓ e soprattutto perché le recenti riforme legislative - i decreti attuativi del Jobs Act in particolare - hanno in maniera dichiaratamente programmatica delegato alle parti sociali non solo nazionali, ma anche locali e aziendali, la disciplina di molti importanti istituti del rapporto di lavoro, rispetto ai quali la disciplina di legge si pone spesso come solo residuale o comunque cedevole rispetto alla regolamentazione delle parti collettive. Questo riguarda anche numerosi istituti che vengono percepiti come vitali dagli operatori del settore dello spettacolo dal vivo.

Capitolo III

Opportunità e proposte

Paragrafo 1

Possibilità di intervento normativo: i possibili interventi sulla legislazione nazionale

La specificità del lavoro nel complesso mondo dello spettacolo dal vivo merita una disciplina di legge specifica, che sia in grado di valorizzare, e non appiattare, le particolarità delle professionalità coinvolte.

Come si è cercato di evidenziare, le principali difficoltà segnalate dagli operatori del settore derivano spesso dall'interferenza tra una pluralità di fonti normative e negoziali, ispirate da esigenze diverse e spesso tra loro non coordinate:

- una disciplina generale di legge del rapporto individuale di lavoro che non sempre appare adeguata alle specificità delle prestazioni artistiche, tecniche o anche amministrative dipendenti dalla realizzazione di spettacoli di durata necessariamente determinata e spesso condizionati da fattori non prevedibili e non interamente controllabili;
- una disciplina negoziale collettiva che risente pesantemente delle difficoltà finanziarie del settore e che appare invecchiata e ormai non più adeguata a disciplinare le varie forme di lavoro in questi settori;
- una disciplina previdenziale complessa, spesso di non agevole gestione (si pensi, per esempio, al già menzionato caso, tutt'altro che infrequente, del lavoratore che svolga per lo stesso datore di lavoro, contemporaneamente, mansioni riconducibili a diverse gestioni previdenziali, ex Enpals e ordinaria);

- una disciplina del finanziamento pubblico allo spettacolo straordinariamente complessa e che a volte produce involontariamente effetti dissonanti rispetto alle tendenze generali dell'ordinamento, finendo per privilegiare forme non stabili di lavoro o per ignorare i costi sostenuti da quegli operatori che invece hanno compiuto sforzi organizzativi finalizzati a creare strutture più stabili e a dare occasioni di lavoro duraturo.

Sul piano legislativo, verosimilmente la soluzione preferibile sarebbe quella di una disciplina organica e complessiva, che affronti in maniera coordinata i vari temi che interessano il mondo dello spettacolo dal vivo (a partire dal tema della ripartizione di competenze tra Stato e Regioni sino al sistema di finanziamento pubblico e alla disciplina del lavoro, nei suoi profili contrattuali e previdenziali).

Per questo ha suscitato interesse il Disegno di Legge recante *“Disciplina del cinema, dell’audiovisivo e dello spettacolo e deleghe al Governo per la riforma normativa in materia di attività culturali”*, presentato dal Ministro dei beni e delle attività culturali e del turismo di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze al Senato il 16 marzo 2016. In questo Disegno di Legge, come vedremo in seguito, è prevista una delega per la scrittura di un "Codice dello Spettacolo"; ma il futuro di questo Disegno di Legge è allo stato ancora incerto.

Per quanto qui interessa più specificamente, un eventuale intervento legislativo dovrebbe riconoscere la specificità del lavoro nello spettacolo, riuscendo a enucleare norme coerenti con le esigenze dei produttori e dei lavoratori di questo settore.

L'obiettivo non è impossibile: analogamente a quanto si sta discutendo in maniera sempre più insistente per quanto riguarda il lavoro nel settore della ricerca ⁽¹⁶⁾ - che presenta alcuni problemi sistemati analoghi a

¹⁶⁾ Cfr. per esempio l'art. 6 del **Disegno di Legge n. 2229** presentato al Senato di recente, recante *“Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale”*, che contiene disposizioni specificamente dedicate al lavoro di ricer-

quelli qui in discussione e che ha già visto alcuni interventi legislativi specifici - anche per il settore dello spettacolo potrebbe essere individuato uno "statuto" del lavoratore dello spettacolo, con norme razionali e coerenti con i principi comunitari.

In questa elaborazione, non crediamo sia indispensabile rifarsi a esperienze estere: nel settore dello spettacolo, ogni ordinamento è profondamente caratterizzato dalle proprie tradizioni e da una diversa relazione tra pubblico e privato; pur limitandoci all'Unione Europea, si va da ordinamenti quali quello francese - tradizionalmente connotato da un penetrante intervento pubblico centrale nel settore - a ordinamenti quali quello britannico - connotato all'opposto a un ruolo molto ridotto dell'amministrazione pubblica centrale e da una estrema varietà di istituzioni private e pubbliche locali incentivate in varie forme a curare iniziative a favore dello spettacolo.

Questa varietà di soluzioni si riflette necessariamente anche sulla configurazione e gestione dei rapporti di lavoro; vista la forte dipendenza di questo settore dal finanziamento pubblico nazionale e locale, gli strumenti per eventuali rielaborazioni legislative della materia andranno necessariamente trovati all'interno del nostro ordinamento e valutati in relazione alla coerenza complessiva del sistema nazionale.

Ciò non significa che esperienze estere non possano fornire spunti utili, anche per consentire di evitare errori nei quali altri ordinamenti sono già incorsi; ciò anche considerando che la materia del rapporto di lavoro deve necessariamente confrontarsi con le fonti comunitarie.

Basti pensare, a puro titolo di esempio, al caso del quale si è occupata la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, censurando l'ordinamento del Granducato del Lussemburgo per non conformità alle condizioni previste dalla clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, allegato alla Direttiva 1999/70/CE, per non avere previsto alcuna ragione

ca; ma cfr. anche le norme già vigenti in materia per esempio di contratti a termine conclusi per progetti di ricerca scientifica.

oggettiva che consenta di prevenire l'utilizzo abusivo di una serie di contratti a tempo determinato conclusi con i lavoratori saltuari dello spettacolo (Sentenza nella causa C-238/14).

Nell'eventuale impossibilità di interventi legislativi di ampio respiro sul tema, vi sarebbero comunque alcuni specifici interventi legislativi o regolamentari che potrebbero essere di agevole e rapida attuazione, e che verosimilmente semplificherebbero l'attività degli operatori e razionalizzerebbero il sistema. Tra questi, per esempio:

- in occasione della revisione del **decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963 n. 1525**, sulle **attività stagionali**, una migliore definizione di quali siano nel settore dello spettacolo le attività che possono considerarsi stagionali, vista la significativa rilevanza che questa nozione ha nella disciplina del rapporto di lavoro a termine;
- in occasione della revisione del **Regio Decreto 2657/1923**, una migliore definizione delle attività dello spettacolo per le quali è consentito dall'ordinamento il ricorso al **lavoro intermittente**;
- una semplificazione e razionalizzazione delle norme in materia di distribuzione del **FUS**, così da evitare effetti distorsivi e dissonanti rispetto alle istanze di stabilizzazione dei rapporti di lavoro provenienti da altri settori dell'ordinamento.

Paragrafo 2

Un nuovo Codice dello Spettacolo? L'ultimo disegno di legge in materia di spettacolo dal vivo

Il settore, ferme le considerazioni che precedono, ha dunque indubbiamente la necessità di un intervento organico che semplifichi, razionalizzi, ammoderni discipline ormai non più adeguate a far fronte alle esigenze degli operatori; e questo è stato evidenziato da tutti coloro che sono stati intervistati sui temi connessi al lavoro nel mondo dello spettacolo dal vivo.

Un cenno ulteriore merita dunque il Disegno di Legge recante *“Disciplina del cinema, dell’audiovisivo e dello spettacolo e deleghe al Governo per la riforma normativa in materia di attività culturali”*, presentato dal Ministro dei beni e delle attività culturali e del turismo di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze al Senato il 16 marzo 2016. In questo Disegno di Legge, come detto, è prevista una specifica delega per la scrittura di un "Codice dello Spettacolo"; pare che in questi giorni questa specifica delega sia già stata stralciata dal resto del disegno di legge, che riguarda principalmente cinema e audiovisivi. Eppure questa pare potrebbe essere l'occasione per introdurre razionalità e semplicità in un sistema ormai intollerabilmente complicato da interventi stratificatisi nei decenni, spesso tra loro non coordinati e rispondenti a esigenze diverse.

Se questo disegno di legge venisse approvato, il Governo sarebbe delegato ad adottare, entro dodici mesi, uno o più decreti legislativi per la riforma delle disposizioni legislative in materia di attività, organizzazione e gestione delle fondazioni lirico-sinfoniche e degli enti di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, di cui alla legge 11 novembre 2003, n. 310, nonché per la revisione e il riassetto della vigente disciplina in materia di teatro, prosa, musica, danza, spettacoli viaggianti e attività circensi, anche modificando ed innovando le disposizioni legislative vigenti, anche mediante la redazione di un unico testo normativo denominato **«codice dello spettacolo»**, al fine di conferire al settore un assetto più razionale e organico e conforme ai principi di semplificazione delle procedure amministrative e razionalizzazione della spesa e volto

a incentivare e migliorare la qualità artistico-culturale delle attività , nonché della fruizione da parte della collettività. Tra i principi e criteri direttivi di carattere generale della delega vi sarebbero, tra gli altri, quelli:

- dell'adeguamento agli articoli 117 e 118 della Costituzione, anche alla luce della giurisprudenza della Corte Costituzionale intervenuta nelle materie oggetto di delega;
- della razionalizzazione degli interventi di sostegno dello Stato e armonizzazione con quelli degli altri enti pubblici territoriali;
- della razionalizzazione dell'organizzazione e del funzionamento dei diversi settori sulla base dei principi di tutela e valorizzazione professionale dei lavoratori, di efficienza, corretta gestione, economicità , imprenditorialità e sinergia tra i diversi enti e soggetti operanti in ciascun settore, anche al fine di favorire l'intervento congiunto di soggetti pubblici e privati, sostenendo la capacità di operare in rete tra soggetti e strutture del sistema artistico e culturale, adeguando il quadro delle disposizioni legislative alla pluralità dei linguaggi e delle espressioni dello spettacolo contemporaneo;
- della destinazione di una quota crescente del finanziamento statale in base alla qualità della produzione;
- **del riordino e della introduzione di norme che, in armonia e coerenza con le disposizioni generali in materia, disciplinino in modo sistematico e unitario, con le opportune differenziazioni correlate allo specifico ambito di attività, il rapporto di lavoro nel settore dello spettacolo.**

Emerge evidente da questo disegno di legge che v'è una chiara consapevolezza dei problemi che affliggono il mondo dello spettacolo dal vivo e il lavoro al suo interno; vedremo se vi sarà anche la volontà politica di affrontarli.

Paragrafo 3

Possibilità di intervento normativo: il possibile ruolo delle Regioni

Il tema della ripartizione delle competenze tra Stato e Regioni in materia di spettacolo è molto complesso, come già accennato, ed è stato già oggetto di ripetuti interventi della giurisprudenza, di legittimità, amministrativa e costituzionale, in particolare a seguito della riforma del Titolo V della Parte Seconda della Costituzione (Legge Costituzionale 18 ottobre 2001 n. 3): note, in particolare, le sentenze della Corte Costituzionale n. 255 e n. 256 del 2004, con le quali la Corte ha evidenziato come il terzo comma dell'art. 117 Cost. attribuisca alla potestà concorrente di Stato e Regioni la materia concernente la "promozione e organizzazione di attività culturali" che, nell'ambito delle più ampie attività culturali, ricomprende anche le azioni di sostegno degli spettacoli. La riforma costituzionale di recente approvata e che sarà oggetto di referendum nel prossimo autunno interviene anche su queste materie, eliminando la figura della competenza concorrente Stato-Regioni, riservando alla competenza esclusiva dello Stato la *"tutela e valorizzazione dei beni culturali e paesaggistici; ambiente ed ecosistema; ordinamento sportivo; disposizioni generali e comuni sulle attività culturali e sul turismo"* e attribuendo alla competenza legislativa delle Regioni la *"disciplina, per quanto di interesse regionale, delle attività culturali"* (nuovo art. 117 Cost.). Occorrerà naturalmente verificare se e come questa riforma verrà attuata e come queste ripartizioni verranno dettagliate.

Certo è che la Regione Lombardia ha negli anni acquisito un ruolo di particolare importanza in questo settore, anche per la straordinaria ricchezza e varietà delle realtà presenti sul suo territorio, ed è stata in grado di proporre soluzioni innovative.

Basti pensare alla **Legge Regionale n 21 del 2008**, che ha raggruppato in un unico testo gli ambiti che compongono il settore (Cinema, Teatro, Musica e Danza) in una sorta di Legge quadro che demanda la sua attuazione ad atti amministrativi, delibere e decreti, con l'obiettivo di semplificare, snellire e rendere più efficace l'intervento regionale.

La Legge Regionale esordisce riconoscendo lo spettacolo *“come espressione artistica, componente essenziale della cultura, fattore di aggregazione, di sviluppo economico e condizione fondamentale per la vita democratica e la crescita del territorio lombardo”* (così art. 1 L. n. 21/2008). La Legge individua procedure e strumenti applicativi innovativi volti al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo del settore, ridisegnando la strumentazione finanziaria di supporto. In particolare, per il finanziamento di progetti e iniziative nell’ambito dello spettacolo, la Legge regionale istituisce il Fondo unico regionale per lo spettacolo, il cui ammontare è annualmente determinato con la Legge regionale di bilancio (art. 4). La medesima Legge regionale istituisce altresì il Fondo di rotazione, volto al finanziamento di progetti inerenti alla produzione cinematografica, così come alla ristrutturazione e all’adeguamento tecnologico delle sale destinate alle rappresentazioni e le cui modalità di gestione e funzionamento sono demandate ad apposita deliberazione della Giunta regionale (art. 5). Infine il Fondo di garanzia supporta nell’accesso al credito le imprese che operano nel settore dello spettacolo. Anche in questo caso modalità di gestione e funzionamento sono demandate ad apposita deliberazione della Giunta regionale (art. 6).

Nei limiti delle competenze che le saranno attribuite, la Regione potrà dunque - oltre che svolgere le attività di supporto a singole iniziative - farsi portatrice di istanze presso il Governo nazionale, promuovere negoziazioni collettive a livello territoriale nelle materie di interesse, stimolare buone prassi che potrebbero poi essere portate come modello in altre realtà territoriali e a livello nazionale.

In particolare, **il ruolo della Regione** potrebbe rivelarsi fondamentale - come del resto già avvenuto in passato in altri settori produttivi - nel **creare occasioni di incontro e nell’incentivare le Parti Sociali alla ricerca di accordi negoziali collettivi di livello territoriale**, così da consentire alle Parti stesse di beneficiare delle opportunità che - come subito vedremo nel paragrafo successivo - l’ordinamento ora riserva alla contrattazione collettiva decentrata.

Paragrafo 4

I possibili interventi della contrattazione collettiva

Come già abbiamo evidenziato, le recenti riforme legislative hanno delegato alle **parti sociali non solo nazionali, ma anche territoriali e aziendali**, la disciplina di molti importanti istituti del rapporto di lavoro, rispetto ai quali la disciplina di legge si pone ora spesso come solo residuale o comunque cedevole rispetto alla regolamentazione delle parti collettive.

Questo riguarda anche numerosi istituti che vengono percepiti come vitali dagli operatori del settore dello spettacolo dal vivo.

Per questo, dovendo discutere di possibili proposte non è possibile non evidenziare il ruolo fondamentale che potrebbe avere in questo settore la contrattazione collettiva.

Una breve e sintetica rassegna degli istituti sui quali la contrattazione collettiva potrebbe efficacemente intervenire può dare la misura di ciò di cui stiamo parlando.

Partiamo proprio dal Jobs Act: con norma di carattere generale, **l'art. 51 del D. Lgs. 81/2015** stabilisce innanzitutto che *"Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, **per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria**"*.

Esaminando il testo del Decreto, emerge dunque che i contratti collettivi nazionali, territoriali o anche aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro RSA o dalla RSU ora per esempio possono

- in materia di **mansioni**:
 - ✓ prevedere ipotesi ulteriori rispetto a quella già prevista dalla legge di legittima assegnazione al lavoratore di mansioni appartenenti al

- livello di inquadramento inferiore al suo, purché appartenenti alla medesima categoria legale (art. 3, c. 4);
- ✓ prevedere un termine diverso dai sei mesi per l'acquisizione definitiva del diritto all'inquadramento superiore in caso di svolgimento di mansioni superiori (art. 3, c. 7);
- in materia di **lavoro a tempo parziale**:
- ✓ disciplinare il lavoro supplementare (art. 6, c. 1);
 - ✓ disciplinare la possibilità di variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa e la variazione in aumento della sua durata (clausole elastiche: art. 6, c. 4);
- in materia di **lavoro intermittente** (a chiamata);
- ✓ individuare le esigenze di legittimo ricorso a questa forma contrattuale (art. 13, c. 1);
 - ✓ determinare la misura dell'indennità di disponibilità (art. 16, c. 1);
- in materia di **contratto a termine**:
- ✓ derogare alla durata massima di 36 mesi (art. 19, c. 2);
 - ✓ individuare le ipotesi nelle quali non si applicano gli intervalli minimi tra un contratto a termine e l'altro (art. 21, c. 2);
 - ✓ derogare alla percentuale massima del 20% di lavoratori a termine (art. 23, c. 1; oltre che di lavoratori somministrati a tempo indeterminato: art. 31, c. 1);
 - ✓ introdurre deroghe al diritto di precedenza nell'assunzione a tempo indeterminato per i lavoratori a termine che abbiano lavorato per l'azienda che assume per più di sei mesi (art. 24, c. 1);
- disciplinare vari aspetti dei contratti di **apprendistato** (artt. 41 e ss.).

È stato dunque in qualche modo sviluppato quanto era stato già previsto dal 2011, con la disciplina della c.d. **contrattazione di prossimità** (art. 8 del decreto legge **138/2011**, convertito in legge 148/2011).

Questo strumento - ancorché poco utilizzato, spesso per ragioni di carattere politico-sindacale - consente infatti sin dal 2011 ai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello **aziendale** o **territoriale** da associazioni dei lavoratori com-

parativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda di realizzare **specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati**, a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività. Queste specifiche intese - legittimate dal Legislatore del 2011 a operare **anche in deroga alle disposizioni di legge e alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro** - possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- b) alle **mansioni** del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- c) ai **contratti a termine**, ai **contratti a orario ridotto, modulato o flessibile**, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- d) alla disciplina **dell'orario di lavoro**;
- e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le **collaborazioni coordinate e continuative e le partite IVA**, alla **trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro** (fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento).

Appare evidente che - laddove fosse possibile superare le tradizionali resistenze sindacali all'utilizzo di questo strumento - molti dei problemi evidenziati dagli operatori del settore potrebbero essere affrontati direttamente dalle parti sociali, anche a livello territoriale o aziendale, senza richiedere nuovi interventi del Legislatore.

Basti pensare, tra il resto, al **tema delle mansioni e degli inquadramenti**: molti operatori hanno segnalato l'inadeguatezza degli inquadramenti e dei profili professionali attualmente descritti nei contratti collettivi, l'esigenza di prevedere inquadramenti unici o più flessibili, la necessità di disciplinare le frequenti ipotesi di svolgimento da parte dei lavoratori di più mansioni tra loro eterogenee per lo stesso committente.

Un altro tema rispetto al quale il Legislatore del Jobs Act ha affidato alle parti sociali - questa volta però solo a livello nazionale - un ruolo davvero importante e innovativo (e che potrebbe risultare di fondamentale importanza per il settore dello spettacolo dal vivo) è quello delle **collaborazioni autonome**, coordinate e continuative.

Come già evidenziato, il Legislatore del giugno 2015 ha stabilito che dal 2016 si applichi la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione (qualificati quindi come autonomi dalle parti) che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro (art. 2, c. 1, D. Lgs. 81/2015). Lo stesso Legislatore, tuttavia, ha autorizzato le associazioni sindacali (di lavoratori e datori di lavoro) comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a sostituire la disciplina del rapporto di lavoro subordinato con una "**disciplina specifica riguardante il trattamento economico e normativo**" di queste **collaborazioni coordinate e continuative personali e "eterorganizzate"**, "in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore".

Si tratta di una delega di enorme importanza alle parti sociali, che in alcuni settori produttivi è infatti già stata esercitata.

Conclusioni

Come anticipato, l'esigenza di questa ricerca è sorta dalla constatazione che il mondo dello spettacolo dal vivo - nonostante la sua grande tradizione e la sua fondamentale importanza nel panorama culturale italiano e della nostra Regione in particolare - è oggetto di scarse attenzioni da parte della legislazione del lavoro italiana e degli attori politici che a vario titolo si occupano di questo settore.

L'intenzione era soprattutto quella di segnalare alcuni snodi problematici dei rapporti tra disciplina del lavoro e le specificità di questo particolarissimo settore produttivo, fondamentale per la nostra economia, per la nostra storia, per la nostra cultura.

Una ricerca di questo genere, però, in tanto può avere un senso in quanto si ponga come occasione per stimolare una attenzione continuativa delle istituzioni a questi temi: questa ricerca entro pochi mesi inevitabilmente invecchierà, a causa di nuove pronunce giurisprudenziali, dell'introduzione di nuove norme o della diffusione di nuove prassi; ma le esigenze del settore continueranno ad avere la necessità di essere costantemente seguite, monitorate nel loro evolversi, accompagnate ad adeguarsi a contesti sociali ed economici in rapida evoluzione.

E, nell'assicurare questi obiettivi, le Regioni potranno come detto avere un ruolo fondamentale.

INDICE

PREMESSA: oggetto e finalità della ricerca	2	
CAPITOLO I		
Le imprese e i lavoratori dello spettacolo dal vivo: esigenze e prassi		
Paragrafo 1		
Le esigenze e le prassi manifestate dagli operatori: tra mercato e contratto	5	
a) Singola produzione e continuità dell'attività	8	
b) La nozione di "scrittura" e di specificità dello spettacolo	10	
c) La nozione di stagionalità	14	
Paragrafo 2		
Le esigenze manifestate dagli operatori: pluralità di committenti e di mansioni, flessibilità della prestazione	16	
Paragrafo 3		
Le esigenze manifestate dagli operatori: il vincolo al finanziamento pubblico	18	
Paragrafo 4		
Le esigenze manifestate dagli operatori: la gestione della copertura previdenziale	25	
CAPITOLO II		
Gli strumenti messi a disposizione dall'ordinamento		28
Paragrafo 1		
Gli strumenti normativi disponibili: le diverse tipologie contrattuali e il Jobs Act		29
Autonomia, subordinazione, lavoro diretto e lavoro eterorganizzato: le novità del Jobs Act		29
Alcune tipologie contrattuali frequenti nel settore		33
Il contratto a tempo determinato		33
La vicenda del contratto a termine nelle Fondazioni Liriche		35
La nuova disciplina del contratto a termine nel Decreto Poletti e nel Jobs Act		44
Il contratto di lavoro intermittente		49
Il lavoro a tempo parziale		52
Paragrafo 2		
Gli strumenti negoziali: la contrattazione collettiva esistente		55
Capitolo III		
Opportunità e proposte		
Paragrafo 1		
Possibilità di intervento normativo: i possibili interventi sulla legislazione nazionale		59

Paragrafo 2	
Un nuovo Codice dello Spettacolo?	
Il disegno di legge in materia di spettacolo dal vivo	63
Paragrafo 3	
Possibilità di intervento normativo: il possibile ruolo delle Regioni	65
Paragrafo 4	
I possibili interventi della contrattazione collettiva	67
Conclusioni	71