Quaderni
Fondazione Giacomo Brodolini

SERIE: Itinerari di diritto e relazioni del lavoro

Lavoro e tempi dello spettacolo: uno studio sullo statuto giuridico dell'artista

di Micaela Vitaletti

Fondazione Giacomo Brodolini

64

Fondazione Giacomo Brodolini
00185 Roma - Via Goito, 39
tel. 0644249625
fax 0644249565
info@fondazionebrodolini.it
www.fondazionebrodolini.it

Roma, Novembre 2022
Stampato in Italia

ISBN 9788895380575

Tutti i diritti riservati

REGIONE
LAZIO

Questa pubblicazione è stata realizzata con il contributo della Regione Lazio, Direzione Cultura e Lazio Creativo, Area Servizi Culturali e Promozione della Lettura, L.R. n. 24/2019, Piano 2022.

Quaderni della Fondazione Giacomo Brodolini

SERIE: ITINERARI DI DIRITTO E RELAZIONI DI LAVORO

Itinerari di diritto e relazioni di lavoro è una collana interdisciplinare sulle "relazioni di lavoro" intese nel senso più vasto che si suole attribuire a questo sintagma. Grazie allo sviluppo tecnologico, la relazionalità incentrata sul lavoro può assumere nel tempo presente una complessità, e quindi, molteplicità, sconosciuta nel recente passato e questa collana intende offrire al lettore strumenti di aggiornamento ed integrazione che sebbene agili nella forma siano fondati su impostazioni rigorose e attendibili. Nel cercare di soddisfare queste esigenze gli Itinerari intendono distaccarsi da collane consimili per alcune caratteristiche: 1. Alternerà studi empirici a volumi di riflessione generale. 2. Attraverso la varietà delle discipline cercherà di proporre una lettura del lavoro a trecentosessanta gradi superando quella tradizionale separatezza tra i saperi che talvolta costituisce un limite per la conoscenza e regolazione dei fenomeni. 3. Non sarà una collana solo scientifico-accademica poiché la ricerca universitaria rappresenta una ma non l'unica delle possibili sedi di elaborazione dei volumi. 4. Ospiterà anche prodotti non consueti per l'editoria accademica classica, consentendo una maggiore diversificazione dei generi editoriali.
I contributi pubblicati sono sottoposti a referaggio anonimo "double blind" e vengono seguiti in ogni loro fase dai curatori e dai membri del comitato editoriale.

A cura di: Luisa Corazza (Università del Molise), Luca Nogler (Università di Trento), Orsola Razzolini (Università di Milano)

Comitato editoriale:

Maria Paola Aimo
Università di Torino

Olivia Bonardi
Università di Milano

Maria Teresa Carinci
Università di Milano

Luca di Salvatore
Università del Molise

Federico Martelloni
Università di Bologna

Massimo Pallini
Università degli Studi di Milano

Achim Seifert
Friedrich-Schiller-Universität Jena

Luca Visentini
Segretario generale European Trade Unions Confederations (ETUC)

Filippo Barbera
Università di Torino

Vania Brino
Università di Venezia

Chiara Cristofolini
Università di Trento

Madia D'Onghia
Università di Foggia

Marco Novella
Università di Genova

Riccardo Salomone
Università di Trento

Serena Sorrentino
FP Cgil nazionale

Alessandro Bellavista
Università di Palermo

Piera Campanella
Università di Urbino

Maurizio Del Conte
Università Bocconi

Elena Gramano
Università Bocconi

Valeria Nuzzo
Università degli Studi della Campania Luigi Vanvitelli

Wilfredo Sanguineti
Universidad de Salamanca

Anna Soru
ACTA

Quaderni
Fondazione
Giacomo Brodolini

Lavoro e tempi dello spettacolo: uno studio sullo statuto giuridico dell'artista

di Micaela Vitaletti

64

...il tempo è un signore distratto....

per Eugenio e Anita Selvaggi

Sommario

Nota introduttiva. 1

CAPITOLO I
Origini e diramazioni di un itinerario dalle basi costituzionali (il 'valore' culturale dello spettacolo) alla disciplina giuslavoristica.....4

1. Premessa. 4
2. Spettacolo e cultura nella Costituzione. 9
3. Risorse pubbliche e Fondazioni lirico sinfoniche. 26
4. Oltre la dimensione pubblicistica: il diritto (privato) del lavoro nello spettacolo. 36
5. La discontinuità temporale del lavoro quale criterio ricostruttivo di una tutela unitaria per i lavoratori dello spettacolo. 43

CAPITOLO II
Il valore della 'cultura' nella dimensione sovranazionale e i tempi di lavoro nello spettacolo.....45

SEZIONE I. LE FONTI INTERNAZIONALI 45
1. Il piano internazionale. 45
2. Il «lavoro dignitoso» dell'artista e il ruolo dell'Organizzazione internazionale del lavoro. 52

SEZIONE II. LE FONTI EUROPEE. 54
3. Dall'eccezione culturale alle politiche culturali. 54
4. I settori creativi e culturali come stimolo alla creazione di occupazione. 62
5. Questioni trasversali: la circolazione degli artisti. 72
5. Un esempio: l'esperienza sindacale nell'ordinamento francese. 77
6. La professione dell'artista. 80

CAPITOLO III
Temporaneità dei contratti e tempo di lavoro nei contratti **81**

SEZIONE I. LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI. 81
1. La dimensione multifunzionale dello spettacolo e il tempo dei contratti. 81
2. Quale 'tipo' di spettacolo? La frammentazione della disciplina dei contratti di lavoro. 82
3. I contratti collettivi di categoria. 86
4. Il rapporto tra legge e autonomia collettiva: alcuni necessari avvertimenti. 95
5. Il lavoro autonomo e le sue articolazioni. 108
6. Il sistema cooperativo per gli artisti. 113

SEZIONE II. IL TEMPO DI LAVORO. 115
7. Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro subordinato. 115
8. Tempo e retribuzione dei lavoratori dello spettacolo. 124
9. Tempo e luoghi dei contratti: gli artisti europei e stranieri. 127

CAPITOLO IV
La discontinuità temporale del lavoro e la ricerca di un criterio unitario **130**

1. La legge delega in materia di spettacolo: principi generali. 130
2. La discontinuità dei contratti come criterio unitario della disciplina francese: gli intermittents du spectacle. 139
3. Il ricorso al contratto a termine d'usage. 149
4. Conclusioni intermedie. 155

CAPITOLO V
Oltre il tempo dello spettacolo **156**

1. La discontinuità del lavoro e il rischio povertà. 156
2. I tempi dopo lo spettacolo. 158
3. Il tempo di 'non lavoro' e il sostegno al reddito. 159
4. I criteri di accesso. L'iscrizione al Fondo pensione per i lavoratori dello spettacolo (l'equiparazione tra lavoro subordinato e autonomo). 162
5. Indennità di disoccupazione e rapporto di lavoro subordinato: la Naspi. 172
6. La condizionalità per la fruizione dell'indennità di disoccupazione. 182
7. Lavoro autonomo e indennità economica: l'Alas. 184
8. Tempo di non lavoro **versus** tempo del processo creativo. 185
Sintesi conclusiva 201

Bibliografia **204**

Nota introduttiva.

A lungo rimasta ai margini della riflessione teorica, l'analisi del lavoro nello spettacolo e delle sue trasformazioni, consente di guadagnare un punto privilegiato di osservazione su profili centrali del sistema.

Oltre che sull'intreccio tra 'basi' costituzionali e ricadute disciplinari strettamente settoriali, si offrono all'interprete soprattutto elementi di riflessione sulla (ancora oggi) problematica 'aderenza' del diritto positivo alle dinamiche complessive dell'occupazione, in costante e accelerato sviluppo, di cui lo spettacolo restituisce – se così può dirsi - una fedele rappresentazione.

Il modello organizzativo che esamineremo e del lavoro che in esso si svolge, nel restituire schemi anche altrove dominanti, asseconda infatti considerazioni in grado di superare lo stretto perimetro della materia oggetto di questa indagine.

È constatazione diffusa, valida come assunto applicabile al lavoro contemporaneo in generale, che i modelli produttivi privilegiano contratti a termine di breve e brevissima durata, tempi di attesa e messa a disposizione del lavoratore che non si prestano ad essere catalogati nel lavoro subordinato: la temporaneità dei rapporti di lavoro che affligge gli artisti e, più in generale, tutte le professionalità impiegate nello spettacolo, è stata osservata anche in molti altri contesti economici.

L'idea dell'esercizio artistico come 'paradigma' del lavoro (anzi, della stessa condizione umana), del resto, non è nuova. In quella "gemma di estetica metafisica" che, secondo le parole di Thomas Mann[1], è "*Il teatro delle marionette*" di von Kleist, il dialogo tra il ballerino e la sua coscienza è incentrato sulla continua e defatigante rincorsa verso l'irraggiungibile perfezione, che condanna l'uomo, in continuo e perenne 'lavoro', ad uno stato così lontano dalla "grazia naturale" della 'marionetta'.

Dal punto di vista del lavorista, questa 'condizione' propone alcune basilari questioni.

1 *Mann, 2001, 590.*

Come si vedrà, il fondamento costituzionale, poggiante sul valore riconosciuto dalla Carta alla 'cultura', a lungo ha dominato la prospettiva: l'ascendenza pubblicistica – se così può dirsi – è stata anche il tratto essenziale del modo in cui l'ordinamento ha considerato il lavoro nello spettacolo.

Anche quando si è percorsa la strada della privatizzazione, come – secondo quanto verrà esaminato – nel caso delle Fondazioni lirico sinfoniche e degli altri enti assimilati, nonostante le posizioni della Corte costituzionale sulla natura privatistica dei rapporti di lavoro, lo Stato è in realtà rimasto 'gestore', anzitutto per l'esigenza di ridurre l'impegno finanziario in rapporto al personale: la procedimentalizzazione delle assunzioni, il divieto di trasformazione dei rapporti di lavoro a termine a tempo indeterminato, anticipate dall'approvazione di una pianta organica, sono sempre stati funzionali ad una politica di contenimento dei costi.

Al di sotto di questa superficie disciplinare, tuttavia, i fenomeni sostanziali incorporano con ritmi accelerati le caratteristiche salienti del lavoro contemporaneo: la discontinuità della prestazione, resa ancora più acuta dalle trasformazioni tecnologiche; la pluralità degli apporti al processo creativo che, ove correttamente valorizzata, consente di considerare 'artisti' tutti coloro i quali, in diverse forme e a diversi livelli, interagiscono attraverso il lavoro, inteso come processo, come azione, alla produzione finale, alla fase ultima "visibile" anche all'esterno dello spettacolo; la frammentarietà dell'offerta dei 'tipi' contrattuali; infine, la questione centrale del come attribuire rilievo ai tempi diversi dall'esecuzione della prestazione, quali 'tempi' necessari all'artista e tuttavia non incasellabili in un tradizionale e consolidato arco orario.

In questo quadro, nonostante i molteplici esperimenti, il tentativo del legislatore teso a indirizzare gli operatori economici verso la continuità e la stabilità del lavoro non sembra aver ancora prodotto i risultati sperati; né le misure di sostegno al reddito, per come sono oggi concepite, paiono soddisfare i bisogni discendenti dalla disoccupazione involontaria, perché l'accesso e la durata di quelle misure poggiano sul pregresso periodo lavorato.

Come si cercherà di dimostrare nel corso dell'indagine, è in questa prospettiva che si rende allora necessario superare l'attuale frammentarietà della disciplina, quale riflesso dell'eterogeneità dei profili professionali e degli ambiti 'interni' al settore dello spettacolo, per sostenere invece una regolamentazione razionalizzata in funzione di una ragione unitaria, identificabile nell'esigenza di assicurare ai lavoratori dello spettacolo, esposti ai medesimi rischi discendenti dalla discontinuità, un livello comune di protezione.

Elementi utili potranno, sotto questo profilo, ricavarsi dalla comparazione con l'ordinamento francese, cui può riconoscersi la più complessa e antica regolamentazione relativa agli «*intermittents du spectacle*» edificata intorno alla temporaneità della produzione artistica.

Soprattutto, non potrà sfuggire il rilievo del fattore 'tempo' nelle sue diverse declinazioni: un terreno tradizionale di riflessione lavoristica, essenziale alla comprensione delle 'strutture' della disciplina, che in questa materia costituisce il principio unificante di una regolamentazione da progettare a tutela del lavoratore, anche nel suo rapporto con l'autonomia collettiva.

CAPITOLO I

Origini e diramazioni di un itinerario dalle basi costituzionali (il 'valore' culturale dello spettacolo) alla disciplina giuslavoristica

SOMMARIO: 1. Premessa. - 2. Spettacolo e cultura nella Costituzione. - 2.1. La «materia» (unitaria) dello spettacolo nel riparto Stato-Regioni. - 2.2. Lo spettacolo come bene culturale immateriale? - 2.3. La promozione dello spettacolo attraverso il finanziamento pubblico. - 2.4. I Fondi statali per lo spettacolo. - 2.5. Tra Stato e mercato: il contributo dei soggetti privati. -3. Risorse pubbliche e Fondazioni Lirico sinfoniche. - 3.1. (*segue*) Le 'ibridazioni' della disciplina del lavoro alle dipendenze delle FLS. - 3.2. (*segue*) Il contratto a tempo determinato nelle FLS. - 3.3. *(segue)* Le risorse pubbliche e l'emarginazione delle regole lavoristiche. - 4. Oltre la dimensione pubblicistica: il diritto (privato) del lavoro nello spettacolo. - 4.1. Da paradosso a paradigma del mercato del lavoro: l'artista-interprete e gli altri lavoratori dello spettacolo. - 5. La discontinuità temporale del lavoro quale criterio ricostruttivo di una tutela unitaria per i lavoratori dello spettacolo.

1. Premessa.

L'impiego del 'tempo' come unità su cui edificare la dimensione del lavoro[2], i diritti e le tutele a questo connessi, affonda le sue radici nei modelli produttivi in passato dominanti e oggi consumati dalle accelerazioni della tecnologia[3].

---

2 Sulle origini del tempo di lavoro, Thompson, 2011; Tiraboschi, 2019, 50 «(...) in termini giuridici il mercato del lavoro tradizionalmente inteso è, pertanto, un mercato del tempo di lavoro: quel mercato dove, attraverso il contratto di lavoro, il proletario cede temporaneamente al capitalista la sua forza produttiva oggettivizzata e dunque misurata dal contratto in funzione del tempo».

3 D'Antona «(...) il disagio del diritto del lavoro nasce da un progressivo slittamento tra le forme reali che nella società occidentale sta assumendo il rapporto tra uomini, il mondo della produzione e le istituzioni giuridiche che sono sorte e si sono sviluppate nella fase storica in cui dominava il modello della produzione industriale», 2000, 1272; Supiot, 2003, 17-18 «(...) la caratteristica fondamentale del modello fordista è costituita dall'importanza preponderante dei contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato fondati su uno scambio tra un alto livello di subordinazione e di controllo

Il tempo di lavoro è un argine all'inclinazione totalitaria dei sistemi economici, una linea di confine tra lavoro e tempo dedicato ad altre attività[4]; parallelamente, individua la 'durata' del rapporto a sostegno della continuità dell'occupazione[5].

La dimensione temporale, intesa in questi termini, da un lato riconduce sia alla prestazione, in sé e per sé considerata, sia al rapporto valutato nel suo complesso (la durata del lavoro – detto altrimenti – è cosa diversa dalla durata del rapporto e dei suoi effetti[6]); dall'altro incorpora una ulteriore 'funzione' nella struttura del rapporto, che rileva nelle operazioni qualificatorie fondamentali in tutti quei casi nei quali si pongano criticità nell'accertamento della natura del rapporto contrattuale instaurato[7].

Il lavoro occupa il tempo in una complessità di modi, con intrecci che consegnano una varietà di sequenze cui corrispondono altrettanti profili di interesse.

---

disciplinare a beneficio del datore di lavoro e un elevato livello di stabilità, di compensazioni economiche, di prestazioni sociali e di garanzie per il lavoratore (...) È oggi banale osservare che questo modello sta perdendo centralità».

4 Sulla crisi della corrispondenza tra tempo di lavoro e la nozione orario di lavoro e delle sue ricadute anche sulla qualificazione dei rapporti di lavoro, De Luca Tamajo, 1987, 3; Bavaro, 2008. Sulla disciplina dell'orario di lavoro, con riferimento ai più recenti lavori monografici, Leccese, 2001; Allamprese, 2003, Bolego, 2004; Cester - Mattarolo - Tremolada, 2004; Ricci, 2005; Ichino P. - Valente, 2012. Sulla nozione di tempo libero Occhino, 2010, 8 «(...) come la quota di tempo che gli individui tendono a riempire con attività scelte liberamente, non soggette a vincoli imposti dall'esterno, non finalizzate a lucro e ritenute fonte di piacere e/o riposo». Sulla dilatazione dei tempi di lavoro, da ultimo, la Direttiva EU 20 giugno 2019, n. 1158 recepita con il d.lgs. 30 giugno 2022, n. 150, dove si segnala, al considerando 10, «la crescente prevalenza di orari di lavoro prolungati e di orari di lavoro che cambiano (...)»; Alessi - Bonardi - Calafà - D'Onghia, 2021,111-120; Gottardi, 2020, 18; Scarponi, 2021, 1-12; Izzi, 2020, 333-353; Militello, 2020, 35-71; Vallauri, 2020, 147.

5 L'art. 1 del d.lgs.15 giugno 2015, n. 81 stabilisce «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro», Magnani, 2018, 235; Carinci M.T., 2016, 316; tuttavia, come in precedenza osservato, la preferenza per il lavoro a tempo indeterminato non garantisce necessariamente la stabilità del rapporto che attiene alle condizioni del licenziamento, Ballestrero, 2007, 389; De Simone, 2007, 557; Bavaro, 2018, 35.

6 Greco, 1939, 230 «la durata del rapporto di lavoro è una cosa, e la durata del lavoro, che deve essere prestato nel corso del rapporto, è un'altra», citato da Barbieri M., 2022, 119.

7 Sul tempo come criterio per la qualificazione dei rapporti di lavoro, Gaeta, 1998, 35; Gragnoli, 2007, 439; Bavaro, 2008; Gaeta - Loffredo, 2009, 29-38; Barbieri M., 2022, 15-51; Proia, 2022, 53-86.

In questa cornice, ma con proprie specificità[8], si inserisce il lavoro (e i suoi tempi[9]) nello spettacolo[10]. I contratti di lavoro del personale impiegato nella «cosiddetta industria culturale (...)»[11] sono connotati da una forte discontinuità, essendo correlati alla temporaneità strutturale della produzione artistica «di durata molto contenuta» [12].

La prestazione di lavoro sfugge, poi, per il personale artistico[13], al «normale» orario

---

8 La specificità qui attiene al carattere temporaneo della produzione artistica che si riflette sul prevalente impiego dei lavoratori a tempo determinato; Giugni, «(...) l'idea che il mercato del lavoro sia esattamente uno e solo uno, come elaborata dagli economisti classici, è solo un'astrazione. In realtà, i mercati del lavoro sono sempre stati differenziati in termini professionali, locali e culturali», Giugni, 2000, 179.

9 Sulla storia del tempo di lavoro degli artisti, Bureau - Corsani, 2012.

10 I contributi sulla materia sono risalenti nel tempo, Luciani, 1963; Spano, 1963, La Rosa A.C., 1998; Corvi D., 2009.

11 Corte Cost. 21.07. 2004, n. 255, Iunti, 2006. Secondo Hobsbawm «gli artisti sono l'origine e la fonte stessa» dell'industria culturale, 1982.

12 Cass. 3.09.2002, n. 1284 che sottolinea i termini della 'specialità' di tale settore «(...) si caratterizza per la marcata discontinuità di occupazione». Sul punto, Senato della Repubblica XVIII Legislatura Fascicolo Iter D.d.l. S. 2318 «Delega al Governo e altre disposizioni in materia di spettacolo», 17 febbraio 2022, 5 «(...) la discontinuità dell'attività lavorativa che costituisce una eccezione in altri settori, è una condizione fisiologica nel lavoro dello spettacolo. Il rapporto di lavoro in questo ambito è strutturalmente discontinuo (...) non per scelta datoriale o del lavoratore»; si veda anche Commissioni Riunite VII (Cultura, scienza e istruzione) e XI (Lavoro pubblico e privato) mercoledì 21 aprile 2021, Indagine conoscitiva in materia di lavoro e previdenza nel settore dello spettacolo, «nel 2015 ha lavorato con continuità (o non l'ha fatto per meno di un mese) il 18,8 per cento dei rispondenti. Una grande maggioranza (il 41,3 per cento) dichiara di avere vissuto periodi di non lavoro di durata complessiva tra uno e tre mesi. Il 25,8 per cento si è invece assestato su un periodo di non lavoro tra i quattro e i sei mesi, mentre il 14,1 per cento ha sofferto periodi di disoccupazione superiori a sei mesi; altresì Vita da artista, Ricerca Nazionale sulle condizioni di vita e di lavoro dei professionisti dello spettacolo, 4 maggio 2017 della Fondazione di Vittorio, «(...) i contratti a tempo determinato interessano la grande maggioranza dei lavoratori dello spettacolo (80%) il 10% ha un contratto stagionale e il restante 10% una posizione stabile (un contratto a tempo indeterminato)». Tra le prime riflessioni in materia, in particolare sul lavoro temporaneo nello spettacolo, Delitalia, 1958, 544.

13 Il riferimento è agli artisti interpreti coloro che, ai sensi dell'art. 80 della legge 22 aprile 1941, n. 633, così come modificata da ultimo dal d.lgs. 8 novembre 2021, n. 177, sono attori, cantanti ballerini, musicisti e le altre persone «(...) che rappresentano cantano, recitano, declamano o eseguono i qualunque modo opere dell'ingegno (...)». Secondo la suggestione di E. Betti l'interpretazione artistica si interpone «fra la manifestazione di pensiero di un autore e un pubblico interessato ad intenderla», Betti E., 1971, 11.

di lavoro, in ragione dei lunghi «periodi di formazione e preparazione»[14], non sempre riconducibili alla nozione legale e strettamente funzionali alla rappresentazione, in quanto riflesso anche dell'impegno «permanente» dell'artista-interprete per preservare l'apporto creativo della sua professione[15]. Proprio tale ultimo connotato conduce talvolta all'ulteriore indagine sulla qualificazione del rapporto nel suo complesso[16].

La questione del tempo rispetto sia alla durata sia alla qualificazione del rapporto trascina con sé anche il tema delle misure di sostegno al reddito[17], pensate su unico orizzonte temporale; profilandosi così un ambito di riflessione più ampio, nel quale l'esigenza di rimodulare le misure rispecchia la tendenziale affermazione di una occupazione discontinua che espone a un maggior rischio di povertà[18].

Non sarebbe sbagliato, in questa prospettiva, osservare che il lavoro dello spettacolo, schiacciato dalla brevità dei contratti, scandito da ritmi di lavoro irregolari e non programmabili[19], si offra quale paradigma delle trasformazioni economiche e catalizzatore delle criticità che affliggono il mercato del lavoro contemporaneo[20].

Fino ad oggi, però, l'ordinamento giusprivatistico si è in prevalenza occupato della commercializzazione dello spettacolo, dei diritti connessi alla produzione del medesimo e alla sua tutela, attribuendo rilevanza giuridica all'esito tangibile del processo

---

14 Risoluzione del Parlamento Europeo 7 giugno 2007 sullo Statuto sociale degli artisti (2006/2249).

15 Risoluzione del Parlamento Europeo 7 giugno 2007 sullo statuto sociale degli artisti (2006/2249), punto 27. Le stesse peculiarità del lavoro nello spettacolo sono state rilevate nell'ambito dell'audizioni svolte durante l'indagine conoscitiva delle Commissioni riunite – VII (Cultura, Scienza e Istruzione) e XI (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati, 3 novembre 2020, in cui è stato sottolineato come il lavoro nello spettacolo si contraddistingua per il carattere settoriale, per la discontinuità e la pluralità di figure professionali (Prof.ssa M. D'Onghia), nonché per una retribuzione parametrata soltanto con riferimento allo svolgimento dello spettacolo, senza che le ore impegnate dal lavoratore e propedeutiche all'esecuzione dello spettacolo siano computate ai fini del trattamento economico (Prof.ssa C. Alessi).

16 Sulla natura del rapporto di lavoro nello spettacolo, Magri, 2016.

17 Alaimo, 2015.

18 Sul lavoro discontinuo e i rischi connessi, Bozzao, 2005; Bozzao, 2007, 28-79.

19 Più in generale con riferimento al tempo di lavoro, Ferrante, 2022, 111-138.

20 Il mondo dello spettacolo e delle arti è stato ritenuto laboratorio di flessibilità e forma contemporanea di rinnovamento del capitalismo, Boltanski, Chiapello, 1999, 843; Menger, 2002, 96; Menger, 2009, 670; Menger; 2011; 402; Cardon, 2018, 101-121.

creativo; quasi mai, invece, fatta eccezione per alcuni profili[21], al lavoro che sostiene e realizza il processo medesimo.

Basti pensare, da ultimo, alla Direttiva 2019/790/EU[22], attuata nel nostro ordinamento con il D.lgs. 8 novembre 2021, n. 177 che, al fine di adattare la legislazione alle trasformazioni tecnologiche, mira a tutelare, tra gli altri, l'artista interprete ed esecutore con riferimento all'utilizzo della prestazione 'fissata' nell'opera cinematografica e assimilata, ivi inclusa l'opera teatrale «(...) trasmessa a mezzo della comunicazione al pubblico via etere, via cavo, via satellite»[23]. Questa Direttiva, in realtà, si occupa dei diritti connessi all'opera finita e, quindi, esula dai temi, compreso quello della retribuzione, che sono oggetto della presente indagine. Tuttavia, essa segnala- anzi conferma- come oggetto della considerazione giuridica e della tutela sia, in definitiva, il valore che restituisce la prestazione compiuta e la sua riproduzione tramite i mezzi di comunicazione[24], separata dall'esecuzione materiale.

Il tema del rilievo (tendenzialmente) esclusivo assunto dal solo esito (tangibile) nel processo creativo innesca, anche soltanto nella prospettiva dell'analisi giuridica, riflessioni che in questa sede non è possibile neanche tematizzare.

Vale la pena, tuttavia, isolare il dato che, ai fini della nostra ricerca, è in sé già significativo: il riconoscimento riservato al risultato del lavoro, più che al percorso che lo ha generato, quale ragione profonda del ritardo in materia che stiamo esaminando dal punto di vista dei presidi strettamente giuslavoristici.

---

21 Il riferimento è al lavoro alle dipendenze delle Fondazioni Lirico Sinfoniche e gli enti assimilati, si rinvia al paragrafo 3.1. del presente capitolo.

22 Direttiva 2019/790/Eu del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 aprile 2019 sul diritto d'autore e sui diritti connessi nel mercato unico digitale e che modifica le direttive 96/9/CE e 2001/29/CE.

23 Art. 84 del d.lgs. 8 novembre 2021, n. 177 «sul diritto d'autore e sui diritti connessi nel mercato unico digitale e che modifica le direttive 96/9/CE e 2001/29/CE (21G00192)».

24 De Sanctis, 1958, 173 «(...) il problema del riconoscimento legislativo e della disciplina nel campo nazionale e in quello internazionale dei diritti degli attori, interpreti e artisti esecutori sulla propria prestazione artistica sorse allorquando nuovi mezzi atti a riprodurre i suoni, quali i cilindri e i rulli applicati a strumenti meccanici, resero durevole e riproducibile la fuggitiva esecuzione e interpretazione sonora dell'artista».

2. Spettacolo e cultura nella Costituzione.

Questo rilievo oggi conduce inevitabilmente a segnalare i rischi di una parziale, provvisoria, se non addirittura del tutto mancante, protezione del lavoratore della 'cultura' e dello 'spettacolo'. Ciò a maggior ragione alla luce dell'accentuato processo di commercializzazione dell'opera creativa (*rectius*: l'esito del processo).

In realtà il tardivo e (ancora oggi) incompiuto avanzamento di una disciplina lavoristica esauriente e non frammentata affonda le sue radici nella stessa collocazione assiologica dello spettacolo nell'impianto costituzionale[25], quale espressione del valore riconosciuto al fenomeno culturale, presidio dell'affermazione e dello sviluppo di una società democratica ai sensi dell'art. 9 della Costituzione[26]. Posizione, questa, nell'orizzonte di valore della Carta costituzionale, con tutte le sue implicazioni di maggior rilievo, che ha favorito un itinerario a lungo caratterizzato da una preponderante inclinazione pubblicistica che resta con evidenza fondamentale e sulla quale conviene soffermarsi.

La cultura concorre alla «formazione dell'individuo il cui processo educativo inteso nel senso più ampio (è) comprensivo dell'acquisizione di ogni valore, suscettibile di sollecitare e arricchire la sensibilità della persona»[27].

Questa vocazione trascende gli interessi individuali, travalica il concetto di utilità in termini economici, per divenire qualità comune della collettività. Emerge, in questo senso, già nella metà del secolo scorso, a ridosso delle esperienze belliche, la convinzione che la cultura non possa essere difesa e promossa soltanto attraverso la libertà come «non impedimento» dai condizionamenti che Bobbio[28] distingue tra psichici, morali e materiali per affermare «un sistema normativo volto ad assicurare (...) alla

---

25 Barbati, 2006, 5673.

26 Per una ricostruzione dell'approccio giuridico-costituzionale al concetto di cultura, Spagna Musso, 1961, 56-57; Merlini, 1990, 392; Rimoli, 1992; Ainis, 1988; Pizzorusso, 2000, 317; Chiarelli, 2010, 481; Cecchetti, 2006, 219. Sulla legge costituzionale 11 febbraio 2022, n. 1 che aggiunge all'art. 9 della Costituzione, dopo la promozione della cultura e della ricerca scientifica e tecnica, della tutela del paesaggio del patrimonio storico e artistico della Nazione, la tutela dell'ambiente, della biodiversità e degli ecosistemi, anche nell'interesse delle future generazioni, rimettendo alla legge dello Stato i modi e le forme di tutela degli animali (art. 1), Di Salvatore E., 2022.

27 Santoro Passarelli F., 1969, 435 che afferma inoltre come la cultura corrisponda «allo sviluppo dello spirito umano nel suo incivilimento», 434.

28 Bobbio, 1955, ristampa 2005, 22.

collettività il godimento dei valori culturali espressi da essa»[29].

L'art. 9 della Costituzione recupera, della notevole estensione a cui naturalmente si presta il concetto di cultura, l'accezione di strumento di comunicazione tra individui; eleva così a cardine dello sviluppo della personalità umana lo spettacolo, che ha una immediata familiarità con il più comune dei codici simbolici, il linguaggio, diventando canale privilegiato per comunicare, divulgare, sperimentare le diverse manifestazioni della società[30].

Come affermato dalla Corte costituzionale «la Repubblica assicura, tra l'altro, la tutela del patrimonio culturale nazionale e dell'ambiente, asseconda la formazione culturale dei cittadini e arricchisce quella esistente per realizzare il progresso spirituale e ad acuire la sensibilità dei cittadini come persone»[31], muovendo dalla scuola pubblica, intesa come luogo fondamentale di formazione del cittadino, fissando così anche la funzione pedagogica della cultura[32].

L'art. 9 è spesso richiamato in raccordo con il dovere del cittadino di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, attività o funzioni con le quali concorrere al «progresso materiale o spirituale della società» (art. 4 ult. parte Cost.)[33] e con la prospettiva del pieno sviluppo della «personalità individuale» (art. 3)[34], onde consentire al cittadino-lavoratore di essere consapevole protagonista della vita economica e sociale, dunque, soggetto pienamente integrato nel concetto fondativo di sovranità[35].

---

29 Così Corte cost., 6.03.1990, n. 118, Clementi di San Luca, 2007.

30 Ainis - Fiorillo M., 2003, 10; resta fondamentale De Martino E. 2019, 281.

31 Punto cinque del considerato in diritto, Corte cost. 30. 07. 1992, n. 388.

32 Ainis - Fiorillo M., 2003, 7.

33 Ainis, 1991, 122-127.

34 Modugno, 1989, 22 «(...) e non vi è dubbio che i principi programmatici di cui all'art. 9 Cost. si ricolleghino e, per così dire, supportino il valore di diritti sociali fondamentali appartenenti agli ambiti genericamente riconducibili alla dimensione sociali della scuola e dell'ambiente di vita. Siffatto collegamento tra principio fondamentale e clausole fondative di libertà e di diritti e di diritti sociali in particolare, sembra doversi infatti riferire, per le ragioni già dette, anche alla sfera culturale (oltre che alla scuola) quale medium che unifica le due libertà di arte e scienza»; vedi anche Baldassarre, 1989, 160.

35 Giannini M.S., Relazione preliminare sul tema «I rapporti tra Stato e cittadini attinenti all'eguaglianza e alla solidarietà sociale», in D'Alessio, 1979, 677 che aveva individuato tra le competenze culturali dello Stato taluni «mezzi di educazione finora accessibili solo a ristrette classi (arti, spettacolo, turismo)».

La funzione sociale che l'ordinamento attribuisce ai diversi modi di fare cultura non guarda, poi, soltanto alla promozione dell'esistente, ma alla formazione continua di nuove esperienze culturali. Lo «sviluppo» di cui parla l'art. 9 Cost. non è inteso rispetto alla dimensione economica, ma è concepito come snodo essenziale per garantire il progresso individuale e comunitario programmato dall'art. 4, ultima parte, della Costituzione[36].

Il legame con il principio di uguaglianza depone anche nel senso che l'attività di promozione debba essere rivolta a tutti, al fine di garantire ai consociati l'accesso alla cultura e alle sue rappresentazioni.

Impedisce, inoltre, che la politica culturale sia condizionata da un processo di selezione delle diverse istanze culturali e/o soggetta all'egemonia delle espressioni dominanti. L'attività di promozione deve sorreggere, in egual misura, tutte le forme espressive, anche a prescindere da una loro capacità di produzione economica; contribuendo così a ridurre le asimmetrie dei mercati e sottraendo la cultura a una «gestione economica e privilegiando anzi proprio quegli interventi che si rivolgono ad attività prive di riscontro commerciale immediato»[37].

La linea sancita dalla Costituzione, in difesa delle condizioni di esistenza e di sviluppo della cultura, si contrappone così alla politica culturale ovvero «alla pianificazione della cultura da parte dei politici»[38]. La Carta fondamentale difende e promuove l'esigenza di una politica fatta per i fini stessi della cultura per non «disavvezzare dalla soggettività»[39] e impedire l'egemonia culturale di alcune istanze tipiche dei modelli

---

36 Settis, 2016, 25 «(...) secondo la nostra Costituzione il diritto al lavoro e la dignità della persona si legano alla stessa concezione secondo cui ambiente, paesaggio, beni culturali formano un insieme unitario e inscindibile la cui estensione corrisponde al territorio nazionale; fanno tutt'uno con la cultura, l'arte, la scuola, l'università e la ricerca. Con esse, concorrono in misura determinante al principio di uguaglianza fra i cittadini, alla loro «pari dignità sociale» (art. 3), alla libertà e alla democrazia: perciò la loro funzione è costituzionalmente garantita. Il noto adagio di Calamandrei («La scuola, come la vedo io, è un organo costituzionale») può perciò applicarsi anche alle altre istituzioni culturali, dalle università alle accademie ai musei ai teatri (...)»

37 Rimoli, 2020, 299.

38 Ainis - Fiorillo M., 2003, 164 «(...) siccome la società contemporanea moltiplica a dismisura gli attentati all'indipendenza degli uomini di cultura, la previsione costituzionale si caratterizza a posteriori per una non comune preveggenza (...) Lo Stato e gli altri attori pubblici devono esercitare un ruolo meramente supplettivo, sostenendo le energie intellettuali che stentano a farsi largo nella dimensione economica della vita culturale».

39 Horkheimer - Adorno, 1947, ristampa, 2010, 132, nel capitolo dedicato alle industrie creative.

non partecipativi[40].

Il diritto alla cultura, sembra, dunque, opporsi alla possibilità di una sua esclusiva alimentazione da parte dell'industria che lo genera secondo la logica 'pura' delle regole di mercato.

Ne deriva che la nozione di spettacolo sul piano teorico-dogmatico, in assenza di una legislazione che ne consenta di identificarne in modo unitario l'oggetto e distinguerlo così da nozioni limitrofe[41], pervade tutte quelle attività che costituiscono espressioni del pensiero creativo, della cultura e dell'identità del Paese e strumento indispensabile per la loro diffusione e conoscenza nel resto dell'Europa e del mondo[42].

Queta visione, tuttavia, che corrisponde all'idea fondante dell'ordinamento a base democratica e partecipativa, concepita, da un lato, come libertà espressiva e, dall'altro, come diritto di tutti alla fruizione e all'arricchimento spirituale che ne segue, non ha, almeno per lungo tempo, propiziato un terreno favorevole per l'evoluzione della cultura e dello spettacolo entro una compiuta e garantita visione giuslavoristica.

2.1. La «materia» (unitaria) dello spettacolo nel riparto Stato-Regione.

A lungo questi dati assiologici si sono, infatti, tradotti in un quasi esclusivo interesse verso aspetti di organizzazione e distribuzione delle funzioni amministrative. La sistematizzazione dello spettacolo all'interno dei compiti da attribuire allo Stato e alle sue articolazioni avviene dopo la riforma del titolo V della Costituzione che lo annette alle «attività culturali» rimesse allo Stato e alle Regioni in concorso tra loro[43].

La ricostruzione che segue, in particolare della giurisprudenza costituzionale, mostra come le diverse manifestazioni dello spettacolo siano collocate in un unico contesto

---

Con tale espressione Adorno si riferisce alle forme di cultura legate allo sviluppo dei mass-media e rivolte alle masse che impediscono la capacità critica, manipolando il pensiero, portando ad una adesione acritica a valori precostituiti.

40 Bobbio, 1955, ristampa 2005, 22

41 Su questa distinzione, in particolare, Arabia, 2003, 1585.

42 Barbati, Milano, 2006, alla stessa autrice si deve la monografia in materia, Barbati, 1996; vedi anche Immordino, 2009.

43 Bifulco, 2015, 263; Fiorillo M., 2003, 311.

(sebbene la disciplina che ne è seguita non sia orientata allo stesso principio di unicità, ma fortemente frammentata); e segnala come la dimensione giuslavoristica dello spettacolo sia recessiva rispetto al (di gran lunga) prevalente registro pubblicistico. L'effetto è inevitabilmente quello della 'marginalizzazione' dei momenti giuridici riferibili all'organizzazione del lavoro e al processo produttivo sottostanti la formazione e realizzazione delle attività culturali.

Prima della riforma del titolo V, all'espressione «Repubblica», impiegata dall'art. 9, fu assegnato il significato tradizionale di «Stato ordinamento in tutte le sue possibili articolazioni», con la conseguenza che il «compito di promuovere la cultura e la ricerca scientifica (era) attribuito ad ogni soggetto pubblico indistintamente nella misura e nei limiti ammessi dal proprio ambito di competenze»[44]; compito poi affidato alle entità territoriali con l'art. 49 del d.p.r. n. 616 del 1977 che, com'è noto, aveva trasferito alle regioni e agli enti locali le funzioni di promozione culturale, tra cui le attività di prosa, musicali e cinematografiche[45].

Il D.p.r. aveva accolto i risultati proposti dalla dottrina in ordine al possibile significato evolutivo dell'art. 9 Cost., dal quale discende la tutela-promozione della cultura in ogni suo aspetto e articolazione, rimettendo tuttavia tale trasferimento ad un successivo intervento legislativo che non ha mai avuto corso.

L'itinerario così avviato non ha, però, trovato ulteriore approdo nella successiva riforma attuata con il d.lgs. 31 marzo 1998, n.112 che distingue tra «beni culturali» e «attività culturali», inserendo lo spettacolo tra i «compiti di rilievo nazionale in materia di spettacolo» e rimettendo allo Stato la elencazione dei medesimi con riferimento allo

---

44 Merusi, 1975, 439; per una ricostruzione critica delle riforme che si sono susseguite, Gualdani, 2020a, 34.

45 Secondo l'art. 49 del d.p.r. 24 luglio del 1977, n. 616 «le Regioni, con riferimento ai propri statuti ed alle proprie attribuzioni, svolgono attività di promozione educativa e culturale attinenti precipuamente alla comunità regionale, o direttamente o contribuendo al sostegno di enti, istituzioni, fondazioni, società regionali o a prevalente partecipazione di enti locali e di associazioni a larga base rappresentativa, nonché contribuendo ad iniziative di enti locali o di consorzi di enti locali. Le funzioni delle Regioni e degli enti locali in ordine alle attività di prosa, musicali e cinematografiche, saranno riordinate con la legge di riforma dei rispettivi settori, da emanarsi entro il 31 dicembre 1979. Sono trasferite alle Regioni le funzioni amministrative concernenti le istituzioni culturali di interesse locale operanti nel territorio regionale e attinenti precipuamente alla comunità regionale. L'individuazione specifica di tali istituzioni è effettuata con decreto del Presidente della Repubblica, sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con i Ministri competenti, previa intesa con le Regioni interessate». Sul tema, si veda Marini, 2004, 252 ss.

spettacolo medesimo nelle manifestazioni delle attività teatrali, musicali e di danza[46].

È soltanto con il novellato art. 117 della Costituzione che, al terzo comma, in assenza di una "delimitazione di materia", lo spettacolo diviene "parte" delle attività culturali, quando la Corte costituzionale lo inserisce tra le «attività riconducibili alla elaborazione e diffusione della cultura», fugando così i dubbi che una mancata espressa menzione della materia dovesse attivare la competenza residuale delle Regioni[47].

L'art. 117 terzo comma non consente una «ripartizione» tra "attività", come previsto nella formulazione del d.lgs. 112 del 1998. Non si rinviene alcun limite interno che consenta una separazione funzionale. Gli unici limiti sono quelli "esterni" per tutto ciò che non ricade nella promozione e organizzazione delle attività culturali.

La Corte costituzionale ha così affermato l'inesistenza di una potestà esclusiva delle Regioni. La collocazione dello spettacolo nella sfera delle competenze concorrenti non rappresenta, tuttavia, una *diminutio*, ma, al contrario, aumenta molto la responsabilità delle Regioni, dato che incide non solo su «importanti e differenziati settori produttivi riconducibili alla cosiddetta industria culturale, ma anche antiche e consolidate istituzioni culturali pubbliche o private operanti nel settore (come, ad esempio e limitandosi al solo settore dello spettacolo, gli enti lirici o i teatri stabili con un forte impatto anche sugli stessi strumenti di elaborazione e di diffusione della cultura»[48].

Sullo stesso tracciato prosegue la giurisprudenza costituzionale chiamata a decidere in merito al settore delle attività cinematografiche[49]. La Corte con la sentenza 19 luglio 2005, n. 285 ribadisce l'orientamento secondo il quale nelle attività culturali ricadono tutte le manifestazioni di diffusione ed elaborazione della cultura, senza poter scinde-

---

46 Di Giacomo Russo, 2015. L'art. 156, d.lgs. n. 112 del 1998 individua analiticamente i compiti affidati allo Stato, tra cui la definizione degli indirizzi generali delle attività teatrali, musicali e di danza, la presenza della produzione nazionale, la definizione ed il sostegno delle istituzioni teatrali nazionali, l'apertura delle sale cinematografiche più grandi, l'incentivazione alla rappresentazione del repertorio classico; Arabia, 2003, 1585, «per spettacolo si intende la realizzazione di attività ed iniziative artistiche nei settori della cinematografia della musica della danza del e teatro degli spettacoli viaggianti e circensi».

47 Nardella, 2002, 671-70; Marini, 2004, 197 ss.; Tubertini, 2004; Barbati, 2015, 303-334; Belletti, 2006.

48 Corte cost. 21.07.2004, n. 255; si vedano in commenti di Belletti, 2004; Foà, 2004; Tubertini, 2004.

49 Corte cost. 19.07. 2005, n. 285.

re le attività cinematografiche che sono *ratione materiae* «sicuramente riconducibili alla promozione ed organizzazione di attività culturali».

La Corte nella sentenza citata sottolinea due importanti aspetti.

Da un lato, richiamando la sentenza precedente[50] conferma che, tra «le attività di sostegno degli spettacoli», rientrano evidentemente le attività cinematografiche, sicuramente riconducibili alla materia «promozione ed organizzazione di attività culturali affidata alla legislazione concorrente di Stato e Regioni». A tal fine, nella sentenza, si fa riferimento al documento del 26 novembre 2003 della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome, dove si afferma più volte che il cinema è «da sempre stato considerato come ricompreso nella materia 'spettacolo', oggi di competenza legislativa concorrente delle Regioni».

Dall'altro, la pronuncia della Corte delinea la distinzione tra il settore della cultura e quello dell'industria - commercio, ove «impropri appaiono anche i richiami alle materie dell'industria e del commercio, le quali, pur essendo evidentemente ricomprese nell'ambito complessivo delle materie nominate ed innominate dell'art. 117 Cost., non appaiono rilevanti nel caso di specie, poiché la disciplina in esame si connota come mezzo a fine rispetto alla natura delle attività medesime, che consistono in rappresentazioni artistiche e di comunicazione culturale propriamente riconducibili, nella loro dimensione prevalente ed imprescindibile, al settore della cultura»[51].

In definitiva, senza presupporre una gerarchia valoriale all'interno della Costituzione, la Corte enfatizza il significato dello spettacolo nella sua dimensione culturale sancita all'art. 9, a scapito degli aspetti collegati alla presenza nel mercato e ai rapporti di lavoro conseguenti.

---

50 Corte cost. 21.07. 2004, n. 255.

51 Corte cost. 19.07.2005, n. 285.

2.2. Lo spettacolo come bene culturale immateriale?.

Nella prospettiva di comprendere appieno la collocazione dello spettacolo nelle attività culturali, può valere, infine, un'ulteriore considerazione utile a completare il percorso definitorio; valorizzando in particolare quella connotazione che esprime della cultura la dimensione radicata nella tradizione, a testimonianza ed espressione di una identità comunitaria.

Tale ulteriore riflessione di contesto può servire a nostro avviso per comprendere il significato dell'inserimento dello spettacolo nel valore giuridicamente fondato della 'cultura' in una prospettiva che per lungo tempo è stata assorbita dalla lente 'pubblicistica'.

Viene qui in rilievo un momento essenziale di quella dimensione internazionale della 'cultura', valutata giuridicamente, che sarà esaminata in modo compiuto nel prossimo capitolo; cui occorre però fare già qui riferimento per l'osservazione esauriente del quadro di principi entro il quale si colloca oggi l'esigenza di una disciplina (anche giuslavorista).

La Convenzione Unesco per la salvaguardia del patrimonio culturale immateriale, adottata 17 ottobre 2003[52], dispone che con la locuzione «patrimonio culturale immateriale» debbano intendersi «le prassi, le rappresentazioni, le espressioni, le conoscenze, il know-how – come pure gli strumenti, gli oggetti, i manufatti e gli spazi culturali associati agli stessi – che le comunità, i gruppi e in alcuni casi gli individui riconoscono in quanto parte del loro patrimonio culturale».

Detto patrimonio culturale immateriale «trasmesso di generazione in generazione, è costantemente ricreato dalle comunità e dai gruppi in risposta al loro ambiente, alla loro interazione con la natura e alla loro storia e dà loro un senso d'identità e di continuità, promuovendo in tal modo il rispetto per la diversità culturale e la creatività umana» (art. 1)[53].

I settori a cui si riferisce la Convenzione sono: «*a*) le tradizioni ed espressioni orali, ivi compreso il linguaggio, in quanto veicolo del patrimonio culturale immateriale; *b*) le

---

52 La Convenzione è stata adottata a Parigi il 17 ottobre 2003 nella XXXII° sessione della Conferenza generale dell'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'educazione, la scienza e la cultura (Unesco), ratificata nel nostro ordinamento con la legge 27 settembre 2007, n. 167.

53 Tarasco, 2008, 2261.

arti dello spettacolo; *c*) le consuetudini sociali, gli eventi rituali e festivi; *d*) le cognizioni e le prassi relative alla natura e all'universo; *e*) l'artigianato tradizionale» (art. 2).

In tal senso il patrimonio culturale, attraverso il sistema degli strumenti internazionali, raccoglie sotto una unica espressione i tre aspetti che vanno a comporlo: il patrimonio culturale materiale e tangibile che può essere identificato, in via principale, con i beni culturali; il patrimonio culturale attinente al paesaggio, con particolare riferimento ai beni paesaggistici e alle cosiddette bellezze naturali; infine, per quel che qui interessa, il patrimonio culturale immateriale e intangibile cui si collegano le attività culturali[54].

Al patrimonio culturale immateriale appartengono, dunque, le arti dello spettacolo, come previsto dalla elencazione riportata alla lett. b). La convenzione, inoltre, fa riferimento alla "salvaguardia", impiegando una espressione più ampia di quella adottata nella disposizione costituzionale di «promozione» (art. 117 comma terzo Cost), includendo con tale espressione «l'identificazione, la documentazione, la ricerca, la preservazione, la protezione, la promozione, la valorizzazione, la trasmissione, in particolare attraverso un'educazione formale e informale, come pure il ravvivamento dei vari aspetti di tale patrimonio culturale».

Senza poter in questa sede approfondire i termini in cui, nel tempo, sono stati definiti i rapporti tra «bene culturale», aggrappato al bene in senso materiale, o quelli problematici per la riconduzione dei beni immateriali alle attività culturali[55], resta da considerare il piano valoriale offerto dalla Convenzione Unesco, in cui le arti dello spettacolo risaltano come trasmissione di identità che non è soltanto sostanza creativa e originale, ma storia delle comunità di appartenenza; consentendo di ascrivere loro un tratto sociale, come 'memoria' di una civiltà.

---

54 In questi termini, da ultimo, la Convenzione quadro del Consiglio d'Europa sul valore del patrimonio culturale per la società, sottoscritta a Faro il 27 ottobre 2005 e ratificata in Italia con la l. 1° ottobre 2020, n. 133. Tale Convenzione, all'art. 2, definisce il patrimonio culturale come «un insieme di risorse ereditate dal passato che le popolazioni identificano, indipendentemente da chi ne detenga la proprietà, come riflesso ed espressione dei loro valori, credenze, conoscenze e tradizioni, in continua evoluzione», che comprende «tutti gli aspetti dell'ambiente che sono il risultato dell'interazione nel corso del tempo fra le popolazioni e i luoghi», Carpentieri, 2017, 29 ss; Severini G. - Carpentieri, 2021, 224-274; D'Alessandro C. A., 2020, 208-218; sul patrimonio culturale L. Casini, 2022.

55 Chiti, 1998, 1, mentre i beni intangibili sono «espressioni testimoniali culturali», Bartolini, 2013, 110.

In qualche modo tale concezione evoca una dimensione antropologica delle arti dello spettacolo[56], intesa come l'insieme di elementi caratterizzanti un determinato popolo e una determinata società, comprendenti la lingua, la letteratura, la religione, l'arte, i costumi, così come anche le tradizioni ereditate dalle generazioni precedenti, nel senso di una cultura che è *cultura animi* e, al contempo, fotografia di una collettività[57] che interagisce con altre collettività[58].

La possibilità offerta di ricostruire il bene culturale come categoria unitaria[59], comprensiva anche di espressioni artistiche non ancorate a una *res* materiale, era, tra l'altro, già stata profilata all'interno della Commissione F. Franceschini[60], tuttavia vanificata nella formulazione finale dell'art. 2 del d.lgs. 22 gennaio 2004, n. 42 «Codice dei beni culturali e del paesaggio» secondo cui «sono beni culturali le cose immobili e mobili che, ai sensi degli art. 10 e 11, presentano interesse artistico, storico, archeologico, etnoantropologico, archivistico e bibliografico e le altre cose individua-

---

56 Per una ricostruzione dell'influenza del dibattito antropologico sull'approccio giuridico alla cultura Ruggiu, 2012, 148; Famiglietti, 2010, 1-40.

57 Per una ricostruzione evoluzione del concetto cultura come dimensione individuale e come identità collettiva, Cavaggion, 2018.

58 Si rammenta anche la Convenzione sulla protezione e la promozione delle diversità delle espressioni culturali, adottata a Parigi il 20 ottobre 2005 nella 33° sessione della Conferenza Generale dell'Unesco ed entrata in vigore in Italia il 19 maggio 2007 in virtù della legge di ratifica ed esecuzione 19 febbraio 2007, n. 19. La Convenzione richiama la «Dichiarazione universale sulla diversità culturale» adottata a Parigi durante la 31esima sessione della Conferenza Generale dell'Unesco, 2 novembre 2001 che afferma all'art. 1 «la cultura assume forme diverse nel tempo e nello spazio. La diversità si rivela attraverso gli aspetti originali e le diverse identità presenti nei gruppi e nelle società che compongono l'Umanità. Fonte di scambi, d'innovazione e di creatività, la diversità culturale è, per il genere umano, necessaria quanto la biodiversità per qualsiasi forma di vita. In tal senso, essa costituisce il patrimonio comune dell'Umanità e deve essere riconosciuta e affermata a beneficio delle generazioni presenti e future». La Convenzione del 2005, muovendo dalla necessità «d'integrare la cultura, in quanto elemento strategico, nelle politiche nazionali ed internazionali di sviluppo», mira a proteggere e promuovere l'«interculturalità», ossia l'interazione tra le diverse culture attraverso il dialogo ed il rispetto reciproco. Tale aspetto viene considerato dall'Unesco un modo per «costruire un ponte tra i popoli» (art. 1, lett. d)). La diversità culturale viene considerata - l'art. 2, § 6 - «una grande ricchezza per gli individui e le società», «una condizione essenziale per uno sviluppo sostenibile a beneficio delle generazioni presenti e future».

59 L'espressione bene culturale viene adottata per la prima volta con l'istituzione del Ministero dei Beni Culturali, avvenuta con il d.l. 14 dicembre 1974, n. 657, conv. con l. 29 gennaio 1975, n. 5, sostituendo le precedenti espressioni «antichità e belle arti», «cose d'arte» e «cose d'interesse storico ed artistico», Casini L., 2014a, 257.

60 Trattasi della «Commissione di indagine per la tutela e la valorizzazione delle cose di interesse storico, archeologico, artistico e del paesaggio» istituita con la legge 26 aprile 1964, n. 310, e presieduta dall'on. F. Franceschini, vedi nota 11, Casini L., 2015, 990.

te dalla legge o in base alla legge quali testimonianze aventi valore di civiltà»[61].

La nozione di bene culturale conserva così la dimensione di "materialità" prospettata, anche quando con l'art. 7 *bis* del medesimo decreto, introdotto dal d. lgs. 26 marzo 2008, n. 62[62], recepisce la Convenzione Unesco 17 ottobre 2003 disponendo che «le espressioni di identità culturale collettiva contemplate dalla Convenzione Unesco per la salvaguardia del patrimonio culturale immateriale e per la protezione e promozione delle diversità culturali, adottate a Parigi, rispettivamente il 3 novembre 2003 e il 20 ottobre 2005, sono assoggettabili alle disposizioni del presente Codice qualora siano rappresentate da testimonianze materiali e sussistano i presupposti per l'applicabilità dell'art. 10».

Tuttavia, il richiamo, nella seconda parte dell'art. 7 *bis*, all'art. 10 del d.lgs. 22 gennaio 2004, n. 42 che, a sua volta, è richiamato dall'art. 2 del medesimo decreto, limita una piena adesione alla Convenzione, là dove resta una accezione di bene culturale in senso materialistico. L'art. 10 definisce, infatti, i beni culturali, come prima accennato, «le cose immobili e mobili», saldando al concetto di «*res qui tangi potest*» la individuazione dei beni tutelati.

In questi termini, «bene culturale» anche dopo il recepimento della Convenzione Unesco, resta, pertanto, agganciato al bene in senso materiale, là dove il «bene immateriale» dovrebbe possedere i caratteri del primo[63].

Né come è stato osservato i beni immateriali possono essere ricondotti in qualche modo alle attività culturali che la giurisprudenza costituzionale considera come «tutte

---

61 Con il Codice viene, infine, anche sanato il presunto contrasto tra le nozioni di «bene culturale» e «patrimonio culturale». Il legislatore italiano, nel recepire le istanze internazionali, ha interpretato le due locuzioni come rapporto di genere a specie, in cui il «bene culturale», insieme ai «beni paesaggistici», diviene parte del «patrimonio culturale», in virtù del disposto dell'art. 9 della Cost., Sul punto, Demuro, 2004, 425-471. Sull'argomento, si rinvia Sandulli M.A., 2019.

62 La Relazione illustrativa allo schema di decreto legislativo recante ulteriori disposizioni integrative e correttive al Codice dei beni culturali e del paesaggio in relazione ai beni culturali, 24.01.2008 spiega che le Convenzioni Unesco in materia di salvaguardia delle diversità culturali e di protezione del patrimonio culturale immateriale hanno imposto «una ridefinizione di settori disciplinari contigui ma non perfettamente coincidenti, al fine di evitare interpretazioni fuorvianti sia degli obblighi assunti in via pattizia con altri Stati, sia, e per converso, dei confini fra la tradizionale tutela relativa alle "cose" di interesse storico ed artistico e la salvaguardia afferente a manifestazioni e valori della cultura immateriale»; *Barbati, 2008.*

63 Casini L., 2014a, 257.

le attività riconducibili alla elaborazione e diffusione della cultura», essendo invece i beni intangibili «espressioni testimoniali culturali[64], mentre le attività culturali sarebbero «funzioni strumentali», rivolte a «formare e diffondere espressioni della cultura e dell'arte»[65].

Si assiste, tuttavia, più di recente, ad un cambio di passo.

La Commissione nazionale italiana per l'Unesco[66], il 29 marzo 2022, ha presentato ufficialmente la candidatura dell'Arte italiana dell'Opera lirica per entrare a far parte, a partire dal 2023, nella lista del Patrimonio culturale immateriale dell'Umanità riconosciuto e tutelato dall'Unesco[67].

2.3. La promozione dello spettacolo attraverso il finanziamento pubblico.

Il rilievo pubblicistico dello spettacolo si riflette anche sulla funzione promozionale indicata dall'art. 9 Cost.

È, infatti, nell'orientamento della "promozione" prevalentemente, se non esclusivamente, al supporto economico - al finanziamento volto a rendere effettivi i principi entro cui realizzare il principio costituzionale – che risiedono le ragioni dello sviluppo di una politica culturale volta a preservare e coltivare il pluralismo culturale, a prescindere dalle ragioni politiche e dalle logiche di mercato. Lo spettacolo, e più in generale la cultura, non è «un affare commerciale, ma un servizio pubblico intellettuale»[68] .

---

64 Bartolini, 2013, 110.

65 Chiti, 1998, 1.

66 La Commissione Nazionale Italiana per l'Unesco, istituita nel 1950, ha lo scopo di favorire la promozione, il collegamento, l'informazione, la consultazione e l'esecuzione dei programmi Unesco in Italia. La composizione, i compiti e il funzionamento della Commissione sono stati disciplinati, da ultimo, dal Decreto ministeriale 24.05.2007, n. 4195.

67 Si rammenta inoltre che ai sensi dell'articolo 1, comma 582, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 è stato istituito presso il Ministero della cultura l'Osservatorio nazionale per il patrimonio immateriale dell'Unesco (di seguito: "Osservatorio") insediatosi con d.m. 2 dicembre 2021, n. 429. L'organismo, a carattere consultivo, è stato istituito con l'obiettivo di incoraggiare la conoscenza, la comprensione, la consapevolezza, il dialogo nella prospettiva di partecipazione comunitaria e di diffusione delle buone pratiche degli elementi riconosciuti dall'Unesco.

68 Gramsci, 1975, quaderno n. 14, paragrafo 56, «(...) oltre alla scuola, nei suoi vari gradi, quali altri servizi non possono essere lasciati all'iniziativa privata, ma, in una società moderna, devono

Il compito di "promuovere" lo spettacolo, come attività culturale, viene così ascritto alla «concessione di incentivi a soggetti privati e enti pubblici ad integrazione delle loro autonome capacità istituzionali»[69]. Il finanziamento pubblico concorre a realizzare un equilibro tra il valore finalistico delle arti e le possibili asimmetrie prodotte dalle dinamiche sociali ed economiche, fissando la matrice positiva del diritto alla cultura, concepita non soltanto come "libertà da", ma anche come "libertà di" promossa attraverso l'intervento dello Stato.

In altri termini, la promozione culturale, cui la Repubblica si impegna a norma dell'art. 9 Cost., ha lo scopo di correggere la «malattia dei costi» che affligge tale mercato[70], con l'obiettivo di emanciparla da condizionamenti che ne deformano la libera espressione[71].

2.4. I fondi statali per lo spettacolo.

La principale forma di finanziamento è stata introdotta con la legge 30 aprile 1985, n. 163 che ha istituito il Fondo unico dello spettacolo rivolto agli enti, istituzioni, associazioni, organismi ed imprese operanti nei settori delle attività cinematografiche, musicali, di danza, teatrali, circensi e dello spettacolo viaggiante, nonché per manifestazioni ed iniziative di carattere e rilevanza nazionali da svolgere in Italia o all'estero.

Il Fondo unico dello spettacolo si pone accanto ad altre forme di finanziamento, secondo la logica sostenuta dall'art. 117 della Costituzione, provenienti dalle Regioni e

---

essere assicurati dallo Stato e dagli enti locali (comuni e province)? Il teatro, le biblioteche, i musei di vario genere, le pinacoteche, i giardini zoologici, gli orti botanici, ecc. È da fare una lista di istituzioni che devono essere considerate di utilità per l'istruzione e la cultura pubblica e che tali sono infatti considerate in una serie di Stati, le quali non potrebbero essere accessibili al grande pubblico (e si ritiene, per ragioni nazionali, devono essere accessibili) senza un intervento statale. È da osservare che proprio questi servizi sono da noi trascurati quasi del tutto; tipico esempio le biblioteche e i teatri. I teatri esistono in quanto sono un affare commerciale: non sono considerati servizio pubblico»

69 Merusi, 1975, 434.

70 Baumol, 1968.

71 Ainis, 1991, 114, in altri termini, «la promozione culturale – cui la Repubblica si impegna a norma dell'art. 9 Cost. – ha lo scopo di correggere le disfunzioni provenienti dal rapporto che la cultura intrattiene con la prassi – mira a decondizionarla dagli influssi che si annidano nel corpo stesso della società civile e che ne distorcono la libera espressione».

altri enti locali[72]. Le sentenze della Corte Costituzionale, prima menzionate, hanno, tra l'altro, consentito di assolvere all'esigenza di garantire continuità e consistenza alle risorse destinate allo spettacolo ed attenuare i timori degli operatori, preoccupati dei possibili effetti negativi della riforma costituzionale, ove la "promozione" fosse stata rimessa soltanto alla competenza residuale delle regioni.

L'ultimo decreto del Ministero della Cultura di attribuzione delle risorse stanziate[73], prima delle modifiche introdotte a seguito delle difficoltà operative derivanti dall'emergenza sanitaria da Covid -19, è stato emanato il 27 luglio 2017[74]. Tra i diversi parametri, dopo aver individuato gli ambiti e le attività ammesse al finanziamento, il decreto ministeriale considera, per i teatri, la percentuale di lavoratori occupati a tempo indeterminato, nonché una dichiarazione di osservanza dei contratti collettivi nazionali di lavoro qualora sussistano per le categorie impiegate nell'attività sovvenzionata. Tra i criteri quantitativi vengono, altresì, in rilievo le giornate lavorative che condizionano l'ammissibilità al contributo.

È con il decreto del Ministero della Cultura 31 dicembre 2020 di modifica dello strumento appena sopra menzionato che, in ragione delle difficoltà operative derivanti dall'emergenza sanitaria da Covid-19, al fine di assicurare la tutela dell'occupazione e la riprogrammazione degli spettacoli, le risorse finanziarie aggiuntive per gli Enti diversi dalle Fondazioni lirico Sinfoniche sono state orientate, ai sensi dell'art. 1, sesto comma, a «realizzare strumenti di sostegno integrativo, a fini di garanzia, destinati agli organismi dello spettacolo, con particolare riguardo ai costi di produzione degli spettacoli eventualmente interrotti e/o cancellati a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19 nel 2021 e alla corresponsione del compenso previsto per i lavoratori coinvolti».

---

72 Tra gli ulteriori canali di finanziamento dello spettacolo si può ricordare quanto stabilito dall'art. 2 della legge 16 ottobre 2003, n. 291 che ha previsto l'istituzione della Società per lo sviluppo dell'Arte, della Cultura e dello Spettacolo (Arcus Spa). La società (il cui capitale è aperto alle regioni ed agli enti locali per una quota non superiore al 60% della quota dello Stato) ha come fine la promozione ed il sostegno finanziario, tecnico-economico ed organizzativo di progetti ed iniziative di investimento a favore di attività culturali e di spettacolo, da realizzarsi tramite il ricorso al 3% degli stanziamenti previsti in attuazione della cd. legge-obiettivo per la realizzazione di opere strategiche nel settore dei beni e delle attività cultura

73 Criteri e modalità per l'erogazione, l'anticipazione e la liquidazione dei contributi allo spettacolo dal vivo, a valere sul Fondo unico per lo spettacolo, di cui alla legge 30 aprile 1985, n. 163. (G.U. n. 242 del 16 ottobre 2017), Decreto del Ministero della Cultura 27 luglio 2017. La nuova denominazione del Dicastero è stata assunta tramite l'art. 6 del d.l. 1° marzo 2021, n. 22 convertito con modificazioni dalla l. 22 aprile 2021, n. 55.

74 Non è prevista una cadenza annuale come disposto dalla legge 25 novembre 2005, n. 239.

In particolare, alla Direzione generale Spettacolo, articolazione del Ministero della Cultura, è stato assegnato il compito di verificare l'assegnazione da parte degli organismi dello spettacolo, nel caso di spettacoli annullati e/o cancellati in conseguenza dell'emergenza sanitaria, di misure adeguate e proporzionate di integrazione salariale, indennizzi e ristori per i lavoratori dipendenti e non, ivi inclusi i lavoratori autonomi e i titolari di contratto a tempo determinato e gli scritturati. Il controllo sull'effettiva applicazione dei contratti collettivi costituisce un tassello ulteriore alla mera dichiarazione di conformità. L'attività di distribuzione di risorse non si arresta, pertanto, al momento della verifica dei criteri quantitativi e qualitativi previsti, ma si inserisce nella fase esecutiva di utilizzo delle risorse, valevole anche per accertare l'effettiva applicazione delle condizioni di lavoro[75].

Con riferimento alle Fondazioni Lirico sinfoniche, il d.l. 8 agosto 2013, n. 91 (c.d. Decreto Valore cultura) convertito con modificazioni nella legge 7 ottobre 2013, n. 112, ha stabilito che la quota del FUS destinata alle fondazioni lirico-sinfoniche fosse determinata annualmente con decreto del (allora) Ministro dei beni e delle attività culturali e del turismo, sentita la Consulta per lo spettacolo (poi sostituita, a seguito della legge n. 175 del 2017, con il Consiglio superiore dello spettacolo), ed è attribuita ad ogni Fondazione con decreto del Direttore generale per lo spettacolo dal vivo, sentita la commissione consultiva per la musica, sulla base dei criteri individuati con d.m. 3 febbraio 2014[76].

La ripartizione dei finanziamenti del Fondo Unico dello Spettacolo (FUS) avviene poi in base a criteri ulteriori che tengono conto dei costi di produzione derivanti dalle attività realizzate da ogni Fondazione per migliorare i risultati della gestione attraverso la capacità di reperire risorse e in considerazione la qualità artistica dei programmi [77].

---

75 Art. 3 sesto comma del d. m. 31.12. 2020 «Criteri e modalità per l'erogazione, l'anticipazione e la liquidazione dei contributi allo spettacolo dal vivo, a valere sul Fondo unico per lo spettacolo di cui alla legge 30 aprile 1985, n. 163 per l'anno 2021, ai sensi dell'articolo 183, comma 5 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, e modifiche all'articolo 44 del decreto ministeriale 27 luglio 2017».

76 Carpentieri, 2018, 23.

77 Da ultimo, l'art. 12 della legge delega approvata il 5 luglio 2022 integra i criteri di riparto del Fondo Unico per lo Spettacolo (FUS) di cui all'art. 1 della legge 30 aprile 19985, n. 163. In particolare, il primo comma prevede che i decreti del Ministro della cultura di riparto dei contributi a valere sul FUS tengano conto del criterio integrativo riguardante la promozione dell'equilibrio di genere, in linea con le più ampie finalità della delega per il riordino delle disposizioni in materia di spettacolo (di cui all'art. 1, primo comma, del provvedimento in esame) che promuovono il riequilibrio di genere.

I criteri generali, a seguito della legge 11 dicembre 2016, n. 220, non si applicano, invece, al cinema e l'audiovisivo per il quale è stato creato uno specifico Fondo; quest'ultimi sono considerati «fondamentali mezzi di espressione artistica, di formazione culturale e di comunicazione sociale, che contribuiscono alla definizione dell'identità nazionale e alla crescita civile, culturale ed economica del paese, promuovono il turismo e creano occupazione»[78].

L'art. 2 primo comma, lett. n) della suddetta legge definisce l'impresa cinematografica o audiovisiva, «impresa che opera nel settore della produzione cinematografica o audiovisiva, della distribuzione cinematografica o audiovisiva in Italia o all'estero, della produzione esecutiva cinematografica o audiovisiva, della post-produzione cinematografica o audiovisiva, dell'editoria audiovisiva, dell'esercizio cinematografico», così escludendo dal perimetro del settore audiovisivo i prodotti musicali e sonori.

La distribuzione dei fondi pubblici avviene mediante meccanismi molto diversi da quelli prima menzionati con riferimento allo spettacolo dal vivo. Qui, soltanto accennando, sono previsti contributi automatici e contributi selettivi a favore della scrittura, sviluppo, produzione e distribuzione nazionale ed internazionale di opere cinematografiche e audiovisive (art. 26)[79].

Il finanziamento allo spettacolo prevede, dunque, due sistemi distinti che poggiano sul tipo di produzione offerta. La prima si esaurisce nella sua esecuzione (lo spettacolo dal vivo) e la seconda fissa nella "pellicola", ora anche sul formato digitale, la produzione affinché possa essere riprodotta. All'interno dello spettacolo dal vivo è però prevista una distinzione nelle modalità di erogazione dei contributi economici, se pur tutti provenienti dal FUS.

Contrariamente alla nozione unitaria di "attività" culturale e alla definizione offerta dalla sentenza della Corte costituzionale n. 255 del 2004, di cui si detto poc'anzi, il finanziamento, segue, dunque, una ripartizione che in qualche modo ha inciso, come si vedrà meglio più avanti, anche sulla nozione di spettacolo ai fini lavoristici.

---

78 Il d.m. 13 luglio 2017, n. 341 e successive modifiche elenca i criteri di distribuzione delle risorse dopo aver chiarito le attività ammesse al contributo, Carpentieri, 2017, 31; Casini L., 2017, 8; Zaffanella, 2018, 129.

79 Le modalità applicative sono state previste dal Ministero della cultura, d.m. 31 luglio 2017.

2.5. Tra Stato e mercato: il contributo dei soggetti privati.

Il finanziamento pubblico - è importante rilevare - non esclude tuttavia l'intervento dei privati[80].

Il sistema pubblicistico di finanziamento è stato, infatti, progressivamente integrato con il sostegno liberale dei consociati che si esprime attraverso la legislazione introdotta con il d.l. n. 83 del 2014, volta ad incentivare il contributo dei privati mediante la formula del c.d. *art bonus*, previsto prima in via sperimentale e poi stabilizzato ed esteso nel suo ambito di applicazione anche allo spettacolo dal vivo[81], ovvero alle istituzioni concertistico-orchestrali, ai teatri nazionali, ai teatri di rilevante interesse culturale, ai festival, alle imprese e ai centri di produzione teatrale e di danza, nonché ai circuiti di distribuzione, fino a raggiungere i complessi strumentali, le società concertistiche e corali, i circhi e gli spettacoli viaggianti[82].

Dei tre tipi di *art bonus*, uno in particolare riguarda il sostegno degli istituti e dei luoghi della cultura di appartenenza pubblica che raggiunge le fondazioni lirico-sinfoniche e i teatri di tradizione, nonché le istituzioni concertistico-orchestrali, i teatri nazionali, i teatri di rilevante interesse culturale, i festival, le imprese e i centri di produzione teatrale e di danza, nonché i circuiti di distribuzione.

Con riferimento alle opere cinematografiche, il d.l. 29 giugno 2019, n. 59 ha integrato il d.lgs. 31 luglio 2005, n. 177 intervenendo sulla disciplina per la promozione delle opere europee e italiane, modificando gli obblighi di programmazione e di investimento da parte dei fornitori di servizi di media e audiovisivi lineari e non lineari. L'obiettivo, come evidenziato dalla Relazione illustrativa[83], è quella di rinnovare l'impostazione relativa ai

---

80 Oggianu, 2011, 9; Casini L., 2016, 97.

81 Sull'intervento dei privati per la valorizzazione del patrimonio culturale, Bilancia, 2006; Papa A., 2006; Leon - Tuccini, 2011, 242.

82 Decreto-legge 31 maggio 2014, n. 83, art 1 primo comma, modificato dall'art. 1, comma 11, L. 23 dicembre 2014, n. 190, a decorrere dal 1° gennaio 2015 e dall'art. 1, comma 318, lett. a) e b), L. 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dal 1° gennaio 2016. Successivamente, il presente comma è stato così modificato dall'art. 5, comma 1, L. 22 novembre 2017, n. 175 e dall'art. 183, comma 9.

83 «Dossier Misure urgenti nei settori di competenza del Mibac 3 luglio 2019» che riporta la relazione illustrativa dell'art. 3, commi 1 e 2 (Promozione delle opere europee ed italiane da parte dei fornitori di servizi di media audiovisivi).

suddetti obblighi che appariva limitativa della libertà imprenditoriale degli operatori[84].

In entrambi i casi, la presenza del privato è destinata ad ampliare il capitale economico dei soggetti che erogano spettacolo, senza che, necessariamente, tale contributo si rifletta anche sui meccanismi di gestione dell'attività culturale. Il contributo economico privato e la dichiarata natura privatistica degli enti destinatari del finanziamento non costituiscono il substrato su cui ordinare la disciplina di quelle istituzioni che, pur riconosciute come private, sono comunque soggette al controllo statale.

La compresenza del privato non allenta, dunque, la presenza pubblica in tal settore, né è spia di una qualche effettiva apertura alle dinamiche di mercato del lavoro, essendo sostanzialmente volta, al pari del contributo pubblico, a sostenere l'attività a cui è destinato il finanziamento.

3. Risorse pubbliche e Fondazioni lirico sinfoniche.

L'intervento pubblico non si è, tuttavia, arrestato al finanziamento economico per sostenere la «promozione» dello spettacolo, ma si estende alla disciplina dei rapporti di lavoro, ove il committente/datore di lavoro è dal primo partecipato. Come si vedrà, questa estensione disciplinare si è tuttavia risolta, nonostante gli interventi normativi sulla stessa natura degli enti in questione, in una sostanziale conferma dell'organizzazione di tipo pubblicistico del lavoro.

Vale la pena, allora sia pur in massima sintesi, accennare al processo storico che ha portato le Fondazioni lirico-sinfoniche e gli enti assimilati ad essere prima assoggettati al regime pubblicistico e poi privatizzati nella forma, conservando però la sostanza pubblicistica.

Con l'art. 1 della l. 14 agosto 1967 n. 800 l'ordinamento ha riconosciuto il «rilevante interesse generale» dell'attività lirica e concertistica «in quanto intesa a favorire la formazione musicale, culturale e sociale della collettività nazionale». In forza di tale riconoscimento, lo Stato ha attribuito agli enti autonomi lirici e alle istituzioni concertistiche assimilate personalità giuridica di diritto pubblico, impegnandosi, attraverso la destinazione di contributi pubblici, alla tutela, lo sviluppo e la valorizzazione di tale settore.

---

84 Artt. 44-bis, 44-ter, 44-quater, 44-quinquies e 44-sexies, aggiunti del d.l. 29 giugno 2019, n. 59 convertito con modificazioni dalla l. 8 agosto 2019, n. 81.

La natura di tali enti è cambiata radicalmente con il d.lgs. 29 giugno 1996, n. 367, che ha trasformato le fondazioni lirico-sinfoniche e gli enti assimilati di cui al titolo II e III della legge 14 agosto 1967, n. 800 [85], in enti senza scopo di lucro i quali, per il perseguimento dei propri fini, provvedono direttamente alla gestione dei teatri loro affidati, conservandone il patrimonio storico-culturale e realizzando, anche in sedi diverse, nel territorio nazionale o all'estero, spettacoli lirici, di balletto e concerti.

La privatizzazione delle Fondazioni non ha, tuttavia, portato ad una effettiva applicazione del diritto del lavoro privato al personale ivi impiegato. Anzi, si potrebbe dire che la conservazione dello strumentario pubblicistico in tale settore, con riferimento ai rapporti di lavoro, sembra quasi volto a contenere gli effetti della disciplina privata del lavoro[86], tanto da aver portato alla elaborazione di un tessuto normativo "autonomo" sia dalla disciplina generale dei rapporti di lavoro privati, sia da quello previsto per il lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione sia, infine, dai restanti ambiti dello spettacolo.

La persistente «impronta pubblicistica» riconosciuta agli enti sopra indicati nella sentenza della Corte costituzionale n. 153 del 2011[87] non ha, pertanto, inficiato «la na-

---

85 Art. 2 del d.lgs. 29 giugno 1996, n. 367«sono considerati enti di prioritario interesse nazionale operanti nel settore musicale: a) gli enti autonomi lirici e le istituzioni concertistiche assimilate di cui al titolo II della legge 14 agosto 1967, n. 800, e successive modificazioni; b) ad altri enti operanti nel settore della musica, del teatro e della danza, identificati, sulla base di criteri previamente definiti dal Ministro per i beni e le attività culturali, anche con riferimento alle categorie previste dal titolo III della legge 14 agosto 1967, n. 800, e successive modificazione. Si tratta dei seguenti enti: il Teatro Comunale di Bologna, il Teatro Comunale di Firenze, il Teatro Comunale dell'Opera di Genova, il Teatro alla Scala di Milano, il Teatro San Carlo di Napoli, il Teatro Massimo di Palermo, il Teatro dell'Opera di Roma, il Teatro Regio di Torino, il Teatro Comunale Giuseppe Verdi di Trieste, il Teatro La Fenice di Venezia e l'Arena di Verona, il Teatro alla Scala di Milano».

86 Cerulli Irelli, 2012, 6.

87 Corte cost. 18.04.2011, n. 153 ha individuato nella preminente rilevanza dello Stato nei finanziamenti, nel conseguente assoggettamento al controllo della Corte dei conti, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del d.lgs. n. 367 del 1996, nel patrocinio dell'Avvocatura dello Stato, confermato dall'art. 1, comma 3, del decreto-legge n. 345 del 2000, nell'inclusione nel novero degli organismi di diritto pubblico soggetti al d.lgs. 12 aprile 2006, n. 163 (Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE) gli indici della connotazione pubblicistica degli enti lirici, recependo quell'orientamento giurisprudenziale secondo il quale «nonostante l'acquisizione della veste giuridica formale di fondazioni di diritto privato, tali soggetti abbiano conservato, pur dopo la loro trasformazione, una marcata impronta pubblicistica; Cass. 8.02.2006, n. 2637 «il carattere di diritto privato di un organismo non è di per sé idoneo ad escluderne la natura di diritto pubblico (Cgue 15.05.2003, Commissione delle comunità Europee v. Regno di Spagna, C- 214/2000), e che lo scopo di soddisfare bisogni di interesse generale non

tura privatistica dei rapporti di lavoro»[88], ma ha piuttosto indotto l'ordinamento a introdurre misure di contenimento della spesa pubblica rispetto a tutte quelle occasioni in cui l'impianto lavoristico, costruito per il settore privato, potrebbe in qualche modo generare ulteriori costi.

In particolare, gli interventi si annidano "a monte" con riguardo all'accesso al lavoro e "a valle" in relazione ai meccanismi sanzionatori previsti in caso di violazione delle disposizioni in materia di contratti a termine che potrebbero, ove attivati in sede giudiziaria, imporre un ampliamento dell'organico.

La natura (sostanzialmente) pubblicistica delle Fondazioni lirico sinfoniche e delle istituzioni concertistiche assimilate penetra, in questo senso, quegli spazi in cui l'azione privata potrebbe in qualche modo impedire una determinazione a priori dei costi del personale stanziati periodicamente dal Ministero del lavoro, creando così una strozzatura nella instaurazione dei rapporti di lavoro e, come si vedrà meglio più avanti, un divieto nella trasformazione dei contratti a termine.

Tra l'altro, anche quando il soggetto interessato ha raggiunto una autonomia economica e/o di programma, l'interventismo dello Stato resta immutato. È il caso del Teatro della Scala, uscito dal conto economico consolidato Istat, in quanto considerato "attivo" nel mercato e non più "*no market*"[89]. La sentenza della Corte dei Conti 21 gennaio 2020, n. 1 ha ritenuto che i contributi versati dai privati alla Fondazione fossero liberamente contrattati dalle parti e che le risorse economiche trasferite alla Fondazione di partecipazione, fossero correlate alla posizione all'interno degli organi sociali assembleari e, dunque, qualificabili come una effettiva vendita e, pertanto, da considerarsi rilevanti ai fini del c.d. "test di mercato".

Stesse considerazioni valgono per la Fondazione Accademia Nazionale Santa Cecilia. La sentenza della Corte dei Conti, a Sezioni Riunite[90], ha riscontrato l'assenza del controllo pubblico, inteso in termini «di capacità di determinare la politica ed il programma» dell'ente controllato da parte di un soggetto pubblico con conseguente annullamento dell'inclusione nell'elenco ISTAT della fondazione ricorrente.

---

deve essere perseguito dall'ente necessariamente in via esclusiva o prevalente (Cgue 22.05.2003, Arkkitehtuuritoimisto Riitta Korhonen Oy v. Varkauden Taitotalo, C-18/2001)»; Tar Liguria, sez. II, 18.02.2009, n. 230; vedi Santonastaso, 2011, 3252-3265.

88 Corte cost. 16.12.2015, n. 260.

89 Gualdani, 2020b, 549-573.

90 Corte dei Conti, Sezioni Riunite, 12.10. 2020, n. 25.

In entrambi casi, dunque, anche quando i timori della spesa pubblica potrebbero essere minori, la disciplina dei rapporti di lavoro applicata resta quella poc'anzi riportata, confermando il prevalere della gestione pubblicistica del personale per evitare comunque un possibile aumento dei costi del lavoro.

3.1. (segue) Le 'ibridazioni' della disciplina del lavoro alle dipendenze delle FLS.

In questo senso, l'art. 22 secondo comma del d.lgs. 29 giugno 1996, n. 367, così come modificato dall'art. 1 d.l. 29 giugno 2019, n. 59, prevede che le assunzioni a tempo indeterminato debbano essere contenute nei limiti di un contingente corrispondente alla spesa complessiva del personale cessato nell'anno in corso e nei due anni precedenti, nei limiti della dotazione organica, ferma restando la compatibilità di bilancio della fondazione, previa verifica del Collegio dei Revisori dei conti delle compatibilità con le voci del bilancio preventivo e del rispetto del limite della dotazione organica, nonchè dell'adozione di apposite procedure selettive pubbliche.

Il procedimento per fissare i limiti assunzionali è complesso e articolato[91]. La dotazione organica approvata è valida per il triennio, salvo che entro tale periodo venga «meno il requisito della sostenibilità economico-finanziaria».

Fissata la pianta organica, le Fondazioni stabiliscono criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei princìpi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei princìpi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Il reclutamento del personale delle Fondazioni lirico-sinfoniche tramite procedura selettive era già desumibile dal d.l. 25 giugno 2008, n. 112, che se pur riferito alle società pubbliche doveva ritenersi applicabile anche al personale degli enti in esame.

Il d.l. 8 agosto 2013, n. 91, (c.d. Decreto Valore cultura) convertito con modificazioni nella legge 7 ottobre 2013, n. 112, aveva, successivamente, avuto modo di precisare che «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato presso le Fondazioni lirico-sinfoniche è instaurato esclusivamente a mezzo di apposite procedure selettive» (art. 11, comma 19). In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il citato art. 35, comma 3, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

---

91 Si rinvia a Pinto, 2019, 499-525.

Il timore dell'espansione, fuori misura, della spesa pubblica era già emerso in forma embrionale con il d.l. 31 gennaio 2005, n. 7, convertito con modificazioni nella legge 31 marzo 2005, n. 43, che introdusse, per quell'anno, il limite assunzionale introdotto per il personale a tempo determinato, stabilendo un limite del quindici per cento dell'organico approvato, poi consolidatosi nel primo decennio del nuovo millennio in cui soltanto le Fondazioni che avessero conseguito un pareggio di bilancio avrebbero potuto accedere a nuove assunzioni .

Di fatto la disciplina delle Fondazioni, rispetto alle procedure di accesso al lavoro, si allinea alla politica sulla riduzione dei costi del personale perpetrata negli anni con riferimento al personale alle dipendenze della pubblica amministrazione, equiparando, così, a prescindere dai proclami, le Fondazioni a qualsiasi altra pubblica amministrazione.

3.2. (segue) Il contratto a tempo determinato nelle FLS.

Il contenimento delle assunzioni ha riguardato anche, *ex post*, i contratti a termine la cui disciplina è soggetta a deroghe rispetto al regime generale oggetto anche esso, nel tempo, di non pochi interventi correttivi per adeguare la regolamentazione interna alla Direttiva in materia di contratti a termine.

È nota, in questo senso, la vicenda relativa alla disciplina dei suddetti contratti, il cui ultimo intervento di modifica risale al d.l. 28 giugno 2019, n. 59, convertito con modificazioni dalla l. 8 agosto 2019, n. 81, che "annette" all'art. 29 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 uno specifico complesso di regole destinato al personale artistico e tecnico delle Fondazioni di produzione musicale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato[92].

Le integrazioni introdotte sono l'esito della copiosa produzione giurisprudenziale volta a contenere il tentativo di alleggerimento delle tutele, da parte dell'ordinamento, per i rapporti di lavoro a termine alle dipendenze delle Fondazioni Lirico Sinfoniche segnate, già si è detto, da una evidente "specialità" rispetto alle disposizioni generali del diritto del lavoro.

---

92 Sulla disciplina dei contratti a termine delle Fondazioni Lirico sinfoniche, Marinelli M., 2020, 803-817; Santoni F., 2020; Natullo, 2019, 320-341; sia consentito rinviare a Vitaletti - De Feo, 2019, 1-12. Sulla disciplina precedente, Mainardi - Casale, 2010, 1-10.

Il riferimento è *in primis* alla Corte costituzionale che aveva censurato l'art. 40, comma 1-*bis*, del d.l. 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dall'art. 1, primo comma, della legge 9 agosto 2013, n. 98[93].

L'articolo in questione, qualificato come norma di interpretazione autentica, rileggeva l'art. 3 del d.l. 64 del 2010 che stabiliva, da un lato, anche a fronte della trasformazione delle Fondazioni lirico sinfoniche in enti di diritto privato, la perdurante vigenza dell'art. 3, quarto e quinto comma, della legge 22 luglio 1977, n. 426, relativa a provvedimenti straordinari a sostegno delle attività musicali e, dall'altro, la non applicazione dell'art. 1, commi 01 e 2, del d.lgs. n. 368 del 2001. La prima legge vietava, a pena di nullità, «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». La seconda prevedeva, al comma 01 dell'art. 1, che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisse la forma comune di rapporto di lavoro; al comma 1 che un termine potesse essere stabilito per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo e, al comma 2 del medesimo articolo, che tali ragioni dovessero essere specificate per iscritto.

Ciò specificato, l'art. 40 comma 1 *bis* del d.l. 21 giugno 2013, n. 69, stabiliva che l'art. 3 del d.l. 64 del 2010 dovesse essere interpretato nel senso che il divieto di conversione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato non fosse circoscritto alla sola materia dei rinnovi e a quella connessa delle proroghe, ma investisse ogni ipotesi di violazione delle norme in materia di stipulazione di contratti di lavoro subordinato a termine, così estendendo il divieto anche alle ipotesi di vizi genetici del contratto a termine.

In altri termini i contratti a termine sottoscritti dalle Fondazioni Lirico sinfoniche non erano sottoposti ad alcun regime 'restrittivo' volto a prevenirne l'abuso nell' impiego, in mancanza dell'adozione di una delle misure tra quelle indicate nella clausola 5 della Direttiva 1999/70/Eu[94].

---

93 Corte cost. 10.06.2015, n. 260.

94 La clausola 5 prevede che «per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a: a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti; b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti di lavoro». Leccese, 2014, 709-72.

La Corte citata ha pertanto dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 40, comma 1-bis, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, «nella parte in cui prevede che l'art. 3, comma 6, primo periodo (...), 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»[95].

La Corte in qualche modo fece emergere, censurandolo, l'effettivo senso teleologico dell'art. 40, non volto a fornire una interpretazione univoca della norma, quanto piuttosto teso ad estendere «il divieto di conversione del contratto a tempo determinato oltre i confini originariamente tracciati» come risulta, da un lato, dall'*original intent* del legislatore fissato nei lavori parlamentari, ove affiora il disappunto verso una «giurisprudenza, estesa su tutto il territorio nazionale, che ha inteso in senso restrittivo il divieto di stabilizzazione sancito nel 2010». Dall'altro, secondo il significato proprio delle parole, la Corte ribadiva l'autonomia concettuale del lemma 'rinnovo' da quello dell'illegittimità del termine, apposto al primo contratto[96], ove «se il rinnovo attiene alla successione dei contratti e all'aspetto dinamico del rapporto negoziale, la questione scrutinata nel giudizio principale verte su un vizio genetico, che inficia il contratto sin dall'origine»[97].

L'opera di 'contenimento' della Corte Costituzionale non si è limitata, tuttavia, ad evitare un estensione del divieto di conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato alle sole ipotesi che attengono al profilo dinamico del rapporto negoziale, ma ricorda come la Corte di Giustizia abbia enfatizzato il ricorso alle ragioni obiettive quale condizione per prevenire gli abusi dei contratti a tempo determinato rispetto a quelle ipotesi, come nel caso di successione di contratti a termine, in cui il comando legislativo non è supportato da alcuna sanzione e, dunque, da nessuna delle misure individuate dalla clausola cinque della Direttiva 1999/70/CE[98].

---

95 De Michele, 2016a, 181-19; De Michele, 2016b, 151-163; Menghini, 2016, 164-176; Ghera F., 2015, 2261-2270.

96 Corte Cost. 11 dicembre 2015, n. 260.

97 In tal senso si è poi espressa Cass. 5.01. 2018, n. 155; Cass.7.03. 2019, n. 6680.

98 Cgue 26.02. 2015, Commissione contro Granducato di Lussemburgo, C-238/14 che riprende le affermazioni della sentenza della Cgue, 26.11. 2014, nelle cause riunite C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, Mascolo ed altri.

L'assenza di una 'sanzione' a valle che possa prevenire l'abuso della successione dei contratti a termine, non esonera, infatti, la normativa interna dall'adottare un diverso rimedio per limitare l'uso improprio dei contratti a termine, ben potendo la scelta del legislatore ricadere sulla previsione di ragioni obiettive che consentano di limitare a priori il ricorso al contratto a termine[99], dovendo, come ricorda da ultimo la sentenza della Corte di Giustizia 25 ottobre 2018, n. 859, C-331/2017, «essere riferite a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare l'utilizzo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato»[100].

La giurisprudenza sopra citata, se pur riferita al d.l. 64 del 2010 è stata recepita dalla disciplina successivamente introdotta dal d.lg. 81 del 2015.

I contratti a termine alle dipendenze delle Fondazioni Lirico sinfoniche sono 'sottratti' all'ambito di applicazione degli art. 19, commi da 1 a 3 e 21 (ovvero dalle ragioni obiettive, dai limiti di durata non superiore a dodici mesi o di ventiquattro mesi in presenza di almeno una delle condizioni ivi stabilite; dal limite complessivo di ventiquattro mesi dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro; dal divieto di conversione in caso di violazione delle disposizioni in materia di proroghe e rinnovi).

Al contempo, viene stabilita, con l'art. 29 primo comma del d.lgs. 18 del 2015, una specifica disciplina ad esse dedicata coerente con quanto prima ricavato dalla giurisprudenza citata. Più nello specifico, può essere sottoscritto un contratto a tempo determinato in presenza di esigenze contingenti o temporanee generate dalla eterogeneità della produzione artistica che rendono necessario l'impiego anche di ulteriore personale artistico e tecnico ovvero nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo di categoria, per la sostituzione di lavoratori assenti, con atto scritto a pena di nullità.

La discrasia rispetto alle causali introdotte dall'art. 19 del d.lgs. 81 del 2015, così come modificato dal d.l. 87 del 2018, appare evidente, tenuto conto delle peculiarità del settore che difficilmente avrebbe potuto accedere alle assunzioni a termine secondo quanto ivi previsto[101]. In ogni caso, va ricordato che l'art. 19, comma 1, d.lgs. 81 del

99 De Michele, 2015, 39; Aimo, 2016, 3.

100 Per i commenti, Cairoli, 2019, 144-156; De Michele, 2019; Recchia, 2019, 272-286.

101 Sulle diverse interpretazioni relative al primo comma dell'art. 29 del d.lgs. 81 del 2015, De Feo, in Vitaletti - De Feo, 2019, 1-12.

2015, stabilisce che il primo contratto a tempo determinato tra le parti, di durata non superiore ai 12 mesi, può essere previsto senza specificare la motivazione, mentre non esiste analoga disposizione per il personale tecnico ed artistico delle fondazioni lirico-sinfoniche, le cui assunzioni a termine devono essere sempre 'causali', a prescindere dalla durata del primo contratto sottoscritto.

Il d.l. 29 giugno 2019, n. 59 prevede, altresì, che la violazione di norme inderogabili relative alla costituzione, durata, proroga o rinnovi del contratto di lavoro subordinato (di cui all'art. 1 comma 3-*bis*) non dia luogo alla conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, ma soltanto ad un risarcimento del danno (di cui si omette, peraltro, di specificarne le voci).

L'effettività della disciplina sopra considerata non viene, pertanto, garantita dalla conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, con ciò discostandosi compiutamente dalla regolamentazione generale del settore privato, ma attraverso l'estensione della tutela risarcitoria operante nel pubblico impiego e contenuta nell'art. 36, quinto comma, del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165.

In caso, dunque, di illegittima apposizione del termine, proroga, rinnovo o ripetuta reiterazione *contra legem*, è precluso al giudice disporre la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, sussistendo soltanto il diritto del lavoratore al risarcimento dei danni subiti.

3.3. (segue) Le risorse pubbliche e l'emarginazione delle regole lavoristiche

La privatizzazione delle Fondazioni lirico sinfoniche e degli altri enti assimilati, pur a fronte dell'affermazione della Corte costituzionale circa la natura privatistica dei rapporti di lavoro, si è risolta di fatto in un ritorno a una organizzazione pubblicistica del lavoro.

Lo Stato torna a essere 'gestore' per l'esigenza di ridurre l'impegno finanziario in rapporto al personale. La procedimentalizzazione delle assunzioni, il divieto di trasformazione dei rapporti di lavoro a termine a tempo indeterminato, anticipate dall'approvazione di una pianta organica, servono ad alleggerire i costi del personale.

La privatizzazione voluta per introdurre in tale settore elementi di mercato ha portato con sé un incremento di costi, in quanto tutta la disciplina del diritto del lavoro privato poggia sul libero accesso al lavoro e insiste sulla primazia del contratto di lavoro a

tempo indeterminato. Le assunzioni non sono programmabili a priori e non prevedono limiti numerici, così come la violazione della disciplina dei contratti a termini determina la trasformazione dei rapporti di lavoro in rapporti di lavoro a tempo indeterminato. In entrambi i casi il rischio paventato è quello di subire un aumento progressivo del costo del lavoro, sia *ex ante*, al momento delle assunzioni, sia *ex post* con l'applicazione dell'apparato sanzionatorio.

Si intravede così un territorio di confine tra pubblico e privato il cui interesse protetto è quello dell'economicità della spesa statale[102], a discapito di una riflessione organica su forme di tutela modulato sulla specificità del settore.

È utile in tal senso un esempio.

La soluzione individuata con il d.l. 59 del 2019, in merito al divieto della trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, che si sovrappone a quanto prescritto per il lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione, si spiega - lo si è detto - per la necessità di contenere eventuali variazioni di organico e, dunque, di costi.

L'intervento ha individuato una soluzione giuridica coerente con la Direttiva europea 1999/70, acconsentendo alla legittima instaurazione dei rapporti di lavoro a termine, superando il timore di un possibile contenzioso mediante la previsione di 'ragioni oggettive'.

Tuttavia, la possibilità di instaurare rapporti di lavoro a termine, senza il 'rischio' di una loro trasformazione a tempo indeterminato, è funzionale alla riduzione di spesa, senza muovere dalla specificità della produzione artistica.

L' "isola normativa" costituita per gli enti sopra indicati non è, pertanto, volta a delineare una regolamentazione che sottenda le peculiarità del lavoro nello spettacolo; essa è piuttosto orientata a limitare gli effetti che la disciplina privata del lavoro

---

102 Cgue, 25.10.2018, Sciotto v. Fondazione Teatro dell'Opera, C331/17, punto 42 «il governo italiano espone che il divieto legale di trasformare contratti di lavoro a tempo determinato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato in detto settore è motivato da due considerazioni, strettamente legate al carattere intrinsecamente pubblico di enti quali la resistente nel procedimento principale, l'una relativa alla necessità di contenimento della spesa pubblica connessa al finanziamento di siffatti enti, l'altra diretta ad evitare l'aggiramento della norma secondo la quale l'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato è subordinata all'organizzazione di concorsi». Per i commenti, Cairoli, 2019, 144-156; De Michele, 2019; Recchia, 2019, 272-286.

produrrebbe, ove violata.

Così come lo stesso finanziamento, sganciato dalla dinamica dei rapporti di lavoro, non sembra incoraggiare un comportamento delle produzioni artistiche teso alla tutela degli artisti impiegati.

4. Oltre la dimensione pubblicistica: il diritto (privato) del lavoro nello spettacolo.

Arriviamo così al cuore del problema, che a questo punto può essere formulato in termini generali e non riferiti soltanto alle figure soggettive appena sopra analizzate.

Ci sembra, infatti, di poter dire che l'impostazione costituzionale si è fino ad ora orientata alla sola difesa della 'cultura' dal 'mercato', onde garantire la libertà del cittadino di scelta delle diverse espressioni culturali, ma riducendo allo stesso tempo la libertà d'iniziativa del privato. In particolare, quando diventa "datore di lavoro", lo Stato non presta attenzione ai caratteri del lavoro in tale settore. La predisposizione di regole per una efficiente gestione dei costi pubblici fatica, di conseguenza, ad integrare la prospettiva lavoristica dello spettacolo.

Di qui discende una strutturale disparità tra le parti contrattuali, impegnate nel rapporto di lavoro: mentre vengono in risalto le posizioni soggettive destinatarie dei finanziamenti, restano invece in ombra gli artisti/interpreti che consentono la realizzazione della produzione artistica; con uno scollamento di piani che genera una frattura tra "spettacolo" rispetto alla sua proiezione assiologica generale e "spettacolo" come organizzazione del lavoro.

A ciò sia aggiunga un pregiudizio di fondo che ha forse subìto il lavoro nello spettacolo e che occorre contrastare decisamente[103]: la difficoltà di considerare la prestazione

---

103 Indagine conoscitiva in materia di lavoro e previdenza nel settore dello spettacolo, Commissioni Riunite VII (Cultura, scienza e istruzione) e XI (Lavoro pubblico e privato), mercoledì 21 aprile 2021, 56 «troppo spesso il settore culturale viene nei fatti trattato come un fattore marginale nel processo di sviluppo complessivo della società. Da ciò deriva una scarsa attenzione delle istituzioni verso le specifiche dinamiche del lavoro e del sistema previdenziale dei lavoratori di quello specifico comparto culturale che è lo spettacolo. Nel settore operano migliaia di lavoratori, che contribuiscono ad arricchire la vita delle nostre comunità, svolgendo un mestiere faticoso e altamente impegnativo».

come forma di lavoro, abbandonando la percezione comune e granitica dei luoghi dello spettacolo, rarefatti e lontani dalla realtà quotidiana, rivelatori di talenti eccezionali[104].

"Pregiudizio" che, spesso, subisce lo stesso artista/interprete refrattario all'armatura giuridica[105], quasi che la stessa non fosse la 'forma' per la sua tutela, ma una 'gabbia' per la sua creatività.

Se, diversamente, ci si allontana dal contesto 'pubblicistico' sopra descritto, si avverte come il lavoratore dello spettacolo sia un lavoratore 'ordinario'.

Tale espressione consente di qualificare l'attività artistica al pari di qualsiasi altra prestazione di lavoro, situazione questa, tra l'altro, prevalente nel mondo dell'arte[106]. Valorizzando la dimensione pragmatica, artigianale e produttiva della prestazione artistica e spostando, dunque, l'attenzione dall'opera - con i suoi aspetti di inventività, unicità e dunque creatività[107] - all'azione 'concreta e realizzativa', anche l'attività artistica diviene lavoro.

Ciò permette di abbandonare l'equivoco secondo il quale soltanto coloro che sono giunti alla notorietà sono artisti[108].

Sono, invece, artisti tutti coloro che, in diverse forme e a diversi livelli, interagiscono attraverso il lavoro, inteso come processo, come azione, alla produzione finale, alla fase ultima "visibile" anche all'esterno[109].

---

104 Dubini, 2018, 3.

105 Chicchi -Savioli -Turrini, 2014, 13; Carta, 2022.

106 L'uso dell'espressione artista ordinario è ripreso dal saggio di Perrenoud- Bois, 2017 che ricostruiscono, ripercorrendo la letteratura in materia, le condizioni di lavoro di coloro che non sono né star, né grandi artisti conosciuti. Vedi anche, Zais -Bachir- Loopuyt -Saint- Germier, 2010, 223-236.

107 Corsani - Lazzarato, 2009, 35-49.

108 Rosen, 1981, 845-858.

109 I. Calvino ne parla, pur riferendosi ad un'altra forma di arte, di colui che esprime certe idee che possiede sotto forma di immagini mentali di cui sperimenta un ordine, prima di fermarsi «su una particolare versione che è soltanto un iceberg, la punta di un processo immerso profondamente sott'acqua, non visibile» ed «egli lo sa», Calvino, 1988, 87.

L'arte non è una entità singolare, ma comprende «la rete di individui la cui collaborazione produce quel genere di opere che dà il nome al mondo stesso dell'arte»[110]. La dimensione di tale collaborazione può variare, come variano i tipi di professionalità, ma la produzione dell'arte (nel nostro caso dello spettacolo) dipende da questa rete di lavoratori anche di quelli la cui partecipazione appare minore.

Nella realtà pratica, del resto, esistono gradazioni tra la condizione di chi è al di sopra dello squilibrio di posizioni tipico dei rapporti di lavoro e l'artista comune che, in misura diversa, ma non minore, contribuisce alla rappresentazione artistica costruendo il proprio percorso secondo le logiche comuni al lavoro[111].

Le condizioni disuguali tra artisti dipendono, in effetti, da una costruzione piramidale del lavoro la cui base e i cui gradini inferiori sono molto più popolati del vertice: se pur quasi invisibili al diritto, oggi stimati, all'interno del più ampio settore culturale e creativo, in quasi un milione di lavoratori nel nostro paese[112] e oltre dodici milioni di lavoratori in Europa[113]**.** L'artista/interprete da «figura singolare» diventa così «esemplare del nuovo lavoratore» per due elementi fondamentali[114].

---

110 Becker, 2012, 14.

111 In questo senso, la risposta alla domanda, rivolta ad alcuni artisti, se ci fosse una sorta di accordo terminologico sull'uso delle parole opera e lavoro per definire l'oggetto artistico, se fossero sinonimi oppure al contrario termini differenti e quali due termini si preferisse utilizzare, «considero l'artista contemporaneo come qualcuno che esercita una professione all'interno della società e che porta il lavoro all'interno della vita (...)Uso sempre lavoro, direi anche perché contiene in sé l'idea di fare, del processo e del progetto. L'opera è qualcosa di imponente e di finito (...) il lavoro sancisce un cambiamento di posizione e di ruolo dell'artista nella società rispetto all'opera esito concluso e definitivo»; Bertolino, 2006, 166; Moulin, 1986.

112 Sulla base dei dati di Unioncamere e Fondazione Symbola reperibili nel rapporto «Io Sono Cultura 2018; anche in L'Italia della qualità e della bellezza sfida la crisi », della Fondazione Symbola– come emerge dall'audizione del dottor Montaldi – nel 2017 il valore aggiunto dell'industria della cultura e dello spettacolo nel suo complesso è stato di 57,7 miliardi di euro, pari al 3,8 per cento della ricchezza nazionale, e ha riguardato circa 940.000 occupati Commissioni riunite Cultura, Scienza e Istruzione (vii) Lavoro pubblico e privato (xi) Resoconto stenografico indagine conoscitiva, seduta di mercoledì 11 novembre 2020 Audizione in videoconferenza del professor Pasquale Tridico, Presidente dell'Inps. Nello specifico il numero di attori impiegati era nel 2020 n. 84.211; Semenza – Razzolini - Pilati, 2022, 138.

113 Eurostat, nel 2020 gli occupati in ambito culturale nell'EU-27 erano 7,4 milioni riportati nel volume di Taormina, 2022, 121. Sul tipo di occupazione nell'ambito del settore culturale, Leon, 2008, 1-9.

114 Menger, 2002, 8.

L'artista - è stato affermato - rappresenta una possibile incarnazione dell'operaio del futuro che, pur a fronte di un alto valore creativo, è maggiormente esposto ai rischi della concorrenza interindividuale e alle nuove insicurezze delle traiettorie professionali, come se l'arte fosse diventata un laboratorio di fermentazione del capitalismo[115].

La conoscenza e la creatività, risorse della prestazione artistica, assumono poi nei mercati contemporanei una funzione determinante. Sono considerate come «l'espressione più avanzata delle nuove modalità di produzione e nuovi rapporti di lavoro generati delle recenti trasformazioni del capitalismo»[116].

Si potrebbe dire che nelle economie contemporanee lo spettacolo diviene modello di "esportazione". Quello che era considerato lavoro improduttivo, in quanto non ancorato alla materialità e alla durata del bene prodotto[117], diviene invece paradigma su cui costruire l'insieme delle attività intangibili a supporto e a beneficio dei mercati, per aumentare il consumo di beni e servizi rispetto ai quali il fruitore viene coinvolto in una esperienza non dissimile a «uno spettacolo teatrale»[118].

4.1. Da paradosso a paradigma del mercato: l'artista/interprete e gli altri lavoratori dello spettacolo.

A ciò si aggiunga che il lavoro nello spettacolo anticipa il dilagare della discontinuità del lavoro.

La temporaneità dei rapporti di lavoro che affligge gli artisti, più in generale tutte le professionalità impiegate nello spettacolo[119], è stata, infatti, osservata, anche in altri

---

115 Menger, 2002, 10.

116 Menger, 2002, 11.

117 Karl Smith, definiva il lavoro produttivo come ciò «che cristallizza, in un oggetto determinato o merce vendibile, che perdura nell'esistenza, almeno per un certo tempo, dopo che il lavoro è finito; mentre considerava lavoro improduttivo, ciò scompare nello stesso momento in cui vien fornito, come la declamazione dell'attore, l'arringa dell'oratore, la melodia del musicista, l'opera di costoro (lavoratori improduttivi) si esaurisce nel medesimo istante in cui viene compiuta», 1854, 227.

118 È il teatro, tra le diverse declinazioni dello spettacolo, a diventare modello esportabile nelle strategie aziendali, liberato, come sostenuto dagli autori dell'economia dell'esperienza, «dall'area dietro il proscenio», in B. Joseph Pine II, Gilmore, 2015, 15.

119 Fondazione di Vittorio, Vita da artisti, Ricerca Nazionale sulle condizioni di vita e di lavoro dei professionisti dello spettacolo, 4 maggio 2017 «i contratti a tempo determinato interessano la grande maggioranza dei lavoratori dello spettacolo (80%) il 10% ha un contratto stagionale e il

contesti economici, diventando da 'marginale', in quanto 'tipica' del settore, a tendenza generale che vede nei contratti di breve durata la forma ordinaria di impiego[120], a prescindere dalla produzione di riferimento[121]. Parafrasando P. Menger, «l'attività nei settori (...) è organizzata principalmente attorno a progetti (...) o in forme miste che innestano su un'organizzazione permanente una moltitudine di rapporti contrattuali temporanei con i lavoratori»[122].

Il modello organizzativo dello spettacolo appare, in tal senso, dominante anche altrove, nonostante i molteplici tentativi da parte dell'ordinamento di orientare il mercato nel senso della stabilizzazione dei rapporti di lavoro[123].

Le ricerche in materia rilevano come l'andamento della domanda di lavoro nell'ultimo decennio in Italia, a distanza ormai di cinque anni dalla fine della crisi economico-finanziaria e in piena crisi da Covid-19, appaia molto più discontinua che in passato, con periodi di occupazione il più delle volte inferiori a un anno, alternati a periodi di inattività o disoccupazione[124]; ponendo quindi una criticità rispetto al sistema di protezione

---

restante 10% una posizione stabile (un contratto a tempo indeterminato)».

120 Berton F.- Pacelli L., 2009.

121 Barbieri P. -Scherer S., 2008, 155-80; Shoss M. K., 2017, 1911; Barbieri P., 2011, 108-145. Bertolini S. - Moiso, 2020, 359-384; Bertolini S., 2012.

122 Menger, 2011, 19.

123 Filippi M. – Marocco - Quaranta R. - Scicchitano, 2021,105-134.

124 Filippi M. – Marocco – Quaranta - Scicchitano, 2020, l'indagine mostra che quasi un terzo delle attivazioni a tempo determinato risulta con durata effettiva brevissima, inferiore alle settimane. Tra l'altro nonostante le modifiche apportate dal d.lgs. 81 del 2015, dalla l. 2 novembre 2019, n. 128 «non hanno invertito la tendenza a utilizzare prestazioni lavorative di breve durata, in particolare perché perdura un regime di a-causalità (non è necessario individuare una causale giustificativa di utilizzo) entro la soglia dei 12 mesi di durata. Nel caso del Decreto Dignità, in concomitanza con l'introduzione di regole più restrittive nell'uso eccessivo del contratto a tempo determinato, si osserva invece: i) una forte riduzione dei contratti a tempo determinato di lunga durata (oltre sei mesi) compensata da un incremento dei contatti con durata immediatamente inferiore (da 4 a sei mesi); ii) un incremento degli avviamenti a tempo indeterminato; iii) quasi nessun effetto sui contratti di lavoro intermittente; iv) una sostanziale diminuzione del numero di missioni in somministrazione (accompagnato da un aumento della durata media) ». Vedi anche Maslennikov, 2022, 11 «(...) le ultime rilevazioni Istat relative al quarto trimestre del 2021 fotografano una ripresa congiunturale dell'occupazione (+80 mila occupati rispetto al trimestre precedente) e un contestuale forte calo degli inattivi. Ma è la qualità delle nuove posizioni lavorative a destare forte preoccupazione» si osserva, infatti, che «la tendenza a non assumere forza lavoro con contratti stabili appare ancor più marcata rispetto al periodo pre-pandemico: sono stati frequenti i casi di

i cui meccanismi e criteri di accesso si basano sul tempo lavorato che va riducendosi[125], mediante l'impiego di contratti di breve e brevissima durata.

Si potrebbe dire che l'apporto creativo nello spettacolo è, in parte, a riparo dalle evoluzioni tecnologia che hanno influito non poco sulla precarietà del diritto e sulle trasformazioni sociali[126] e, dunque, non un termine di confronto idoneo ad intercettare i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, anzi in contraddizione.

In tale ambito i mutamenti economici non hanno, infatti, scalfito la centralità dell'apporto umano, supportato dalla tecnologia e dalla digitalizzazione dei canali di comunicazione, ma non da queste sostituito. Gli interpreti impiegati nella produzione artistica non sono, infatti, numericamente diversi da quelli presenti nelle rappresentazioni di inizio secolo scorso. L'allestimento di una rappresentazione può senz'altro rimodulare le presenze sceniche[127], ma non perché surrogate da una macchina[128].

Né una produzione artistica può modificare i tempi di esecuzione, accelerandone la messa in scena per aumentare la produttività, così come una rappresentazione non può essere equiparata ad una registrazione che ne costituisce soltanto la riproduzione[129].

"concatenazione" di impieghi di breve durata o di sovrapposizione di più contratti intermittenti».

125 Supiot, «(...) le rapport du travailleur au temps etait hier celui d'une reference objective permettant de mesurer la subordination et donc la remuneration, de fixer en meme temps les disciplines et donc les solidariters du travail. Ce rapport est aujourd'hiu remis en question avec la fragmentation du temps de travail notamment dans les services ou se developpent temps partiel, Cdd et interim avec l'emergence d'un temps de travail heterogene et individualisè», 1999, 321; Cardon, 2018, 302.

126 Sulla mancanza di stabilità, certezza, conoscibilità delle fonti normative, Geninatti -Satè, 2011, 151; per una ricostruzione, Longo E., 2017.

127 Trimarchi M. fa l'esempio dell'allestimento dell'Aida realizzato a Bussetto in occasione del centenario verdiano del 2001 in cui F. Zeffirelli, anche in ragione delle dimensioni ridotte del teatro, lasciò il faraone e i sacerdoti di spalle sul palcoscenico affinché il pubblico potesse immaginare la marcia trionfale oltre la platea, così riducendo il numero delle comparse per la rappresentazione, in Trimarchi, 2004, 189-198.

128 Baumol, 1968 che fa, in particolare, l'esempio del quartetto d'archi impegna nel ventunesimo secolo la stessa forza lavoro del diciottesimo secolo, come gli attori, almeno quelli principali, continuano a calcare la scena nelle rappresentazioni teatrali, cita l'opera Trimarchi, 2004, 189-198.

129 Nelle attività non progressive, dunque, le condizioni di produzione precludono un aumento sostanziale della produttività, proprio perché il lavoro coincide con l'output: «the singer singing, the dancer dancing, the pianist playing», in Heilbrun, 2003, 91. Con questa affermazione Heilbrun

La base della produzione artistica resta, pertanto, pur a fronte di sperimentazioni che contaminano il linguaggio tipico dello spettacolo con il dato tecnico e tecnologico[130], l'apporto creativo. L'esperienza umana dello spettacolo resiste come 'eccezione', a tratti elitaria[131], a fronte del dilagare di forme di comunicazione e presunto sapere virtuale.

Tale aspetto, tuttavia, soltanto apparentemente può attenuare la proiezione della materia in un tessuto più ampio e allontanare l'attenzione da tale settore. Il modello organizzativo dello spettacolo sembra infatti anticipare quanto si osserva, allo stato, nelle economiche contemporanee: la riduzione della durata dei contratti, il lavoro per obiettivi che incide sulla collocazione e sul tempo della prestazione[132], oltre al mancato riconoscimento di alcuni segmenti del tempo di lavoro[133], sono tutti elementi endogeni al settore dello spettacolo, a prescindere dall'impiego delle tecnologie e dalle scelte organizzative di mercato.

In questo senso le tendenze che esaminiamo non sono soltanto espressione di specificità proprie del settore e, quindi, irripetibili, perché, al contrario, assorbono inclinazioni più generali che, in definitiva, interessano tutto il mercato del lavoro[134].

Accanto all'artista in senso stretto, la produzione dello spettacolo si avvale, inoltre, dei tecnici la cui professionalità è strettamente correlata alla rappresentazione (a titolo esemplificativo i tecnici del suono, gli assistenti alla regia...) e di coloro che, pur non svolgendo attività intrinsecamente legale allo spettacolo, operano anche in tale ambito (a titolo esemplificativo custodi, guardarobieri, truccatori, impiegati amministrativi ecc...).

---

intende che il fattore produttivo lavoro coincide con il prodotto finale: il cantare del cantante e il danzare del ballerino sono allo stesso tempo il mezzo e il fine dell'attività produttiva.

130 Il rapporto tra l'impianto visivo e la presenza scenica ha prodotto negli ultimi decenni soluzioni sperimentali volte a formare un canale di confronto tra due sistemi di comunicazione, virtuale e fisica, profondamente diverse, Mango, 2015, 47.

131 Bowles, 2019.

132 È il caso del lavoro agile per obiettivi, Ingrao – Carinci M.T., 2021, 34.

133 Sulla disponibilità continuativa nel tempo al potere dell'organizzazione non riconosciuto dall'ordinamento e il lavoro c.d. effettivo, Bavaro, 2008; Bavaro, 2020, 684.

134 Una conferma in tal senso nel confronto tra lavoro digitale e spettacolo con riferimento ai modelli di protezione sociale, Lyon-Caen A., 2016, 301.

Al pari di quello degli artisti, anche il tempo di lavoro dei tecnici e dei lavoratori generici è correlato alla temporaneità della produzione artistica, in contrapposizione con quella 'continuità' del lavoro presupposta dall'ordinamento, confermando il carattere generale del problema.

5. La discontinuità temporale del lavoro quale criterio ricostruttivo di una tutela unitaria per i lavoratori dello spettacolo.

Sono state indagate le ragioni connesse al rilievo costituzionale della 'cultura' ed evidenziato come le criticità connesse all'individuazione della dimensione temporale della prestazione e il carattere discontinuo dei contratti siano elementi tipici del lavoro nello spettacolo e, nello stesso tempo, punte di emersione di fenomeni ed evoluzioni più generali, determinate dalle scelte dei mercati e dall'incidenza delle nuove tecnologie.

È in questa prospettiva che si rende necessario, a nostro avviso, superare l'attuale frammentarietà della disciplina, quale riflesso dell'eterogeneità dei profili professionali e degli ambiti 'interni' al settore dello spettacolo, a favore di una regolamentazione razionalizzata in funzione di una ragione unitaria identificabile nell'esigenza di assicurare ai lavoratori dello spettacolo, esposti ai medesimi rischi discendenti dalla discontinuità, un livello comune di protezione.

Del resto, la evidente frammentazione secondo il 'tipo' di spettacolo è in contraddizione con la stessa nozione unitaria osservata sul piano costituzionale (ma smentita dal finanziamento pubblico).

Il modello organizzativo della produzione artistica, a prescindere dal tipo (dal vivo e cinema- audiovisivo), è strutturalmente temporaneo. L'unico elemento differenziale, dunque, che consente di fissare la 'specialità' del settore con riferimento agli effetti della disciplina generale (ma non rispetto alla fattispecie del lavoro subordinato) [135], si insinua in capo alla natura dell'attività di impresa che abilita il datore di lavoro all'instaurazione di rapporti di lavoro il cui 'tempo' è condizionato dalla realizzazione del progetto artistico[136].

---

135 Sulla 'specialità' dei rapporti di lavoro, Napoli, 1995, 1057- 1142.

136 François, 2005, 237-244.

Conferme, sotto questo profilo, provengono dagli elementi di comparazione con l'ordinamento francese a cui può riconoscersi la più complessa e antica regolamentazione relativa agli «*intermittents du spectacle*», edificata intorno alla temporaneità della produzione artistica.

Già in questa prospettiva si comprende allora come il fattore 'tempo' possa costituire la base uniformante sulla quale tentare di ricomporre la disciplina anche nel suo rapporto con l'autonomia collettiva (a questo proposito verranno svolte più avanti considerazioni in merito al ruolo fin qui svolto dalle organizzazioni sindacali tradizionali e dai movimenti di nuova formazione).

Un 'tempo del lavoro' riferito alla durata del contratto finalmente riconsiderato, che consentirà anche di esaminare criticamente l'intero set delle misure a sostegno del reddito.

Indicazioni, nel senso appena chiarito, provengono dalla produzione normativa sovranazionali ed europee ove il lavoro dello spettacolo, parte del più ampio settore culturale e creativo, viene descritto secondo le coordinate del tempo di lavoro rispetto alla durata dei contratti e alla dimensione temporale della prestazione.

Capitolo II

Il valore della 'cultura' nella dimensione sovranazionale e i tempi di lavoro nello spettacolo

Sommario: 1. Sezione I. *Le fonti internazionali*. - 1. Il piano internazionale. - 1.1. Lo status di artista nella Raccomandazione Unesco 1980. - 1.2. Sugli altri atti adottati dall'Unesco: la Convenzione sulle diversità culturali e il ruolo dell'artista. - 2. Il «lavoro dignitoso» dell'artista e il ruolo della Organizzazione Internazionale del lavoro. – Sezione II. *Le fonti europee*. - 3. Dall'eccezione culturale alle politiche culturali. - 3.1. Spettacolo, industrie culturali e creative. - 3.2. Mercato e concorrenza: gli aiuti di Stato in materia. - 4. I settori creativi e culturali come stimolo alla creazione di occupazione. - 4.1. L'artista negli atti dell'Unione Europea. - 4.2. Dallo status (per l'Unesco) allo statuto sociale dell'artista (per l'Unione Europea). - 4.3. I tratti essenziali del lavoro: a discontinuità e l'atipicità dei contratti. - 4.4 (*segue*) La dimensione temporale della prestazione. - 4.5. (*segue*) Il lavoro dell'artista come attività permanente. - 5. Questioni trasversali: La circolazione degli artisti. - 5.1. Diversità e inclusione. - 5.2. Sindacato e artisti. - 5. Un esempio: l'esperienza francese. - 6. La professione dell'artista.

SEZIONE I. LE FONTI INTERNAZIONALI

1. Il piano internazionale.

Si deve alle fonti sovranazionali lo svolgimento di un percorso volto alla valorizzazione del lavoro della cultura come leva fondamentale per l'affermazione e la crescita delle democrazie.

Il riconoscimento della cultura come strumento essenziale di integrazione e convivenza tra popoli non può però prescindere dalla tutela del processo creativo. La cultura vive nel lavoro dell'artista.

Il rapporto tra lavoro e cultura nelle diverse manifestazione artistiche emerge nel sistema delle Nazioni Unite attraverso l'istituzione dell'Unesco, di cui si è già in prece-

denza citata la Convenzione del 2003[137], che ha assunto il compito specifico di «[...] contribuire al mantenimento della pace e della sicurezza rafforzando, con l'educazione, le scienze e la cultura, la collaborazione tra le nazioni, allo scopo di garantire il rispetto universale della giustizia, della legge, dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, a profitto di tutti, senza distinzioni di razza, di sesso, di lingua o di religione, e che la Carta delle Nazioni Unite riconosce a tutti i popoli»[138].

È evidente fin dal Preambolo lo stretto legame tra la cultura e la protezione dei diritti umani e delle libertà fondamentali[139]. Questa concezione della cultura da fatto nazionale a fatto globale, porta, come conseguenza, che ogni bene culturale debba essere fruito in modo universale. Il patrimonio culturale di ogni nazione, considerato come momento della cultura globale, deve pertanto essere accessibile a tutti gli abitanti del pianeta, e non solamente ai cittadini di una determinata nazione, i quali, a loro volta, avranno libero accesso alle manifestazioni culturali di tutti gli altri popoli. La cultura, pertanto, da diritto di cittadinanza è ormai pacificamente considerata un vero e proprio diritto dell'uomo[140].

A differenza del nostro ordinamento, dove la categoria dei diritti culturali è ancora ampiamente dibattuta, i diritti culturali, definiti indispensabili[141], sono collocati accanto ai diritti economici e sociali per l'affermazione della dignità della persona e per il suo libero sviluppo.

---

137 Paragrafo 2.2. del capitolo I.

138 Articolo 1- Costituzione della Organizzazione delle Nazioni Unite per l'Educazione, le Scienze e la Cultura, firmata a Londra il 16 novembre 1945 e approvata dall'Assemblea federale l'8 dicembre 1948; Stamatopoulou E., 2007, 258 «Can a careful and balanced scrutiny of cultural claims contribute to a constructive 'dialogue among civilizations'?». L'Unesco nasce come agenzia specializzata in base all'art. 57 della Carta delle Nazioni Unite che stabilisce «i vari istituti specializzati costituiti con accordi intergovernativi ed aventi, in conformità ai loro Statuti, vasti compiti internazionali nei campi economico, sociale, culturale, educativo, sanitario e simili» collegati con le Nazioni Unite. Il rapporto è definito dal Consiglio Economico e Sociale delle Nazioni Unite (Economic and Social Council - Ecosoc), competente ex art. 63 della Carta a definire le condizioni in base alle quali gli istituti specializzati sono collegati con le Nazioni Unite.

139 Nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, adottata a New York dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 10 dicembre 1948, si afferma che «ogni individuo ha diritto di prendere parte liberamente alla vita culturale della comunità, di godere delle arti e di partecipare al progresso scientifico ed ai suoi benefici» (art. 27); Silverman H. - Fairchild Ruggles D., 2007, 3-29; Brown G. 2016.

140 Cassese A., 2008, 32; Cassese S., 2019, 25.

141 Pizzorusso A., 2000, 317; Famiglietti, 2010; Carcione, 2015, 357; Repetto, 2016.

Le disposizioni della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo includono poi gli articoli che definisco le condizioni di lavoro (art. 23, 24, 25, 27 e 28), così affermando, *ab origine*, il rapporto di compenetrazione tra cultura e lavoro, sul presupposto che le politiche culturali debbano agire in raccordo con le politiche occupazionali.

1.1. Lo Status dell'artista nella Raccomandazione Unesco.

Non sorprende, dunque, che l'Unesco abbia dettato specifiche norme di *soft law* con la Raccomandazione riguardante «lo status dell'artista» approvata il 27 ottobre 1980 [142]; questa introduce una riflessione organica sulle condizioni dei lavoratori nel più ampio settore creativo e culturale, così fissando la posizione complessiva che l'artista occupa all'interno dell'ordinamento sociale.

La Raccomandazione prevede una definizione molto ampia di artista, come «qualsiasi persona che crea o dà espressione creativa, o ricrea le opere d'arte, che considera la sua creazione artistica come una parte essenziale della sua vita, che contribuisce in tal modo allo sviluppo di arte e cultura e chi è o chiede di essere riconosciuto come artista indipendentemente dal fatto di essere o no legato da un vincolo di lavoro o di associazione (incluso gli scrittori), gli interpreti, gli artigiani»[143].

La definizione può essere meglio rintracciata attraverso il rinvio alla Convenzione di Roma sulla protezione degli artisti interpreti o esecutori sottoscritta il 26 ottobre 1961, richiamata nel secondo paragrafo relativo all'ambito di applicazione della Raccomandazione, che assicura, all'art. 3, la protezione: a) agli artisti interpreti o esecutori, che siano suoi cittadini, per le esecuzioni realizzate, fissate per la prima volta o radiodiffuse nel suo territorio; b) ai produttori di fonogrammi, che siano suoi cittadini, per i fonogrammi per la prima volta pubblicati o fissati nel suo territorio; c) agli organismi di

---

142 L'atto costitutivo della Organizzazione delle Nazioni Unite per l'Educazione, le Scienze e la Cultura, firmato a Londra il 16 novembre 1945 e approvato dall'Assemblea federale l'8 dicembre 1948 all' art. IV, comma 4 distingue tra raccomandazioni e convenzioni «(...) qualora si pronunci sull'adozione di progetti da sottoporre agli Stati Membri, la Conferenza generale deve distinguere tra le raccomandazioni agli Stati membri e le convenzioni internazionali da ratificare da detti Stati. Nel primo caso, basta la semplice maggioranza; nel secondo, è richiesta la maggioranza di due terzi». In tal senso soltanto le convenzioni sono vincolanti per gli stati membri, mentre non lo sono gli altri atti. Sul sistema delle norme Unesco, Casini L., 2010, 171; 2012, 3; Zacharias, 2008, 1833.

143 Art. 1 Definizioni- Convenzione sulla protezione e la promozione della diversità delle espressioni culturali Conclusa a Parigi il 20 ottobre 2005, art. 6 lett. g) misure volte a promuovere e sostenere gli artisti e tutte le altre persone impegnate nella creazione di espressioni culturali

radiodiffusione aventi la loro sede sociale nel suo territorio, per le emissioni radiodiffuse da stazioni emittenti situate in tale territorio.

La definizione della posizione sociale costituisce il presupposto necessario per incoraggiare «la libertà di espressione artistica, ma anche le condizioni materiali che facilitano il rilascio di questo talento creativo»[144].

Si afferma, dunque, il diritto dell'artista a essere considerato «come persona attivamente impegnata nel lavoro culturale e di conseguenza a beneficio, tenendo conto delle particolari condizioni della sua professione artistica, da tutti i vantaggi legali, sociali ed economici di pertinenza allo stato dei lavoratori».

Al secondo comma del paragrafo 1 la Raccomandazione definisce poi l'espressione 'stato' (di artista) che «significa da un lato, il rispetto accordato agli artisti, definiti (...) sulla base dell'importanza attribuita alla parte che sono chiamati a svolgere e, dall'altro, il riconoscimento delle libertà e dei diritti, inclusi i diritti morali, economici e sociali, con particolare riferimento al reddito e alla sicurezza sociale, di cui gli artisti dovrebbero godere». La nozione di status in questo caso sembra impiegata, per descrivere una particolare posizione che determina l'applicazione di regole specifiche e non nel senso propriamente tecnico per fissare l'appartenenza del singolo ad una specifica comunità[145].

La Raccomandazione invita così gli Stati membri ad attuare alcune misure che integrino la nozione di promozione, oltre l'attività di finanziamento che resta comunque centrale.

In questo senso, prosegue la Raccomandazione al paragrafo terzo, l'attività di promozione mediante la spesa pubblica deve «stimolare la domanda pubblica e privata per i frutti dell'attività artistica al fine di aumentare le opportunità di lavoro retribuito per gli artisti»[146]; tra l'altro, evidenziando come «i sistemi di partecipazione agli utili, sotto forma di salari differiti o quote degli utili di produzione, possono pregiudicare i diritti degli artisti nei confronti dei loro redditi reali e diritti previdenziali»[147].

---

144 Raccomandazione Unesco riguardante lo status dell'artista, 27 ottobre 1980.

145 Rescigno, 1973, 209.

146 Raccomandazione Unesco riguardante lo status dell'artista, 27 ottobre 1980, Paragrafo III, Principi guida, punto terzo.

147 Raccomandazione Unesco riguardante lo status dell'artista, 27 ottobre 1980, Paragrafo VI

Ne segue che nell'ambito di una politica generale volta a incoraggiare la creatività artistica, lo sviluppo culturale è rimesso alla promozione e al miglioramento delle condizioni di lavoro, non secondario rispetto ai programmi di finanziamento.

La Raccomandazione si sofferma, inoltre, sul ruolo che le organizzazioni professionali e sindacali possono assumere in tale settore; invitando così gli Stati ad osservare e assicurare il rispetto delle norme relative «alla libertà di associazione, al diritto di organizzazione e alla contrattazione collettiva, enunciate nelle convenzioni internazionali sul lavoro elencate nell'appendice della presente raccomandazione e garantire che tali norme e i principi generali i quali sono fondati possono applicarsi agli artisti; incoraggiare la libera istituzione di tali organizzazioni in discipline in cui non esistono ancora; fornire opportunità a tutte le organizzazioni di questo tipo, nazionali o internazionali, senza pregiudizio del diritto alla libertà di associazione, di svolgere appieno il loro ruolo»[148].

Agli artisti dovrebbe essere estesa anche la protezione giuridica relativa alle condizioni di lavoro e di impiego definite dalle norme dell'Organizzazione internazionale del lavoro[149], in particolare per quel che riguarda la disciplina sull'orario di lavoro[150], nonché adottare le misure in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro (da modulare in ragione della specificità del lavoro degli artisti)[151].

Gli Stati membri sono pertanto invitati, nei loro rispettivi ambienti culturali, «a fornire la stessa protezione sociale per gli artisti dipendenti e autonomi normalmente concessa rispettivamente ad altri gruppi di lavoratori dipendenti e autonomi. Analogamente, è opportuno prevedere misure per estendere un'adeguata protezione sociale

---

«Occupazione, condizioni di lavoro e di vita dell'artista; organizzazioni professionali e sindacali», punto 2 lettera e).

148 Raccomandazione Unesco riguardante lo status dell'artista, 27 ottobre 1980, paragrafo V, Stato sociale, parte quarta lettera a).

149 Raccomandazione Unesco riguardante lo status dell'artista, 27 ottobre 1980, Paragrafo VI «Occupazione, condizioni di lavoro e di vita dell'artista; organizzazioni professionali e sindacali», punto 2 lettera b).

150 Raccomandazione Unesco riguardante lo status dell'artista, 27 ottobre 1980, Paragrafo VI «Occupazione, condizioni di lavoro e di vita dell'artista; organizzazioni professionali e sindacali», punto 2 lettera i).

151 Raccomandazione Unesco riguardante lo status dell'artista, 27 ottobre 1980, Paragrafo, VI «Occupazione, condizioni di lavoro e di vita dell'artista; organizzazioni professionali e sindacali», punto 2 lettera ii).

ai familiari a carico». Sotto tale profilo, la Raccomandazione evidenzia come il sistema di sicurezza sociale «dovrebbe tener conto delle caratteristiche peculiari dell'attività artistica, caratterizzato dalla natura intermittente dell'occupazione e dalle forti variazioni nei redditi di molti artisti senza, tuttavia, comportare una limitazione della libertà dell'artista di creare, pubblicare e diffondere la sua opera»[152].

1.2. Sugli altri atti adottati dall'Unesco: la Convenzione sulle diversità culturali e il ruolo dell'artista.

Nel 1997, nell'ambito del Congresso mondiale sulle condizioni dell'artista, l'Unesco ribadisce il contenuto della Raccomandazione, auspicando una sinergia con l'Organizzazione internazionale del lavoro e impegnandosi ad implementare un modello che tenga conto delle differenze economiche e culturali dei Paesi membri, quale possibile linea guida per le legislazioni nazionali[153].

Appare dunque evidente che il sistema internazionale di cooperazioni tra Stati risponde fin da subito alla esigenza, non avvertita nell'ordinamento interno, di tutela delle condizioni di lavoro dell'artista.

In diverse occasioni successive, la Raccomandazione è stata implementata da ulteriori analisi sull'evoluzione della materia nei Paesi membri, riconoscendo il ruolo che gli artisti giocano in ogni società umana, al fine di incoraggiare l'espressione creativa e garantire un trattamento equo per gli artisti professionisti attraverso misure appropriate rispondenti alle circostanze uniche e al modo atipico di lavoro.

---

152 Raccomandazione Unesco riguardante lo status dell'artista, 27 ottobre 1980, Paragrafo VI «Occupazione, condizioni di lavoro e di vita dell'artista; organizzazioni professionali e sindacali», punto 5).

153 World Congress on the Status of The Artist organized by Unesco in co-operation with the French Ministry for Culture and the French National Commission for Unesco with the collaboration of the Getty Conservation Institute the Artist and Society (Paris, 16-20 June 1997) Conclusion of the Congress on the implementation of the Recommendation concerning the Status of the Artist, punto 14 «the right to social security is perhaps the most basic, but rarely achieved notion of the artist's right to live from his or her profession. At a time when artists in all disciplines are experiencing increasing difficulties in obtaining funding for their work, when secondary employment and short-term contracts are rapidly becoming standard practice, when artists routinely have to subsidize their own work, when employment is almost invariably insecure and for the vast and badly paid majority, the right to earn a decent living and to be socially protected needs reiterating and reconfirming by governments».

La prospettiva rispetto al nostro Paese risulta pertanto ribaltata: è l'artista al centro della scena giuridica, l'antecedente logico per lo sviluppo culturale dei Paesi.

La valorizzazione dei problemi generali del lavoro nello spettacolo, sia pure con differenze di accenti, proietta l'attività culturale in una dimensione dinamica non necessariamente circoscritta alla staticità del finanziamento pubblico.

L'importanza della protezione dell'artista viene poi ripresa anche nella «Dichiarazione universale sulla diversità culturale», sottoscritta il 2 novembre 2001[154], dove si afferma, all'art. 8, che «di fronte ai mutamenti economici e tecnologi che aprono vaste prospettive alla creazione e all'innovazione, una attenzione particolare deve essere riservata alla diversità dell'offerta creativa, al doveroso rispetto dei diritti degli autori e degli artisti, così come alla specificità dei beni e servizi culturali che, in quanto portatori di identità, di valori e di senso, non devono essere considerati delle merci o beni di consumo».

La «Convenzione per la Protezione e Promozione della Diversità delle Espressioni Culturali»[155], adottata a Parigi il 20 ottobre 2005 e ratificata dal Parlamento il 31 gennaio 2007, prevede, inoltre, alla lett. g) dell'art. 6, tra le misure che possono essere adottate per proteggere e promuovere la diversità delle espressioni culturali sul proprio territorio, anche quelle volte a promuovere e sostenere gli artisti e tutte le altre persone impegnate nella creazione di espressioni culturali, rafforzando, dunque, indirettamente gli atti in precedenza adottati.

La medesima Convenzione offre poi, all'art. 4, una puntuale definizione dei diversi concetti ivi espressi. In particolare, con l'espressione «contenuto culturale» si valorizza «il senso simbolico, la dimensione artistica e i valori culturali generati dalle identità culturali o che ne rappresentano le espressioni»[156]; per «espressioni culturali» s'intendono quelle a contenuto culturale che derivano dalla creatività degli individui, dei gruppi e delle società; per «attività culturali» quelle che «dal punto di vista della loro qualità, del loro utilizzo e della loro finalità specifici, raffigurano o trasmettono espressioni culturali, indipendentemente dal valore commerciale loro attribuito»; per «industrie culturali» quelle «che producono e distribuiscono beni o servizi culturali come definiti al paragrafo 4 del presente articolo».

---

154 Adottata all'unanimità a Parigi durante la 31esami sessione della Conferenza Generale dell'Unesco, 2 novembre 2001.

155 Vedi nota 58.

156 Richieri Hanania, 2014.

In altri termini, anche la protezione e la promozione delle diverse espressioni artistiche non possono prescindere da misure volte a incoraggiare e sostenere gli artisti e gli altri soggetti coinvolti nel processo creativo.

2. Il «lavoro dignitoso» dell'artista e il ruolo dell'Organizzazione internazionale del lavoro.

Il tema della tutela del lavoro artistico/creativo trova ulteriore spazio nel contesto del *decent work* introdotto per la prima volta con il Rapporto dell'allora Direttore Generale, Juan Somavia, alla Conferenza Internazionale del lavoro del 1999, per garantire che «the primary goal of the ILO today is to promote opportunities for women and men to obtain decent and productive work, in conditions of freedom, equity,security and human dignity »[157].

Viene così approvata un'ampia agenda di lavori - c.d. *Decent Work Agend* - le cui azioni sono volte al perseguimento degli obiettivi di piena occupazione di un lavoro dignitoso a tutti i livelli, globale, nazionale, di settore e locale. Nel 2008, dopo quasi dieci anni dal lancio di questa politica, viene adottata nella 97esima sessione della Conferenza Internazionale del lavoro la «Dichiarazione sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta», del 10 giugno 2008, che rafforza l'agenda dell'ILO, riconoscendo un ruolo primario al lavoro dignitoso e rinnovando, in questa luce, la missione dell'Organizzazione internazionale[158].

Tra le tre finalità principali della *decent work agenda* vi è quella di tutelare il lavoro in tutte le sue forme a prescindere dalla tipologia contrattuale, estendendo i propri obiettivi anche al lavoro sommerso, per liberare la persona dai bisogni essenziali e sottrarla al rischio di povertà.

Il settore della cultura e, più in generale, i settori creativi trovano un loro specifico richiamo nel lavoro redatto in occasione del «Global Dialogue Forum on employment relationships in the media and culture sector»[159]. L'analisi mette in luce le condizioni di

---

157 Gruber M., 2019. Sul lavoro dignitoso, Alessi, 2020, 219-233; Brino, 2019, 553-570; Borzaga-Mazzetti, 2019, 447-466; De Stefano, 2019, 429-446. Sulla dignità nel diritto del lavoro, Laforgia, 2018.

158 Sul sistema Ilo, Pantano F.- Salomone R., 2019, 535-552.

159 Employment relationships in the media and culture industries Issues paper for the Global

lavoro estremamente diversificate e le questioni relative al lavoro dignitoso all'interno di questi settori. Vengono inoltre evidenziate le lacune e le opzioni politiche per garantire che specifici tipi di rapporti di lavoro e la necessità di flessibilità e indipendenza tra i lavoratori nei settori della cultura e dei media non pregiudichino il diritto di questi lavoratori a un trattamento equo, indipendentemente dal loro rapporto contrattuale. Vengono fornite inoltre indicazioni concrete sulle misure necessarie per garantire che i lavoratori nei settori dei media e della cultura possano adattarsi al lavoro del futuro, anche con azioni volte ad adeguare il mercato e (ri)formare questi lavoratori alla luce degli sviluppi tecnologici [160].

Il medesimo settore ambito trova un ulteriore richiamo nella 323esima sessione dell'Organo direttivo dell' ILO, in cui viene approvata la proposta per raccogliere e analizzare i dati sull'occupazione nei settori della cultura e dei media al fine di descrivere e comprendere meglio i problemi specifici affrontati da governi, datori di lavoro e lavoratori per quanto riguarda i rapporti di lavoro in questo ambito[161].

Dialogue Forum on employment relationships in the media and culture sector (14 and 15 May 2014).

160 Employment relationships in the media and culture industries Issues paper for the Global Dialogue Forum on employment relationships in the media and culture sector Prosegue l'indagine, nel paragrafo «gender aspect» a pagina 5, osservando come alcune occupazioni audiovisive rimangono in gran parte appannaggio degli uomini, mentre altre (come quelle relative al trucco, ai costumi e ai capelli) sono dominate dalle donne. Le donne sono poi spesso impiegate in lavoro non standard a differenza degli uomini. Pertanto, il settore è caratterizzato da una distribuzione stereotipata dei ruoli in cui la maggior parte dei lavori part-time o atipici sono svolti da donne rispetto alle quali anche l'età incide sulle opportunità di impiego.

161 Ilo, Sectoral and technical meetings in 2014 and proposals for sectoral work in 2016-17, Governing Body, 323rd Session, Geneva, Mar. 2015, GB.323/POL/4, 8.

SEZIONE II. LE FONTI EUROPEE.

3. Dall'eccezione culturale alle politiche culturali.

L'Unione europea, almeno nel suo impianto originario, caratterizzato dal metodo funzionalista[162], non aveva dedicato spazio alla cultura e alle sue espressioni che, del resto, rientravano tra le prerogative conservate dagli Stati; anche se in occasione dell'apertura dell'incontro europeo sul patrimonio storico e le sue contaminazioni, tenutosi il 19 novembre 1992, venne ricordato, come uno dei suoi padri fondatori «se avesse potuto ricominciare, avrebbe cambiato la 'c' di commercio in 'c' di cultura. L'integrazione esclusivamente commerciale e monetaria, governata da indici macroeconomici, contribuisce poco al benessere dei cittadini (..)[163]. La crescita sociale, culturale ed economica è necessaria, ma non sufficiente: solo la cultura fornisce solide basi, su cui è possibile costruire la casa comune»[164].

Il Trattato di Roma del 25 marzo 1957, che istituiva la Comunità Economica Europea, non prevedeva infatti una competenza in materia di politica culturale, facendo leva sul principio dell'«*exception culturelle*»[165], già invocato a livello internazionale[166].

L'art. 36, nel dettare una deroga alle regole stabilite dai trattati dell'Unione in materia di libertà di scambio e concorrenza, sottraeva la materia culturale alle decisioni degli organi comunitari[167], da far valere anche nei confronti dei Paesi extra Ue, nell'ambito

---

162 Sul metodo funzionalista, Cartabia -Weiler, 2000, 18; Sotis, 2007, 18.

163 Il riferimento è Jean Monet.

164 Discorso di Federico Mayor Saragozza, Direttore Generale dell'Unesco, all'apertura dell'Encuentro europeo sul patrimonio storico e la comamination di Aníscico, il 19 novembre 1992, riportato in Alcoceba M.A., 1998, 185.

165 Sull'evoluzione della nozione di eccezione culturale, Pizzorusso A., 2000, 317-331; Fiorillo M., 2011; Castellina L., 2009. Per un quadro complessivo, Craufurd, 2004, Lafarge, 2007, 971.

166 Foà - Santagata, 2004.

167 Così stabilendo «le disposizioni degli articoli da 30 a 34 inclusi lasciano impregiudicati i divieti o restrizioni all'importazione, all'esportazione e al transito giustificati da motivi di moralità pubblica, di ordine pubblico, di pubblica sicurezza, di tutela della salute e della vita delle persone e degli animali o di preservazione dei vegetali, di protezione del patrimonio artistico, storico o archeologico nazionale, o di tutela della proprietà industriale e commerciale. Tuttavia, tali divieti o restrizioni non devono costituire un mezzo di discriminazione arbitraria, né una restrizione dissimulata al commercio tra gli Stati membri». A riguardo, Catelani- Cattaneo, 2002, 10, che rilevano come prima del Trattato di Maastricht «l'esame dell'ordinamento comunitario poteva dar credito all'opinione

di accordi internazionali come il GATT e l'OMC, sotto forma di tutela della "diversità culturale"[168].

Fino al Trattato di Maastricht, le politiche culturali restano, dunque, confinate alle singole espressioni degli Stati membri, sottratte alle logiche del mercato unico.

È nella progressiva consapevolezza che lo sviluppo del fattore culturale possa costituire una leva per quell'«Unione sempre più stretta fra i popoli europei», come auspicato sin dal preambolo del Trattato di Roma del 1957[169], che, nel 1992, con il Trattato di Maastricht vengono ricondotte nello spazio euro-unitario alcune competenze specifiche in materia di cultura al fine di contribuire «al pieno sviluppo delle culture degli Stati membri nel rispetto delle loro diversità nazionali e regionali, evidenziando nel contempo il retaggio culturale comune»[170] .

Con l'inserimento del titolo IX, dedicato alla 'cultura', l'Unione Europea regola, dunque, per la prima volta, finalità, obiettivi, ambiti d'intervento e processi decisionali in materia, negando un'automatica esclusione dei beni e servizi culturali dall'ambito di applicazione dei Trattati.

L'attuale art. 151 (ex art. 128) del TUE, nella versione modificata dal Trattato di Nizza 24 dicembre 2002, prevede la possibilità per il Parlamento Europeo e il Consiglio europeo di adottare politiche per incentivare la conoscenza e la diffusione della cultura e la storia dei popoli europei, la conservazione e la salvaguardia del patrimonio culturale di importanza europea, la creazione artistica e letteraria compreso il settore audiovisivo.

---

che il campo della cultura, in genere, fosse in via di principio da considerare estraneo agli interessi propri della comunità europea e dalla sua azione diretta dal momento che questa era volta piuttosto allo scopo di realizzare una integrazione tra gli Stati membri essenzialmente economica e non culturale... la lettura di quel testo anzi faceva ritenere a qualche interprete la esistenza di una volontà chiara, anche se non espressa, di tenere le due sfere, quella economica e quella culturale, tra loro separate»; Fantin, 2005.

168 GATT General agreement on tariffs and trade, sottoscritto, per la prima volta, il 30 ottobre 1947 da 23 Paesi, tra cui l'Italia, il 30 maggio 1950, D'Alterio, 2010, 847- 857.

169 Preambolo Trattato di Roma «Determinati a porre le fondamenta di una unione sempre più stretta fra i popoli europei, Decisi ad assicurare mediante un'azione comune il progresso economico e sociale dei loro paesi, eliminando le barriere che dividono l'Europa, Assegnando ai loro sforzi per scopo essenziale il miglioramento co stante delle condizioni di vita e di occupazione dei loro popoli».

170 Haberle, 2001, 115.

Le successive modifiche introdotte dal Trattato di Lisbona[171] rafforzano, attraverso l'art. 167 TFUE (ex art. 151), il ruolo dell'Unione nel campo della cultura anche mediante la modifica del processo decisionale[172], autorizzando l'Unione ad intraprendere azioni culturali comuni ad integrazione di quelle promosse dai singoli Stati membri per valorizzare «la ricchezza della diversità culturale e linguistica» e vigilare «sulla salvaguardia e sullo sviluppo del patrimonio culturale europeo»[173].

Attraverso l'art. 167 del TUE, l'Unione Europea adotta soprattutto «azioni di incentivazione», promuovendo il finanziamento di progetti culturali.

Rientrano, tra questi ultimi, i programmi cosiddetti di "prima generazione", nei quali emergeva una nozione di cultura limitata solo alle arti dello spettacolo, alle arti visive e a quelle multimediali[174].

Il Trattato di Lisbona ha inoltre modificato l'art. 6 del TFUE che «riconosce i diritti, le libertà e i principi sanciti nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, 7 dicembre 2000, adattata il 12 dicembre 2007 a Strasburgo, che ha lo stesso valore giuridico dei trattati». In raccordo con una dimensione 'plurale' del valore cultura, la Carta nel suo preambolo afferma che «l'Unione contribuisce al mantenimento e allo sviluppo di questi valori comuni, nel rispetto della diversità delle culture e delle tradizioni dei popoli europei, dell'identità nazionale degli Stati membri e dell'ordinamento dei loro pubblici poteri a livello nazionale»[175].

---

171 Firmato il 17 dicembre 2007 ed entrato in vigore il 1° dicembre 2009.

172 Il voto sulle politiche culturali è a maggioranza qualificata. Il paragrafo 3 dell'art. 167 del TUFUE, inoltre, sancisce che l'Unione e gli Stati membri hanno facoltà di favorire la cooperazione con i Paesi terzi e con le organizzazioni internazionali competenti relativamente a questo settore; Lafarge, 2007, 672 sss; Ferri D., 2008; Fiorillo M., 2011.

173 Art. 3, paragrafo 3, TUE.

174 Tra i più noti ricordiamo "Caleidoscopio" per lo sviluppo delle attività artistiche e culturali tramite il finanziamento di progetti realizzati in partenariato, istituito con la Decisione 719/96/Ce.

175 The Economy of Culture in Europe (2006), Report for the European Commission, Brussels, http://ec.europa.eu/culture/key-documents/doc873_en.htm, accessed 12 August 2012.

3.1. Spettacolo, industrie culturali e creative.

Le azioni comunitarie per la promozione delle politiche culturali fanno riferimento ai settori culturali e creativi.

Il riferimento non è allo spettacolo, ma allo spettacolo come componente di un tessuto più ampio.

A titolo esemplificativo, il programma «Europa creativa», approvato da ultimo dal Regolamento (UE) 2021/818 del Parlamento europeo e del Consiglio il 20 maggio 2021, che ha istituito il programma Europa creativa per il 2021-2027, abrogando il precedente Regolamento del 2013[176], offre una definizione di settori culturali e creativi di cui le arti dello spettacolo sono una espressione.

Nell'attuale testo si afferma che «la cultura è fondamentale per rafforzare comunità inclusive e coese»[177]. Si sostiene, inoltre, che «in un contesto caratterizzato dalle sfide poste dalla migrazione e dall'integrazione, la cultura svolge un ruolo fondamentale nella creazione di opportunità per il dialogo interculturale, nell'integrazione dei migranti e dei rifugiati, aiutandoli a sentirsi parte delle società ospitanti, e nello sviluppo di buone relazioni tra i migranti e le nuove comunità»; «il valore intrinseco ed economico della cultura» presuppone che il sostegno finanziario «dovrebbe essere utilizzato per superare fallimenti del mercato o a situazioni di investimento non ottimali in modo proporzionato e le azioni non dovrebbero duplicare i finanziamenti privati o sostituirvisi o falsare la concorrenza nel mercato interno»[178].

Per 'settori culturali e creativi' s'intendono «le attività che si basano su valori culturali espressioni artistiche e altre espressioni creative individuali o collettive, in molti casi in grado di generare innovazione e creare posti di lavoro, comprensive dello sviluppo, la creazione, la produzione, la diffusione e la conservazione di beni e servizi che costituiscono espressioni culturali, artistiche o altre espressioni creative, nonché funzioni

---

176 Si trattava di un programma basato inizialmente sul Regolamento (UE) 1295/2013, per i settori culturali e creativi nell'ambito del quadro finanziario pluriennale 2014-2020 che ha incluso anche altre proposte elaborate dalla Commissione europea ovvero i programmi Cultura, Media e Media Mundus; Sciacchitano, 2015, 45; Loglio, 2021, 38- 50.

177 Considerando 19 del Regolamento (UE) 2021/523 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 24 marzo 2021 che istituisce il programma InvestEU modificando il regolamento (UE) 2015/1017

178 Considerando 4 del Regolamento (UE) 2021/523 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 24 marzo 2021 che istituisce il programma InvestEU modificando il regolamento (UE) 2015/1017.

correlate quali l'istruzione o la gestione»[179].

Il Regolamento definisce dunque i settori coinvolti poggiando sul loro potenziale creativo (individuale e collettivo) da sviluppare attraverso processi autonomi e/o contigui (sviluppo, creazione, produzione, diffusione, conservazione) idonei anche a generare innovazione e occupazione, a prescindere dal loro valore di mercato e dalla struttura giuridica preposta. Tra queste attività rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fra l'altro, gli audiovisivi (compresi il cinema, la televisione, i videogiochi e i contenuti multimediali), festival, la musica, la letteratura, le arti dello spettacolo (compresi il teatro e la danza).

Una prima classificazione delle attività delle industrie culturali e creative (c.d. ICC) venne proposta dall'Institute for Statistics dell'Unesco[180]. L'ultima classificazione è del 2009 e individua sette «classi», tra cui «*Performance and Celebration*», che includono tutte le espressioni di eventi culturali dal vivo. Le arti dello spettacolo comprendono attività sia professionali che amatoriali, come il teatro, la danza, l'opera e il teatro di figura (...), la celebrazione di eventi culturali – festival, feste e fiere – che si svolgono a livello locale e possono essere di natura informale. La musica è definita in questo dominio nella sua interezza, indipendentemente dal formato. In quanto tale, include spettacoli musicali dal vivo e registrati, composizioni musicali, registrazioni musicali, musica digitale inclusi *download* e *upload* di musica e strumenti musicali.

Successivamente una classificazione è stata adottata, nel 2012, anche dall'Unione Europea con l'European Statistical System Network on Culture (ESSnet-Culture) dove sono stati individuati dieci domini culturali (patrimonio, archivi, biblioteche, libri e stampa, arti visive, arti dello spettacolo, audiovisivi e multimediali, architettura, pubblicità, arte e artigianato), elaborati sulle funzioni economiche di creazione, produzione e pubblicazione, diffusione e commercio, conservazione, istruzione, gestione e regolamentazione, senza distinguere tra attività di mercato e di non mercato all'interno del settore.

È stato inoltre redatto dalla Commissione Europea il Libro Verde «Le industrie culturali e creative, un potenziale da sfruttare», che definisce le industrie culturali e creative come «quelle industrie che producono e distribuiscono beni o servizi che al

---

179 Art. 2 del Regolamento (UE) 2021/523 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 24 marzo 2021 che istituisce il programma InvestEU modificando il regolamento (UE) 2015/1017.

180 Unesco Institute for Statistics (2009), The UNESCO framework for cultural statistics, http://unesdoc.unesco.org.

momento della loro realizzazione sono considerati aventi uno specifico attributo, uso o scopo che incarna o trasmette espressioni culturali, indipendentemente dal valore commerciale che possono avere. Oltre alle arti tradizionali (arti dello spettacolo, arti visive, beni culturali – compreso il settore pubblico), sono inclusi film, dvd e video, televisione e radio, videogiochi, nuovi media, musica, libri e stampa. Questo ambito è stato definito in relazione alle espressioni culturali nel contesto della Convenzione UNESCO del 2005 «sulla protezione e la promozione della diversità delle espressioni culturali» a cui si è fatto prima riferimento[181].

3.2. Mercato unico e concorrenza: gli aiuti di Stato in materia.

A corredo della politica culturale europea, l'Unione detta una disciplina specifica in materia di aiuti di Stato destinati a promuovere la cultura.

L'art. 107, paragrafo 3, lett. d) del TFUE (ex art. 87 TCE) dispone una parziale sottrazione dalle regole generali in materia di concorrenza, stabilendo che possono considerarsi compatibili con il mercato comune «gli aiuti destinati a promuovere la cultura e la conservazione del patrimonio, quando non alterino le condizioni degli scambi e della concorrenza nell'Unione in misura contraria all'interesse comune»[182]. La compatibilità di tali aiuti con i principi comunitari non è considerata *in re ipsa*, a differenza delle materie indicate al paragrafo 2 che lo precede[183]; detti aiuti tuttavia 'possono' essere dichiarati compatibili con il mercato unico.

È con il Regolamento Europeo 17 giugno 2014, n. 651, sulle categorie di aiuti compatibili con il mercato interno, che è possibile chiarire il rapporto tra cultura e principio di

---

181 Bruxelles, 27.4.2010 COM (2010) 183, Libro Verde «Le industrie culturali e creative, un potenziale da sfruttare».

182 Cavaliere S., 2021; Zagato, 2015, 18. Il catalogo degli ambiti previsti nel par. 3 dell'art. 107 del TUFE può ritenersi 'aperto' in ragione della lettera e), che consente al Consiglio di individuare con decisione, su proposta della Commissione, altre categorie di aiuti compatibili.

183 Specificamente l'art. 107 prevede al paragrafo 2 che: «Sono compatibili con il mercato interno: a) gli aiuti a carattere sociale concessi ai singoli consumatori, a condizione che siano accordati senza discriminazioni determinate dall'origine dei prodotti; b) gli aiuti destinati a ovviare ai danni arrecati dalle calamità naturali oppure da altri eventi eccezionali; c) gli aiuti concessi all'economia di determinate regioni della Repubblica federale di Germania che risentono della divisione della Germania, nella misura in cui sono necessari a compensare gli svantaggi economici provocati da tale divisione. Cinque anni dopo l'entrata in vigore del trattato di Lisbona, il Consiglio, su proposta della Commissione, può adottare una decisione che abroga la presente lettera».

concorrenza.

In primo luogo, il Regolamento esenta dall'obbligo di notifica di cui all'art. 108, par. 3, le misure a sostegno del settore della cultura e della conservazione del patrimonio dall'applicazione delle regole della concorrenza, purché soddisfino determinate condizioni[184].

Il Regolamento si occupa poi nella sezione 11 degli «Aiuti per la cultura e la conservazione del patrimonio», che distingue tra «Aiuti per la cultura e la conservazione del patrimonio» in senso stretto (art. 53) e «Aiuti a favore delle opere audiovisive» (art. 54)[185].

L'art. 53, tra le diverse attività, elenca i «musei, archivi, biblioteche, centri o spazi culturali e artistici, teatri, teatri lirici, sale da concerto, altre organizzazioni del settore dello spettacolo dal vivo, cineteche e altre analoghe infrastrutture, organizzazioni e istituzioni culturali e artistiche (lett.a); il patrimonio immateriale in tutte le sue forme, compresi i costumi e l'artigianato del folclore tradizionale (lett. c); «eventi artistici o culturali, spettacoli, festival, mostre e altre attività culturali analoghe» (lett. d); attività di educazione culturale e artistica e sensibilizzazione sull'importanza della tutela e promozione della diversità delle espressioni culturali tramite programmi educativi e di sensibilizzazione del pubblico, compreso mediante l'uso delle nuove tecnologie (lett. e); scrittura, editing, produzione, distribuzione, digitalizzazione e pubblicazione di musica e opere letterarie, comprese le traduzioni (lett.f)».

Nello specifico, l'art. 53 stabilisce che gli aiuti possano assumere la forma di aiuti agli investimenti o di aiuti al funzionamento; specificando che i costi ammissibili in relazione agli uni e agli altri non devono superare determinati limiti.

L'art. 54 riguarda, invece, gli aiuti per la sceneggiatura, lo sviluppo, la produzione, la distribuzione e la promozione delle opere audiovisive che devono riguardare un "prodotto culturale", identificato da ciascun Stato membro mediante un elenco predefinito di criteri culturali, senza che rilevi il tipo di produzione e/o distribuzione.

Successivamente la Commissione ha adottato, il 19 luglio 2016, una comunicazione sulla nozione di aiuto di Stato[186] ove chiarisce che «(...) talune attività concernenti la cultura,

---

184 Regolamento (UE) n. 2014/ 651 della Commissione, del 17 giugno 2014, Baldi, 2016; Cavaliere S., 2021.

185 In generale sulla nozione di aiuto di stato, Ballarino T. - Bellodi, 1997; Pinna, 1997; Roberti, 1997.

186 Comunicazione della Commissione sulla nozione di aiuto di Stato di cui all'articolo 107,

o la conservazione del patrimonio e della natura possono essere organizzate in modo non commerciale e, quindi, possono non presentare un carattere economico. Pertanto, è possibile che il finanziamento pubblico di tali attività non costituisca aiuto di Stato»[187].

La Commissione ritiene che «il finanziamento pubblico di attività legate alla cultura e alla conservazione del patrimonio accessibili al pubblico gratuitamente risponda a un obiettivo esclusivamente sociale e culturale che non riveste carattere economico. Nella stessa prospettiva, il fatto che i visitatori di un'istituzione culturale o i partecipanti a un'attività culturale o di conservazione del patrimonio (compresa la conservazione della natura), accessibile al pubblico, siano tenuti a versare un contributo in denaro che copra solo una frazione del costo effettivo non modifica il carattere non economico di tale attività, in quanto tale contributo non può essere considerato un'autentica remunerazione del servizio prestato»[188].

Diversamente, dovrebbero invece essere considerate attività di carattere economico «le attività culturali o di conservazione del patrimonio (compresa la conservazione della natura) prevalentemente finanziate dai contributi dei visitatori o degli utenti attraverso altri mezzi commerciali (ad esempio esposizioni commerciali, cinema, spettacoli musicali e festival a carattere commerciale, scuole d'arte prevalentemente finanziate da tasse scolastiche o universitarie)»[189].

Le attività culturali possono, dunque, avere anche natura economica, nel senso che l'Unione Europea, pur attraverso un processo di ampia sottrazione alle regole di mercato, non esonera l'attività culturale in quanto tale, ma interviene là dove la stessa è svolta 'senza mercato'.

Ciò consente di considerare le attività connesse alla cultura, ivi incluso lo spettacolo, come parte del mercato unico, non nel senso di non garantirne la libertà di espressione e l'accessibilità a tutti, ma al fine di fissarne fin da subito anche il carattere di 'attività' funzionale ai temi e alle questioni oggetto del presente lavoro.

---

paragrafo 1, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (2016/C 262/01); Baldi, 2014, 3; Baldi, 2015, 2.

187 Punto 34 della Comunicazione della Commissione sulla nozione di aiuto di Stato di cui all'articolo 107, paragrafo 1, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (2016/C 262/01).

188 Punto 34 della Comunicazione della Commissione sulla nozione di aiuto di Stato di cui all'articolo 107, paragrafo 1, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (2016/C 262/01).

189 Punto 35 della Comunicazione della Commissione sulla nozione di aiuto di Stato di cui all'articolo 107, paragrafo 1, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (2016/C 262/01).

4. I settori creativi e culturali come stimolo alla creazione di occupazione.

Con riferimento a quanto finora annotato, l'Unione Europea distingue, dunque, tra una politica culturale di cui è depositaria, dalle politiche culturali dei singoli Stati membri attraverso un processo di integrazione tra azioni che consente un alleggerimento complessivo dei vincoli di mercato.

Qui, la valorizzazione della cultura come elemento fondamentale per «preservare e promuovere la diversità culturale e linguistica, rafforzare la identità europea, nazionale e regionale, nonché l'identità locale, sostenere nel contempo la coesione sociale e contribuendo in modo sostanziale, con vari modelli di creazione di valore, alla creatività»[190] si pone anche come stimolo alla creazione di occupazione.

Si riconosce il potenziale delle industrie creative e culturali — ancora largamente inesplorato — in termini di creazione di crescita e di occupazione, per via del loro impatto significativo sui nuovi modelli aziendali, sulla creatività e l'innovazione, la digitalizzazione e la creazione di competenze, assumendo un duplice e intrinseco valore in ragione dei legami diretti tra artisti/creatori e investimenti.

La dimensione occupazionale dell'industria culturale e la catena di valore che viene generata divengono fin da subito oggetto di attenzione. Basti pensare che il programma "Europa Creativa", prima citato, si pone tra i primi obiettivi quello di «sostenere la creazione di opere europee e aiutare i settori culturali e creativi a cogliere le opportunità dell'era digitale e della globalizzazione, al fine di raggiungere il loro potenziale economico, contribuendo alla crescita sostenibile, all'occupazione e alla coesione sociale (...) promuovere la competitività e l'innovazione dell'industria audiovisiva europea e aiutare i settori della cultura e dei media europei ad accedere a nuove opportunità, mercati e pubblico internazionali»[191].

Già il Libro Verde sulle «industrie culturali e creative»[192] riconosceva alle medesime un potenziale in gran parte inutilizzato di creazione, di crescita e di occupazione. «Per

---

190 Risoluzione del Parlamento europeo del 13 dicembre 2016 su una politica dell'UE coerente per le industrie culturali e creative (2016/2072(INI).

191 Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni. Valorizzare i settori culturali e creativi per favorire la crescita e l'occupazione nell'UE Bruxelles, 26.9.2012 COM (2012) 537 final, 7.

192 Commissione Europea, Bruxelles, 27.4.2010 COM (2010) 183, «Libro Verde, Le industrie culturali e creative, un potenziale da sfruttare», 2.

uscire da questa situazione, l'Europa deve individuare nuove fonti di crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, e investire in esse per assicurarsi un futuro. In gran parte, la nostra futura prosperità dipenderà da come sapremo utilizzare le nostre risorse, le nostre conoscenze e i nostri talenti creativi per stimolare l'innovazione. Traendo forza dalla ricchezza e dalla varietà delle sue culture, l'Europa deve sperimentare nuovi modi di creare valore aggiunto, ma anche di vivere assieme, condividere le risorse e mettere a frutto la sua diversità».

In questi termini, la prospettiva adottata dall'Unione Europea appare rovesciata, rispetto a quella dell'ordinamento interno.

L'origine mercantile dell'Unione ha in qualche modo consentito di sviluppare fin da subito, pur mettendo al riparo la "cultura" dalle sole logiche di mercato, il tema dell'occupazione ad essa connesso.

Il riconoscimento del ruolo che la cultura svolge per la costruzione di una identità europea, ad integrazione delle identità di provenienza, non è di ostacolo a percepire la medesima come industria nelle sue diverse componenti di capitale e lavoro.

Inoltre - questione che non è affatto trascurabile - sul piano del finanziamento pubblico lo spettacolo è parte integrante dei settori culturali e creativi, assorbendo una dimensione 'ampia' tesa anche ad estendere l'ambito di applicazione degli interventi.

4.1 L'artista negli atti dell'Unione Europea.

È in tale contesto che avviene il riconoscimento del lavoro artistico come professione[193], attraverso l'emanazione di alcune Risoluzioni del Parlamento Europeo che muovono dalla definizione, nei settori prima indicati, delle specificità del lavoro.

I suddetti atti sono da riportare nell'alveo delle funzioni di indirizzo politico dell'assemblea parlamentare o comunque nel contesto dei suoi rapporti con le altre istituzioni euro-unitarie, non avendo efficacia vincolante per gli Stati membri in quanto atti non normativi, tra l'altro non espressamente inclusi nell'art. 288 del TFUE (ex art. 249 TCE)[194].

---

193 Risoluzione del Parlamento europeo del 7 giugno 2007 sullo Statuto sociale degli artisti (2006/2249(INI)).

194 Palmieri G. M., 1974, 135; Wille E., 1981. Le Risoluzioni sono, invece, previste e disciplinate dall'art. 143 del Regolamento del Parlamento europeo adottato ai sensi dell'art. 232 del TFUE, 9°

L'importanza che, tuttavia, le Risoluzioni hanno assunto nel tempo può riconoscersi ad esempio nell'art. 1 della legge delega 15 luglio 2022, n. 106, recante «Delega al Governo e altre disposizioni in materia di spettacolo» che, nel riformulare il primo comma dell'art. 1 della precedente legge delega n. 175 del 2017, accanto all'attuazione del quadro dei principi costituzionali, europei e delle Convenzioni Unesco, di cui si dirà meglio più avanti, tiene conto « della Risoluzione del Parlamento europeo del 7 giugno 2007 sullo statuto sociale degli artisti (2006/2249(INI))».

Del resto, come affermato dalla giurisprudenza europea, pur con riferimento ad una questione affatto diversa, delle Risoluzioni «occorre riferirsi alla sostanza e valutarne gli effetti in funzione di criteri obiettivi, come il contenuto dell'atto stesso, tenendo conto eventualmente del contesto in cui quest'ultimo è stato adottato nonché dei poteri dell'istituzione da cui esso promana»[195].

4.2 Dallo status (per l'Unesco) allo Statuto sociale degli artisti (per l'Europa).

Tra le Risoluzioni che assumono particolare importanza si annota la Risoluzione del Parlamento europeo del 7 giugno 2007 denominata «Statuto sociale degli artisti». A differenza della Raccomandazione Unesco, la Risoluzione impiega l'espressione Statuto, certamente molto più evocativa fin dall'intestazione; si chiarisce che l'obbiettivo della Risoluzione non è soltanto quello di tratteggiare la condizione dell'artista, ma anche quello di sollecitare una regolamentazione sul presupposto della specificità del suo lavoro[196].

L'atto in esame riconosce poi la Convenzione dell'Unesco sulla protezione e la promozione della diversità delle espressioni culturali «un'ottima base per il riconoscimento dell'importanza delle attività dei professionisti nella creazione artistica»[197], riaffermando che la creazione artistica partecipa dello sviluppo del patrimonio culturale e si nutre delle opere del passato, da cui trae ispirazione e materiale e di cui gli Stati

---

legislatura, luglio 2019.

195 Cgue, 3.06.2021, Ungheria vs Parlamento, C650/18, punto 47.

196 Lo statuto inteso come complesso normativo rimanda allo Statuto dei lavoratori, l. 20 maggio 1970, n. 300. Tale espressione è stata anche impiegata con riferimento alle tutele introdotte con la l. 22 maggio 2017, n. 81 per il lavoro autonomo, ma soltanto in termini critici, Perulli, 2017, 173-201; Giubboni, 2017, 48.

197 Considerando da S a W della Risoluzione del Parlamento europeo del 7 giugno 2007 sullo Statuto sociale degli artisti (2006/2249(INI)).

assicurano la salvaguardia.

Prima ancora, la Risoluzione del Parlamento europeo del 22 ottobre 2002 «sull'importanza e il dinamismo delle arti dello spettacolo»,[198] che definiva il teatro «nato in Europa», come «emblematico dello spazio europeo delle arti e dello spettacolo»[199], auspicava «lo sviluppo della formazione professionale iniziale e permanente degli artisti, dei tecnici e degli altri operatori onde consentire loro di beneficiare della dimensione europea della loro attività (...)[200].

Da ultimo si richiama la Risoluzione del Parlamento europeo del 20 ottobre 2021 sulla «situazione degli artisti e la ripresa culturale nell'Unione europea (2020/2261(INI))», approvata a seguito della drammatica situazione degli artisti generata dall'adozione delle misure restrittive per contenere la crisi epidemiologica Covid- 19. La Risoluzione ribadisce le criticità del lavoro nei settori culturali e creativi e la necessità di un intervento in termini di protezione e tutele.

La Risoluzione, tra i diversi atti europei, fa riferimento, oltre che alla precedente del 2007, anche a quella del 7 settembre 2020 sulla «ripresa culturale dell'Europa», ove il Parlamento «ha nuovamente sottolineato la necessità di migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori del settore culturale e creativo e ha esortato la Commissione a istituire un quadro europeo sulle condizioni di lavoro nelle industrie e nei settori culturali e creativi».

---

198 Teatro e arti dello spettacolo nell'Europa allargata, Risoluzione del Parlamento europeo sull'importanza e il dinamismo del teatro e delle arti dello spettacolo nell'Europa allargata (2001/2199(INI)). Al considerando a) il termine arti dello spettacolo comprende il teatro, la danza, l'opera, la musica, il circo, le arti della strada e della pista, le marionette e tutte le creazioni interdisciplinari». La Risoluzione si annoda ai principi di libertà di arte e di espressione sanciti agli articoli 13 e 22 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, all'epoca ancora parte integrante dei Trattati. Riconosce allo spettacolo la funzione di «specchio delle società, uno spazio pubblico sia di apertura che di resistenza». Il «teatro e la democrazia sono intrinsecamente connessi sin dagli albori delle loro rispettive storie».

199 Già a decorrere dal 1999, la «Relazione sulla situazione e il ruolo degli artisti nell'Unione europea», Commissione per la cultura, la gioventù, l'istruzione e i mezzi di informazione, 25 febbraio 1999 fotografa, nelle motivazioni, la condizioni di impiego degli artisti. Relazione sulla situazione e il ruolo degli artisti nell'Unione europea Commissione per la cultura, la gioventù, l'istruzione e i mezzi di informazione, 25 febbraio 1999, Relatrice: on. Helena Vaz da Silva.

200 Risoluzione del Parlamento europeo sull'importanza e il dinamismo del teatro e delle arti dello spettacolo nell'Europa allargata (2001/2199(INI)), paragrafo «appoggio alle arti dello spettacolo», punto 1, lett. da a) a d).

Il quadro delle Risoluzioni menzionate restituisce il senso e la ragione della particolare attenzione dell'Unione Europea nei confronti degli operatori del settore. Non si pone, è il caso di ribadire, una separazione tra 'cultura' come 'valore' e cultura come processo produttivo, muovendo dall'assunto che tale espressione abbia un duplice significato. Ciò ha permesso, fin subito, di sviluppare atti indirizzati ad entrambi i profili: il finanziamento per consentire la circolazione e lo sviluppo della cultura e gli inviti agli Stati membri per supportare l'artista nella creazione della cultura, attraverso la predisposizione volte a tutelare il processo lavorativo.

4.3 I tratti essenziali del lavoro: la discontinuità e l'atipicità dei contratti.

Considerando ora nello specifico i contenuti degli atti menzionati, la Risoluzione del Parlamento europeo del 22 ottobre 2002 «sull'importanza e il dinamismo delle arti dello spettacolo» sollecita gli Stati membri a «riconoscere e rafforzare lo statuto degli artisti e dei professionisti di tutti i tipi di spettacolo, in particolare degli artisti del circo e delle arti della strada»[201]. Così come «invita le organizzazioni professionali e i sindacati del settore delle arti dello spettacolo, raggruppati in federazione europea, a istituire un "passaporto europeo" dell'artista che ne garantisca la rappresentanza e gli interessi»[202].

La Risoluzione del 2002 avvia, poi, una ricognizione delle criticità del lavoro nello spettacolo dal vivo[203]. Mette subito in evidenza che «tale settore (...) è caratterizzato da

---

201 Paragrafo «mobilità degli artisti e professionisti dello spettacolo», punto 14, Risoluzione del Parlamento europeo sull'importanza e il dinamismo del teatro e delle arti dello spettacolo nell'Europa allargata (2001/2199(INI)).

202 Paragrafo «mobilità degli artisti e professionisti dello spettacolo», punto 20, Risoluzione del Parlamento europeo sull'importanza e il dinamismo del teatro e delle arti dello spettacolo nell'Europa allargata (2001/2199(INI)).

203 Prima ancora la Relazione sulla situazione e il ruolo degli artisti nell'Unione europea Commissione per la cultura, la gioventù, l'istruzione e i mezzi di informazione, 25 febbraio 1999, mette in evidenza la peculiarità dell'attività artistica, caratterizzata dalla molteplicità di datori di lavoro, da una prestazione di lavoro intermittente che provoca periodi intermedi di disoccupazione obbligata, come evidenziato anche nella Convenzione Unesco, prima citata. La discontinuità del lavoro artistico obbliga in qualche modo a ricorrere ad altro lavoro, paragrafo «impiego e remunerazione», «la necessità di un secondo impiego (professore, giornalista, critico ovvero tassista)", dovendo adattare ad accettare qualsiasi impiego, a svantaggio del perfezionamento dell'artista" dovendo comprimere gli spazi di tempo libero da dedicare allo studio dell'arte e, a volte, un allenamento regolare (soprattutto per le arti dello spettacolo) (...)». La sottoccupazione e la disoccupazione sembra pertanto costituire una condizione fisiologica dell'artista, spesso poi

uno sfruttamento limitato nel tempo e nello spazio»[204]. Osserva poi come «gli artisti e i professionisti dello spettacolo hanno un'attività spesso aleatoria e precaria, e che varie sale di spettacolo e compagnie hanno un equilibrio economico fragile»[205].

Esorta in tal senso gli «Stati membri a riconoscere e a rafforzare lo statuto degli artisti e dei professionisti di tutti i tipi di spettacolo, in particolare degli artisti del circo e delle arti della strada; e chiede alla Commissione di considerare, nel rispetto della sussidiarietà e alla luce di recenti diagnosi, un coordinamento delle legislazioni sociali e fiscali applicabili agli artisti e ai professionisti dello spettacolo e di redigere un Libro bianco in materia»[206].

Il lavoro nello spettacolo è strettamente correlato alla temporaneità della produzione artistica, salvo rare eccezioni; distanziandosi, pertanto, tale attività dall'elemento di continuità che pervade i rapporti di lavoro in altri ambiti.

Qui la temporaneità, come accennato all'inizio, è endogena al settore e non la conseguenza di una scelta negoziale in cui il termine apposto al contratto è l'effetto di una costruzione giuridica. Nel mercato del lavoro la temporaneità dei rapporti e il ricorso a forme di lavoro non stabili sono una opportunità rimessa agli operatori economici; diversamente la breve durata dei contratti di lavoro nello spettacolo è espressione di un tipo di produzione *in re ipsa* temporanea.

La Risoluzione del Parlamento europeo del 7 giugno 2007 sullo «Statuto sociale degli artisti»[207] prosegue nel definire i tratti della prestazione artistica, nei considerando iniziali.

L'arte «può anche essere considerata un lavoro e una professione (...) per praticare l'arte al più alto livello, occorre interessarsi al mondo dello spettacolo e della cultura

---

impossibilitato, in ragione dei criteri adottati, ad accedere alle indennità di sostegno al reddito.

204 Considerando c) della Risoluzione del Parlamento europeo sull'importanza e il dinamismo del teatro e delle arti dello spettacolo nell'Europa allargata (2001/2199(INI)).

205 Considerando l) della Risoluzione del Parlamento europeo sull'importanza e il dinamismo del teatro e delle arti dello spettacolo nell'Europa allargata (2001/2199(INI)).

206 Paragrafo «mobilità degli artisti e professionisti dello spettacolo», punto 15, della Risoluzione del Parlamento europeo sull'importanza e il dinamismo del teatro e delle arti dello spettacolo nell'Europa allargata (2001/2199(INI)).

207 Risoluzione del Parlamento europeo del 7 giugno 2007 sullo Statuto sociale degli artisti (2006/2249(INI)).

sin dalla più giovane età ed avere la possibilità di accedere alle principali opere del nostro patrimonio culturale»[208].

Tuttavia, «in numerosi Stati membri taluni professionisti del settore artistico non hanno uno statuto legale»[209]. Inoltre «la flessibilità e la mobilità sono elementi indissociabili nell'esercizio delle professioni artistiche (...) e che nessun artista è totalmente al riparo dalla precarietà in nessuna fase del suo percorso professionale», nonché, «la natura aleatoria e talvolta incerta della professione artistica deve essere necessariamente compensata dalla garanzia di una protezione sociale sicura»[210].

Si tenga poi conto che «ancora oggi risulta praticamente impossibile per un artista in Europa ricostruire la sua carriera professionale[211] (..) occorre facilitare l'accesso degli artisti alle informazioni concernenti le loro condizioni di lavoro, mobilità, disoccupazione, salute e pensione, e che «considerando che non sono stati ancora sufficientemente sviluppati i contratti di formazione e/o qualificazione a vocazione artistica adattati alle singole discipline»[212].

Si invitano così gli Stati membri «a sviluppare o applicare un quadro giuridico e istituzionale al fine di sostenere la creazione artistica mediante l'adozione o l'attuazione di una serie di misure coerenti e globali che riguardino la situazione contrattuale, prendendo in considerazione «la natura atipica e precaria di tutte le professioni sceniche; incoraggia gli Stati membri a sviluppare la definizione di contratti di formazione o di qualificazione nelle professioni artistiche; propone pertanto agli Stati membri di agevolare il riconoscimento dell'esperienza professionale degli artisti»[213].

---

208 Lett. a e c) della Risoluzione del Parlamento europeo del 7 giugno 2007 sullo Statuto sociale degli artisti (2006/2249(INI)).

209 Lett. d) della Risoluzione del Parlamento europeo del 7 giugno 2007 sullo Statuto sociale degli artisti (2006/2249(INI)).

210 Lett. e, f, g) della Risoluzione del Parlamento europeo del 7 giugno 2007 sullo Statuto sociale degli artisti (2006/2249(INI)).

211 Lett. h) della Risoluzione del Parlamento europeo del 7 giugno 2007 sullo Statuto sociale degli artisti (2006/2249(INI)).

212 Lett. i) della Risoluzione del Parlamento europeo del 7 giugno 2007 sullo Statuto sociale degli artisti (2006/2249(INI)).

213 Paragrafo «Miglioramento della situazione degli artisti in Europa, La situazione contrattuale» punto da 1-5 della Risoluzione del Parlamento europeo del 7 giugno 2007 sullo Statuto sociale degli artisti. (2006/2249(INI)).

La Risoluzione del Parlamento europeo del 20 ottobre 2021 «sulla situazione degli artisti e la ripresa culturale nell'Unione europea» osserva poi come la crisi di Covid-19 abbia messo in evidenza le «vulnerabilità preesistenti (...), ovvero il loro carattere di intermittenza, eterogeneità e instabilità, i fragili mezzi di sussistenza di artisti e operatori culturali, nonché i bilanci limitati di molte istituzioni culturali e l'insufficienza dei finanziamenti pubblici, che la crisi ha comportato situazioni ancora più precarie per artisti, professionisti e lavoratori del settore culturale e creativo, in quanto i mancati guadagni di liberi professionisti e lavoratori atipici, che costituiscono la maggioranza dei CCSI, sono stati spesso aggravati dalla fragilità o dall'assenza di regimi nazionali di sicurezza sociale e di misure di supporto dedicate» [214].

La Risoluzione invita pertanto la Commissione «a proporre uno statuto europeo dell'artista, definendo un quadro europeo sulle condizioni di lavoro e norme minime comuni a tutti i paesi dell'UE, nel pieno rispetto delle responsabilità degli Stati membri e dell'UE in materia di mercato del lavoro e di politica culturale, tramite l'adozione o l'applicazione di una serie di orientamenti coerenti ed esaustivi, riguardanti, tra le altre cose, i contratti (...) a tale proposito, chiede di istituire un gruppo di lavoro per favorire la condivisione delle migliori pratiche tra gli Stati membri e per agevolare il monitoraggio dei progressi in relazione al miglioramento delle condizioni lavorative degli artisti»[215].

Dall'evoluzione normativa europea appare, dunque, chiaramente che il lavoro nello spettacolo soffra sia di una discontinuità dettata dalla temporaneità della produzione artistica, sia, come insiste, da ultimo, anche la Risoluzione 20 ottobre 2021[216], della condizione di precarietà e atipicità dei rapporti di lavoro.

---

214 Lett. q) della Risoluzione del Parlamento europeo del 20.10. 2021 sulla situazione degli artisti e la ripresa culturale nell'Unione europea (2020/2261(INI)).

215 Punto 25 della Risoluzione del Parlamento europeo del 20.10. 2021 sulla situazione degli artisti e la ripresa culturale nell'Unione europea (2020/2261(INI)).

216 Punto 24 della Risoluzione del Parlamento europeo del 20 ottobre 2021 sulla situazione degli artisti e la ripresa culturale nell'Unione europea (2020/2261(INI)) (2022/C 184/06) « sottolinea che il lavoro atipico (contratti a tempo parziale e a tempo determinato, lavoro temporaneo e lavoro autonomo economicamente dipendente) è una pratica comune nel settore dei media e della cultura, che spesso porta a situazioni lavorative precarie per artisti e professionisti della cultura; sottolinea l'urgente necessità di migliorare le condizioni di lavoro nell'ambito dei CCSI; incoraggia gli Stati membri a utilizzare la convergenza verso l'alto per stabilire norme minime per gli artisti e i professionisti della cultura in relazione alle condizioni di lavoro, all'equa remunerazione e alla sicurezza sociale, tenendo conto delle particolari caratteristiche dei CCSI, quali il lavoro stagionale e la qualità non monetizzabile della creatività».

È utile, inoltre, sottolineare che l'Unione europea distingue i settori in cui la temporaneità dei contratti di lavoro non è una caratteristica del settore di riferimento e, dunque, il ricorso al lavoro non a tempo indeterminato può costituire un abuso, non ricoprendo esigenze che sono di natura temporanea, da quelli la cui discontinuità del lavoro è caratteristica dell'impiego in alcuni settori o per determinate occupazioni e attività[217].

Tale distinzione consente di approcciare al tema della atipicità dei contratti secondo logiche funzionali alla natura del settore di riferimento (temporaneo o non), invitando così gli Stati membri ad introdurre misure che tengano conto di tale specificità.

4.4. (segue) La dimensione temporale della prestazione.

Ulteriore profilo evidenziato nelle politiche europee, in particolare nella Risoluzione del Parlamento europeo del 7 giugno 2007 sullo «Statuto sociale degli artisti», riguarda la dimensione temporale della prestazione.

Non di rado, la durata del contratto a termine viene fissata soltanto in considerazione del periodo di esecuzione della prestazione di lavoro. Non sono, invece, considerati i tempi preparatori e accessori alla prestazione principale che restano 'fuori' dalla durata del contratto.

La Risoluzione prima citata pone, invece, l'accento su tali tempi, ricordando «che i periodi di ripetizione costituiscono a pieno titolo ore di lavoro effettivo e che è necessario tener conto di tutti questi periodi d'attività nella carriera degli artisti, sia durante i periodi di disoccupazione che a fini pensionistici»[218].

Tale prospettiva si interseca con la nozione di tempo di lavoro, fortemente ancorata, almeno nell'ordinamento interno, all'esercizio del potere direttivo da parte del datore di lavoro, sovrapponendosi dunque alle questioni connesse alla qualificazione del rapporto di lavoro. Tale criticità è stata osservata anche in altri ambiti, soprattutto in quelli maggiormente influenzati dai processi tecnologici in cui il tempo di lavoro non

---

217 Risoluzione del Parlamento europeo del 31 maggio 2018 sulla risposta alle petizioni riguardanti la lotta alla precarietà e all'abuso dei contratti a tempo determinato (2018/2600(RSP)), De Michele, 2018.

218 Paragrafo «Formazione lungo tutto l'arco della vita e riconversione», punto 28, della Risoluzione del Parlamento europeo del 7 giugno 2007 sullo Statuto sociale degli artisti (2006/2249(INI)).

corrisponde più alla nozione di «normale» di lavoro, generando in questo caso spazi di attesa e disponibilità al lavoro i quali, pur funzionali alla produttività di impresa, restano espunti dal sinallagma contrattuale[219].

4.5. (segue) Il lavoro dell'artista come attività permanente.

Il tempo di lavoro dell'artista acquista poi una dimensione del tutto inedita nella ricostruzione della Risoluzione del Parlamento europeo del 7 giugno 2007 sullo «Statuto sociale degli artisti», quando si afferma che «tutti gli artisti esercitano la loro attività in modo permanente, non limitandosi alle ore di prestazione artistica o di spettacolo sulla scena»[220].

Il riconoscimento dell'attività permanente di artista consente di riflettere su un segmento temporale che si insinua nel rapporto binario tra tempo di lavoro e tempo di non lavoro. Accanto ai tempi di lavoro funzionali alla produzione artistica, la Risoluzione individua un tempo connesso al processo creativo che qualifica come 'attività', se pur non produttiva, in quanto non legato ad un contratto. Quel tempo non è assimilabile ad un tempo di lavoro 'involontario' e tutelato dall'ordinamento interno, ma sembra far emergere un nuovo e diverso bisogno di tutela da parametrare secondo canoni che esulano dal condizionamento del 'tempo lavorato' sul quale sono edificate le misure di sostegno al reddito.

L'attività permanente dell'artista si pone, in tal senso, anche al fuori di percorso precostituiti di aggiornamento e apprendimento, riconducibile al tema della formazione presidiata dall'art. 14 della Carta dei diritti fondamentali, e, in parte attuata nel nostro ordinamento mediante l'attività di coordinamento tra Stato e regioni per lo sviluppo della formazione professionale continua, anche a prescindere da un rapporto di lavoro. Quest'ultima, tuttavia, è funzionale al mercato del lavoro per riqualificare soggetti disoccupati o inoccupati al fine di garantirne l'occupabilità[221].

---

219 Bavaro, 2020, 671.

220 Paragrafo «Formazione lungo tutto l'arco della vita e riconversione», punto 27, della Risoluzione del Parlamento europeo del 7 giugno 2007 sullo Statuto sociale degli artisti (2006/2249(INI)).

221 Garofalo D., 2004, 19-89; Caruso, 2007, 10-20; Corti, 2007, 163-244; Ciucciovino, 2012, 13- 60; Loffredo, 2012, 132-144; Occhiocupo, 2016, 5.

La differenza tra la formazione (continua) e l'attività permanente dell'artista, fatta eccezione per l'elemento temporale comune (qualcosa che accompagna tutta l'esistenza della persona e/o del lavoratore), si staglia su ciò che l'ordinamento aggettiva come 'continuativo nel tempo': nel nostro caso si tratta di una attività finalizzata a conservare/migliorare la qualità di artista, a prescindere dalla dimensione di mercato.

Ciò non esclude anche un progetto formativo, ma l'attività permanente dell'artista riconosciuta dalla Risoluzione europea restituisce l'idea di un tempo di lavoro al di là del suo valore economico, anche futuro, fissato dallo scambio con una retribuzione; si tratta di un tempo funzionale al processo creativo e non necessariamente funzionale all'occupabilità.

5. Questioni trasversali: la circolazione degli artisti.

Sui tratti essenziali del lavoro dello spettacolo si innestano poi questioni che attraversano tutto il lavoro, tra le quali la libera circolazione dei lavoratori[222], considerata «element(o) indissociabile nell'esercizio delle professioni artistiche»[223].

Nella Risoluzione del 2001 viene dedicato ampio spazio al tema della mobilità dei lavoratori «considerando l'importanza delle arti dello spettacolo nel dialogo tra i popoli», essendo «il teatro (...) per sua natura l'espressione della ricchezza delle varie lingue europee» ed osservandosi che «(...) la diffusione delle opere in lingua originale è una necessità e un'utopia ai fini della diversità linguistica e culturale»[224]. Del resto, ricorda la Risoluzione «gli artisti in Europa hanno sempre circolato, che lo spazio naturale di produzione e diffusione delle creazioni delle arti dello spettacolo è ormai europea e che la maggior parte degli artisti desiderano iscrivere la loro carriera in tale dimensione, considerando l'importante funzione svolta dai festival e dalle tournée di rappresentazioni nella scoperta, la promozione e la circolazione degli autori, degli artisti e delle opere teatrali, coreografiche, liriche e circensi»[225].

---

222 Art. 45 del TFUE, sul tema Giubboni - Orlandini, 2007.

223 Considerando E della Risoluzione del Parlamento europeo del 7 giugno 2007 sullo Statuto sociale degli artisti (2006/2249(INI)).

224 Considerando Y della Risoluzione del Parlamento europeo sull'importanza e il dinamismo del teatro e delle arti dello spettacolo nell'Europa allargata (2001/2199(INI)).

225 Considerando N e R della Risoluzione del Parlamento europeo sull'importanza e il dinamismo del teatro e delle arti dello spettacolo nell'Europa allargata (2001/2199(INI)); si veda anche il

A tal fine si chiede agli Stati membri di potenziare la mobilità degli artisti, di riconoscere e rafforzare lo statuto degli artisti e dei professionisti di tutti i tipi di spettacolo.

La stessa Risoluzione del Parlamento europeo del 7 giugno 2007 sullo «Statuto sociale degli artisti», più volte richiamata, considera che «la libera circolazione dei lavoratori in generale, inclusi gli artisti originari dei nuovi Stati membri, è tuttora soggetta a certe limitazioni dovute alle possibili disposizioni transitorie previste dal trattato di adesione»[226]; altresì, «(...) che le produzioni artistiche riuniscono spesso artisti europei ed artisti extracomunitari la cui mobilità è spesso ostacolata dalla difficoltà di ottenere visti a medio termine»[227]. Evidenzia, inoltre, che «il soggiorno degli artisti in uno Stato membro è il più delle volte di breve durata (inferiore ai tre mesi)»[228].

L'essenzialità della circolazione degli artisti riconosciuta dalla Risoluzione consente di attribuire al lavoro dello spettacolo una centralità inedita nella costruzione delle politiche in materia di mobilità dei lavoratori.

All'importanza della mobilità degli artisti per la costruzione di una culturale europea si fa riferimento anche nella Risoluzione del Parlamento europeo del 20 ottobre 2021 «sulla situazione degli artisti e la ripresa culturale nell'Unione europea» quando, riprendendo le argomentazioni già in precedenza espresse, si afferma che «la mobilità transfrontaliera è un elemento essenziale del lavoro di artisti(...)»[229], ma è spesso ostacolata «da procedure burocratiche, dalla mancanza di informazioni chiare e da una pletora di norme e requisiti amministrativi in tutti gli Stati membri, in particolare

---

Regolamento (UE) N. 1295/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'11 dicembre 2013 che istituisce il programma Europa creativa (2014-2020) e che abroga le decisioni n. 1718/2006/CE, n. 1855/2006/CE e n. 1041/2009/CE, considerando 11, la diversificazione dei settori culturali e creativi europei coincide sostanzialmente con i confini nazionali e linguistici, risultando in un panorama culturale estremamente ricco e fortemente indipendente in cui trovano voce le varie tradizioni culturali del patrimonio europeo. Tuttavia, una simile diversificazione dà altresì luogo a una serie di ostacoli che impediscono l'agevole circolazione transnazionale delle opere culturali e creative e pone un freno alla mobilità degli operatori culturali e creativi all'interno e al di fuori dell'Unione».

226 Lett. m) della Risoluzione del Parlamento europeo del 7 giugno 2007 sullo Statuto sociale degli artisti (2006/2249(INI)).

227 Lett. n) della Risoluzione del Parlamento europeo del 7 giugno 2007 sullo Statuto sociale degli artisti (2006/2249(INI)).

228 Lett. o) della Risoluzione del Parlamento europeo del 7 giugno 2007 sullo Statuto sociale degli artisti (2006/2249(INI)).

229 Lett. t) della Risoluzione del Parlamento europeo del 20.10. 2021 sulla situazione degli artisti e la ripresa culturale nell'Unione europea (2020/2261(INI)).

per quanto riguarda la protezione sociale, la fiscalità e le complicate e dispendiose procedure riguardanti le specifiche esigenze di trasporto delle attrezzature artistiche fragili»; concludendosi infine nel senso che tali ostacoli alla mobilità culturale transfrontaliera ledono il principio della libera circolazione[230].

Il tema della circolazione della cultura, quella che attraverso una ricostruzione per concetti, vocaboli o anche immagini dell'art. 9 Cost., è stato rubricato come di «frontiera», rispetto ad una impostazione ancora fondamentalmente 'interna' della legislazione italiana, può essere dunque richiamato con riguardo agli artisti, che in quanto portatori di cultura, sono limitati nella loro capacità di esprimersi anche in un 'altrove' rispetto al luogo di provenienza; e ciò, in ragione di una legislazione che ne affatica la mobilità, in quanto come per il resto del diritto del lavoro, è costruita secondo logiche estranee a tale professionalità[231].

5.1. Diversità e inclusione.

Il tema delle discriminazioni può essere evidentemente declinato anche con riferimento al lavoro nello spettacolo.

In particolare, la Relazione sulla situazione e il ruolo degli artisti nell'Unione Europea, 25 febbraio 1999, si era già occupata delle maggiori difficoltà degli artisti con disabilità, tanto da evidenziare l'impossibilità, legato ai sistemi nazionali, di poter svolgere l'attività di artista come professione[232]. Tale questione viene, nella Risoluzione del 2021, inserita nel tema più ampio dell'inclusività, a fronte di una sensibilizzazione su tematiche fino a quel momento poco conosciute e/o coltivate nel mondo dello spettacolo. Prima ancora «La cultura è fondamentale per rafforzare comunità inclusive e coese (...). Al fine di contribuire a una società inclusiva, il programma dovrebbe promuovere e accrescere la partecipazione culturale in tutta l'Unione, in particolare per quanto riguarda le persone con disabilità e le persone provenienti da contesti svan-

---

230 Lett. da Ad ad Ae) della Risoluzione del Parlamento europeo del 20.10. 2021 sulla situazione degli artisti e la ripresa culturale nell'Unione europea (2020/2261(INI)).

231 Casini L., 2019, 25.

232 Relazione sulla situazione e il ruolo degli artisti nell'Unione europea Commissione per la cultura, la gioventù, l'istruzione e i mezzi di informazione, 25 febbraio 1999, Relatrice: on. Helena Vaz da Silva, paragrafo «Impiego e remunerazione» «una situazione particolarmente ingiusta colpisce gli artisti handicappati: infatti essi non sono rimunerati per il loro lavoro, perché altrimenti sarebbe minacciato o trattenuto il versamento dei sussidi statali accordati a causa del loro handicap».

taggiati»[233].

La Risoluzione compie, tuttavia, un passaggio ulteriore, quando introduce il tema delle discriminazioni in una prospettiva tanto "interna" quanto "esterna".

Sotto il primo profilo, la Risoluzione denuncia le discriminazioni di cui gli artisti sono vittime, insistendo in particolare «sulla mancanza di considerazione nei loro confronti, per esempio in termini di mobilità limitata o di sfide poste dalle procedure burocratiche di finanziamento»[234]. Lamenta poi «numerose discriminazioni basate sul genere, nonché la mancanza di accesso, un divario retributivo di genere e ostacoli alla rappresentanza e alla visibilità; che le donne raramente occupano ruoli creativi primari o posizioni decisionali nelle istituzioni culturali; che le donne artiste sono spesso ridotte al silenzio ed esposte a critiche sproporzionate a causa del loro lavoro e che le donne e gli artisti Lgbtiq+ hanno maggiori probabilità di essere vittime di attacchi o di essere sottoposti a restrizioni»[235].

Sotto l'altro profilo, guarda alla cultura, di cui è parte anche lo spettacolo, come strumento «per promuovere la diversità culturale, incoraggiare società inclusive e favorire la lotta contro tutti i tipi di discriminazione»[236].

Come anche altrove sottolineato «la cultura è fondamentale per rafforzare comunità inclusive e coese. In un contesto caratterizzato dalle sfide poste dalla migrazione e dall'integrazione, la cultura svolge un ruolo fondamentale nella creazione di opportunità per il dialogo interculturale, nell'integrazione dei migranti e dei rifugiati, aiutandoli a sentirsi parte delle società ospitanti, e nello sviluppo di buone relazioni tra i migranti

---

233 Regolamento (Ue) 2021/818 del parlamento europeo e del Consiglio 20.05.2021 che istituisce il programma Europa creativa (2021-2027) e che abroga il regolamento (UE) n. 1295/2013.

234 Risoluzione del Parlamento europeo del 20 ottobre 2021 sulla situazione degli artisti e la ripresa culturale nell'Unione europea (2020/2261(INI)), Considerando AL «gli artisti sono spesso vittime di razzismo, xenofobia, discriminazione ed esclusione sulla base della loro identità percepita, in conseguenza di razzismo e "tokenism" a livello strutturale e istituzionale, con il risultato di tensioni nelle relazioni e nelle collaborazioni con le pertinenti istituzioni e di impedimenti alla loro libertà artistica».

235 Risoluzione del Parlamento europeo del 20 ottobre 2021 sulla situazione degli artisti e la ripresa culturale nell'Unione europea (2020/2261(INI)), Considerando AG.

236 Risoluzione del Parlamento europeo del 20 ottobre 2021 sulla situazione degli artisti e la ripresa culturale nell'Unione europea (2020/2261(INI)), Considerando AG, punto 21.

e le nuove comunità»[237].

In questo senso lo spettacolo, che è teatro di discriminazioni, è al contempo spazio fondamentale per contrastare le disparità presenti in tutte le società.

5.2. Sindacato e artisti.

Quando l'Europa si preoccupa di allestire lo Statuto dell'artista non manca, inoltre, di rinviare alle organizzazioni sindacali. Lo fa ad ampio raggio, considerando anche gli artisti autonomi del settore culturale e creativo che, forse più dei lavoratori con contratti a termine, spesso soffrono di una condizione di precarietà nel mercato del lavoro.

La Risoluzione europea rileva come «la sindacalizzazione del settore consentirebbe l'evoluzione di adeguate tutele sociali e (...) una remunerazione a carattere continuativo». Plaude «alla valutazione d'impatto iniziale della Commissione e alla recente consultazione pubblica sulla contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi, che sta esaminando la possibilità di rimuovere gli ostacoli in materia di concorrenza contrattazione collettiva a favore di lavoratori autonomi e free lance. Esorta, a tale riguardo, la Commissione ad adottare l'approccio più ampio possibile, al fine di garantire l'accesso alla contrattazione collettiva per tutti i lavoratori autonomi, compresi gli artisti e gli operatori culturali. Invita, inoltre, gli Stati membri a riconoscere il diritto di associazione per tutti i lavoratori dei CCSI e a promuovere la contrattazione collettiva»[238].

Tale aspetto appare tra i più importanti, in quanto fissa la necessità di considerare anche i professionisti dello spettacolo come lavoratori. Il principio da cui muove tale affermazione poggia sul presupposto che le attività dello spettacolo sia una professione come le altre.

Ponendo il problema in questi termini, i sindacati sono esortati ad intraprendere azioni di tutela nei confronti dei lavoratori dello spettacolo, come tradizionalmente avviene per tutti i lavoratori salariati. Il registro dell'azione, si ammanta, tuttavia, della

---

237 Regolamento (Ue) 2021/818 del parlamento europeo e del Consiglio del 20 maggio 2021 che istituisce il programma Europa creativa (2021-2027) e che abroga il Regolamento (UE) n.1295/2013, considerando F.

238 Risoluzione del Parlamento europeo del 20 ottobre 2021 sulla situazione degli artisti e la ripresa culturale nell'Unione europea, (2020/2261(INI)*).*

simbologia dello spettacolo, là dove la tutela dei suddetti lavoratori è necessaria non soltanto perché riguarda i loro diritti, ma perché quei diritti sono il presupposto per il processo di democratizzazione culturale dell'Europea.

5. Un esempio: l'esperienza sindacale nell'ordinamento francese.

Il ruolo attribuito alle organizzazioni sindacali per il processo di democratizzazione culturale, osservato nella produzione normativa europea, costituisce l'occasione per sollecitare, anche in tale ambito, la funzione determinante del sindacato, percepita in qualche modo come latente rispetto al sostegno ai lavoratori dello spettacolo.

Tale situazione potrebbe essere motivata dall'estraneità del lavoro artistico ai tradizionali luoghi di lotta sindacale o quanto meno a quei luoghi in cui hanno trovato origine i movimenti sindacali. La fabbrica, anche nella sua accezione moderna, appare quanto di più distante dai luoghi dell'arte.

Tuttavia, anche qui si tratta soltanto di correggere una narrazione tesa a valorizzare l'arte come qualcosa di astratto e slegato dalla realtà, come, del resto, dimostra l'esperienza francese i cui movimenti sindacali degli artisti hanno origini antiche[239].

I lavoratori dello spettacolo alimentano, fin subito, la tendenza, diventata poi prevalente, di un lavoro essenzialmente connesso a contratti brevi e precari[240]. Il sindacato degli artisti dello spettacolo ha proposto così, *ab origine*, l'elaborazione di una legislazione che potesse conciliare le loro aspirazioni creative alla sicurezza materiale.

La mobilitazione degli artisti ha privilegiato tre coordinate che interagiscono tra di loro. Da un lato ha difeso i lavoratori intermittenti e le loro condizioni di lavoro e di produzione per mantenere le condizioni di creazione e diffusione artistica, essenziali per la difesa della cultura. La *lutte* dei lavoratori intermittenti ha riguardato i loro diritti (professionali e sociali) anche in funzione della democratizzazione culturale[241].

---

239 Grégoire, 2013, 59-67.

240 Bureau - Corsani, 2012.

241 Sinigaglia, 2007, 27-54; Sinigaglia, 2016.

Dall'altro, la mobilitazione partiva dal presupposto i professionisti dello spettacolo, avessero il diritto di vivere della loro professione, insistendo sul fatto che le attività dello spettacolo sono come le altre, con l'obiettivo, pertanto, di sottrarle alla specificità del settore ed equipararle al resto del lavoro.

Questo approccio, come è stato rilevato, è presente già al momento della costituzione della prima camera sindacale degli artisti fondata nel 1870. Gli artisti sono lavoratori come gli altri «hanno interessi da difendere e possono farlo solo collettivamente, (...) lo spettacolo è un'opera comune a tutti e a tutti; alcuni hanno bisogno l'uno dell'altro, dalla star al macchinista, dalla star al comò. Ogni professione ha la sua nobiltà, la sua grandezza, le sue servitù (...) per agire efficacemente come lavoratore dipendente, è necessario farlo con tutti gli altri lavoratori di tutte le professioni, di tutti i settori»[242].

Posto in questi termini, il lavoro dello spettacolo appartiene al classico conflitto del lavoro salariato, volto alla difesa delle tutele e dei diritti sociali acquisiti (o da acquisire)[243].

Le prime forme di rivendicazione degli artisti in Francia risalgono al primo decennio del secolo scorso, quando ancora lo Stato sociale non si era affermato e si era appena concluso il primo conflitto mondiale. Nel 1919, il sindacato dello spettacolo si impose per le manifestazioni volte al riconoscimento della precarietà economica e sociale dell'attività artistica[244].

La strategia sindacale poggiava sulla solidarietà tra gli artisti che avrebbero rifiutato impieghi le cui condizioni non fossero state rispettose dei trattamenti economiche e normative. Pochi anni dopo, successivamente, la politica perseguita dall'Unione degli artisti (CGTU) e dalla Federazione dello Spettacolo (CGT) si pose obbiettivi opposti. Da un lato (CGTU) mira a selezionare gli artisti mediante l'istituzione di una licenza teatrale, anche al fine di regolare le attività, dall'altro ad estendere la partecipazione sindacale, mediante le iscrizioni, con l'obiettivo di finanziare una misura di sostegno al reddito per gli artisti[245].

---

242 Aguilar, 2018, 173-195.

243 Balasinski – Mathieu, 2006.

244 L'Union des Artistes (CGTU), ha riunito artisti coreografici, cinematografici, drammatici e lirici, nonché i musicisti locali rappresentati dalla Fédération du Spectacle (CGT).

245 Per approfondire, Bureau - Corsani, 2012.

In entrambi i casi, pur tenuto conto dell'importanza delle attività sindacali promosse, la scarsità delle risorse, la difficoltà di attuare un regime di licenze e la mancanza di un coordinamento tra organizzazione porta nel 1936 alla fusione tra organizzazioni nella Federazione dello Spettacolo che è diventato l'ente principale per la promozione e la stabilità del lavoro degli artisti, ponendo così, le basi per una regolamentazione specifica e attenta alle caratteristiche del settore.

Ciò che senz'altro distingue l'ordinamento francese dall'esperienza domestica è, dunque, la funzione essenziale che hanno svolto, fin subito, i sindacati e la formazione di movimenti che si riconoscevano nel "fine" sindacale, a dimostrazione che il lavoro artistico viene considerato al pari di qualsiasi altra attività lavorativa.

Nell'ambito di questo tessuto vivissimo viene coniata l'espressione lavoro intermittente (da non confondere con il contratto intermittente nel nostro ordinamento) che si configura quando l'impiego non è a tempo pieno e indeterminato e si allontana da tale costruzione per uno dei seguenti aspetti: durata del contratto, unicità del datore di lavoro e orario a tempo pieno a cui corrisponde un salario adeguato.

Tale semantica verrà conservata nel tempo fino a costruire un sistema di tutele che muove proprio dalla discontinuità come paradigma in cui abita la regolamentazione adottata, in raccordo con le organizzazioni sindacali, all'interno di un complesso quadro legislativo che, anche con riferimento alle sollecitazioni europee, rappresenta sicuro termine di confronto in considerazione del ruolo che ha assunto fin da subito nel processo di 'normalizzazione' del lavoro artistico.

All'azione sindacale partecipano, a supporto, le c.d. star che affiancano le attività tradizionali del sindacato mettendo a disposizione la loro notorietà per contribuire a legittimare la mobilitazione. È in questa via di mezzo che risiede il ruolo delle celebrità nel movimento degli intermittenti.

L'età sindacale del movimento dei lavoratori dello spettacolo mostra, pertanto, come i suddetti lavoratori si siano sempre considerati tali, promuovendo i loro diritti, al pari del resto dei lavoratori.

Tutti sono considerati lavoratori 'comuni', a prescindere dalle loro specificità.

La storia del sindacato francese è, dunque, la storia dei lavoratori dello spettacolo che diventa paradigma del lavoro discontinuo generato dalle trasformazioni economiche.

6. La professione dell'artista.

In definitiva, la ricognizione degli indirizzi e delle politiche internazionali ed europee segnala diverse questioni.

Il lavoro costituisce un aspetto centrale per lo sviluppo delle politiche culturali europee.

I lavoratori dello spettacolo, più in generale i lavoratori dei settori creativi, sono considerati come un fattore essenziale per la progressiva realizzazione di una cultura europea poggiante sull'integrazione delle diverse identità radicate negli Stati membri, di cui l'artista diviene emissario, quasi «chierico vagante» per la loro circolazione e diffusione.

Non sussiste una separazione tra la cultura quale 'valore' e il relativo processo creativo. Semmai, a differenza di quanto accaduto nel nostro ordinamento, la prima subisce uno svolgimento inverso, in quanto sottratta alle logiche di mercato (e non presupposta alla medesime), così evitando di 'oscurare' l'attività lavorativa artistica/creativa che ne consente lo sviluppo e la continuità.

Soltanto attraverso questa prospettiva è possibile, come del resto fa l'Unione Europea, cogliere i tratti essenziali del lavoro artistico osservato all'interno del contesto effettivo in cui è inserito; rispetto al quale emergono non poche corrispondenze con le questioni generali del diritto del lavoro contemporaneo: dall'atipicità dei rapporti di lavoro con la loro incerta qualificazione, alla brevità dei contratti e, dunque, alla discontinuità lavorativa. Tratti, questi, che appartengono anche ai nuovi modelli di organizzazione del lavoro, obbligando ad un ripensamento del tempo qualificato come attività lavorativa e delle misure di sostegno al reddito, secondo quanto si vedrà nel corso dell'indagine.

Anche l'analisi degli atti e, più in generale delle politiche europee, conferma come il lavoro dello spettacolo si ponga quale terreno privilegiato d'innesto del modello lavorativo oggi prevalente nelle economie di mercato. Un modello che, almeno in parte, risulta ancora privo di un impianto normativo di tutele.

Il tentativo di correggere l'andamento economico (e non di governarlo) non sembra, infatti, aver prodotto i risultati sperati.

CAPITOLO III

Temporaneità dei contratti e tempo di lavoro nei contratti

SOMMARIO: Sezione I. *Le tipologie contrattuali*. - 1 La dimensione multifunzionale dello spettacolo e il tempo dei contratti. - 2. Quale 'tipo' di spettacolo? La frammentazione della disciplina dei contratti di lavoro. - 2.1. Spettacoli *versus* settori creativi e culturali. - 3. I contratti collettivi di categoria. - 3.1. Una digressione. La formazione di movimenti collaterali come terzo settore. - 3.2. Sindacato dello spettacolo, terzo settore e procedimenti collettivi. - 4. Il rapporto tra legge e autonomia collettiva: alcuni necessari avvertimenti. - 4.1. Il contratto di scrittura teatrale. - 4.2. Gli altri contratti: il contratto intermittente. - 4.3. Il contratto a termine. – 4.4. Il lavoro stagionale. - 5. Il lavoro autonomo e le sue articolazioni. - 5.1. Lavoro autonomo, contratto collettivo e giurisprudenza europea. -6. Il sistema cooperativo degli artisti. - Sezione II. *Il tempo di lavoro*. - 7. Il tempo della prestazione nei rapporti di lavoro subordinato. - 7.1. Periodo di prova e contratti collettivi. - 7.2. Il tempo di preparazione prima della prova. - 7.3. Ricognizione e qualificazione dell'orario di lavoro. - 7.4. I tempi periferici. - 8. Tempo e retribuzione dei lavoratori dello spettacolo. - 9. Tempo e luoghi dei contratti: gli artisti europei e stranieri.

SEZIONE I. LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI.

1. La dimensione multifunzionale dello spettacolo e il tempo dei contratti.

Gli atti adottati a livello internazionale ed europeo offrono un modello integrato di azioni scolpito su alcuni canoni specifici del lavoro artistico, nel tessuto più ampio dei settori creativi e culturali, al fine di favorire un sistema di tutele compatibili con le peculiarità del lavoro nello spettacolo.

Secondo quanto osservato, il lavoro in tale settore, esposto a letture definite sul crinale dell'elemento creativo e culturale, trova nella discontinuità dei contratti e nella specificità della dimensione temporale delle attività le chiavi di lettura critica dell'attuale

sistema e, nel contempo, gli elementi unificanti su cui (tentare di) edificare un nuovo, e più affidabile, tessuto normativo.

Come rilevato nel primo capitolo, quando si sposta l'attenzione sulla disciplina lavoristica interna si avverte fin da subito l'influenza dei meccanismi pubblici di finanziamento sulla regolamentazione dei contratti (pur a fronte di una ricostruzione unitaria della nozione di spettacolo, come prima accennato, alla luce della trama costituzionale).

La regolamentazione dei contratti di lavoro restituisce un sistema costruito su una semantica dello spettacolo "chiusa" e/o "aperta" in base al 'tipo' di spettacolo oppure in considerazione del carattere tecnico e/o ontologicamente artistico della prestazione; quest'ultima, a sua volta viene ricomposta in parte attraverso l'intervento della contrattazione collettiva, influenzata, tuttavia, dagli echi del contratto di scrittura teatrale tradizionalmente in uso in tale settore.

In questo capitolo viene quindi esaminata la disciplina dei diversi contratti impiegati[246] e, in una autonoma e distinta sezione, viene approfondito il 'tema del tempo di lavoro nella sua accezione di orario di lavoro: del suo rilievo e della consistenza, ancora oggi largamente misconosciuta, di quelle scansioni che non coincidono con l'esecuzione in senso stretto e tuttavia costituiscono gli elementi del processo creativo in senso più ampio.

2. Quale 'tipo' di spettacolo? La frammentazione della disciplina dei contratti di lavoro.

I contratti di lavoro nello spettacolo, pur avendo una loro autonomia rispetto alla regolamentazione generale, subiscono al loro interno una ulteriore frammentazione in ragione del 'tipo' di spettacolo, quale riflesso della separazione presente sul piano del finanziamento pubblico[247].

---

246 Culture & working conditions for artists: implementing the 1980, Recommendation concerning the Status of the Artist, Unesco, 2019, 69. In tale studio emerge come soltanto gli artisti impiegati in rappresentazioni di successo godono degli stessi diritti di altri lavoratori, mentre la maggior parte, sia lavoratori autonomi, sia dipendenti con contratti di breve durata vivono in condizione di precarietà «since before that term came into common use»

247 Si rinvia sul punto al primo capitolo, paragrafo 2.4.

Il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 distingue, oltre ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle Fondazioni Lirico sinfoniche e degli enti assimilati, di cui si è detto, lo spettacolo dal vivo e il settore del cinema e dell'audiovisivo.

La disciplina dei contratti di lavoro deroga alla regolamentazione generale per costituire un tessuto di norme autonomo con diramazioni ulteriori che seguono i diversi settori dello spettacolo in considerazione del soggetto che eroga la rappresentazione (le Fondazioni lirico sinfoniche e dagli enti assimilati) e del tipo di produzione (cinema-audiovisivo- lo spettacolo dal vivo).

La regolamentazione dei contratti di lavoro appare, pertanto, segnata da una separazione tra spettacolo dal vivo (diverso da quello rappresentato dalle Fondazioni Lirico sinfoniche e gli enti assimilati), settore audiovisivo e cinematografico la cui disciplina è stata prevista dal d.lgs. 7 dicembre, 2017, n. 202[248] in attuazione dell'art. 35 della legge 11 dicembre 2016, n. 220[249] «Disciplina del cinema e dell'audiovisivo» che ha integrato il d.lgs. 81 del 2015[250].

L'art. 35 della suddetta legge aveva delegato il Governo ad adottare disposizioni che raggiungessero obiettivi più ampi, in particolare al fine di: a) conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro per ridurre gli adempimenti a carico di cittadini e imprese; b) rafforzare le opportunità d'ingresso nel mondo del lavoro e riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo nel settore cinematografico e audiovisivo; c) prevedere le opportune misure adeguate alle peculiari modalità di organizzazione del lavoro e di espletamento della prestazione lavorativa ovvero professionale[251]. Tali obiettivi sono però rimasti disattesi.

---

248 Rubricato «Disposizioni in materia di lavoro nel settore cinematografico e audiovisivo, a norma dell'articolo 35, della l. 14 novembre 2016 n. 220».

249 Rubricato «Delega al Governo per la riforma delle norme in materia di rapporti di lavoro nel settore cinematografico e audiovisivo».

250 Art. 35 «Delega al Governo per la riforma delle norme in materia di rapporti di lavoro nel settore cinematografico e audiovisivo».

251 In questo senso si è espresso anche il Consiglio di Stato con il parere 6 novembre 2017, richiesto dall'ufficio legislativo del Ministero, allora dei beni e delle attività culturali e del turismo- in cui si afferma «il provvedimento si limita a un contenuto di riordino (attraverso due circoscritte disposizioni interpretative) della normativa vigente per coordinarla con la sopravvenuta l. n. 183/2014 e a rimettere a un ulteriore atto la classificazione delle professioni del settore, mentre sono del tutto assenti previsioni intese a conseguire gli ulteriori, rilevanti obiettivi indicati dalla delega, quali la semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione

Le modifiche introdotte, dunque, oltre a essere 'minori' rispetto a quanto previsto dalla disposizione, sono comunque del tutto marginali e non sempre consapevoli delle prassi presenti nel settore così come ricostruite dagli atti europei.

2.1. Spettacoli versus settori creativi e culturali.

Rispetto alle indicazioni europee, la disciplina dei contratti esclude poi qualsiasi riferimento ai settori culturali e creativi che rilevano soltanto sul piano delle agevolazioni tributarie.

L' art. 1 comma 57 della legge 27 dicembre 2017, n. 205[252] aveva stanziato un fondo dedicato alle imprese culturali e creative a cui veniva riconosciuto un credito d'imposta nella misura del trenta per cento dei costi sostenuti per attività di sviluppo, produzione e promozione di prodotti e servizi culturali e creativi, intendendo per tali quelle che hanno ad «oggetto sociale, in via esclusiva o prevalente, l'ideazione, la creazione, la produzione, lo sviluppo, la diffusione, la conservazione, la ricerca e la valorizzazione o la gestione di prodotti culturali, intesi quali beni, servizi e opere dell'ingegno inerenti alla letteratura, alla musica, alle arti figurative, alle arti applicate, allo spettacolo dal vivo, alla cinematografia e all'audiovisivo, agli archivi, alle biblioteche e ai musei nonché al patrimonio culturale e ai processi di innovazione ad esso collegati».

Il comma successivo del citato articolo 1 rimetteva a un decreto del Ministro dei beni e delle attività culturali e del turismo, di concerto con il Ministro dello sviluppo economico, la disciplina da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore, tenendo conto delle necessità di coordinamento con le disposizioni del codice del Terzo settore, di cui al d.lgs. 3 luglio 2017, n. 117 «per il riconoscimento della qualifica di impresa culturale e creativa e per la definizione di prodotti e servizi culturali e creativi».

Tale decreto, tuttavia, non è mai stato emanato.

---

dei rapporti di lavoro (lett. a) del comma 2 dell'articolo 35 cit.), il rafforzamento delle opportunità d'ingresso nel mondo del lavoro" (lett. b) del comma 2), la previsione di "opportune misure adeguate alle peculiari modalità di organizzazione del lavoro e di espletamento della prestazione lavorativa ovvero professionale" (lett. c) del comma 2)».

252 «Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020».

Si tratta di un intervento, come per i successivi[253], volto a promuovere il settore creativo culturale mediante un alleggerimento dei costi indiretti per il datore di lavoro. La definizione offerta è funzionale alla sola comprensione dei soggetti economici che possono accedere alle agevolazioni.

Tra l'altro, nell'*iter* che ha portato alla legge 15 luglio 2022, n. 106, recante «Delega al Governo e altre disposizioni in materia di spettacolo», di cui si dirà più avanti, è stata dichiarata inammissibile la proposta di emendamento volta ad introdurre l'articolo 01 alla legge delega n 175 del 2017[254], che proponeva l'inserimento del settore spettacolo nel tracciato disposto dall'Unione europea, così da includere il medesimo nel più ampio perimetro dei settori culturali e creativi, offrendo una definizione dello spettacolo in rapporto ai processi che portano alla realizzazione del prodotto creativo e/o culturale.

L'emendamento definiva il settore dello spettacolo, ai diversi fini ivi previsti, tra cui la delega per il riordino dei contratti di lavoro «come l'insieme delle attività che hanno per oggetto le opere, i prodotti, i beni e i servizi, indipendentemente dal loro carattere materiale o immateriale, che sono il frutto di processi artistici, culturali o creativi (...)», nonché «le attività riguardanti o connesse alle fasi di creazione, progettazione, produzione, realizzazione, messa in scena, allestimento tecnico, distribuzione, diffusione, promozione, divulgazione di opere, prodotti, beni e servizi, frutto o che includono e si avvalgono di processi artistici, culturali e creativi[255]».

---

253 Da ultimo, la l. 30 dicembre 2020, n. 178 (art. 1, comma 112) e il decreto del Ministro dello Sviluppo Economico del 19 novembre 2021 (art. 1, lett. e), ha istituto il »Fondo per le piccole e medie imprese creative», al fine di «promuovere nuova imprenditorialità e lo sviluppo di imprese del settore creativo», intendono per "settore creativo" il settore che comprende le attività dirette allo sviluppo, alla creazione, alla produzione, alla diffusione e alla conservazione «dei beni e servizi che costituiscono espressioni culturali, artistiche o altre espressioni creative e, in particolare, quelle relative all'architettura, agli archivi, alle biblioteche, ai musei, all'artigianato artistico, all'audiovisivo, compresi il cinema, la televisione e i contenuti multimediali, al software, ai videogiochi, al patrimonio culturale materiale e immateriale, al design, ai festival, alla musica, alla letteratura, alle arti dello spettacolo, all'editoria, alla radio, alle arti visive, alla comunicazione e alla pubblicità». Al «settore creativo, culturale e dello spettacolo» fanno riferimento gli artt. 42 e 43 della l. 23 luglio 2021, n. 106 «Conversione in legge, con modificazioni, del d.l. 25 maggio 2021, n. 73, recante misure urgenti connesse all'emergenza da Covid-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali».

254 Proposta di emendamento 01 Saponara -Alessandrini - De Vecchis – Pizzol – Pittoni Pellegrini al «disegno di legge Delega al Governo e altre disposizioni in materia di spettacolo» presentato dal Ministro della cultura e dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze Comunicato alla Presidenza» presentato il 13 luglio 2021.

255 Proposta di modifica 01.2 al Dddl n. 2318, art. 01, terzo e quarto comma «sono altresì

La categoria generale "pensata" dall'emendamento esplicitava l'ambito di applicazione del progetto di riforma non tanto con riferimento al tipo di spettacolo, ma guardando alle attività che sono l'esito di processi artistici, culturali o creativi, senza che rilevasse la materialità o meno del bene oggetto delle attività, né tanto meno le modalità di svolgimento della prestazione, richiamando così quell'apertura prevista dagli atti prima analizzati approvati dall'Unione Europea.

3. I contratti collettivi di categoria.

Chiarito, dunque, che la disciplina dei contratti di lavoro varia a seconda del tipo di spettacolo, occorre considerare l'ulteriore processo di sistematizzazione della regolamentazione ad opera degli accordi collettivi, anche al di fuori degli spazi ad essi rimessi in ragione dei rinvii nel d.lgs. 8 del 2015[256].

Le parti sociali non si limitano ad una attività 'riempitiva' dei rimandi legislativi: da un lato ridefiniscono i confini tra spettacolo dal vivo e cinema-audiovisivo che appaiono da sempre labili[257], dall'altro individuano il perimetro contrattuale attraverso una ulteriore diversificazione che attiene alla professionalità impiegata nello spettacolo.

L'ambito di applicazione della disciplina prevista dai contratti collettivi varia così in rapporto al settore di riferimento e/o in relazione all'attività svolta dal lavoratore impiegato.

---

ricomprese nel settore dello spettacolo le attività, anche qualora siano compiute nell'ambito di un'organizzazione aziendale, imprenditoriale e industriale, che hanno per oggetto la creazione, la progettazione, la produzione, la realizzazione, l'allestimento tecnico, la distribuzione, la diffusione, la promozione, lo studio e la ricerca, la divulgazione e l'utilizzazione di opere, prodotti, beni e servizi artistici, culturali e creativi, indipendentemente dal loro carattere materiale o immateriale e dalle modalità, dalle tecnologie, dalle piattaforme tecnologiche, ivi compresi il digitale e la multimedialità, di realizzazione, produzione, diffusione, distribuzione, accesso, fruizione da parte del pubblico, quali, in particolare, il cinema, l'audiovisivo, la musica, l'editoria, i servizi media audio-visivi e radiofonici, i videogiochi, l'insegnamento delle discipline artistiche e delle discipline comunque connesse allo spettacolo e alle arti performative».

256 Sui rinvii al contratto collettivo Alvino, 2016, 656; Falsone, 2015, 1073; con riferimento ai rinvii previsti nella disciplina sull'orario di lavoro, Allamprese, 2009, 139-172; Laforgia, 2009, 183-212.

257 Sulla categoria contrattuale distinta dall'espressione perimetro contrattuale, nei contributi più recenti Viscomi, 2014, 71; Centamore, 2020, 19.

Svolgiamo allora una verifica che appare di particolare importanza, perché consente di orientarsi nella complessità degli accordi collettivi che - più della legge - appaiono l'effettivo centro di normazione del settore.

A titolo esemplificativo, allo spettacolo dal vivo si riferisce il contratto collettivo sottoscritto il 13 dicembre 2021 da Confimitalia, Snalp e Confael. Tale accordo si applica al personale artistico, tecnico e amministrativo scritturato dai Teatri Nazionali, dai Teatri di rilevante interesse culturale e dai Centri di produzione e dalle compagnie teatrali professioniste. Al medesimo ambito di applicazione fa riferimento il contratto collettivo sottoscritto il 19 aprile 2018 da Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil per il personale artistico, tecnico e amministrativo scritturato dai teatri nazionali, dai teatri di rilevante interesse culturale, dai centri di produzione e dalle compagnie teatrali professionali, che sostituisce il contratto collettivo nazionale stipulato il 20 novembre 2008 per il personale artistico e tecnico scritturato dai teatri stabili e dalle compagnie professionali di prosa, che si applica al personale artistico e tecnico scritturato dai teatri nazionali, dai centri di produzione e dalle compagnie teatrali professionali. I teatri nazionali, ai sensi dell'articolo 10 del decreto del Ministero della cultura 17 luglio 2017, sono «gli organismi che svolgono attività teatrale di notevole prestigio nazionale e internazionale, considerata, altresì, la loro tradizione e storicità». Per centri di produzione teatrali si intende, invece ai sensi dell'articolo 14 del medesimo decreto, «gli organismi che svolgono attività di produzione e di esercizio di sale per un totale di almeno trecento posti, con una sala di almeno duecento posti, ubicate nel comune o nell'area metropolitana in cui l'organismo ha sede legale o nelle aree provinciali confinanti, della regione di appartenenza, gestite direttamente in esclusiva e munite delle prescritte autorizzazioni».

Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil, il 18 aprile 2018, hanno sottoscritto con la Federazione dello spettacolo dal vivo e la Fondazione per l'arte teatrale Pla.te.a, il contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati tecnici dipendenti dai teatri, che rinnova e sostituisce il contratto collettivo 13 gennaio 2009 per gli impiegati e gli operai dipendenti dai teatri stabili pubblici e dai teatri gestiti dall'Ente teatrale, italiano soppresso con il decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, recante «Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica».

È interessante notare come i contratti collettivi di cui sopra si applichino sia ai soggetti sottoposti ai limiti previsti per le Fondazioni Lirico sinfoniche e gli enti assimilati[258], sia ai soggetti privati.

---

258 Conto Economico consolidato Istat pubblicato il 25 ottobre 2021: Associazione Teatro di Roma Associazione Teatro Stabile della Città di Napoli Centro Teatrale Bresciano Ente autonomo Teatro Stabile di Genova Ente Teatrale regionale Teatro Stabile d'Abruzzo Ente Teatro di Rilevante

Più ampio è, invece, il perimetro individuato dal contratto collettivo sottoscritto il 19 febbraio 2020 da Agci Culturia, Confcooperative cultura turismo e sport Culturmedia Legacoop di rinnovo del contratto collettivo nazionale per artisti, tecnici, amministrativi e ausiliari dipendenti da società cooperative e imprese sociali operanti nel settore della produzione culturale e dello spettacolo scaduto il 31 dicembre 2018[259]. Il contratto si applica ai rapporti di lavoro tra società cooperative e imprese sociali operanti nel settore dello spettacolo, eventi, produzione culturale e creativa che prestano attività nel settore [260]. Nell'accordo le parti stabiliscono che tale contratto è l'unico di riferimento per le cooperative e le imprese, anche ove lo spettacolo sia soltanto una delle attività dalle stesse svolte, per contenere fenomeni distorsivi del mercato.

Per le cooperative era stato sottoscritto in data 27 aprile 2015, da Confimpreseitaliana, Fesica Confsal, Confsal Fisals il contratto collettivo nazionale per i soci lavoratori e dipendenti delle imprese esercenti attività nel settore artistico, informatico sportivo e spettacolo[261]. La disciplina riguarda i rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, sia parziale che pieno, posti in essere dalle cooperative, imprese, loro consorzi e società di servizi alle imprese e cooperative ed ai consorzi del settore e studi professionali o società tra professionisti del settore spettacolo e sport, anche in forma cooperativa, che svolgono attività principali ed ausiliarie attraverso le figure professionali artistiche e tecniche elencate all'art. 1 del contratto.

Interesse Culturale Stabile della Città di Catania Fondazione del Teatro Stabile di Torino Fondazione Piccolo Teatro di Milano – Teatro d'Europa Fondazione Teatro della Toscana Fondazione Teatro Metastasio di Prato Fondazione Teatro Stabile dell'Umbria Marche Teatro – S.c.r.l. Teatro Biondo Stabile di Palermo Teatro Stabile del Veneto Carlo Goldoni Teatro Stabile di Bolzano Teatro Stabile Sloveno.

259 Agostini S., 2020, 31-35.

260 Tra le quali, come elencato nel CCNL all'art. 1: «produzione realizzazione promozione e distribuzione di eventi spettacoli teatri musicali di ballo spettacolo viaggianti attività circensi arte di strada e di figura e spettacoli artistici in genere, oltre alla produzione radio televisive cinematografiche multimediali produttivi audiovisivi prodotti attraverso il doppiaggio realizzazione promozione e distribuzione di prodotti a contenuto creativo anche tramite piattaforma e servizi digitali, servizi tecnici logistici organizzativi e gestionali per la realizzazione di spettacoli da vivo e non e per la promozione della cultura servizi formativi e didattici di discipline inerenti le professionalità».

261 Più nello specifico all'art. 1 del sopra menzionato CCNL «il contratto si applica ai lavoratori a tempo indeterminato a tempo determinato parziale e pieno in essere dalle cooperative imprese loro consorzi e società di servizi alle imprese e cooperative ed ai consorzi del settore e studi professionali o società professionisti del settore spettacolo e sport anche in forma cooperativa che svolgono attività principali ed ausiliarie attraverso le seguenti professioni».

Gli accordi che si potrebbero definire relativi allo spettacolo dal vivo non distinguono l'ambito di applicazione in base alla professionalità, ma raggiungono artisti, tecnici e amministrativi ovvero i lavoratori elencati all'art. 3 del d.lgs. n. 708 del 1947 e dal Decreto del Ministero del lavoro il 15 marzo 2005.

A latere di tale complesso di accordi vi sono poi i contratti collettivi del settore cine-audiovisivo, il cui ambito di applicazione considera anche, in alcuni casi, lo spettacolo dal vivo, se pur con riferimento alle sole professionalità tecniche, a loro volta oggetto di accordi collettivi che regolano esclusivamente alcuni mestieri.

Si pensi, ad esempio, ai teatri di posa richiamati nel contratto collettivo nazionale sottoscritto da ANICA [262] e le parti sociali sopra menzionate il 9 luglio 2019, che si applica «ai dipendenti, impiegati ed operai, della produzione cinematografica, televisiva e cartoni animati (escluso il personale addetto alle troupes delle produzioni cinematografiche); da Aziende di distribuzione, importazione-esportazione film e telefilm; da Stabilimenti di sviluppo e stampa; da Aziende che gestiscono teatri di posa; da Stabilimenti di doppiaggio, nonché ai lavoratori delle categorie speciali o intermedie dipendenti da Aziende che gestiscono teatri di posa e da Stabilimenti di doppiaggio» e ai soli «impiegati delle aziende la cui attività esclusiva e prevalente è quella di esercizio di teatri di posa».

Allo stesso modo, il contratto collettivo nazionale per i dipendenti dell'impresa cine-audiovisiva sottoscritto il 16 luglio 2019 con le rappresentazioni datoriali delle imprese artigiane del settore Cgil, Cisl e Uil si applica ai dipendenti, impiegati ed operai della produzione cinematografica, televisiva e cartoni animati, escluso il personale addetto alle troupes, da aziende di distribuzione, importazione esportazione film e telefilm, da stabilimenti di sviluppo e stampa, da aziende che gestiscono teatri di posa, da stabilimenti di doppiaggio[263].

Si aggiunga inoltre che l'autonomia collettiva non trascura di regolare anche le professioni creative, come il contratto collettivo 19 febbraio 2020, prima menzionato, che dedica una specifica sezione «allo svolgimento del rapporto di lavoro creativo» definendo i profili interessati e, dunque, estendendo l'ambito di applicazione del contratto al di fuori dello spettacolo, tradizionalmente inteso, definendo uno spazio comune per

262 Associazione nazionale industrie cinematografiche audiovisive e multimediali.

263 Il 16 luglio 2019, tra Confartigianato Imprese, Cna Cinema e Audiovisivo, Casartigiani, Claai, e le organizzazioni sindacali Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil è stato sottoscritto il primo CCNL per i dipendenti delle imprese del Settore Cine-audiovisivo.

tutte le attività creative come auspicato in ambito Europeo.

Se gli accordi del settore cine-audiovisivo fino ora considerati assorbono alcune espressioni dello spettacolo dal vivo, altri disciplinano, come prima anticipato, alcune figure professionali.

A titolo esemplificativo l'accordo di rinnovo sottoscritto il 22 aprile 2022 da Anica, SLC- Cigl, Fistel Cisl, Uilcom- Uil che si rivolge al lavoratore generico cinematografico intendendo per tale «colui che compare sulla scena quale elemento numerico complementare della scena senza interpretare un determinato personaggio o un preciso ruolo, inserito in modo appropriato nello scenario in modo da consentire inquadrature ravvicinate e primi piani, anche se non pronunzia battute se non in un contesto corale»[264].

In definitiva, l'ambito di applicazione dei contratti collettivi privilegia due aree, entro cui agiscono più accordi, prevalentemente orientate: a) al tipo di produzione e/o attività economica svolta (spettacoli teatrali, musicali, realizzazione di spettacoli dal vivo, cine audiovisivo); b) alla natura dei committenti (cooperative, imprese sociali, Teatri, imprese che operano nel cine-audiovisivo), cui si affianca una ulteriore distinzione che guarda al tipo di professionalità impiegata.

3.1. Una digressione. La formazione di movimenti collaterali come terzo settore.

A margine delle tradizionali centrali sindacali, non è poi trascurabile il ruolo svolto da movimenti di nuova formazione che, in qualche modo, hanno contribuito a ridefinire le modalità di intervento a favore delle categorie rappresentate ridisegnando il perimetro di azione[265].

I suddetti movimenti si sono imposti all'attenzione delle istituzioni durante il periodo pandemico, trovando un notevole consenso tra i lavoratori, anche in ragione di una scarsa rappresentatività del sindacato, polarizzato verso altre forme organizzative [266].

---

264 CCNL «per i Generici dipendenti operanti sui set di ripresa cine-audiovisiva».

265 Di Nunzio - Toscano, 2018, 101-115.

266 Secondo l'indagine condotta dalla Fondazione Giuseppe Di Vittorio e la CGIL cit., nel 2015, ben il 73,2% non ha mai partecipato ad attività sindacali e il 13,5% lo ha fatto solo raramente. Partecipano in misura leggermente maggiore gli attori (14,5% "qualche volta" e "spesso") e il gruppo degli autori, registi, drammaturghi e scenografi (14,4%); solo il 9,4% è iscritto al sindacato (per lo più alla SLC-CGIL), tra questi, sono soprattutto i musicisti (16,6% di loro è iscritto) mentre si registra

La loro "voce" non si è infatti raccolta intorno alle strutture che da sempre operano in tale settore, ma si è espressa al di fuori di quell'ambito, generando percorsi paralleli soltanto a tratti dialoganti.

Il fenomeno non è nuovo ed è stato osservato anche in altre realtà produttive in quanto espressione del principio di libertà sindacale, il cui grado di elasticità consente di attrarre l'emersione di nuove realtà lavorative [267], orientando e in molti casi anche anticipando l'intervento legislativo a tutela del lavoro [268]. Tra l'altro, l'impiego dei social network, la capacità espressiva e comunicativa dei lavoratori dello spettacolo, direttamente impegnati nelle attività di autotutela, hanno permesso un immediato riscontro nell'ordinamento.

Tra questi movimenti si rammentano «Scena Unita», «Bauli in piazza» e "Unita", che hanno promosso molteplici iniziative collettive volte a supportare le istanze dei lavoratori dello spettacolo; azioni orientate al fine sindacale, se con tale espressione si intende «ogni atto o attività diretta all'autotutela di interessi connessi a relazioni giuridiche in cui sia dedotta una attività di lavoro»[269].

Analizzando gli atti costitutivi delle associazioni si possono evidenziare due profili di interesse: da un lato nessuna di esse si definisce "sindacale"; dall'altro il perimetro di azione segue logiche del tutto diverse da quelle prima riferite con riguardo ai contratti collettivi.

Più nello specifico, Scena Unita ha istituito un fondo per i lavoratori della musica e dello spettacolo con l'obiettivo di realizzare e aiutare i lavoratori del mondo dello spettacolo, mediante donazioni degli stessi artisti e degli enti privati [270]. I bandi sono rivolti

---

tra i ballerini la percentuale minore di iscritti (solo il 2,9%); tra chi non è iscritto (90,6%) i motivi principali sono la scarsa informazione sulle attività del sindacato (43,2%) e la sfiducia e la delusione rispetto all'azione sindacale che è ritenuta poco attenta ai problemi di questi lavoratori e dunque considerata da loro poco utile (46,8%).

267 De Luca Tamajo, 1985, I, 18, osserva che «la mancata adozione di una legge sindacale ha fatto sì che sotto il profilo dei contenuti dei contratti collettivi, l'autonomia sindacale potesse muoversi in completa autonomia».

268 Si pensi, da ultimo, alla l. 22 maggio 2017, n. 81, artt. 18 ss., che ha disciplinato il lavoro agile, già previsto in molti contratti collettivi; ancor prima, vi è stato il caso del lavoro intermittente regolato dal contratto collettivo aziendale Zanussi 10 novembre 2000 e poi normato dal d.lgs. n. 276 del 2003.

269 Giugni, 2014, 27.

270 https://scenaunita.org.

ai «lavoratori e delle maestranze del mondo dello spettacolo, della musica, dell'audiovisivo e degli eventi».

L'associazione «Bauli in piazza», istituita come una associazione culturale [271] rivolta a tutti - persone (uomini e donne) e le altre Associazioni per la promozione sociale costituite sul territorio nazionale- mira, secondo quanto si legge sul sito, attraverso la partecipazione a tavoli e interlocuzioni con le istituzioni, sia a livello nazionale che locale, a «chiedere adeguati strumenti di tutela, regolamentazione e inquadramento di tutti i soggetti, lavoratori ed imprese, che operano nell'industria dello spettacolo e degli eventi, il cui contributo alla ricchezza del Paese è analogo a quello di altri importanti settori industriali».

Altresì, il movimento la «Musica che gira» che non è un «sindacato né un'associazione di categoria», come spiegano i promotori, rappresenta «una piattaforma di confronto tra lavoratori, imprenditori e professionisti della musica e dello spettacolo» [272].

Allo stesso modo, l'associazione «Unita», che si riferisce soltanto agli attori (e non alle maestranze), si pone l'obiettivo di tutelare la dignità professionale e quindi, gli interessi morali ed economici di tutti i propri associati e di intraprendere ogni iniziativa volta ad ottenere il completo riconoscimento e le forme di tutela dei loro diritti costituzionalmente garantiti. Tra le azioni «per il conseguimento delle finalità sociali, menziona all'art. 5 dello Statuto «la concertazione e contrattazione, collaborando anche con altri soggetti, pubblici e privati, enti e associazioni, nazionali e internazionali, che svolgano attività analoghe o accessorie a quelle sociali» [273]. Tuttavia, come le altre associazioni, non si qualifica come organizzazione dei lavoratori.

---

271 Art. 3 dello Statuto, https://www.bauliinpiaza.it «l'Associazione è un'istituzione a carattere autonomo, libero, apartitico ed aconfessionale e non ha fine di lucro; l'Associazione inoltre si uniforma, nello svolgimento della propria attività, a principi di democraticità della struttura, di uguaglianza dei diritti per tutti gli associati e di elettività delle cariche associative. L'Associazione ha come scopo di: promuovere la coesione, le iniziative, lo sviluppo del tessuto e delle attività di tutti gli operatori dello spettacolo, intesi nel senso più ampio e generale della definizione, su tutto il territorio nazionale; Favorire la nascita, la creazione e lo sviluppo di nuove iniziative culturali e di divulgazione; proporre inoltre di incentivare le collaborazioni tra tutti i soggetti che orbitano attorno al mondo degli eventi e dello spettacolo mediante la creazione di una community nazionale, l'organizzazione di conferenze, seminari, congressi e eventi, la diffusione di materiale informativo, anche mediante riviste periodiche e la pubblicazione di articoli su quotidiani e riviste settimanali e periodiche sia in formato cartaceo sia online».

272 https://www.lamusicachegira.it/chi-siamo-la-musica-che-gira/

273 Sacchi F., 2020, 103.

3.2. Sindacato, terzo settore e procedimenti collettivi.

A prescindere dagli obiettivi dichiarati, nessuna delle associazioni citate può dunque definirsi "sindacale". Le associazioni costituite rientrano tra quelle riconosciute o non riconosciute «(...) per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale mediante lo svolgimento, in via esclusiva o principale, di una o più attività di interesse generale in forma di azione volontaria o di erogazione gratuita di denaro, beni o servizi, o di mutualità o di produzione o scambio di beni o servizi, ed iscritti nel registro unico nazionale del Terzo settore» [274].

Si tratta in altri termini di associazioni, riconducibili al c.d. terzo settore, che tuttavia concorrono o aspirano a concorrere, al pari delle organizzazioni sindacali, alla regolamentazione dei rapporti di lavoro nel settore, travalicando in qualche modo le funzioni tradizionalmente previste per tali tipologie di formazioni collettive.

Entro questa cornice, la specifica protezione del fine sindacale ai sensi dell'art. 39 Cost. viene travasata nel più ampio contenitore delle libertà civili e della libertà di associazione protetta dall'art. 18 della Costituzione, per le quali sono enucleati non i "fini" da perseguire, ma quelli vietati.

Valutati in termini di densità associativa [275] e, dunque, di consenso dei lavoratori, gli enti in esame hanno raggiunto in poco tempo risultati in controtendenza con quello che era stato definito il declino delle organizzazioni sindacali.

Tuttavia, quel consenso, auspicato tra l'altro di recente come criterio per misurare la rappresentatività sindacale[276], essendo raccolto intorno alle associazioni terzo settore, genera una dispersione dei lavoratori verso enti che perseguono fini al di fuori "del mercato" e non "nel mercato" entro cui operano le organizzazioni sindacali.

---

274 Art. 4 del d.lgs. n. 117/2017. A riguardo, Riccobono, 2020.

275 È il caso di Unita che ha superato i 1000 iscritti in pochi mesi dalla sua costituzione a luglio 2020.

276 La bibliografia in materia è sterminata, senza pretesa di esaustività, limitatamente ai contributi a ridosso della sottoscrizione del Testo unico sulla rappresentanza, Carinci F., 2014, 309; Caruso, 2014; Del Punta, 2014, 673; Lambertucci, 2014, 237; Marazza, 2014; Scarpelli, 2014, 687. Da ultimi gli atti delle giornate di studio, La Libertà e attività sindacale dopo i cinquant'anni dello Statuo dei Lavoratori, Aidlass, 5-6 maggio 2021, www.aidlass.it. Sulla necessità di considerari criteri diversi da quelli quantitativi Corazza, 2018, 645-671.

Inoltre, tali associazioni sono prive della capacità negoziale, propria delle parti sociali, limitando la loro attività a quella di interlocutori informali delle istituzioni, ma non della controparte datoriale.

Il rischio, dunque, è che oltre alle attività connesse alla rivendicazione dei diritti dei lavoratori, queste associazioni non possano incanalare il loro potenziale nell'ambito del processo negoziale, né essere presenti nei luoghi di lavoro secondo quanto prescritto dallo Statuto dei lavoratori.

La tenuta di questi movimenti sembra, pertanto, rimessa necessariamente all'adesione al principio di libertà sindacale, che rappresenta comunque una opportunità (e non qualcosa da cui ritrarsi, nonostante la crisi che molti rilevano rispetto alla sua azione).

L'associazionismo dello spettacolo, proprio in quanto promosso dalla "base", ha fatto inoltre emergere una composizione degli associati che poggia sul 'mestiere' (come gli attori) in antitesi all'ambito di applicazione dei contratti collettivi che guarda invece al settore merceologico[277].

Se queste sono le 'distanze' tra i nuovi movimenti e il sindacato tradizionale, un profilo di correlazione può essere ricavato però sul piano dell'azione processuale.

Di recente la legge 12 aprile 2019, n. 31 «Disposizioni in materia di azione di classe»[278] è intervenuta in materia di «azione di classe» di tipo risarcitorio (art. 840-bis c.p.c.) e di «azione inibitoria collettiva» (art. 840-sexdecies c.p.c.).

La titolarità della azione collettiva spetta in entrambi i casi alle organizzazioni o associazioni «senza scopo di lucro i cui obiettivi statutari comprendano» la «tutela di diritti individuali omogenei», così come riconosciute dall'elenco pubblico istituito presso il Ministero della giustizia con il «Regolamento in materia di disciplina dell'elenco pubblico delle organizzazioni e associazioni di cui agli articoli 840-*bis* del codice di procedura civile e 196-ter delle disposizioni per l'attuazione del codice di procedura civile, come introdotti dalla legge 12 aprile 2019, n. 31, recante disposizioni in materia di azione di class», entrato in vigore il 22 aprile 2022.

---

277 Giugni, 1960, 63. È la c.d. esperienza dal "basso" che trova ricovero e 'supporto' all'interno del principio di libertà sindacale, permeato dal tempo e dallo spazio in cui si muove

278 La legge è entrata in vigore il 19 maggio 2020.

In base al suddetto elenco, sono considerate «organizzazioni» e «associazioni» gli enti individuati dall'art.4 del d. lgs. 3 luglio 2017, n. 117, diversi dalle imprese sociali incluse le cooperative sociali, i cui obiettivi statutari comprendono la tutela di diritti individuali omogenei[279].

Se pur è discussa l'esclusione del sindacato sotto diversi profili[280], i movimenti di nuova formazione proprio in quanto associazioni di terzo settore potrebbero avvalersi di tale strumento a integrazione dell'attività svolta dal sindacato, che, sul piano processuale, può agire, se pur per ragioni diverse, ai sensi dell'art. 29 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

La presenza di due soggetti, apparentemente diversi, almeno con riferimento alla forma giuridica e ai fini, consentirebbe un sostegno a più ampio raggio per i lavoratori del settore, contribuendo anche all'evoluzione del sistema sindacale che si apre e si avvale dell'associazionismo del terzo settore, attraverso un processo *ad includendum*.

4. Il rapporto tra legge e autonomia collettiva: alcuni necessari avvertimenti.

Ciò considerato e tornando alla regolamentazione dei contratti di lavoro, il d.lgs. 81 del 2015, così come modificato dal d.lgs. 117 del 2016, rinvia ai contratti collettivi, distinguendo- ormai tale aspetto appare acquisito- lo spazio di intervento relativo alle diverse tipologie contrattuali in base al tipo di spettacolo, senza alcuna differenziazione in regione della professionalità svolta. In questi termini, si seguirà l'ordine dei contratti di lavoro subordinato previsto dal suddetto decreto interessati dalle deroghe (contratto intermittente e contratto a termine) per poi considerare il lavoro autonomo.

Per comprendere però al meglio lo svolgersi del rapporto tra legge e autonomia collettiva in questo settore, occorre tenere presente che il contratto di lavoro nello spettacolo trova origine nello spettacolo dal vivo e viene tradizionalmente identificato con il contratto di scrittura teatrale rivolto ai soli artisti/interpreti.

Tale contratto, che precede la disciplina lavoristica e la moltitudine di accordi collettivi, resta infatti impigliato nelle maglie della contrattazione collettiva dello spettacolo,

279 Donzelli, 2019, 8.

280 Pagni, 2019, 2329-2334; Razzolini, 2021, n. 4; Recchia, 2021, n. 4.

soprattutto dal vivo, che ricorre di frequente al suo lessico (contratto di scrittura) nella denominazione dei contratti, se pur nella sostanza si tratta delle tipologie contrattuali disciplinate dal d.lgs. 81 del 2015 e indirizzate a tutti i lavoratori, senza riferirsi agli artisti/interpreti.

Ne discende, pertanto, un sistema ampliamente stratificato, di cui appare necessario individuare una coerenza interna, oltre le sovrapposizioni terminologiche che non trovano una necessaria corrispondenza nei contenuti.

4.1. Il contratto di scrittura teatrale.

Il contratto che legava l'artista/interprete al teatro è stato a lungo inquadrato nella categoria del lavoro autonomo, secondo la struttura del contratto d'opera e, in particolare, pensato per garantire il risultato positivo della rappresentazione[281].

Conferme, in questo senso, arrivano da una recente sentenza della Cassazione in cui si osservano del contratto di scrittura teatrale «caratteristiche in parte vicine al lavoro autonomo e in parte a quello subordinato (cioè dipendente)»[282], ritenendo prevalenti gli elementi propri della para-subordinazione, là dove il lavoratore gestisce autonomamente parte della propria attività artistica, mentre svolge, sotto il coordinamento del committente e con la sua organizzazione, tutte quelle fasi che esigono la collaborazione tra i vari soggetti coinvolti nella realizzazione dello spettacolo. Dell'attività artistica non viene messa in discussione la continuità materiale della prestazione, ma il fattore tempo viene declinato come modalità di coordinamento di quella attività con la rappresentazione.

Gli argomenti sviluppati sembrano fondati su una precomprensione[283] del fenomeno artistico e creativo in particolare, da cui discende, sul piano interpretativo, un principio – se così può dirsi - di irriducibilità della creazione alla subordinazione[284].

Tuttavia, a conclusioni diverse sembra giungere chi afferma che «la prestazione artistica dell'attore, quale che possa essere il suo intrinseco pregio, ben può essere og-

281 Magri, 2010; Magri, 2020, 121; Cass. S.U., 5.06.1989, n. 2696.

282 Cass. 20.08. 2019, n. 21506; Cass. 28.11.1990, n. 11436; Corvi D., 2009, 82.

283 Esser, 2010, 183.

284 Novella, 2022, in corso di pubblicazione.

getto di un rapporto di lavoro subordinato quando sussistano gli estremi della subordinazione e dell'inserimento dell'artista nella organizzazione dell'impresa di produzione dello spettacolo»[285].

Con riguardo alle professioni intellettuali la giurisprudenza ha specificato che anche qualora l'oggetto della prestazione attenui l'esercizio dei poteri datoriali, ai fini dell'accertamento della natura del rapporto di lavoro, è sufficiente, in via degradata, fare ricorso agli indici c.d. sintomatici della subordinazione, come i dati della continuità e della durata della prestazione, della rispondenza della prestazione ai fini dell'impresa, della modalità di erogazione del compenso[286].

È interessante notare come questo indirizzo risolva le criticità del rapporto tra lavoro intellettuale/creativo ed esercizio del potere direttivo secondo le argomentazioni generalmente impiegate per il lavoro elementare e ripetitivo. Pur trattandosi, rispetto all'oggetto, di prestazioni che si collocano agli estremi opposti dell'occupazione, entrambe impongono modalità di adempimento non sempre asservite al diretto controllo del datore di lavoro. Ciò non esclude il loro carattere subordinato, rilevabile mediante la verifica degli ulteriori indici sussidiari secondo il metodo tipologico adottato nei processi di qualificazione dei rapporti di lavoro.

È poi nei contratti collettivi che si traggono ulteriori elementi a supporto della natura (anche) subordinata attribuibile al lavoro artistico[287]. È sufficiente fare riferimento, a titolo esemplificativo, al Regolamento di Palcoscenico, parte integrante dell'accordo collettivo sullo spettacolo dal vivo[288], nel quale si prescrive che l'artista interprete deve svolgere la prestazione assegnata secondo le modalità e i tempi ivi prescritti; è sottoposto «alla vigilanza del direttore di scena sull'attività lavorativa», cui spetta il compito «di richiamare gli scritturati all'osservanza dei loro doveri e di riferire alla direzione della ditta capocomicale o del teatro, d'ora in poi per brevità chiamata "la

285 Cass. 23.06.2005, n. 20659 con nota di De Falco; Cass. 9.08.2003, n. 13185; Cass. 23.05.1991, n. 5835; Cass. 12.03.1982, n. 1592; Cass. 12.06.1981 n. 3836; Miglioranzi, 1955, 375; Giannini A., 1955, 375; Spano, 1963, 15.

286 Ex plurimis, Cass. 14.07.2020, n. 11539; Cass. 11.06.2018, n. 2018.

287 È noto, del resto, che secondo la giurisprudenza qualsiasi attività umana può essere oggetto di un rapporto di lavoro subordinato o autonomo; ex plurimis Cass. 15 giugno 2020, n. 11539.

288 Contratto collettivo sottoscritto 19 aprile 2018 «per il personale artistico e tecnico scritturato dai Teatri stabili e dalle Compagnie professionali di prosa, che si applica al personale artistico e tecnico scritturato dai Teatri nazionali, dai Centri di produzione e dalle Compagnie teatrali professionali».

direzione", o al suo eventuale delegato, il cui nominativo dovrà essere comunicato al comitato di compagnia e reso noto alla compagnia attraverso l'ordine del giorno, sulle eventuali infrazioni alla disciplina contrattuale ed al presente regolamento». L'attore, salvo preventivo accordo con il regista, non può apportare modifiche alle parti affidategli e dovrà eseguire in scena tutto quello che è stato definito senza poter variare il testo, l'azione, il trucco e il costume.

Le prove, al pari del tempo dell'interpretazione, sono sottoposte all'esercizio del potere direttivo e all'eventuale regime sanzionatorio. Il Regolamento, a cui si è fatto prima riferimento, si applica, infatti, anche alla prova che, se non è eseguita secondo le modalità prescritte, determina l'esercizio del potere disciplinare il cui procedimento e sanzioni sono ivi indicate.

In conclusione, occorre comunque osservare che l'opera qualificatoria sulla quale si è impegnata la giurisprudenza ora esaminata ha perso ormai la sua centralità, in ragione della disciplina prevista dal d.lgs. 81 del 2015 e dei conseguenti rinvii ai contratti collettivi. Il contratto di scrittura resta così un riferimento terminologico oggi privo di una reale e sostanziale attualità.

4.2. Gli altri contratti: il contratto intermittente.

Esaminato il contratto, se così si può dire 'archetipico' e seguendo, ora, l'ordine del d.lgs. 81 del 2015, con le complessità che derivano da quanto fino ora dedotto, il primo contratto di lavoro subordinato è il contratto di lavoro intermittente in cui la 'discontinuità' della prestazione è insita nel rapporto di lavoro.

Prima del testo definitivo del 2015[289], l'art. 1 comma 47 della l. 24 dicembre 2007, n. 247 rimetteva ai contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale la stipula di specifici rapporti di lavoro per lo svolgimento delle predette prestazioni durante il fine settimana, nelle festività, nei periodi di vacanze scolastiche e per ulteriori casi[290], al fine di

289 Se pur una ulteriore modifica è stata, da ultimo, introdotta con l'art. 5 lett. a) del d.lgs. 27 giugno 2022, n. 142 che interviene sull'articolo 15 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 che regola forma e comunicazioni del contratto. Tra i diversi commenti, Calafà, 2021, 59-75; Maresca 2020a, 162-170; Lunardon, 2015, 7; Spinelli, 2015, 1125-1130; Raimondi, 2014, 601-630; Marazza, 2012a, 681-693; Corazza, 2005, 185.

290 comprese le fattispecie già individuate ai sensi dell'articolo 10, comma 3, del d. lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

sopperire ad esigenze di utilizzo di personale per lo svolgimento di quelle prestazioni di carattere discontinuo nel settore del turismo e dello spettacolo che i relativi contratti collettivi potessero prevedere[291].

La possibilità di ricorrere al contratto di lavoro intermittente nello spettacolo era pertanto condizionata dalla sottoscrizione di un contratto collettivo. Poco dopo i commi dell'art. 1 interessati dal contratto intermittente sono stati abrogati per ripristinare la disciplina precedente[292], a sua volta poi abrogata definitivamente con il d.lgs. 81 del 2015.

Ora, considerando soltanto gli aspetti relativi al tema trattato, l'art. 13, terzo comma, del decreto legislativo stabilisce che è ammesso per ciascun lavoratore un contratto con il medesimo datore di lavoro per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari, «fatta eccezione per il settore del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo». La durata del contratto può essere a tempo determinato e indeterminato[293].

Nel caso, dunque, dello spettacolo non sussiste il limite delle giornate di lavoro entro un determinato arco temporale.

L'espressione 'spettacolo' impiegata dal legislatore potrebbe considerarsi omnicomprensiva. Coordinando, tuttavia, la disposizione in esame con i restanti riferimenti presenti nel decreto legislativo si è indotti, diversamente, a ritenere che si tratti del solo spettacolo dal vivo. Il legislatore, infatti, impiega alternativamente i termini 'spet-

---

291 Art. 1 comma 48 della l. 24 dicembre 2007, n. 247 « contratti collettivi disciplinano, in particolare: a) le condizioni, i requisiti e le modalità dell'effettuazione della prestazione connesse ad esigenze oggettive e i suoi limiti massimi temporali; b) il trattamento economico e normativo spettante, non inferiore a quello corrisposto ad altro lavoratore per le medesime mansioni, riproporzionato alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita; c) la corresponsione di una specifica indennità di disponibilità nel caso sia prevista una disponibilità del lavoratore a svolgere, in un arco temporale definito, la prestazione».

292 combinato disposto dei commi 10, lett. m) e 11 dell'art. 39 del d.l. 25 giugno 2008, 112, convertito con l. 6 agosto 2008, n. 133.

293 Tribunale Roma, Sez. lavoro, 21.06.2022, n. 5911 «(...) in tema di contratto di lavoro intermittente di cui all'art. 13 del d.lgs. n. 81/2015, essendo elemento caratterizzante di questo tipo di rapporto lavorativo la discontinuità della prestazione lavorativa, quest'ultima può essere considerata "intermittente", anche se protratta per periodi di tempo di durata significativa, purché gli stessi siano intervallati da una o più interruzioni, in modo tale che non ci sia un'esatta coincidenza tra la durata del contratto e la durata della prestazione (...)».

tacolo', 'settore cine-audiovisivo' e 'Fondazioni Lirico Sinfoniche'; il che porta a ritenere che il primo dei lemmi considerati ha già subito un processo di sottrazione degli ambiti ad esso riconducibili.

Non sussistono ulteriori deroghe alla disciplina generale, se non fosse per l'uso dei rinvii legislativi da parte dei soggetti sindacali che, in qualche modo, anche nel settore dello spettacolo consentono di 'adattare' talune disposizioni.

A tal proposito, il primo comma dell'art. 13 del d.lgs. 81 del 2015 rimette ai contratti collettivi l'individuazione delle esigenze di ricorso a prestazioni lavorative rese in modo discontinuo e intermittente, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana.

Nel settore dello spettacolo le parti sociali individuano i casi di ricorso al contratto intermittente per quelle professionalità rispetto alle quali il datore di lavoro, in ragione della prestazione richiesta sia impossibilitato a prevedere e calendarizzare preventivamente le prestazioni del lavoratore sia nelle modalità, sia nella tempistica, «ovvero non sia in grado di prefigurarne, nemmeno per approssimazione, né la quantità, né la collocazione temporale il contratto di lavoro intermittente»; ciò al fine di contrastare il possibile ricorso a forme di lavoro irregolare o sommerso e, dunque, riprendendo la formulazione del 2007, considerando le «caratteristiche del settore (...) contrassegnato da ampia mobilità professionale e territoriale e da una attività che riveste caratteri di stagionalità e della ciclicità e quindi dalla presenza di rapporti di lavoro temporanei caratterizzati da un non sufficiente corredo di protezione sociale»[294].

In mancanza di un contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono quelli individuati dal d.m. 23 ottobre 2004, che a sua volta rinvia alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 (punto 43 rinvia agli artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; agli operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; ai cineoperatori, cameramen-recording o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici).

294 Art. 3., del contratto collettivo sottoscritto il 13 dicembre 2021 da Confimitalia, Snalp e Confael; art. 10 contratto collettivo sottoscritto il 19 febbraio 2020, da Agci Culturia, Confcooperative cultura turismo e sport Culturmedia Legacoop.

Tutti i lavori elencati nel Regio decreto riguardano la discontinuità della prestazione all'interno del rapporto contrattuale. Si tratta di un profilo di rilievo, in quanto non è messa in luce né nella normativa citata, né altrove, la discontinuità contrattuale quale effetto di una produzione temporanea, come nel caso dello spettacolo e come si vedrà anche in altri settori.

Un elemento di specificità nella disciplina collettiva del contratto intermittente è poi quello relativo alla retribuzione. È previsto un particolare trattamento economico e normativo che si sostanzia in una giornata di riposo retribuito ogni sei giorni[295], in considerazione dell'attività 'permanente', qui impiegando l'espressione adottata dalla Risoluzione europea sullo Statuto sociale dell'artista del 2007, degli artisti e tecnici che non si esaurisce nelle ore di prestazione scenica o di spettacolo.

Si osserva poi l'uso del termine 'scritturato' (e 'scrittura') che, si è detto prima, non ha alcuna valenza sostanziale, ma restituisce soltanto una contaminazione del linguaggio rispetto ad una tradizione contrattuale, quella appunto del contratto di scrittura teatrale[296].

Con il ricorso al contratto intermittente si introduce, dunque, una duplice 'discontinuità': quella legata alla prestazione e quella relativa al contratto, ove la durata può essere a tempo determinato.

Ciò che in qualche modo consente di 'stemperare', soltanto sul piano economico, la discontinuità 'interna' al rapporto di lavoro è l'indennità di disponibilità, qualora il lavoratore si obblighi a rispondere alla chiamata. L'attesa del lavoratore viene compensata, ma non remunerata, né soggetta alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato, fatta eccezione per i profili contributivi.

4.3. Il contratto a termine

È noto - e qui non è necessario riesaminarlo a fondo – il conflitto tra la disciplina dei contratti a termine e la Direttiva Europea 99/70/CE, in particolare per quel che riguarda le misure per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contrat-

295 Art. 10 contratto collettivo sottoscritto il 19 febbraio 2020, da Agci Culturia, Confcooperative cultura turismo e sport Culturmedia Legacoop.

296 Art. 10 contratto collettivo sottoscritto il 19 febbraio 2020, da Agci Culturia, Confcooperative cultura turismo e sport Culturmedia Legacoop.

ti o rapporti di lavoro a tempo determinato[297], tra l'altro, prima riportato con riguardo al personale impiegato presso le Fondazioni lirico-sinfoniche[298].

Appare di interesse, invece, verificare come si atteggi la disciplina del contratto a termine che in taluni contratti collettivi viene dissimulato mediante la denominazione «contratto di scrittura individuale»[299], in considerazione, si è detto, della strutturale temporaneità delle produzioni artistiche che impongono il ricorso al lavoro a tempo determinato[300].

In questo senso è utile un dato, oltre a quelli già in precedenza riportati. L'ultima nota trimestrale Istat-Inps-Ministero del Lavoro, oltre ad evidenziare un aumento dei contratti di breve durata nel 2021 rispetto al 2020[301], stima la più alta concentrazione di contratti a termine nel settore dello spettacolo, pari al 45 % dei contratti, per lo più di breve e brevissima durata[302], rappresentando, tuttavia, una caratteristica che sembra imporsi in molti mercati economici.

Ora, il d.lgs. 81 del 2015 prevede all'art. 23 una precisa deroga al numero di contratti a tempo determinato che possono essere conclusi per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive (ma non al cinema), accomunando due ambiti di solito distinti. Tale deroga agevola l'impiego di un numero (imprecisato) di lavoratori a termine in un contesto fisiologicamente temporaneo.

Non sono previsti ulteriori rinvii specifici, ma come per il contratto intermittente le parti sociali operano con riferimento a tutti i rinvii previsti dai contratti collettivi che si

---

297 Corazza, 2014, 2; De Simone, 2014, 489; Aimo, 2017, 11.

298 Paragrafi 3.1 e 3.2 del capitolo I.

299 Contratto collettivo per il personale artistico, tecnico e amministrativo scritturato dai Teatri Nazionali, dai Teatri di Rilevante Interesse culturale, dai centri di produzione e dalle Compagnie teatrali professionali, Confimitalia, Snalp, Confael, 13 dicembre 2021, artt. 1 e 2.

300 Giornale T., Natullo G., 2016, 124-142.

301 Istat, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Inps, Inail e Anpal «Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione relativa primo trimestre 2022».

302 Osservatorio con le statistiche sui lavoratori appartenenti al Fondo Pensione Lavoratori dello Spettacolo (FPLS) e al Fondo Pensione Sportivi Professionisti (FPSP), pubblicato il 26 maggio 2022. Nel 2021 il numero di lavoratori dello spettacolo con almeno una giornata retribuita nell'anno è di 312.123 unità, con una retribuzione media annua di 10.287 euro e un numero medio annuo di 86 giornate retribuite.

innestano sulla disciplina generale.

Il contratto a termine, ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 81 del 2015, può essere sottoscritto per i primi dodici mesi senza la previsione di alcuna ragione obiettiva[303].

Il rinnovo e/o la proroga, a prescindere dalla durata del primo contratto che può essere inferiore ai dodici mesi, può avvenire ai sensi di una delle condizioni previste dal primo comma dell'art. 19.

Ora applicando tale disposizione al settore dello spettacolo, difficilmente sembra porsi la questione di un contratto a termine di durata fino ai dodici mesi.

Semmai può verificarsi con maggior frequenza che il contratto sia di minor durata e sia rinnovato, più che prorogato[304], in prossimità di una nuova produzione, tenuto conto che il rapporto di lavoro artistico si fonda su elementi strettamente soggettivi 'spendibili' nel contesto del singolo progetto creativo.

Stesse considerazioni valgono per il personale tecnico.

Le condizioni per il rinnovo del contratto a termine sono indicate nella lett. a), b) e b *bis*) del suddetto primo comma dell'art. 19 del decreto citato.

Nel primo caso, il contratto può essere rinnovato e/o prorogato per esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; nel secondo caso per esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria[305]. Nel terzo caso i contratti collettivi possono individuare specifiche esigenze affinchè la durata del contratto a termine sia superiore ai dodici mesi e, in ogni caso, a fronte del rinnovo e delle proroghe.

Viene così reintrodotta la possibilità, già in precedenza prevista[306], di apporre un ter-

---

303 Alessi, 2015, 597-610.

304 In considerazione della temporaneità della produzione che presuppone l'impiego ab origine del lavoratore per l'interno periodo; nello specifico sulla proroga nel contratto a termine, Riccobono, 2019.

305 Sui primi commenti relativi alle modifiche introdotte con il c.d. Decreto Dignità in merito alle ragioni obiettive, Di Noia, 2018; Filì, 2018; Marazza, 2018; Scarpelli, 2018; Zoppoli, 2018.

306 Art. 23 della l. 28 febbraio 1987, n. 56. Sui rinvii alla contrattazione collettiva, in particolare con riguardo all'art. 51 del d.lgs. n. 81 del 2015, Mainardi, 2016, dattiloscritto; Treu, 2016, 250; Passalacqua, 2016, 275; sull' art. 41-bis – inserito nel d.l., 25 maggio 2021, n. 73 c.d. Sostegni-bis

mine alla durata del contratto di lavoro nelle ipotesi individuate nei 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[307].

Delle tre ipotesi, le esigenze estranee all'ordinaria attività (lett. a dell'art. 19) appaiono incompatibili con il settore dello spettacolo (la produzione artistica è prevalentemente sempre legata all'attività ordinaria) e con il tipo di professionalità richiesta ai lavoratori (si pensi ad uno scenografo e/o ad un attore). Dall'altro, le esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria (lett. b dell'art. 19), appaiono avulse dal settore, in particolare con riferimento allo spettacolo dal vivo che prevede *ex ante* l'organizzazione delle produzioni. Potrebbe verificarsi tale ipotesi nel caso della produzione cinematografica, qualora durante la lavorazione si verifichi qualche evento eccezionale, ma difficilmente tale ipotesi sembrerebbe riguardare il personale artistico, contrattualizzato e definito anche numericamente prima dell'inizio delle attività. Semmai può ricorrere la necessità di sostituire qualche lavoratore nelle ipotesi di sospensione della prestazione legittimamente previste dall'ordinamento.

La lett. b-*bis*) dell'art. 19 soccorre, pertanto, mediante il rinvio ai contratti collettivi, alla necessità di stabilire specifiche esigenze che siano compatibili con il settore nell'ambito del quale il datore di lavoro non avrebbe potuto agevolmente rinnovare e/o prorogare i contratti a termine secondo le condizioni stabilite alla lett. 1 a) e b) del medesimo articolo[308].

L'incompatibilità con le condizioni previste quando riferite allo spettacolo era già stata evidenziata con riferimento alle Fondazioni Lirico Sinfoniche per le quali si è detto è prevista una disciplina 'speciale' autonoma dal resto della regolamentazione

---

dalla legge di conversione 23 luglio 2021, n. 106, Maresca, 2021, 4.

307 Art. 23 della l. 28 febbraio 1987, n. 56, rinviava invece ai sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

308 L'art. 41-bis – inserito nel d.l., 25 maggio 2021, n. 73 c.d. Sostegni-bis dalla legge di conversione 23 luglio 2021, n. 106 – il legislatore ha apportato rilevanti modifiche alla disciplina del contratto a tempo determinato. Con la prima modifica contenuta nella lett. a) dell'art. 41-bis si prevede che "al comma 1 dell'art. 19 è aggiunta, la seguente lettera: «b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51».

Da ultimo, la durata complessiva del contratto a termine può essere prolungata per un tempo superiore ai ventiquattro mesi in virtù del primo periodo del secondo comma dell'art. 19 sempre ad opera dei contratti colletti. L'impiego di tale clausola è rinvenibile nel contratto collettivo del settore cinema per il personale tecnico[309].

Dunque, e in estrema sintesi, in caso di spettacoli e produzioni cine-audiovisive non vi è un limite di contratti a termine che possono essere stipulati, secondo la deroga specifica prevista dal legislatore.

Rimane per la restante disciplina quanto previsto dalla regolamentazione generale da cui si ricava che i contratti possono essere rinnovati e/o prorogati mediante l'apposizione di una condizione prevista anche dai contratti collettivi. La durata complessiva dei contratti a termine può essere superiore ai ventiquattro mesi, qualora disposta dai contratti collettivi applicati. La proroga può avvenire per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

La violazione delle suddette disposizioni comporta la trasformazione del contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato (mancata indicazione della ragione obiettiva, violazione delle disposizioni relative alla successione dei contratti a termine).

La disciplina del contratto a termine è, pertanto, rimasta di fatto assimilabile a quella generale, se non per pochi accorgimenti.

Tuttavia, l'art. 29, comma 3 *bis* del d.lgs. del 2015, esaminato in precedenza con riferimento alle Fondazioni Lirico sinfoniche, estende la disciplina ivi prevista al restante spettacolo dal vivo, qualora applichi i contratti collettivi delle suddette Fondazioni e abbia avuto accesso al FUS, escludendo i destinatari dei contributi di cui alla legge 220 del 2016 e, dunque, il settore cinema-audiovisivo[310].

---

309 Art. 19 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dell'industria cineaudiovisiva, 9 luglio 2019, Anica, Slc- Cgil, Fistel Cisl, Uilcom- Uil; art. 9 del contratto collettivo sottoscritto il 19 febbraio 2020, da Agci Culturia, Confcooperative cultura turismo e sport Culturmedia Legacoop.

310 Si rinvia al paragrafo 2.3 capitolo I.

Il meccanismo introdotto dal legislatore pone due condizioni: l'essere fruitori dei fondi Fus e applicare il contratto collettivo delle Fondazioni.

A fronte dei suddetti presupposti il datore di lavoro potrà stipulare, con atto scritto a pena di nullità, uno o più contratti di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, per una durata che non può superare complessivamente, anche all'esito di successive proroghe o rinnovi trentasei mesi, in presenza di esigenze contingenti o temporanee determinate dalla eterogeneità delle produzioni artistiche che rendono necessario l'impiego anche di ulteriore personale artistico e tecnico ovvero dalla sostituzione di lavoratori temporaneamente assenti. Il contratto deve recare l'indicazione espressa della condizione che consente l'assunzione a tempo determinato, la proroga o il rinnovo; obbligo assolto anche attraverso il puntuale riferimento alla realizzazione di uno o più spettacoli, di una o più produzioni artistiche cui sia destinato l'impiego del lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato. La violazione delle disposizioni riguardanti la costituzione, la durata, la proroga o i rinnovi di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato non comporta poi la conversione in contratti a tempo indeterminato, ma il risarcimento del danno a favore del lavoratore.

A titolo esemplificativo, una compagnia teatrale che accede al Fus, decidendo di applicare il contratto collettivo delle Fondazioni lirico sinfoniche, potrà assumere lavoratori a termine, indicando la produzione artistica a cui è destinato l'impiego del lavoratore, senza ulteriori vincoli, diversamente da quanto accadrebbe applicando la disciplina generale.

Il contratto collettivo delle Fondazioni Lirico sinfoniche non potrà, tuttavia, essere applicato per intero, dovendo scindere le clausole non compatibili con il sistema privatistico, come ad esempio quelle relative ai limiti assunzionali, né quelle che dispongono la procedura selettiva pubblica per l'instaurazione di nuovi rapporti di lavoro, vale a dire tutte le clausole di attuazione dell'art. 22 secondo comma del d.lgs. 29 giugno 1996, n. 367, come modificato dall'art. 1 del d.l. n. 59 del 2019, il cui ambito di applicazione è limitato ai soggetti elencati all'art. 2 del medesimo decreto.

Si è, pertanto, di fronte a regimi differenziati (fondazioni lirico-sinfoniche, spettacolo dal vivo, cinema-audiovisivo) che prevedono, tuttavia, vasi comunicanti (spettacolo dal vivo e fondazioni lirico-sinfoniche); a loro volta, 'spia' dell'inconsistenza della iniziale separazione. Se, infatti, la disciplina delle fondazioni lirico-sinfoniche, prevista per sostenere i vincoli finanziari, si applica anche al restante lavoro privato nello spettacolo dal vivo, viene meno la stessa *ratio* che ne giustificava la distinzione. Tale opzione

non comprende anche il cinema-audiovisivo che resta sostanzialmente nelle maglie della disciplina generale.

Ciò consente di ritenere non soltanto che una frammentazione della disciplina dei contratti a termine non trova una effettiva razionalità, ma che l'esigenza di stipulare contratti a tempo determinato a fronte della temporaneità delle produzioni sia un bisogno comune allo spettacolo (fondazioni lirico-sinfoniche, spettacolo dal vivo, cinema-audiovisivo) e in questo senso dovrebbe essere riorganizzata la disciplina prevista.

4.4. Il lavoro stagionale

Nell'ambito della disciplina del lavoro a termine, sono poi previste diverse deroghe in riferimento alle attività stagionali, individuate attraverso il richiamo all'art. 21, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2015.

L'art. 21 in questione stabilisce che le disposizioni in materia di proroghe e rinnovi non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi.

La stagionalità è, dunque, fissata dal d.p.r. 7 ottobre 1963, n. 1525[311] e dai contratti collettivi che nel settore dello spettacolo definiscono stagionali «le attività educative e/o didattiche di materie artistiche, culturali e creative e multimediali, nonché le attività creative, accessorie alla preparazione, produzione e fruizione di eventi culturali multimediali e di spettacoli dal vivo e opere audiovisive, di durata prestabilita»[312].

Le disposizioni in tema di proroghe e rinnovi del contratto a termine non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali (art. 21, comma 2, d.lgs. n. 81/2015). Anche le previsioni relative al limite numerico previsto per le assunzioni a tempo determinato non si applicano alle attività stagionali (art. 23, comma 2, lett. c, d.lgs. n. 81 del 2015).

---

311 Punto 49 «preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lett.e) dell'art. 1 della l. 18 aprile 1962, n. 230, addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita» ovvero per le assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi.

312 Contratto collettivo per il personale artistico, tecnico e amministrativo scritturato dai Teatri Nazionali, dai Teatri di Rilevante Interesse culturale, dai centri di produzione e dalle Compagnie teatrali professionali, Confimitalia, Snalp, Confael, 13 dicembre 2021.

Inoltre, il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha un diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali (art. 24, comma 3, d.lgs. 81 del 2015).

La disciplina per il lavoro stagionale appare un ulteriore strumento in deroga alla regolamentazione generale sul contratto a termine, pur considerando che la stagionalità è un concetto in parte diverso dalla temporaneità. In tal senso se tale disciplina sembra percorribile per lo spettacolo dal vivo che ha una programmazione cadenzata, stessa considerazione non sembra valere per l'ambito del cinema-audiovisivo, che si compone di progetti in nessun modo legati ad una 'stagione' quanto piuttosto alla creatività del personale artistico.

5. Il lavoro autonomo e le sue articolazioni.

Un ultimo cenno necessario è al lavoro autonomo e alle sue articolazioni, che secondo i dati statistici del settore risulta una forma importante di impiego dei lavoratori, oltre al contratto a termine[313].

Con riferimento al lavoro autonomo, le parti sociali sono intervenute mediante uno specifico Protocollo allegato al contratto collettivo sottoscritto il 19 aprile 2018 «per il personale artistico e tecnico scritturato dai Teatri stabili e dalle Compagnie professionali di prosa», che si applica ai contratti di prestazioni d'opera e ai professionisti titolari di partita Iva, con specializzazioni indispensabili «per la progettazione, realizzazione e rappresentazione di spettacolo teatrali».

L'ambito di applicazione sembra soltanto apparentemente arrestarsi a chi «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» (art. 2222 c.c.).

---

313 Secondo i dati riportati Indagine conoscitiva in materia di lavoro e previdenza nel settore dello spettacolo,72 Commissioni Riunite VII (Cultura, scienza e istruzione) e XI (Lavoro pubblico e privato) mercoledì, 21 aprile 2021, Indagine conoscitiva in materia di lavoro e previdenza nel settore dello spettacolo. La partita IVA, in regime di contribuzione minima o normale, è stata usata dal 21,1 per cento dei casi nel 2014 e dal 22,8 per cento dei casi nel 2015. Né collaboratori coordinati e continuativi possono accedere alla c.d. Dis-coll riservata esclusivamente a coloro che sono iscritti al regime separato Inps, essendo previsto per i lavoratori dello spettacolo l'obbligo di iscriversi al solo FPLS.

Il mancato riferimento nell'intestazione alle collaborazioni *ex* art. 409 c.p.c., riconducibili al lavoro autonomo[314], non sembra potersi interpretare come limitativo dell'ambito di applicazione, non foss'altro perché nella categoria del lavoro autonomo rientrano, secondo una costruzione in 'negativo' della categoria concettuale, i rapporti di lavoro sottratti al vincolo della subordinazione.

Indicazioni in questo senso possono poi ricavarsi dalla regolamentazione ivi contenuta, ove il professionista nell'organizzazione della propria attività, interagendo con l'attività della produzione, deve 'armonizzarla'- e, dunque, coordinarla - con quest'ultima nel rispetto delle specifiche esigenze definite nell'accordo; esigenze che, *ex ante*, individuano il perimetro delle prerogative legittimamente esercitabili dal committente nel corso dell'attuazione del programma contrattuale, per quanto riguarda sia i contenuti che le modalità di esercizio.

Il Protocollo interviene poi su alcuni aspetti fondamentali a garanzia dell'autonomia del rapporto di lavoro.

Al lavoratore autonomo non si applica il regolamento di palcoscenico, perché questo si occupa di aspetti tipici del rapporto subordinato; tuttavia, per gli aspetti economici si stabilisce che, ferma restando la libera pattuizione tra committente e professionista, il compenso minimo rapportato alla giornata lavorativa non potrà comunque essere inferiore al 150% del valore previsto per i lavoratori subordinati (colonna C- categoria a) del contratto collettivo delle compagnie di giro[315].

Il Protocollo in altri termini non equipara, indirettamente, il compenso a quello previsto per i lavoratori dipendenti 'comparabili', ma si limita a considerare tale trattamento economico come parametro in base al quale misurare un importo inferiore per i lavoratori autonomi.

Le parti sociali si sono, inoltre, avvalse, in taluni casi, del secondo comma dell'art. 2 del d.lgs. 81 del 2015 che consente agli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale la possibilità di introdurre una disciplina specifica relativa ai trattamenti economici e normativi in ragioni di particolari esigenze produttive ed organizzative di settore, sottraendo le collaborazione etero-organizzate dall'ambito di applicazione della disciplina del lavoro

---

314 Marazza, 2016a; Marazza, 2016b, 220; Nogler, 2015; 19; Perulli, 2015, 14; Voza, 2017, 7.

315 Dell'equo compenso per il lavoro autonomo previsto dal legislatore si dirà nel capitolo IV.

subordinato[316].

In questo senso, le parti sociali possono sottrarre il settore dall' applicazione della disciplina di cui al primo comma dell'art. 2, attraverso una regolamentazione specifica, la quale tuttavia impedisce che a una eventuale collaborazione etero-organizzata possa essere applicata la disciplina del rapporto di lavoro subordinato[317].

5.1. Lavoro autonomo, contratto collettivo e giurisprudenza europea.

Le dinamiche dello spettacolo hanno altresì offerto elementi per ulteriori sviluppi della giurisprudenza europea sul delicato crinale dei rapporti tra qualificazione del contratto, applicazione dei contratti collettivi e libertà eurounitarie.

È nota la vicenda che ha interessato un contratto collettivo sottoscritto in Olanda concernente i musicisti che sostituivano i membri di un'orchestra. È utile ricordare come il suddetto contratto collettivo stabilisse tariffe minime per la prestazione resa non solo dai musicisti supplenti impiegati con un contratto di lavoro subordinato, ma anche di quelli qualificati come prestatori autonomi di servizi, svolgenti tutti identiche mansioni[318]. Tale contratto è stato oggetto di una domanda pregiudiziale alla Corte di giustizia, presentata nel contesto di una controversia in ordine alla presunta violazione dell'articolo 101, paragrafo 1, TFUE[319] che ha rappresentato anche l'occasione per

---

316 Art. 11 del CCNL, sottoscritto il 19 febbraio 2020, da Agci Culturia, Confcooperative cultura turismo e sport Culturmedia Legacoop.

317 Il riferimento al secondo comma dell'art. 2 in tale paragrafo deriva dalle considerazione che il lavoro organizzato cui fa riferimento l'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015 appartiene al genus del lavoro autonomo, Marazza, 2016a, 219; Contratto collettivo, sottoscritto il 19 aprile 2018 da SLc-Cgil, Fistel Cisl e Uilcom- Uil per il personale artistico, tecnico e amministrativo scritturati dai Teatri Nazionali, dai Teatri di rilevante interesse culturale, dai centri di produzione e dalle compagnie teatrali professionali. Sul secondo comma dell'art. 2 del d.lgs. 81 del 2015, Imberti, 2016, 393; Santoro Passarelli G., 2015b, 1167.

318 Cgue, 4.12. 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13.

319 L'articolo 101, paragrafo 1, TFUE, così dispone: «Sono vietati gli accordi tra imprese, le decisioni di associazioni di imprese e le pratiche concordate tra imprese che abbiano per oggetto o per effetto di prevenire, limitare o falsare la concorrenza (...)». 5. A termini dell'articolo 16, lettera a), della Mw: «L'articolo 6, paragrafo 1, non si applica: a) a un contratto collettivo di lavoro ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, della legge sul contratto collettivo di lavoro», Loi P., 2018, 843 dove viene messo in evidenza l'atteggiamento ambivalente dell'Unione europea nei confronti del lavoro autonomo che, da un lato, riconosce il diritto a una protezione sociale minima, dall'altra, non

ritornare sulla nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente[320].

La Corte, al fine di accertare la legittimità dell'accordo ha, in via preliminare, verificato i rapporti contrattuali a cui il medesimo si riferiva, ritenendo che i musicisti prestatori di lavoro autonomo, soltanto se effettivamente tali, potevano essere considerati "imprese" ai sensi dell'art. 101 TFUE, e i loro accordi classificabili come "accordi tra imprese" e, dunque, come tali vietati in quanto diretti a falsare le regole della concorrenza all'interno del mercato unico. Qualora, diversamente, avessero svolto la prestazione di lavoro attraverso modalità paragonabili a quella dei lavoratori dipendenti e, dunque, «falsi autonomi», gli accordi resterebbero esclusi delle restrizioni stabilite dalla disciplina europea antitrust[321].

Come già avvenuto in precedenza[322], la Corte ha indicato i criteri rivelatori del grado di dipendenza nello svolgimento della prestazione e, quindi, della genuinità o falsità della natura autonoma del rapporto di lavoro: la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, una prestazione a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, in cambio di una retribuzione[323]; che sia dipendente dal committente, senza sopportare nessuno dei rischi finanziari e commerciali e di conseguenza determinare, in modo autonomo, il suo comportamento nel mercato[324].

---

riconosce l'esenzione dal controllo del rispetto delle norme sulla concorrenza, di cui all'art. 101 del TFUE, al contratto collettivo dei lavoratori autonomi vedi Cgue, 14.12.2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13; Biasi, 2018a, 443-47; Loi P. 2018, 843; Delfino, 2019, 123; Gottardi, 2010, 509-569.

320 «Il diritto dell'Unione europea è ancora oggi privo di una definizione generale di lavoro o di lavoratore- subordinato», Gramano, 2020, 1453; Giubboni, 2018, 207 e 226; Menegatti, 2019, 71-83; Pacella, 2020, 16-32; Borelli, 2011, 123; Nogler, 2009, 1-20.

321 Cgue, 4.12. 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13 vedi i commenti di Biasi M., 2018b, 354; Ichino P., 2015, 566; Forlivesi, 2017, 186 ss.; Senatori, 2018, 38 e ss.

322 La Corte ha già avuto modo di precisare che la qualifica di «prestatore autonomo», ai sensi del diritto nazionale, non esclude la qualifica come «lavoratore», ai sensi del diritto dell'Unione, se la sua indipendenza è soltanto una 'etichetta' e nasconde in tal modo un vero e proprio rapporto di lavoro (in tal senso, Cgue, 13.01.2004, Allonby v Accrington & Rossendale College, C-256/01, punto 71 « la qualificazione formale di lavoratore autonomo ai sensi del diritto nazionale non esclude che una persona debba essere qualificata come lavoratore ai sensi dell'art. 141, n. 1, CE se la sua indipendenza è solamente fittizia e nasconde in tal modo un rapporto di lavoro ai sensi del citato articolo»).

323 Cgue 21.02.2013, L.N. v. Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte, C-46/12, punto 40 e giurisprudenza ivi citata.

324 Cgue, 14.12.2006, Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio v

In tal senso, la Corte di giustizia ha escluso dall'ambito di applicazione dell'art. 101 TFUE gli accordi sottoscritti in favore dei lavoratori autonomi, in ragione della loro 'falsa' rappresentazione, in quanto di fatto assimilabili, con riferimento alle modalità di svolgimento della prestazione, ai lavoratori subordinati.

La sentenza riportata assume, pertanto, un evidente significato sotto il profilo metodologico, là dove gli accordi collettivi, in questo caso, vengono preceduti da un test volto a verificare l'effettiva natura dei rapporti di lavoro destinatari della misura introdotta dal contratto collettivo, prima di verificarne la legittimità in relazione all'art. 101 TFUE, pur in considerazione della nozione non pienamente corrispondente tra lavoratore dipendente nel senso europeo e 'lavoratore' secondo le legislazioni nazionali[325].

Si tratta con ogni evidenza di una ulteriore espressione (o diramazione) dell'approccio sostanzialistico che caratterizza la giurisprudenza europea nella verifica sulla presenza, nei singoli ordinamenti interni, delle garanzie e delle libertà convenzionali. Tant'è che da ultimo, la Corte di Giustizia ha ribadito come al fine di determinare in quale misura una persona svolga le sue attività sotto la direzione di un altro, occorre basarsi su criteri oggettivi ed effettuare una valutazione complessiva di tutte le circostanze della causa ad essa sottoposta, tenuto conto sia della natura delle attività interessate sia dei rapporti delle parti coinvolte[326] .

Tra l'altro l'approccio 'sostanzialistico' è confermato dagli Orientamenti pubblicati dalla Commissione dell'Unione Europea con l'obiettivo di chiarire in quali casi l'organizzazione dei lavoratori autonomi possono negoziare un accordo collettivo per il miglioramento delle condizioni di lavoro[327].

Compañía Española de Petróleos SA C217/05, punti 43 e 44.

325 Il 29.09.2022 sono state pubblicate le Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons della Commissione europea che richiama anche la sentenze della Corte di giustizia FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden, C-413/13, per individuare i parametri che legittimano l'intervento dei contratti collettivi al di fuori del lavoro subordinato e nel rispetto dell'art. 101 del TFUE.

326 Punto 27 Cgue, 20.04.2020, B v Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19 che rinvia a Cgue, 26.03.2015, Gérard Fenoll v Centre d'aide par le travail "La Jouvene" e Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI), C- 316/13.

327 Communication from the commission, «Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons», 29.10.2022.

I suddetti orientamenti fanno esplicito riferimento, per illustrare il modo in cui la Commissione applicherà il diritto della concorrenza dell'Unione, al caso degli orchestrali, riportati, come esempio, per descrivere una delle condizioni in cui lavoratori autonomi individuali si trovano in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati, indipendentemente dal fatto che tali lavoratori soddisfino anche i criteri per essere considerati falsi autonomi. La Commissione, infatti, sostiene che, i lavoratori autonomi che lavorano 'fianco a fianco' ai lavoratori subordinati, rimettendo l'eventuale riqualificazione del loro rapporto di lavoro agli organi competenti, comunque devono poter sottoscrivere un accordo collettivo per migliorare i trattamenti economici e normativi che esulano dall'ambito di applicazione dell'art. 101 TFUE[328].

6. Il sistema cooperativo per gli artisti.

L'abuso del ricorso al lavoro autonomo sembra trovare un argine nel sistema cooperativo[329].

Gli artisti si sono associati in tale forma al fine di vedersi riconosciuti alcuni diritti, attraverso un meccanismo che prevede l'assunzione diretta da parte dell'ente mutualistico mediante contratto di lavoro subordinato, oltre all'acquisizione della qualità di socio che consente di accedere a tutti i servizi forniti per una gestione comune. È la società cooperativa, in altre parole, a stipulare il contratto con il committente: a diventare da un lato datore di lavoro dell'artista, dall'altra controparte del contratto sottoscritto con il committente.

Tale formula, nata anche per sollevare l'artista dalle incombenze derivanti dalla sottoscrizione di una pluralità di contratti di lavoro è stata introdotta in Belgio nel 1998, con la forma sociale della Onlus per trasformarsi poi in cooperativa nel 2016[330].

In Italia, la cooperativa Smart consente ai lavoratori di sviluppare le proprie attività grazie alla mutualizzazione di vari servizi, garantendo loro un livello di protezione sociale che, ad oggi, non riuscirebbero a raggiungere come lavoratori autonomi.

---

328 Punto 3, 3.1, 3.2, Esempio 4, Communication from the commission, «Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons», 29.10.2022.

329 Laforgia S., 2009; Imberti, 2012.

330 Realini, Boscariol, Berranger, 2020, 111.

Smart nasce a Milano alla fine del 2013, iniziando il suo percorso per rispondere alle necessità di soci provenienti dal mondo dello spettacolo dal vivo e della cultura: una categoria di lavoratori generalmente poco tutelati, con uno scarso potere contrattuale e supporto amministrativo. Da una cooperativa di soli lavoratori dello spettacolo e della cultura si è così passati alla gestione di una varietà disparata di mansioni creative: dal programmatore informatico, al fotografo per piattaforme dedicate ad appartamenti e stanze in affitto. Il numero dei soci riscontra una crescita esponenziale anno dopo anno, fino ad arrivare ad un totale di 1.869 soci al 31 dicembre 2019[331].

Pur riconoscendo alla cooperativa Smart un ruolo fondamentale, va osservato, sul piano strettamente giuridico, che il meccanismo introdotto sembra sovrapponibile alla somministrazione di manodopera, in cui le Agenzie somministrano al datore di lavoro-utilizzatore un lavoratore direttamente assunto a tempo determinato (in considerazione del periodo della singola missione) e/o a tempo indeterminato, secondo una regolamentazione specifica prevista dal d.lgs. 81 del 2015.

Anche in questo caso siamo di fronte a due contratti: quello tra la società cooperativa e il lavoratore (contratto di lavoro subordinato) e tra la prima e il committente (contratto commerciale) che, tuttavia, in quanto inquadrato come rapporto socio-cooperativa, sfugge del tutto alle regole previste per la somministrazione di manodopera.

331 Realini-Boscariol - Berranger, 2020, 115.

SEZIONE II. IL TEMPO DI LAVORO.

7. Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro subordinato.

Secondo quanto si è in precedenza visto, può trovarsi nelle politiche dell'Unione europea il riconoscimento dei periodi di formazione e preparazione, in particolare degli artisti/interpreti, che secondo la Risoluzione del Parlamento europeo del 7 giugno 2007 «costituiscono a pieno titolo ore di lavoro effettivo e che è necessario tener conto di tutti questi periodi d'attività nella carriera degli artisti, sia durante i periodi di disoccupazione che a fini pensionistici»[332].

Tale profilo incide in particolare anche sulla breve durata dei contratti di lavoro subordinato che, là dove coincidenti con il solo inizio e la fine della rappresentazione e delle sue recite, riduce notevolmente la durata complessiva del contratto.

L'interpretazione nella rappresentazione costituisce, infatti, soltanto l'aspetto terminale di un processo riconoscibile all'esterno con l'esecuzione visibile al pubblico, il cui *incipit* muove da un'attività interpretativa - si potrebbe dire ricognitiva - che precede la relazione con gli spettatori.

Il lavoro propedeutico del musicista, ad esempio, è sicuramente diverso da quello del ballerino impegnato in mansioni che comportano un particolare impegno fisico, così come l'attore dovrà calarsi nella parte assegnata, studiando ed esercitandosi sulla sceneggiatura.

Ciò che, tuttavia, accomuna tutti gli interpreti è l'imprescindibile processo di formazione e apprendimento - la c.d. prova e/o periodo di ripetizione - anteposto all'esecuzione della prestazione fondamentale nell'ambito dell'organizzazione dello spettacolo. Si potrebbe dire che il lavoro propedeutico all'esecuzione in pubblico prevale, in termini di tempo, sull'interpretazione *stricto sensu*.

L'importanza del tempo impiegato per la prova, più in generale per la formazione e preparazione, scisso dall'esecuzione dello spettacolo è, tra l'altro, emersa proprio durante l'adozione delle misure restrittive per il contenimento della crisi epidemiologica Covid-19.

---

332 Risoluzione del Parlamento europeo del 7 giugno 2007 sullo statuto sociale degli artisti (2006/2249(INI)) paragrafo «Formazione lungo tutto l'arco della vita e riconversione», punto 28.

In alcuni ordinamenti, infatti, le restrizioni nel settore dello spettacolo hanno riguardato soltanto la sospensione della rappresentazione ma non delle prove, ritenute essenziali per la continuità della professione artistica e consentite in quanto, a differenza della rappresentazione, non sono svolte in presenza di un pubblico. Il decreto 29 ottobre 2020 n. 1310 del Ministero francese della solidarietà e della salute, nel riconoscere la funzione essenziale dei «lavori preparatori per gli spettacoli» e delle «prove, registrazioni e riprese», ne ha garantito la continuità per «preparare le attività di domani». Se gli esercizi volti allo spettacolo (sale audizione, conferenza, riunione, spettacolo o multiuso) non possono ospitare il pubblico, possono accogliere e ospitare «l'attività di artisti professionisti» [333].

7.1. Periodo di prova e contratti collettivi.

Al tempo dedicato alla prova fanno riferimento i contratti collettivi sottoscritti per lo spettacolo dal vivo, mentre i contratti collettivi del cine-audiovisivo non regolano le attività dell'interprete ma soltanto le professionalità tecniche ivi impiegate.

A titolo esemplificativo, il contratto collettivo, sottoscritto il 19 aprile 2018, per il personale artistico e tecnico scritturato dai Teatri stabili e dalle Compagnie professionali di prosa, che si applica al personale artistico e tecnico scritturato dai Teatri nazionali, dai Centri di produzione e dalle Compagnie teatrali professionali prevede, alla clausola numero otto, rubricata "prove", che al fine di «coniugare positivamente il livello di qualità della produzione con la tutela delle condizioni di lavoro dell'artista», venga riconosciuto un minimo di giornate di prova per garantire alle produzioni teatrali una qualificata preparazione del personale impiegato. Il contratto collettivo stabilisce, dunque, una misura forfettaria minima di giornate di prova da considerare come parametro per la realizzazione di una produzione di determinato livello qualitativo. Ne segue che la prova costituisce una giornata di lavoro le cui ore sono poi calcolate a seconda della prossimità alla messa in scena dello spettacolo. Il contratto collettivo distingue, infatti, per misurare l'orario medio di lavoro, se le prove sono svolte autonomamente e/o se le prove sono a ridosso dello spettacolo.

Il riconoscimento delle giornate di prova concorre, pertanto, a dilatare la durata del contratto di lavoro che si è detto, fisiologicamente, a tempo determinato. Tant'è che il

---

333 Décret 29.10.2020, n. 1310, Ministère des solidarités et de la santé prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, https://www.legifrance.gouv.fr.

dies a quo del contratto di scrittura, il più antico contratto di lavoro nello spettacolo[334], anche esso disciplinato dall'accordo collettivo, coincide con l'inizio delle prove.

Il tempo della prova, qualificato come lavoro effettivo, essendo quantificato in giornate lavorative, si somma, in tal modo, al tempo dell'interpretazione definito dalla rappresentazione che può essere unica o ripetuta attraverso un determinato numero di recite.

In questo senso il tempo della prova non si insinua negli spazi di non lavoro all'interno del rapporto di lavoro, edificato sul periodo della rappresentazione, ma assorbe il tempo "esterno" al medesimo, altrimenti considerato tempo di non lavoro, posticipando così l'apposizione del termine del contratto.

7.2. Il tempo di preparazione prima della prova.

Il periodo di prova riconosciuto nella contrattazione collettiva per lo spettacolo dal vivo non si estende, tuttavia, come prima anticipato, agli interpreti impiegati nella produzione cinematografica, restando, pertanto, privo di valore giuridico il tempo di lavoro dell'interprete/attore prima di eseguire l'interpretazione durante la realizzazione dell'opera cinematografica, salvo considerare un suo riconoscimento come esito di una negoziazione individuale tra le parti. Come quando l'attore arriva sulla scena per "provare" lo spettacolo e/o sul set cinematografico ha già svolto una attività propedeutica affinché il ruolo assegnato possa essere "testato" durante le prove della rappresentazione e inserito utilmente nell'organizzazione del lavoro. In assenza di un contratto collettivo che possa bilanciare la volontà delle parti, il riconoscimento di tutti i tempi di lavoro nel programma negoziale individuale sarà sostanzialmente rimesso al datore di lavoro/committente.

Stesse considerazioni valgono anche per lo spettacolo dal vivo.

La contrattazione collettiva si limita a riconoscere un numero forfettario di prove, espresso in un *quantum* minimo di giornate di lavoro, da considerare *ex ante* sufficienti ad una corretta esecuzione dell'interpretazione sul palco. In qualche modo, si considera come tempo di lavoro effettivo soltanto quello strettamente correlato alla rappresentazione, restituendo una sorta di sequenza spazio-temporale tra prova e messa in scena dello spettacolo. Può, però, dirsi che tutto il tempo impegnato dagli

334 Magri, 2010, 889 -912; Venturini, 2011, 1-54.

interpreti si esaurisce, oltre che nell'interpretazione rappresentativa, nelle prove qualificate come orario di lavoro in quanto assoggettate al potere direttivo?

Su questa estremità si insinua un tempo di lavoro che sporge oltre il rapporto di lavoro, se pur funzionale all'esatto adempimento della prestazione principale durante la rappresentazione.

Il periodo di preparazione corrisponde all'esercitazione necessaria per eseguire l'interpretazione di fronte al pubblico, la cui intensità può portare anche alla trasformazione stessa dell'attore incaricato.

Si pensi a colui che deve assumere determinate caratteristiche fisiche per interpretare un ruolo oppure imparare un dialetto. La preparazione necessaria al ruolo assegnato non avviene, di solito, soltanto durante la prova "ufficiale", ove prevista, dove quella preparazione semmai viene perfezionata in raccordo alla complessiva organizzazione del lavoro. È l'artista che dopo aver accettato la parte, si esercita ai fini della prova, a sua volta, prodromica alla rappresentazione.

Tra l'altro, la possibilità di recedere dal contratto di scrittura e/o di essere sottoposto a una sanzione disciplinare conservativa a fronte di una prestazione eseguita durante la prova e non considerata idonea per la rappresentazione futura, come prima accentato, sembra presupporre che l'interprete debba svolgere una attività preparatoria strumentale a una corretta esecuzione della stessa prova (quasi che, prima ancora della prova, l'interprete sia impegnato nella preparazione della prova).

La prova "fuori" dello spettacolo è, invece, in qualche modo prevista dai contratti collettivi in vigore nell'ordinamento francese [335].

Il contratto collettivo per il settore dello spettacolo privato dal vivo distingue, come nel nostro ordinamento, le prove in base al tipo di interpretazione. In via generale e per tutti le prove non sono predefinite in un numero minimo, ma sono suddivise tra prove relative allo spettacolo di cui è indicata la remunerazione e l'orario giornaliero nell'ambito delle quali si differenziano le prove ordinarie e le prove c.d. di arrivo svolte a ridosso della messa in scena dello spettacolo rispetto alle quali varia l'orario e la retribuzione. Sono però riconosciute le prove fuori dall'allestimento dello spettacolo, a loro volta, distinte tra prove di manutenzione e/o di esercizio e prove di aggiorna-

335 «Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant» 3 febbraio 2012.

mento qualora vengano individuate delle carenze nella prestazione dell'artista [336]. In altri termini, la contrattazione collettiva nell'ordinamento francese attribuisce valore al tempo impiegato dall'interprete non soltanto rispetto all'attività svolta nello spettacolo, ma anche al tempo di lavoro impegnato al di fuori del medesimo. Quel tempo, in entrambi i casi, non è determinato a priori, ma viene misurato, di volta in volta, rispetto alla rappresentazione in cui è impiegato l'interprete.

Così definita, la preparazione è tempo di lavoro e, al pari della prova, consentirebbe una ulteriore dilatazione della dimensione temporale della prestazione e, di conseguenza, della durata del contratto di lavoro.

7.3. Ricognizione e qualificazione dell'orario di lavoro.

Tuttavia, si innesta, sotto questo profilo, la separazione tra quanto già riconosciuto come orario di lavoro (prove e interpretazione) e l'ulteriore tempo lavorato che si colloca al di fuori del rapporto di lavoro[337]. La preparazione sfugge, infatti, alla logica dell'etero-direzione, in quanto rimessa, almeno fino a ora, all'autonomia del singolo. L'ipotesi che anche la preparazione, in altri termini la prova "fuori" dallo spettacolo, possa assumere un rilievo ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro appare, infatti, antinomica ai criteri adottati per l'accertamento della subordinazione.

Quel 'tempo' rileva soltanto se sottoposto ai vincoli dell'etero-direzione, pur essendo venuto meno l'ancoraggio al luogo materiale di esecuzione della prestazione, a partire dalla sentenza della Corte di giustizia sui lavoratori in esterna [338], privi di un luogo fisso o abituale di lavoro.

Il luogo di lavoro come spazio predefinito è diventato criterio recessivo prima ancora del ricorso diffuso al lavoro agile[339] e, più in generale, alla destrutturazione degli spazi

---

336 «Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant», 3 febbraio 2012.

337 Donini, 2022b, sia consentito rinviare a Vitaletti, 2022, 2020.

338 Cgue 10.09.2015, Ville de Nivelles v Rudy Matzak, C-266/14; sulla giurisprudenza europea, Leccese, 2022, 1-14; Bellomo- Rocchi, 2021, 341; Ricci G., 2021, 328.

339 Conclusioni dell'avvocato generale Giovanni Pitruzzella presentate il 6 ottobre 2020, Causa C580/19, punto 36, « (...) il giudice del rinvio ritiene altresì che, relativamente alla questione della definizione della nozione di orario di lavoro, occorra prendere in considerazione il fatto che, stante la digitalizzazione del lavoro e l'esistenza del telelavoro, l'elemento dell'imposizione da parte del datore di lavoro di una specifica ubicazione del lavoratore dovrebbe assumere un ruolo secondario nella definizione della nozione in esame» Magnani, 2019; Caruso -Zappalà, 2021.

di lavoro osservata nella digitalizzazione dei processi produttivi. Il lavoro privo di uno spazio abituale di lavoro o reso al di fuori del luogo tradizionale di lavoro è fisiologicamente espressione di alcune attività produttive e/o di servizi.

Guardando poi allo spettacolo, l'idea di spazio riferita alla rappresentazione ha sempre avuto una connotazione dinamica, in quanto non corrispondente soltanto ad un luogo "chiuso" di lavoro, a titolo esemplificativo il teatro, ma ad una messa in scena, al contempo o in alternativa, in ambienti aperti e mutevoli, in ragione del carattere itinerante di uno spettacolo.

Il fatto che la preparazione dell'interprete non sia soggetta al limite del luogo predefinito dal committente della produzione artistica, ma realizzata in uno spazio liberamente deciso dall'artista non costituisce, pertanto, criterio per espungere dall'orario di lavoro tale segmento di attività, tenuto conto che la stessa rappresentazione, a sua volta, non è vincolata ad uno spazio fisso.

Più complessa appare, invece, la verifica della sussistenza dell'esercizio del potere direttivo per come individuato dalla giurisprudenza al fine di qualificare il tempo della preparazione come orario di lavoro.

La difficoltà appare in questo caso evidente, in quanto nell'ipotesi considerata la questione della qualificazione di questo tempo non presuppone la preliminare questione della qualificazione del rapporto di lavoro, muovendoci già pacificamente nell'area della subordinazione, pur con riferimento a prestazioni le cui modalità di svolgimento appaiono inedite.

Il bisogno di tutele non riguarda, pertanto, l'intero rapporto di lavoro, ma segmenti di tempo di lavoro che, in ragione delle modalità con cui vengono compiute, non sembrano sussumibili nella fattispecie astratta.

La ricostruzione giurisprudenziale europea presuppone l'obbligo di messa a disposizione del lavoratore a fronte di una eventuale chiamata del datore di lavoro, così qualificando tale arco temporale come orario di lavoro, qualora i vincoli imposti a detto lavoratore sono tali «da incidere in modo oggettivo e molto significativo sulla facoltà per quest'ultimo di gestire liberamente, nel corso del medesimo servizio, il tempo durante il quale i suoi servizi professionali non sono richiesti e di dedicare detto tempo ai suoi interessi»[340].

340 Cgue 9.03. 2021, D. J. v Radiotelevizija Slovenija, C- 344/19.

In altri termini, quando il periodo presupposto come di 'non lavoro' è soggetto a restrizioni che impediscono l'effettivo godimento del riposo, lo stesso viene attratto nell'orario di lavoro e di conseguenza retribuito.

Ora, per il lavoro nello spettacolo la questione è rovesciata in quanto il lavoratore non è nella mera disponibilità del datore di lavoro, ma è impegnato in un *facere* che in quanto non soggetto al potere direttivo, ricadrebbe, diversamente, negli atti di diligenza preparatori all'attività lavorativa, diventando uno strumento di dilatazione dell'obbligazione del lavoratore.

Tale esito appare, tuttavia, una forzatura, non potendo attribuire alla preparazione una oggettiva funzione accessoria all'adempimento della prestazione principale. La preparazione non corrisponde ad una condotta ulteriore funzionale a rendere possibile la prestazione fondamentale, avendo a oggetto la medesima prestazione se pur ancora non "visibile" attraverso la sua esecuzione in pubblico; o meglio, può dirsi che la preparazione costituisce la fase embrionale di una prestazione a formazione progressiva che si esaurisce nell'interpretazione di fronte agli spettatori.

Sarebbe allora più logico piegare sulla sostanza dell'autonomia della preparazione che si dispiega soltanto rispetto al luogo e alla collocazione temporale dell'adempimento, al pari di altre prestazioni di lavoro subordinate definite "senza orario" [341].

Del resto, la disciplina dell'orario di lavoro già prevede non poche deroghe con specifico riguardo, nell'ambito dello spettacolo, al settore cinematografico, anche qui con una non comprensibile separazione con il resto dello spettacolo. L'art. 17, primo comma, del d.lgs. 66 del 2003 rimette, infatti, ai contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione, la possibilità di derogare alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale. In assenza di una previsione, ai sensi del secondo comma del suddetto art. 17, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, può adottare un

341 Carinci M. T., 2022, 87–110.

decreto, sentite le stesse parti, per stabilire deroghe agli articoli 4, terzo comma (durata media dell'orario di lavoro , nel limite di sei mesi, 7, 8, 12 e 13 (riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale) con riferimento anche al numero 3, secondo comma dell'art. 17 , tra gli altri, ai servizi radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica.

Da ultimo, il quinto comma dell'art. 17 esclude dalla disciplina legale dell'orario di lavoro «i lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi». Elenca un gruppo eterogeneo di lavoratori, facendo uso dell'espressione «in particolari», il che induce a ritenere che, non trattandosi di una catalogazione tassativa, anche ulteriori tipi di attività potrebbero essere considerate, come i lavoratori dello spettacolo per la parte del lavoro per ora 'invisibile' della loro prestazione.

È indubbio, in questi termini, che la preparazione di un attore, qui a titolo esemplificativo, che si accinge a interpretare il ruolo assegnato su un set cinematografico, presupponga un tempo di esercizio che altro non è che lavoro propedeutico all'esecuzione della prestazione principale e, dunque, 'utile' all'organizzazione della produzione artistica. Il controllo del datore di lavoro si potrebbe dire non si verifica nel momento genetico (durante la preparazione), ma nel momento funzionale e cioè a verifica dell'esecuzione della prestazione assegnata.

Si aggiunga, inoltre, che il periodo di preparazione comporta comunque una 'restrizione' del tempo libero dell'artista impegnato nell'esercitazione della parte affidata. Se ciò non è verificabile 'durante' la preparazione, lo è certamente nella fase dell'interpretazione. È evidente che il mancato esercizio incide sul tempo della prestazione, essendo tempo funzionale all'intero processo produttivo[342], confermando, come è stato osservato se pur sotto un profilo diverso, che il discrimine tra lavoro e non lavoro nel rapporto di lavoro non si configura nella nozione di orario, ma nell'utilità che la prestazione arreca all'organizzazione del lavoro [343]. Quell'utilità, secondo tale dottrina, viene rilevata nei tempi di attesa del lavoratore, tempi che non presuppongono, come nel caso di specie, una azione, ma che, in ogni caso, impegnano il tempo, apparentemente libero, del lavoratore a vantaggio del datore di lavoro.

In questi termini, ogni attività che pur non ricada nella nozione *stricto sensu* di orario di lavoro e, a prescindere dalle deroghe previste che potrebbero agevolare il processo di 'normalizzazione' del lavoro artistico, là dove il tempo del lavoratore, a diverso, titolo,

342 Bavaro, 2008, 188-189.

343 Bavaro, 2008, 201.

contribuisce alla produzione (in questo caso dello spettacolo) dovrebbe essere oggetto del sinallagma contrattuale e come tale retribuito[344].

Infine, il tempo della preparazione può comunque essere definito dalla contrattazione collettiva, come avviene del resto per le prove a teatro. Il tempo resta, dunque, anche in tale ipotesi parametro principale per quantificare un periodo minimo di preparazione.

7.4. Tempi periferici.

Incidono esclusivamente sull'orario normale di lavoro i tempi «periferici» dello spettacolo, a cui il contratto collettivo dei teatri nazionali riserva una voce autonoma, stabilendo che, ai fini dell'esaurimento dell'orario ordinario di lavoro, il tempo dedicato al trucco ed allo strucco [345], nonché il tempo quotidianamente dedicato alle prove di trucco e di costumi deve essere computato nel normale orario di lavoro. Sono perfettamente riconoscibili, in questo caso, gli insegnamenti dalla giurisprudenza formatasi intorno ai tempi periferici[346] come il c.d. tempo tuta, vale a dire il tempo di vestizione necessaria previsto per lo svolgimento di determinate attività. Quel tempo è considerato orario di lavoro, quando «il tempo necessario a indossare l'abbigliamento di servizio (c.d. tempo tuta), nel rapporto di lavoro subordinato costituisce tempo di lavoro soltanto ove esso sia qualificato da etero-direzione, in difetto di che l'attività di vestizione rientra nella diligenza preparatoria inclusa nella obbligazione principale del lavoratore e non dà titolo ad autonomo corrispettivo» [347].

In questo senso, se il periodo di prova incide anche sull'estensione temporale del contratto di lavoro, il tempo della vestizione concorre esclusivamente alla quantificazione

---

344 «Né ciò scalfisce i tratti distintivi della subordinazione tecnico-giuridica, l'esistenza di una situazione di coordinamento funzionale della stessa con gli obiettivi dell'organizzazione aziendale, idonea a ricondurre ai, anche se nell'ambito di un contesto caratterizzato dalla c.d. subordinazione attenuata» (Cass. 15.05.2012, n. 7517; Cass. 13.02. 2020, n. 3640).

345 Contrato collettivo nazionale per il personale artistico, tecnico e amministrativo scritturato dai Teatri Nazionali, dai Teatri di Rilevante Interesse Culturale, dai Centri di produzione e dalle Compagnie teatrali professionali, e Regolamento di palcoscenico Art. 57 - Orario di lavoro del personale artistico.

346 Così Tournaux, 2019, 634 ss. a cui fa riferimento Bavaro, 2020, 671; Fontana, 2012, 742-747; Allamprese, 1999, 160-164.

347 Cass. 7.06.2021, n. 15763.

della dimensione temporale della prestazione.

Tuttavia, in entrambi i casi, il riconoscimento di quei tempi come lavoro effettivo presuppone che i medesimi siano stati sottoposti al vaglio degli indici adottati dalla giurisprudenza per qualificare quei tempi come «prestazione di lavoro» subordinato [348].

8. Tempo e retribuzione dei lavoratori dello spettacolo.

La mancata qualificazione di parte del tempo impiegato dal lavoratore nella produzione artistica come orario di lavoro influisce anche sul trattamento economico complessivo corrisposto nei contratti di lavoro subordinato, in ragione della riduzione delle giornate di impegno dell'artista qualificate come lavoro.

A ciò si aggiunga, con riferimento a quanto detto prima, che i contratti collettivi, fatta eccezione per quelli il cui ambito di applicazione riguarda lo spettacolo dal vivo, non hanno come destinatari gli artisti/interpreti, rimettendo pertanto alle parti individuali la definizione dei contenuti del contratto, ivi incluso il trattamento economico. Il tema dell'efficacia degli accordi sindacali, con tutti i limiti noti che ne derivano, qui si sovrappone, pertanto, alla mancata sottoscrizione di un contratto collettiva in materia.

In questo senso, sono utili alcune considerazioni intorno alla retribuzione dei suddetti lavoratori, sotto un duplice profilo.

Se, infatti, si è discusso del compenso derivante dalla cessione dei diritti connessi alla prestazione 'fissata' nella produzione artistica che viene poi riprodotta mediante i diversi canali di distribuzione e comunicazione e cioè al trattamento economico derivante dallo sfruttamento nel tempo della prestazione eseguita[349], poca attenzione è stata prestata alla retribuzione dei lavoratori relativa all'esecuzione della prestazione dedotta nel rapporto di lavoro e di cui qui ci si occupa.

Da un lato, fatta eccezione per l'interprete quando è centrale per la produzione artistica (è il caso delle c.d. star), lo squilibrio contrattuale tra le parti può senz'altro determinare una retribuzione non conforme al principio costituzionale di sufficienza. Qui il trattamento economico dell'interprete non dispone di una base 'minima' di riferimento

348 Ricci G., 2012, 2348-2349.

349 Incutti, 2021, 202-243; Bertani, 2020, 453-517; Battelli, 2021, 67.

posta dalla contrattazione collettiva, ma la sua negoziazione è totalmente rimessa alle parti individuali.

La Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa ai salari minimi adeguati nell'Unione europea (COM/2020/682 final), il cui testo è stato approvato dal Parlamento europeo in via definitiva il 14 settembre 2022, potrebbe, pertanto, 'riempire' i vuoti lasciati dall'autonomia collettiva, contenendo la disparità tra parti contrattuali che evidentemente si genera in tali situazioni.

La suddetta Direttiva non prevede, come è noto, un *quantum* di retribuzione oraria da corrispondere, ma dispone un impianto volto a raggiungere, secondo determinati parametri, una retribuzione adeguata, attraverso il concorso tra legge e autonomia collettiva, anche in considerazione delle prassi dei singoli stati membri.

Tra l'altro, si riconosce ai contratti collettivi un ruolo fondamentale, là dove si invitano gli stati membri a promuoverli, avendo osservato, che «negli Stati membri in cui la tutela garantita dal salario minimo è fornita esclusivamente mediante la contrattazione collettiva, il livello dei salari minimi e la percentuale dei lavoratori tutelati sono determinati direttamente dal funzionamento del sistema di contrattazione collettiva e dalla copertura della contrattazione collettiva. Una contrattazione collettiva solida e ben funzionante, unita a un'elevata copertura dei contratti collettivi settoriali o intersettoriali, rafforza l'adeguatezza e la copertura dei salari minimi»[350].

L'ambito di applicazione della Direttiva non sembra arrestarsi al lavoro subordinato, ma sembra includere anche le tipologie contrattuali del considerando 21 della Direttiva[351] che, nella varietà di contratti indicati, fa riferimento anche al lavoro autonomo e alle sue declinazioni, pur a fronte di opinioni discordanti sul punto[352].

La previsione di una «retribuzione adeguata», che, ai sensi dell'art. 3 della Direttiva, un

---

350 Treu, 2021b, 328; Tullini, 2022a, 9.

351 Considerando 21 della Direttiva relativa ai salari minimi adeguati nell'Unione europea (COM/2020/682 final), «workers in both the private and the public sector, as well as domestic workers, on-demand workers, intermittent workers, voucher based-workers, platform workers, trainees, apprentices and other non-standard workers, as well as bogus self-employed and undeclared workers could fall within the scope of this Directive».

352 Tra i diversi contributi, Alaimo, 2022a, 315-331; Bavaro-Borelli- Orlandini, 2021, 111-132; Barbieri M., 2021a, 387-410; Delfino, 2021, 432-452; Menegatti, 2021, 41-58; Proia, 2021, 26-40; Ratti, 2021, 59-76; Pascucci- Speziale, 2021, 749-771; Treu, 2021a, 1-125; Lo Faro, 2020, 539-556.

datore di lavoro è tenuto a versare ai lavoratori «per il lavoro svolto in un dato periodo, calcolato sulla base del tempo o dei risultati prodotti» potrebbe, pertanto, percorrendo qui la via legale, sanare gli spazi non contemplati dalla contrattazione collettiva o mal impiegati (come nel caso dei contratti pirata)[353].

In questi termini, la legge potrebbe intervenire a sostegno del trattamento economico nei settori dove si registra un basso tasso di copertura contrattuale o quando del tutto assente.

Resta, comunque che il salario minimo o meglio 'adeguato' da definire e aggiornare in base ad alcuni parametri previsti all'art. 5 della Direttiva non sembra sovrapporsi né alla nozione costituzionale di retribuzione sufficiente, né a quello che deriva dai contratti collettivi.

Si tratta nel primo caso dei soli emolumenti che compongono la retribuzione in grado di integrare il principio di sufficienza di cui all'art. 36, secondo l'uso giurisprudenziale, comprensivo, con qualche eccezione, della retribuzione base, dell'indennità di contingenza e della tredicesima mensilità, con esclusione degli emolumenti aggiuntivi correlati a specifiche condizioni e/o caratteristiche del lavoro prestato e/o correlati al raggiungimento di determinati obiettivi[354].

Nella seconda ipotesi la retribuzione prevista dal contratto collettivo è il risultato della sommatoria di più voci retributive che tengono anche conto del settore di riferimento.

Questa graduatoria di nozioni retributive[355], tutte riconducibili su piani diversi all'idea di adeguatezza, ai nostri fini, porta a ritenere che un intervento legislativo in materia potrebbe da un lato imporre un salario adeguato, là dove non sussista un contratto collettivo, dall'altro contribuirebbe ad elevare le retribuzioni del settore, anche quando coperte dal contratto collettivo, oltre a costituire la spinta per riconoscere quel tempo lavorato per ora estraneo alla 'contabilità' degli accordi.

---

353 Articolo 3 della Direttiva; Corazza, 2021, 132; Zoli, 2022, 1.

354 Ex plurimis, Cass. 23.12. 2016, n. 26925; contra Cass. 26 .08. 2013, n. 19578.

355 Bavaro, 2022, 8 ss.

9. Tempo e luoghi dei contratti: gli artisti europei e stranieri.

La circolazione e/o mobilità degli artisti, come evidenziato dalla documentazione europea, è un elemento indispensabile per consentire la divulgazione della cultura, ma anche per agevolare l'incontro tra culture.

Gli artisti e tecnici, cittadini degli Stati membri, possono fruire dei finanziamenti e/o delle agevolazioni previste dai programmi europei oltre ad essere destinatari, al pari di tutti i lavoratori, dell'articolo 45 del TFUE in materia di libera circolazione dei lavoratori e di divieto di discriminazione che, al comma 2, impone l'abolizione di «qualsiasi discriminazione, fondata sulla nazionalità, tra i lavoratori degli Stati membri, per quanto riguarda l'impiego, la retribuzione e le altre condizioni di lavoro». Eventuali limitazioni possono essere giustificate solo nel caso di «motivi di ordine pubblico, pubblica sicurezza e sanità pubblica» (comma 3).

Il principio di libera circolazione dei lavoratori comporta, infatti, il diritto: «a) di rispondere a offerte di lavoro effettive; b) di spostarsi liberamente a tal fine nel territorio degli Stati membri; c) di prendere dimora in uno degli Stati membri al fine di svolgervi un'attività di lavoro, conformemente alle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative che disciplinano l'occupazione dei lavoratori nazionali»

Diversamente, coloro che provengono da paesi extra-europei soggiacciono nel nostro ordinamento alle disposizioni previste dal Testo Unico sull'immigrazione[356], con alcune importanti eccezioni.

Il tema non è così peregrino; si pensi alle non poche preoccupazioni che, anche in questo settore, ha generato l'uscita del Regno Unito dall'Unione europea, complicando di non poco l'ingaggio di artisti inglesi[357].

L'art. 27 del d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286 esclude dalle quote massime di stranieri da ammettere nel territorio dello Stato per lavoro subordinato ai sensi dell'art. 3 quarto comma del medesimo decreto[358], «i lavoratori occupati presso circhi o spettacoli

356 In materia, Chiaromonti – Ferrara - Ranieri, 2020; D'Onghia, 2019, 463.

357 Magri, 2020, 126.

358 Lo strumento di programmazione è preceduto dal documento di programmazione triennale "relativo alla politica dell'immigrazione degli stranieri nel territorio dello Stato "(art. 3, prima parte della l.n. 286/1998) che indica «le azioni e gli interventi che lo Stato italiano, anche in cooperazione con gli altri Stati membri dell'Unione europea, con le organizzazioni internazionali, con le istituzioni

viaggianti all'estero; il personale artistico e tecnico per spettacoli lirici, teatrali, concertistici o di balletto; ballerini, artisti e musicisti da impiegare presso locali di intrattenimento; artisti da impiegare da enti musicali teatrali o cinematografici o imprese radiofoniche- televisive, pubbliche o private, o da enti pubblici, nell'ambito di manifestazioni culturali o folcloristiche »[359].

Rientrano nell'ambito della deroga anche i lavoratori stranieri non artisti da occupare presso i circhi o spettacoli viaggianti, nonché il personale tecnico di alta professionalità comprovata da una specifica attestazione professionale[360].

Al successivo secondo comma dell'art. 27, è prevista una seconda deroga alla disciplina generale. I lavoratori extracomunitari dello spettacolo possono essere assunti alle dipendenze dei datori di lavoro per esigenze connesse alla realizzazione e produzione di spettacoli, previa apposita autorizzazione rilasciata dall'ufficio speciale per il collocamento dei lavoratori dello spettacolo o sue sezioni periferiche che provvedono, a fronte di un nulla osta provvisorio dell'autorità provinciale di pubblica sicurezza[361].

L'autorizzazione è rilasciata, salvo che si tratti di personale artistico ovvero di personale da utilizzare per periodi non superiori a tre mesi, prima che il lavoratore straniero entri nel territorio nazionale[362].

I lavoratori stranieri autorizzati a svolgere attività lavorativa subordinata nel settore dello spettacolo possono, tuttavia, restare nel nostro Paese, a seguito delle modifiche

---

comunitarie e con organizzazioni non governative, si propone di svolgere in materia di immigrazione, anche mediante la conclusione di accordi con i Paesi di origine, oltre misure di carattere economico e sociale nei confronti degli stranieri soggiornanti nel territorio dello Stato, nelle materie che non debbono essere disciplinate con legge». Nella pratica il documento di programmazione triennale è fermo al triennio 2004- 2006 e il c.d. decreto flussi ha assunto una funzione affatto diversa da quella assegnata, in quanto volto non a determinare quanti lavoratori stranieri potranno entrare nel nostro territorio per motivi di lavoro, ma a sanare la posizione di coloro che già svolgono attività lavorativa in Italia, ma in modo irregolare.

359 Art. 27, lett. da l) a o) del d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286.

360 Circolare del Ministero del lavoro, 13 dicembre 2006, n. 34.

361 Comma così modificato dall'art.8, comma 2, d.l. 30 aprile 2010, n. 64, convertito dalla l. 29 giugno 2010, n.100.

362 Le modalità operative sono previste dalla Circolare del Ministero del lavoro, 13 dicembre 2006, n. 34, 1.

introdotte dal d.l. 130 del 2020 al TU in materia di immigrazione[363], che ha ampliato le ipotesi di conversione dei permessi di soggiorno, a vario titolo rilasciati e non più rinnovabili, in permessi di soggiorno per lavoro subordinato, ove ricorrano i requisiti. Coloro che, pertanto, continuino a risiedere nel nostro Paese, pur essendo venuta meno la validità del permesso in precedenza acquisito, potranno avviare le pratiche di conversione in permesso di soggiorno di lavoro, tornando "visibili" all'ordinamento; il che paradossalmente non esclude che il permesso di lavoro possa essere accordato per una attività corrispondente a quella artistica.

363 convertito nella l. 18 dicembre 2020, n. 64.

CAPITOLO IV

La discontinuità temporale del lavoro e la ricerca di un criterio unitario

LA LEGGE DELEGA ITALIANA E IL CODICE FRANCESE

SOMMARIO: 1. La legge delega italiana in materia di spettacolo: principi generali. - 1.1. L'ambito di applicazione. - 1.2. I principi e i criteri della delega in materia di contratti di lavoro. - 1.3. Lavoro autonomo ed equo compenso. - 2. La discontinuità dei contratti come criterio unitario della disciplina francese: gli *intermittents du spectacle*. - 2.1. La presunzione di subordinazione degli artisti. - 2.2. La compatibilità con l'ordinamento europeo. - 2.3. Un confronto con l'uso della presunzione nell'ordinamento interno. - 3 Il ricorso al contratto d'*usage*. - 3.1. Le ragioni obiettive. - 3.2. Le deroghe alla disciplina generale. - 4. Conclusioni intermedie.

1. La legge delega in materia di spettacolo: principi generali.

Nel precedente capitolo sono stati esaminati i profili maggiormente critici che vanno rintracciati nella frammentazione della disciplina contrattuale, ancora non in grado di elaborare le specificità del settore e, in particolare, secondo quanto si è visto, nella difficoltà di dare un regime compiuto ai tempi del lavoro nello spettacolo.

È in questo quadro che va collocato il tentativo più recente del legislatore italiano, nel confronto con la disciplina contenuta nel codice del lavoro francese invero – sembra a chi scrive- più attrezzata a fornire criteri unitari e risolutivi delle questioni caratterizzanti la materia.

La legge 15 luglio 2022, n. 106, recante «Delega al Governo e altre disposizioni in materia di spettacolo»[364], recepisce alcune sollecitazioni provenienti dall' ordinamento

364 Per un primo commento, Gualdani, 2022, 1. Il testo attuale era stato trasmesso abbinato, poi assorbito, al p.d.l. A.C. 2885, recante «Disposizioni concernenti il riconoscimento della qualifica, l'istituzione del registro nazionale e la tutela previdenziale e sociale degli attori professionisti, nonché concessione di un credito d'imposta per le produzioni teatrali e istituzione del liceo delle arti

europeo.

Accanto alle enunciazioni generali, che confermano la sistematizzazione dello spettacolo nel 'valore' della cultura ai sensi dell'art. 9 Cost., si collocano criteri e principi direttivi che enucleano, tra l'altro, le caratteristiche del lavoro nello spettacolo secondo le indicazioni euro-unitarie.

La legge delega riprende in parte il cammino interrotto dai precedenti progetti di riforma. In particolare, dopo aver integrato i principi generali, previsti all'art. 1 della precedente legge delega 22 novembre 2017, n. 175 («Disposizioni in materia di spettacolo e deleghe al governo per il riordino della materia»), che si intende integralmente richiamata, si prevede il riordino delle disposizioni di legge in materia di spettacolo; il riordino e la revisione degli strumenti di sostegno in favore dei lavoratori del settore, nonché il riconoscimento di nuove tutele in materia di contratti di lavoro e di equo compenso per i lavoratori autonomi.

Della legge delega 22 novembre 2017, n. 175 non erano mai stati emanati i decreti attuativi[365]. Così come si era arrestata alla fase del disegno di legge l'iniziativa governativa S. 1312 «Deleghe al governo per il riordino della disciplina in materia di spettacolo e per la modifica del codice dei beni culturali» che si ispirava, almeno per i temi generali, alla legge delega del 2017[366].

La legge del 2022 riformula il primo comma dell'art. 1 della legge delega n. 175 del 2017, affiancando, alla Costituzione e al Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea,

---

e dei mestieri dello spettacolo». Quest'ultimo presentava un perimetro meno ampio, intervenendo soltanto sulla professione dell'attore e introducendo la qualifica di attore professionista (articolo 1), il registro nazionale degli attori professionisti (articolo 2), il numero dei contributi giornalieri necessari all'assolvimento del requisito dell'annualità di contribuzione (articolo 3), l'indennità di malattia (articolo 4).

365 L'attuale legge delega è stata pubblicata nella Gazzetta ufficiale (GU 3.08.2022, n. 180) il giorno dopo le dimissioni dell'allora Presidente del Consiglio, Mario Draghi. Il rischio che anche questa legge delega subisca, in questo caso per il mutamento di governo e di indirizzo, le stesse sorti della precedente non è così infondato. I decreti legislativi dovrebbero essere emanati entro 9 mesi dalla data in vigore della legge delega.

366 Iniziativa governativa dell'allora Presidente del Consiglio, Giuseppe Conte, del Ministro senza portafoglio per la pubblica amministrazione, Giulia Bongiorno, del Ministro per i beni e attività culturali Alberto Bonisoli, di concerto con il Ministro dell'economia e finanze Giovanni Tria presentata al Senato il 29 maggio 2019.

nonché alle convenzioni internazionali [367], il riferimento alla «Risoluzione del Parlamento europeo del 7 giugno 2007 sullo statuto sociale degli artisti (2006/2249(INI))», accogliendo così l'invito rivolto ai Paesi membri, a introdurre misure volte a sostenere e tutelare i lavoratori dello spettacolo, più in generale gli artisti.

La legge integra, poi, i principi previsti dalla precedente legge delega, operando, per la prima volta, una correlazione tra lo spettacolo «quale fattore indispensabile per lo sviluppo della cultura (...) elemento di coesione e di identità nazionale, strumento di diffusione della conoscenza della cultura e dell'arte italiane in Europa e nel mondo (...) valore formativo ed educativo per favorire l'integrazione e per contrastare il disagio sociale[368]» e il ruolo fondamentale dei lavoratori e dei professionisti dello spettacolo .

L'espressione 'promozione' di cui all'art. 9 della Costituzione viene così declinata anche con riferimento ai «lavoratori e professionisti dello spettacolo nella pluralità delle diverse modalità e forme espressive, anche tenendo conto delle prospettive offerte dalle tecnologie digitali in termini di espressioni culturali (...)» di cui sono poi riconosciuti i caratteri essenziali sul tracciato delle indicazioni europee e sovranazionali.

Si fa, infatti, riferimento: alla flessibilità, mobilità e discontinuità, quali elementi propri delle professioni dello spettacolo e l'adeguamento a tali condizioni delle tutele per i lavoratori del settore al fine di renderle effettive[369]; alla specificità delle prestazioni di lavoro nel settore dello spettacolo, ancorché rese in un breve intervallo di tempo, in quanto esigono tempi di formazione e preparazione di norma superiori alla durata della singola prestazione o alla successione di prestazioni analoghe[370]; alla rilevanza dei periodi di preparazione e di prova, che costituiscono ore di lavoro a ogni effetto nella carriera dei lavoratori e dei professionisti dello spettacolo[371].

---

367 Montella, 2016, 15; Carpentieri, 2017, 29.

368 Art. 1 lett. a), b) e c) della l. 22 novembre 2017, n. 175, così come modificato dalla legge delega 15 luglio 2022, n. 106.

369 Art. 1, comma 1, lett. c-quater) della l. 22 novembre 2017, n. 175, così come integrato dalla legge delega 15 luglio 2022, n. 106.

370 Art. 1, comma 1, lett. c-quinquies) della l. 22 novembre 2017, n. 175, così come integrato dalla legge delega 15 luglio 2022, n. 106.

371 Art. 1, comma 1, lett. c-sexies) della l. 22 novembre 2017, n. 175, così come integrato dalla legge delega 15 luglio 2022, n. 106.

La legge riconosce, dunque, lo spettacolo come "valore", stabilendo la necessità di un riordino della disciplina. Alla sua promozione e diffusione, quale espressione della cultura, concorrono i lavoratori a cui è riconosciuto un ruolo fondamentale, attraverso la previsione di una regolamentazione che tenga conto delle specificità delle attività svolte. Oltre lo spettacolo come prodotto tangibile, viene, pertanto, riconosciuto il processo creativo, vale a dire il lavoro che lo procede.

1.1. L'ambito di applicazione.

Nonostante i suddetti criteri e principi generali abbiano senz'altro una vocazione generale e, dunque, siano riferibili a tutti i lavoratori dello spettacolo, resta, tuttavia, fermo il secondo comma dell'art. 1 della legge delega 175 del 2017 che definisce le attività dello spettacolo come quelle «svolte in maniera professionale, caratterizzate dalla compresenza di professionalità artistiche e tecniche e di un pubblico in un contesto unico e non riproducibile»[372], non residuando così dubbi in merito all'ambito di applicazione dell'intervento legislativo che riguarda il solo spettacolo dal vivo.

Pertanto, pur valorizzando lo spettacolo in tutte le sue manifestazioni e il lavoro nello spettacolo, la presenza del pubblico ovvero degli spettatori resta l'elemento di differenziazione tra il cinema e l'audiovisivo e spettacolo dal vivo che trova, per eccellenza nel teatro, la sua fondamentale espressione. La rappresentazione replicabile, ma non riproducibile, si consuma, infatti, nella esecuzione alla presenza del pubblico.

Questa distinzione, tuttavia, è in qualche modo smentita dagli ulteriori principi riportati, che rinviano alle prospettive offerte dalla tecnologia digitale.

Inserita nella complessità dell'art. 1, la «tecnologia» sembra quasi individuare un ulteriore settore dello spettacolo, conservando però, per lo spettacolo dal vivo e il cinema audiovisivo, la presenza del pubblico come un "discrimine" tra i due ambiti; un 'solco' che non tiene, tuttavia, conto degli evidenti mutamenti in corso.

---

372 Art. 1 comma 2 legge delega 175 del 2017 «La Repubblica promuove e sostiene le attività di spettacolo svolte in maniera professionale, caratterizzate dalla compresenza di professionalità artistiche e tecniche e di un pubblico, in un contesto unico e non riproducibile, e in particolare: a) le attività teatrali; b) le attività liriche, concertistiche, corali; c) le attività musicali popolari contemporanee; d) le attività di danza classica e contemporanea; e) le attività circensi tradizionali e nelle forme contemporanee del circo di creazione, nonché le attività di spettacolo viaggiante; f) le attività a carattere interdisciplinare e multidisciplinare quali espressioni della pluralità dei linguaggi artistici; g) i carnevali storici e le rievocazioni storiche».

Il tema dell'impatto che la tecnologia ha avuto nello spettacolo non è nuovo; si era già posta per il cinema audiovisivo con la distribuzione tramite precedenti supporti digitali (i dvd ad esempio) e ancora prima con l'avvento della televisione, generando quella progressiva crisi di affluenza nelle sale cinematografiche, che sembra essere diventato oggi un luogo di fruizione recessivo rispetto ad un accesso ai prodotti culturali, capace di eliminare qualsiasi forma di suddivisione spazio-temporale e rimette allo spettatore la scelta del luogo e del tempo in cui disporre del prodotto.

Già nel 1984 la Corte di giustizia, per sostenere la presenza del pubblico nelle sale cinematografiche, aveva affermato la compatibilità con le disposizioni europee di quelle norme nazionali che prevedono una scansione cronologica nella distribuzione delle opere cinematografiche, privilegiando prima l'arrivo nelle sale e poi altre forme di erogazione (a quei tempi le videocassette)[373].

Tuttavia, se per il cinema le modalità di distribuzione riguardano un prodotto finito, per lo spettacolo dal vivo la produzione coincide con la distribuzione rispetto al quale lo spettatore diviene polo dialettico di una complessa relazione con la produzione artistica. In questo senso si spiega la «non riproducibilità in luogo unico» a cui fa riferimento il secondo comma dell'art. 1 della legge 175 del 2017, così come modificata dalla legge 106 del 2022 che qualifica lo spettacolo dal vivo.

Tuttavia, ciò non esclude che anche lo spettacolo dal vivo possa essere suscettibile di essere conosciuto mediante strumenti di fruizione indiretta, tra cui quelli digitali che hanno avuto un forte incremento a seguito dell'adozione delle misure restrittive nel corso della crisi epidemiologica Covid- 19.

Molteplici sono state le sperimentazioni che hanno portato ad utilizzare lo *streaming* sia per proporre registrazioni di spettacoli già realizzati, sia per generare nuove produzioni che subiscono la contaminazione del linguaggio cinematografico, fruibili online. È stata inoltre creata una piattaforma digitale esclusivamente dedicata alla distribuzione di contenuti artistici e culturali, *live* e *on-demand* con una sezione specifica denominata "palco" per la fruizione di spettacoli dal vivo (concerti, balletti, performance teatrali, eventi, festival).

---

373 Cgue, 11.07.1985, cause riunite, Cinéthèque SA, Glinwood Films Ltd, Discoprale Club de France, Téléfrance SA v. Fédération nationale des cinémas français, C-60/84, Editions René Chateau SARL, Hollywood Boulevard Diffusion - Michel Fabre, Sprl-Dgd v. Federation nationale des cinémas français, C-61/84.

Il concetto di spettacolo dal "vivo" assume, dunque, un significato ulteriore, che assimila il linguaggio del digitale, rispetto al quale la proiezione del prodotto è da considerare dal "vivo", quando nel momento in cui si accede al contenuto prescelto, lo stesso sia in diretta.

Se, pertanto, la differenza tra spettacolo dal vivo e cinema audiovisivo era incentrata sulla diversa relazione tra produzione e spettatore che rendeva unica la rappresentazione, le nuove modalità di distribuzione sottraggono a quella distinzione l'elemento sulla quale era costruita. Il pubblico dello spettacolo dal vivo, quando diviene digitale, attraversa la medesima esperienza dello spettatore del prodotto cinematografico che si sostanzia nella percezione passiva dell'opera "finita" e "riproducibile"[374].

In questi termini la legge delega poteva senz'altro costituire l'occasione per una riforma unitaria che, facendo leva sulle caratteristiche del lavoro nello spettacolo, abbandonasse gli steccati generati dal finanziamento pubblico per la costruzione di una disciplina unitaria.

1.2. I principi e i criteri della delega in materia di contratti di lavoro.

L'aspetto non secondario dell'art. 1 della legge delega si riflette sul successivo art. 2 quarto comma che introduce i principi e i criteri direttivi in materia di contratti di lavoro nel settore dello spettacolo quale, specificazione di quelli generali.

Pur adottando l'espressione «settore dello spettacolo», il suddetto articolo 2, nel tracciato della riforma generale, è, dunque, riconducibile al solo spettacolo dal vivo.

I criteri enunciati, riprendendo quelli generali, prima riportati, pongono particolare enfasi sul carattere strutturalmente discontinuo delle prestazioni lavorative «indipendentemente dalla qualificazione autonoma o subordinata del rapporto e dalla tipologia del contratto di lavoro sottoscritto dalle parti»[375]. La discontinuità dei contratti appare la leva principale dell'impianto della delega, riconoscendo, come prima ha fatto l'Unione europea, il carattere fisiologicamente temporaneo dei rapporti di lavoro, in ragione della transitorietà della rappresentazione artistica e a prescindere dalla natura del rapporto di lavoro, quasi a presagire la formazione di un contratto 'unico' che possa soddisfare tale condizione.

---

374 Canale digitale Arte Ministero della Cultura.

375 Art. 2 comma quarto, lett. a) della legge 15 luglio 2022, n. 106.

Diversamente, il nucleo di disposizioni su cui è chiamata ad operare la legge delega è di fatto la sola disciplina del d.lgs. 81 del 2015, tra l'altro limitatamente allo spettacolo dal vivo a cui la legge delega si riferisce.

La riforma perde, pertanto, l'occasione di introdurre una disciplina dei contratti di lavoro volta a valorizzare le specificità del settore, oltre a sovrapporre tra di loro categorie contrattuale diverse e taluni istituti del rapporto di lavoro.

Quando infatti stabilisce, tra i criteri e i principi direttivi, il riconoscimento di un'indennità giornaliera, quale elemento distinto e aggiuntivo del compenso o della retribuzione, in caso di obbligo per il lavoratore di assicurare la propria disponibilità su chiamata o di garantire una prestazione esclusiva[376], la legge delega subito dopo enuncia previsioni specifiche di tutele normative ed economiche per i casi di contratto di lavoro intermittente o di prestazione occasionale di lavoro[377], tra l'altro affiancando due tipologie contrattuali del tutto distinte con riferimento alla categoria legale di riferimento.

In altri termini, l'indennità prevista per il lavoro intermittente viene riportata a una non meglio indennità ulteriore e diversa da erogare al lavoratore in caso di risposta alla chiamata che, in considerazione delle tipologie contrattuale, sembra appunto riferirsi al contratto intermittente; che, tuttavia, viene nominato nei successivi principi e criteri direttivi accanto al contratto di prestazione occasionali che ricade al lavoro autonomo.

1.3. Lavoro autonomo ed equo compenso.

La legge delega prevede, inoltre, al comma 5 dell'art. 2, l'emanazione di un decreto legislativo recante disposizioni in materia di equo compenso per i lavoratori autonomi dello spettacolo[378], ivi compresi gli agenti e i rappresentanti dello spettacolo dal vivo[379], stabilendo, tra i criteri e principi direttivi, la corresponsione di un equo com-

---

376 Art. 2 comma quarto, lett. b) della legge 15 luglio 2022, n. 106.

377 Art. 2 comma quarto, lett. c) della legge 15 luglio 2022, n. 106.

378 Anche qui intendendo sia coloro che svolgono una prestazione d'opera (art. 2222 c.c.) sia i collaboratori coordinati e continuativi (art. 409 c.p.c.).

379 Art. 41 della legge 5 luglio 2022, n. 106 «l'agente, sulla base di un contratto scritto di procura con firma autenticata, rappresenta gli artisti, gli esecutori e gli interpreti, nei confronti di terzi, allo scopo di: a) promuovere, trattare e definire i programmi, i luoghi e le date delle prestazioni e le relative clausole contrattuali; b) sottoscrivere i contratti che regolano le prestazioni in nome e per conto del

penso, proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, nonché al contenuto, alle caratteristiche e alla complessità della prestazione.

I principi si limitano a rinviare al principio di proporzionalità che deve tener conto, sotto il profilo qualitativo nella determinazione del compenso, anche delle caratteristiche e della complessità della prestazione.

A differenza di altre esperienze in materia, il legislatore non si espone fino a estendere indirettamente taluni profili di garanzia del trattamento economico previsti per i lavoratori subordinati al lavoro autonomo, in particolare con riferimento al principio di sufficienza di cui all'art. 36 Cost., ponendosi, sotto questo profilo, in sintonia con le affermazioni giurisprudenziali che escludono dall'ambito di applicazione delle disposizioni fondamentale i lavoratori autonomi[380], contrariamente a quanto sostenuto dalla dottrina in materia[381].

La tecnica usata più di frequente in ambito lavoristico, con alcune divaricazioni, è quella di corrispondere un trattamento economico 'comparabile' con quello stabilito nei contratti collettivi per i lavoratori subordinati.

Il riferimento è, a titolo esemplificativo, alla categoria dei giornalisti[382], con la legge 31 dicembre 2012, n. 233 «finalizzata a promuovere l'equità retributiva dei giornalisti (...) titolari di un rapporto di lavoro non subordinato in quotidiani e periodici, anche telematici, nelle agenzie di stampa e nelle emittenti radiotelevisive». L'art. 1, secondo comma, della legge stabilisce che l'equo compenso sia parametrato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, tenendo conto della natura, del contenuto e delle caratteristiche della prestazione, nonché della coerenza con i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria in favore dei giornalisti titolari di un rapporto di lavoro subordinato.

---

lavoratore di cui ha la rappresentanza in base a un mandato espresso; c) prestare consulenza ai propri mandanti per gli adempimenti di legge, anche di natura previdenziale e assistenziale, relativi o conseguenti al contratto di prestazione artistica; d) ricevere le comunicazioni che riguardano le prestazioni artistiche dei propri mandanti e provvedere a quanto necessario alla gestione degli affari inerenti alla loro attività professionale; e) organizzare la programmazione e la distribuzione di eventi nell'interesse del mandante o preponente».

380 Cass. 4.06.2018, n. 14292; Cass.13.12.2017, n. 29925, Cass. 6.11.2015, n. 22701, Cass. 13.12. 2013, n. 27919; Garbuio, 2022, 1-22.

381 Napoli, 2008, 67; Ichino P., 2020, 739.

382 Pascucci, 2019, 41; Avondola, 2017, 371.

Simile meccanismo di rinvio è stato previsto per i lavoratori autonomi delle piattaforme digitali. L'art. 47 *quater* del capo V *bis* del d.lgs. n. 81 del 2015, introdotto dalla legge 2 novembre 2019, n. 128 di conversione, con modificazioni, del d.l. 3 settembre 2019, n. 101, rimette alla contrattazione collettiva e, in difetto, a quanto già previsto dagli accordi sindacali di settori affini e/o equivalenti, le modalità di definizione del compenso per i lavoratori autonomi impegnati nella consegna di beni per conto altrui, attraverso piattaforme anche digitali, svolte in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore elencati all'art. 47, secondo comma lett. a) del codice della strada.

Prima ancora, l'art. 63 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, così come era stato modificato dall'art. 1, comma 23 della l.n. 28 giugno 2012, n. 92 sulle collaborazioni a progetto rimetteva alla contrattazione collettiva la definizione del trattamento economico in misura non inferiore a quello previsto per i lavoratori subordinati con mansioni equiparabili[383].

La legge delega sul punto sembra, diversamente, avvicinarsi a quanto previsto dal D.d.l. n. 2419 «Disposizioni in materia di equo compenso delle prestazioni professionali» che per equo compenso all'art. 1 ««intende la corresponsione di un compenso proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, al contenuto e alle caratteristiche della prestazione professionale» da riferire ai professionisti elencati nel medesimo articolo[384].

In altri termini, poco aggiunge la legge delega in termini di garanzie economiche al lavoro autonomo nello spettacolo che avrebbe potuto avvalersi di quanto disposto per altre professioni (i giornalisti), settori (i call center) e taluni datori di lavoro (le piattaforme digitali), svilendo, pertanto, l'effettiva portata dell'intervento.

---

383 Pallini, 2013, 197.

384 D.d.l. presentato alla Camera dei Deputati il 25 giugno 2021, l'art. 1 riferisce l'equo compenso alle seguenti categorie «lett. a) per gli avvocati, dal decreto del Ministro della giustizia emanato ai sensi del- l'articolo 13, comma 6, della l. 31 dicembre 2012, n. 247; lett. b) per i professionisti iscritti agli ordini e collegi, dai decreti ministeriali adottati ai sensi dell'articolo 9 del d.l. 24 gennaio 2012, n. 1, convertito, con modificazioni, dalla l. 24 marzo 2012, n. 27; lett. c) per i professionisti di cui al comma 2 dell'articolo 1 della l. 14 gennaio 2013, n.4, dal decreto del Ministro dello sviluppo economico da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge e, successivamente, con cadenza biennale, sentite le associazioni iscritte nell'elenco di cui al comma 7 dell'articolo 2 della medesima l. n. 4 del 2013». Prima ancora si veda l'art. 13 bis della l. 31 dicembre 2012, n. 247 con riferimento a taluni rapporti professionali.

2. La discontinuità dei contratti come criterio unitario della disciplina francese: gli intermittents du spectacle.

Alla frammentazione dei contratti di lavoro nello spettacolo previsti dal nostro ordinamento, e non ricomposta neppure dalla legge delega, si contrappone la scelta del legislatore francese che, già a partire dal 1969, con la legge 26 dicembre 1971, n. 1185 «la situation juridique des artistes du spectacle et des mannequins»[385] riserva ai lavoratori dello spettacolo una disciplina speciale comunemente conosciuta come Statuto sociale degli intermittenti[386].

Fin da subito, dunque, la regolamentazione dichiara il presupposto unitario su cui poggia: l'intermittenza del lavoro generata dalla temporaneità della rappresentazione artistica.

Più nello specifico, il capitolo I, Libro Settimo, secondo l'art. L7121-1 del codice del lavoro si applica agli artisti esecutori elencati al successivo art. L7121-2[387].

Il codice del lavoro consegna, tuttavia, una catalogazione non tassativa, in ragione della preposizione «*notamment*» che ha assecondato le evoluzioni delle professionalità nel settore, evitando che una "chiusura" potesse, in qualche modo, sottrarre dall'ambito di applicazione della disciplina a ulteriori figure che le evoluzioni dello spettacolo

---

385 Loi n°69-1186 du 26 décembre 1969 e décret d'application du 3 décembre 1971; Chesnais V.-P., 1970, 2315; Debonne-Penet R., 1980,17; Saint-Jours Y, 1970.

386 Longhi, 2006, che spiega l'origine etimologica dell'espressione intermittente presa in prestito dal latino «intermittens participio presente di «intermittere». Il verbo è composto dal prefisso inter- e il verbo mittere. Il prefisso inter esprime spaziatura, distribuzione, o una relazione reciproca; il verbo mittere significa etimologicamente «interrompere». Nella nozione di intermittente la spaziatura o la relazione tra due cose è dominante. È anche degno di nota che storicamente, nel linguaggio, intermittente sia un aggettivo che si applica a qualcosa che si interrompe e ricomincia, comportandosi come sinonimo di discontinuo». Il lavoro intermittente dello spettacolo non è ovviamente da confondere con il contratto di lavoro intermittente disciplinato dagli L3123-33 a L3123-38 del codice del lavoro.

387 Art. L7121-2 del Codice del lavoro francese «sono considerati artisti dello spettacolo, in particolare: l'artista lirico; l'artista drammatico; l'artista coreografico; l'artista della varietà il musicista; il cantante; l'artista complementare; il conduttore; l'arrangiatore-orchestratore; il regista, regista e coreografo, per l'esecuzione materiale della loro ideazione artistica; l'artista circense; il burattinaio; soggetti la cui attività è riconosciuta in qualità di interprete /artista dai contratti collettivi delle arti dello spettacolo». L'art. L.212-1 del Codice della proprietà intellettuale definisce l'artista interprete/ esecutore «colui che rappresenta, canta, recita, declama, interpreta o esegue in altro modo un'opera letteraria o artistica, un certo numero di varietà, circo o burattini».

hanno generato.

L'estensione dell'ambito di applicazione della disciplina, agganciata alla suddetta preposizione, è opera, da un lato, della costante attività giurisprudenziale che ha portato, nel tempo, ad includere anche gli artisti che lavorano per la radio, la televisione, il cinema o i media in ragione al rapido sviluppo delle tecniche audiovisive[388]; dall'altro del ruolo svolto dalle organizzazioni sindacali che nell'ambito dei contratti collettivi, ai sensi del punto 13 dell'art. L7121-2, possono individuare a priori gli interpreti rientrati nell'ambito di applicazione della disciplina (con ciò ampliando il campo della disciplina sul riconoscimento *ex ante* di figure professionali)[389].

Così individuati i soggetti interessati, la regolamentazione si caratterizza per i seguenti aspetti: da un lato viene stabilita la presunzione di subordinazione per i lavoratori dello spettacolo che, a loro, volta possono essere assunti con un contratto di lavoro a termine, in deroga rispetto alle disposizioni generali relative a tale tipologia contrattuale a cui segue, per i periodi di non lavoro, un regime specifico di sostegno al reddito[390].

---

388 Cass. soc.14.10.2009, n° 08-42.908. Secondo questa sentenza la professione di disc-jockey all'interno della discoteca, consistente nella cura della diffusione sonora e nella scelta dei dischi suonati la sera, equivale a quelle di arrangiatore-orchestratore, richiamate nell'enumerazione dell'art L7121-2 del codice del lavoro. Cass. soc. 8.07.1999, n° 97-14.487 secondo la quale il tecnico delle luci, in ragione dell'elenco non esaustivo dell'art. L7121-2, ben può rientrare nell'ambito di applicazione della disciplina speciale in qualità di artista dello spettacolo in quanto svolge una attività funzionale ed essenziale alla produzione artistica.

389 A titolo esemplificativo, Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012.

390 Vedi paragrafo 10 del Capitolo V. Nel documento di accompagnamento relativo al «Proposal for a Council recommendation on access to social protection for workers and the self-employed» SWD/2018/070 final - 2018/05 Staff working, Strasburgo,13.3.2018, volto a verificare le differenze, in termini di protezione sociale, nei Paesi membri, si fa riferimento alla presunzione per i lavoratori nello spettacolo nell'ordinamento francese come esperienza virtuosa «Since 1969 in France, performing artists working on a short-term basis (intermittent du spectacle) benefit from a rebuttable presumption of employment enshrined in the French Labour Code. This provision applies to performing artists and to technicians who regularly work on a short-term basis. The mechanism of the Guichet Unique du Spectacle Occasionnel (GUSO) is designed to facilitate the protection of short-term workers in France and their enjoyment of this status. This mechanism and the vocational training fund that it facilitates are an outcome of the strong social dialogue between employers and workers on behalf of the intermittent du spectacle». Cgue 15.06.2006, Commission of the European Communities v. French Republic, C-255/04 «la presunzione in questione è giustificata da due esigenze imperative di interesse generale, ossia, in primo luogo, la tutela sociale degli artisti di cui trattasi e, in secondo luogo, la lotta contro l'attività lavorativa dissimulata».

2.1. La presunzione di subordinazione dell'artista.

L'art. L7121-3 del codice del lavoro prevede la presunzione di subordinazione per gli artisti dello spettacolo che concorrono con la loro prestazione, dietro corrispettivo, a una produzione, fatto salvo il caso in cui l'attività sia svolta secondo le regole e le modalità che determinano la sua iscrizione al registro del commercio[391].

Prosegue il successivo art. L7121-4 chiarendo che la presunzione resta ferma a prescindere dalla retribuzione percepita e dalle sue modalità di erogazione, nonché rispetto alla qualificazione attribuita dalle parti al contratto.

Non rileva, inoltre, ai fini della prova contraria, che l'artista sia libero di esprimere la sua forma d'arte, sia in possesso in tutto in parte del materiale utilizzato e che si avvalga del supporto di altri lavoratori, purché parteci personalmente allo spettacolo[392].

Tali elementi sono avvalorati dalla giurisprudenza secondo la quale «tale presunzione opera a prescindere dalle modalità di erogazione e dall'importo della retribuzione, nonché dalla qualificazione del rapporto di lavoro attribuita dalle parti. qualunque siano le modalità e l'importo della retribuzione, nonché la qualificazione attribuita al contratto dalle parti (...) che tale presunzione obbliga chi la contesta a dimostrare che il rapporto contrattuale è al di fuori di ogni vincolo di subordinazione, con conseguente concreto esercizio della sua professione di artista mediante un'effettiva capacità di iniziativa nella sua organizzazione materiale, nei suoi orari, nella sua clientela e che presuppone l'uso di mezzi tecnici personali o da lui scelti (...)che la volontà delle parti contraenti di condividere i rischi finanziari dell'operazione è anche tale da dimostrare che l'artista non solo intendeva contribuire alla realizzazione della produzione con la propria opera, ma anche partecipare attivamente alla i rischi e le poste finanziarie del progetto artistico; che, tuttavia, la mera partecipazione ai rischi finanziari non è suffi-

---

391 L7121-3 del codice del lavoro francese stabilisce «tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être *un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité qui fait l'objet de ce contrat dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce»; Pech de Laclause, 1997, 85-90; Lokiec, 2004, 149.*

392 Art. L7121-4 del codice del lavoro francese «La *présomption de l'existence d'un contrat de travail subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération, ainsi que la qualification donnée au contrat par les parties.Cette présomption subsiste même s'il est prouvé que l'artiste conserve la liberté d'expression de son art, qu'il est propriétaire de tout ou partie du matériel utilisé ou qu'il emploie lui-même une ou plusieurs personnes pour le seconder, dès lors qu'il participe personnellement au spectacle», Corone, 1995, 3-10.*

ciente a contrastare la presunzione di lavoro subordinato»[393].

Se i criteri indicati dal legislatore all'art. L7121-4 non rilevano ai fini dell'accertamento di un rapporto di lavoro non subordinato, al datore di lavoro non spetta tanto provare la mancanza della subordinazione (ovvero in senso stretto il mancato esercizio del *pouvoir de direction*[394]), ma il concreto esercizio dell'autonomia della professione artistica.

In questo senso, l'art. L1721-3, tenuto conto che l'esecuzione dell'incarico postula una certa libertà, in quanto presuppone l'attuazione di una particolare competenza, il rispetto delle regole dell'arte e dei principi etici propri di ogni professione che non autorizzano l'ingerenza del datore di lavoro», richiede, affinchè 'scatti' la presunzione di subordinazione, che il lavoratore concorra personalmente allo spettacolo, senza nulla aggiungere con riferimento alle modalità di svolgimento della prestazione[395].

Si aggiunga che la giurisprudenza francese, anche con riferimento ai criteri di accertamento della subordinazione - le «*faisceau d'indices*» che, nel nostro ordinamento, secondo il metodo tipologico sono volte a verificare in concreto le modalità di svolgimento della prestazione- ritiene che il lavoro nell'ambito di un servizio organizzato costituisce, a sua volta, «indice del vincolo di subordinazione quando il datore di lavoro determina unilateralmente le condizioni di esecuzione del lavoro»[396].

---

393 Ex plurimis Cass. soc. 6.10. 2016, n° 15-15024.

394 Cass. soc. 4.03.2020, n°19-13.316 che cita «(Cass. soc., 13.11.1996, n° 94-13187)): «le lien de subordination est caractérisé par *l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné»*, anche in *Riv. giur. lav., 2020, 389 ss.; Bossu, 2020, 1373-1377; Prepin, 2020; Pasquier, 2020, 5; sulle evoluzioni della nozione di subordinazione, Supiot, 2000, 131154; J.-P. Chauchard P. - Hardy Dubernet A.C., 2003, 8.*

395 Ex plurimis Cass. soc.13.11. 1996, n° 94-13.187«le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné». Più di recente, Cass. soc. 13.04. 2022, n° 20-14.870 «le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements».

396 Cass. soc. 21.06. 2006, n° 04-30.711.

Sembra quasi che la nozione di subordinazione abbia assimilato, impiegando la formulazione adottata nel nostro ordinamento, la nozione di etero-organizzazione[397], ricordando, tuttavia, che la legislazione francese riconosce esclusivamente due categorie di lavoro: autonomo e subordinato, senza che sia mai stata elaborata una categoria che possa definirsi intermedia (le collaborazioni coordinate e continuative), agevolando in tal senso il processo di aggiornamento degli indici di subordinazione.

Ne segue che la presunzione di lavoro subordinato dei lavoratori dello spettacolo, di cui all'articolo L7121-3 del codice del lavoro è una presunzione tendenzialmente assoluta che può essere esclusa soltanto quando l'artista esercita l'attività nelle modalità prescritte dal registro di commercio e nell' esercizio della propria arte abbia autonomia sia scenica, giuridica ed economica[398]. In altri termini, l'iscrizione al registro del commercio e dell'imprese non è di per sé sufficiente ad escludere la presunzione, in quanto ciò che rilevano sono gli elementi fattuali, dovendo «l'artista iscritto al registro del commercio e delle imprese (scegliere) il suo cliente e che organizza liberamente la propria attività, ne sopporta i costi e i rischi e negozia con i propri clienti le tariffe orarie dei propri servizi»[399].

Tale prospettazione trova conferma all'art. L8221-6 del codice del lavoro che, a sua volta, presume le persone fisiche iscritte (anche nel registro del commercio) come non vincolate da un rapporto di lavoro, soltanto quando ne sia accertata l'assenza della subordinazione nel senso più 'ampio' ribadito dalla giurisprudenza in cui un servizio organizzato può costituire un indizio di subordinazione; ciò si configura quanto il datore di lavoro determina unilateralmente le condizioni di esecuzione della prestazione[400].

---

397 Razzolini, 2020, 15.

398 Cass. civ., 2, 12.03. 2015, n° 13-26.579.

399 Cass. soc., 8.07. 1999, n° 97-14.487.

400 Cass. Soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316; Cass. soc. 13.11. 1996, n° 94-13.187, «le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné; le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail».

2.2. La compatibilità con l'ordinamento europeo.

L'unica eccezione a tale presunzione è indicata dall'art. L7121-5, che esclude dall'ambito di applicazione «gli artisti riconosciuti come prestatori di servizi stabiliti in uno Stato membro della Comunità Europea o in un altro Stato parte di una convenzione sullo Spazio Economico Europeo dove prestano normalmente servizi analoghi e svolgono la loro attività in Francia, attraverso la prestazione di servizi, su base temporanea e indipendente».

Questa disposizione si conforma alla giurisprudenza della Corte di giustizia secondo la quale «il fatto di presumere che un artista stabilito come operatore indipendente in un altro Stato membro, è lavoratore dipendente quando presta un servizio temporaneo in Francia costituisce un ostacolo alla libera prestazione servizi»[401] anche se tale impedimento non è discriminatorio. La presunzione del contratto di lavoro rimane, invece, per artisti extra Eu.

Spetta, in ogni caso, al datore di lavoro fornire «la prova che gli artisti impiegati sono riconosciuti come prestatori di servizi stabiliti nel loro Stato membro di origine dove prestano servizi analoghi»[402].

La giurisprudenza ha rimesso tuttavia, la prova che trattasi di lavoro autonomo all'organizzatore. Qualora non riuscisse a provarlo l'imprenditore è considerato il loro datore di lavoro[403]. La Corte di Cassazione ha confermato la propria posizione con una sentenza del 14 maggio 2014 «(...) spetta all'imprenditore che si avvale di artisti in Francia dimostrare di esercitare la propria attività in modo autonomo nel proprio Stato di origine. Se non è possibile provare che gli artisti interessati esercitano la loro attività di prestatori di servizi autonomi, si applica la presunzione»[404].

---

401 Cgue 15.06.2006, Commission of the European Communities v. French Republic, C-255/04, con nota di JCP S 2006, 1611, nota di J. Cavallini, 2006, in Jurisclasseur, périodique 1611.

402 Cass. soc. 20.12.2006, n° 4-16.550.

403 Cas. civ. 24.04. 2012, n° 11-14505.

404 Cass. soc., 14.05.2014, n° 13-13742.

2.3. Un breve confronto con l'uso della presunzione nell'ordinamento italiano.

La tecnica utilizzata dal legislatore francese trova nel nostro ordinamento un unico precedente all'art. 3 della l. n. 81 del 1981 in materia di lavoro sportivo, ora abrogato e sostituito con una disposizione affatto diversa[405].

L'art. 3 stabiliva che « la prestazione a titolo oneroso dell'atleta costituisce oggetto di contratto di lavoro subordinato, regolato dalle norme contenute nella presente legge», fatto salvo il caso in cui diviene «di contratto di lavoro autonomo quando ricorra almeno uno dei seguenti requisiti: a) l'attività sia svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo; b) l'atleta non sia contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione od allenamento; c) la prestazione che è oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non superi otto ore settimanali oppure cinque giorni ogni mese ovvero trenta giorni ogni anno»[406].

La natura subordinata del rapporto di lavoro sportivo poteva, pertanto, essere esclusa soltanto a fronte dell'occasionalità del lavoro prestato, anche ove continuativo (se pur per un breve periodo) e in assenza di qualsiasi vincolo rispetto all'attività preparatoria.

La tecnica della presunzione (se pur non di subordinazione) è stata utilizzata, altresì, nel nostro ordinamento con l'art. 69 *bis* del d.lgs. 276 del 2003 introdotto dalla legge n. 92 del 2012, che stabiliva la presunzione di rapporto di collaborazione coordinata e continuativa per le prestazioni lavorative svolte da persona titolare di partita I.v.a. (e, dunque, non di subordinazione, in presenza di almeno due dei tre indicatori espressamente previsti dal testo normativo)[407]. Si trattava di tre indici che, in sostanza, rilevavano la continuità della prestazione e/o della sostanziale dipendenza economica; se combinati tra loro, facevano presumere la esistenza di un rapporto di etero-coordi-

---

405 Abrogato dal d.lgs. 28 febbraio 2021, n. 36 come modificato dal d.l. 25 maggio 2021, n. 73, convertito con modificazioni dalla l. 23 luglio 2021, n. 106, che prevede all'art. 25 secondo comma «ricorrendone i presupposti, l'attività di lavoro sportivo può costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato o di un rapporto di lavoro autonomo, anche nella forma di collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'articolo 409, comma 1, n. 3 del codice di procedura civile, fatta salva l'applicazione dell'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81».

406 Vidiri, 1993, 207; Costa, 1988, I, 315; De Silvestri, 1988, 261; Persiani, 1982, 567; Martinelli, 1993, 16; Mazzotta, 1981, 303; Ichino, 1992, 103.

407 Per i primi commenti Marazza, 2012; 875; Magnani, 2013; Pallini, 2013, 116; Perulli, 2014; Speziale, 2014, Persiani, 2013, 842.

nazione, di fatto esercitato dal committente nei confronti del lavoratore autonomo[408].

La presunzione non avrebbe operato, qualora, ai sensi del secondo comma art. 69 *bis*, la prestazione fosse stata caratterizzata da «competenze teoriche di grado elevato» ovvero da significative «capacità tecnico-pratiche» e a fronte di un reddito pari o superiore ad un livello minimo.

L'art. 52 del d.lgs. 81 del 2015 ha poi disposto, come è noto, l'abrogazione degli articoli dal 61 al 69 *bis* del d.lgs. 276 del 2003 (cioè le disposizioni che contenevano la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative, tramite il progetto e la presunzione prima descritta), facendo espressamente salvo l'art. 409 c.p.c. a sua volta modificato. È venuto pertanto meno la disciplina del contratto di lavoro a progetto e delle presunzioni relative alle prestazioni di lavoro autonomo.

È stata, altresì, spiegata nei termini di una presunzione legale di subordinazione (assoluta per alcuni[409], relativa per altri[410]), la tecnica adottata dall'art. 2 del d.lgs 81 del 2015 per le collaborazioni etero-organizzate[411]. In questi termini, le collaborazioni organizzate non sono altro che una particolare modalità di atteggiarsi del lavoro subordinato con l'effetto di ampliare la fattispecie di riferimento (l'art. 2094), determinando una riqualificazione del rapporto giuridico, con tutte le conseguenze civili e amministrative che ne derivano[412]. Tale orientamento sembra richiamare l'impianto della presunzione di subordinazione dei lavoratori dello spettacolo previsto dall'ordinamento francese, nel senso che viene qualificato come 'subordinato' il rapporto di lavoro le cui modalità di organizzazione sono unilateralmente definite dal datore di lavoro. L'ultima

---

408 Il primo indicatore riguarda i rapporti di lavoro autonomo di durata superiore a otto mesi nell'arco dell'anno solare. È un indice di continuatività della prestazione, idoneo a far presumere la esistenza di un rapporto non occasionale e/o saltuario tra committente e lavoratore autonomo; il secondo indicatore riguarda le prestazioni di lavoro autonomo il cui corrispettivo annuo costituisca più dell'80 per cento dei corrispettivi totali percepiti dal lavoratore autonomo nell'arco dell'anno solare; il terzo indicatore risiede nella circostanza che il lavoratore autonomo disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente. M. Marazza, 2012b, 875.

409 Nogler, 2015, 16 -18.

410 Tiraboschi, 2015, 5.

411 Sulla distinzione tra potere di "istruzione" del committente nelle locationes operis, espressamente previsto (art. 1711 c.c., art. 1746 c.c., art. 1739 c.c.), e l'etero-organizzazione dell'art 2, primo comma del d.lgs. 81 del 2015, Marazza, 2016.

412 Treu, 2015, 164; Nogler, 2015, 16; Nuzzo, 2015; De Luca Tamajo, 2019; Martelloni, 2020; Razzolini, 2020, 15.

formulazione dell'art. 2 sembra dunque ricalcare i termini dell'art. L7121-3, là dove la presunzione opera quando le modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. La prestazione deve però, secondo l'art. 2, essere prevalentemente personale e continuativa, quest'ultima nell'accezione «da un lato, come non occasionalità e, dall'altro, riguardo all'esecuzione della prestazione come svolgimento di attività che vengono (anche se intervallate) reiterate nel tempo al fine di soddisfare i bisogni delle parti»[413]; sì che la previsione italiana contempla due elementi non riportati invece dalla disposizione francese; quest'ultima, anzi, con riferimento alla prestazione svolta direttamente dall'artista, acconsente che il lavoratore abbia dei collaboratori, senza che la sua partecipazione personale debba essere necessariamente 'prevalente', né avere carattere continuativo.

Limitandoci, pertanto, alle modalità di organizzazione dell'attività svolta, unilateralmente previste dal committente, comune ai due ordinamenti, si può comunque scorgere quella corrispondenza con l'art. L7121-3 e con la nozione 'aperta' di subordinazione, elaborata dalla giurisprudenza, secondo la quale il servizio organizzato non è altro che una indicazione del rapporto di subordinazione[414].

Ragionando diversamente, la nostra giurisprudenza, nell'adottare l'approccio rimediale[415], ha ritenuto l'art. 2 come norma di disciplina[416], là dove si impone la regolamentazione del lavoro subordinato alle collaborazioni in cui la personalità e la continuità della prestazione rendono le modalità di adempimento della prestazione comparabile con quella del lavoro dipendente[417], esonerando il giudice dall'indagare la corrispondenza tra la fattispecie astratta (lavoro subordinato) e l'esistenza dei sui tratti essenziali in concreto.

Tale interpretazione, nel privilegiare il profilo degli effetti, ritiene che l'art. 2 si limiti ad estendere la disciplina del rapporto di lavoro subordinato ad una fattispecie legale che resta estranea alla subordinazione per costituire, almeno secondo parte della dottrina, una *species* del *genus* del lavoro autonomo[418].

---

413 Corte d'Appello di Torino del 4 febbraio 2019, n. 26; Forlivesi, 2022, 210.

414 Criterio poi impiegato per qualificare come subordinati i lavoratori dell'economia digitale, Cass. Soc. 4.03. 2020, n° 19-13.316.

415 Tosi, 2019, 749.

416 L'espressione è di Del Punta, 2015, 371.

417 punto 26 della sentenza Cass. 24.01.2020, n. 1663.

418 Marazza, 2016 b, 1168; Perulli, 2020, 17.

Il campo di applicazione dell'art. 2 del d.lgs. 81 del 2015 sembra poi oltre modo ristretto per via dall'elenco di deroghe previste ai sensi del secondo comma della disposizione in esame.

A ciò si aggiunga che la contrattazione collettiva è comunque abilitata a escludere alcuni settori che, per ragioni economiche e produttive, non sarebbero in grado di sostenere i "costi" della disciplina della subordinazione, come già verificatosi anche nel settore dello spettacolo con il contratto collettivo[419] .

È interessante notare che il meccanismo della presunzione (non necessariamente di subordinazione[420]) è stato adottato dall'art. 4 della Proposta di Direttiva EU relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali[421].

Non potendo entrare nel merito delle questioni trattate è comunque utile rilevare che il ricorso al meccanismo della presunzione viene proposto in un contesto, quello del lavoro mediante piattaforme digitali dai confini ancora incerti[422], esposto all'incertezza della qualificazione del rapporto di lavoro[423], ad una forte discontinuità lavorativa che si traduce in una importante forma di precarizzazione del lavoro.

La previsione di indici a puntello della presunzione legale consente una verifica in concreto delle modalità di lavoro svolto[424], a prescindere dal modo in cui le parti descrivo-

---

419 Tiraboschi, 2015, 5. L'ambito di applicazione dell'art. 2 del d.lgs. 81 del 2015 può essere neutralizzato anche nell'ambito delle procedure di certificazione dei contratti di lavoro di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (art. 2, comma 3) volte ad accertare l'insussistenza dei parametri di etero-organizzazione del lavoro fissati dal legislatore.

420 Donini, 2022a, 39, che segnala come la possibilità di intendere la presunzione come meccanismo per accertare la subordinazione trova fondamento soltanto nella Relazione introduttiva e nei Considerando della proposta di Direttiva EU, dovendo, ove approvata, attuare la Direttiva «quadro di misure conforme[mente]ai rispettivi ordinamenti giuridici e sistemi giudiziari nazionali».

421 Commissione Europea 8 dicembre 2021 (COM (2021)762 final); Alaimo, 2022b, 1-28, Magnani, 2022, n. 18; Barbieri, 2021b, 1-20; Bronzini, 2022, 1, 8; Tullini, 2022b, 1.

422 Treu, 2022, 8.

423 La giurisprudenza italiana successiva alla Cassazione del 2020 sembra orientata a qualificare il lavoro sulle piattaforme digitali come subordinato, Ingrao, 2022, 57-711; Barbieri, 2020, 63; ss.; Carinci F., 2021.

424 Tra l'altro è stato sostenuto che i suddetti indici sembra ricondursi alla nozione di etero-organizzazione (più che di subordinazione), Giubboni, 2022, 75, quasi una nozione 'onnivora' di

no il rapporto di lavoro[425].

In questo senso, per quanto qui rileva, l'Unione europea si spinge a proporre la previsione di un meccanismo volto ad evitare le incertezze del processo qualificatorio rispetto ad un settore, in cui le modalità di svolgimento della prestazione sfugge alla tradizionale ripartizione autonomia e subordinazione, con il rischio di contrarre le tutele del lavoro, osservata quasi un secolo prima nel settore di cui ci si occupa[426].

3. Il ricorso al contratto a termine d'usage.

Tornando all'ordinamento francese, oltre alla previsione della presunzione di subordinazione per i lavoratori dello spettacolo, il ricorso al contratto a termine [427].si caratterizza per alcune deroghe alla disciplina generale

Occorre premettere che il contratto a termine può essere sottoscritto soltanto nelle ipotesi elencate all'art. L 1242-2 del codice del lavoro, tra le quali ricadono i settori di attività, identificati dalla legge o dagli accordi collettivi, nei quali è prassi non ricorrere a contratti di lavoro a tempo indeterminato per la natura dell'attività svolta e per il carattere temporaneo del lavoro svolto[428].

---

subordinazione, Alaimo, 2022a, 648.

425 Considerando 8 della Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (...) «la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro si fondi sui fatti correlati all'effettiva prestazione di lavoro e non sul modo in cui le parti descrivono il rapporto».

426 Menger, 2003.

427 Chhum- Colombo, 2013; Stora R., 2009; Bonnet O., Georges-Kot S., Pora P., 2019, 47-60, sul contratto a termine nell'ordinamento francese, Bauvert P. - Siret N., 2009, 241 ss; sulla disciplina pregressa, Pelissier J. - Supiot A. - Jeammand A., 2008, 421 ss; per alcune riflessioni da parte di autori italiani, Ghirardi N., 2009, 55 ss; Mutarelli M.M., 2008, 321 ss.

428 Art. L 1242-2 del codice del lavoro francese « (...) un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants (...)Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois»; Petit, 2018, 816.

Il terzo comma dell'art. L 1242-2 distingue tra lavori di natura stagionale «i cui incarichi sono chiamati a ripetersi ogni anno secondo una periodicità più o meno fissata, secondo il ritmo delle stagioni o degli stili di vita collettivi» e i lavori di cui qui ci si occupa «per i quali è prassi costante non ricorrere al contratto di lavoro a tempo indeterminato per la natura dell'attività svolta e per la natura temporanea di tali lavori». Tale distinzione è del tutto assente nel nostro ordinamento che riconosce il solo lavoro stagionale (distinto dal contratto a termine) che comprende il lavoro discontinuo, ma con riferimento alla continuità della prestazione e non alla durata del contratto, ipotesi questa prevista nella disposizione in esame.

La scelta del legislatore francese, prestando attenzione all'elenco previsto, è quello di individuare tutte le ipotesi in cui ricorre l'esigenza di assumere un lavoratore a tempo determinato nell'ambito del quale sono previste anche ipotesi regolamentante nel nostro ordinamento, come ad esempio la sostituzione dei lavoratori assente per ragioni diverse (nel caso della disciplina francese) e l'aumento temporaneo della produzione, senza tuttavia le preclusioni introdotte con la riforma del 2019. A ciò, tuttavia, si aggiunge una riflessione in merito ad alcuni settori il cui tipo di produzione di 'norma' privilegia il ricorso al contratto a termine.

Le deroghe previste per tale ipotesi rispondono, pertanto, all'esigenza di stabilire una disciplina, in parte difforme da quella generale, in particolare con riferimento alle disposizioni che si occupano della durata e della successione dei contratti a termine, in quei settori dove i datori di lavoro non sono soliti ricorrere a contratti a tempo indeterminato in ragione della natura dell'attività esercitata e per il carattere temporaneo del lavoro svolto.

La stessa espressione "*d'usage*" esprime la prassi in uso in tali settori in cui prevale l'impiego a termine dei lavoratori[429].

Le peculiarità strutturali di alcune ambiti sono pertanto riconosciute e tutelate mediante interventi mirati che colgono il carattere temporaneo del modello produttivo. A ciò non corrisponde una assenza di tutele, ma la previsione di strumenti di garanzia, come si vedrà, al di fuori del rapporto di lavoro.

La catalogazione dei settori suddetti è prevista nello specifico all'art. D 1242 -1 del codice del lavoro che individua al n. 16 «les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la

429 Yacoub, 2021, 178.

production cinématographique, l'édition phonographique»[430].

L'ambito di applicazione del contratto *d'usage* si riferisce, pertanto, a tutta la produzione artistica, senza suddividere tra tipi di spettacolo come avviene nel nostro ordinamento.

A differenza del nostro ordinamento, viene così adottato un unico contratto di lavoro a termine per lo spettacolo, quale forma comune di lavoro in un settore che per prassi non ricorre al contratto a tempo indeterminato.

3.1. Le ragioni obiettive.

La previsione del contratto *d'usage* non esonera, tuttavia, il datore di lavoro dal doverne motivare il ricorso. Il fatto che un imprenditore dello spettacolo sia, in ragione della sua attività principale, autorizzato a stipulare contratti a tempo determinato non gli consente da solo di utilizzare questo tipo di contratto per ricoprire tutti i lavori [431].

Occorre infatti coordinare l'elenco delle attività per le quali è possibile stipulare un contratto a termine con l'art. L 1242-1 che vieta il ricorso alla temporaneità dei rapporti quanto sono impiegati per ricoprire in modo permanente un impiego connesso all'attività normale e permanente dell'impresa[432].

---

430 Articolo D 1242-1 «en application du 3° de l'articleL. 1242-2, les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être *conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois sont les suivants: (...) 6° Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'*édition *phonographique». Ulteriori ipotesi sono previste nel successivo articolo L 1242-2.*

431 Cass. soc. 12.01.2010, n° 08-40.053 «nei settori di attività definiti per decreto o per convenzione o contratto collettivo allargato, alcuni dei lavori ad esso ricadenti possono essere ricoperti con contratto a tempo determinato quando è consuetudine non ricorrere al contratto a tempo indeterminato dovuto alla natura temporanea di questi lavori (...)che per pronunciarsi su una richiesta di riqualificazione di un contratto a tempo determinato occorre solo accertare se, per la mansione in oggetto, e salvo che un contratto collettivo preveda in tal caso il ricorso a un contratto a tempo indeterminato, sia effettivamente pratica costante di non ricorrere a tale contratto»; Cass. soc., 30.11.2010, n° 09-68.609, n° 09-68.610, n° 09-68.611, n. 09-68. 612 «(...) la successione dei contratti a tempo determinato detti consuetudinari è autorizzata quando giustificata da ragioni oggettive che implicano l'esistenza di elementi concreti che stabiliscano il carattere per natura temporanea del lavoro»; Cass. 20.10.2010, n° 08-44.203.

432 Cass. soc. 29.09.2021, n° 19- 25. 257.

Non è pertanto sufficiente l'appartenenza al settore per stipulare un contratto a tempo determinato, dovendo ricorrere l'obiettivo carattere temporaneo della posizione richiesta, affinché possa essere stipulato tale tipo di contratto[433]. Come affermato dalla giurisprudenza consolidata in materia «anche quando un'impresa rientra in uno dei settori autorizzati dalla normativa di avvalersi di contratti di godimento a tempo determinato può stipulare contratti a tempo determinato successivi solo quando elementi concreti ne stabiliscano la natura intrinseca del lavoro temporaneo così ricoperto»[434].

L'individuazione delle attività ontologicamente temporanee non implica, pertanto, *in re ipsa* il legittimo ricorso al contratto *d'usage*, ma è necessario indicare nel contratto scritto la precisa definizione delle ragioni che giustifichino l'assunzione mediante il suddetto contratto, in raccordo con la Direttiva 1999/79/Ce del 28 giugno 1999 che, come è noto, nella clausola 5, al fine di prevenire l'abuso dei contratti a termine stabilisce che i Paesi membri debbano comunque introdurre una o più misure ivi elencate di contrasto ad un uso improprio dei contratti a tempo determinato.

Secondo la Corte di giustizia, come già evidenziato, ma qui nel dettaglio, «il concetto di ragioni oggettive ai sensi dell'art. 5, punto a) dell'accordo quadro deve essere inteso come riferito a circostanze precise e concrete caratterizzanti una determinata attività e quindi, tali da giustificare in questo particolare contesto l'uso di successivi contratti a termine. Tali circostanze possono derivare in particolare dalla natura particolare dei compiti per l'esecuzione dei quali tali contratti sono stati conclusi e dalle caratteristiche ad essi inerenti o, se del caso, dal perseguimento di un legittimo obiettivo di politica sociale di uno Stato membro (..). Di conseguenza la clausola 5 deve essere interpretata nel senso che osta all'uso di contratto a tempo determinato successivi che sarebbe giustificato dalla sola circostanza che è previsto da una disposizione legislativa o da un regolamento generale di uno Stato membro»[435].

Di seguito la Corte di Giustizia ha ribadito il ricorso alle ragioni obiettive quale condizione per prevenire gli abusi dei contratti a tempo determinato rispetto a quelle ipotesi, come nel caso di successione di contratti a termine, in cui il comando legislativo non è supportato da alcuna sanzione e, dunque, da nessuna delle misure individuate

---

433 Cass. soc. 12.01. 2010, n° 08-40053.

434 Cass. soc. 20.02.2019, n° 17-16.450.

435 Cgue, 4.07.2006, Konstantinos Adeneler e altri v Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG), C-212/04; Franza, 2006, 752; Menghini, 2006, 698; Zappalà, 2006, 439.

dalla clausola cinque della Direttiva 1999/70/CE[436]. L'assenza di una "sanzione" a valle, che possa prevenire l'abuso della successione dei contratti a termine, non esonera, infatti, la normativa interna dall'adottare un diverso rimedio per limitare l'uso improprio dei contratti a termine, ben potendo la scelta del legislatore ricadere sulla previsione di ragioni obiettive che consentano di limitare a priori il ricorso al contratto a termine, dovendo, essere riferite a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare l'utilizzo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato[437].

La giurisprudenza francese in ossequio alla Direttiva Europea 1999/90/Eu ha pertanto stabilito che l'appartenenza ai settori per i quali per prassi i contratti sono a tempo determinato, in ragione della natura temporanea dell'attività, non esula dal dover dimostrare il ricorso al rapporto di lavoro a termine, in quanto instaurato per lo svolgimento di una attività temporanea, dovendo pertanto il giudice verificare se l'impiego a tempo determinato «sia giustificato dall'esistenza di elementi concreti e precisi che stabiliscano la natura temporanea del rapporto» [438].

---

436 Cgue, 25.10. 2018, Sciotto v Fondazione Teatro dell'Opera, C-331/2017, vedi per i commenti nota 102.

437 Leccese V., 2014, 709-72. Sulla clausola di non regresso, Corazza, 2008, 119, 499-531; De Michele, 2019; Aimo, 2016, 553-576; Santoro Passarelli G., 2015a, 189-194.

438 Cass. soc., 23.01.2008, n° 06-43.040 « (...)la temporaneità dei programmi televisivi non è pertanto sufficiente a giustificare il ricorso a contratto a termine senza indagare se ricoperta dal dipendente nel settore audiovisivo fosse una di quelle per le quali è di uso costante non ricorrere al contratto a tempo indeterminato e qualora il ricorso a successivi contratti a tempo determinato fosse giustificato dall'esistenza di elementi concreti e precisi che stabilissero la natura temporanea di tale rapporto di lavoro»; Auzero, 2008, 170; Cass. 21.10.2020 21, n° 19-10.935 « (...) qualora, nei settori di attività definiti per decreto o per convenzione o contratto collettivo allargato, alcuni dei lavoratori possano essere assunti con contratto a tempo determinato quando è in uso non ricorrere ad un contratto a tempo indeterminato per la natura dell'attività svolta e per la natura temporanea di tali incarichi, e che successivi contratti a tempo determinato possono, in tal caso, essere stipulati con lo stesso dipendente, spetta comunque al giudice verificare che il ricorso all'utilizzo di contratti successivi a tempo determinato è giustificato da ragioni oggettive che implicano l'esistenza di elementi concreti e precisi che stabiliscano la natura temporanea del contratto».

Tale orientamento ha rovesciato la giurisprudenza precedente che aveva limitato il controllo dell'organo giudicante alla verifica dell'appartenenza ad uno dei settori di attività prevista dall'art. L2142- 1 o alla previsione contenuta in un contratto collettivo di settore[439].

La mancanza dell'indicazione dei motivi precisi determina la riqualificazione in contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. L1242-12 che prescrive l'obbligo di indicare per iscritto la precisa ragione del ricorso al contratto a termine. Diversamente, l'assenza di una dichiarazione diversa da quella relativa alla motivazione del ricorso al contratto a tempo determinato non può comportare una riqualificazione del rapporto di lavoro in contratto a tempo indeterminato. Pertanto «visti gli articoli L1242-12 e L1245-1 del codice del lavoro, la mancata menzione dell'importo della retribuzione e delle sue varie componenti non può comportare la riqualificazione del contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato»[440].

3.2. Le deroghe alla disciplina generale del contratto a termine.

La specificazione delle ragioni obiettive e il legittimo ricorso al contratto *d'usage* determinano il venir meno dei limiti relativi alla durata del contratto, al suo rinnovo e il diritto all'indennità di fine contratto alla scadenza del rapporto di lavoro[441].

Più nello specifico, ai sensi dell'art. L1244-1 il contratto non si trasforma in un contratto a tempo indeterminato qualora prosegua dopo la scadenza del termine ove per prassi costante il datore di lavoro non ricorrere a contratto di lavoro a tempo indeterminato per la natura dell'attività svolta svolto e la natura temporanea di tali lavori[442].

Altresì, ai sensi del successivo art. L1244-4, i periodi di attesa tra un contratto di lavoro a termine e un altro non si applicano ai contratti di lavoro stipulati nei suddetti

---

439 Cass. soc. 26.11.2003, n° 01-44.38 «(...) salvo che un contratto collettivo preveda in tal caso il ricorso a un contratto a tempo indeterminato, è prassi di fatto costante non ricorrere a tale contratto; l'esistenza dell'uso deve essere verificata a livello del settore di attività definito dall'articolo D. 121-2 del Codice del lavoro o da una convenzione o contratto collettivo esteso»

440 Cass. soc. 16.02.2011, n° 09-67607.

441 Articolo L1243-10 del codice del lavoro francese.

442 Si tratta di una deroga all'articolo L. 1243-11 del codice del lavoro che stabilisce «quando il rapporto di lavoro contrattuale prosegue dopo la scadenza della durata del contratto a tempo determinato, quest'ultimo diventa un contratto a tempo indeterminato»

settori[443].

Inoltre, ai sensi dell'art. L1242- 7 il contratto a termine d'usage può essere concluso senza l'indicazione di un termine preciso deve però indicare una durata minima.

4. Conclusioni intermedie.

L'analisi comparatistica compiuta segnala alcuni punti di interesse.

A differenza dell'ordinamento italiano ancora oggi gravato da una evidente frammentazione della disciplina dei contratti di lavoro nello spettacolo, il codice del lavoro francese sembra consegnare elementi di maggiore linearità unitarietà e chiarezza che può essere rintracciato in primo luogo nella presunzione di subordinazione, anche in funzione contenitiva di possibili prassi abusive.

Inoltre, la stabilizzazione di una tipologia contrattuale di riferimento rappresentata dal contratto d'*usage* che fonda la sua ragione sul carattere discontinuo del lavoro consente, coerentemente con la Direttiva europea sul contratto a termine, di introdurre una disciplina che sia conforme con le esigenze della produzione, senza che ciò si traduca, tuttavia, nella precarietà del lavoro.

Come si vedrà, infatti, è proprio questo disegno normativo a consentire una più razionale organizzazione delle misure a sostegno del reddito secondo una regia pubblica in continuità, del resto, con la tradizione d'oltralpe.

---

443 Anche in questo caso si tratta di una deroga alla disciplina generale che all'articolo L1244-3 del codice del lavoro francese prevede «alla scadenza di un contratto di lavoro a tempo determinato, né un contratto a tempo determinato né un contratto di lavoro interinale possono essere (nuovamente) sottoscritti per ricoprire la posizione del dipendente il cui contratto è terminato, prima della scadenza di un periodo di attesa calcolato in base alla durata del rapporto di lavoro (...)».

CAPITOLO V
Oltre il tempo dello spettacolo

LE MISURE DI SOSTEGNO AL REDDITO

SOMMARIO: 1. La discontinuità lavorativa e il rischio povertà. - 2. I tempi dopo lo spettacolo. - 3. Il tempo di 'non lavoro' e il sostegno al reddito. - 4. I criteri di accesso: l'iscrizione al Fondo pensione per i lavoratori dello spettacolo (l'equiparazione tra lavoro subordinato e autonomo). - 4.1. (segue) I lavoratori dello spettacolo ai fini assicurativi/previdenziali: la professionalità. - 4.2. (segue) La nozione di spettacolo ai fini assicurativi/previdenziali. Le aperture del diritto vivente. - 4.3. (segue) Spettacolo, social network e Fpls. - 5. Indennità di disoccupazione e rapporto di lavoro subordinato: la Naspi. - 5.1. Il periodo di contribuzione. - 5.2. I contributi utili: per i lavoratori dello spettacolo. - 5.3. Il periodo di formazione retribuita e insegnamento. - 5.4. Il tempo per l'attività promozionale dello spettacolo. – 5.5. i contributi figurativi per la genitorialità. - 6. La condizionalità per la fruizione dell'indennità di disoccupazione. - 7. Lavoro autonomo e indennità economica: l'Alas. - 8. Tempo di non lavoro *versus* tempo del processo creativo. - 8.1. Il sostegno economico temporaneo. Il Set. - 8.2 La legge delega sulla riforma dello spettacolo. - 8.3. La comparazione con il modello francese: l'indennità per i lavoratori intermittenti dello spettacolo. - 8.4. Criteri di accesso e modalità di erogazione dell'indennità.

1. La discontinuità del lavoro e il rischio povertà.

Uno dei principali rischi che produce la discontinuità occupazionale, come osservato altrove[444], si concretizza nello spettacolo rispetto ai tempi non contrattuali.

---

444 Il 18 gennaio 2022 il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Andrea Orlando, e l'economista del lavoro presso la Direzione per l'Occupazione, il Lavoro e gli Affari Sociali dell'OCSE, Andrea Garnero, hanno presentato la Relazione del Gruppo di lavoro (istituito con il Decreto Ministeriale n. 126 del 2021) su «Interventi e misure di contrasto alla povertà lavorativa», dove si evidenzia come il rischio di bassa retribuzione sia strettamente correlato al numero di mesi lavorati. Tale rischio è, infatti, pari a circa il 75% fra chi lavora 6 mesi l'anno e si riduce a poco meno del 20% (un valore comunque molto elevato) per chi è occupato continuativamente nell'anno. Analogamente, mentre in media il rischio di bassa retribuzione è intorno al 14% fra chi lavora tutto l'anno con contratto a tempo pieno, tale rischio eccede il 40% fra chi trascorre almeno 7 mesi l'anno con un contratto a tempo parziale. la relazione del gruppo di lavoro.

Il rischio povertà – ed anzi il pericolo di rimanere invisibili anche rispetto al fenomeno del lavoro povero - è accentuato dalla brevità dei periodi lavorati.

Secondo la definizione adottata dalle principali istituzioni internazionali, è 'lavoratore povero' il soggetto occupato per almeno sette mesi, nell'anno di riferimento, che vive in un nucleo familiare il cui reddito equivalente disponibile è inferiore alla soglia di povertà ovvero inferiore al 60% del reddito mediano nazionale. Il concetto di *working poor* comprende dunque due variabili: la prima, individuale, connessa all'occupazione del singolo[445]; la seconda connessa alla struttura demografica e alla composizione occupazionale del nucleo familiare di riferimento[446]. In questo senso, il rischio povertà dipende dall'ambiente in cui è inserito il lavoratore e dalla capacità dell'ambiente medesimo di proteggerlo dal disagio economico.

Tuttavia, anche in presenza di una rete familiare di protezione, la discontinuità del lavoro accresce il rischio di cadere nella condizione di povertà. Il progetto Europeo Horizon 2020[447], che ha l'obiettivo di individuare misure di intervento mirate e adeguate in base alla specificità di una delle quattro categorie isolate[448], individua, se pur in termini più ristretti, il lavoro discontinuo come una delle condizioni che impediscono il pieno godimento dei diritti e della cittadinanza.

Si tratta, in questo caso, dei prestatori occupati con contratti a termine, part-time involontari, con contratti di somministrazione di lavoro e lavoratori impiegati in modo discontinuo, con contratti di lavoro occasionale, a chiamata o che operano su piatta-

---

445 Con riferimento al tipo di occupazione viene considerata la categoria di matrice economica di lavoro atipico al fine di poter fa rientrare lavoro subordinato, temporaneo (in senso ampio) e gli autonomi senza dipendenti, Occhino, 2019, 103-128; in particolare per un approfondimento rispetto alla sola categoria del lavoro autonomo diversamente inteso, Papa, 2021, 49-56; Alaimo, 2021a, 648.

446 Barbieri P., 2019, 5-28.

447 Progetto Horizon 2020 «Working Yet Poor" – "WorkYP», finanziato dall'Unione europea con Grant Agreement n. 870619. Al progetto partecipano, quali partners, otto università europee (oltre all'Università di Bologna, l'Università di Lussemburgo, l'Università di Tilburg, l'Università di Rotterdam, l'Università di Francoforte, l'Università di Leuven, l'Università di Lundt e l'Università di Danzica) e tre istituzioni per i diritti sociali (la Fondazione Brodolini, l'Osservatorio sociale europeo e lo European Anti-Poverty Network).

448 Le categorie sono le seguenti: i prestatori subordinati standard con bassa professionalità occupati in settori poveri (Vup 1), i lavoratori autonomi "economicamente dipendenti" (VUP 2), i prestatori occupati con contratti a termine, part-time involontari e contratti di somministrazione di lavoro (Vup 3) e, infine, dei lavoratori a chiamata, occasionali e delle piattaforme (VUP 4); E. Villa E., 2021, 1 - 13.

forme digitali[449]; tutti soggetti colpiti da un elevato livello di instabilità e discontinuità lavorativa che li rende particolarmente esposti alla povertà lavorativa.

Le riflessioni che seguono sono, pertanto, volte a verificare le misure di sostegno al reddito e la loro compatibilità con la discontinuità del lavoro, dovendo, tuttavia, distinguere nel settore dello spettacolo tra il tempo di non lavoro (tradizionalmente inteso) e un tempo «permanente» in cui gli artisti esercitano la loro arte, al di fuori delle ore di lavoro funzionali alla produzione artistica.

2. I tempi dopo lo spettacolo.

Il tempo liberato da un contratto di lavoro è, infatti, occupato in modo diverso a seconda del personale impiegato nello spettacolo; che si tratti, cioè, di personale artistico/tecnico, (si pensi allo sceneggiatore, al regista ecc.., al tecnico del suono ecc...) o di personale generico utilizzato per il periodo della rappresentazione artistica(si pensi alle mansioni di truccatore, parrucchiere, elettricista ecc...).

Il tempo, tradizionalmente definito come di 'non lavoro', di inattività, rileva ai fini delle misure di sostegno al reddito i cui criteri di accesso sono costruiti sul tempo in precedenza lavorato.

Quando, tuttavia, si pone l'attenzione sulle professionalità direttamente riconducibili allo spettacolo – il riferimento è al personale artistico/tecnico - l'identificazione di quel 'tempo' finisce con l'aprire a una zona grigia tra lavoro e non lavoro.

Il tempo è solo apparentemente di 'non lavoro'; è in realtà un tempo occupato dal processo creativo, dalle attività propedeutiche e necessarie per conservare la dimensione tecnico/artistica; attività che costituiscono la condizione imprescindibile per la continuità dell'attività professionale in senso stretto e possono definirsi "improduttive" soltanto nel senso che non sono remunerate.

Una delle risorse più preziose per le pratiche artistiche è proprio il tempo volto a formare, migliorare, affinare, approfondire competenze, documentare, provare e/o avvicinarsi ad altre esperienze creative.

---

449 Bano, 2019, 129-148; Chiaromonte, 2021, 263.

Questi tempi di formazione interagiscono con quelli più direttamente dedicati ai progetti e sono inscindibili e costitutivi delle attività proprie dei lavoratori intermittenti; essi rappresentano la sequenza del processo creativo che porta alla rappresentazione artistica come terminale ultimo e visibile all'esterno di quel processo.

Nel caso del lavoro nello spettacolo, quel tempo sfugge ad una netta ripartizione tra occupazione e disoccupazione, rappresentando, al contrario, l'elemento di continuità tra queste due sponde[450].

In tal senso, l'assenza di un impiego non corrisponde necessariamente al mero stato di disoccupazione, ma, in senso diametralmente opposto, ad un periodo in cui la pratica artistica diventa il collante necessario a sostenere la stessa discontinuità lavorativa.

Si potrebbe dire che per gli artisti/interpreti sussiste una relazione con il tempo che è anche inscritta nel corpo, strumento di lavoro, che obbliga, nei periodi di non lavoro, all'esercizio, alla pratica sportiva, all'attenzione a tutto ciò che della sfera di vita possa in qualche modo intaccare le abilità necessarie per proseguire nella professione.

Alla luce di quanto osservato, si dirà anzitutto del tempo di non lavoro 'coperto' dalle misure di sostegno al reddito e poi del tempo utile al processo creativo, in qualche modo riconducibile alla categoria concettuale del lavoro non produttivo, in quanto «senza mercato».

3. Il tempo di 'non lavoro' e il sostegno al reddito.

Ai sensi dell'art. 40 comma quinto del D.R. 4 ottobre 1935, n. 1827, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 aprile 1936, n. 1155, nonché dal regolamento di cui al Regio decreto 7 dicembre 1924, n. 2270[451], il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato poteva accedere all'assicurazione contro la disoccupazione involontaria[452].

450 Roux, 2014.

451 Rubricato «Approvazione del regolamento per l'esecuzione del regio decreto 30 dicembre 1923, n. 3158, concernente provvedimenti per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria».

452 Miscione M., 2021, 83.

Ricadevano tuttavia nella definizione di personale artistico soltanto coloro che, in ambito artistico teatrale e cinematografico, prestavano una «opera la quale (non) richieda una preparazione tecnica, culturale o artistica»[453].

La giurisprudenza, coerentemente con la legislazione in vigore, aveva confermato l'esclusione del personale artistico, teatrale e cinematografico dall'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, sia con riferimento all'indennità di disoccupazione a requisiti normali, sia con riguardo all'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti[454].

A distanza di tempo è poi intervenuta la circolare Inps 5 agosto 2011, n. 105 che, attraverso la classificazione di alcune categorie professionali, ha individuato i lavoratori sottratti al regime di assicurazione involontaria e specificato che i lavoratori iscritti obbligatoriamente al Fondo (unico) pensione lavoratori dello spettacolo (ex Enpals) – FPLS- e poi individuati nel d.m. del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 15 marzo 2005, erano soggetti all'assicurazione contro la disoccupazione involontaria, ove prestassero una attività diversa da quella che richiedesse una preparazione tecnica, culturale e artistica.

Facevano dunque eccezione i lavoratori che, seppure subordinati, svolgevano attività artistiche, secondo la definizione desumibile dal combinato disposto delle disposizioni sopra citate.

Soltanto nel 2012, si assiste ad un cambio di rotta quando, con l'art. 2 comma 69, lett. c) della legge n. 92 del 2012, è stato abrogato il citato art. 40, mentre il successivo art. 13 del d.lgs. 22 del 2015 ha esteso anche al personale artistico l'ambito di applicazione della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), «avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione».

L'accesso alla Naspi e la continuità della sua erogazione dipendono, tuttavia, da un sistema complesso di criteri e obblighi a carico del lavoratore, non sempre compatibili

---

453 Art. 7 del Regio decreto 7 dicembre 1924, n. 2270 «non sono considerati appartenenti al personale agli effetti dell'articolo 2, n. 5, del regio decreto 30 dicembre 1923, n. 3158, (recepito poi nell'articolo 40, numero 5o, del regio decreto-legge. n. 1827 del 1935), tutti coloro che al teatro o al cinematografo prestano opera, la quale non richieda una preparazione tecnica, culturale o artistico».

454 Cass. 20.05.2010, n. 12355.

con i professionisti dello spettacolo.

In particolare, l'accesso alla Naspi e la sua durata presuppongono sia un 'quantum' di tempo lavorato, sia un percorso di ricollocamento che fatica ad affermarsi nel settore dello spettacolo.

La Naspi, tra l'altro, riguarda esclusivamente i lavoratori subordinati e non quelli autonomi, la cui consistenza in tale settore è stata, come in precedenza riportato[455], denunciata dalle indagini in materia.

La difficoltà per tali lavoratori di accedere alla suddetta misuraè emersa in modo drammatico durante il periodo pandemico[456], a seguito della sospensione delle produzioni artistiche, a decorrere dall'entrata in vigore del D.p.c.m. 8 marzo 2020[457.]

Gli interventi da parte del Ministero della Cultura[458], dopo il ricorso temporaneo, per offrire un primo supporto immediato, alla clausola 19 dell'accordo collettivo, sottoscritto il 19 aprile 2018 da Slc-Cgil, Fistel Cisl e Uilcom- Uil per il personale artistico, tecnico e amministrativo scritturati dai Teatri Nazionali, dai Teatri di rilevante interesse culturale, dai centri di produzione e dalle compagnie teatrali professionali[459], hanno avuto la funzione di contenere l'emergenza occupazionale, ma soprattutto costituiscono l'incipit di un percorso, ribadito anche a livello europeo, di riforma di un sistema evidentemente insufficiente a sostenere il settore.

Con la crisi epidemiologica, come affermato anche nella Risoluzione del Paramento

---

455 *Vedi nota 239.*

456 *Più in generale sulle misure di sostegno al reddito a seguito della riforma del 2015, Bozzao, 2015, 519-542; Caffio, 2015, 267; Cinelli, 2015, 9-23; Garofalo D. 2015a, 385; Ferrari, 2015, 263-273; Renga, 2015, 77-91; Paci N., 2016, 781-796; Miscione, 2018, 903-915; Renga, 2018, 469-490; Torsello, 2018, 477-498; De Rosa, 2019, 35-58; Di Meo, 2020, 37-58; Cass. 4.11. 2020, n. 24613 «(...) ad essi non è pertanto applicabile, neanche quanto alla misura della contribuzione, la disciplina della cd. Gestione separata di cui alla l. n. 335 del 1995, che va esclusa tutte le volte in cui vi è un obbligo di iscrizione ad altra cassa previdenziale suscettibile di costituire in capo al lavoratore autonomo una correlata prestazione previdenziale», sul punto M. Miscione, 2021, 327.*

457 *Dell'Aversa, 2020, 161-173; in merito alle condizioni dei lavoratori dello spettacolo in Europea e i possibili interventi post- Covid 19, Damaso -Badia- Rosana -Kiss -Bertagni - Weisinger, 2021, febbraio.*

458 *Per una ricognizione, Cavalieri E., 2021, 30-38.*

459 *Sul punto sia consentito rinviare a Vitaletti, 2021, 666-686; Gigliotti, 2020, 237-252.*

Europeo 20 ottobre 2021 sulla situazione degli artisti e la ripresa culturale nell'Unione europea, è emersa la mancanza di un «(..) pieno accesso alla protezione sociale per gli artisti e gli operatori culturali, indipendentemente dal loro status occupazionale, incluso l'accesso all'indennità di disoccupazione, all'assistenza sanitaria e alle pensioni, così esortando esorta gli Stati membri e la Commissione ad adottare misure specifiche per le diverse categorie di professioni creative, allo scopo di far fronte all'instabilità del reddito, al lavoro non retribuito e all'insicurezza del lavoro e per garantire un livello minimo di reddito» (considerando 31).

A seguito di tali eventi e in ragione anche delle sollecitazioni provenienti dall'ordinamento europeo, sono stati avviati degli interventi correttivi al sistema generale, oltre alla previsione di una specifica indennità per il lavoro autonomo, fino ad arrivare alla l. 15 luglio 2022, n. 106, i cui criteri e principi direttivi si occupano anche delle misure di sostegno al reddito per i lavoratori dello spettacolo.

4. I criteri di accesso. L'iscrizione al Fondo pensione per i lavoratori dello spettacolo (l'equiparazione tra lavoro subordinato e autonomo).

Al fine di comprendere i limiti di adattabilità del sistema generale ai lavoratori dello spettacolo occorre pertanto ricostruire il quadro della regolamentazione in materia che muove dall'iscrizione obbligatoria al Fondo pensioni per i lavoratori dello spettacolo e sportivi (FPLS)[460].

L'art. 2 del Decreto Legislativo Capo Provvisorio Stato 16 luglio 1947, n. 708[461], come ratificato, con modificazioni, dalla l. 29 novembre 1952, n. 2388 aveva istituito l'Ente nazionale di previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo le cui funzioni sono state poi trasferite con il decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 24 dicembre 2011, n. 214 all'Inps.

Sotto un primo profilo, ai fini dell'iscrizione, non rileva la tipologia contrattuale mediante la quale è stata svolta l'attività lavorativa[462].

---

460 Corti M. 2003, 653-661.

461 Peretti Griva D.R., 1958, 253.

462 Cass. 8.02. 2022 n. 3964; Cass., 23.12. 2021 n. 41419; Cass. 23.01.2013, n. 4882; Parisella, 2003, 421-425; Cass. 10.06. 2003 n. 9292; Cass. 30.08.2005, 17509 «(...) l'obbligo assicurativo che grava

Per lo spettacolo «il legislatore ha voluto predisporre una tutela previdenziale ad ampio raggio, non diversa da quella elargita ai lavoratori dipendenti, a vantaggio di categorie di lavoratori esplicanti la loro attività nel settore dello spettacolo e in relazione ai quali non sempre è possibile distinguere se l'attività dai medesimi espletata sia di lavoro subordinato o di lavoro autonomo e senza, quindi, che sia necessario previamente accertare la natura, autonoma o subordinata, dell'attività prestata»[463].

In particolare, secondo l'orientamento giurisprudenziale prevalente, «l'intuizione originaria e lungimirante del legislatore dell'epoca (...) sul presupposto degli esiti talvolta incerti e variabili delle controversie qualificatorie ai sensi dell'art. 2094 c.c. tanto più per lavoratori operanti in una zona grigia tra autonomia e subordinazione (come più recentemente sottolineato da Cass. n. 1663 del 2020 a proposito della nota vicenda dei riders) ha generato una tutela assicurativa e previdenziale omogenea per i prestatori individuati dall'appartenenza alle categorie descritte, prescindendo dalla qualificazione dell'attività come autonoma o subordinata in un campo in cui il confine è labile»[464].

È interessante notare come questa giurisprudenza richiami la sentenza della Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663 relativa all'accertamento della natura dei rapporti di lavoro dei ciclofattorini che prestano la loro attività mediante piattaforma digitale, in qualche modo, equiparando, le difficoltà qualificatorie del lavoro nel settore a quelle generate dalla tecnologia[465]. Si tratta del resto di ambiti che, pur nelle loro diverse complessità, sono allo stesso modo, caratterizzati da una profonda precarietà lavorativa.

Ne segue che si applicano anche ai rapporti di lavoro autonomo, ai fini della determi-

---

sulle imprese dello spettacolo in favore dei lavoratori elencati nell'art. 3, D.L.vo C.P.S. n. 708 del 1947, sussiste indipendentemente dalla natura autonoma o subordinata della loro collaborazione (...)». E' stato tuttavia rilevato come tale equiparazione sul piano previdenziale non abbia alcuna rilevanza con riferimento alle ulteriori tutele lavoristiche. A riguardo, C. Alessi, Testo dell'audizione del 3 novembre 2020 in videoconferenza, presso le Commissioni Riunite VII (Cultura, Scienza e Istruzione) E XI (lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati, C. Alessi, «(...) una tale tecnica normativa non ha però contribuito a delineare una definizione generale di lavoratore dello spettacolo, essendo finalizzata ad individuare esclusivamente i soggetti tenuti a versare la contribuzione all'Enpals».

463 Cass. 29 aprile – 10 ottobre 2014, n. 21497 che richiama Cass., S.U., n. 581 del 1999.

464 Cass. 04.11.2020, n. 24613.

465 In considerazione dell'importanza della sentenza richiamata e i molti commenti, non potendo rinviare a tutti, Barbieri, 2020, Carinci M. T., 2020a, 50-59; Carinci M.T., 2020b, 488-498; Dagnino E., 2020, n. 1; Magnani, 2020, n. 1; Maresca, 2020b, 146-152; Mazzotta, 2020, n. 1; Perulli, 2020, 267-311; Razzolini, 2020, 345-379; Romei, 2020, 89-100; Speziale, 2020, n. 1; Santoro Passarelli G., 2020, Spinelli, 2020, 87-105.

nazione degli elementi di retribuzione imponibile, le regole stabilite per il reddito da lavoro dipendente con riguardo alle tipologie di emolumenti riferibili a detta categoria di lavoratori[466].

4.1. (segue) I lavoratori dello spettacolo ai fini assicurativi/previdenziali: la professionalità

Sotto un ulteriore profilo, i lavoratori sono distinti in tre categorie: a) coloro che prestano a tempo determinato di attività artistica o tecnica direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacolo, b) coloro che prestano a tempo determinato un'attività al di fuori delle ipotesi di cui alla lettera a); c) coloro che prestano attività a tempo indeterminato[467].

Con riferimento ai lavoratori di cui alla lett. b) si tratta, in particolare, di quei lavoratori che s'inseriscono in un contesto attivo nei settori della cultura, la cui prestazione non è però direttamente coinvolta nella realizzazione dello spettacolo (per esempio, maschere, custodi, guardarobieri, addetti alle pulizie e al facchinaggio dipendenti dagli enti ed imprese esercenti pubblici spettacoli, impiegati amministrativi e tecnici delle imprese televisive, impiegati dipendenti dalle case da gioco)[468.]

Inoltre, secondo l'ultimo comma dell'art. 3 del D.lgs. C.p.s. n. 708 del 1947[469], il potere di ridefinire con decreto la distinzione in tre gruppi dei lavoratori dello spettacolo spetta

---

466 Art. 4, comma 4 del D.lgs.C.P.S. n. 708/1947 e art. 2 del d.p.r. n. 1420/1971 che rinviano, rispettivamente, al D.Lgt. n. 692/1945 e all'art. 12, L. n. 153/1969, Circolare Inps 03.12.2014, n. 154.

467 L'art. 2 del d.lgs. 30 aprile 1997 n. 182, nell'ambito delle categorie di cui all'art. 3 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 16 luglio 1947, n. 708, come modificato dalla legge 29 novembre 1952, n. 2388.

468 Cass. 8.02. 2022 n. 3964 «(...)il Governo ha proceduto all'armonizzazione delle prestazioni pensionistiche dei lavoratori dello spettacolo con l'art. 2, comma 1, D.L.vo 30 aprile 1997, n. 182, che ha previsto la distinzione in tre gruppi dei lavoratori dello spettacolo iscritti all'Ente nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei lavoratori dello spettacolo, ai fini dell'individuazione dei requisiti contributivi e delle modalità di calcolo delle contribuzioni e delle prestazioni; - che, inoltre, anche in relazione agli addetti agli impianti sportivi si è detto che l'obbligo contributivo presso l'Enpals, (...)vede operare il raggruppamento dei lavoratori dello spettacolo, iscritti all'Enpals, indipendentemente dalla natura autonoma o subordinata del rapporto di lavoro, appartenenti alle categorie indicate al D.L.vo C.P.S. 16 luglio 1947, n. 708, art. 3 (...)».

469 Così come sostituito dalla l. n. 289 del 2002, art. 43, comma 2 e dal d.l. 78 del 2010, conv. in l.n. 122 del 2010.

al Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze (non più ad un Decreto del Capo dello Stato), sentite le organizzazioni sindacali più rappresentative di lavoratori e datori di lavoro[470]. L'ultimo inventario dei lavoratori iscritti all'ex Enpals è contenuto nel d.m. 15 marzo 2005 ed è tassativo[471].

L'obbligo assicurativo, dunque, a differenza di quanto osservato finora, comporta la caducazione della distinzione tra 'tipi' di spettacolo, adottata per il finanziamento pubblico e per la disciplina dei contratti di lavoro. È, infatti, costruito su parametri affatto diversi, orientati a valorizzare: i profili professionali ontologicamente artistici/tecnici; le professionalità generiche ove impiegate in attività funzionali alla realizzazione spettacolo[472], non rilevando «il criterio del *nomen iuris* adottato dalle parti dovendo la qualificazione medesima desumersi, oltre che dal dato formale, dalle concrete modalità della prestazione e di attuazione del rapporto» [473].

Non si considera neppure la circostanza che le prestazioni rese, benché professionali, siano «di breve durata, né che tali attività lavorativa non siano esclusive per il soggetto che la espleti»[474].

È, invece, condizione necessaria che l'attività sia svolta in modo «stabile e professionale, ancorché in compiti ausiliari, di lavoratori per svolgere attività essenzialmente destinate alla realizzazione di spettacolo»[475], con ciò escludendo chi presta attività artistica o tecnica in via meramente occasionale. Tant'è che la giurisprudenza chiarisce che «il requisito della stabilità che coincide con quello di professionalità ha la funzione di escludere dall'obbligo di iscrizione i soggetti che in via meramente occasionale rispetto alla loro effettiva vocazione professionale, svolgano attività artistica»[476].

---

470 Cass. 13.01.2022 n. 954 «(...) sulla scorta di una verifica dell'evoluzione delle professionalità e delle forme di regolazione collettiva dei rapporti di lavoro di settore(..)».

471 Cass. 27.01. 2022 n. 2389 «(...) la giurisprudenza ha avuto modo di chiarire che l'adozione del d.m. indicato non ha delineato una nuova categoria di lavoratori assoggettati alla tutela dell'Enpals, ma ha piuttosto esplicitato la ricomprensione tra costoro di figure emerse nella pratica sociale (...)»; Paesani, 2005, 24; Cardoni G., 2007, 651 ss.

472 In generale, Siotto, 2018, 61-93; Biagiotti, 2021, 600-623.

473 Ente Nazionale di Previdenza e di Assistenza per i Lavoratori dello Spettacolo, messaggio 04.12.2008, n. 8.

474 Cass. 13.12. 2016 n. 25550; Cass. 15.10. 2014 n. 21829.

475 Cass. 2.02.1991, n. 1054.

476 Cass.30.08. 2005 n. 17509; Cass. 27.04. 2005 n. 8703; Cass.13.04.2005, n. 7610; Cass. 21.05.

4.2. (segue) La nozione di spettacolo ai fini assicurativi/previdenziali. Le aperture del diritto vivente.

L'obbligo contributivo sorge, tuttavia, in capo al soggetto che svolge in concreto una delle attività artistiche, tecniche o amministrative analiticamente riportate e preordinate allo spettacolo; la cui nozione, a questi fini, ha nel tempo assunto un significato tendenzialmente ' unitario' rispetto alla ricostruzione lavoristica, ma più ampio con riferimento alla prospettiva costituzionale [477].

Se per i lavoratori 'ontologicamente' dello spettacolo, (salvo siano impiegati ad altri fini), l'obbligo di iscrizione al FPLS è automatico[478], per i restanti lavoratori occorre verificare che l'attività sia diretta alla realizzazione di uno spettacolo[479].

Un primo orientamento, risalente ormai nel tempo, aveva aderito ad una nozione restrittiva di 'spettacolo'. Tale giurisprudenza muoveva dalla considerazione che la questione definitoria assumesse caratteri di particolare complessità, trattandosi di individuare una categoria in un contesto socioeconomico in continua evoluzione.

Ragionando in particolare sulla delega rimessa all'ultimo comma dell'art. 3 del D.lgs. C.p.s. n. 708 del 1947 si riteneva quindi che la stessa non poteva interpretarsi come assolutamente generica, in quanto ascriveva all'autorità amministrativa un potere regolamentare nei casi più disparati, tenuto conto che «la dilatazione di casi della rappresentazione soprattutto visiva» non esclude alcun contesto da aspetti definibili «spettacolari». Concludeva tale orientamento nel senso che, pur dovendosi tener

---

2004, n. 9752; Cass. 10.12. 2002 n. 17555.

477 Olivelli F., 2007, 831.

478 Cass. 3.09.2002, n. 12824 «Si può allora affermare, anche sulla scorta di un orientamento già espresso (cfr. Cass. 11 maggio 1956 n. 2682) che per taluni dei soggetti a cui fa riferimento l'art. 3 del Dlcps del 1947 l'appartenenza alla categoria vale di per sé ad integrare l'obbligo assicurativo presso l'Enpals, senza necessità di ulteriori condizioni, perché lo svolgimento delle relative funzioni è volto immancabilmente a realizzare uno spettacolo: è il caso di tutti gli attori, dei cantanti, dei concertisti, dei registi, dei direttori d'orchestra, dei ballerini, ma anche di categorie non facenti parte del settore artistico come i tecnici di montaggio e del suono, dello sviluppo e stampa, degli operatori di ripresa, dei doppiatori. Per tutti costoro infatti sarebbe davvero arduo concepire lo svolgimento di attività che non si traducano in spettacolo».

479 Cass. 3.09.2002, n.12824 («...) per altre categorie invece l'obbligo assicurativo scatta solo quando la prestazione venga resa per la realizzazione di uno spettacolo: è il caso dei macchinisti, elettricisti, falegnami, tappezzieri, truccatori e parrucchieri, che sono assicurati all'Enpals solo ove svolgano l'attività professionale in un set cinematografico, teatrale o televisivo».

conto della evoluzione tecnica, non qualsiasi attività utilizzata ai fini spettacolari o in un contesto proprio di uno spettacolo può definirsi 'spettacolo', potendosi intendere come lavoratori in tale ambito soltanto quelli «stabilmente e professionalmente, ancorché in compiti ausiliari, sono impiegati per svolgere attività essenzialmente destinate alla realizzazione di spettacoli da parte di committenti la cui produzione rientra in tale settore». La ricerca del significato di 'spettacolo' andava quindi ravvisata «non in qualsiasi forma di manifestazione con il concorso di pubblico, ma esclusivamente quelle che propriamente hanno il fine di rappresentare ed interpretare un testo letterario o musicale, rivolto a provocare un divertimento inteso in senso culturalmente ampio, degli spettatori»[480].

La giurisprudenza successiva adotta invece una interpretazione estensiva al fine di ampliare l'ambito dei soggetti obbligati all'iscrizione presso l'istituto previdenziale.

Tale sviluppo ha ritenuto superato l'indirizzo precedente, per intendere con l'espressione 'lavoratori dello spettacolo', in corrispondenza con l'evoluzione del costume, tutte le figure professionali che operano in tale settore[481].

Tale significato può dedursi dalle categorie di lavoratori elencate al primo comma dell'art. 1 del D.lgs. n. 708 del 1947 che, in parte, possono considerarsi ontologicamente appartenenti allo spettacolo in quanto per esse «la qualità di lavoratori dello spettacolo è insita nella qualifica da essi rivestita»[482]. Gli altri lavoratori, a titolo esemplificativo i tecnici del montaggio e del suono, non operano in presenza del pubblico, ma evidentemente «l'attività espletata è diretta al pubblico o alla realizzazione di un prodotto destinato ad essere visto o ascoltato (...) rispetto ai quali la norma fonda una presunzione assoluta di appartenenza al settore dello spettacolo». Non è, dunque, necessaria la presenza del pubblico, in quanto ciò che rileva è «il carattere artistico della produzione destinate alla fruizione del pubblico attraverso le nuove tecnologie»[483].

Ne segue che a qualificare lo spettacolo rispetto alla prestazione è il suo oggetto ovvero «la creazione di un prodotto di carattere artistico o ricreativo, destinato ad una pluralità di persone, passibile di essere fruito dal vivo, ovvero di essere riprodotto per

480 Cass. 15.06.1992, n. 7323; Cass. 22.01. 1997, n. 633.

481 Cass. 14.02. 2006, n. 3219.

482 Cass. 11.06. 2007, n. 13643; Cass. 15.10. 2014, n. 21829.

483 Cas. 26.06. 2018, n. 16253.

la commercializzazione»[484].

Con l'espressione "spettacolo" si intende dunque «l'attività svolta per la formazione di un prodotto funzionale o culturale di divertimento, della rappresentazione del prodotto stesso e dell'assistere, da parte del destinatario, alla rappresentazione, il cui oggetto è costituito, in ogni forma ipotizzabile, dal pensiero dell'uomo, sicché lavoratore dello spettacolo è colui che direttamente, mediatamente o indirettamente dà il proprio contributo alla rappresentazione»[485].

Lo spettacolo deve essere inteso «come rappresentazione (immediata o anche differita) di carattere artistico o, più in generale, culturale» e può essere volto «a determinare un divertimento che sia espressione però dell'inventiva, della capacità e della personale abilità di quanti in via diretta o con il loro qualificante apporto detto spettacolo allestiscono»[486].

L'iscrizione alla speciale forma assicurativa rispetto alle professionalità elencate, a prescindere dal soggetto che impiega quell'attività[487], ricorre, dunque, fatta eccezione per le professionalità ontologicamente artistiche, quando «l'attività in concreto sia funzionale all'attività di spettacolo svolta o alla realizzazione del prodotto destinato ad essere visto o ascoltato, non sussistendo, in caso contrario l'obbligo assicurativo»[488].

In questi termini non è pertanto sufficiente ricadere nell'elencazione offerta dall'ordinamento, ma è necessario verificare in concreto lo svolgimento di una attività in funzione dello spettacolo (la cui nozione 'ampia' delineata dalla giurisprudenza ha notevolmente allargato i soggetti sottoposti all'assicurazione speciale).

Al contempo, la ricostruzione della nozione giurisprudenziale di spettacolo incide sulla definizione delle professionalità elencate, consentendo di sovrapporre a quest'ultime

---

484 Cass. 3.09. 2002, n. 12824; per un commento Corti M., 2003, 653-661.

485 Cass. 28.06. 2003, n. 10308, per un commento Martone, 2002, 877-888.

486 Cass. 14.0.2008, n. 18493.

487 Circolare Inps, 3.12.2014, n. 154 «I principi esposti subiscono delle eccezioni assumendo talvolta rilevanza ai fini della nascita dell'obbligo assicurativo, la natura della struttura in cui si svolge una determinata attività (es. "animatori in strutture turistiche e di spettacolo") ovvero l'ambito in cui opera l'impresa (es. "impiegati amministrativi e tecnici dipendenti da imprese televisive", "impiegati e operai dipendenti dalle imprese di spettacoli viaggianti")».

488 Cass. 11.06. 2007, n. 13463.

attività inizialmente non contemplate (è il caso, a titolo esemplificativo del *disc jokey* e del *deejay producer*[489])

4.3. (segue) Spettacolo, social network e Fpls.

Vale la pena a questo punto svolgere una breve riflessione sulla posizione assicurativa di tutte quelle nuove figure emerse attraverso i *social network*, (l'ultimo aggiornamento delle figure professionali, come prima accennato, risale al 2005[490]).

L'industria dello spettacolo si è popolata di nuove figure professionali che risultano assicurate presso altri Fondi; mentre, per le caratteristiche delle erogazioni previdenziali dell'ex Enpals, esse sarebbero tutelate in modo più adeguato nell'ambito dell'assicurazione speciale[491].

Prima ancora di auspicare l'aggiornamento del d.m. del 2005 e della compatibilità delle figure professionali allo stato elencate, occorre comprendere se i *social network* abbiano ridefinito il concetto di rappresentazione rivolta ad un pubblico oppure esistano delle distinzioni che consentano di separare la diffusione di contenuti *online* dalla no-

---

489 Cass. 12.06. 2020, n. 11376, punto 15 che richiama Cass 20.06. 2018 n. 16253 «in tema di tutela previdenziale dei lavoratori dello spettacolo, sono soggetti all'obbligo di iscrizione all'Enpals anche i deejay producers e i tecnici del suono, le cui prestazioni, pur rese negli studi di incisione senza presenza di pubblico e consistenti nella realizzazione di supporti registrati destinati alla commercializzazione, si traducono in produzioni di carattere artistico destinate alla fruizione del pubblico attraverso le nuove tecnologie, da ricomprendere nella nozione di «spettacolo», come evolutasi nel tempo, ai sensi dell'art. 3 d.leg. c.p.s. n. 708 del 1947, nel testo modificato dalla l. n. 289 del 2002».

490 Audizione dell'INPS presso VII° Commissione Istruzione pubblica, beni culturali, ricerca scientifica, spettacolo e sport XI° Commissione Lavoro pubblico e privato, Previdenza sociale, Senato della Repubblica, Ferdinando Montaldi Vito La Monica, 18 maggio 2021, 15. «L'ultimo adeguamento delle figure professionali è stato effettuato nel 2005 (...)».

491 Audizione dell'INPS presso VII° Commissione Istruzione pubblica, beni culturali, ricerca scientifica, spettacolo e sport XI° Commissione Lavoro pubblico e privato, Previdenza sociale, Senato della Repubblica, Ferdinando Montaldi Vito La Monica, 18 maggio 2021, 15 «(...) l'industria dello spettacolo si è popolata di numerose nuove figure professionali, le quali risultano oggi assicurate al Fondo pensioni lavoratori dipendenti, alla Gestione separata di cui alla l. 335/1995 o alle gestioni dei commercianti, a seconda della natura della configurazione dell'attività lavorativa. In taluni casi, si può trattare di redditi che allo stato possono risultare non assoggettati a contribuzione obbligatoria. Si pensi, ad esempio, all'attività di promozione di prodotti commerciali realizzata attraverso l'utilizzo di social network da parte di soggetti che godono di notorietà e/o alto potenziale relazionale (cd. testimonial, influencer)».

zione di spettacolo.

Una prima indicazione proviene dalla giurisprudenza con riferimento al criterio dell'attività di commercializzazione. Quando l'impiego della piattaforma digitale e, dunque, delle tecniche di diffusione digitale del prodotto non presuppone un'attività creativa, il soggetto che si limita a promuovere il prodotto non svolge un'attività artistica. La commercializzazione dell'attività non esclude a priori la assoggettabilità alla contribuzione ex Enpals, che viene meno soltanto qualora «il contenuto della manifestazione non sia di carattere artistico-creativo destinata ad un pubblico presente o virtuale»[492].

È il caso del *web influencer* che mediante la diffusione di contenuti di vario genere (foto, video ecc...) su diversi *social network* (facebook, instagram, twitter, tik tok...) sostiene un determinato *brand*, generando un effetto pubblicitario.

Non può escludersi che il *web influencer*, a sua volta, sia produttore di contenuti creativi; anzi, non di rado diventano *web influencer* coloro che svolgono tradizionalmente una attività artistico/creativa. La promozione di *brand* ben può essere anche una attività accessoria alla professione abituale di *content creator.*

Quest'ultimo, viceversa, è colui che immette sulle piattaforme digitali contenuti creativi che poi possono anche avere una finalità commerciale, ma che comunque presuppongono una attività artistica o ricreativa. È il caso di youtube, nata nel 2005 per la condivisione online di video e per caricare e condividere video creati dai creator. La piattaforma digitale offre ai *creator* un'audience globale e l'opportunità di entrare in contatto con un pubblico/fruitore non presente nei media tradizionali[493].

---

492 Cass. 20.01. 2006 n. 1089 «(...) non rileva, al fine di escluderla, il fatto che le attività svolte attengano a spettacoli con finalità pubblicitarie, atteso che anche i brevi filmati di tipo pubblicitario si devono presumere realizzati mediante il ricorso all'opera di professionalità previste dall'art. 3 del D.L.vo n. 708 del 1947 come ha ben chiarito la giurisprudenza di questa Corte in relazione alla problematica della riconducibilità ad attività di spettacolo di nuove professionalità e nuovi contesti di utilizzazione dello spettacolo - nell'attuale ordinamento». Ragionando diversamente, si negherebbe, » un trend - esattamente inverso - sviluppatosi da almeno mezzo secolo - che vede la penetrazione dei messaggi pubblicitari affidati a vere e proprie attività artistiche in opere - per lo più di breve durata (spot) - che presentano un notevole grado di inscindibilità fra promozione pubblicitaria e perfomances artistiche; per le quali sarebbe difficile ipotizzare - secondo il senso comune - una disaggregazione»; Corte d'Appello di Milano, sentenza 10 maggio 2021, n. 203.

493 Sulle nuove forme di lavoro creativo, Iervolino P., 2021, 26-51; Rota A., 2021, 1-25; Torsello, 2021, 1, 52-71; si vedano inoltre i lavori della Commissione lavoro pubblico e privato, Camera dei deputati, 21 giugno 2021, «Indagine conoscitiva sui lavoratori che svolgono attività di creazione di contenuti digitali. Audizione di Cosmano Lombardo, ideatore del Web Marketing Festival (WMF), di

Anche in questo caso viene in soccorso la giurisprudenza appena esaminata. In primo luogo, affinché l'attività possa considerarsi professionale occorre che essa sia stabile e continuativa, a prescindere dal tipo di rapporto di lavoro, tra l'altro nella maggior parte dei casi autonomo.

Fuoriescono da questo bacino coloro che svolgono una attività amatoriale o comunque saltuaria, in altri termini accessoria rispetto a quella lavorativa prevalente.

I *content creators* devono inoltre svolgere una attività artistica (generare contenuti musicali, sceneggiature ecc....). Sotto questo profilo sembrano potersi assimilare alle figure professionali, già elencate dall'ordinamento, ove corrispondenti, fatta eccezione per chi in modo occasionale e/o amatoriale svolge tale attività. Del resto, la giurisprudenza sopra citata fa riferimento a lavoratori che sono 'ontologicamente' appartenenti allo spettacolo e a coloro che concorrono alla produzione di uno spettacolo. Si pensi, in ragione dell'elencazione contenuta nel d.m. del 2005 alla lett. a), ai cantanti di musica leggera; ai coristi; agli attori cinematografici.

Nulla vieta naturalmente che l'interpretazione artistica consista in una improvvisazione, più o meno libera all'interno di uno schema predefinito; altrimenti si tratterebbe di un mero interpretare 'se stessi', espressione soltanto delle proprie reazioni e/o opinioni e non qualificabili come attività artistica.

Utile in questo senso la giurisprudenza francese su una nota trasmissione televisiva che supporta quanto sopra argomentato, potendo riportare le medesime conclusioni con riferimento ad altri tipi di canali di comunicazione.

Enrico Bellini, rappresentante di Google, e di Francesca Mortari e Marco Pancini, rappresentanti di YouTube, intervento Francesca Mortari coordinatrice dell'attività di partnership della piattaforma digitale YouTube per l'Italia e per il sud Europa «Oggi, piattaforme come YouTube per- mettono di dare accesso a chi ha veramente talento e vuole esprimere la propria creatività. Solo qualche anno fa, se ci pensate, l'artista, per diventare famoso, passava – e passa ancora oggi – attraverso la cosiddetta gavetta, i cui criteri di selezione, spesso e volentieri, non erano sempre molto chiari e trasparenti. Oggi, invece, piattaforme come YouTube, che sono piattaforme di natura aperta, sono un'incredibile vetrina per i nostri creator, i nostri giovani talenti, per esprimersi e farsi conoscere nella loro creatività, piattaforme come YouTube per- mettono di dare accesso a chi ha veramente talento e vuole esprimere la propria creatività. Solo qualche anno fa, se ci pensate, l'artista, per diventare famoso, passava – e passa ancora oggi – attraverso la cosiddetta gavetta, i cui criteri di selezione, spesso e volentieri, non erano sempre molto chiari e trasparenti. Oggi, invece, piattaforme come YouTube, che sono piattaforme di natura aperta, sono un'incredibile vetrina per i nostri creatori nostri giovani talenti, per esprimersi e farsi conoscere nella loro creatività».

La Corte di cassazione si è espressa in merito alla qualificazione dei rapporti di lavoro di un gruppo di partecipanti al programma televisivo, prodotto anche in Italia, 'Temptation Island' (*L'Ile de la Tentation*). La Corte ha escluso che potessero rientrare nell'ambito di applicazione della disciplina dei lavoratori intermittenti dello spettacolo, in quanto la loro attività si limitava ad esprimere loro stessi nell'ambito di un contenitore televisivo, senza svolgere alcuna attività artistica in senso stretto, intendendo per tale, in particolare, «colui che rappresenta, canta, recita, declama, suona o esegue in altro modo un'opera letteraria o artistica o un numero di varietà; che è il caso di chi, partecipando ad un evento destinato al pubblico e facendo leva sul proprio talento personale, interpreta un ruolo»[494].

5. Indennità di disoccupazione e rapporto di lavoro subordinato: la Naspi.

Con l'iscrizione al FPLS, i lavoratori subordinati dello spettacolo possono accedere alla c.d. Naspi, se in «stato di disoccupazione».

Tale espressione ricomprende attualmente non soltanto chi è privo di un impiego, ma anche chi, pur avendo un rapporto contrattuale, può essere considerato semi-occupato; condizione, questa, che più di frequente appartiene ai lavoratori dello spettacolo per il carattere discontinuo dei contratti di lavoro di cui si è detto.

Rientrano, infatti, nello «stato di disoccupazione» anche coloro che percepiscono un reddito di lavoro dipendente e autonomo inferiore ai limiti di esenzione dalla imposizione fiscale[495]. La suddetta condizione è poi soltanto sospesa in caso di rapporto di

---

494 Cass. soc. 24.04. 2013, n°11-219091.

495 Circolare Anpal 23.07.2019, n. 1 «l'articolo 4, comma 15-quater del d.l. n. 4/2019 prevede che per le finalità di cui al presente decreto e ad ogni altro fine, si considerano in stato di disoccupazione anche i lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917. La norma interviene a sanare una incoerenza che si era venuta a creare con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 150/2015, tra la normativa in materia di stato di disoccupazione per la generalità dei lavoratori (articolo 19), quella considerata ai fini del reddito di inclusione (articolo 3, comma 3, del d.lgs. n. 147/2017) e la normativa in materia di compatibilità della NASpI con i redditi di lavoro dipendente ed autonomo inferiori ai limiti esenti da imposizione fiscale (articoli 9 e 10 del d.lgs. n. 22/2015). Si segnale, inoltre, che, ai sensi dell'art. 2 ottavo comma del d.l. 28 gennaio 2019, n. 4, poi convertito con modificazione dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, la Naspi è compatibile con la richiesta di accesso al Reddito

lavoro subordinato di durata fino a sei mesi[496].

La persona disoccupata (e non semioccupata) deve però dichiararsi disponibile, nell'immediato, allo svolgimento di una attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego.

Rispetto a questo quadro generale emergono le prime criticità con riferimento ai lavoratori dello spettacolo.

La brevità dei contratti di lavoro a termine, inferiore a sei mesi, incide sul reddito complessivo da lavoro percepito e impedisce il superamento e/o la sospensione della condizione di disoccupazione[497].

Stesse considerazioni valgono per il lavoro intermittente, se pur non esplicitamente menzionato dalla disposizione. Tenuto conto che il contratto di lavoro intermittente non prevede una continuità della prestazione, la retribuzione è parametrata alle sole giornate di lavoro effettive, in deroga, tra l'altro, come si è visto, alla disciplina generale. Ciò limita il superamento del raggiungimento di un reddito complessivo che possa consentire l'uscita dallo stato di disoccupazione, anche sommando il compenso percepito per l'indennità di disponibilità, qualora si fosse obbligati alla chiamata[498].

La nozione di stato di disoccupazione, in quanto comprensiva anche di coloro che sog-

---

di cittadinanza, quando ricorrano gli ulteriori requisiti richiesti e riferiti al nucleo familiare di appartenenza del percettore dell'indennità di disoccupazione. Le misure, infatti, se pur compatibili tra di loro, perseguono, come è noto, obiettivi diversi. Tale strumento, definito «quale misura fondamentale di politica attiva del lavoro a garanzia del diritto al lavoro, di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale, nonché diretta a favorire il diritto all'informazione, all'istruzione, alla formazione e alla cultura attraverso politiche volte al sostegno economico e all'inserimento sociale dei soggetti a rischio di emarginazione nella società e nel mondo del lavoro».

496 Art. 19 del d.lgs. 14.09.2015, n. 150; Miscione M., 2021, 149, 154-159.

497 XIX Rapporto annuale dell'Inps «(...) la dinamica e la crescita dei beneficiari di interventi contro la disoccupazione è ben correlata con la dinamica degli occupati a termine, suggerisce indirettamente che la funzione essenziale della NASpI è intervenire a sostegno dei redditi discontinui degli occupati a termine (...) i dipendenti a termine costituiscono il 59% dei beneficiari impegnando il 48% delle giornate indennizzate», 166,167.

498 Messaggio Inps 16.03.2018, «Indennità di disoccupazione NASpI e compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa subordinata, anche di tipo intermittente o come OTD in agricoltura. Chiarimenti sull'applicazione dell'istituto della sospensione della prestazione di cui all'articolo 9 del d.lgs. n. 22 del 2015».

giacciono nella condizione di semi-occupazione è, dunque, speculare alla durata e al reddito di lavoro percepito.

Di conseguenza, soltanto un contratto di lavoro di durata superiore ai sei mesi, consente la fuoriuscita dal sistema di protezione. Allo stesso modo, a prescindere dal rapporto di lavoro instaurato, qualora il reddito sia comunque esente dall'imposta fiscale, il lavoratore resta nello stato di disoccupazione.

Se ciò consente, in presenza di ulteriori requisiti, di poter percepire l'indennità di disoccupazione, sembra però impedire al lavoratore dello spettacolo di emanciparsi da questa condizione, in ragione della brevità dei contratti di lavoro e della misura del reddito percepito.

5.1. Il periodo di contribuzione.

Acquisito lo stato di disoccupazione per avere diritto all'indennità relativa, ai sensi dell'art. 1 del d.lgs. 22 del 2015, occorre far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio di tale periodo, almeno tredici settimane di contribuzione contro la disoccupazione[499].

I contributi utili ai fini del conteggio delle tredici settimane, comprensivi della quota contro la disoccupazione versati durante il rapporto di lavoro, sono: i contributi previdenziali comprensivi di quota contro la disoccupazione versati durante il rapporto di lavoro subordinato[500]; i contributi figurativi accreditati per maternità obbligatoria

---

499 Circolare Inps 18.12.2012, n. 142 «(...) ai fini del diritto sono valide tutte le settimane retribuite, purché per esse risulti, anno per anno, complessivamente erogata o dovuta una retribuzione non inferiore ai minimali settimanali (legge 638/1983 e legge 389/1989). (...)Per contribuzione utile al diritto si deve intendere anche quella dovuta ma non versata, in base al principio della c.d. automaticità delle prestazioni ex art. 2116 c.c. (...)Ai fini del perfezionamento del requisito richiesto, si considerano utili: i contributi previdenziali, comprensivi di quota DS e ASpl versati durante il rapporto di lavoro subordinato; i contributi figurativi accreditati per maternità obbligatoria se all'inizio dell'astensione risulta già versata o dovuta contribuzione ed i periodi di congedo parentale purché regolarmente indennizzati e intervenuti in costanza di rapporto di lavoro; i periodi di lavoro all'estero in paesi comunitari o convenzionati ove sia prevista la possibilità di totalizzazione; i periodi di astensione dal lavoro per malattia dei figli fino agli 8 anni di età nel limite di cinque giorni lavorativi nell'anno solare».

500 Si rammenta che per i lavoratori dello spettacolo l'anzianità contributiva è espressa in giornate (e non in settimane), considerando l'anno lavorativo convenzionale di 312 giorni, cui corrispondono 12 mesi di 26 giorni ciascuno. Si veda Circolare Inps 20 maggio 2016 «requisiti di accesso e modalità di calcolo delle prestazioni previdenziali erogate in favore delle categorie di lavoratori iscritti al

se all'inizio dell'astensione risulta già versata o dovuta la contribuzione e i periodi di congedo parentale purché regolarmente indennizzati e intervenuti in costanza di rapporto di lavoro; i periodi di lavoro all'estero in paesi comunitari o convenzionati ove sia prevista la possibilità di totalizzazione; i periodi di astensione dal lavoro per malattia dei figli fino agli otto anni di età nel limite di cinque giorni lavorativi nell'anno solare.

Per 'contribuzione utile al diritto' si deve intendere anche quella dovuta, ma non versata, in base al principio della c.d. automaticità delle prestazioni di cui all'art. 2116 c.c.

Non è invece più necessario, a decorrere dal 1° gennaio 2022, come ulteriore criterio cumulativo, l'aver svolto trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione, così come previsto dalla lettera b) del comma 221 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2022, che ha introdotto il comma 1-*bis* all'articolo 3 del d.lgs. n. 22 del 2015.

La modifica legislativa si pone in continuità con la disposizione di cui all'articolo 16, comma 1, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69 (decreto Sostegni), che aveva stabilito la non applicazione del requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo negli ultimi dodici mesi precedenti il periodo di disoccupazione per gli eventi di disoccupazione verificatisi nell'arco temporale 1° gennaio 2021 - 31 dicembre 2021.

Pertanto, per gli eventi di disoccupazione involontaria, intervenuti a fare data dal 1° gennaio 2022, non è più richiesto il c.d. requisito lavorativo delle trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione, con la conseguenza che l'accesso alla prestazione è ammesso in presenza dei soli requisiti dello stato di disoccupazione involontario e delle tredici settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione .

La durata dell'indennità di disoccupazione dipende, poi, dal tempo di lavoro pregresso e, dunque, dai contributi in precedenza versati[501].

Fondo Pensione Lavoratori dello Spettacolo».

501 Art. 4 del d.lgs. 22 del 2015. Secondo l'Indagine conoscitiva in materia di lavoro e previdenza nel settore dello Spettacolo - Audizione dell'Istituto nazionale di statistica Dott.ssa Vittoria Buratta Direttore centrale per le statistiche sociali e il censimento della popolazione, VII Commissione (Cultura, scienza e istruzione) Camera dei Deputati Roma, 30 aprile 2019 «(...)il numero di lavoratori dipendenti del settore privato che nel 2016 hanno avuto almeno una posizione attiva nell'ambito dello Spettacolo è di 192.389 (1,4% dei lavoratori dipendenti totali del settore), per un numero di 413.653 rapporti (2,1% del totale). Il 38,8% di questi lavoratori ha avuto più rapporti nel corso

L'indennità, ai sensi dell'art. 5 del citato decreto, viene, infatti, corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni.

5.2. I contributi utili per i lavoratori dello spettacolo.

L'ordinamento ha esteso i contributi utili al raggiungimento sia della soglia di accesso all'indennità, sia della sua durata, considerando anche quelli versati per lo svolgimento di attività limitrofe a quelle considerate prevalenti. Tale fenomeno è comune per i lavoratori dello spettacolo che, secondo le indagini in materia, svolgono più attività lavorative, anche contemporaneamente, versando, secondo una espressione frequentemente adottata, nella condizione di *multiple job holding*[502].

La possibilità di conteggiare contribuiti anche per attività non direttamente connesse allo spettacolo, oltre al riconoscimento di periodi contributivi figurativi prima non previsti[503], consente anche di riconoscere come l'attività artistica abbia finalità più ampie, come si è tentato di argomentare in precedenza, di quella direttamente ricon-

---

dell'anno (contestuali o non); a questi si attribuiscono il 71,6% dei rapporti totali della popolazione oggetto di studio. Il 16,9% ha avuto rapporti anche al di fuori dell'ambito dello Spettacolo. La durata mediana dei rapporti di lavoro è stata di 194 giorni nell'anno per 399 ore retribuite, valori molto inferiori a quelli relativi a tutti i lavoratori dipendenti del settore privato (365 giorni e 1.252 ore)»

502 Indagine conoscitiva in materia di lavoro e previdenza nel settore dello spettacolo Commissioni Riunite VII (Cultura, scienza e istruzione) e XI (Lavoro pubblico e privato) mercoledì 21 aprile 2021, *59 «Con questa espressione si indica la gestione, da parte della stessa persona, di più* occupazioni lavorative contemporanee: per esempio, lo svolgimento di due professioni a tempo parziale, una delle quali continuativa e regolarmente retribuita e l'altra saltuaria e poco o per niente retribuita; oppure una di natura artistica e l'altra no, e così via. Questa condizione è molto frequente fra gli artisti come gli attori o i musicisti, anche di grande successo». *Vedi anche Fondazione di Vittorio, Vita da artista, Ricerca Nazionale sulle condizioni di vita e di lavoro dei professionisti dello spettacolo, 4 maggio 2017, 15. «(...) seppure la maggior parte svolge la professione nello spettacolo dal vivo come attività esclusiva (il 60% circa), una quota rilevante (il 40,4%) svolge anche un altro lavoro al di fuori dell'ambito dello spettacolo dal vivo. Le professioni svolte fuori dallo spettacolo dal vivo sono molto diversificate, molti sono insegnanti (per lo più di teatro e discipline artistiche) ma la maggior parte svolge mestieri non riconducibili alle proprie competenze artistiche (ristorazione, commercio, ricerca, servizi sanitari e sociali, cura della persona, etc.). Considerando il tempo dedicato al lavoro nello spettacolo dal vivo, l'analisi fa dunque emergere tre tipologie: a) chi svolge la propria professione "solo nello spettacolo dal vivo" (59,6%); b) chi dedica al lavoro nello spettacolo dal vivo "più della metà del proprio tempo di lavoro" ma svolge anche un'altra professione (15,2%); c) chi dedica allo spettacolo dal vivo "meno della metà del proprio tempo di lavoro" (25,2%)».*

503 Paragrafo 5.5, cap. V.

ducibile alla produzione dello spettacolo.

Sono così stati introdotti elementi che rinnovano il regime speciale dell'obbligo assicurativo, ove rilevano ulteriori profili riguardanti le specifiche attività svolte fuori dall'ambito dello spettacolo, ma in ogni caso funzionali al valore che la dimensione artistica assume all'esterno della produzione artistica. Ne segue che, fermo il necessario presupposto dell'appartenenza del lavoratore a una delle categorie professionali elencate all'articolo 3 del d.lgs C.P.S. n. 708/1947, l'obbligo contributivo verso il FPLS sorge, in relazione ai soggetti già iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, ogni qualvolta questi svolgano una delle specifiche attività - diverse da quelle tipiche del settore dello spettacolo - individuate dalle lettere a) e b) del comma 2-*bis* dell'articolo 2 del d.lgs. n. 30 aprile 1997, n. 182, così come integrato dall'art. 66, comma 17, del d.l. 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106.

5.3. Il periodo di formazione retribuita e l'insegnamento.

Tra i contributi che possono concorrere al raggiungimento delle tredici settimane, ricadono, ai sensi dell'art. 2, lett. a) del comma 2 *bis* del d.lgs. n. 30 aprile 1997, n. 182, le attività di formazione retribuita e insegnamento svolte dal personale artistico e tecnico di cui all' articolo 2 del d.lgs. n. 30 aprile 1997, n. 182.

Le attività di insegnamento o di formazione retribuite devono essere svolte nei confronti di pubbliche Amministrazioni ovvero nei confronti di enti accreditati presso di esse. Per attività retribuite di formazione si devono intendere non solo quelle aventi ad oggetto la formazione impartita dalle figure professionali sopra indicate, ma anche quelle riguardanti la formazione ricevuta laddove, a fronte di tali attività di formazione "passiva", il lavoratore iscritto al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo percepisca una qualche forma di retribuzione[504].

È, altresì, necessario che l'attività di insegnamento e formazione abbia ad oggetto le medesime discipline (ovvero le medesime attività) per le quali il soggetto che le esercita risulti già iscritto e, in ogni caso, occorre che la materia di insegnamento sia strettamente connessa alle attività tipiche per le quali generalmente è già prevista l'assicurazione al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo

Pertanto, l'obbligo contributivo sorge con esclusivo riferimento a quei soggetti che, in

504 Per gli aspetti applicativi, Circolare Inps 20.10.2021, n. 155.

qualità di lavoratori dello spettacolo, svolgano una ulteriore attività di insegnamento e formazione riconducibile, in senso lato, alla propria categoria professionale preventivamente individuata[505]. Ciò vale sempre per le qualifiche professionali "ontologicamente" appartenenti al settore dello spettacolo (come gli attori e i ballerini), anche laddove non sussista una perfetta coincidenza con la qualifica rivestita[506].

Come riportato dalla Circolare Inps, a titolo di esempio, nei confronti dell'attore sussisterà l'obbligo contributivo al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo tutte le volte in cui l'attività di insegnamento e formazione sia afferente all'ambito "artistico" di riferimento quali la recitazione, la regia, la scenografia, etc., così come per le altre attività "artistiche" quali il ballo o la musica. Per contro, è escluso l'obbligo di versamento nei confronti dell'attore che espleti l'attività di insegnamento in una disciplina diversa da quelle riconducibili allo spettacolo, come quelle di natura scientifica e/o economica[507].

La possibilità di integrare il raggiungimento dei contributi ai fini dell'accesso alla Naspi con attività 'plurime' muove dalla consapevolezza dell'ordinamento che il percorso artistico presupponga una mobilità tra settori, parte integrante della pratica professionale che consente sperimentazioni e ricerca, nonché sensibilizzazione verso la dimensione culturale, momento centrale della produzione artistica. In questi termini, la professione artistica può considerarsi come crocevia di competenze e finalità, soltanto apparentemente diverse, volte alla costruzione di un percorso versatile e spendibile anche in contesti limitrofi[508].

---

505 Secondo «Indagine conoscitiva in materia di lavoro e previdenza nel settore dello spettacolo» Commissioni Riunite VII (Cultura, scienza e istruzione) e XI (Lavoro pubblico e privato) mercoledì 21 aprile 2021, 82 «(...) per quanto riguarda l'AFAM, dall'ultima indagine di AlmaLaurea sull'occupazione dei licenziati dagli enti del sistema – indagine che si riferisce a un campione limitato di soggetti, in maggioranza appartenenti all'area musicale (in linea con la composizione delle istituzioni che nel sistema rappresentano lo spettacolo) – risulta che gli occupati, a distanza di uno o due anni dal conseguimento del titolo (la rilevazione non contempla periodi più lunghi), sono il 53 per cento (anche qui comprendendo le diverse tipologie del rapporto di lavoro). Di essi, il 43,5 per cento svolgono l'attività di insegnante (a diversi livelli) e solo un quinto svolge una professione nell'ambito delle discipline artistico- espressive».

506 Circolare Inps 20.10.2021, n. 155.

507 Circolare Inps 20.10.2021, n. 155.

508 Corsani A. - Lazzarato, 2009, 35-49.

5.4. Il tempo per le attività promozionali dello spettacolo.

Nell'obbligo contributivo ricadono, inoltre, ai sensi dell'art. 2, secondo comma *bis*, lett. b) del D.lgs. n. 182 del1997 tutte quelle attività promozionali remunerate - svolte dalle figure di cui all'articolo 3 del D.lgs. C.P.S. n. 708 del 1947 già in precedenza richiamate- ulteriori e diverse da quelle riconducibili allo spettacolo ovvero alle prestazioni di contenuto artistico/tecnico proprie della categoria professionale di appartenenza (ad esempio, recitazione per gli attori, danza per i ballerini), per le quali già sussiste l'obbligo assicurativo.

Il riferimento all'attività di promozione consente di richiamare quanto prima detto in merito alla finalità meramente commerciale che di per sé non esclude l'obbligo contributivo, se quest'ultima presuppone un'attività artistico/creativa. In questa ipotesi, tuttavia, la diffusione del messaggio promozionale è agganciato alla prestazione resa da coloro che già sono iscritti al FPLS.

Ne segue che l'obbligo scaturisce dalla partecipazione del lavoratore, iscritto al FPLS, per un qualsiasi evento di carattere promozionale, senza che rilevi, rispetto a tale prestazione, lo svolgimento in concreto delle attività/mansioni di contenuto artistico/tecnico proprie della categoria professionale di appartenenza. Le uniche condizioni previste sono, pertanto, quelle di: essere un lavoratore dello spettacolo appartenente al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo; partecipare all'evento o comunque svolgere un'attività finalizzata alla promozione dello spettacolo o di altri eventi in virtù della propria qualificazione come artista o tecnico, come, ad esempio, «nel caso di attori o cantanti che partecipano, anche senza necessariamente esibirsi recitando o cantando, ma semplicemente presenziando all'evento, ad attività promozionali organizzate da imprese manifatturiere o che sono chiamati come ospiti in contesti di promozione commerciale, nel caso di scenografi chiamati ad allestire una sede congressuale»[509].

L'art. 2, comma 2 *bis*, lett b) specifica, inoltre, che questo obbligo sussiste non soltanto in caso di attività remunerate a carattere promozionali relative a spettacoli dal vivo, cinematografici, televisivi o del settore audiovisivo, ma anche per la partecipazione a tutti gli eventi promozionali organizzati o promossi da soggetti pubblici o privati che non hanno come scopo istituzionale o sociale l'organizzazione e la diffusione di spettacoli o di attività educative collegate allo spettacolo.

Restano escluse dall'ambito applicativo della lettera b) del comma 2-*bis* dell'art. 2 le

509 Circolare Inps 20.10.2021, n. 155.

figure generiche, per le quali è previsto che l'obbligo contributivo si configuri solo qualora l'attività sia direttamente connessa con la realizzazione e la produzione di spettacolo.

Si consideri inoltre che, secondo il comma 15 *quater* dell'art. 66 del d.l. 73 del 2021, ogni giornata contributiva versata al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo per attività dei lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182, riferita alla categoria attori cinematografici e audiovisivi, determina l'accreditamento di una ulteriore giornata, fino a concorrenza del requisito dell'annualità di contribuzione richiesto dall'articolo 2, comma 2, lettera a)[510].

5.5. I contributi figurativi per la genitorialità.

Occorre, infine, considerare anche i contributi figurativi derivanti dall'esercizio dei diritti relativi alla genitorialità. L'articolo 66, comma 6, del d.l. 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla l. 23 luglio 2021, n. 106, ha inserito, al Capo X del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, l'articolo 59-*bis*, che prevede il diritto per «*le lavoratrici e i lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo (...) alle tutele previste dal presente testo unico rispettivamente per i rapporti di lavoro subordinato o autonomo*».

Ai rapporti di lavoro subordinato dello spettacolo sono, pertanto, riconosciute le tutele previste nel T.U. maternità/paternità per i lavoratori dipendenti, mentre per i rapporti di lavoro autonomo sono riconosciute le tutele di cui al Capo XI del medesimo testo unico. Il secondo comma del citato articolo 59-bis introduce, inoltre, un nuovo criterio di individuazione della retribuzione media globale giornaliera[511].

Ne segue che qualora il periodo indennizzabile di maternità inizi durante un rapporto di lavoro subordinato, al richiedente sono riconosciute le tutele previste dal citato testo unico per i lavoratori dipendenti. In caso di cessazione o sospensione del rapporto di lavoro (licenziamento per colpa grave della lavoratrice, cessazione attività aziendale, mancato superamento del periodo di prova[512]) durante il periodo di maternità obbligatoria spetta comunque alla lavoratrice l'indennità[513].

---

510 Art. 66 del d.l. 25 maggio 2021, n. 73.

511 Circolare Inps 10 .12. 2021, n. 182.

512 Art. 54, terzo comma, lett.a), b) e c) del d.lgs 26 marzo 2001, n. 151.

513 Art. 24 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Alle lavoratrici autonome dello spettacolo è riconosciuta l'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi al parto. Non si applica in questo caso l'istituto della flessibilità prevista per le lavoratrici subordinate ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 151 del 2001, in quanto quest'ultime, si ritiene, possano continuare a svolgere l'attività lavorativa. L'indennità è pari all' 80 % dei compensi in precedenza percepiti.

Nel caso di contemporanea sussistenza dei requisiti di accesso alla tutela della maternità (sia da lavoro autonomo che da lavoro subordinato), si applica la tutela derivante dall'ultimo rapporto di lavoro[514].

Per quanto concerne la tutela della paternità si applicano le disposizioni contenute nel Capo IV del d.lgs. n. 151 del 2001 così come modificare da ultimo dal d.lgs. 30 giugno 2022, n. 105 in attuazione della Direttiva 2019/1158/Eu «relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza».

Per la fruizione del congedo parentale è sempre necessaria la sussistenza di un rapporto di lavoro e la tutela riconosciuta è quella prevista in relazione al rapporto di lavoro (subordinato o autonomo) dal quale ci si astiene. Ne consegue che in caso di cessazione o sospensione del rapporto di lavoro non si ha diritto al congedo parentale.

Anche in tale ipotesi, la contemporanea sussistenza di più rapporti di lavoro - sia di natura subordinata sia di natura autonoma - in capo al singolo lavoratore/lavoratrice al momento dell'inizio del periodo indennizzabile, implica che le tutele connesse alla maternità/paternità debbano essere differenziate in relazione ad ogni singolo rapporto di lavoro.

La previsione anche per le lavoratrici e i lavoratori dello spettacolo della tutela della genitorialità rappresenta un ulteriore tassello verso la 'normalizzazione'[515] di coloro che svolgono l'attività artistica/creativa, oltre a consentire di estendere la 'coperta' contributiva.

514 *Circolare Inps 10.12.2021, n.182.*

515 *Alaimo A., 2021b, 209.*

6. La condizionalità per la fruizione dell'indennità di disoccupazione.

Soltanto così raggiunti i contributi, il lavoratore potrà accedere all'indennità di disoccupazione. Diversamente, il lavoratore rientra nello stato di «non occupazione» ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 150 del 2015 sulle misure di politiche attive, senza percepire l'indennità di disoccupazione e dichiarando l'immediata disponibilità al lavoro.

In entrambi i casi, tuttavia, il lavoratore inizia un percorso volto al suo inserimento nel mercato del lavoro, sia quando sia privo di qualsiasi attività lavorativa, sia per cercare un lavoro che consenta di uscire dallo stato di disoccupazione[516]. Sottoscrivendo il patto di servizio personalizzato, il lavoratore si impegna a partecipare regolarmente alle iniziative di avviamento al lavoro e percorsi di riqualificazione professionale e accettare una offerta congrua di lavoro[517].

Il lavoratore deve, pertanto, partecipare a iniziative e laboratori per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro, nonché ad iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o altra iniziativa di politica attiva o di attivazione e, soprattutto, accettare congrue offerte di lavoro.

La congruità dell'offerta si basa su quattro principi: a) la coerenza con le esperienze e competenze già maturate; b) la distanza dal domicilio e il tempo necessario per lo spostamento con i mezzi pubblici; c) la durata della disoccupazione; d) una retribuzione superiore almeno del 20 per cento rispetto all'indennità di disoccupazione ricevuta nel mese precedente alla proposta di lavoro.

Rispetto al regime del 2012, viene reintrodotto il principio di tutela della professionalità[518]. Tale criterio, tuttavia, diviene recessivo, come emerge dal d.m. del Ministero

---

516 Sulle politiche attive del lavoro, Alaimo, 2015; Canavesi, 2015, 247 ss; Chieco P., 2015, 359 ss. Cinelli, 2015, 285 ss.; Caruso B. – Cuttone C., 2016, 63 ss.; Donini A., 2016, 287 ss; Garofalo D., 2015b, n. 40; Ghera D.- Esposito M., 2016; Salomone, 2016, 28 ss; Ricci M., 2015, 119-137, Tiraboschi, 2016, 119 ss; Zilio Grandi –Vitaletti, 2014, 73-89.

517 Sulle modalità relative al patto di servizio personalizzato, art. 20 secondo e terzo comma del del d.lgs. n. 150/2015; Garbuio, 2022, 79. In materia di politiche attive e condizionalità, Alaimo, 2012, 555; Alaimo, 2013, 649; Alaimo, 2013b; Corazza, 2013, 492; Garofalo D., 2013, 586; Filì, 2013, 996; Marocco, 2013, 2. Sulla sospensione della condizionalità a fronte dell'emergenza Covid- 19, Valente L., 2020, 277-295.

518 Art. 25 del d.lgs. 150 del2015.

del lavoro e delle politiche sociali 10 aprile 2018, n. 42, all'aumentare del periodo di disoccupazione [519].

Nel caso dei lavoratori dello spettacolo, se è pur vero che la congruità dell'offerta artistica reintroduce un'attenzione per la professionalità di provenienza, è evidente che la preoccupazione dell'ordinamento è quella, comunque, di agevolare il processo di integrazione del soggetto disoccupato nel mercato del lavoro; più la disoccupazione è di lunga durata, più diventa cedevole una ricerca che tenga conto del percorso professionale pregresso del soggetto disoccupato, così assecondando una dispersione del lavoro artistico.

La possibilità di accedere a professionalità confinanti, riconosciute anche ai fini della contribuzione, come ad esempio l'insegnamento e/o la formazione retribuita, può in qualche modo agevolare la continuità lavorativa e, dunque, lo stesso percorso di reinserimento, potendo, dunque, lo svolgimento di più attività diventare elemento costitutivo della professionalità, in risposta all'evoluzione delle pratiche artistiche.

Resta, tuttavia, la difficoltà di conciliare la specificità del lavoro artistico con la *ratio* che sembra prevalere nelle politiche attive centrate su uno schema conseguenziale, del tipo proposta-rifiuto-sanzione[520] .

L'obiettivo occupazionale rischia la dispersione del bagaglio professionale e un depauperamento del patrimonio creativo/culturale, dovendo preferire un percorso diverso: conciliare la libertà del bisogno materiale con la libertà di scegliere il proprio progetto professionale[521].

---

519 Art. 6 del d.m. «per i soggetti in stato di disoccupazione per un periodo fino a dodici mesi, l'offerta di lavoro è congrua quando il luogo di lavoro non dista più di 50 chilometri dal domicilio del soggetto o comunque è raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici. 2. Per i soggetti in stato di disoccupazione da oltre dodici mesi, l'offerta di lavoro e' congrua quando il luogo di lavoro non dista più di 80 chilometri dal domicilio del soggetto o comunque è raggiungibile mediamente in 100 minuti con i mezzi di trasporto pubblici. 3. Nel caso in cui il luogo di lavoro non sia raggiungibile con i mezzi di trasporto pubblici, le distanze di cui ai commi 1 e 2 si considerano ridotte del 30%».

520 Caruso -Cuttone, 2015, 11.

521 Schmid G., 2011, 18.

7. Lavoro autonomo e indennità economica: l'Alas.

Si è detto prima che i lavoratori non subordinati dello spettacolo non possono accedere alle ulteriori indennità di sostegno al reddito (Dis- coll[522] e in via sperimentale indennità Iscro[523]), in quanto obbligati ad iscriversi al FPLS.

Soltanto di recente è stata introdotta per i lavoratori autonomi dello spettacolo all'art. 66 del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73 (anche decreto Sostegni *bis*)[524], una indennità specifica rivolta ai lavoratori autonomi dello spettacolo di cui all'articolo 2, comma 1, lett. a) e b), del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182[525], denominata Alas[526].

Nella categoria del lavoro autonomo sembrano qui ricadere sia coloro che svolgono una prestazione d'opera (art. 2222 c.c.) sia i collaboratori coordinati e continuativi (art. 409 c.p.c.).

Sono, pertanto, destinatari della nuova prestazione Alas: i lavoratori autonomi che prestano a tempo determinato attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli[527], nonché i lavoratori autonomi a tempo determinato che prestano attività al di fuori dalla precedente ipotesi[528] di cui all'articolo 2, comma 1, lett. a), e i lavoratori autonomi «esercenti attività musicali» di cui al punto 23-bis) dell'articolo 3, primo comma, del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 16 luglio 1947, n. 708[529].

L'indennità Alas è riconosciuta ai lavoratori, che possono fare valere congiuntamente i seguenti requisiti, previsti dall'articolo 66, comma 8, del d.l. 25 maggio 2021, n. 73: a) non avere in corso rapporti di lavoro autonomo o subordinato; b) non essere titolari

---

522 Art. 15, decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22.

523 Art.1, commi da 386 a 400, della l. 30 dicembre 2020, n. 178, recante «Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023». Disposizioni in materia di indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (ISCRO).

524 convertito, con modificazioni, dalla l. 23 luglio 2021, n. 106.

525 Circolare Inps 14.01.2022, n. 8.

526 Canavesi, 2021a, 3; id, 2021b, 1-2; Mattei, 2022, 3.

527 Art. 2 comma 1, lett. a), del d.lgs. 30 aprile 1997, n. 182.

528 Art. 2 comma 1, lett. b), del d.lgs. 30 aprile 1997, n. 182.

529 inserito dall'articolo 3, comma 98, della l. 24 dicembre 2003, n. 350.

di trattamento pensionistico diretto a carico di gestioni previdenziali obbligatorie; c) non essere beneficiari di Reddito di cittadinanza di cui al d.l. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla l. 28 marzo 2019, n. 26; d) avere maturato, nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno civile precedente la conclusione dell'ultimo rapporto di lavoro autonomo alla data di presentazione della domanda di indennità, almeno quindici giornate di contribuzione versata o accreditata al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo; e) avere un reddito relativo all'anno civile precedente alla presentazione della domanda non superiore a 35.000 euro.

Ai fini del perfezionamento del requisito richiesto, si considerano utili i soli contributi previdenziali versati o accreditati al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo connessi allo svolgimento di attività lavorativa autonoma di cui all'articolo 2, comma 1, lett. a) e b), del decreto legislativo n. 182/1997.

Si considerano altresì utili i contributi figurativi accreditati per maternità obbligatoria. Tale indennità non sostituisce l'indennità di malattia e/o di maternità; in caso di evento di malattia e/o maternità insorto durante la percezione della prestazione Alas, quest'ultima viene sospesa per tutta la durata dell'indennità di malattia/maternità per poi essere ripristinata per la parte residua dal momento della ripresa della capacità lavorativa o della fine del periodo di maternità indennizzato[530].

8. Tempo di non lavoro *versus* tempo del processo creativo.

Le modifiche introdotte per i lavoratori dello spettacolo, pur importanti, insistono prevalentemente sull'estensione della coperta contributiva anche ad attività prima escluse o a periodi di sospensione dal lavoro, come la maternità, in precedenza non previsti. Il venir meno, poi, delle trenta giornate lavorative nell'arco di riferimento contribuisce ad aumentare la platea dei destinatari dell'indennità di disoccupazione.

Potendo sommare i suddetti ulteriori periodi contributivi, oltre l'ulteriore agevolazione prevista per le attività promozionali del personale artistico/tecnico, i lavoratori subordinati dello spettacolo accedono, con maggior facilità, alla Naspi. La brevità dei contratti, come prima segnalato, impediva in precedenza il conseguimento dei requisiti per l'indennità di disoccupazione, ma soprattutto contraeva la durata stessa dell'indennità parametrata, appunto, sul periodo in precedenza lavorato.

530 Circolare Inps 14.01.2022, n. 8.

L'indennità di disoccupazione è, inoltre, vincolata a un percorso di reinserimento al lavoro che mal si presta alla professione artistica, in quanto ancora fortemente orientata all'obiettivo occupazionale immediato, a prescindere dal tipo di occupazione.

Si tratta, pertanto, di modifiche che insistono tutte sul conteggio del tempo lavorato, rientrando in tale accezione anche forme attigue al lavoro artistico in senso stretto, tali da costituire l'occasione di una sperimentazione che si svolge al confine di diverse professioni e competenze e, al contempo, una 'scappatoia' per raggiungere i requisiti richiesti.

Il sistema di tutela 'universale' di sostegno al reddito, come sopra delineato, fatica comunque ad affermarsi e, analizzato con riferimento ai lavoratori dello spettacolo, non fa altro che restituire, al di là degli accorgimenti segnalati, le criticità di tutti i lavoratori interessati da un alto grado di discontinuità lavorativa. Là dove la continuità del lavoro è messa in discussione da modelli organizzati che privilegiano la temporaneità dei rapporti contrattuali, un sistema che comunque poggia sul tempo (in precedenza) lavorato rischia di non assolvere alla funzione per il quale è stato predisposto.

Qui gli aspetti comuni con i lavoratori di altri settori produttivi.

Resta, invece, l'analisi di un ulteriore tempo che si insinua nel rapporto duale tra occupazione (lavoro) e disoccupazione (non lavoro involontario): il tempo impiegato per garantire la continuità dell'attività artistica, a prescindere da un rapporto contrattuale, così assegnando al tempo dopo spettacolo, una identità autonoma rispetto a quella di «non lavoro» che qui «non è ozio, ma il lavoro al di fuori del mondo della produzione»[531].

Tale tempo può definirsi improduttivo, in quanto fuori dalla dinamica contrattuale, ma produttivo nel senso di utile alla 'continuità' del processo creativo, un tempo che si colloca al di là del lavoro prestato non per soddisfare un interesse economico, ma per soddisfare interessi non economici[532].

---

531 D'Antona, 2000, 1293.

532 Tiraboschi, 2019, 69, «(...) assenza di lucro non significa infatti assenza di creazione di un valore rilevante per il diritto e di un valore economico e tanto meno negazione del carattere professionale di una prestazione di lavoro che, semplicemente, si sviluppa secondo interessi e logiche giustificative di valore d'uso che sono diverse e alternative a quelle dei contratti che generano valore di scambio mediato dal denaro».

In questo caso, questo tempo assolve anche al progetto costituzionale che rimette con l'art. 9 alla Repubblica il compito di promuovere e sostenere la politica della cultura anche attraverso la rete degli artisti che concorrono al trasferimento verso la collettività del valore costituzionale. In tal senso l'attività svolta, apre un ulteriore scenario, in quanto compie un passo avanti verso il processo di affermazione della dimensione artistica quale qualità isolata dal lavoro produttivo, affrancando l'artista da quel «dilettantismo permanente e largamente diffuso» dovuto alla difficoltà di fare del suo lavoro un mestiere stabile [533].

La letteratura sociologica spiega bene la consistenza di quel tempo necessario per sostenere la continuità del processo creativo e garantire la stabilità della carriera professionale[534]. Le pratiche che sviluppano contribuiscono a migliorare nell'artista la capacità di rimanere nel mercato del lavoro: a breve o medio termine, quando si tratta di riempire un periodo di disoccupazione o di lavorare il più a lungo possibile durante l'anno.

Creare continuità si rivela «un lavoro in sé»[535]: sviluppare e mantenere la propria rete, diversificare le attività o i compiti che si possono svolgere, mantenere il proprio corpo, esercitare le proprie abilità sono tutte pratiche che contaminano il periodo tradizionalmente inteso come di non lavoro.

L'attività artistica è, dunque, strutturata intorno a compiti informali, non tracciabili all'interno di un percorso formativo e sganciati dal rapporto contrattuale[536], che si susseguono periodicamente consentendo all'artista di poter conservare nel tempo la sua arte e poter poi instaurare nuovi rapporti di lavoro.

---

533 Hobsbawm, 1982.

534 Roux, 2014.

535 Roux, 2014.

536 Si è al di fuori della formazione continua, al diritto soggettivo alla formazione, Ciucciovino, 2022; Occhiocupo, 2016, 5; Garofalo D., 2004, 19-89; Caruso, 2007, 10-20; Corti, 2007, 163-244; Ciucciovino, 2012, 13- 60; Loffredo, 2012, 132-144. Né tale tempo sembra assimilabile all'apprendimento permanente la cui definizione è rimessa alla Risoluzione del Consiglio dell'Unione Europea del 27 giugno 2002 sull'apprendimento permanente che sembra guardare ad itinerari legati all'istruzione. Del resto, che si tratti di altro rispetto alla formazione si deduce dai contributi per la formazione specificatamente previsti dall' ordinamento, vedi paragrafo 5.3. del presente capitolo.

Tale tempo è stato riconosciuto per la prima volta dall' art. 1 comma 352 della legge di bilancio 20 dicembre 2021, n. 234. Gli obiettivi del Sostegno economico temporaneo (Set) sono diversi dalla indennità di disoccupazione e sembrano accogliere l'affermazione della Risoluzione Europea «Statuto sociale degli artisti» del 7 giugno 2007, più volte citata, che definisce il lavoro dell'artista come "permanente", teso, dunque, a riempire quel tempo non coperto dall'ingaggio per una rappresentazione, ma comunque occupato dalla formazione e dalla preparazione, nonché dall'aggiornamento costante [537].

Qui, pertanto, l'ordinamento sembra considerare una fase del ciclo professionale dell'artista intermedia tra lavoro e non lavoro per consentire una progressiva permanenza nel settore di riferimento.

8.1. Il sostegno economico temporaneo. Il Set.

Più nello specifico, l'art.1 comma 352 della legge di bilancio 20 dicembre 2021, n. 234, istituisce il «Fondo per il sostegno economico temporaneo- Set», evocando la necessità di garantire la continuità artistica alimentata dal perenne investimento creativo, ostacolata dalla precarietà della condizione di artista che deve far fronte ai bisogni materiali fuori dal periodo dello spettacolo.

Tale Fondo era stato destinato per il 2022 ai lavoratori dello spettacolo che, in base all'articolo 2, primo comma, lettera a), del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182, prestano a tempo determinato, attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli. Come si legge nella relazione di accompagnamento alla misura approvata «la discontinuità dell'attività lavorativa, che costituisce una eccezione in altri settori, è una condizione fisiologica nel lavoro dello spettacolo (...). Il rapporto di lavoro in questo ambito è strutturalmente discontinuo per il carattere oggettivo della prestazione, non per scelta datoriale o del lavoratore».

---

537 Nel d.d.l. n. 2039 presentato il 9 dicembre 2020, n. 2039 (Senatore Francesco Verdini), «Statuto sociale dei lavori nel settore creativo, dello spettacolo e delle arti performative», l'elemento della discontinuità del lavoro nel settore creativo, dello spettacolo e delle arti performative è denunciato in modo più sicuro, come dato strutturale che richiede uno strumento specifico di salvaguardia del tempo che questi lavoratori dedicano allo studio, alla ricerca, alla preparazione, all'ideazione, all'aggiornamento professionale costante e continuo, perché quel tempo costituisce il presupposto indispensabile ed è parte integrante di quello di effettivo di lavoro. Tale definizione rende anche più evidente la differenza con le misure di disoccupazione.

Il Fondo è poi stato trasferito per l'anno 2022 al Fondo per il sostegno dei lavoratori dello spettacolo dal vivo e dei settori del cinema e dell'audiovisivo, iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo [538].

Istituito con l'art. 89 del d.l. 17 marzo 2020, n. 18 al fine di sostenere i settori dello spettacolo, del cinema e dell'audiovisivo a seguito delle misure di contenimento del Covid-19, le cui modalità di ripartizione e assegnazione delle risorse sono state nel tempo definite dai decreti del Ministro per i beni e le attività culturali e per il turismo agli operatori dei settori, ivi inclusi artisti, autori, interpreti ed esecutori[539].

È successivamente intervenuto il d.m. del Ministero della Cultura, 10 giugno 2022, modificato dal d.m. 20 luglio 2022, che chiarisce le modalità di erogazione dell'indennità per i lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182, iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo.

Il personale artistico e tecnico può accedere all'indennità qualora in possesso dei seguenti requisiti: avere un reddito, riferito all'anno 2021, non superiore a 35.000 euro; aver maturato, in almeno uno degli anni 2018, 2019 e 2021, non meno di quaranta giornate di contribuzione versata o accreditata al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, ridotte a venti per gli attori cinematografici o di audiovisivi; avere, nell'anno 2019, un reddito prevalente derivante dall'esercizio delle attività lavorative per le quali è richiesta l'iscrizione obbligatoria al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo; non essere titolare di trattamento pensionistico diretto a carico di gestioni previdenziali obbligatorie .

In considerazione dei criteri di accesso individuati dal suddetto d.m., l'indennità di discontinuità non è correlata alla natura subordinata e/o autonoma del rapporto di lavoro, ma dipende dal reddito, a vario titolo, percepito dal lavoratore interessato che

---

538 Era stata prevista una dotazione di 40 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022. La l. 28 marzo 2022, n. 25, l'articolo 8 dopo il comma 4, ha inserito il comma 4 bis, che stabiliva «nelle more dell'adozione del provvedimento normativo di cui all'articolo 1, comma 352, della l. 30 dicembre 2021, n. 234, volto a introdurre nell'ordinamento un sostegno economico temporaneo in favore dei lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182, le risorse per l'anno 2022 del Fondo ivi previsto, pari a 40 milioni di euro, sono trasferite al Fondo di parte corrente di cui all'articolo 89, comma 1, del d.l. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020 n. 27, per il sostegno dei lavoratori dello spettacolo dal vivo e dei settori del cinema e dell'audiovisivo, iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo».

539 L'ultimo Decreto del Direttore generale Spettacolo 22 marzo 2022, n. 74 del recante Assegnazione del contributo ai sensi del d.m. 2 novembre 2021, rep. n. 388.

deve derivare, in modo prevalente, dall'esercizio di attività per le quali è prevista la contribuzione obbligatoria al Fondo.

Le quaranta giornate richieste, riferite ad un singolo anno, non riguardano tutti i lavoratori di cui all'art. 2, primo comma del d.lgs. 182 del 1997 ovvero coloro che «prestino a tempo determinato, attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli», in quanto per i soli attori cinematografi e audiovisivi le giornate sono ridotte a venti.

Il riferimento all'anno 2019 al fine di verificare il reddito prevalente da spettacolo si spiega con la cessazione delle attività artistiche a contatto con il pubblico per tutto il periodo della pandemia.

È inoltre compatibile, diversamente dalla prima stesura della lett. d) dell'art. 2 del d.m., con l'indennità di disoccupazione Naspi e la c.d. Alas, ma non con il reddito di cittadinanza.

Non sono previsti ulteriori requisiti, nel senso che, a differenza della Naspi, la gestione del tempo coperto dal Set è svincolato da qualsiasi tipo di attività formativa strutturata nell'ambito delle politiche attive, ma rimessa all'autodeterminazione del lavoratore destinatario della misura. Il Set riconosce una indennità volta a liberare dal bisogno materiale l'artista rispetto ad un tempo necessario alla sua preparazione e formazione nel senso sopra riportato.

Il Fondo attribuisce così, per la prima volta, valore giuridico a un tempo non riconducibile al rapporto di lavoro, lontano dalle categorie che da sempre occupa il diritto del lavoro, interrompendo così il binomio tra lavoro e non lavoro e/o disoccupazione e/o inoccupazione. Si ascrive così all'intervento pubblico il pregio di aver elevato l'attività artistica, in considerazione anche della sua collocazione nella trama costituzionale, dalla sola dinamica di mercato, come fece subito con l'esito di quell'attività: la produzione artistica.

Si pongono, tuttavia, alcune considerazioni.

Il Set resta una misura straordinaria per l'anno 2022, una sorta di contributo a sostegno dell'attività artistica.

La soglia massima di reddito (che si presuppone lordo) percepito dal lavoratore (e non dal nucleo familiare) entro la quale si può fare richiesta dell'indennità appare alta ri-

spetto ad altre misure che se pur per ragioni diverse, impiegano il parametro del reddito, ma complessivamente inteso[540].

In secondo luogo, l'attività artistica e tecnica è attestata dall'iscrizione al Fondo per lo spettacolo per il quale, in aggiunta, si richiedono quaranta giornate lavorate e inspiegabilmente, sempre perseguendo una logica frammentaria, venti giornate per gli attori cinematografici e audiovisivi.

In altri termini ciò che 'attesta' la qualità di artista è un numero esiguo di giornate di lavoro, anche in assenza di un registro volto a catalogare le singole professionalità, tra l'altro, senza comprendere come l'attore del cinema possa certificare meno giornate rispetto a quello di teatro. Del resto, è del tutto assente una distinzione tra le due figure, non trattandosi di professionalità diverse, ma di una unica professionalità spendibile nei diversi ambiti dello spettacolo.

Ne segue che chi negli anni indicati (2018, 2019, 2021) ha svolto la professione di attore nel cinema, ma anche a teatro, guarderà al numero di giornate svolte nel primo 'tipo' di spettacolo al fine di poter accedere più agevolmente alla misura.

Il numero di giornate lavoratore, si è visto prima, riguarda l'indennità di disoccupazione che ha, tuttavia, una diversa finalità. Se il Set ha come obiettivo quello di sostenere il processo creativo, ciò che rileva non sono tanto il numero di giornate in precedenza lavorate, ma la previsione di criteri volti ad accertare la qualità artistica del fruitore della misura.

Si tratta pertanto di un contributo provvisorio che impiega alcuni criteri del reddito di cittadinanza, altri dell'indennità di disoccupazione.

Volendo, dunque, sommare le misure introdotte: un lavoratore subordinato dello spettacolo può percepire il Set e la Naspi, ma rinunciare al reddito di cittadinanza. Il lavoratore autonomo dello spettacolo può percepire il Set e l'Alas; entrambe le misure sono incompatibili con il reddito di cittadinanza.

Del cumulo di misure non si trascurano poi gli aspetti che attengono ai vincoli di spesa a cui è sottoposto l'ordinamento qualora la prestazione non rientri tra quelle che atten-

540 Come nelle ipotesi di accesso a misure di sostegno (c.d. bonus) che richiedono l'ISEE oppure nel caso del reddito di cittadinanza.

gono al nucleo dei diritti essenziali fondamentali degli individui[541].

Il tema della sostenibilità economica diventa, pertanto, una questione centrale, soprattutto ove sembra emergere, anche nella legge delega 15 luglio 2022, n. 106, la scarsa consapevolezza delle differenze e della *ratio* delle singole misure.

Il rischio di una regolamentazione non organica e funzionale alle caratteristiche del lavoro dello spettacolo è quello di disperdere le risorse economiche fino a impedirne l'erogazione sul presupposto di 'costi' eccessi che, tuttavia, appaiono tali in ragione del tipo di intervento previsto.

8.2. La legge delega sulla riforma dello spettacolo.

Il percorso intrapreso con il Fondo per il sostegno economico temporaneo, trova un suo sviluppo con la legge 15 luglio 2022, n. 106, recante «Delega al Governo e altre disposizioni in materia di spettacolo», cui si è fatto già ampiamente cenno rispetto agli altri profili, che prevede una specifica delega per il riordino e la revisione degli ammortizzatori sociale e delle indennità, nonché per l'introduzione di una indennità di discontinuità, quale indennità strutturale e permanente in favore dei lavoratori di cui all'art. 2, comma 1, lettera *a)*, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182, nonché dei lavoratori discontinui del settore dello spettacolo di cui alla lettera *b)* del predetto comma 1, individuati con decreto adottato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della cultura, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

Dopo aver ribadito il riconoscimento del carattere strutturalmente discontinuo delle prestazioni lavorativi, la delega si rivolge ai lavoratori, dipendenti o autonomi, che prestino a tempo determinato attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), del d.lgs. 30 aprile 1997, n. 182, nonché agli altri lavoratori che prestino attività lavorativa al di fuori della letta a) del suddetto decreto legislativo.

Uno dei punti più critici della legge delega è senz'altro quello appena menzionato. La delega, pur stabilendo due interventi diversi, si rivolge, in modo indifferenziato, ai gruppi di lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, adottando l'elemento della discontinuità contrattuale come criterio comune sia dell'indennità di

541 *Corte cost. 25.01.2022, n. 19; per una riflessione sul tema M. D'Onghia, 2015, 319-352.*

discontinuità, sia delle misure di sostegno al reddito.

Se tale criterio su cui innestare i principi e i criteri direttivi appare senz'altro congruo rispetto all'indennità di disoccupazione, con riguardo all'indennità di discontinuità, se si accede a quanto fino ora detto, non si comprende l'estensione dei suoi destinatati anche alle professionalità generiche dello spettacolo che evidentemente sono prive di quel continuo esercizio creativo che connota l'artista. È sotto tale profilo che un aumento delle risorse economiche da disporre appare del tutto incongruo rispetto alla *ratio* della indennità di discontinuità.

Vengono poi elencati i criteri e i principi direttivi nel quadro dei più ampi criteri e principi definiti all'art. 1. I principi e i criteri direttivi di cui al sesto comma lettera a) dell'art. 2 delle legge delega prevedono l'aggiornamento dei seguenti requisiti per l'accesso alle misure di sostegno: 1) il limite massimo annuo di reddito, riferito all'anno solare precedente a quello di corresponsione della misura; 2) il limite minimo di prestazioni lavorative effettive nell'anno solare precedente a quello di corresponsione della misura; 3) il reddito derivante in misura prevalente dalle prestazioni lavorative rese nel settore dello spettacolo.

In questo caso la riforma reintroduce per i lavoratori il numero di giornate di lavoro effettuale nell'anno solare precedente a differenza della Naspi che non prevede più il suddetto requisito come prima riportato.

Prosegue poi la lettera b) dell'art. 2, comma 6 delle legge delega definendo i criteri di calcolo dell'indennità giornaliera, della sua entità massima su base giornaliera e del numero massimo di giornate oggetto di indennizzo e di tutela previdenziale, nel limite delle risorse disponibili, mentre il principio di delega di cui alla successiva lettera c) è costituito dall'incompatibilità, già presente nel sistema vigente, delle misure di sostegno introdotte o ridefinite in sede di esercizio della delega con eventuali sostegni, indennità e assicurazioni già esistenti.

La successiva lettera d) reca, invece, il criterio direttivo per individuare le misure volte a favorire percorsi di formazione e di aggiornamento per i percettori degli interventi di sostegno. Tale criterio potrebbe ovviare alle criticità prima segnalata in merito ai percorsi di inserimento legati alla condizionalità. Potrebbe, pertanto, essere l'occasione di edificare un sistema che tenga conto delle specificità dei lavoratori dello spettacolo, mediante la costruzione di itinerari formativi che possano valorizza e conservare le abilità artistiche.

In altri termini la legge delega sul punto sembra sovrapporre due istituti distinti, pur a fronte della misura poco prima introdotta (il Set) che, nell'inserire uno strumento del tutto innovativo per gli artisti dello spettacolo, se pur con tutte le criticità sopra evidenziate, rischia di smarrire la sua funzione rispetto a una riforma che non differenzia più i piani e le diverse esigenze riguardanti i lavoratori dello spettacolo. Si è pertanto di fronte ad una delega che sembra 'duplicare' le misure da adottare, mentre, come si vedrà, sarebbe preferibile adottare un unico strumento modellato sulla specificità del lavoro artistico.

8.3. La comparazione con il modello francese: l'indennità per i lavoratori intermittenti dello spettacolo.

Anche sotto tale profilo, appare pertanto utile la comparazione con l'ordinamento francese che, già affrontato nei capitoli precedenti, si completa, sul versante della protezione sociale, con il regime di assicurazione contro la disoccupazione per i dipendenti assunti a tempo determinato rientranti nelle professioni della produzione cinematografica, audiovisiva o dello spettacolo ai sensi dell'art. L 5424-3 del codice del lavoro[542].

L'attualità di tale sistema si evince anche dal fatto che il medesimo è stato proposto come modello di protezione sociale per la c.d. disoccupazione digitale[543].

Nell'ordinamento francese le misure di sostegno al reddito per il personale artistico, previa iscrizione all' Unione azionale Interprofessionale per l'impiego nell'industria e nel commercio istituito il 31 dicembre 1958 con un accordo collettivo[544], risalgono al 1° gennaio 1968. Si trattava di organismo paritetico e obbligatorio per la gestione dell'as-

---

542 *Così come elencati negli Annexes 8 e 10, ovvero l' Appendice VIII «Lavoratori e tecnici con contratto di lavoro a tempo determinato»; l'Appendice X «Artisti con contratto di lavoro a tempo determinato» allegate al «Regolamento dell'accordo collettivo relativo all'assicurazione contro la disoccupazione» ai sensi dell' art. L. 5424-22 che affida agli organismi dei datori di lavoro e dei lavoratori rappresentativi di tutte le professioni della produzione cinematografica, audiovisiva o dello spettacolo, la negoziazione di le norme specifiche per i compensi degli artisti e dei tecnici dello spettacolo intermittente.*

543 *«Ne faut-il pas étudier le chômage numérique, susceptible de révéler sa singulière parenté avec le chômage des intermittents du spectacle dont le régime d'indemnisation pourrait servir de modèle?», Lyon-Caen A., 2016, 301; D'Onghia, 2022,.*

544 *Accord national interprofessionnel du 31décembre 1958, sottoscritto da CGC, CFTC, CGT-FO, CNPF, puis adhésion de la CGT le 9 janvier 1959.*

sicurazione contro la disoccupazione (Unedic) estesa anche al suddetto personale[545], accanto ai tecnici dello spettacolo, il cui obbligo di iscrizione era stato previsto tre anni prima. Dal 2009, collabora con l'agenzia Pole Emploi[546] nell'ambito del quale sono stati istituiti i primi dipartimenti della cultura e dello spettacolo, specializzati nell'occupazione in tali settori.

Il sistema di sostegno al reddito per i lavoratori suddetti conosce una forte espansione dopo la metà del secolo scorso quando il tema della cultura assunse un ruolo centrale nel governo allora in carica[547]. La cultura divenne una priorità, una componente essenziale dell'economia, percepita come elemento che attraversa tutti i settori produttivi»[548].

Nel tempo, il sistema delineato sarà sottoposto a molti interventi correttivi anche in raccordo alla disciplina generale che poggia su tre pilastri: il diritto alla formazione, il diritto al sostegno al reddito, il diritto ai percorsi di reinserimento al lavoro. Subirà poi una contrazione nei primi anni del nuovo millennio, a causa della crescita dei lavoratori del settore con l'avvio di un processo di riforma, ostacolato dalle manifestazioni contrarie che proseguiranno nelle decadi successive[549].

---

545 *L'Appendice VIII riguarda i tecnici e gli operai dei settori cinematografici, audiovisivi, radiofonici, radiotelevisivi e dello spettacolo e dei servizi tecnici al servizio della creazione e degli eventi, assunti con contratto a tempo determinato. L'ambito di applicazione dell'Appendice VIII è limitato a determinate funzioni dei dipendenti e dipende dall'attività del datore di lavoro identificata dal suo codice APE (si veda l'elenco delle posizioni secondo l'attività del datore di lavoro, relativo all'ambito dell'appendice 8); L'Appendice X si applica a tutti gli artisti esecutori assunti con contratto a tempo determinato ai sensi dell'articolo L7121-2 del Codice del lavoro.*

546 *Istituita con la loi* n° 2008-126 *du 13 février 2008* «à la *réforme de l'organisation du service public de l'emploi*».

547 *Jack Lang, Ministro della Cultura dell'allora governo Mitterand, nel 1981 davanti all'Assembra nazionale per presentare il bilancio della cultura, usò questo slogan «economia e cultura, sono la stessa lotta», sostenendo l'idea che l'economia non dovesse ignorare la conoscenza e la creazione. Economia e cultura, questa coppia o questa dialettica, si applicano in un ambito specifico che sono le industrie culturali. Aggiunse Lang che la riforma poteva considerarsi la prima legge di ecologia culturale, dove la durata prevale sulla immediatezza, garantendo la preminenza dell'imperativo della creazione sulla redditività a breve termine, nell'intervista di Levy M. F., 2011, 74-76; Greffe, Pflieger., 2015; Menger, 1997; Menger, 2006, 765-806; Gregorie- Remillon, Baguelin – Vivès – Kim -Dulac, 2021.*

548 *Polo J.F., 2013, 130 che riporta le parole di J. Lang «Discours de présentation du premier budget du ministère de la Culture prononcé à l'Assemblée nationale» 17 novembre 1981.*

549 *Grégoire, 2013, 59; Lattes, 2019, 287-300.*

L'inizio del nuovo millennio si apre così con la massiccia mobilitazione dei lavoratori dello spettacolo al fine di poter migliorare le condizioni di accesso all'indennità di disoccupazione. A poco serviranno i tentativi di accordo tra governo e parti sociali e le critiche ad un sistema ritenuto parassitario, privo di una vera formazione per gli artisti e di un sistema di accreditamento delle qualifiche per legittimare la professione artistica[550].

Le appendici VIII e X verranno prolungate fino alla nuova formulazione del 2016, condivisa dalle associazioni sindacali nell'accordo del 28 aprile 2016 e adottata con decreto del Ministro del lavoro della formazione professionale e del dialogo sociale, 13 luglio 2016, n. 961 relativo all'indennità di disoccupazione nei settori dello spettacolo secondo quanto previsto dagli art. 5424 -22 e L. 5424-23 del Codice del Lavoro, di cui fanno parte anche le suddette appendici.

Con l'accordo del 14 aprile 2017 le parti adottano le norme risultanti dal decreto citato de13 luglio 2016, n. 961 e modificate con il decreto 16 dicembre 2016, n. 1749 che viene poi abrogato dal decreto n. 2019 del 26 luglio 2019, lasciando, tuttavia, invariato quanto ivi previsto.

Allo stato, pertanto, fatta eccezione per le disposizioni introdotte per il periodo «*blanche*»[551], il sistema stabilisce, qui tratteggiato nelle linee essenziali, quanto segue[552].

8.4. Criteri di accesso e modalità di erogazione dell'indennità.

Per accedere all'indennità il lavoratore deve essere in cerca di lavoro e iscritto all'elenco delle persone in cerca di lavoro, nonché aver sottoscritto un piano personalizzato redatto congiuntamente dalla stessa persona in cerca di lavoro e dal Centro *Pole emploi* o dalle organizzazioni e dal medesimo lavoratore o svolgere un'azione formativa

---

550 *Più in generale, Grégoire-Vivés- Deyris, 2020.*

551 *Si tratta del periodo in cui le attività sono state sospese in ragione dell'applicazione delle misure restrittive per arginare la diffusione del virus Covid- 19. Circulaire Unédic* n° 2021-04 du 22 *février 2021* «*Mesures exceptionnelles mises en place pour faire face aux conséquences de la crise de Covid-19 (prolongation exceptionnelle des droits)*»; *Circulaire* n° 2022-03 du 12 *janvier 2022 su* «*la réadmission au terme de la prolongation de la durée d'indemnisation des allocataires relevant des annexes VIII et X*». *Sulla precedente Circulaire Unedic n.°2016-25 du juillet 2016 relative à l'indemnisation du chomage dans les branches du spectable, in Revue Droit du Travail, 2016, 520.*

552 *Dirringer- Gravouil, 2019, 612-617; Issehnane, S. - Merchaoui, W., 2020, 1-36.*

inserita nel Piano personalizzato per l'accesso al lavoro (PPAE) previsto dall'articolo R. 5411-14 del codice del lavoro; essere attivamente e permanentemente alla ricerca di un lavoro; non aver raggiunto l'età determinata per accedere alla pensione di vecchiaia ai sensi del 1° dell'articolo L5421-4 del codice del lavoro o non fruire di una pensione ai sensi degli articoli L161-17-4, L351-1-1, L351-1-3 e L351-1-4 del codice della sicurezza sociale e il terzo e settimo comma dell'articolo 41 della legge 23 dicembre 1998 n. 1194 sul finanziamento della previdenza sociale.

Il piano specializzato tiene conto della formazione del disoccupato, delle sue qualifiche, delle sue conoscenze e competenze acquisite durante la sua esperienza professionale, della sua situazione personale e familiare nonché della situazione del mercato del lavoro locale, della natura e delle caratteristiche del lavoro o dei posti di lavoro ricercati, l'area geografica preferita e il livello salariale previsto. Comprende, ove applicabile, il progetto di riqualificazione professionale di cui al secondo comma del II dell'articolo L5422-1 o gli impegni previsti dal contratto di lavoro giovanile di cui all'articolo L5131-6.

Previa, dunque, l'iscrizione all'elenco delle persone in cerca di lavoro e avendo stipulato il piano personalizzato, il lavoratore intermittente per accedere all'indennità deve dimostrare di aver svolto almeno 507 ore di lavoro (e non giornate lavorative come nel nostro ordinamento) nei dodici mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro.

Tenuto conto che non sussiste nel nostro ordinamento una misura di sostegno al reddito 'speciale' per i lavoratori dello spettacolo, in ogni caso può evidenziarsi una prima importante differenza: il tempo di lavoro non viene calcolato in giornate lavorative, ma in ore generando sicuramente un impatto ai fini del raggiungimento dei requisiti necessari per accedere alla misura.

Sembra, inoltre, che con riferimento alle prestazioni utili al conseguimento delle ore, il nostro ordinamento abbia in qualche modo ripercorso quanto già previsto dal sistema francese.

In tal senso, il tempo lavorato, espresso in ore, è riferibile ai periodi di formazione professionale assimilati all'orario di lavoro, purché si tratti di azioni formative di cui ai libri terzo e quarto della parte sesta del codice del lavoro (ad eccezione di quelle retribuite dal regime dell'assicurazione contro la disoccupazione). Ai sensi dell'art. L6111-1 «la formazione professionale permanente è un obbligo nazionale. Mira a consentire a ciascuna persona, indipendentemente dal suo status, di acquisire e aggiornare conoscenze e competenze per promuovere il proprio sviluppo professionale, nonché di

progredire di almeno un livello di qualificazione durante la propria vita professionale. È un fattore decisivo per garantire percorsi di carriera e promozione dei dipendenti»[553]. Il computo delle ore di formazione è limitato ai 2/3 del monte ore richiesto.

Sono altresì prese in considerazione, nel limite delle settanta ore, le ore di insegnamento erogate dagli artisti che raggiungono le centoventi ore per coloro che hanno un'età pari o superiore a cinquanta anni.

Le ore di lezione devono essere certificate dagli istituti di istruzione di cui all'art. D5424-51 e coerenti con la professionalità dell'artista. Si tratta di istituti di istruzione approvati con decreto ai sensi dell'articolo D5424-51 del Codice del lavoro[554].

---

*553 Appare utile specificare che la formazione professionale nelle imprese dello spettacolo «Assurance formation des activités du spectacle (A.F.D.A.S.)» è stata prevista mediante un accordo collettivo volto a dare attuazione alla loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 «portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'*éducation *permanent». Si arriva poi, qui soltanto accennando, alla legge 5 settembre 2018, n. 771 e successive modifiche, sulla «libertà di scelta dell'avvenire professionale», che esprime la complessità e l'importanza della formazione nell'ordinamento francese volta, attraverso la previsioni di misure integrate, a sostenere un modello in cui sia offerto alle persone, come affermato nel Comunicato Ufficiale del Consiglio dei ministri 27 aprile 2018 « nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière grâce au compte personnel de formation. Il s'agit de développer et de faciliter l'accès à la formation, autour des initiatives et des besoins des personnes, dans un souci d'*équité *et de liberté professionnelle». L'Accord-cadre du 17 février 2020 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés à l'exception des intermittents qui bénéficient d'un accord spécifique all'art. 1 recita « (...) per la libertà di scelta del proprio futuro professionale, il presente accordo quadro mira a definire le nuove modalità di gestione dei sistemi di formazione professionale, e a favorire le organizzazioni professionali dei datori di lavoro e dei sindacati rappresentare le arti dello spettacolo per negoziare accordi convenzionali che specifichino l'attuazione di questi vari meccanismi»; nell'ultimo comma prevede che i lavoratori intermittenti dello spettacolo sono soggetti a uno specifico accordo ai sensi dell'art. L6331-55 del codice del lavoro « quando i datori di lavoro impiegano uno o più dipendenti intermittenti dello spettacolo che rientrano nei settori delle arti dello spettacolo e dello spettacolo registrato, per i quali è prassi comune di non avvalersi di un contratto a tempo indeterminato per la natura dell'attività svolta e la natura temporanea di tali incarichi, una convenzione o un contratto professionale nazionale esteso può prevedere per questo o questi lavoratori intermittenti una partecipazione unica allo sviluppo della formazione professionale, indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati».*

554 Ordinanza 22 luglio 2016 «relatif à la liste des établissements mentionnée à l'article D. 5424-51 du code du travail», articolo 2 -«(...) les écoles, collèges, lycées, publics et privés sous contrat, les universités, les établissements de formation professionnelle publics placés sous la tutelle de l'Etat ou des collectivités territoriales ; les structures de droit privé bénéficiant d'un financement public, ou sous tutelle des chambres de métiers et de l'artisanat ou des chambres de commerce et d'industrie, ou habilitées par l'Etat à dispenser la formation conduisant à un diplôme national, ou habilitées à délivrer à un titre professionnel enregistré au répertoire national des certifications

Sono considerate, altresì, nel conteggio complessivo, le ore di lavoro svolte all'interno dell'Unione europea, sia quando il lavoratore è distaccato da una produzione francese, sia quando direttamente assunto da una compagnia europea. Ciò che cambia è il conteggio delle ore che in questo ultimo caso sono pari a sei ore per ogni giornata di lavoro.

Il periodo di congedo di maternità viene computato come ore lavorate.

La possibilità di cumulare attività diverse, ma tutte connesse all'esperienza artistica, consente di sostenere la circolarità della dimensione culturale, la cooperazione e l'interazione tra prestazioni, solo apparentemente autonome, ma, al contrario, tutte congiunte tra di loro e, dunque, opposte alla logica della divisione del lavoro[555].

La durata dell'indennità di disoccupazione non si basa, invece, sulle ore di lavoro prestate (o come nel nostro ordinamento dai contributi in precedenza versati corrispondenti al periodo lavorato); queste costituiscono esclusivamente il presupposto per accedere all'indennità che verrà erogata in base ad un criterio affatto diverso.

Diversamente la durata dell'indennità di disoccupazione ha come riferimento alla «*date du anniversaire*» che si realizza dodici mesi dopo l'accesso all'indennità di disoccupazione. Si tratta pertanto di una data mobile che si calcola retroattivamente in considerazione del momento in cui si è iniziato ad esercitare il diritto all'indennità.

Al verificarsi di quella data, il lavoratore verrà sottoposto a riesame per la prosecuzione dell'erogazione dell'indennità, qualora dimostri di aver svolto altre 507 ore di lavoro.

In caso di insorgenza di malattia durante l'erogazione dell'indennità, il suddetto perio-

---

professionnelles, ou à un diplôme d'enseignant dans le domaine du spectacle vivant, du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia ; les structures de droit privé ou public relevant des secteurs de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle vivant et bénéficiant d'un financement public ;les établissements d'enseignement public de la musique, de la danse, de l'art dramatique (conservatoires à rayonnement régional, départemental, communal ou intercommunal); les structures dispensant un enseignement artistique dans le domaine du spectacle vivant, répertoriées par les codes NAF 85.52 ; l'Institut national de l'audiovisuel (INA) ;les organismes référencés par l'Assurance formation des activités du spectacle (AFDAS), organisme paritaire collecteur agréé de la culture de la communication des médias et des loisirs, au titre du décret du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue».

555 *Circulaire Unedic* n°2018-04 du 7 *février 2018* «*Indemnisation du chômage dans les branches du spectacle: annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage*».

do comporta uno slittamento della data dell'*anniversaire*.

È prevista inoltre una specifica clausola di «*rattrapage*», mediante la quale il lavoratore puoi richiedere di beneficiare di una clausola di recupero che dà diritto a un periodo massimo ulteriore di indennità di 6 mesi, se vengono dimostrati i seguenti requisiti in concorso tra di loro: aver svolto nei cinque anni precedenti le ore di lavoro richieste (507 ore); l'accesso ai diritti per cinque volte durante i dieci anni precedenti la cessazione del rapporto di lavoro; almeno 338 ore di lavoro negli ultimi 12 mesi precedenti la data dell'anniversario[556].

Quando il beneficiario dimostri di aver raggiunto le ore aggiuntive e al più tardi, al termine del periodo di sei mesi, la clausola di recupero cessa di produrre i suoi effetti. Le indennità corrisposte mediante la suddetta clausola costituiscono un anticipo sui diritti futuri e danno luogo alla regolarizzazione delle indennità corrisposte quando il beneficiario giustifica le ore di lavoro aggiuntive svolte.

In ogni caso, tutti i datori di lavoro sono tenuti a dichiarare mensilmente a *Pôle Emploi* i periodi di attività dei propri lavoratori e la retribuzione loro corrisposta. L'indennità viene, infatti, sospesa in caso di nuova occupazione, e/o può continuare ad essere erogata, in termini di cumulo, soltanto in caso di attività lavorativa, salvo il caso in cui non si superi il massimale previdenziale mensile [557].

556 *Circulaire Unedic n°2018-04 du 7 février 2018 «Indemnisation du chômage dans les branches du spectacle: annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage».*

557 *Circulaire Unedic n°2018-04 du 7 février 2018 «Indemnisation du chômage dans les branches du spectacle: annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage».*

Sintesi conclusiva

Si è affermata, nel corso dell'indagine, la necessità di una disciplina organica per i lavoratori dello spettacolo, che assuma la fisiologica temporaneità della produzione artistica quale unico criterio uniformante del settore, a prescindere dalle figure professionali impiegate e dal 'tipo' di produzione.

Gli elementi esaminati nel corso del lavoro confermano l'esigenza di una regolamentazione razionalizzata in funzione di una ragione unitaria, identificabile nell'esigenza di assicurare ai lavoratori dello spettacolo, esposti ai medesimi rischi discendenti dalla discontinuità, un livello comune di protezione.

L'obiettivo di acquisire un comune presidio di garanzie discende del resto dalle mutate condizioni del settore.

L'artista - è stato giustamente affermato - rappresenta quasi un'incarnazione del lavoratore contemporaneo. L'alto valore dell'esercizio creativo, riconosciuto ai più alti livelli dell'ordinamento, non lo mette al riparo dalle 'nuove' insicurezze generate dalle traiettorie professionali e la disciplina vigente, secondo la ricostruzione che è stata fatta nel corso del lavoro, non sembra aver ancora individuato chiavi risolutive.

Si è messo in rilievo come una strategia normativa orientata a superare l'attuale tratto frammentario e a ridurre gli effetti negativi della 'discontinuità', se discende dallo stesso orientamento assiologico definito dalla Costituzione, debba incaricarsi oggi di liberare le risorse proprie della disciplina lavoristica specialmente su due fronti.

Il primo è quello di un deciso superamento dell'attuale scenario quasi "pulviscolare" delle tipologie contrattuali cui allo stato può ricorrersi nel dare un regime ai rapporti di lavoro nello spettacolo, favorendo in particolare l'impiego del contratto a termine. Del resto, conferme sulla bontà di scelte 'unificanti' ispirate ad un maggior senso sistematico – anzi, si potrebbe dire: ad un "*esprit de géométrie*" – è sembrato possano ricavarsi dall'analisi comparatistica, che si è deciso, per le ragioni già esposte, di concentrare sull'esperienza francese: colà risaltano, dal punto di vista delle tecniche normative individuate, la presunzione di subordinazione, in funzione contenitiva di possibili prassi abusive; inoltre, la stabilizzazione di una tipologia contrattuale di riferimento rappresentata dal contratto d'*usage*, che fonda la sua ragion d'essere proprio sul carattere discontinuo del lavoro in modo da permettere, in sintonia con la Direttiva europea sul contratto a termine, di introdurre una disciplina conforme con le esigenze della produzione, senza che ciò si traduca, tuttavia, in nuove forme di precarietà del lavoro.

L'altro fronte della ricerca- com'è inevitabile, indissolubilmente connesso al primo - ha imposto di scandagliare il significato del 'tempo di lavoro' nello spettacolo e la sua possibile, rinnovata considerazione dal punto di vista del diritto. Ed infatti – lo si è visto – quando si pone l'attenzione sulle professionalità direttamente riconducibili allo spettacolo, al di là delle forme e dei contenuti diversi che possono assumere i vari contributi arrecati all' 'opera' (intesa nel suo significato più ampio), emergono chiaramente momenti di complessa collocazione tra 'lavoro' e 'non lavoro', tuttavia essenziali essendo impiegati per incrementare il bagaglio di capacità ed inclinazioni del singolo.

Una delle risorse più preziose per le pratiche artistiche è proprio il tempo volto a formare, migliorare, affinare, approfondire competenze, documentare, provare, ma anche testare altri dispositivi ed avvicinarsi ad altre esperienze.

Questi tempi di formazione interagiscono con i tempi più direttamente dedicati ai progetti e sono inscindibili e costitutivi delle attività proprie dei lavoratori intermittenti; costituiscono la sequenza del processo creativo che porta alla rappresentazione artistica come espressione pubblica e visibile all'esterno. Nel caso del lavoro nello spettacolo, questi tempi sfuggono tuttavia ad una netta ripartizione tra occupazione e disoccupazione, rappresentando, al contrario, l'elemento di continuità tra due sponde.

Proprio per questa ragione, le persistenti difficoltà ad individuare nell'orario di 'lavoro', o comunque nel tempo che può essere registrato nel regolamento contrattuale, la sede per la migliore considerazione giuridica del 'tempo oltre lo spettacolo' hanno indotto a trasferire il problema, o almeno le sue componenti ed espressioni principali, sul terreno delle misure di sostegno al reddito.

Già oggi, del resto, le criticità connesse alla riduzione dei tempi contrattuali si riversano sullo Stato, che tenta di assorbirle attraverso le misure di sostegno, la cui accessibilità ai lavoratori del settore che abbiamo esaminato non appare ancora del tutto scorrevole, essendo dette misure ancora agganciate al pregresso tempo lavorato.

Il tentativo di superare tali difficoltà ha condotto alla previsione di un'ulteriore indennità, che ha finito con il sovrapporsi, per molti versi, all'indennità di disoccupazione.

Sarebbe invece preferibile prevedere un sistema unico, che potrebbe da un lato agevolare il contenimento dei costi e dall'altro favorire il radicamento di un modello più articolato e compiuto in grado di sostenere – essendo questa la sua reale funzione – la discontinuità del lavoro. Ed in effetti, questo modello, nei termini descritti puntualmente dalla presente indagine, potrebbe alleviare proprio le criticità connesse all'as-

senza di continuità lavorativa, per costituire finalmente una forma efficace di protezione sociale, adeguata alle caratteristiche 'unitarie' del settore.

Bibliografia

Aguilar A.S. (2018), *Les artistes et le syndicalisme intellectuel dans la France de l'entre-deux-guerres: Le cas de la Confédération des travailleurs intellectuels* in *Les dimensions relationnelles de l'art: Processus créatifs, mise en valeur, action politique Éditions de la Sorbonne*, Paris, 173-195.

Aimo M.P. (2016), *La disciplina europea sul lavoro a termine: punti di forza e di debolezza del diritto vivente*, in *Dir. lav. merc.*, 553-576.

Aimo M.P. (2017), *Il lavoro a termine tra modello europeo e regole nazionali*, Giappichelli, Torino.

Ainis M. (1991), *Cultura e politica. Il modello costituzionale*, Cedam, Padova, 122-127.

Ainis M., Fiorillo M. (2003), *L'ordinamento della cultura*, Giuffrè, Milano, 7.

Alaimo A. (2012), *Servizi per l'impiego e disoccupazione nel «welfare attivo» e nei «mercati del lavoro transizionali». Note sulla riforma dei servizi all'occupazione e delle politiche attive nella legge 28 giugno 2012*, n. 92, in *Riv.Dir.Sic.Soc.*, 555.

Alaimo A. (2013), *Politiche attive, servizi per l'impiego e stato di disoccupazione*, in *Il nuovo mercato del lavoro. Dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, (a cura di) M. Cinelli, G. Ferraro, O. Mazzotta, Giappichelli, Torino, 649.

Alaimo A. (2015), *Ricollocazione dei disoccupati e politiche attive del lavoro. Promesse e premesse di security nel Jobs Act del Governo Renzi*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona". IT-249.

Alaimo A. (2021a), *Povertà e reddito minimo in Europa. Coordinamento e armonizzazione tra utopia e possibilità*, in *Riv. giur. lav.*, 315-331.

Anna Alaimo (2021b), *Il lavoro autonomo fra nuove «debolezze» e deficit di protezione sociale: tutele prima, durante e dopo la pandemia*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 209-242.

Alaimo A. (2022a), *Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione europea*, in *Dir. rel. ind.*, 648

Alaimo, A. (2022b), *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele?*, in *Labour & Law Issues*, 1 – 28.

Alcoceba M.A. (1998), *El mercado interior de la cultura: los servicios culturales en la unión europea*, in Carlos R. Fernández Liesa y Jesús Orieto de Pedro, Edición y Dirección, Coordinación, Pablo Zapatero Miguel y Félix Vacas Fernández, *Cultura y Comercioen la Comunidad Internacional*, 185.

Alessi C. (2015), *Il sistema "acausale" di apposizione del termine e di ricorso alla somministrazione: come cambia il controllo sulla flessibilità,* in *Gior. dir. lav. rel. ind.*, 597-610.

Alessi C. (2020), *Retribuzione e orario di lavoro nelle strategie dell'ILO*, in *Dir. rel. ind.*, 219-233.

Alessi C.- Bonardi O. - Calafà L. - D'Onghia M. (2022), *Per una trasposizione responsabile della direttiva n. 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza*, in *Riv. giur. lav.*, 111-120.

Allamprese A. (1999), *Sulla computabilità del c.d. "tempo tuta" nell'orario di lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 160-164.

Allamprese A. (2003), *Riduzione e flessibilità del tempo di lavoro. Quadro normativo e poteri individuali*, Kluwer Ipsoa, Milano.

Allamprese A. (2009), *Organizzazione dei tempi di lavoro e contrattazione collettiva. I contratti collettivi nazionali di categoria*, in Veneziani B. – Bavaro V., a cura di, *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, Cacucci, Bari, 139-172.

Alvino I. (2016), *Il micro-sistema dei rinvii al contratto collettivo nel d.lgs. n. 81 del 2015: il nuovo modello della competizione fra i livelli della contrattazione collettiva*, in *Riv.it.dir. lav.*, 656.

Arabia A.G. (2003), *Lo spettacolo*, in Cassese S., a cura di, *Trattato di diritto amministrativo*, Giuffrè, Milano, 1585.

Avondola A. (2017), *Lavoro giornalistico ed equo (s)compenso*, in *Dir.lav.mer.*, 371.

Auzero G. (2008), *Contrat à durèe dèterminèee d'usage: le retour à ratio legis*, in *Revue de Droit du Travail*, Dalloz, 170.

Azais C., Bachir-Loopuyt T.- Saint-Germier P. (2010), *Du jazz aux mouvements sociaux: le répertoire en action. Entretien avec Howard Becker*, in *Traces*, in *Revue de Sciences humaines*, 223-236.

Balasinski J. – Mathieu L. (2006), *Art et contestation*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes.

Baldassarre A. (1989), *Diritti sociali*, in *Enc. Giur.* Treccani, Roma, 160.

Baldi C.E. (2014), *Se questo è mercato. Gli aiuti di Stato in un'Europa tecnocratica*, Editoriale scientifico, Napoli.

Baldi C.E. (2015), *Il finanziamento del patrimonio e delle attività culturali. Come evitare le insidie delle regole europee*, in *Aedon*, n. 2.

Baldi C.E. (2016), *La disciplina comunitaria degli aiuti di Stato. Manuale critico ad uso delle amministrazioni e delle imprese*, Maggioli, Rimini, 2016.

Ballarino T. - Bellodi L. (1997), *Gli aiuti di Stato nel diritto comunitario*, Napoli.

Ballestrero M. V. (2007), *Il valore e il costo della stabilità*, in *Lav.dir.*, 389.

Bano F. (2019), *Il lavoro povero nell'economia digitale*, in *Lav.dir.*, 129-148.

Barbati (1996), *Istituzioni e spettacolo. Pubblico e privato nelle prospettive di riforma*, Cedam, Padova.

Barbati C. (2006), *Spettacolo*, in Cassese S., a cura di, *Dizionario di diritto pubblico,* Giuffrè, Milano, 5673.

Barbati C. (2008), *Le modifiche al Codice dei beni culturali e del paesaggio dopo i decreti legislativi 62 e 63 del 2008*, in *Aedon*, n. 3.

Barbati C. (2015), *Lo spettacolo nella storia istituzionale italiana: "perché tutto rimanga com'è"*, in *Munus*, 303-334.

Barbieri M. (2020), *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nella sentenza di Palermo sui riders*, in *Labour & Law Issues*, 63.

Barbieri M. (2021a), *La proposta di direttiva sul salario minimo legale: opportunità e limiti*, in *Dir. rel. ind.*, 387-410

Barbieri M. (2021b), *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *Labour & Law Issues*, 1-21.

Barbieri M. (2022), *Dell'inidoneità del tempo nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *Labour & Law issues*, 15-51.

Barbieri P. (2011), *Italy: No country for young men (and women): The Italian way of coping with increasing demands for labour market flexibility and rising welfare problems*, in Blossfeld H.P., Buchholz S., Hofäcker D., Kolb K., a cura di, *Globalized Labour Markets and Social Inequality in Europe*, Houndmills: Palgrave Macmillan, 108-145.

Barbieri P. (2019), *Il lavoro povero in Italia: determinanti strutturali e politiche di contrasto*, in *Lav.dir.*, 5-28.

Barbieri P. -Scherer S. (2008), *Flexibilizing the Italian labour market. Unanticipated consequences of partial and targeted labour market deregulation,* in Blossfeld H.-P., Buchholz S.-

Bartolini A. (2013), voce *Beni culturali*, in *Enc. Dir*, VI, Giuffrè, Milano, 110.

Battelli E. (2021), *Il diritto privato dello spettacolo*, Giappichelli, Torino.

Baugard D. (2015), *Le régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle*, in *Droit Social*, 915.

Baumol W. (1968), *Performing Arts, the economic dilemma*, The Mit Press, Cambridge, Massachusetts.

Bauvert P. - Siret N. (2009), *Le contrats de travail précaire,* in *Droit Social*, 2009, 241 ss.

Bavaro V. (2008), *Il tempo di lavoro nel contratto di lavoro subordinato. Critica sula de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Cacucci, Bari, 2008.

Bavaro V. (2020), *Sul concetto giuridico di «tempo del lavoro» (a proposito di ciclo- fattorini*), in *Riv. Labor*, 671.

Bavaro V.- Borelli S., Orlandini G. (2021), *La proposta di direttiva Ue sul salario minimo adeguato* in *Riv. giur. lav.*, 132.

Becker H. (2021), *I mondi dell'arte*, Il Mulino, Bologna.

Bellavista A. (2021), *Il problema del salario minimo e la proposta di direttiva Europea*, in *Dir. merc. lav.*, 565-586.

Belletti M. (2004), *Il nuovo riparto di competenze Stato - Regioni tra continuità, ultrattività ed urgenza*, in www.forumcostituzionale.it

Bellomo S. -Rocchi L. (2021), *Orario di lavoro, reperibilità, fruizione del tempo libero. La Corte di giustizia e il parziale superamento della sentenza Matzak del 2018*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 341 Leccese V. (2022), *La misurazione dell'orario di lavoro e le sue sfide*, in *Labour & Law Issues*, 1–14.

Bertani M. (2020), *Tra paternalismo ed autonomia negoziale: il nuovo assetto dei rapporti fra autore, artista ed impresa culturale nel "digital single market"*, in *Rivista ODC*, 453.

Bertolini S. - Moiso V. (2020), *Lavoro atipico, discontinuità di reddito, welfare e accesso al credito: il modello italiano in Europa*, in *Stato e mercato*, 359-384.

Bertolini S. (2012), *Flessibilmente giovani, percorsi di lavoro e transizioni alla vita adulta nel nuovo mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna.

Bertolino G. (2006), *Il lavoro del nostro corpo e l'opera delle nostre mani, Intervista all'artista e racconti di ruolo*, in Trasforini M.A., a cura di, *Donne d'arte, Storie di Generazioni*, Meltemi, Roma, 166.

Berton F. - Pacelli L. (2009), *Le carriere coi buchi*, in Berton F., Richiardi M. - Sacchi S., a cura di, *Flex-insecurity: perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Il Mulino, Bologna, 111-133.

Betti E. (1971), *Le categorie civilistiche dell'interpretazione. Prolusione al corso di diritto civile pronunziata il 15 maggio 1948*, in Betti E., *Interpretazione della legge e atti giuridici*, Milano, Giuffrè, 11.

Biagiotti A. (2021), *Aspetti controversi della disciplina previdenziale dei lavoratori dello spettacolo,* in *Arg. dir. lav.*, 600-623.

Biasi M. (2018a) *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, in *Arg. dir. lav.*, 443-47.

Biasi M. (2018b), *'We will all laught at gilded butterflies'. The shadow of antitrust law on the collective negotiation of fair fees for self-employed workers*, in *European Labour Law Journal*, 354.

Bifulco R. (2015), *Tutela dell'ambiente, dell'ecosistema e dei beni culturali e valorizzazione dei beni culturali e ambientali e promozione e organizzazione di attività culturali*, in Bifulco R. - Celotto A., a cura di, *Le materie dell'art. 117 nella giurisprudenza costituzionale dopo il 2001*, Edizioni Scientifiche italiane, Napoli, 263.

Bilancia P. (2006), a cura di, *La valorizzazione dei beni culturali. Modelli giuridici di gestione integrata*, Franco Angeli, Milano.

Bobbio N. (1955), *Politica e cultura,* Einaudi, Torino, ristampa 2005, 22.

Bolego G. (2004), *Il lavoro straordinario. Fattispecie, disciplina e tecniche di tutela*, Cedam, Padova.

Boltanski L. - Chiapello E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris, 843.

Bonnet O., Georges-Kot S., Pora P. (2019), *Les contrats à durée limitée : trappes à précarité ou tremplin pour une carrière ?*, in *Emploi, chômage, revenus du travail*, 47-60.

Borelli S. (2011), *Lavoratore (definizione eurunitaria),* in Pedrazzoli M., ordinato da, *Lessico giuslavoristico*, Bonomia Press, Bologna, 123.

Borzaga M. - Mazzetti M., (2019), *"Core labour standards" e "decent work": un bilancio delle più recenti strategie dell'OIL.*, in *Lav. dir.*, 447-466.

Bossu B. (2020), *Le chauffeur Uber est bien un salarié*, in *La Semaine juridique - édition générale*, 1373-1377.

Bowles N. (2019), *Human Contact Is Now a Luxury Good*, The New York Times, March 23.

Bozzao P. (2005), *La tutela previdenziale del lavoro discontinuo. Problemi e prospettive del sistema di protezione sociale*, Torino, Giappichelli.

Bozzao P. (2007), *Le misure di sostegno al reddito per il lavoro discontinuo*, in *Lav.dir.*, 28-79.

Bozzao P. (2015), *Gli ammortizzatori sociali nel sistema del "Jobs Act": una visione d'insieme* in *Dir. lav. merc.*, 519-542.

Brino V. (2019), *Lavoro dignitoso e catene globali del valore: uno scenario (ancora) in via di costruzione*, in *Lav. dir.*, 553-570.

Bronzini G. (2022), *La proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide dell'"umanesimo digitale"*, in *Lav.dir.eur.*, 1.

Brown G. (2016), *The Universal Declaration of Human Rights in the 21st Century*, Cambridge, UK, Open Book Publishers.

Buoso S. (2014), *La nozione europea di orario di lavoro*, in *Studium iuris*, 925.

Bureau M.C. – Corsani A. (2012), *La maîtrise du temps comme enjeu de lutte*, in *Temporalités*, 16.

Caffio S. (2015), *Il progressivo ritorno alle origini: dall'indennità di disoccupazione alla NASpI*, in, Ghera E.- Garofalo D., a cura di, *Le tutele per i licenziamenti e per la disoccupazione involontaria nel Jobs Act* 2, Cacucci, Bari, 267.

Cairoli S. (2019), *La Corte di Giustizia sulle fondazioni lirico-sinfoniche: sull'esistenza di una sanzione effettiva contro gli abusi da successione di contratti a tempo determinato ricavabile dalle norme generali*, in *Arg. dir. lav.*, 144-156.

Calafà L. (2021), *Il lavoro intermittente tra politiche e poteri del datore di lavoro*, in *Dir. lav. merc.*, 59-75.

Calvino I. (1988), *Lezioni americane*, Garzanti, Milano, 87.

Canavesi G. (2015), *La ricollocazione secondo il Jobs act: dall'attività al contratto?,* in *Riv. dir. sic. soc.*, 247 ss.

Canavesi G. (2021a), *Le tutele per i lavoratori autonomi*, in *Mass.giur.lav*, 3.

Canavesi G.(2021b), *Considerazioni sull'indennità per i lavoratori autonomi dello spettacolo (Alas*), in *Dir e lav. Marche*, 1-2.

Carcione M. (2015), *Diritti culturali: dalle convenzioni UNESCO all'ordinamento italiano*, Zagato L. - Vecco M., a cura di, in *Citizens of Europe Culture e diritti*, Edizioni Ca' Foscari, Venezia, 357.

Cardon, V. (2018), *Emploi flexible et protection sociale. Les retraites des artistes intermittents du spectacle* in *Revue Française de Socio-Économie*, 101-121.

Cardoni G. (2007), *Sulla nozione di lavoratore dello spettacolo ai fini della tutela previdenziale ENPALS. La Cassazione cambia orientamento?,* in *Riv. dir. sic. soc.*, 651.

Carinci F. (2014), *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale (dal titolo III dello statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014*), in *Dir. rel. ind.*, 309.

Carinci F. (2021), *L'ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati*, in *Lav. dir. Europa*, 1-12.

Carinci M. T. (2022), *Sul principio di proporzionalità quantitativa della retribuzione al "lavoro prestato" ex art. 36 Cost.*, in *Labour & Law Issues*, 87–110.

Carinci M.T. – Ingrao A. (2021), *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma*, in *Labour & Law Issues*, 11- 59.

Carinci M.T. (2016), *Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro? Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato versus contratto di lavoro subordinato a termine, somministrazione di lavoro e lavoro accessorio*, in *Riv. giur. lav.*, 316.

Carinci M.T. (2020a), *I contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro alla luce di Cass. n. 1663/2020*, in *Riv. it.dir.lav.*, 50-59.

Carinci M.T. (2020b), *Il lavoro etero-organizzato secondo Cass. n. 1663/2020: verso un nuovo sistema dei contratti in cui è dedotta un'attività di lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 488-498.

Carpentieri P. (2017), *La Convenzione di Faro sul valore dell'eredità culturale per la società (da un punto di vista logico)*, in *www.federalismi.it*, 29.

Carta C., (2022),*"Quello non è un lavoro": contributo alla riflessione sul lavoro a partire dal settore dello spettacolo,* in *Lav.dir.*, in corso di pubblicazione.

Cartabia M. - Weiler J.H. (2000), *L'Italia in Europea. Profili istituzionali costituzionali*, Il Mulino, Bologna.

Caruso B. – Cuttone C. (2016), *Verso il diritto del lavoro della responsabilità e contratto di ricollocazione*, in *Dir. rel. ind.*, 63.

Caruso B. (2007), *Occupabilità, formazione e «capability» nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro,* in *Gior. dir. lav. rel. ind.*, 10-20.

Caruso B. (2014), *Testo Unico sulla Rappresentanza*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona". It – 227.

Caruso B. - Cuttone M. (2015), *Verso il diritto del lavoro della responsabilità: il contratto di ricollocazione tra Europa, Stato e Regioni*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".It -283.

Caruso C. - Zappalà L. (2021), *Un diritto del lavoro "tridimensionale": valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".It -439.

Casini L. (2010), a cura di, *La globalizzazione dei beni culturali,* Il Mulino, Bologna.

Casini L. (2014), *"Noli me tangere": i beni culturali tra materialità e immaterialità*, in *Aedon.it*, n.1.

Casini L. (2014a), *"Le parole e le cose": la nozione giuridica di bene culturale nella legislazione regionale*, in *Giorn. dir. amm.*, 257.

Casini L. (2014b), *Il decreto valore cultura: "senza pietre non c'è arco"*, in *Giorn. dir. amm.*, 117.

Casini L. (2015), *'Todo es peregrino y raro...': Massimo Severo Giannini e i beni culturali*, in *Riv. trim. dir. pubb.*, 987-1005.

Casini L. (2016), *Ereditare il futuro*, Il Mulino, Bologna, 97.

Casini L. (2017),*"Il nastro dei sogni"? Il diritto (pubblico) del cinema e dell'audiovisivo,* in *Aedon,* n. 3.

Casini L. (2019), *L'art. 9 della costituzione settant'anni dopo: tre immagini*, in A.a.V.v., *Cultura come diritto: radici costituzionali, politiche e servizi*, Associazione Civita, 25.

Casini L. (2022), voce *Patrimonio Culturale*, Mattarella B.G. Ramajoli M., diretto da, *Funzioni Amministrative*, in *Enciclopedia del diritto*, Giuffrè, Milano, 817-838.

Cassese A. (2008), *I diritti umani oggi*, Laterza, Bari, 32.

Cassese S. (2019), *L'evoluzione degli istituti della cultura*, in A.A.V.V., *Cultura come diritto: radici costituzionali, politiche e servizi*, Associazione Civita, Roma, 25.

Castellina L. (2009), *Cultura europea, eccezione culturale e mercato globalizzato*, in Bianco e nero, n. 3.

Cavaggion G. (2018), *Diritti culturali e modello costituzionale di integrazione,* Giappichelli, Torino.

Cavaliere S. (2021), *Iniziative culturali, imprese e concorrenza,* in *Amministrazione in cammino*, Luiss, 1° luglio.

Cavalieri E. (2021), *Le misure a sostegno della cultura e del turismo nella seconda fase dell'emergenza sanitaria,* in *Gior. dir. amm.*, 30-38.

Cecchetti M. (2006), *Art. 9*, in Bifulco R., Celotto A., Olivetti M., a cura di, *Commentario alla Costituzione*, Utet, Torino, 219.

Centamore G. (2020), *Contrattazione collettiva e pluralità di categorie*, Bononia University press, Bologna.

Cerulli Irelli V. (2012), *Le fondazioni lirico-sinfoniche come organizzazioni pubbliche in forma privatistica*, in *Aedon*, n. 3.

Cester C. - Mattarolo M. G. - Tremolada M. (2004), *La nuova disciplina dell'orario di lavoro*, Giuffrè, Milano.

Chesnais V.-P. (1970), *Loi du 26 décembre 1969 relative aux artistes du spectacle et aux mannequins*, in *Jurisclasseur périodique, édition générale*, I, 2315.

Chhum F.– Colombo C. (2013), *Les intermittents du spectacle*, LexisNexis, Paris.

Chiarelli R. (2010), *Profili costituzionali del patrimonio culturale*, Torino, Giappichelli, 481.

Chiaromonte W. (2021), *Lavoro (povero) tramite piattaforme digitali, rappresentanza e tutela collettiva fra sindacalismo infirmale e sindacalismo tradizionale*, Chies L.- Ferrara M. D.- Podrecca E., a cura di, *Le dimensioni della povertà. Aspetti economici e giuridici*, Giappichelli, Torino, 263 285.

Chiaromonte W. - Ferrara M.D. - Ranieri M. (2020), a cura di, *Migranti e lavoro*, Il Mulino, Bologna.

Chicchi F. - Savioli M. - Turrini M. (2014), *Soggettività intermittenti. Un'inchiesta sulla scomposizione del lavoro nell'ambito delle industrie creative*, in *Sociologia del lavoro*, 42-57.

Chieco P. (2015), *Riforme strutturali del mercato del lavoro e diritti fondamentali dei lavoratori nel quadro della nuova governante economica europea*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 359 ss.

Chiti M. (1998), *La nuova nozione di beni culturali nel d.lgs. n. 112/199: prime note esegetiche,* in *Aedon,* n. 1.

Cinelli M. (2015), *Jobs Act e dintorni. Appunti sulla metamorfosi in progress del sistema delle tutele sociali*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 285 ss.

Cinelli, M. (2015), *Disoccupazione e "jobs act". Il senso delle nuove tutele*, in *Diritto e lavoro nelle Marche*, 9-23.

Ciucciovino S. (2012), *Apprendimento e tutela del lavoro*, Giappichelli, Torino.

Ciucciovino S. (2022), *Professionalità, occupazione e tecnologia nella transizione digitale*, in *www.federalismi.it*, 23 marzo.

Clementi di San Luca G. (2007), *La elaborazione del "diritto dei beni culturali" nella giurisprudenza costituzionale*, in *Aedon*, n. 1.

Corazza L. (2005), *Lavoro intermittente senza obbligo di risposta e principi comunitari in tema di discriminazioni indirette*, in *Mass. giur. lav.*, 185.

Corazza L. (2008), *Lavoro a termine e clausole di non regresso*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 499-531.

Corazza L. (2013), *Il principio di condizionalità al tempo della crisi*, in *Gior. dir. lav. rel. ind.*, 492.

Corazza L. (2014), *Il lavoro a termine nel diritto dell'Unione Europea*, in Del Punta R. – Romei R., a cura di, *I rapporti di lavoro a termine*, Giuffrè, Milano, 2.

Corazza L. (2018), *La rappresentatività rivisitata: il caso dello sciopero*, in *Giorn. dir. rel. ind.*, 159.

Corazza L. (2021), *Crisi della contrattazione e retribuzione sufficiente*, in Aimo A. - Fenoglio A. - Izzi D., a cura di, *Studi in memoria di Massimo Roccella*, Edizioni Scientifiche italiane, Napoli, 132.

Corone, F. (1995), *La définition juridique du mannequin: Méli-mélo drame en quête d'interprétation*, in L*egicom*, 9, 3-10.

Corsani A.- Lazzarato M. (2009), *Travailler dans le secteur du spectacle: les intermittents*, in Bureau M.- Perrenoud M. - Shapiro R., *L'artiste pluriel: Démultiplier l'activité pour vivre*, Presses universitaires du Septentrion, Villeneuve d'Ascq, 35-49.

Corti M. (2003), *La tutela previdenziale degli artisti: nozione di spettacolo e reddito imponibile ai fini assicurativi ENPALS,* in*Aida*, 653-661.

Corti M. (2007), *L'edificazione del sistema italiano di formazione continua dei lavoratori*, in *Riv. giur. lav.*, 163-244.

Corvi D. (2009), *Causa e tipo del contratto di lavoro artistico*, Cedam, Padova.

Costa E. (1988), *Peculiarità del rapporto dei calciatori professionisti*, in *Dir. lav.*, 1988, 315.

Craufurd Smith R. (2004), *Culture and European Union Law*, Oxford University Press Oxford.

D'Alessio G. (1958), a cura di, *Alle origini della Costituzione italiana*, Il Mulino, Bologna, 677.

D'Alterio E. (2010), *Come il bruco e le farfalle. Libertà di commercio ed eccezione culturale*, in *Gior. dir. amm.*, 847- 857.

D'Antona M. (2000), *La metamorfosi della subordinazione, in Opere, vol. III, Giufrè, Torino.*

D'Onghia M. (2015), *Sostenibilità economica versus sostenibilità sociale. La Corte costituzionale, con la sentenza n. 70/2015, passa dalle parole (i moniti) ai fatti*, in *Riv.dir. sic. soc.*, 319-352.

D'Onghia M. (2019), *Immigrazione irregolare e mercato del lavoro: spunti per una discussione*, in *Riv.trim. dir. pubbl.*, 463-477.

D'Onghia M. (2022), *La sicurezza sociale dei lavoratori nello spettacolo: regole speciali a tutela del lavoro discontinuo. Un possibile modello?*, in *Lav. dir.*, in corso di pubblicazione.

Dagnino E. (2020), *Guardando l'altra parte del campo: la sentenza di Cassazione n. 1663/2020 al di fuori del food delivery*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1.

D'Alessandro C. A. (2020), *La ratifica della Convenzione di Faro e il difficile inserimento del "cultural heritage" nell'ordinamento giuridico italiano*, in *Società e diritti*, 208-218.

Damaso M. - Badia T. - Rosana G. - Kiss K. - Bertagni S. - Weisinger M. (2021), *The Situation of Artists and Cultural Workers and the post- COVID-19 Cultural Recovery in the European Union*, febbraio.

De Luca Tamajo R. (1987), *Il tempo di lavoro (il rapporto individuale di lavoro)*, in A.a.V.v., *Il tempo di lavoro*, *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro*, Genova, 4-5 aprile 1986, Giuffrè, Milano.

De Luca Tamajo R. (2019), *La sentenza della Corte d'Appello di Torino sul caso Foodora. Ai confini tra autonomia e subordinazione*, in *Lav. dir. Europa,* 1.

De Martino E. (2019), *La fine del mondo. Contributo all'analisi delle apocalissi culturali*, Einaudi, Torino.

De Michele V. (2015), *La sentenza Mascolo della Corte di giustizia sul precariato pubblico e i controversi effetti sull'ordinamento interno*, in D. Garofalo, a cura di, *Il contratto a termine nel pubblico impiego dopo la sentenza "Mascolo": il difficile raccordo tra ordinamento comunitario e ordinamento nazionale*, in *Quaderni Dipartimento jonico*, Università di Bari, 39.

De Michele V. (2016a), *La Corte costituzionale e la conversione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro dei dipendenti saltuari dello spettacolo*, in *Dir. merc. lav.*, 181-19.

De Michele V. (2016b), *Le ragioni oggettive "retroattive" del contratto a termine nella sentenza n. 260/2015 della Corte costituzionale*, in *Lav. giur.*, 2016, 151-163.

De Michele V. (2018), *La risoluzione del Pe sulla precarietà in Europa*, in www.europeanrights.eu, 15 luglio.

De Michele V. (2019), *La sentenza Sciotto della Corte Ue e la conversione a tempo indeterminato nel pubblico impiego nel nuovo scontro con la Consulta e nel recente dialogo con la Cassazione*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".It – 383.

De Sanctis V. (1958), *Artisti ed esecutori*, in *Enciclopedia del Diritto*, Giuffrè, Milano, 173.

De Silvestri A. (1988), *Il diritto sportivo oggi*, in *Dir. lav.*, 261.

De Simone G. (2007), *Il valore della stabilità nel diritto comunitario e il sistema nazionale di tutele differenziate*, in *Lav. dir.*, 557.

De Simone G. (2014), *L'effettività del diritto come obiettivo e come argomento. La giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea tra interventismo e* self restraint, in *Lav. dir.*, 489.

De Stefano V. (2019), *L'ambito di applicazione soggettivo degli International Labour Standards dell'OIL*, in *Lav. dir.*, 429-446.

Debonne-Penet R. (1980), *Le statut juridique des artistes du spectacle*, Dalloz, Paris.

Del Punta R. (2014), *Note sparse sul Testo Unico sulla rappresentanza*, in *Dir. rel. ind.*, 673.

Del Punta R. (2015), *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 371.

Delfino M. (2019), *Salario legale contrattazione collettiva e concorrenza*, Edizioni scientifiche italiane, Napoli.

Delfino M. (2021), *Proposta di direttiva, tutela giuridica dei salari e nodi della contrattazione collettiva in Italia,* in *Dir. rel. ind.*,432- 453.

Delitalia L. (1958), *Il lavoro artistico*, in *Nuovissimo digesto*, Utet, Torino, 544.

Dell'Aversa F. (2020), *Il diritto delle arti e dello spettacolo oltre la pandemia: idee per il superamento di un'emergenza culturale*, in *Istituzioni del Federalismo*, 161-173.

Demuro G.P. (2004), *Commenti articolo per articolo: d.lgs. 22-1-2004 n. 42 - Codice dei beni culturali e del paesaggio, ai sensi dell'articolo 10 della legge 6 luglio 2002, n. 137*, in *La Legislazione penale*, 425-471.

Di Giacomo Russo B. (2015), *La materia dello spettacolo in Italia tra competenze statali e regionali*, in *Amministrazione in cammino*, 1-23.

Di Meo R. (2020), *Le tutele in caso di disoccupazione nella l. n. 128/*2019, in *Labour & Law Issues*, 37-58.

Di Noia F. (2018), *"Lo chiamavano Dignità": prime note su tecnica e politica a margine del d.l. n. 87/2018, conv. in l. n. 96/2018*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".It, - 381.

Di Nunzio D. -Toscano E. (2018), *L'azione sindacale nella frammentazione: il caso dei lavoratori nello spettacolo dal vivo*, in *Quad. rass. sind.*, n.1.

Di Stasi A. (2014), *Il testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 stipulato tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil - Una riflessione critica*, in *Riv. giur. lav.*, 149.

Dirringer J.- Gravouil D. (2019), *Le règime des intermittents du spectacle. Le règime du salariat de demain?,* in *Revue de droit du travail*, 612-617.

Donini A. (2016), *Effettività dei servizi per l'impiego: forme di garanzia nella ricerca del lavoro*, in *Lav. dir.*, 2016, 287 ss.

Donini A. (2022a), *Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione della Direttiva Piattaforme*, in *Labour & Law Issues*, n. 1.

Donini A. (2022b), *Il lavoro dell'artista è incommensurabile*, in *Lav.dir., in corso di pubblicazione.*

Donzelli R., (2019), *L'ambito di applicazione e la legittimazione ad agire*, in Aa. Vv., *Class action. Commento sistematico alla legge 12 aprile 2019, n. 31*, a cura di B. Sassani, Pacini Editori, Pisa, 8.

Dubini P. (2018), *Con la cultura non si mangia. Falso*, Laterza, Bari.

Esser J. (2010), *Precompensione e scelta del metodo nel processo di individuazione del diritto*, Edizione scientifiche italiane, Napoli.

Falsone M. (2016), *I rinvii alla contrattazione collettiva nel decreto legislativo n. 81/2015*, in *Dir. rel. ind.*, 1073.

Famiglietti G. (2010), *Diritti culturali e diritto della cultura. La voce cultura dal campo delle tutele a quello della tutela*, Giappichelli, Torino.

Ferrante V. (2022), *L'orario di lavoro fra presente e futuro*, in *Labour & Law Issues*, 111-138.

Ferrari, V. (2015), *La revisione degli ammortizzatori sociali e gli strumenti di contrasto alla disoccupazione,* in *Foro it.*, 263-273.

Ferri D. (2008), *La costituzione culturale dell'Unione europea,* Cedam, Padova.

Filì V. (2012), *Riforma Fornero. Politiche attive e servizi per l'impiego 2012*, in *Lav.giur.*, 990

Filì V. (2018), *Decreto- legge n. 87 del 2018 convertito nella legge n. 96 e dignità dei lavoratori*, in *Lav.giur.*, 869.

Filippi M.- Marocco M.- Quaranta R.- Scicchitano S. (2021), *La domanda di lavoro discontinuo nei dati amministrativi: dal 2009 al Covid-19*, in *Economia & lavoro*, 105-134.

Filippi M.- Marocco M.- Quaranta R.- Scicchitano S. (2020), *Il lavoro discontinuo di breve e brevissima durata in Italia nell'ultimo decennio: l'evidenza dei dati amministrativi*, Working paper, Inapp, Febbraio.

Fiorillo M. (2003), *Le attivita' culturali*, in Ainis M. e Fiorillo M., *L'ordinamento della cultura*, Giuffrè, Milano.

Fiorillo M. (2011), *Verso il patrimonio culturale dell'Europa unita*, in *Rivista AIC*, n. 4.

Foà S. - Santagata W. (2004), *Eccezione culturale e diversità culturale. Il potere culturale delle organizzazioni centralizzate e decentralizzate*, in *Aedon*, n. 2.

Foà S. (2004), *Costituzionalità "provvisoria", continuità istituzionale e monito al legislatore statale: la disciplina dello spettacolo (a margine di c. cost. 255 e 256 del 2004*), in *Federalismi.it* .

Fontana G. (2012), *La nozione di orario di lavoro e la questione della retribuibilità del cosiddetto "tempo tuta"*, in *Arg. dir. lav.*, 742-747.

Forlivesi M. (2017), *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in Tullini P., a cura di, *Web e lavoro: profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 184 ss.

Forlivesi. M (2022), *Il tempo nelle collaborazioni continuative etero-organizzate*, in *Labour & Law Issues*, 209-219.

Franceschini F. (1966), *Relazione e Dichiarazioni della Commissione*, in *Riv. trim. dir. pubbl.*, 119 ss.

François P. (2005), *Définition de nouvelles normes d'emploi et organisations par projet: le cas de la musique ancienne*, in Durand J.P., Linhart D., *Les Ressorts de la mobilisation au travail*, Octarès, Toulouse, 237–244.

Franza G. (2006), *Lavoro a termine: è ormai completa l'interpretazione della direttiva*, in *Mass. Giur.lav.*, 752 ss.

Gaeta L. - Loffredo A. (2009), *Tempi e subordinazioni*, in Veneziani B. - Bavaro V., a cura di, *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, Cacucci, Bari, 29-38.

Gaeta L. (1998), *Tempo e subordinazione: guida alla lettura dei classici*, in *Lav.dir.*, 35.

Garbuio C. (2021), *Lavoro autonomo e politiche attive e passive del lavoro: riflessioni in tempi di crisi,* in *Dir. rel. ind.*, 122- 141.

Garbuio C. (2022), *L'estensione dell'art. 36 Cost. al lavoro autonomo: tra chiusure giurisprudenziali e aperture legislative*, in *Labour & Law Issues*, 1–22.

Garofalo D. (2004), *Formazione e lavoro tra diritto e contratto. L'occupabilità,* Cacucci, Bari, 2004.

Garofalo D. (2013), *Tutela della disoccupazione tra sostegno al reddito e incentivo alla ricollocazione,* in Persiani M. –Carinci F., diretto da, *Trattato di diritto del Lavoro*, in Brollo M., a cura di, *Il mercato del lavoro*, Padova, Cedam.

Garofalo D. (2015a), *Il d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22: un primo commento,* in *Riv.dir.sic.soc.*, 385-40.

Garofalo D. (2015b), *Le novità in tema di servizi per l'impiego e di politica attiva del lavoro,* in Carinci F., a cura di, *La politica del lavoro del Governo Renzi*, Adapt Labour Studies, e.book series, 40.

Geninatti-Satè L. (2011), *Introduzione a una teoria relativa della legislazione*, Giappichelli, Torino, 151.

Ghera D. –Esposito M. (2016), *Servizi e politiche del lavoro nell'attuazione del "Jobs Act": riforme, vincoli e necessità*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".It-306.

Ghera E. (1987), *Intervento*, in AA.VV., *Il tempo di lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano.

Ghera F. (2015), *Interpretazione autentica di leggi sul lavoro a termine e diritto alla stabilizzazione*, in *Giur. cost.*, 2261-2270.

Ghirardi N. (2009), *La disciplina del contratto a termine nell'ordinamento francese*, in *Riv. it. dir. lav*, 55 ss.

Giannini A. (1958), *Il contratto di scrittura dell'attore cinematografico,* in *Riv.dir.comm.*, 220-222.

Giannini M.S. (1979), *Relazione preliminare sul tema «I rapporti tra Stato e cittadini attinenti all'eguaglianza e alla solidarietà sociale»*, in D'Alessio, a cura di, *Alle origini della Costituzione italiana*, Il Mulino, Bologna, 677 ss.

Gigliotti F. (2021), *Considerazioni in tema di impossibilità sopravvenuta, per emergenza epidemiologica, di prestazioni dello spettacolo e assimilate,* in www.giustiziacivile.com.

Giornale T.- Natullo G. (2016), *Il contratto a termine nel settore dello spettacolo: peculiarità e abusi***,** *in Dir. lav. merc., 124-142.*

Giubboni S. (2017), *Il Jobs Act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n. 81/2017*, in *Gior. dir. lav . rel. ind.*, 48.

Giubboni S. (2018), *Per una voce sullo status di lavoratore subordinato nel diritto dell'Unione europea*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 207- 227.

Giubboni S. (2022), *Note sparse sugli usi della nozione euro-unitaria di subordinazione nell'ordinamento interno*, in *Riv. it. dir. lav.*, 75.

Giubboni S. Orlandini G. (2007), *La libera circolazione dei lavoratori nell'Unione Europea,* Il Mulino, Bologna.

Giugni G. (1960), *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, Milano.

Giugni G. (2000), *Il diritto del lavoro alla svolta del secolo,* in *Giorn. dir. lav. ind.,* 179.

Giugni G. (2014), *Diritto sindacale*, aggiornato da Bellardi L. -Curzio P.- Leccese V., Cacucci, Bari.

Giugni G. (1962), *Il progresso tecnologico e la contrattazione collettiva dei rapporti di lavoro*, in Momigliano F., a cura di, *Lavoratori e sindacati di fronte alle trasformazioni di processo produttivo*, vol. I, Milano, Feltrinelli, 294.

Gottardi D. (2010), *Tutela del lavoro e concorrenza tra imprese nell'ordinamento dell'Unione Europea*, in *Gior. dir. lav. rel. ind.*, 509-569.

Gottardi D. (2020), *La forza e la debolezza: la normativa e le politiche contro le discriminazioni di genere in Europa,* in Scarponi S., a cura di, *Diritto e genere. Temi e questioni,* Editoriale Scientifica, Napoli, 7.

Gragnoli E. (2007), *Tempo e contratto di lavoro subordinato*, in *Riv. giur. lav.*, 2007, 439.

Gramano E. (2020), *Ancora sulla nozione di "lavoratore" nel diritto dell'Unione Europea: il caso Yodel*, in *Arg. dir.l av.*, 1453 ss.

Gramsci A., 1975 ristampa, *Quaderni dal carcere*, Quaderno n. 14 (paragrafo 56), Einaudi, Torino.

Greco P. (1939), *Il contratto di lavoro*, in F. Vassalli, diretto da, *Trattato di diritto civile*, vol. settimo, tomo terzo, Utet, Torino, 230.

Grégoire M. (2013), *Les intermittents du spectacle: un siècle de lutte, trois horizons d'émancipation (1919-2003),* in *Raison présente, Émancipation plurielles*, 59-67.

Grégoire M. (2013), *Les intermittents du spectacle. Le revenu inconditionnel au regard d'une expérience de socialisation du salaire*, in *Mouvements*, 97-104.

Grégoire M., Vivés C., Deyris J. (2020), *Quelle évolution des droits à l'assurance chômage ? (1979-2019),* Rapport pour la CGT, Ires.

Gregoire M.- Remillon D. – Baguelin O.- Vivés C.- Young Kim .Y.- Dulac J. (2021), *Emploi discontinue ed indemnisation du chomage: quells usages des contrats courts?*, Rapporto, Dares.

Greffe X- Pflieger S. (2015), *La politique culturelle en France,* La Documentation française, 2015, 2ème édition.

Gruber M. (2019), *Challenges and opportunities for decent work in the culture and media sectors*, Working Paper No. 324, International Labour Office Geneva.

Gualdani A. (2020a), *L'amministrazione dello spettacolo dal vivo. Storia dell'arte e prospettiva di riforma*, Giappichelli, Torino.

Gualdani A. (2020b), *Sulla natura giuridica della Fondazione Teatro della Scala secondo la Corte dei Conti*, in *Il Foro Amm.*, 549-573.

Gualdani (2022), *Il riordino della disciplina dello spettacolo, Il disegno di legge delega per il riordino delle disposizioni di legge in materia di spettacolo: quale futuro per il settore?*, in *Aedon*, 1.

Haberle P. (2001), *Per una dottrina della costituzione come scienza della cultura,* Carocci, Bari, 115.

Heilbrun J. (2003), *Baumol's Cost Disease*, in Towse R., *A Handbook of Cultural Economics*, Edward Elgar Publishing, 91.

Horkheimer M. - T. Adorno (2010 ristampa), *Dialettica dell'illuminismo*, Einaudi, Torino, 132-134.

Ichino P. – Valente L. (2012), *L'orario di lavoro e i riposi, artt. 2107-2109*, in *Comm. Schlesinger*, Giuffrè, Milano.

Ichino P. (1992), *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento*, Giuffrè, Milano, 103.

Ichino P. (2010), *La nozione di giusta retribuzione nell'art. 36 della Costituzione*, in *Riv. it.dir.lav.*, 739 ss.

Ichino P. (2015), *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli stati membri*, *Riv.it.dir.lav.*, 556.

Iervolino P (2021), *Sulla qualificazione del rapporto di lavoro degli influencers*, in *Labour & Law Issues*, 26-51.

Imberti L. (2012), *Il socio lavoratore di cooperativa: disciplina giuridica ed evidenze empiriche*, Giuffrè, Milano.

Imberti L. (2016), *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Dir. rel. ind.*, 393.

Immordino M. (2009), *Attività di promozione pubblica dello spettacolo e principio di sussidiarietà,* in *federalismi.it*.

Incutti E. M. (2021), *I contratti del settore cinematografico tra tendenze del mercato e prospettive evolutive*, in *Contratto e impresa*, 202-243.

Ingrao A. (2022), *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, in *Labour & Law Issues*, 57 – 71.

Issehnane, S. - Merchaoui, W. (2020), *Trajectoires des intermittents du spectacle indemnisés*, in *Culture chiffres*, 1-36.

Iunti A. (2006), *L'intervento delle regioni nel settore cinematografico,* in *Aedon, 2006,* n.1.

Izzi D. (2020), *Il 'work-life balance' al maschile: a proposito di congedi dei padri*, in *Lav. dir.*, 333-353.

La Rosa A.C. (1998), *Il rapporto di lavoro nello spettacolo*, Giuffrè, Milano.

Lafarge F. (2007), *Cultura*, in *Trattato di diritto amministrativo europeo*, diretto da Chiti M.P. e-Greco G., parte speciale, vol. II, Giuffrè, Milano, 971.

Laforgia S. (2009), *Organizzazione dei tempi di lavoro e contrattazione collettiva. La contrattazione collettiva di secondo livello*, in Veneziani B. - Bavaro V., a cura di, *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, Cacucci, Bari, 183-212.

Laforgia S. (2009), *La cooperazione e il socio-lavoratore*, Collana Adapt-Fondazione Marco Biagi, Giuffrè, Milano.

Laforgia S. (2018), *Diritti fondamentali dei lavoratori e tecniche di tutela. Discorso sulla dignità sociale*, Edizioni scientifiche italiane, Napoli.

Lambertucci P. (2014), *La rappresentanza sindacale e gli assetti della contrattazione collettiva dopo il testo unico sulla rappresentanza del 2014: spunti di riflessione*, in *Riv. it.dir.lav.*, 237.

Lattes M. J. (2019), *Arts du spectacle et droit sociale*, in *Culture, Société, Territoires*, Institut Universitaire Varenne, 287- 300.

Leccese V. (2001), *L'orario di lavoro, Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, Cacucci, Bari.

Leccese V. (2014), *La compatibilità della nuova disciplina del contratto di lavoro a tempo determinate con la direttiva n. 99/70*, in *Riv. giur. lav.*, 709-72.

Leon A.F. - Tuccini V. (2011), *La dimensione economica del patrimonio culturale,* in Barbati C., M. Cammelli M., Sciullo G., a cura di, *Diritto e gestone dei beni culturali*, il Mulino, Bologna.

Leon F. (2008), *I beni culturali e la (dis)occupazione intellettuale*, in Gruppo di studio *Amministrazione dei beni culturali: ipotesi di riforma*, Astrid, Roma, 1-9.

Levy M. F. (2011), *Interview de Jack Lang, Materiaxu pour l'istoire de notre temps*, in *La compotemporaine*, 74-76.

Lokiec P. (2004), *The scope of labour law and te notion of employee*, in JILPT Comparative Labor Law Seminar, march 8-9, 149.

Lo Faro A. (2020) *L'iniziativa della Commissione per il salario minimo europeo tra coraggio e temerarietà*, in *Lav. dir.*, 2020, 539-556.

Loffredo A. (2012), *Diritto alla formazione e lavoro. Realtà e retorica,* Cacucci, Bari.

Loglio C. (2021), *L'occupazione culturale e l'Unione Europea. Indirizzi e normative*, in Taormina A., a cura di, *L'occupazione culturale*, Franco Angeli, Milano, 38- 50.

Loi P. (2018), *Il lavoro autonomo tra diritto del lavoro e diritto della concorrenza*, in *Gior. dir. lav. rel. ind.*, 843.

Longhi J. (2006), *De intermittent du spectacle* à *intermittent: de la représentation à la nomination d'un objet du discours*, *Corela*, 4-2,15 Dècembre.

Longo E. (2017), *La legge precaria, Le trasformazioni della funzione legislativa nell'età dell'accelerazione*, Giappichelli, Torino.

Luciani L. (1963), voce *Lavoro artistico, (rapporto di lavoro e previdenza sociale)*, in *Novissimo digesto it.*, Utet, Torino.

Lunardon F. (2015), *Il lavoro intermittente*, in Fiorillo L.- Perulli A., a cura di, *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, Giappichelli, Torino, 7.

Lyon-Caen A. (2016), *Plateforme*, in *Rev. Droit Travail*, 301.

Magnani M. (2013), *Autonomia, subordinazione, coordinazione, nel gioco delle presunzioni*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".It – 174.

Magnani M. (2018), *Il contratto di lavoro subordinato*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".It – 360.

Magnani M. (2019), *I tempi e i luoghi del lavoro. L'uniformità non si addice al post-fordismo*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".It – 404.

Magnani M (2020), *Al di là dei ciclofattorini. Commento a Corte di Cassazione n. 1663/2020,* in *Lav.Dir.Europa*, n. 1.

Magri G. (2010), *Protesta (clausola di*), in *Digesto*, Sez. Civ, Agg., Utet, Torino, 626.

Magri G. (2010), voce *Scritture teatrali*, in *Digesto delle discipline privatistiche*, *sezione civile*, Utet, Torino, 891.

Magri G. (2011), *Il contratto tra artista lirico e fondazione lirico-sinfonica: un caso peculiare di usi integrativi del contratto*, in *Aedon*, n .2.

Magri G. (2016), *I contratti della lirica: tra tutela del contraente debole e usi negoziali*, Padova, Cedam.

Magri G. (2020), *Personalità della prestazione e regole contrattuali nella disciplina dei rapporti della lirica, in Resta G., L'armonia del diritto,* Roma tre press, Roma.

Mainardi S. (2016), *Le relazioni collettive nel «nuovo» diritto del lavoro,* in *Relazione alle Giornate Studio A.I.D.La.S.S.*, Napoli 16-17 giugno 2016, dattiloscritto.

Mainardi S.- Casale D. (2010), *Il personale delle Fondazioni lirico-sinfoniche dopo la conversione del decreto-legge n. 64/2010*, in *Aedon*, 1-10.

Mango L. (2015), *La simulazione tecnologica, Una questione linguistica nella sperimentazione teatrale* italiana, in *Scritture della performance,* 47.

Mann T. (2001), *Heinrich von Kleist e i suoi racconti*, in *Nobiltà dello spirito e altri saggi*, Milano, 590.

Marazza M. (2012a), *Il lavoro intermittente per periodi predeterminati dall'autonomia individuale*, in *Riv.it.dir.lav*, 681-693.

Marazza M. (2012b), *Il lavoro autonomo dopo la riforma Monti*, in *Arg. dir. lav.*, 875.

Marazza M. (2014), *Dalla "autoregolamentazione" alla "legge sindacale"? la questione dell'ambito di misurazione della rappresentatività sindacale*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".It – 209.

Marazza M. (2016), *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, in WP CSDLE "Massimo d'Antona".It – 315.

Marazza M. (2016a), *Jobs Act e prestazioni d'opera organizzate*, in giustiziacivile.com

Marazza M. (2016b), *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, in *Arg. dir. lav,* 1168 ss.

Marazza M. (2018), *Decreto dignità: prime considerazioni sulle novità in materia di contratto di lavoro a termine e somministrazione di lavoro*, in *www.giustiziacivile.com*, 12 luglio.

Maresca A. (2020a), *Il contratto di lavoro intermittente tra selettività ed interdizione collettiva*, in *Dir. rel. ind.*, 162-170.

Maresca A. (2020b), *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in *Dir. rel. ind.*, 146-152.

Maresca A. (2021), *Il contratto a termine nella fase post pandemica: archiviato o arricchito il Decreto Dignità? (prime osservazioni sull'art. 41-bis, l. n. 106/2021),* in *Rivista Labor*, 4.

Marinelli M. (2020), *Il contratto a termine nelle fondazioni liriche*, in *Var. temi dir.lav.*, 803-817.

Marini F.S. (2004), *La «tutela» e la «valorizzazione dei beni culturali» come «materie-attività» nella più recente giurisprudenza della Corte costituzionale,* in *Giur. cost.*, 197.

Mariucci L. (2015), *Il diritto del lavoro ai tempi del renzismo*, in *Lav.dir.*, 25.

Marocco M. (2013), *La doppia anima delle politiche attive del lavoro e la Riforma Fornero,* in WP CSDLE "Massimo D'Antona".It, 192.

Martelloni F. (2020), *Il ragazzo del secolo scorso. Quando il rider è lavoratore subordinato a tempo pieno e indeterminato*, in www.*questionegiustizia*,.it 1.

Martone M. (2002), *Continua la caccia al tesoro: l'assoggettabilità a contribuzione previdenziale ENPALS dei compensi percepiti dai lavoratori delle sale di registrazione e dai cantanti di musica leggera*, in *Arg. dir. lav.*, 877-888.

Maslennikov M. (2022), *Rapporto, Disuguitalia Ridare valore, potere e dignità al lavoro*, Oxfam Italia.

Mattei A. (2022), *La protezione sociale per i lavoratori autonomi a confronto: Dis-Coll, Iscro e Alas*, in *Variaz. Temi dir.lav.*, 3.

Mazzotta O (1981)., *Lavoro sportivo*, in AA.VV., *Una legge per lo sport?,* in *Foro it.*, 303.

Mazzotta O. (2020), *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, n. 1.

Menegatti E. (2019), *The Evolving Concept of "worker" in Eu law*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 71- 83.

Menger P.M. (1997), *Les intermittents du spectacle : croissance de l'emploi et croissance du chômage indemnisé*, in *Insee première*, n° 510.

Menger P.M. (2002), *Portrait de l'artiste en travailleur : métamorphoses du capitalisme*, Seuil- Gallimard, Paris.

Menger P.M. (2003), *Intermittence: Exception culturelle, exception sociale*, in *La République des Idées*, décembre.

Menger P.M. (2006), *Artistic Labor Markets: Contingent Work, Excess Supply and Occupational Risk Management*, in V.A. Ginsburgh, D. Throsby (eds), *Handbook of the Economics of Art and Culture*, vol. 1, Amsterdam, North Holland, 765-806.

Menger P.-M. (2009), *Le travail créateur : s'accomplir dans l'incertain*, Seuil-Gallimard, Paris, 670.

Menger P.-M. (2011), *Les intermittents du spectacle: sociologie du travail flexible*, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, Paris, 402.

Menghini L. (2006), *Precarietà del lavoro e riforma del contratto a termine dopo le sentenze della Corte di Giustizia,* in *Riv.giur.lav.*, 698.

Menghini L. (2016), *Fondazioni lirico-sinfoniche e contratti di lavoro a termine*, in *Riv. giur. lav.*, 164-176.

Merlini S. (1990), *La promozione della cultura e della scienza nella Costituzione italiana*, in *Libertà costituzionali e limiti amministrativi*, Cedam, Padova, 392.

Merusi F. (1975), *Art. 9 commentario della Costituzione*, Branca G., a cura di, *Principi fondamentali*, Zanichelli Bologna, Il Foro italiano Roma, 439.

Miglioranzi L.A. (1955), *Natura giuridica delle prestazioni dell'artista cinematografico*, in *Dir.lav.*, 375.

Militello M. (2020), *Conciliare vita e lavoro. Strategie e tecniche di regolazione*, Giappichelli, Torino.

Miscione M. (2018), *Gli scopi dell'indennità di disoccupazione (Naspi),* in *Lav.giur.*, 903-915.

Miscione M. (2021), *Le indennità di disoccupazione*, Giappichelli, Torino, 83.

Modugno F. (1989), *Principi generali dell'ordinamento*, in *Enc. Giur.*, Roma, 22.

Moulin R. (1986), *Dall'artigiano al professionista: l'artista*, in Luise A.- Minardi E., a cura di, *Il lavoro artistico*, Milano, Franco Angeli.

Mutarelli M.M. (2008), *Il contratto a tempo determinato nell'ordinamento francese*, in Ferraro G., a cura di, *Il contratto a tempo determinato. Aggiornato al d.l. n. 112/2008 conv. in legge n. 133/2008*, Giappichelli, Torino, 321 ss.

Napoli M. (1995), *Contratto e rapporto di lavoro oggi*, in A.a.V.v., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Giuffrè, Milano, 1057-1142.

Napoli M. (2008), *Le norme costituzionali sul lavoro alla luce dell'evoluzione del diritto del lavoro*, in *Jus*, 2008, 67 ss.

Nardella D. (2002), *I beni e le attività culturali tra Stato e regioni e la riforma del Titolo V della Costituzione*, in *Dir. Pubbl.*, 671-70.

Natullo G. (2019), *La (in)stabile precarietà del lavoro a termine nelle Fondazioni lirico-sinfoniche*, in *Dir. lav. merc.*, 320-341.

Nogler L. (2009), *The concept of «subordination» in European and Comparative Law*, Università degli studi di Trento, Trento, 1-20.

Nogler L. (2015), *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".It – n. 267.

Nuzzo V. (2015), *Il lavoro personale coordinato e continuativo tra riforme e prospettive di tutela*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".It, - n. 280.

Novella M. (2022), *Artisti e non artisti: il mito del lavoratore "coinvolto"*, in *Lav.dir, in corso di pubblicazione*.

Occhino A. (2010), *Il tempo libero nel diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, 8.

Occhino A. (2019), *Povertà e lavoro atipico*, in *Lav.dir.*, 103-128.

Occhiocupo G. (2016), *Il sistema della formazione continua e la rete nazionale del lavoro: un quadro d'insieme*, Working Papers della Fondazione Giacomo Brodolini.

Oggianu S. (2011), *Profili istituzionali del sistema di finanziamento delle attività musicali tra trasparenza ed efficienza, tra passato e presente*, in *Aedon*, n. 1.

Olivelli O. (2007), *Spots pubblicitari ed iscrizione all'Enpals dei lavoratori addetti alla loro realizzazione (nota a Cass. 20 gennaio 2006 n. 1089)*, in *Dir. rel. ind.*, 831.

Pacella G. (2020), *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy: si pronuncia la Corte di Giustizia europea*, in *Labour & Law Issues*, 16 - 32.

Paci N. (2016), *Disoccupazione e strumenti di sostegno del reddito nel Jobs Act: quale rapporto tra bisogno e tutela, soprattutto dei lavoratori non standard?*, in *Riv. giur. lav.*, 781-79.

Paesani F. (2005), *Lavoratori dello spettacolo: integrazioni e adeguamento delle categorie*, in *Dir. Prat. Lav.*, 24.

Pagni I. (2019), *L'azione inibitoria collettiva*, in *Giur. it.*, 2329-2334.

Pallini M. (2013), *Il lavoro economicamente dipendente*, Cedam, Padova, 2013, 116

Palmieri G. M. (1974), *Le risoluzioni del Parlamento europeo*, in *Riv. dir. eur.*, 135.

Pantano F. - Salomone R. (2019), *Tra free trade e protezionismo: l'importanza del sistema OIL nel nuovo ordine giuridico globale*, in *Lav. dir.*, 535-552.

Papa A. (2006), *Strumenti e procedimenti della valorizzazione del patrimonio culturale*, Editoriale Scientifica, Napoli.

Papa V. (2021), *Working (and) poor. Dualizzazione del mercato e lavoro autonomo povero nell' UE*, in *Riv.dir.sic.soc.*, 49-68.

Parisella P. (2003), *Sulle condizioni di assoggettamento al regime previdenziale obbligatorio per il settore dello spettacolo*, in *Riv.it.dir.lav.*, 421-425.

Pascucci P. (2019), *La giusta retribuzione nei contratti di lavoro, oggi*, in Relazione al XIX Congresso nazionale di Diritto del lavoro dell'Aidlass, Palermo, 17-19 maggio 2018 dattiloscritto.

Pascucci P.- Speziale V. (2021), *Spunti sul salario minimo dopo la Proposta di direttiva UE*, in *Gior. dir. lav. rel. ind.*, 749-771.

Passalacqua P. (2016), *L' equiordinazione tra i livelli della contrattazione quale modello di rinvio legale all'autonomia collettiva ex art 51 d.lgs. 81 del 2015*, in *Dir.mer. lav.*, 275.

Pasquier T. (2020). *L'arrêt Uber - Une décision a-disruptive*, in *AJ Contrats d'affaires : concurrence, distribution*, 227-234.

Pech de Laclause C. (1997), *Statut social des artistes du spectacle*, in *Legicom*, 85-90.

Pelissier J. - Supiot A. - Jeammand A. (2008), *Conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée*, in *Droit Privé. Droit du travail*, 421 ss.

Peretti Griva D.R. (1958), *Lavoratori dello spettacolo e obblighi delle assicurazioni sociali*, in *Mass. giur. lav.*, 253.

Perrenoud M. - Bois G. (2017), *Artistes ordinaires: du paradoxe au paradigme? Variations autour d'un concept et de ses prolongements*, in *Biens symboliques / Symbolic Good*, n.1.

Persiani M. (1982), *Art. 3*, in Aa.Vv., *Legge 23 marzo 1981, n. 91. Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti*, in *Nuove Leggi Civ. Comm.*, 1982, 567.

Persiani M. (2013), *Considerazioni sulla nuova disciplina delle collaborazioni non subordinate*, in *Riv.it.dir.lav.*, 842.

Perulli A. (2014), *Un Jobs Act per il lavoro autonomo, verso una nuova disciplina della dipendenza economica*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".It – 235.

Perulli A (2015), *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".It-272.

Perulli A. (2017), *Il Jobs Act degli autonomi: nuove (e vecchie) tutele per il lavoro autonomo imprenditoriale*, in *Riv.it.dir.lav.*, 173-201.

Perulli A. (2020), *Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione: come "orientarsi nel pensiero"*, in *Dir. rel. ind.*, 267-311.

Pessi R. (2015), *Il tipo contrattuale: autonomia e subordinazione dopo il Jobs Act*", in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".It - 282, 11.

Petit F. (2018), *Les contrats de travail courts: définition, diversité, usages abusifs et modalités de reduction*, in *Droit Social*, 816.

Pine II B. J. - Gilmore, James H. (2015), *L'economia delle esperienze*, Rizzoli, Milano.

Pinna G. (1998), *La disciplina degli aiuti di Stato nell'ordinamento comunitario: una sintesi*, in Bariatti S. a cura di, *Gli aiuti di Stato alle imprese nel diritto comunitario*, Utet, Milano.

Pinto V. (2019), *Il reclutamento delle Fondazioni lirico-sinfoniche fra tradizione e (apparente) rinnovamento*, in *Dir. lav. merc.*, 499-525.

Pizzorusso A. (2000), *Diritto della cultura e principi costituzionali*, in *Quad. cost.*, 317.

Prepin P. (2020), *De l'illusion de l'ubérisation à la réalité du salarié (Commentaire sous Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316)*, in *Revue des droits et libertés fondamentaux - RDLF*, Centre de Recherches Juridiques de Grenoble.

Proia G. (2021), *La proposta di direttiva sull'adeguatezza dei salari minimi*, in *Dir. rel. ind.*, 26-40.

Proia G. (2022), *Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Labour & Law Issues*, 53-86.

Raimondi E. (2014), *Il lavoro intermittente nelle recenti riforme del mercato del lavoro*, in *Riv. giur. lav*, 601-630.

Ratti L. (2021), *La proposta di direttiva sui salari minimi adeguati nella prospettiva di contrasto all' in-work poverty*, in *Dir. rel. ind.*, 59-76.

Razzolini O. (2015), *La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".It – 266.

Razzolini O. (2020), *I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura*, in *Dir. rel. ind.*, 345-380.

Razzolini O. (2021), *Azione di classe e legittimazione ad agire del sindacato a prescindere dall'iscrizione nel pubblico elenco: prime considerazioni*, in *Lav. dir. Europa*, n. 4.

Realini A.- Boscariol C. - Berranger C. (2020), *Smart: un caso studio per la tutela dei freelance*, in Realini A. - Boscariol C.- Berranger C., a cura di, *Cooperative bene comune*, Roma Tre Press, Roma.

Recchia G. A. (2019), *La disciplina del contratto a termine nelle fondazioni lirico-sinfoniche al vaglio della Corte di giustizia: l'avvio di una possibile inversione di rotta? (nota a Corte di Giustizia UE – sentenza 25 ottobre 2018, causa C-331/17)*, in *Lav. pubbl. amm.*, 272-286.

Recchia G.A. (2021), *Il sindacato va al processo: interessi collettivi dei lavoratori e azione di classe*, in *Lav. dir. Europa*, 4.

Renga S. (2015), *"Post fata resurgo": la rivincita del principio assicurativo nella tutela della disoccupazione*, in *Lav.dir.*, 77-91.

Renga S. (2018), *"NASpI" e "Dis-Coll": principio di solidarietà "versus" principio assicurativo,* in *Dir. lav. merc.*, 469-490.

Repetto G. (2016), *Il diritto alla cultura*, Gruppo di Pisa, Convegno annuale *Cos'è un diritto fondamentale?",* Cassino, 10-11 giugno 2016, n. 2.

Rescigno P. (1973), *Situazione e status nell'esperienza del diritto,* in *Riv. dir.civ.*, 209.

Revelli F. (2007), *Lavoro discontinuo e tutela previdenziale*, Promodis Italia Editrice, Brescia.

Ricci G. (2005), *Tempi di lavoro e tempi sociali*, Giuffrè, Milano.

Ricci G. (2021), *La «scomposizione» della nozione di orario di lavoro nella recente giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in *Riv. giur. lav.*, 328 ss.

Ricci M. (2015), *I servizi per l'impiego: il quadro legale, in Diritto del lavoro e mercato. L'impatto delle riforme del lavoro nell'analisi giuridica dei dati sull'occupazione*, a cura di Brollo M. - Marazza M., *Quaderni di Argomenti di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 119-137.

Riccobono A. (2019), *Neoformalismo negoziale e tecniche di protezione: il caso della proroga del contratto a termine,* in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".It - 403.

Riccobono A. (2020), *Diritto del lavoro e terzo settore*, Edizioni scientifiche italiane, Napoli.

Richieri Hanania L. (2014), *Cultural Diversity in International Law. The Effectiveness of the UNESCO Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions*, Routledge, London.

Rimoli F. (1992), *La libertà dell'arte nell'ordinamento italiano*, Cedam, Padova.

Rimoli F. (2020), *Interpretazione, forma, funzione: sulle presunte affinità tra l'agire giuridico e l'agire musicale*, in Resta G., a cura di, *L'armonia nel diritto contributi a una riflessione su diritto e musica*, RomaTre Press, 299.

Roberti G.M. (1997), *Gli aiuti di Stato nel diritto comunitario*, Cedam, Padova.

Romei R. (2020), *I riders in Cassazione: una sentenza ancora interlocutoria*, in *Riv.it.dir. lav.*, 89-100.

Rosen S. (1981), *The Economics of Superstars*, in *American Economic Review*, 845-858.

Rota A., (2021), *I creatori di contenuti digitali sono lavoratori?,* in *Labour & Law Issues*, 1-25.

Roux N. (2014), *Créer de la continuité : un travail en soi*, in *La nouvelle revue du travail*, n. 5.

Ruggiu I. (2012), *Il giudice antropologo. Costituzione e tecniche di composi- zione dei conflitti multiculturali*, Franco Angeli, Milano, 148.

Saint-Jours Y., (1970), *Le statut juridique des artistes du spectacle et des mannequins,* Dalloz. chron, Paris.

Salomone R. (2016), *Le prestazioni di politica attiva del lavoro al tempo del Jobs Act*, in *Lav. dir.*, 28 ss.

Salomone R. (2017), *La regolazione del lavoro autonomo al tempo del Jobs Act*, in *Quad. rass. sind.*, 2017, 99.

Sandulli M.A. (2019), *Codice dei beni culturali e del paesaggio*, Giuffrè, Milano.

Santonastaso F. (2011), *Riorganizzazione legislativa delle fondazioni nel settore lirico-sinfonico e qualificazione pubblicistica. Verso una tecnica legislativa delle privatizzazioni non più affidata alla sola "magia delle parole"?*, in *Giur. cost.*, 3252-3265.

Santoni F. (2020), *La disciplina dei contratti di lavoro a termine negli enti lirici tra diritto comune e regole speciali*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".It – 416.

Santoro Passarelli F. (1969), *I beni della cultura secondo la Costituzione,* in A.a.V.v., *Studi per il ventesimo anniversario dell'Assemblea Costituente*, Vallecchi, Firenze, 435.

Santoro Passarelli G. (2015a), *Contratto a termine e temporaneità delle esigenze sottostanti*, in *Arg. dir. lav.*, 189- 194.

Santoro Passarelli, G. (2015b), *La "delega in bianco" alla contrattazione collettiva sulle collaborazioni etero-organizzate e prime applicazioni concrete,* in *Dir. rel. ind.,* 1167.

Santoro Passarelli G. (2020), *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".It - 411.

Scarpelli F. (2014), *Il Testo Unico sulla rappresentanza tra relazioni industriali e diritto*, in *Dir. rel.ind.*, 687.

Scarpelli F. (2018), *Convertito in legge il "decreto dignità": al via il dibattito sui problemi interpretativi e applicativi*, in *www.giustizia Civile.com*, 3 settembre.

Scarponi S. (2021), *Work life balance" fra diritto UE e diritto interno*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona"- Int-156.

Schmid G. (2011), *Dalla flexicurity ai mercati transizionali del lavoro. Lavoro non standard: i mercati transizionali del lavoro. Riflessioni nell'ottica dei mercati transizionali del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 18.

Sciacchitano E. (2015), *L'evoluzione delle politiche sul patrimonio culturale in Europa dopo Faro*, in Zagato L.- Vecco M., a cura di, *Citizens of Europe Culture,* Edizioni Ca' Foscari, 45.

Semenza R. - Razzolini O. - Pilati A. (2022), *Conclusioni*, in Bologna S. -Soru A., *Dietro le quinte. Indagine sul lavoro autonomo nell'audiovisivo e nell'editoria libraria*, Fondazione Giacomo Brodolini, Roma, 138.

Senatori I. (2018), *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e ordinamento europeo*, Giappichelli, Torino, 38 ss.

Settis S. (2016), *Il diritto alla cultura nella Costituzione italiana*, Editrice Universitaria, Udine.

Severini G. - Carpentieri P. (2021), *La ratifica della Convenzione di Faro «sul valore del patrimonio culturale per la società»: "politically correct" vs. tutela dei beni culturali?*, in *federalismi.it*, 224-274.

Shoss M. K. (2017), *Job Insecurity: An integrative review and agenda for future research*, in *Journal of Management*, 1911.

Silverman H.- Fairchild Ruggles D. (2007), *Cultural heritage and human rights*, in Silverman H-Ruggles D.F., *Cultural Heritage and Human Rights*, Springer, New York, 3-29.

Sinigaglia J. (2007), *Le mouvement des intermittents du spectacle: entre précarité démobilisatrice et précaires démobilisateurs*, in *Sociétés contemporaines*, 27-54.

Sinigaglia J. (2016), *Les trois registres de la lutte des intermittents du spectacle* (2003-2014), in *thaêtre*.com.

Siotto F. (2018), *Il lavoro nello spettacolo: profili previdenziali*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 61-93.

Smith K. (1851), *La ricchezza delle nazioni*, Editori- Librai, Torino Cigini Pomba e comp. 1854, traduzione eseguita dall'ultima edizione inglese dri.sig. Mac Culloch, preceduta dalla vita dell'autore del sg. V. Cousin, 227.

Sotis C. (2007), *Il diritto senza codice*, Giuffrè, Milano, 2007, 18.

Spagna Musso E. (1961), *Lo stato di cultura nella costituzione italiana*, Editore Morano, Napoli, 56-57.

Spano S. (1963), *L'attore nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano.

Speziale V. (2020), *Prime osservazioni alla sentenza della Cassazione n. 1663 del 2020 sui riders*, in *Lav. dir. Europa*, n. 1.

Speziale V. (2014), *Le politiche del lavoro del Governo Renzi: il Jobs Act e la riforma dei contratti e di altre discipline del rapporto di lavoro, Relazione al Convegno "Le politiche del lavoro del Governo Renzi"*, Seminari di Bertinoro, 23-24 ottobre 2014, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".It – 233.

Spinelli C. (2015), *Il lavoro intermittente dopo il Jobs act*, in *Lav.giur.*, 1125-1130.

Spinelli C. (2020), *Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurisprudenza: prime indicazioni applicative*, in *Labour & Law Issues*, 87-105.

Stamatopoulou E. (2007), *Cultural Rights in International Law. Article 27 of the Universal Declaration of Human Rights and Beyond*, Leiden, Boston.

Stora R. (2009), *Les contrats de l'artiste-interprète en droit français*. Droit. Université Nancy .

Supiot A. (1999), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, Paris, 321.

Supiot A. (2000), *Les nouveaux visages de la subordination*, in *Dr. soc.*, 131154.

Supiot A. (2003), a cura di, *Il futuro del lavoro*, Carocci, Roma.

Taormina A. (2022), a cura di, *Lavoro culturale e occupazione*, Franco Angeli, Milano, 121.

Tarasco L. (2008), *Diversità e immaterialità del patrimonio culturale nel diritto internazionale e comparato: analisi di una lacuna (sempre più solo) italiana,* in *Foro amministrativo – Consiglio di Stato*, 2261.

Thompson E. (2011), *Tempo e disciplina del lavoro*, Edizioni Et. al., Milano.

Tiraboschi M. (2015), *Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di* lavoro, Adapt Press, Modena, 5.

Tiraboschi M. (2016), *"Jobs Act" e ricollocazione dei lavoratori*, in *Dir. rel. ind.*, 119 ss.

Tiraboschi M. (2019), *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, Adapt, University press.

Torsello L. (2018), *Dall'assicurazione alla solidarietà e ritorno. Il caso della Naspi* in *Lav. dir.*, 477- 498.

Torsello L. (2021), *Il lavoro degli influencers, percorsi di tutela*, in *Labour & Law Issues*, 52-71.

Tosi P. (2019), *Da giuslavorista, qualche conclusiva considerazione*, in Grisi G., a cura di, *Processo e tecniche di attuazione dei diritti. Omaggio a Salvatore Mazzamuto a trent'anni dal convegno palermitano*, Jovene, Napoli, 749.

Treu T. (2015), *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *Gior. dir. lav. rel. ind.*, 155-181.

Treu T. (2016), *I rinvii alla contrattazione collettiva (art. 51, d.lgs. n. 81/2015),* in Magnani M. - Pandolfo A. - Varesi P.A., a cura di, *Il codice dei contratti di lavoro, Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della l. 10 dicembre 2014, n. 183*, Giappichelli, Torino, 250.

Treu T. (2021a), *La proposta sul salario minimo e la nuova politica della Commissione europea,* in *Dir. rel. ind.*, 1-25.

Treu T. (2021b), *Il salario minimo adeguato: dagli argomenti di Massimo Roccella al dibattito attuale*, in Aimo A. – Fenoglio A.– Izzi D., a cura di, *Studi in memoria di Massimo Roccella*, Edizioni Scientifiche italiane, Napoli, 328.

Treu T. (2022), *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Dir. rel. ind.*, 8.

Trimarchi M. (2004), *La tecnomusa: innovazione e organizzazione nello spettacolo dal vivo*, in *Economia della Cultura, Rivista trimestrale dell'associazione per l'economia della Cultura*, 189-198.

Tubertini C. (2004), *La disciplina dello spettacolo dal vivo tra continuità e nuovo statuto delle autonomie*, in *Aedon*, n. 3.

Tullini P. (2016), *Economia digitale e lavoro non-standard*, in *Labour & Law Issues*, 1 -15.

Tullini P. (2018), *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*, in *Lav.dir.eur.*, 1-7.

Tullini P. (2022a), *Minimi salariali adeguati ed equi: una riflessione a partire dalla proposta europea*, in *Lav.dir.eur.*, 2.

Tullini, P. (2022b), *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale*, in *Labour & Law Issues*, 43- 56.

Valente L. (2020), *La sospensione delle misure di condizionalità*, in Garofalo D., a cura di, *Covid-19 e sostegno al reddito*, Volume III, Garofalo D. - Tiraboschi M. - Filì V. - Seghezzi F., a cura di, *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica*, *Contributo sulla nuova questione sociale*, Adapt University Press, Modena, 277.

Vallauri M.L. (2020), *Genitorialità e lavoro*, *Interessi protetti e tecniche di tutela*, Giappichelli, Torino.

Varesi P.A. (2022), *Una nuova stagione per le politiche attive del lavoro. Le prospettive tra azioni dell'Unione europea e riforme nazionali, in Dir. rel. ind., 75-113.*

Venturini V. (2011), *Appunti sulle scritture teatrali*, in *Teatro e storia*, 1-54.

Vidiri G. (1993), *La disciplina del lavoro sportivo autonomo e subordinato*, in *Giust. civ.*, 207.

Villa E. (2021), *Il lavoro povero in Italia: problemi e prospettive*, in *Questione giustizia*, 1 - 13.

Viscomi A., *Soggettiva sindacale e categoria contrattuale*, in *Riv. giur. lav.*, 2014, 71.

Vitaletti M. -De Feo D. (2019), *Contratto a tempo determinato e Fondazioni lirico-sinfoniche. Riflessioni intorno alle modifiche introdotte dall'art. 1 della legge n. 81/2019*, in *Aedon*, n. 3.

Vitaletti M. (2021), *La dimensione "collettiva" del lavoro nello spettacolo* in *Dir. rel. ind.*, 666-686.

Vitaletti M. (2022), *Il tempo di lavoro nello spettacolo,* in *Labour & Law Issues*, 220-245.

Voza R. (2017), *La modifica dell'art. 409, n. 3, c.p.c., nel disegno di legge sul lavoro autonomo*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".It – 318.

Wille E. (1981), *Le risoluzioni del Parlamento e del Consiglio delle Comunità Europee,* Cedam, Padova.

Yacoub Z. (2021), *Le régime juridique de l'emploi des artistes et comédiens*, in *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 178 ss.

Zacharias D. (2008), *The Unesco Regime for the Protection of World Heritage as Prototype of an Autonomy - Gaining International Institution*, in *German law Journal*, 1833-1864.

Zaffanella A. (2018), *Il sostegno finanziario dello Stato al cinema e la disattesa attuazione della "Costituzione culturale"*, in *Riv. dir. media*, 1.

Zagato L. (2015), *Il mercato interno e le politiche culturali degli Stati membri nel contesto dell'auto- costituzione dell'ordinamento europeo. Alcune premesse metodologiche*, in Zagato L.- Vecco M., a cura di, *Citizens of Europe. Culture e diritti*, Edizione Ca' Foscari, Venezia, 18.

Zappalà L. (2006), *Abuse of Fixed-Term Employment Contracts and Sanctions in the Recent ECJ's Jurisprudence*, in *Ind. Law. Journal*, 439 ss.

Zilio Grandi G. –Vitaletti M. (2014), *Deleghe per la riforma dei servizi per l'impiego e politiche attive, in Rapporto individuale e processo del lavoro*, a cura di Fiorillo L. - Perulli A., Giappichelli, Torino, 73-89.

Zoli C. (2022), *Ruolo e limiti della contrattazione collettiva e della giurisprudenza nella determinazione di livelli retributivi adeguati*, in *Lav.dir.eur.*, 2022, n. 1.

Zoppoli A. (2016), *La collaborazione eterorganizzata: fattispecie e disciplina*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".It -296.

Zoppoli L. (2018), *Il diritto del lavoro gialloverde: tra demagogia,* cosmesi *e paralisi regressiva*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".It – 377.

Fin dalla sua costituzione, la Fondazione Giacomo Brodolini si è preoccupata di diffondere la conoscenza dell'attività scientifica e culturale svolta. L'attività editoriale è divenuta nel corso degli anni sempre più intensa, al punto da avviare, nel 1984, una linea nuova per pubblicare i principali risultati dell'attività di ricerca. Nascono i Quaderni della Fondazione Brodolini. Negli anni, viene collezionata una serie di volumi che mettono a disposizione del mondo scientifico, universitario e delle organizzazioni sociali, i risultati dell'attività di ricerca svolta dalla Fondazione in tutti gli ambiti di studio.

Quaderni
Fondazione Giacomo Brodolini

Fondazione Giacomo Brodolini