

OSSERVATORIO DELLO SPETTACOLO  
della Regione Emilia-Romagna

---

# REPORT

# 2013

---

Studi e Ricerche

Occupazione e mercato del lavoro nello  
spettacolo  
in Emilia-Romagna

Regione Emilia-Romagna  
Servizio Cultura, Sport  
Responsabile Alessandro Zucchini

Osservatorio dello Spettacolo

Tavolo Tecnico:

Alessandro Zucchini, Presidente del Tavolo  
Gianni Cottafavi, Servizio Cultura, Sport  
Claudia Belluzzi, Servizio Cultura, Sport  
Antonio Taormina, responsabile Attività di Ricerca ATER

Coordinatore tecnico-scientifico: Antonio Taormina  
Responsabile di ricerca: Nicola Mosti  
Segreteria organizzativa: Carlotta Pircher

## INDICE

<b>1. Premesse</b>	>>	5
<b>2. Spettacolo e occupazione in Emilia-Romagna: rilevazioni statistiche 2002-2011</b>	>>	9
2.1. Lo Spettacolo dal vivo	>>	9
2.1.1. <i>Musica e danza</i>	>>	14
2.1.2. <i>Teatro</i>	>>	17
2.2. Cinema	>>	19
2.3. Tipologie del rapporto di lavoro	>>	22
<b>3. Tra formazione e mercato del lavoro dello spettacolo: relazioni e discrasie</b>	>>	25
3.1. Nota introduttiva	>>	25
3.2. La formazione universitaria e gli sbocchi professionali	>>	25
3.3. Il ruolo delle regioni	>>	28
3.4. Apprendistato, stage, tirocini	>>	29
3.5. Conclusioni	>>	31
<b>4. I rapporti di lavoro nel mondo dello spettacolo dal vivo</b> di Francesco Baldi	>>	33
<b>5. Spettacolo e occupazione in Francia: un possibile sistema di riferimento</b> di Fabio Mangolini	>>	43
<b>Appendice:</b> <b>Spettacolo dal vivo e cinema in Emilia-Romagna: numero dei lavoratori, giornate lavorative e retribuzioni annue 2011.</b>	>>	47



## 1. Premesse

La crisi economica che sta attraversando l'Europa incide ineluttabilmente sull'occupazione culturale; alcuni settori come lo Spettacolo, sono colpiti in maniera evidente da tale processo. Non di meno, la Commissione Europea vede proprio nella Cultura uno dei punti di forza per lo sviluppo.

Il 26 settembre 2012, la Commissione ha presentato una strategia finalizzata a "esprimere pienamente il potenziale dei settori della cultura e delle professioni creative", fornendo il dato secondo cui l'insieme della attività che fanno capo a tale area rappresenterebbe il 4,5% del PIL e occuperebbe 8,5 milioni di persone.

Ha dichiarato Androulla Vassiliou, Commissaria europea per l'istruzione, la cultura, il multilinguismo e la gioventù: «*Oltre ad essere essenziali per la diversità culturale, i settori della cultura e delle professioni creative contribuiscono in Europa in modo significativo allo sviluppo sociale ed economico degli Stati membri e delle regioni. Gli investimenti strategici in questi settori a livello locale e regionale hanno spesso prodotto risultati spettacolari, come ben testimoniano gli esempi di numerose capitali europee della cultura. Essi determinano anche considerevoli ricadute positive su altri settori e valorizzano l'immagine di un'Europa dinamica, attraente, creativa e aperta a culture e talenti di tutto il mondo*».

I dati forniti dall'ISTAT - Istituto Italiano di Statistica sulla disoccupazione in Italia, disegnano da alcuni anni un quadro a fosche tinte, un continuo declino.

Nel marzo 2013 il numero di disoccupati, pari a 2 milioni 950 mila, registra un calo dell'occupazione, su base annua, pari all'1,1% (-248 mila unità). Il tasso di disoccupazione nazionale si attesta all'11,5%, invariato rispetto a febbraio 2013.

Tra i giovani di età compresa tra i 15 e i 24 anni, le persone in cerca di lavoro sono 635 mila e rappresentano il 10,5% della popolazione in questa fascia d'età. Il tasso di disoccupazione di tale categoria, ovvero l'incidenza dei disoccupati sul totale di coloro che sono occupati o in cerca di lavoro, è pari al 38,4%, in aumento dello 0,6 punti percentuali rispetto al febbraio 2013 e di 3,2 punti nel confronto tendenziale<sup>2</sup>.

Sempre nel marzo 2013 il numero di individui inattivi tra i 15 e i 64 anni aumenta dello 0,5% rispetto al mese precedente (+69 mila unità); il tasso di inattività si attesta al 36,3%, in aumento di 0,2 punti percentuali in termini congiunturali e in diminuzione di 0,2 punti su base annua<sup>3</sup>.

Sempre nel marzo del 2013 gli occupati erano 22 milioni 674 mila, in diminuzione dello 0,2% rispetto a febbraio.

---

<sup>1</sup> Cfr. Communication From The Commission To The European -Parliament, The Council, The European Economic And Social -Committee And The Committee Of The Regions "Promoting cultural and creative sectors for growth and jobs in the EU" Brussels, 26.9.2012.

<sup>2</sup> Variazione percentuale rispetto allo stesso periodo dell' anno precedente.

<sup>3</sup> Con il termine "variazione congiunturale" si intende la variazione di una grandezza rispetto al periodo di rilevazione precedente. Se una grandezza viene rilevata mensilmente, la sua variazione congiunturale sarà la variazione di un mese rispetto al mese precedente.

Prima di affrontare il tema dell'occupazione nello Spettacolo in maniera analitica, si rivela utile e necessario contestualizzare il settore indagato, fornire alcuni elementi di riferimento.

Secondo uno studio di Unioncamere del 2011, l'insieme delle attività che compongono il sistema produttivo culturale in Italia occupava 1.390.000 persone, pari al 5,6% della popolazione lavorativa <sup>4</sup>.

All'interno di tale sistema l'insieme dei lavoratori che afferiscono allo Spettacolo dal vivo e alle Arti visive (qui accomunati) sarebbero 82.400, pari al 5,9% dell'occupazione culturale, i lavoratori di cinema, video, radio-TV, sarebbero 73.000. pari al 5,1%.

Per quanto riguarda lo spettacolo dal vivo e riprodotto, si tratta dunque di numeri molto contenuti rispetto alla popolazione italiana, che nel 2011 annoverava 59.433.744 abitanti<sup>5</sup> e un numero complessivo di 24.742.700 occupati.

Dai risultati di uno studio condotto da Eurostat (Agenzia Europea di Statistica) nel 2011, emerge che nell'Europa dei 27, considerando ancora una volta tutti i settori riconducibili alla cultura, la percentuale dei lavoratori attivi in tale ambito è pari al 2,7%; l'Italia si attesta sull'1,1%, classificandosi tra gli ultimi posti della classifica capitanata da stati come la Svezia con un 2,3% o la Germania, con un 2,2%, il Regno Unito con il 2,1%.

Sempre da Eurostat si apprende che il tasso di disoccupazione nel marzo 2013 ha raggiunto nell'Europa dei 27 il 10,9% e nei 17 paesi dell'Euro Zona l'12,1% della popolazione attiva, ossia 19.211.000 persone.<sup>6</sup>

Questo studio, stante la centralità oggi rappresentata dal tema della disoccupazione – con particolare riferimento alle nuove generazioni – è stato realizzato partendo dall'urgenza di una riflessione calata nel settore dello Spettacolo, con l'intento di cogliere indicazioni utili per i decisori e gli operatori.

Gli obiettivi centrali della ricerca sono:

- § analizzare lo stato dell'occupazione dello Spettacolo in Emilia-Romagna, anche attraverso una lettura degli andamenti sviluppatasi nell'arco dell'ultimo decennio;
- § delineare le relazioni e le discrasie che intercorrono tra formazione e mercato del lavoro;
- § valutare le ricadute connesse alla recente riforma del mercato del lavoro.

---

<sup>4</sup> Esistono più categorizzazioni per definire l'insieme dei settori che compongono il sistema produttivo culturale.

Lo schema qui utilizzato riprende in buona parte il modello proposto dal rapporto The Economy Of Culture in Europe, conosciuto anche come "Rapporto KEA". Nel Rapporto KEA, il "Settore Culturale e Creativo" è suddiviso in due macro aree. La prima rappresenta il settore culturale in senso stretto ed è suddivisa in "settori non industriali" e "industrie culturali". Appartengono al primo gruppo: Arti visive, Performing arts e Patrimonio (a loro volta suddivisi in sottosettori: Artigianato, Pittura, Scultura, Fotografia, Teatro, Danza, Circo, Festival, Musei, Biblioteche, Siti Archeologici, Archivi). Le industrie culturali, che producono beni e servizi destinati ad essere riprodotti per una loro diffusione di massa, comprendono: Cinema e Video, Televisione e Radio, Videogiochi, Musica (dal vivo e riprodotta) ed Editoria.

La seconda macro area, che comprende il "settore creativo", contempla le "Industrie e le Attività creative" – Design, Architettura, Pubblicità – e le "Industrie connesse", che inglobano sottosettori le cui attività sono connesse alle categorie precedenti, quali le NTIC).

<sup>5</sup> Popolazione censita, censimento pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 18 dicembre 2012.

<sup>6</sup> L'area valutaria formata dai paesi europei che hanno accettato l'Euro come propria moneta è composta da: Austria, Belgio, Cipro, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Malta, Olanda, Portogallo, Slovacchia, Slovenia e Spagna. Questi paesi compongono l'area del' euro ed hanno un' unica politica monetaria decisa e messa in atto dalla Banca Centrale Europea ( BCE) con sede a Francoforte.

Lo studio si conclude con la descrizione del modello adottato in Francia per regolamentare l'occupazione dello spettacolo, non già con l'idea di riproporre pedissequamente un modello, ma di leggere un percorso che presenta elementi più avanzati rispetto al nostro sistema.





## 2. Spettacolo e occupazione in Emilia-Romagna: rilevazioni statistiche 2002-2011

### 2.1. Lo spettacolo dal vivo

Il presente studio si basa sulle statistiche prodotte appositamente per l'Osservatorio dello Spettacolo della Regione Emilia-Romagna dall'ENPALS/INPS<sup>1</sup>, relative agli anni che vanno dal 2002 al 2011 (gli ultimi dati disponibili risalgono a tale anno).

Il numero totale dei lavoratori è di 7.666, con una netta maggioranza riservata alla musica e alla danza, che vengono accomunate dall'ENPALS/INPS in un'unica area.

Si conferma nel 2011, rispetto ad analoghe rilevazioni realizzate in passato, una sostanziale disparità tra le tre macro categorie di lavoratori per quanto concerne sia il numero delle giornate medie lavorate annue, sia le retribuzioni.

Fermo restando che non si può ignorare la presenza, anche in questo campo, di sacche di lavoro sommerso, i dati forniti sono fortemente indicativi.

Gli artisti impegnati nel 2011 sono stati 6.040 ed hanno lavorato mediamente per sole 47 giornate lavorative l'anno, sia nella musica e danza, sia nel teatro, mentre nel 2009 i primi avevano totalizzato 45 giornate e i secondi 54.

I tecnici hanno lavorato 104 giornate nella musica e danza e 88 nel teatro.

L'unica categoria che mantiene le posizioni pressoché inalterate è quella degli amministrativi che, di fatto, una volta inseriti nelle imprese, lavorano a tempo pieno per tutto l'anno.

Il numero delle giornate lavorative incide ovviamente in maniera diretta sulle retribuzioni. (Vedi Tab. 1).

Tab. 1 - Spettacolo dal vivo: numero dei lavoratori, giornate lavorative e retribuzioni medie in Emilia-Romagna nel 2011

Categorie di lavoratori	Lavoratori		Totale	Giornate lavorative numero medio		Retribuzioni Importo medio	
	Musica e danza	Teatro		Musica e danza	Teatro	Musica e danza	Teatro
artistici	4.756	1.284	6.040	47	47	5.938	5.258
tecnici	542	520	1.062	104	88	9.653	6.853
amministrativi	261	303	564	249	223	25.194	19.168
TOTALE	5.559	2.107	7.666	62	82	7.205	7.652

Fonte: nostra elaborazione su dati ENPALS 2011

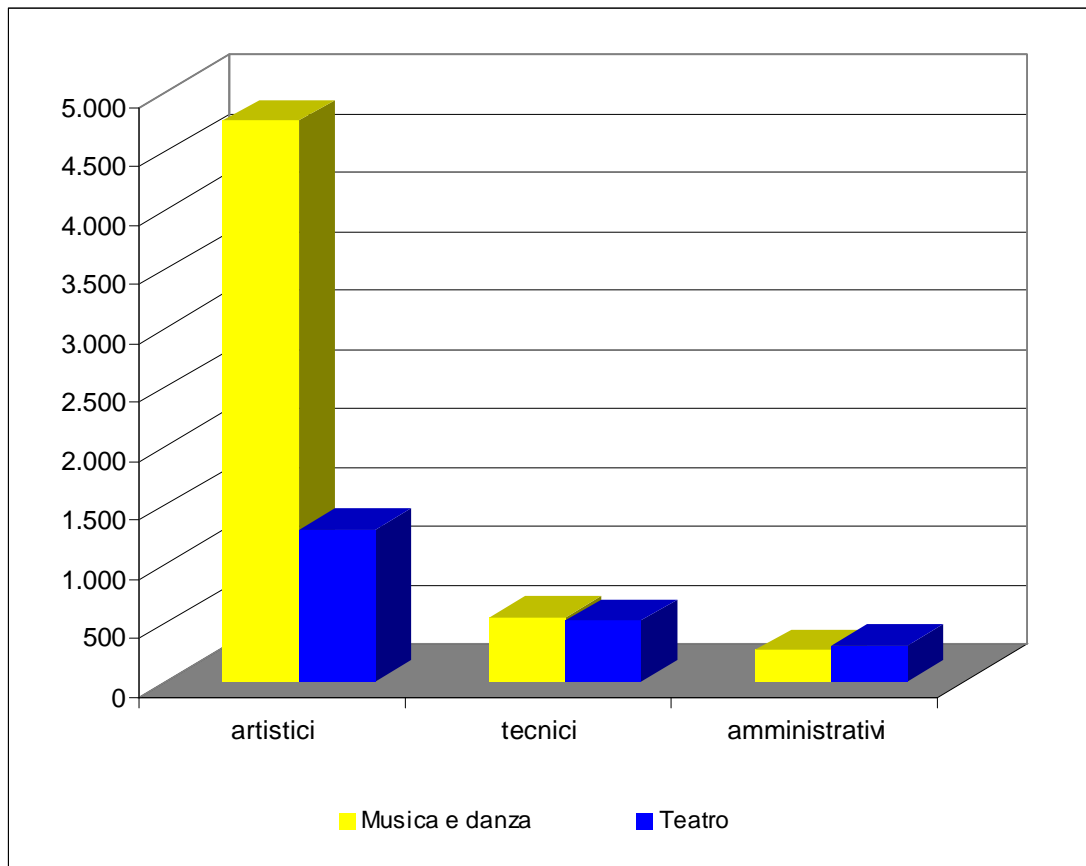
Il grafico successivo (Fig.1), che pone a confronto il numero dei lavoratori dei settori musica e danza, e teatro, evidenzia la differenza tra i due gruppi in termini occupazionali; la categoria numericamente più significativa è rappresentata dagli artisti della musica e della danza.

Va qui ricordato che la Regione ospita infatti una Fondazione Lirica e ben sei Teatri di tradizione, oltre alla Fondazione Nazionale della Danza e a diverse orchestre sinfoniche, così come sono presenti attività di un certo peso nei campi della musica leggera e del jazz.

<sup>1</sup> Per effetto del decreto legge n. 201 del 6 dicembre 2011, convertito con modifiche nella legge n. 214 del 27 dicembre 2011, dal 1° gennaio 2012 l'Enpals- Ente Nazionale di Previdenza e di Assistenza per i Lavoratori dello Spettacolo, è confluito in Inps.

Per contro, il teatro vanta ben tre Teatri Stabili di Prosa (uno pubblico e due privati) e cinque Teatri Stabili di Innovazione, oltre a numerose compagnie, esercizi teatrali ed altre iniziative.

Fig.1 - Spettacolo dal vivo: numero di lavoratori per settori e per categorie professionali in Emilia-Romagna nel 2011



Fonte: nostra elaborazione su dati ENPALS 2011

Per meglio cogliere l'effettivo stato dell'arte dell'occupazione del settore e per individuare linee di tendenza e criticità, analizziamo i dati acquisiti periodicamente dall'Osservatorio nell'arco degli ultimi dieci anni a livello nazionale e regionale, riferiti a tutto lo Spettacolo dal vivo.

Il numero dei lavoratori in Italia, nel periodo considerato, è diminuito complessivamente dell'11,3%, con un picco negativo dato dal personale artistico (vedi Fig.2), per contro sono aumentate in maniera considerevole le giornate medie lavorate annue, il che indica una tendenza, seppure contenuta, a una razionalizzazione, fermo restando che il numero medio delle giornate lavorate resta comunque molto basso (vedi Tab.2).

Si evince dai dati un elemento su cui porre attenzione: la crescita progressiva del personale amministrativo (comprendente, secondo le tassonomie adottate dall'ENPALS/INPS, tutta l'area gestionale e organizzativa); la stessa media delle giornate lavorative annuali di questa categoria è molto superiore a quella delle altre.

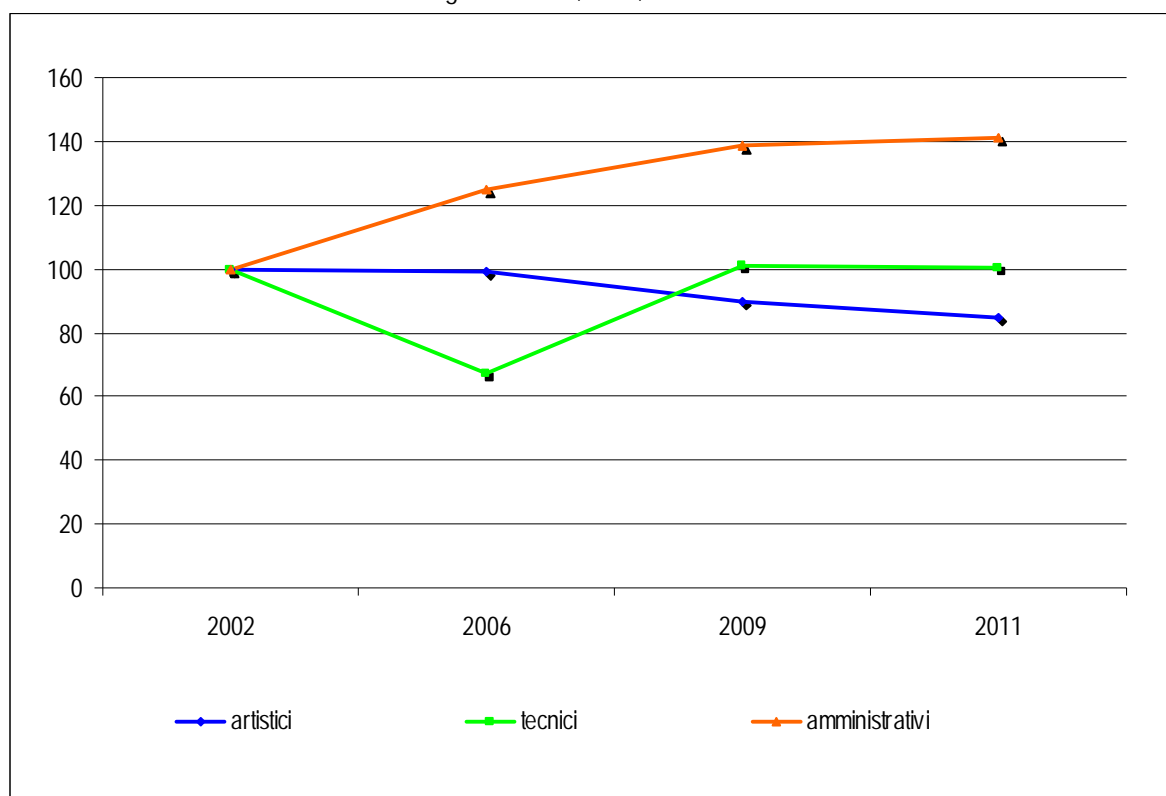
Ciò deriva dallo sviluppo imprenditoriale delle imprese, che ha comportato un riassetto delle funzioni e l'acquisizione di nuove competenze.

Tab. 2 - Spettacolo dal vivo: numero dei lavoratori, giornate lavorative medie in Italia negli anni 2002,2006,2009 e 2011

Categorie di lavoratori	Numero lavoratori					Numero giornate lavorative medie				
	2002	2006	2009	2011	Var. % 2011-2002	2002	2006	2009	2011	Var. % 2011-2002
artistici	68.459	67.704	61.303	57.869	-15,5	43	61	49	50	15,2
tecnici	8.790	5.903	8.897	8.816	0,3	110	123	127	121	10,6
amministrativi	3.488	4.345	4.842	4.923	41,1	230	231	237	235	2,3
TOTALE	80.737	77.952	75.042	71.608	-11,3	58	75	70	71	21,9

Fonte: ns. elaborazioni su dati ENPALS 2002, 2006, 2009 e 2011

Fig.2- Spettacolo dal vivo: andamento del numero dei lavoratori per tipologia professionale in Italia negli anni 2002, 2006, 2009 e 2011



Fonte: ns. elaborazioni su dati ENPALS 2002, 2006, 2009 e 2011

I dati generali relativi alle retribuzioni confermano, ovviamente, le tendenze già rilevate, con una maggiore crescita sempre nell'ambito del personale amministrativo; si sottolinea che il reddito complessivo dei lavoratori prodotto in Italia nel 2011 è stato di 608.230.442 Euro (vedi Tab. 3)

Tab. 3 - Spettacolo dal vivo: retribuzioni annue in Italia negli anni 2002, 2006, 2009 e 2011

Categorie di lavoratori	Retribuzioni annue				
	2002	2006	2009	2011	Var. % 2011-2002
artistici	370.114.182	394.502.860	422.435.885	394.538.790	6,6
tecnici	78.371.560	63.193.331	107.168.680	98.252.998	25,4
amministrativi	73.914.457	100.138.285	116.079.282	115.438.654	56,2
TOTALE	522.400.199	557.834.476	645.683.846	608.230.442	16,4

Fonte: dati ENPALS 2002, 2006, 2009 e 2011

Il reddito pro-capite annuale evidenzia altresì uno stato di sostanziale precarietà per il personale artistico e uno standard più elevato per le altre categorie, a conferma di quanto già rilevato (vedi Tab.4).

Tab.4 - Spettacolo dal vivo: retribuzioni medie annue in Italia negli anni 2002, 2006, 2009 e 2011

Categorie di lavoratori	Retribuzioni annue				
	2002	2006	2009	2011	Var. % 2011-2002
artistici	5.406	5.827	6.891	6.818	26,1
tecnici	8.916	10.705	12.045	11.145	25,0
amministrativi	21.191	23.047	23.973	23.449	10,7
TOTALE	6.470	7.156	8.604	8.494	31,3

Fonte: dati ENPALS 2002, 2006, 2009 e 2011

La comparazione con i dati omologhi riferiti al sistema regionale dello spettacolo, in parte conferma il trend nazionale, rivelando però alcuni segmenti del quadro complessivo in controtendenza.

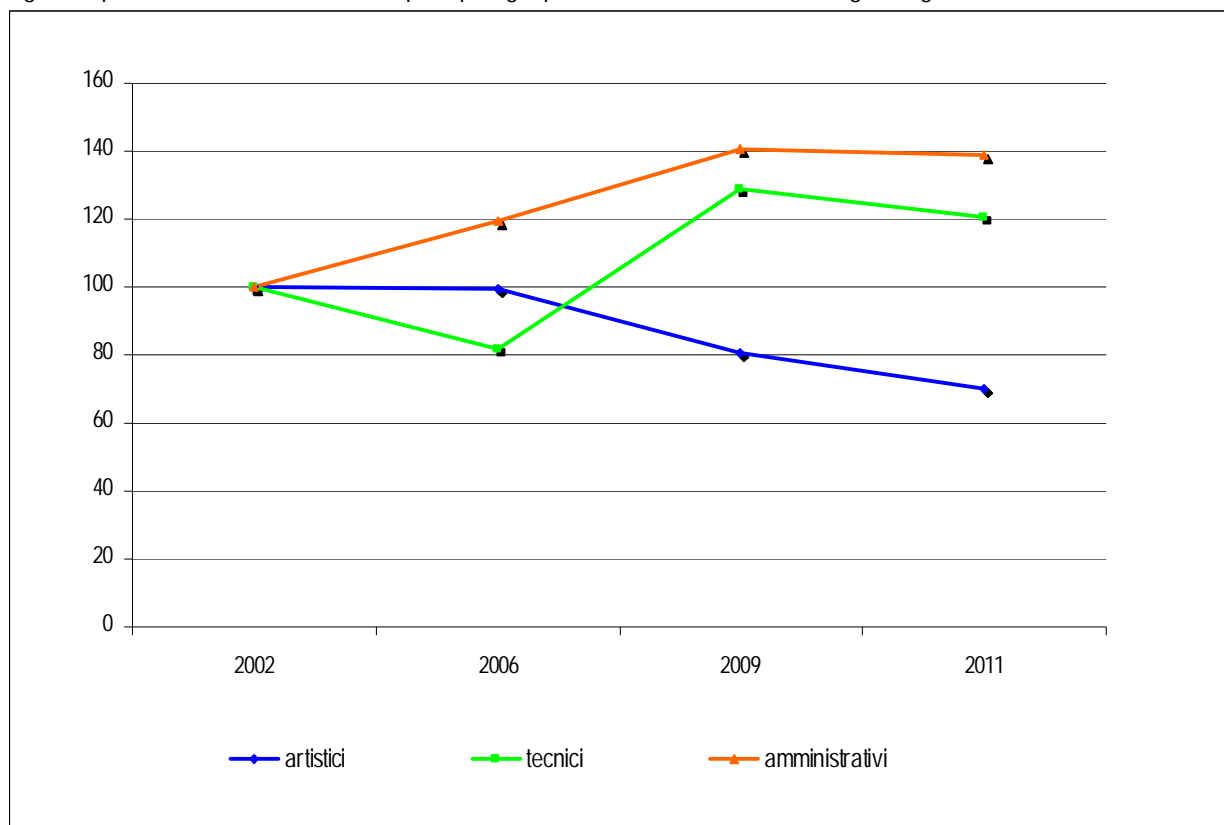
Ci si riferisce in particolare al calo del personale artistico che, a differenza di quanto avviene a livello nazionale, è accompagnato da un segno altrettanto negativo riferito alle giornate medie lavorate (vedi Tab. 5 e Fig. 3).

Tab.5 - Spettacolo dal vivo: numero dei lavoratori e giornate lavorative in Emilia-Romagna negli anni 2002, 2006, 2009 e 2011

Categorie di lavoratori	Numero lavoratori					Numero giornate lavorative annue				
	2002	2006	2009	2011	Var. % 2011-2002	2002	2006	2009	2011	Var. % 2011-2002
artistici	8.609	8.574	6.926	6.040	-29,8	358.091	341.195	324.824	284.022	-20,7
tecnici	881	719	1.135	1.062	20,5	95.936	76.885	123.726	102.046	6,4
amministrativi	406	486	570	564	38,9	88.507	114.836	133.953	132.588	49,8
TOTALE	9.896	9.779	8.631	7.666	-22,5	542.534	532.916	582.503	518.656	-4,4

Fonte: dati ENPALS 2002, 2006, 2009 e 2011

Fig. 3 - Spettacolo dal vivo: lavoratori per tipologia professionale in Emilia-Romagna negli anni 2002, 2006, 2009 e 2011



Fonte: ns. elaborazioni su dati ENPALS 2002, 2006, 2009 e 2011

Il totale delle retribuzioni annue disegna nell'arco del decennio un incremento inferiore rispetto al dato nazionale; ancora una volta emerge il risultato relativo al personale amministrativo, mentre la performance del personale tecnico, risente dell'alto numero dei nuovi lavoratori entrati nel mercato del lavoro.

Tab.6 - Spettacolo dal vivo: retribuzioni annue in Emilia-Romagna negli anni 2002, 2006, 2009 e 2011

Categorie di lavoratori	Retribuzioni annue				
	2002	2006	2009	2011	Var. % 2011-2002
artistici	38.522.789	39.430.201	39.992.485	34.994.469	-9,2
tecnici	7.362.262	5.955.607	10.743.150	8.795.453	19,5
amministrativi	7.205.688	10.300.591	12.646.669	12.383.643	71,9
<b>TOTALE</b>	<b>53.090.739</b>	<b>55.686.399</b>	<b>63.382.304</b>	<b>56.173.566</b>	<b>5,8</b>

Fonte: dati ENPALS 2002, 2006, 2009 e 2011

Il dato relativo alle retribuzioni medie annue, riflette gli andamenti già evidenziati, con un aumento complessivo del 36,6%, va però tenuto conto che si tratta di dati non indicizzati.

Tab.7 - Spettacolo dal vivo: retribuzioni medie annue in Emilia-Romagna negli anni 2002, 2006, 2009 e 2011

Categorie di lavoratori	Retribuzioni annue				
	2002	2006	2009	2011	Var. % 2011-2002
artistici	4.475	4.599	5.774	5.794	29,5
tecnici	8.357	8.283	9.465	8.282	-0,9
amministrativi	17.748	21.195	22.187	21.957	23,7
TOTALE	5.365	5.694	7.344	7.328	36,6

Fonte: dati ENPALS 2002, 2006, 2009 e 2011

### 2.1.1. Musica e danza

Entrando nel merito dei sottosettori, affrontiamo in prima istanza la musica e la danza, che rappresentano in regione il gruppo più consistente di lavoratori.

Nel 2011 i lavoratori dell'Emilia-Romagna hanno rappresentato l'11,6% della forza lavoro nazionale (la percentuale degli abitanti dell'Emilia-Romagna, è pari al 7% del paese), registrando però, sempre rispetto al paese, risultati inferiori sia in relazione alle giornate lavorative, sia alle retribuzioni (Vedi Tab. 8).

Tab.8 - Spettacolo dal vivo: numero dei lavoratori, giornate lavorative e retribuzioni medie annue nel settore musica e danza in Emilia-Romagna e in Italia nel 2011

Categorie di lavoratori	Numero lavoratori		Incidenza % E.R. su Italia	Numero medio giornate lavorative annue		Retribuzioni medie annue	
	Emilia Romagna	Italia		Emilia Romagna	Italia	Emilia Romagna	Italia
artistici	4.756	41.400	11,5	47	50	5.938	7.253
tecnici	542	4.363	12,4	104	149	9.653	14.590
amministrativi	261	2.216	11,8	249	255	25.194	28.153
TOTALE	5.559	47.979	11,6	62	68	7.205	8.885

Fonte: nostra elaborazione su dati ENPALS 2011

Dal confronto con i dati del 2006 si rileva altresì una perdita di posizioni per quanto riguarda l'incidenza del numero dei lavoratori della regione rispetto al paese, pari nel 2006 al 13,7%, per contro è aumentato il numero medio delle giornate lavorate annue, che passa da 46 a 62, mentre in Italia si passa da 73 a 68.

Complessivamente si assiste dunque ad una sorta di assestamento nel rapporto tra numero dei lavoratori e giornate lavorative (Vedi Tab. 9).

Tab.9 - Spettacolo dal vivo: numero dei lavoratori e media giornate lavorative nel settore musica e danza in Emilia-Romagna e in Italia negli anni 2006 e 2011

Categorie di lavoratori	Numero lavoratori				Incidenza % lavoratori E-R su Italia		Numero medio giornate lavorative annue			
	2006		2011		2006	2011	2006		2011	
	Emilia Romagna	Italia	Emilia Romagna	Italia			Emilia Romagna	Italia	Emilia Romagna	Italia
artistici	7.512	54.007	4.756	41.400	13,9	11,5	38	63	47	50
tecnici	348	2.635	542	4.363	13,2	12,4	103	141	104	149
amministrativi	205	2.025	261	2.216	10,1	11,8	236	251	249	255
TOTALE	8.065	58.667	5.559	47.979	13,7	11,6	46	73	62	68

Fonte: nostra elaborazione su dati ENPALS 2006 e 2011

Volendo analizzare i dati relativi agli andamenti complessivi regionali in un più ampio arco di tempo, emergono con tutta evidenza segnali preoccupanti, con un calo di occupati, tra il 2011 e il 2009 del 14,1% –di fatto da addebitare alla categoria degli artisti– mentre il decennio 2002/2011 registra una perdita del numero dei lavoratori pari al 31,9%.

Per gli artisti, che rappresentano la categoria più numerosa, sono calate le giornate lavorative medie, del 12,6% nel triennio 2009-2011 e del 24,3% nel decennio considerato; sorte migliore tocca ai tecnici e ancor più agli amministrativi, che registrano tutti risultati in attivo (vedi Tab.10 e Fig.4).

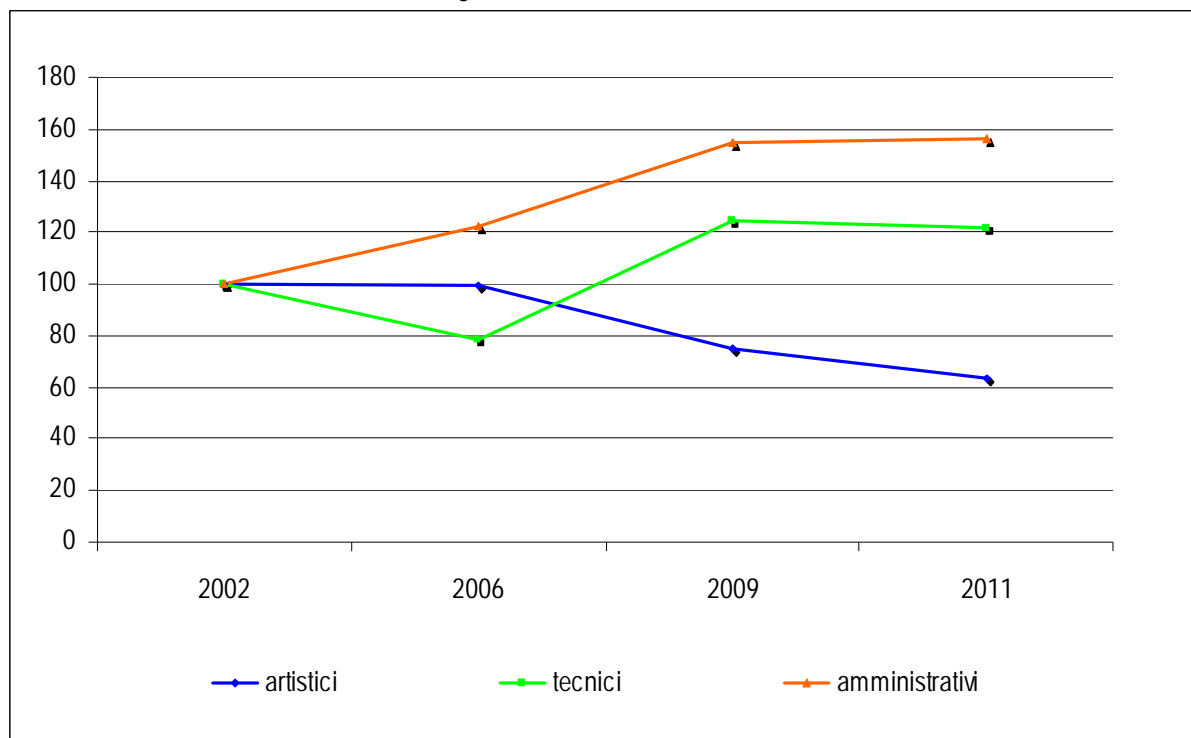
Per contro va sottolineato che tale categoria presenta un numero di addetti esiguo rispetto al totale dei lavoratori.

Tab. 10 - Spettacolo dal vivo: numero dei lavoratori e giornate lavorative nel settore musica e danza in Emilia-Romagna negli anni 2002, 2006, 2009 e 2011

Categorie di lavoratori	Numero lavoratori					Numero giornate lavorative annue				
	2002	2006	2009	2011	Var. % 2011-2002	2002	2006	2009	2011	Var. % 2011-2002
artistici	7.546	7.512	5.656	4.756	-37,0	296.061	283.910	256.566	224.238	-24,3
tecnici	445	348	555	542	21,8	54.998	35.768	58.669	56.219	2,2
amministrativi	167	205	259	261	56,3	33.934	48.427	63.705	64.890	91,2
TOTALE	8.158	8.065	6.470	5.559	-31,9	384.993	368.105	378.940	345.347	-10,3

Fonte: nostra elaborazione su dati ENPALS 2002, 2006, 2009 e 2011

Fig. 4 – Musica e danza: numero lavoratori per tipologia professionale in Emilia-Romagna negli anni 2002, 2006, 2009 e 2011



Fonte: nostra elaborazione su dati ENPALS 2002, 2006, 2009 e 2011

Per quanto concerne le retribuzioni, si conferma il trend negativo della categoria degli artisti.

Considerando tutte le categorie, il decennio 2002/2011 segna una crescita dell'1,5%, ma considerando che si tratta di valori correnti (non deflazionati), in realtà il saldo è negativo.

Il settore nel 2011 ha comunque prodotto un reddito pari a 40.050.871 Euro (Vedi Tab.11).

Tab. 11 – Spettacolo dal vivo: retribuzioni annue nel settore musica e danza in Emilia-Romagna negli anni 2002, 2006, 2009 e 2011

Categorie di lavoratori	Retribuzioni annue (tutti i lavoratori) in Euro				
	2002	2006	2009	2011	Var. % 2011-2002
artistici	31.549.020	32.442.044	31.921.656	28.243.377	-10,5
tecnici	4.704.384	2.887.793	5.412.173	5.231.877	11,2
amministrativi	3.197.351	4.793.407	6.447.783	6.575.617	105,7
<b>TOTALE</b>	<b>39.450.755</b>	<b>40.123.244</b>	<b>43.781.612</b>	<b>40.050.871</b>	<b>1,5</b>

Fonte: nostra elaborazione su dati ENPALS 2002, 2006, 2009 e 2011



## 2.1.2. Teatro

Anche il teatro esprime nel 2011 una forte rappresentanza regionale – con l'8,9% della forza lavoro nazionale – caratterizzata da un'alta presenza di tecnici e amministrativi.

I dati riferiti alle giornate lavorative evidenziano un pur contenuto svantaggio rispetto al paese, fatta eccezione per la categoria degli amministrativi (vedi Tab. 12).

Tab. 12 – Spettacolo dal vivo: numero dei lavoratori, giornate lavorative e retribuzioni medie annue nel settore teatro in Emilia-Romagna e in Italia nel 2011

Categorie di lavoratori	Numero lavoratori		Incidenza % lavoratori E-R su Italia	Numero medio giornate lavorative annue		Retribuzioni medie annue	
	Emilia Romagna	Italia		Emilia Romagna	Italia	Emilia Romagna	Italia
artistici	1.284	16.469	7,8	47	49	5.258	5.724
tecnici	520	4.453	11,7	88	94	6.853	7.770
amministrativi	303	2.707	11,2	223	218	19.168	19.598
TOTALE	2.107	23.629	8,9	82	77	7.652	7.699

Fonte: nostra elaborazione su dati ENPALS 2011

Dal confronto con il 2006 si evince che il teatro, a differenza della musica e danza, ha confermato il suo posizionamento nazionale nell'incidenza della forza lavoro; le giornate lavorative medie annue registrano invece una flessione, in linea con la tendenza nazionale, ma in maniera molto più significativa.

Tab. 13 – Spettacolo dal vivo: numero dei lavoratori e media giornate lavorative nel settore teatro in Emilia-Romagna e in Italia negli anni 2006 e 2011

Categorie di lavoratori	Numero lavoratori				Incidenza % Lavoratori E-R su Italia		Numero medio giornate lavorative annue			
	2006		2011		2006	2011	2006		2011	
	Emilia Romagna	Italia	Emilia Romagna	Italia			Emilia Romagna	Italia	Emilia Romagna	Italia
artistici	1.062	13.697	1.284	16.469	7,8	7,8	54	51	47	49
tecnici	371	3.268	520	4.453	11,4	11,7	111	109	88	94
amministrativi	281	2.320	303	2.707	12,1	11,2	236	214	223	218
TOTALE	1.714	19.285	2.107	23.629	8,9	8,9	96	81	82	77

Fonte: nostra elaborazione su dati ENPALS 2006 e 2011

Gli andamenti del decennio 2002/2011 evidenziano una crescita del settore per quanto concerne il numero dei lavoratori (il triennio 2009/2011 ha comunque registrato una flessione del 2,5%), in questo differenziandosi dalla musica e dalla danza, con un picco che riguarda le figure amministrative (vedi Tab. 14 e Fig.5).

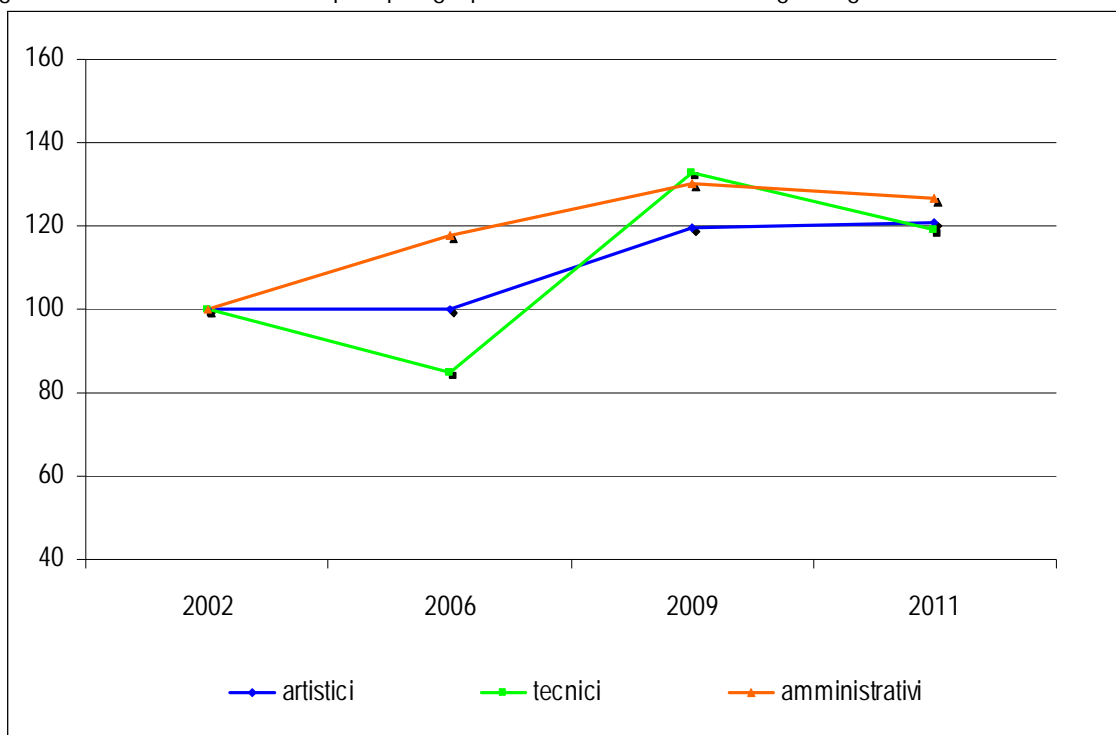
Aumentano complessivamente anche le giornate lavorative annue (in questo caso il triennio 2009/2011 vede viceversa un calo del 14,9%).

Tab. 14 – Spettacolo dal vivo: numero dei lavoratori e giornate lavorative nel settore teatro in Emilia-Romagna negli anni 2002, 2006, 2009 e 2011

Categorie di lavoratori	Numero lavoratori					Numero giornate lavorative annue				
	2002	2006	2009	2011	Var. % 2011-2002	2002	2006	2009	2011	Var. % 2011-2002
artistici	1.063	1.062	1.270	1.284	20,8	62.030	57.285	68.258	59.784	-3,6
tecnici	436	371	580	520	19,3	40.938	41.117	65.057	45.827	11,9
amministrativi	239	281	311	303	26,8	54.573	66.409	70.248	67.698	24,1
TOTALE	1.738	1.714	2.161	2.107	21,2	157.541	164.811	203.563	173.309	10,0

Fonte: nostra elaborazione su dati ENPALS 2002, 2006, 2009 e 2011

Fig. 5 – Teatro: numero lavoratori per tipologia professionale in Emilia-Romagna negli anni 2002, 2006, 2009, 2011



Fonte: nostra elaborazione su dati ENPALS 2002, 2006, 2009 e 2011

Le retribuzioni annue segnano un aumento nel decennio pari al 18,2%; nel 2011 il teatro ha prodotto reddito per 16.122.695 Euro.

Tab. 15 – Spettacolo dal vivo: retribuzioni annue nel settore teatro in Emilia-Romagna negli anni 2002, 2006, 2009 e 2011

Categorie di lavoratori	Retribuzioni annue (tutti i lavoratori) in Euro				
	2002	2006	2009	2011	Var. % 2011-2002
artistici	6.973.769	6.988.157	8.070.829	6.751.092	-3,2
tecnici	2.657.878	3.067.814	5.330.977	3.563.576	34,1
amministrativi	4.008.337	5.507.184	6.198.886	5.808.026	44,9
TOTALE	13.639.984	15.563.155	19.600.692	16.122.695	18,2

Fonte: dati ENPALS 2002, 2006, 2009 e 2011

## 2.2. Cinema

Storicamente il Cinema occupa in Emilia-Romagna un peso meno rilevante rispetto allo Spettacolo dal vivo.

Se da una parte il sistema distributivo può contare su una rete tra le più efficienti d'Italia (si contavano, nel 2011, 236 esercizi cinematografici), dall'altra la produzione, nonostante alcune importanti affermazioni degli ultimi anni, rappresenta una realtà assai contenuta.

Lo confermano inequivocabilmente i dati sull'occupazione del 2011, che vedono un numero di artisti molto limitato rispetto allo Spettacolo dal vivo – peraltro impegnati annualmente, in media, per sole 31 giornate – a fronte di una presenza di tecnici e amministrativi (impegnati negli esercizi cinematografici) con una ben più solida attività lavorativa.

Lo scarso peso dell'industria cinematografica dell'Emilia-Romagna a livello nazionale, trova riscontro nell'incidenza del numero dei lavoratori, pari al 2,4% del totale.

Nel 2011 gli artisti rappresentavano solo 1,3% della forza lavoro del paese, i tecnici il 5,8% e gli amministrativi il 3,5%.

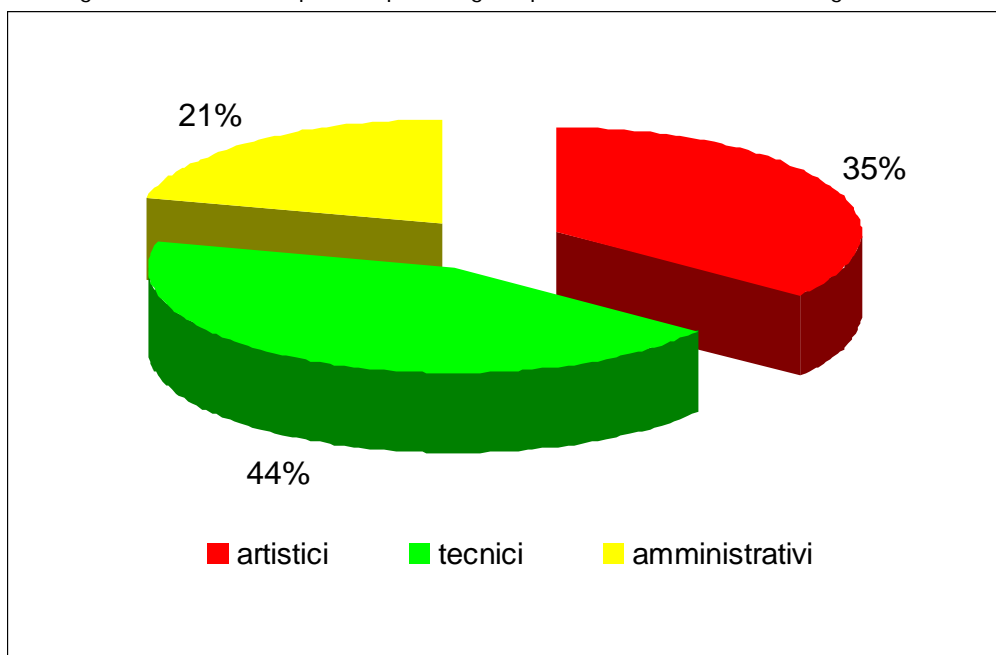
I dati riferiti al 2006 rilevano altresì, rispetto al posizionamento nazionale, un trend negativo, ma anche una crescita del numero medio delle giornate lavorative annue, comunque basso per gli artisti, mentre per i tecnici e gli amministrativi non si discosta molto dal risultato riferito alle omologhe categorie dello Spettacolo dal vivo regionale (Vedi Tab.16).

Tab. 16 – Cinema: numero dei lavoratori e media giornate lavorative in Emilia-Romagna e in Italia negli anni 2006 e 2011

Categorie di lavoratori	Numero lavoratori				Incidenza % lavoratori E-R su Italia		Numero medio giornate lavorative annue			
	2006		2011		2006	2011	2006		2011	
	Emilia Romagna	Italia	Emilia Romagna	Italia			Emilia Romagna	Italia	Emilia Romagna	Italia
artistici	1.124	42.794	706	55.976	2,6	1,3	8	21	31	26
tecnici	533	10.818	881	15.242	4,9	5,8	141	123	141	124
amministrativi	514	15.071	418	11.957	3,4	3,5	168	206	197	244
TOTALE	2.171	68.683	2.005	83.175	3,2	2,4	78	78	114	75

Fonte: nostra elaborazione su dati ENPALS 2006 e 2011

Fig. 6 - Cinema: l'occupazione per categorie professionali in Emilia-Romagna nel 2011



Fonte: ns. elaborazione su dati ENPALS 2011

Le retribuzioni medie annue crescono tra il 2006 e il 2011 del 24%, mantenendosi al di sotto della media nazionale, che viceversa non registra, di fatto, variazioni (vedi Tab.17).

Tab. 17 - Cinema: retribuzioni medie annue in Emilia-Romagna e in Italia negli anni 2006 e 2011

Categorie di Lavoratori	Retribuzioni medie annue			
	2006		2011	
	Emilia Romagna	Italia	Emilia Romagna	Italia
artistici	4.526	5.999	8.324	6.423
tecnicici	7.742	11.966	7.461	11.653
amministrativi	11.891	20.742	12.218	26.230
TOTALE	7.059	10.174	8.757	10.229

Fonte: nostra elaborazione su dati ENPALS 2006 e 2011

Nell'arco del decennio 2002/2010 l'andamento è complessivamente positivo, sia per il numero dei lavoratori (+31%), sia per il numero delle giornate lavorative annue, ma si registrano anche fasi molto alterne, come emerge dal confronto tra il 2009 e il 2011.

Mentre i tecnici e gli amministrativi crescono come numero, il personale artistico vede un'ulteriore battuta d'arresto: era infatti già calato tra il 2006 e il 2009.

Tra il 2002 e il 2010 il totale delle giornate lavorative del settore aumenta del 18%, diminuisce il totale delle giornate degli amministrativi (-5,6%), che calano anche come numero, del 13,8%, mentre crescono le altre categorie (vedi Tab.18).

Tab. 18 - Cinema: numero dei lavoratori e giornate lavorative in Emilia-Romagna negli anni 2002, 2006, 2009 e 2011

Categorie di lavoratori	Numero lavoratori					Numero giornate lavorative annue (tutti i lavoratori)				
	2002	2006	2009	2011	Var. % 2011-2002	2002	2006	2009	2011	Var. % 2011-2002
artistici	464	1.124	832	706	52,2	10.815	8.758	20.330	21.959	103,0
tecnici	581	533	819	881	51,6	95.924	75.062	124.807	124.458	29,7
amministrativi	485	514	407	418	-13,8	87.070	86.143	76.222	82.193	-5,6
<b>TOTALE</b>	<b>1.530</b>	<b>2.171</b>	<b>2.058</b>	<b>2.005</b>	<b>31,0</b>	<b>193.809</b>	<b>169.963</b>	<b>221.359</b>	<b>228.610</b>	<b>18,0</b>

Fonte: dati ENPALS 2002, 2006, 2009 e 2011

Complessivamente le retribuzioni del cinema hanno registrato nel periodo 2002/2011 un incremento pari al 3,4% e hanno generato nell'ultimo anno considerato un reddito pari a € 17.556.855.

Tab. 19 - Cinema: retribuzioni annue in Emilia-Romagna negli anni 2002, 2006, 2009 e 2011

Categorie di lavoratori	Retribuzioni annue				
	2002	2006	2009	2011	Var. % 2011-2002
artistici	6.845.660	5.086.695	5.543.434	5.876.781	-14,2
tecnici	5.350.324	4.126.339	6.568.277	6.572.765	22,8
amministrativi	4.789.299	6.112.069	4.728.477	5.107.310	6,6
<b>TOTALE</b>	<b>16.985.283</b>	<b>15.325.103</b>	<b>16.840.189</b>	<b>17.556.855</b>	<b>3,4</b>

Fonte: dati ENPALS 2002, 2006, 2009 e 2011

### 2.3. Tipologie del rapporto di lavoro

Al fine di meglio cogliere alcuni degli aspetti peculiari del settore sono state realizzate delle analisi sui dati riferiti ai lavoratori delle 134 imprese finanziate nel 2011 dalla Regione Emilia-Romagna sulla base della Legge Regionale 13/99 - Norme in materia di spettacolo, per un totale di 2.725 lavoratori, un campione dunque assolutamente rappresentativo dell'universo indagato, seppure non contempli alcune delle imprese di maggiori dimensioni quali la Fondazione Teatro Comunale di Bologna.

I risultati, confrontati con quelli ottenuti nel 2005 da una analoga ricerca riguardante 117 soggetti, hanno consentito un'attendibile lettura sugli andamenti.

La prima valutazione concerne la suddivisione tra i lavoratori con contratto a tempo determinato e quelli con contratto a tempo indeterminato.

Su 2.725 soggetti (erano 2735 nel 2005), solo 571 risultano a tempo indeterminato, pari al 21%.

La percentuale, evidentemente inferiore rispetto a quella riferita al mercato complessivamente inteso, se da una parte è conseguenza della tendenza sempre più imperante a ricorrere a forme contrattuali meno impegnative per le imprese, dall'altra riconduce alle specificità del settore; alcuni dei contratti di categoria (in particolare il *C.C.N di lavoro per attori, tecnici, ballerini, professori di orchestra e coristi scritturati dai Teatri stabili pubblici e dalle compagnie professionali teatrali di prosa, commedia musicale, rivista ed operetta*) fanno riferimento a modalità facilmente riconducibili ai contratti a termine.

Dalla successiva Tab. 20 si evince in maniera chiara che il fenomeno riguarda in primo luogo le figure artistiche.

Va qui rilevato che il repertorio rappresentato non prevede, se non in pochi casi, lo stesso cast per tutte le produzioni della stessa impresa, sia essa teatrale, musicale o di danza.

Lo stesso vale ovviamente per il cinema.

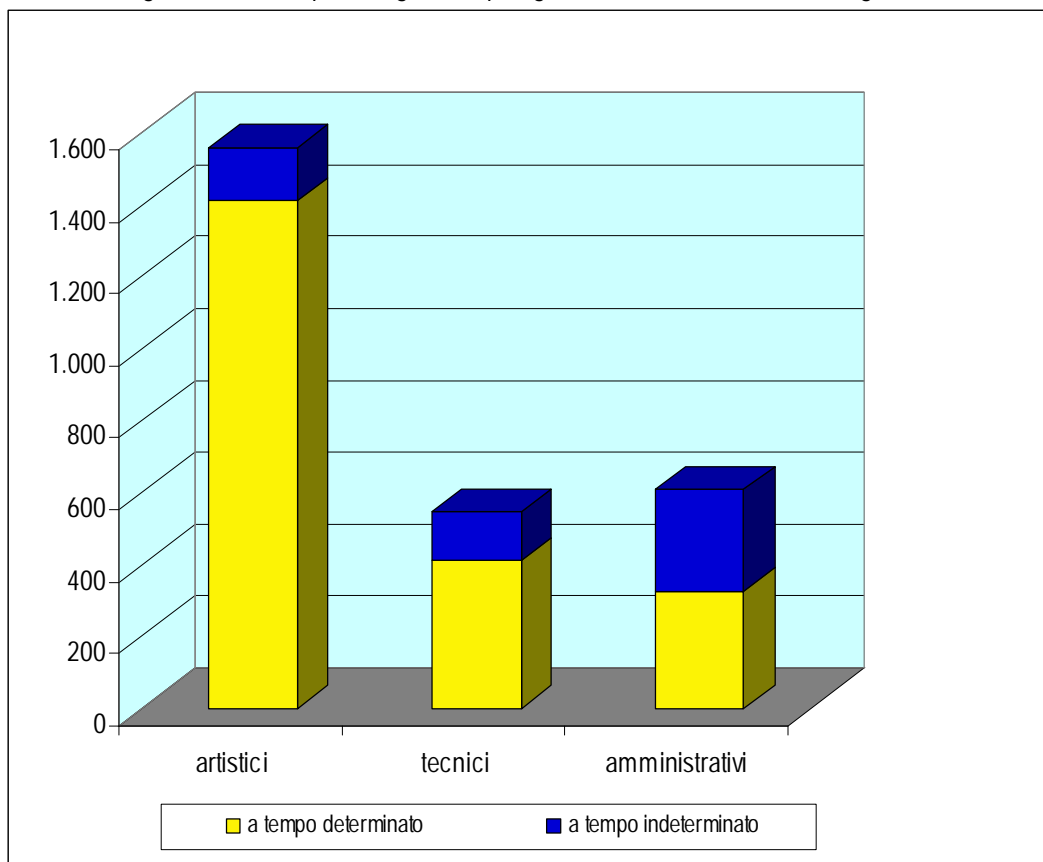
Tab.20 - Lavoratori per categorie e tipologia contrattuale in Emilia-Romagna, anno 2011

Categorie di lavoratori	a tempo determinato	a tempo indeterminato	Totale
artistici	1.417	153	1.570
tecnici	412	134	546
amministrativi	325	284	609
Totale	2.154	571	2.725

Fonte: ns elaborazioni su consuntivi 2011 relativi alle attività finanziate ai sensi della Legge Regionale 13/99

Il grafico successivo (Fig.7) evidenzia le suddivisioni tra le diverse tipologie in relazione alle categorie professionali.

Fig.7 – Lavoratori per categorie e tipologia contrattuale in Emilia-Romagna, anno 2011



Fonte: ns elaborazioni su consuntivi 2011 relativi alle attività finanziate ai sensi della Legge Regionale 13/99

Il confronto con i dati rilevati nel corso di un'analogica ricerca svolta nel 2005 dall'Osservatorio consente ulteriori valutazioni.

Nel lasso di tempo considerato sono diminuiti i contratti a tempo determinato (-1,6%), mentre sono aumentati quelli a tempo indeterminato (+4,8%), con un netto prevalere delle figure tecniche e amministrative; gli scostamenti che più incidono complessivamente riguardano le figure artistiche, essendo la categoria più numerosa.

Di particolare interesse è altresì la variazione tra il 2005 e il 2011 del numero di lavoratori che hanno svolto più di 120 gg lavorative nell'anno (-15,9%), essendo il limite indicato dall'INPS/ENPALS per considerare l'anno come valido ai fini pensionistici (vedi Tab.21).

Tab.21 - Lavoratori per categorie e tipologia contrattuale in Emilia-Romagna negli anni 2005 e 2011

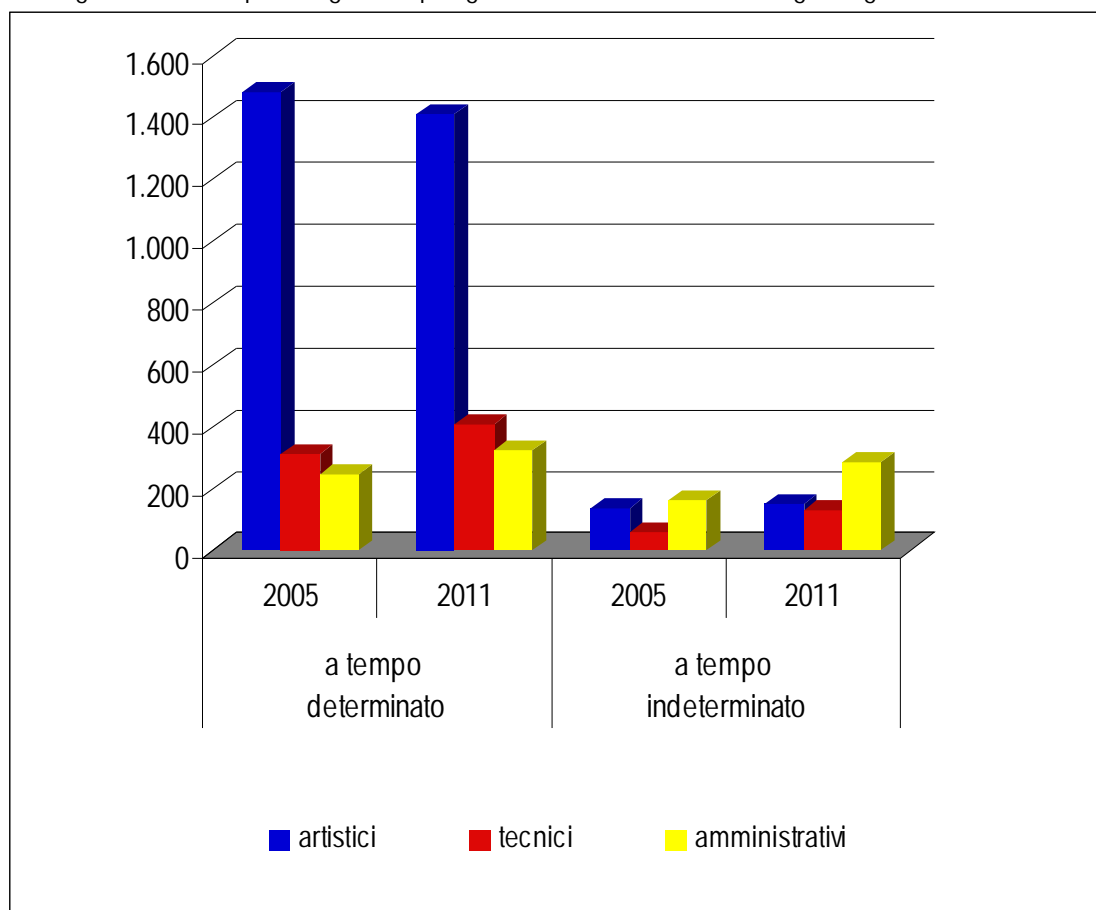
Categorie di lavoratori	a tempo determinato		Var% 2011/2005	a tempo indeterminato		Var% 2011/2005	Numero lavoratori con più di 120 gg. lavorative		Var% 2011/2005
	2005	2011		2005	2011		2005	2011	
Artistici	1.479	1.410	-4,7	136	150	10,3	862	725	-15,9
Tecnici	313	412	31,6	61	134	119,7			
Amministrativi	246	325	32,1	165	284	72,1			
Totale*	2.190	2.154	-1,6	545	571	4,8			

Fonte: ns elaborazioni su consuntivi 2005 e 2011 relativi alle attività finanziate ai sensi della Legge Regionale 13/99

\*Il totale non corrisponde alla somma delle singole voci, in quanto alcuni enti non hanno specificato la tipologia contrattuale.

Il grafico successivo (Fig.8) illustra i dati della Tab.21

Fig.8 – Lavoratori per categorie e tipologia contrattuale in Emilia-Romagna negli anni 2005 e 2011



Fonte: ns elaborazioni su consuntivi 2005 e 2011 relativi alle attività finanziate ai sensi della Legge Regionale 13/99



### 3. Tra formazione e mercato del lavoro dello spettacolo: relazioni e discrasie

#### 3.1. Nota introduttiva

Il rapporto tra domanda e offerta nel mercato del lavoro rappresenta una delle maggiori criticità del settore dello Spettacolo, la quale deriva in buona parte – il fenomeno era preesistente all'attuale crisi economica – dal *mismatch* tra le competenze acquisite nei processi formativi e quelle oggi richieste dalle imprese e dalle istituzioni.

Da un lato i percorsi di accesso al lavoro tendono ad essere sempre più lunghi e frammentati, dall'altro permane il rischio concreto che l'entrata nel mercato coincida in forma quasi esclusiva con lavori molto flessibili e consistenti periodi di disoccupazione.

La situazione generale è altresì aggravata dall'assenza di un quadro unitario di riferimento che consenta di determinare le attività lavorative, le stesse figure professionali su cui il settore dovrà puntare per garantire uno sviluppo coerente con le trasformazioni socio-economiche in atto.

#### 3.2. La formazione universitaria e gli sbocchi professionali

Per avviare una riflessione in tale direzione, con riferimento alla situazione dell'Emilia-Romagna e a livello nazionale, si rivelano di particolare interesse i risultati della *XV Indagine sulla Condizione occupazionale dei laureati*, svolta nel 2012 da AlmaLaurea<sup>2</sup>.

Partiamo dai laureati di primo livello nel 2011 della Classe di laurea *Discipline delle arti figurative, della musica, dello spettacolo e della moda* (con riferimento a tutti i gruppi disciplinari), a un anno di distanza dalla conclusione degli studi.

Il dato regionale attesta che la percentuale di coloro che dichiarano di lavorare si attesta sul 49,7% in regione e sul 48,4% nel paese, in ambedue i casi il 18,3% hanno trovato un lavoro a tempo indeterminato; mentre il 9,4% in Emilia-Romagna e l'8,7% in Italia svolgono attività come lavoratori autonomi effettivi (notoriamente tale status, spesso associato alla titolarità di una posizione IVA, non sempre comporta una continuità e in taluni casi rappresenta la copertura di altre modalità di rapporto).

Gli altri rientrano nell'ambito del lavoro parasubordinato, che comprende contratti di diversa natura, da quelli a progetto, di apprendistato (sui quali torneremo), sino a quelli "a chiamata". I datori di lavoro sono in massima parte privati: 80,6% in regione e l'81,3% in Italia.

Per quanto concerne il genere, il 70% è composto da donne.

Va aggiunto che buona parte dei laureati oggetto dello studio - il 27,6% degli appartenenti al primo gruppo considerato e il 29,4% al secondo - hanno proseguito gli studi universitari iscrivendosi a un corso di laurea di secondo livello<sup>3</sup>, motivando tale scelta con

---

<sup>2</sup> Nata nel 1994 su iniziativa dell'Osservatorio Statistico dell'Università di Bologna, AlmaLaurea è attualmente gestita da un Consorzio composto da 64 Atenei Italiani sostenuto del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca; afferiscono agli Atenei aderenti il 78% dei laureati italiani. Gli atenei coinvolti nell'indagine sono stati nel complesso 57.

<sup>3</sup> Ci si riferisce alle lauree specialistiche/magistrali. A decorrere dall'anno accademico 2010/2011 le lauree specialistiche sono state soppresse e sostituite a tutti gli effetti dalle lauree magistrali. Per un approfondimento vedi MIUR, Decreto 16 Marzo 2007, G.U. N. 157 del 9 Luglio 2007.

l'esigenza di ampliare la propria formazione culturale e le possibilità di inserimento nel mondo del lavoro.

Con motivazioni plausibilmente consimili, il 35,4% dei primi e il 38,1% dei secondi hanno intrapreso altre strade, iscrivendosi a master universitari di primo livello o corsi afferenti alla formazione professionale; la maggioranza ha svolto attività di stage in azienda.

L'estensione dell'analisi ai dati riguardanti i laureati di secondo livello, consente di valutare l'effettiva spendibilità dei titoli e delle esperienze sul campo.

Prendiamo come campione, sempre dallo stesso studio, i laureati della Classe di laurea *Scienze dello Spettacolo e Produzione Multimediale* (di tutti i gruppi disciplinari) a tre anni di distanza dalla laurea. Hanno trovato lavoro nel 66,4% dei casi in Emilia-Romagna e nel 72,5% in Italia, ma in prevalenza con forme contrattuali deboli: il 21,7% nel primo caso e 19,2% nel secondo, è rappresentato da contratti parasubordinati, mentre quelli a tempo indeterminato sono solo il 18,1% , e il 18,7%.

I lavoratori autonomi effettivi sono il 22,9% e il 18,4%, sono stati assorbiti per il 79,5% e per il 73,9% dal settore privato e lavorano per il 35% part-time.

Rispetto ai laureati di primo livello sopra citati, è molto superiore il numero di chi ha svolto altre attività formative (il 62,4% e il 62,7%), con una prevalenza di stage aziendali, frequentati dal 35,2% e dal 34,2% degli studenti; il 13,6% degli studenti dell'Emilia-Romagna e il 14,1% a livello nazionale hanno seguito master universitari di primo o secondo livello, 11,2% e il 14,7%, corsi di formazione professionale.

Molto più limitato è il numero di chi si è dedicato al dottorato di ricerca o alle scuole di specializzazione universitaria, l'8% e il 6%.

Per quanto concerne il genere dei laureati, le donne sono il 55,8% in regione e 66,2% in Italia, di cui lavorano in Emilia-Romagna il 62,7% (contro il 72% degli uomini) e nel paese il 73,3% (contro il 71,3% degli uomini).

Bisogna rilevare che in linea con la maggioranza dei settori economici, anche qui gli uomini guadagnano di più delle colleghe: circa il 15%.

Ai fini della nostra lettura, le risultanti delle valutazioni degli studenti riportate nella ricerca relativamente all'utilità della laurea per lo svolgimento dell'attività lavorativa, forniscono informazioni importanti.

Per quanto riguarda in particolare i laureati di secondo livello in *Scienze dello spettacolo e produzione multimediale*, solo il 9,6% in regione e l'8% nel paese valutano la laurea fondamentale per lo svolgimento dell'attività, il 34,9% e il 39,2% la considerano utile, il 32,5% e il 24,8% ritengono che fosse sufficiente la laurea triennale, i restanti ritengono che fosse sufficiente un titolo non universitario.

Quanto alla tipologia degli sbocchi professionali conseguiti, complessivamente circa il 90% degli occupati opera nel ramo dei servizi.

E' inevitabile constatare che l'entrata nel mondo del lavoro è favorita in maniera non proporzionale dall'investimento in termini di tempo, impegno (e non solo) legato ad un percorso universitario di lunga durata; peraltro, come si è visto, al 3+2 (laurea triennale + laurea specialistica/magistrale) si sommano spesso master o altri percorsi formativi, nonché, per i laureati da più anni, talvolta il dottorato di ricerca.

Il quadro complessivo presenta non poche criticità.

La riforma dell'Università avviata nel 2000 e quelle succedutesi hanno portato all'istituzione di non pochi corsi triennali, lauree specialistiche e magistrali, corsi post-laurea in varia misura attinenti al campo culturale o a singoli settori, colmando un'effettiva lacuna del nostro sistema universitario.

Ma ancora prima che la crisi economica ponesse nuovi limiti all'accesso al mercato, già si riscontrava da parte delle imprese di talune aree, lo Spettacolo in particolare, una certa difficoltà a riconoscere nel personale proveniente da tali percorsi le caratteristiche e le competenze rispondenti alle effettive esigenze.

Va aggiunto che, a differenza di quanto avviene in altri rami dell'attività economica, l'Università non trova, di fatto, imprese con cui avviare percorsi condivisi sul versante degli investimenti finalizzati a pianificare l'adeguamento degli assetti aziendali.

Il tema dell'inadeguatezza delle competenze acquisite (più o meno accentuata) anticipato in apertura, si lega direttamente alla contrapposizione tra la domanda di figure posizionate su standard di alta specializzazione e un'offerta di nuove professionalità in massima parte di tipo generalista.

La questione attiene in primo luogo i master, che solo in parte sono riusciti a creare un raccordo virtuoso tra i corsi di laurea universitari e il mondo del lavoro.

Se tracciare una mappa dei master di area culturale proposti nell'ultimo decennio dai nostri atenei è impresa ardua, sia sul versante quantitativo, sia per quanto concerne gli indirizzi, è comunque inevitabile constatarne la recente decrescita.

Fermo restando che alcuni master - promossi in primo luogo dalle principali università, pubbliche e private, sono ormai assurti a punti di riferimento per tutto il settore, l'ampiezza dell'offerta accompagnata dall'assenza di momenti di pianificazione a livello nazionale, unitamente all'abbassamento progressivo della capacità di assorbimento del mercato, hanno causato nell'utenza dapprima un disorientamento e stanno ora causando, come risulta dal numero delle iscrizioni, un "calo delle vocazioni".

Volendosi attenere alle lauree di secondo livello, i master e l'alta formazione universitaria, si rileva da più parti l'esigenza di intensificare rapporti e confronti con le migliori esperienze europee e internazionali, favorendo così l'interscambiabilità delle competenze, almeno su scala europea e dunque l'apertura verso nuovi mercati.

Andrebbero dunque incentivate le iniziative che portano in Italia docenti e studenti di altri paesi rispondenti a requisiti di eccellenza, attivando al contempo misure che consentano di evitare la "fuga dei cervelli" che da qualche tempo riguarda anche la cultura, seppure in realtà il fenomeno è già in decrescita.

Più complessivamente – così come emerge dal *Libro Verde del 27 aprile 2010. Le industrie culturali e creative, un potenziale da sfruttare*<sup>4</sup> della Commissione Europea, che trova ampio riscontro nell'*Agenda europea per la cultura in un mondo in via di globalizzazione*<sup>5</sup>, si avverte la necessità di armonizzare i programmi con le istanze innovative che stanno investendo il settore a livello sovranazionale.

Nel *Libro Verde* si trova conferma su più vasta scala delle contraddizioni riscontrate nel nostro paese, così come si ribadisce la centralità dell'Università e più in generale delle attività formative: «All'incrocio tra creatività e imprenditorialità, le imprese delle industrie culturali e creative, in particolare le PMI, trovano difficoltà ad assumere personale in possesso delle competenze adatte. Assicurare a medio e lungo termine una migliore corrispondenza tra l'offerta di competenze e la domanda del mercato del lavoro, è essenziale

---

<sup>4</sup> Cfr. Commissione Europea, *Libro Verde 27/4/2010, Le industrie culturali e creative, un potenziale da sfruttare*.

<sup>5</sup> Si veda la "Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, del 10 maggio 2007, relativa a un'Agenda europea per la cultura in un mondo in via di globalizzazione.

per accrescere la capacità competitiva del settore. La cooperazione tra le scuole d'arte e design, le università e le imprese può contribuire al raggiungimento di questo obiettivo...»<sup>6</sup>.

### 3.3. Il ruolo delle Regioni

La formazione professionale, la cui competenza spetta alle Regioni<sup>7</sup>, risponde attraverso più linee d'azione alle istanze formative espresse dal territorio.

Negli anni '90 e nel decennio successivo, le Regioni italiane - pur in assenza di una adeguata concertazione tra i diversi livelli di governo - hanno assolto un ruolo centrale nel favorire lo sviluppo di una sorta di 'sistema formativo' nel campo culturale, sostenuto sul piano economico dalle Regioni stesse, dal Ministero del Lavoro e dal Fondo Sociale Europeo.

Ciò ha consentito di ovviare alla sostanziale assenza e inadeguatezza degli interventi dei Ministeri competenti in materia.

Gli ultimi anni, anche segnati da una riduzione dei finanziamenti europei in diverse Regioni<sup>8</sup>, hanno evidenziato i limiti di un'interrelazione discontinua con il mondo delle imprese, che porta a coglierne solo in parte l'evoluzione sul piano tecnologico e organizzativo, con tutto quanto ne consegue nella fase di entrata nel mondo del lavoro.

Poco si è fatto, complessivamente, anche sul versante della *formazione continua* finalizzata all'adeguamento e allo sviluppo delle competenze delle persone già occupate, tali da consentire alle imprese di sviluppare processi innovativi e ai lavoratori di acquisire strumenti che ne favoriscano la permanenza nel mercato.

In realtà come la Germania la formazione continua si coniuga in maniera efficace con gli interventi finalizzati al *replacement* di chi per motivi diversi è uscito dal mercato, e rappresenta una pietra angolare del rapporto tra domanda e offerta, ricoprendo una funzione centrale nell'ambito delle politiche attive per il lavoro.

Un'ulteriore complessità deriva dai sistemi delle qualifiche/figure professionali di cui le Regioni si sono dotate, laddove non esistono equiparazioni effettuali tra i vari sistemi, sia rispetto alle qualifiche sia rispetto agli standard formativi correlati.

Alcune figure del settore culturale sono contemplate in certe regioni e non in altre, mentre le figure manageriali centrali per il funzionamento e lo sviluppo delle imprese provenienti dall'Università, in alcune Regioni non sono riconosciute: il che tra l'altro limita l'accesso a percorsi di riqualificazione nell'ambito della 'adattabilità', prevista dal Fondo Sociale Europeo<sup>9</sup>.

Il settore dello Spettacolo vede inoltre la sovrapposizione di qualifiche di fatto coincidenti - seppure in presenza di standard formativi diversi - rilasciate da alcune Regioni

---

<sup>6</sup> Cfr. *Libro Verde*, op.cit.

<sup>7</sup> Le Regioni, pur avendo avuto un ruolo preminente in questo campo anche in precedenza, hanno assunto la competenza esclusiva in materia di formazione professionale a seguito della riforma costituzionale del 2001, in applicazione dell'art. 117.

<sup>8</sup> A seguito della definizione delle risorse comunitarie per il settennio di programmazione 2007-2013 nel Consiglio europeo di Bruxelles del 15/12/2005, i finanziamenti destinati in Italia alla formazione sono stati ridimensionati, con inevitabili conseguenze per il settore della cultura.

<sup>9</sup> L'adattabilità ha rappresentato uno dei quattro pilastri della Strategia europea per l'occupazione (Seo) prima che, nel 2003, venisse riformulata in tre nuovi obiettivi semplificati: piena occupazione; migliore qualità e produttività del lavoro; maggiore coesione e inclusione sociale.

e da istituzioni quali l'Accademia nazionale d'Arte Drammatica Silvio D'amico, l'Accademia nazionale di Danza, gli stessi Conservatori, riconosciute dal MIUR nell'area dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica (AFAM).

Va altresì ricordato che, recependo le raccomandazioni del Parlamento Europeo e del Consiglio, sono state attivate le procedure finalizzate alla costituzione di un *Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente* (EQF), utile a rapportare le qualifiche e renderle più leggibili tra paesi e sistemi europei differenti, così favorendo, tra l'altro, l'internazionalizzazione legata alla mobilità<sup>10</sup>.

Uno dei settori della cultura principalmente sostenuti dalle Regioni rispetto alla Formazione professionale è stato lo Spettacolo: l'Emilia-Romagna ha rappresentato per molti anni uno dei punti di eccellenza in tal senso, sia per la capacità di interpretare le effettive esigenze formative del territorio, sia per la capacità innovativa dimostrata sul versante didattico.

Gli ultimi anni sono stati caratterizzati da interventi molto episodici legati a finanziamenti erogati dalle Province, Bologna e Modena in particolare.

L'introduzione di nuovi strumenti, quali il Catalogo interregionale per l'Alta Formazione (nel 2007), che ha rappresentato complessivamente un segnale di cambiamento importante nel rapporto tra domanda e offerta, ha potuto incidere in maniera molto contenuta nel campo dello Spettacolo.

Infine, nel maggio del 2010 la Regione Emilia-Romagna ha bandito una "gara a procedura aperta" articolata in due lotti concernenti l'affidamento di servizi per l'allestimento di cantieri transnazionali finalizzati alla creazione di percorsi formativi connessi alla realtà produttiva del settore e all'inserimento occupazionale, iniziativa che ha visto una prosecuzione nell'anno successivo.

Si tratta di provvedimenti che non hanno ad oggi originato analisi statistiche, e non hanno consentito, per evidenti motivi, la costruzione di serie storiche.

### **3.4. Apprendistato, stage e tirocini**

Il primo rapporto tra la formazione universitaria o professionale e il mercato è rappresentato, nella maggioranza dei casi – e con particolare frequenza nel settore culturale - da tirocini/stage<sup>11</sup> curriculari ed extra curriculari o da contratti di apprendistato.

Negli ultimi anni si è acceso un dibattito attorno a questo impianto, incentrato sul progressivo (e palese) imporsi di un uso improprio di tali istituti.

Lo conferma la risoluzione del Parlamento europeo del 2010 *Promozione dell'accesso dei giovani al mercato del lavoro, rafforzamento dello statuto dei tirocinanti e degli apprendisti*, che perentoriamente «chiede che i giovani siano tutelati nei confronti dei datori di lavoro i quali, nel settore pubblico come in quello privato, grazie ai contratti di apprendistato e di tirocinio, soddisfano i propri fabbisogni immediati e basilari a basso costo

---

<sup>10</sup> Si veda la Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio "Costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente" del 29 gennaio 2008.

<sup>11</sup> In origine il termine *tirocinio* stava ad indicare un percorso di norma obbligatorio, mentre il termine *stage* estendeva il significato ad attività di tipo anche volontario (Decreto Interministeriale 25/3/1998 n. 142). Attualmente i due termini vengono spesso usati come sinonimi.

o a costo zero, sfruttando la volontà dei giovani di apprendere senza fornire loro alcuna prospettiva di futuro inserimento nell'organico»<sup>12</sup>.

Nella stessa risoluzione si invitano gli Stati membri a istituire un sistema di certificazione e di riconoscimento europeo delle conoscenze e delle competenze acquisite attraverso apprendistati e tirocini, con lo scopo di contribuire all'incremento della mobilità dei giovani lavoratori.

Per quanto riguarda l'apprendistato, la risoluzione, richiamandosi alle esperienze positive maturate in paesi come la Germania, l'Austria e la Danimarca, dove è percepito come un elemento centrale per il passaggio dei giovani dall'istruzione all'occupazione, «invita gli Stati membri a sostenere i programmi di apprendistato e a incoraggiare le aziende a offrire opportunità di formazione ai giovani anche in tempi di crisi»<sup>13</sup>.

Con particolare riferimento ai tirocini, il Parlamento chiede alla Commissione Europea di fornire dati statistici per ogni singolo Stato, sul loro numero, durata, prestazioni sociali a favore dei tirocinanti e indennità pagate, e caldeggia l'attivazione di una 'Carta europea della qualità dei tirocini' che preveda le norme minime per garantirne in primo luogo il valore educativo.

A livello nazionale su questa materia in realtà era intervenuto anche l'ultimo Governo Berlusconi, che con un decreto legge dell'agosto del 2011 riordinava la normativa vigente, fissando tra l'altro in sei mesi il periodo massimo di durata per i tirocini formativi non curricolari, indicandone come unici destinatari i neo-diplomati e neo-laureati<sup>14</sup>.

Il settore culturale è stato tra i primi - complice una crisi strutturale ed economica che precede quella internazionale degli ultimi anni - a far propria la tendenza a ricorrere agli stagisti per sopperire (attraverso il loro susseguirsi) all'impossibilità di coprire taluni ruoli previsti nelle piante organiche, assumendo personale con contratti più "impegnativi".

Si è venuto a creare un 'mondo parallelo', in cui assume un valore secondario il fatto che gli stage siano componenti fondanti di percorsi formativi, mentre le connesse opportunità lavorative sono andate sensibilmente diminuendo, lasciando spazio in non pochi casi a vere forme di sfruttamento. Il fenomeno investe molti paesi.

Nel dicembre del 2011 lo stesso vice premier inglese Nick Clegg portava la questione all'attenzione del suo governo, rivelando che istituzioni quali le due *Tate Gallery* e il *National Museum of Science and Industry* di Londra, nel 2010 e 2011 avevano fatto ampio ricorso a stagisti con scarsissime possibilità di assunzione, utilizzandoli a tutti gli effetti come forza lavoro non pagata.

Nel nostro paese, in campo culturale, si fa un ricorso contenuto all'apprendistato - ritenuto più consono alle figure professionali di natura tecnica del settore sul versante manageriale, mentre molto più praticati sono gli stage, anche se il concetto stesso di stage ha assunto negli ultimi anni, come si è visto, connotazioni controverse e cresce la perplessità di chi si accinge a intraprendere tali percorsi.

In alcune Regioni è stato rimarcato il recente incremento esponenziale dello *spread* tra numero dei tirocini e assunzioni, ed è stato palesato il rischio che si vada verso l'identificazione dello stagista come "nuova figura professionale".

Più complessivamente tende ad affermarsi l'idea che di fatto si alimenti, attraverso il ricorso agli stage (ma anche con i contratti di apprendistato) la sempre più diffusa precarietà.

---

<sup>12</sup> Si veda "Parlamento Europeo. Testi approvati. Martedì 6 luglio 2010 – Strasburgo. Promozione dell'accesso dei giovani al mercato del lavoro, rafforzamento dello statuto dei tirocinanti e degli apprendisti" punto 25.

<sup>13</sup> Ibidem

<sup>14</sup> Si veda il D.L. 13/8/ 2011, n. 138. "Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo" Articolo 11. (G.U. n..188 del 13-8-2011 ) convertito dalla L.14/9/2011, n. 148.

La riforma del lavoro voluta dall'ex Ministro del Lavoro Fornero<sup>15</sup>, cui dedichiamo ampio spazio in questo studio, dedica un certo spazio sia all'apprendistato sia ai tirocini formativi e di orientamento, prevedendo relativamente a questi ultimi azioni e interventi «volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto...»<sup>16</sup>, anche attraverso il riconoscimento obbligatorio di una indennità.

Il provvedimento ha sollevato serie obiezioni da parte delle Regioni, rimandando la materia ad un "accordo" da delineare in sede di Conferenza Stato-Regioni per la definizione di linee-guida condivise da tradurre in specifici ed ulteriori provvedimenti normativi.

### 3.5. Conclusioni

Nell'esaminare il rapporto tra formazione e occupazione culturale, appare del tutto evidente che le politiche del lavoro non possono essere affrontate disgiuntamente da quelle per la cultura.

Necessitano strumenti specifici per il settore, che analizzino l'evoluzione delle politiche culturali, le tendenze dell'occupazione e i fabbisogni formativi.

Più complessivamente è auspicabile la definizione di forme strutturate di collaborazione tra le Università, le imprese, le associazioni datoriali, gli enti di formazione da una parte, e tra i Ministeri del Lavoro, per i Beni e le Attività Culturali e la Conferenza delle Regioni, dall'altra, al fine di ottimizzare gli investimenti e attuare politiche comuni in questo campo.

La formazione universitaria e la formazione professionale - ferma restando la diversità delle funzioni e delle finalità - giocano un ruolo determinante rispetto all'occupazione culturale, laddove effettivamente rispondano alle istanze più innovative (si pensi alle indicazioni contenute nell'*Agenda Digitale* presentata dalla Commissione Europea<sup>17</sup>).

L'Unione Europea vede proprio nella cultura grandi opportunità per quella crescita occupazionale che rappresenta uno degli obiettivi centrali della strategia *Europa 2020*<sup>18</sup>. Non a caso il programma *Creative Europe* proposto dalla Commissione Europea, che si svolgerà nel periodo 2014-2020, prevede particolari investimenti sulla formazione indirizzata alle organizzazioni e ai professionisti della cultura, finalizzati a migliorarne le competenze e rafforzarne la capacità di operare a livello internazionale.

---

<sup>15</sup> LEGGE 28 giugno 2012, n. 92 "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" pubblicata in GU n. 153 del 3-7-2012 - Suppl. Ordinario n. 136

<sup>16</sup> L'attuale regolamentazione dell'istituto è contenuto nell'art. 18 L. n. 196/1997 e nel Decreto Ministeriale 25.3.1998, che rimangono in vigore anche con l'approvazione della legge Fornero. L'art. 11 d.l. n. 136/2011 conv. in L. n. 148/2011, ribadendo la L. n. 196/1997, aveva limitato la possibilità di promuovere tirocini formativi solo a quei "soggetti in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati dalle normative regionali in funzione di idonee garanzie".

<sup>17</sup> Cfr. "Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni del 19 maggio 2010. Un'agenda digitale europea"

<sup>18</sup> Si tratta della nuova strategia messa a punto dalla Commissione Europea a seguito della precedente Strategia di Lisbona. Si veda "Comunicazione della Commissione, del 3 marzo 2010. Europa 2020: Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva"





## 4. I rapporti di lavoro nel mondo dello spettacolo dal vivo

**di Francesco Baldi**

*Avvocato, Ufficio Sindacale AGIS, Studio Legale Tonucci & Partners*

Nel mondo dello spettacolo i rapporti di lavoro assumono caratteristiche peculiari. Ovviamente si applicano le norme regolatrici delle varie tipologie contrattuali con alcune specificità legate alla natura del lavoro artistico.

Le parti del rapporto sono un datore di lavoro<sup>1</sup>, in genere un imprenditore che esercita professionalmente un'attività economica organizzata volta alla produzione di servizi<sup>2</sup> e che assume personale artistico e tecnico per la preparazione e produzione di spettacoli, e un lavoratore, ovvero chi direttamente, indirettamente o mediamente fornisce il proprio contributo ad una rappresentazione artistica.

Occorre subito chiarire che tutti i rapporti di lavoro dello spettacolo possono essere regolati con contratti di natura subordinata, autonoma e parasubordinata. Sono le parti a scegliere il modello contrattuale che sia maggiormente idoneo a soddisfare pienamente i loro interessi.

Certo è che il rapporto realizzato nella pratica deve rispondere alle finalità proprie dello strumento prescelto, al fine di evitare che un uso improprio determini contenziosi che possono tradursi nel riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con conseguente applicazione delle connesse tutele legali e contrattuali.

In linea generale non esistono preclusioni e, infatti, giurisprudenza consolidata da tempo afferma che ogni attività umana economicamente rilevante può essere espletata nelle forme del rapporto di lavoro subordinato ovvero di quello autonomo, in relazione alla scelta liberamente compiuta dalle parti, sicché ai fini della qualificazione è necessario procedere all'individuazione della comune intenzione delle parti onde accertare se esse hanno voluto l'inserimento del prestatore di lavoro nell'organizzazione del datore di lavoro con conseguente assoggettamento del primo al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del secondo.

Tale situazione, infatti, rappresenta l'elemento caratteristico del rapporto di lavoro subordinato.

Peraltro, la valutazione degli elementi di fatto idonei nel caso concreto a ricondurre il rapporto nell'ambito dell'uno o dell'altro dei due predetti schemi contrattuali è riservata al giudice di merito, rimanendo censurabile in sede di legittimità solo la violazione dei generali ed astratti criteri distintivi.

Senz'altro, quindi, anche le prestazioni artistiche possono dar luogo a rapporti di natura subordinata.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Es: le fondazioni lirico - sinfoniche, i teatri, le compagnie di prosa, le orchestre ecc.

<sup>2</sup> Ex art. 2082 c.c.

<sup>3</sup> La prestazione artistica dell'attore, quale che possa essere il suo intrinseco pregio, ben può essere oggetto 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. L'accertamento della sussistenza o meno, in concreto, del vincolo di subordinazione e dei suoi elementi caratterizzanti, costituiti, anche in relazione a questa particolare prestazione lavorativa, dall'assoggettamento del prestatore di lavoro al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, costituisce un apprezzamento di fatto demandato al giudice del merito ed incensurabile in sede di legittimità, se sorretto da motivazione adeguata ed immune da vizi logici e giuridici. (Nella specie, la S.C. ha cassato la sentenza di merito, ritenendo che la motivazione di questa di fosse limitata ad un giudizio di verosimiglianza sul contesto, fondato su circostanze irrilevanti, quali le modeste dimensioni della compagnia teatrale, o secondarie, quali l'impegno dell'artista limitato nel tempo e la non

Infatti, non è il tipo di attività o la natura del datore di lavoro che determina la scelta della tipologia contrattuale, ma le modalità con cui le attività vengono svolte<sup>4</sup>.

Neppure è determinante il *nomen juris*, ovvero la qualificazione formale che le parti hanno attribuito al rapporto, bensì assume valore decisivo il suo concreto atteggiarsi, cioè le modalità di svolgimento.

---

esclusività del rapporto, tralasciando di accertare in concreto la configurabilità o meno del vincolo di subordinazione, sulla base di elementi obiettivi pur risultanti dagli atti e richiamati dalla sentenza impugnata, quali l'esistenza di buste paga con le relative trattenute e l'accantonamento del tfr, il modello 101, la dichiarazione resa all'Inps ai fini della corresponsione dell'indennità di disoccupazione in cui la ricorrente veniva qualificata come impiegata). **Cassazione civile sez. lav. 25 ottobre 2005 n. 20659**: La prestazione artistica dell'attore, quale che possa essere il suo intrinseco pregio, ben può essere oggetto 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. L'accertamento della sussistenza o meno, in concreto, degli elementi suddetti costituisce un apprezzamento di fatto demandato al giudice del merito ed incensurabile in sede di legittimità, se sorretto da motivazione adeguata ed immune da vizi logici e giuridici. **Cassazione civile sez. lav. 09 settembre 2003 n. 13185**: La controversia relativa ad un contratto di scrittura artistica è devoluta alla competenza per materia del pretore, in funzione di giudice del lavoro, anche nel caso in cui tale contratto dia luogo non ad un rapporto di lavoro subordinato, ma ad un rapporto di collaborazione parasubordinata (art. 409 n. 3 c.p.c.), il quale è configurabile ove la prestazione lavorativa (avente carattere personale) si sia svolta, per un tempo abbastanza lungo, in connessione funzionale con l'organizzazione del preponente e per il perseguimento delle finalità del medesimo. **Cassazione civile sez. lav. 09 marzo 1991 n. 2538** Ai sensi e per gli effetti degli art. 409 e 413 c.p.c., il contratto di scrittura artistica stipulato da un regista rientra nello schema del rapporto di lavoro subordinato solo se presenta gli estremi caratteristici di detto rapporto - ossia, da un lato, un imprenditore che organizzi a suo rischio la produzione di un'opera o di uno spettacolo e, dall'altro, un prestatore d'opera che si limiti, dietro retribuzione, a fornire le proprie energie lavorative per la realizzazione delle finalità dell'impresa, restando soggetto alle direttive dell'imprenditore sul piano organizzativo e disciplinare -, mentre tale contratto va ricondotto nell'ambito dell'art. 2222 c.c., senza essere inquadrabile neppure tra quelli di cui al n. 3 dell'art. 409 citato, ove l'attività artistica del regista sia volta in piena autonomia e sia inserita solo episodicamente nell'attività produttiva del datore di lavoro (nella specie, società di produzione cinematografica) per la realizzazione di un singolo risultato (nella specie, film, del quale il regista sarebbe stato anche soggettoista, sceneggiatore ed attore principale), sulla base di un'intuizione intellettuale esclusivamente propria dell'ingegno e delle capacità artistiche del regista stesso. **Cassazione civile sez. lav. 19 dicembre 1984 n. 6648** Il contratto di scrittura artistica ben può inquadarsi nello schema del rapporto di lavoro subordinato, ove presenti in concreto, secondo l'apprezzamento del giudice del merito (incensurabile in sede di legittimità, se congruamente motivato) gli estremi caratteristici di siffatto rapporto e cioè da un lato l'inserimento dell'opera dell'artista in un complesso di mezzi tecnici ed economici organizzati a proprio rischio dall'imprenditore al fine della realizzazione dello spettacolo e dall'altro una prestazione d'opera che si limiti, dietro retribuzione, allo svolgimento di energie lavorative strumentali rispetto a tale realizzazione e soggette alle direttive dell'imprenditore sul piano organizzativo, restando irrilevante che all'artista sia riservato un determinato potere di controllo sulla sceneggiatura o dovuto un compenso a mezzo di partecipazione agli utili. **Cassazione civile sez. lav. 22 luglio 1983 n. 5050** Il contratto di scrittura artistica ben può costituire un rapporto di lavoro subordinato allorché l'imprenditore organizzi a suo rischio lo spettacolo o la registrazione di questo, utilizzando i necessari mezzi tecnici ed il prestatore d'opera si limiti, dietro retribuzione, a fornire le proprie energie lavorative per la realizzazione delle finalità dell'impresa, restando soggetto alle direttive dell'imprenditore sul piano organizzativo e disciplinare. (Nella specie, in applicazione di tale principio, la S.C. ha confermato la sentenza con la quale i giudici di merito avevano ritenuto la prestazione di lavoro subordinato da parte di un regista che, sebbene reiteratamente richiesto della sua opera con contratti a tempo determinato, era stato di fatto stabilmente inserito nella organizzazione dell'azienda che gli affidava la regia di spettacoli più disparati, riservandosi di individualarli unilateralmente e di utilizzare detta opera nel modo ritenuto più opportuno). **Cassazione civile sez. lav. 08 luglio 1982 n. 4064** Il contratto di scrittura artistica stipulato da un attore ben può inquadarsi nello schema del rapporto di lavoro subordinato, ove in concreto presenti - secondo l'apprezzamento del giudice di merito incensurabile in sede di legittimità, se congruamente motivato - gli estremi caratteristici di siffatto rapporto, e cioè, da un lato, un imprenditore che organizzi a suo rischio lo spettacolo o la registrazione di questo, utilizzando i necessari mezzi tecnici, e, dall'altro, un prestatore d'opera che si limiti, dietro retribuzione, a fornire le proprie energie lavorative, anche se altamente qualificate, per la realizzazione delle finalità dell'impresa, restando soggetto alle direttive dell'imprenditore sul piano organizzativo e disciplinare. **Cassazione civile sez. lav. 12 marzo 1982 n. 1592** La prestazione artistica dell'attore, quale che possa essere il suo intrinseco pregio, ben può essere oggetto di un rapporto di lavoro subordinato - come del resto attestato dalla stessa lettera E) dell'art. 1 l. n. 230 del 1962 (disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato) - quando sussistono gli estremi della subordinazione e dell'inserimento dell'artista nell'organizzazione dell'impresa di produzione dello spettacolo. L'accertamento della sussistenza o meno, in concreto, degli elementi suddetti costituisce un apprezzamento di fatto demandato al giudice del merito ed incensurabile in sede di legittimità, se sorretto da motivazione adeguata ed immune da vizi logici e giuridici. **Cassazione civile sez. lav. 12 giugno 1981 n. 3836** Il contratto di scrittura artistica ben può inquadarsi nello schema del rapporto di lavoro subordinato ove presenti gli estremi caratteristici del rapporto di lavoro stesso, e cioè, da una parte, un imprenditore che organizzi a suo rischio lo spettacolo o, comunque, la registrazione con i necessari mezzi tecnici della interpretazione artistica, e, dall'altro l'esecutore o l'interprete che si limiti, dietro retribuzione, a fornire le proprie energie lavorative anche se altamente qualificate per la realizzazione delle finalità dell'impresa. **Cassazione civile sez. lav. 10 settembre 1980 n. 5207**.

<sup>4</sup> Questa affermazione rimane valida in linea di principio anche se è pur vero che il Ministero ha individuato una serie di attività difficilmente inquadrabili nell'ambito della collaborazione come ad es: baristi, camerieri, commessi, addetti alle vendite, portieri e custodi, facchini, addetti alle attività di segreteria ecc...

## A. I rapporti di lavoro subordinato

Nel rapporto di lavoro subordinato il lavoratore si obbliga a prestare la propria opera alle dipendenze e sotto la direzione del proprio datore di lavoro in cambio di una determinata retribuzione<sup>5</sup>, che può essere liberamente stabilita dalle parti ma, in ogni caso, non inferiore ai minimi stabiliti dai CCNL di lavoro<sup>6</sup>.

L'elemento che contraddistingue il lavoro subordinato, pertanto, è l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e gerarchico del datore di lavoro, che si esplica nell'emanazione di ordini specifici oltre che nell'esercizio di una assidua attività di vigilanza e controllo sull'esecuzione della prestazione lavorativa<sup>7</sup>.

Proprio per la difficoltà di ravvisare l'elemento della subordinazione, la giurisprudenza ha identificato una serie di indici<sup>8</sup> che, se riscontrati, sono rilevatori della natura subordinata, pur dovendo essere apprezzati nel complesso del rapporto di lavoro e, in particolare, delle sue concrete modalità di esecuzione.

Per cui se un lavoratore è tenuto ad osservare un orario fisso non è detto che sia necessariamente subordinato, assumendo tale elemento natura sussidiaria e non decisiva, ma se, oltre al rispetto dell'orario di lavoro, riceve precise direttive sulle modalità di svolgimento della prestazione ed è soggetto al potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro, che si esplica in ordini continui, dettagliati e vincolanti allora sarà difficilmente contestabile la natura subordinata.

### A 1. Contratto a termine

Premesso che nel nostro ordinamento la "*forma comune*"<sup>9</sup> di un rapporto di lavoro subordinato dovrebbe essere a tempo indeterminato, le parti possono apporre un termine iniziale alla durata del contratto a condizione che sussistano determinate "ragioni" di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro.

Nell'ambito di tale previsione rientrano tutte quelle situazioni di natura temporanea (quantomeno che siano tali al momento della stipula del contratto)<sup>10</sup> che determinano la

---

<sup>5</sup> L'Art. 2094 c.c. definisce il prestatore di lavoro chi si obbliga a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale e manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

<sup>6</sup> Questo è il parametro, secondo la giurisprudenza, in grado di garantire la proporzionalità e sufficienza di cui all'art. 36 della Costituzione.

<sup>7</sup> L'elemento tipico che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato è costituito dalla subordinazione, inteso quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore di lavoro con assoggettamento alle direttive da questo impartite circa le modalità di esecuzione dell'attività lavorativa. Altri elementi – come l'osservanza di un orario, l'assenza di rischio economico, la forma di retribuzione, possono avere invece valore indicativo ma mai determinante". **Cassazione civile sez lavoro 3 aprile 2000 n. 4036.**

<sup>8</sup> Es: inserimento nell'organizzazione aziendale, l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario ecc...

<sup>9</sup> Art. 1 co. 01 e 1 D.lgs. 368/2001

<sup>10</sup> In tema di assunzioni a termine dei lavoratori dello spettacolo, ai fini della legittimità dell'apposizione del termine, è necessario che ricorrano la temporaneità della occasione lavorativa rappresentata dalla trasmissione o dallo spettacolo (che non devono essere necessariamente straordinari o occasionali, ma di durata limitata nell'arco di tempo della programmazione complessiva, e quindi destinati ad esaurirsi), la specificità del programma (che deve essere quanto meno unico, ancorché articolato in più puntate o ripetuto nel tempo), e la connessione reciproca tra specificità dell'apporto del lavoratore e specificità del programma o spettacolo (per cui il primo concorre a formare la specificità del secondo o è reso necessario da quest'ultima specificità), di modo che l'assunzione riguardi soggetti il cui apporto lavorativo sia tale da realizzare un peculiare contributo professionale, tecnico o artistico, che non sia facilmente fungibile con il contributo realizzabile dal personale a tempo indeterminato nell'impresa. (Principio affermato con riferimento ad una fattispecie concernente l'attività di programmista regista). **Cassazione civile sez. lav. 25 settembre 2008 n. 24049.**

necessità di forza lavoro per un periodo limitato onde far fronte, ad esempio, a particolari situazioni di mercato.

A tal riguardo, e con riferimento al settore propriamente artistico, è stato precisato che *“che la stipulazione di un contratto a termine per la produzione di un singolo spettacolo o per una o più stagioni teatrali o liriche – eventi destinati ad esaurirsi in un arco temporale determinato o comunque determinabile – costituisca una valida ragione di tipo organizzativo o produttivo, legittimante l'apposizione del termine pattuito, ex art. 1, comma 2, D.lgs. n. 368/2001; ciò anche a prescindere da una specifica previsione della contrattazione collettiva”*.<sup>11</sup>

Le ragioni, in ogni caso devono essere specificatamente indicate per iscritto così come l'indicazione del termine a pena di trasformazione del rapporto da tempo determinato a indeterminato<sup>12</sup>.

La legge 92/2012 c.d. “riforma Fornero” ha introdotto la possibilità di poter stipulare contratti ‘acausali’ in due specifiche ipotesi: la prima si riferisce alla stipulazione di contratti di lavoro di durata non superiore a 12 mesi, non prorogabili, per lo svolgimento di qualunque tipo di attività ed a condizione che sia il primo rapporto intercorso tra le parti.

La seconda previsione, (la quale, in quanto alternativa alla prima, avrà probabilmente una scarsa applicazione pratica) prevede la possibilità di stipulare contratti acausali qualora l'assunzione avvenga in base a processi organizzativi determinati secondo le previsioni<sup>13</sup> della contrattazione collettiva.

È comunque vietato assumere con contratto a termine per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.

I contratti collettivi dello spettacolo non prevedono vincoli di contingentamento per cui, in pratica, non ci sono limiti numerici per la stipula di contratti a termine tra i lavoratori in una stessa azienda.

Aspetto molto rilevante della disciplina del contratto a termine concerne la riassunzione.

Le legge impone il rispetto di determinati intervalli temporali a pena di conversione in contratto a tempo indeterminato.

In generale tali termini sono di 60 e 90 giorni a seconda che il contratto a termine scaduto ha avuto una durata superiore o inferiore a 6 mesi.

E' prevista comunque una deroga, 20 e 30 giorni, per le attività stagionali definite dalla legge<sup>14</sup> o individuate da avvisi comuni o dai CCNL stipulati dalle OO.SS. e associazioni datoriali comparativamente più rappresentativi. Pertanto, allo stato, anche in assenza di una previsione contrattuale, i termini ridotti si applicano per le attività di “49.

---

<sup>11</sup> Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – risposta ad interpellato n. 61/2009.

<sup>12</sup> L'indicazione di una pluralità di causali, tra loro alternative, tese a giustificare l'assunzione a tempo determinato del lavoratore si pone in contrasto insanabile con il requisito della specificità e determinatezza della ragione giustificatrice dell'apposizione del termine, la quale deve pertanto ritenersi nulla (fattispecie relativa a lavoratore dello spettacolo assunto sia in relazione a un preciso numero di produzioni nominativamente individuate sia per la corrispondente stagione sinfonica). Tribunale Milano 29 maggio 2009

<sup>13</sup> Avvio di nuova attività, lancio di un servizio o prodotto innovativo, implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, rinnovo o proroga di una commessa esistente

<sup>14</sup> DPR 1525/63.

*preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nelle lettera lett. E dell'art. 1 della legge 18 aprile 1962 n. 230, addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita. 50. [...] personale addetto alle arene cinematografiche estive ”.*

La legge prevede anche una durata massima dei contratti di lavoro a termine stipulabili, 36 mesi, comprensive di proroghe e rinnovi.

Anche in questo caso, inoltre, la legge consente una deroga per le attività stagionali come sopra indicate e per quelle indicate dalla contrattazione collettiva<sup>15</sup>.

## **A 2. Contratto di lavoro intermittente.**

Con la stipulazione di contratto intermittente (cd. lavoro a chiamata) il lavoratore si rende disponibile allo svolgimento della prestazione su chiamata del datore di lavoro il quale, pur nel rispetto dei limiti e con le modalità prescritte dalla legge, può liberamente decidere se e quando procedere<sup>16</sup>.

Tale tipologia, introdotta dalla legge Biagi, è stata oggetto di contraddittori interventi da parte del legislatore<sup>17</sup> ed oggi, anche a seguito delle modifiche di cui alla legge Fornero, è legittimamente utilizzabile solo in relazione a ipotesi definite.

I) La prima riguarda le “*prestazioni di carattere discontinuo o intermittente [...]*”<sup>18</sup>.

Al fine di dare concretezza a tale definizione, la legge ha demandato alla contrattazione collettiva il compito di definire le esigenze che legittimano il ricorso al lavoro intermittente, ivi comprese l'indicazione dei periodi in cui la prestazione può essere svolta<sup>19</sup>.

A fronte però dell'inerzia mostrata dalle parti sociali, il Ministero è intervenuto riconoscendo la possibilità di stipulare contratti di lavoro intermittente per quelle tipologie di lavori già definiti “discontinui” dalla normativa sull'orario di lavoro<sup>20</sup>.

In altre parole, e con specifico riguardo al settore dello spettacolo, anche in assenza di una regolamentazione collettiva, è possibile stipulare contratti di lavoro intermittente con “*Artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; 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*”<sup>21</sup>.

II) La seconda ipotesi si riferisce a soggetti di età inferiore a 24 anni<sup>22</sup> e superiore a 55

<sup>15</sup> Ricordiamo come, tra l'altro, alcuni CCNL dello spettacolo hanno recepito il rinvio legislativo, es: esercizi cinematografici e teatri stabili pubblici.

<sup>16</sup> art. 33 co. 1 l. 276/2003

<sup>17</sup> Inizialmente abrogato dall'art. 1 co. 45 l. 247/2007 e poi reintrodotta dal DL 112/2008.

<sup>18</sup> Art. 34 co. 1 d.lgs. 276/2003

<sup>19</sup> L'art. 1 co. 21 lett. c della L 92/2012 ha abrogato l'art. 37 del D.lgs 276/2003, che consentiva in ogni caso di ricorrere al lavoro intermittente per i fine settimana, nei periodi di ferie estive e delle vacanze natalizie e pasquali. Per cui oggi anche l'individuazione di tali periodi è rimessa alla contrattazione collettiva.

<sup>20</sup> DM 23 ottobre 2004 in relazione alle attività di cui al RD 2657/23.

<sup>21</sup> N. 43 RD cit.

<sup>22</sup> le prestazioni contrattuali devono essere comunque svolte entro i 25 anni.

anni per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, quindi indipendentemente dal riferimento alla nozione di discontinuità di cui all'ipotesi precedente.

Nel rinviare alle disposizioni legislative regolatrici della materia tutto quello che riguarda i profili pratici (ivi compreso l'obbligo di comunicazione alla DTL e le modalità della stessa<sup>23</sup>), in tale sede pare opportuno precisare che:

- In alcuni casi il ricorso al lavoro intermittente è vietato<sup>24</sup>.
- Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo determinato e a tempo indeterminato.
- Se stipulato a tempo determinato non si applica la disciplina restrittiva del contratto a termine relativa al rispetto degli intervalli o del periodo massimo di 36 mesi.
- Secondo le indicazioni Ministeriali, inoltre, il rispetto del termine di successione non è necessario neanche nel caso di un contratto a tempo a termine che segue un contratto intermittente<sup>25</sup>.

Il trattamento economico – normativo riconosciuto al lavoratore non deve essere comunque inferiore a quello complessivamente attribuito ai lavoratori impiegati in mansioni analoghe e deve essere riconosciuto solo nei periodi di impiego, mentre nulla è dovuto nei periodi in cui rimane a disposizione del datore di lavoro, a condizione che le parti non abbiano inserito nel contratto la clausola di disponibilità.

In tal caso, infatti, il datore di lavoro eroga una specifica indennità, pari al 20% della normale retribuzione, che obbliga contrattualmente il lavoratore a rispondere alla chiamata.

Pertanto, a fronte di un costo fisso, l'azienda si assicura la risposta alla chiamata cui, in mancanza, non ha diritto.

Il lavoratore, infatti, potrebbe legittimamente stipulare più contratti a chiamata con datori di lavoro diversi e non rendersi disponibile.

---

<sup>23</sup> D.lgs 276/2003, art. 35 co. 3 bis

<sup>24</sup> Tra le altre: sostituzione dei lavoratori che esercitano il diritto di sciopero – in aziende che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ( art. 34 co. 3 del d.lgs. 276/2003)

<sup>25</sup> Ministero del Lavoro, risposta a interpello n. 79/2009.

**ESEMPIO:** A meri fini esemplificativi e non esaustivi di seguito si indica una modello di contratto di lavoro intermittente a tempo determinato:

CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

tra  
la società \_\_\_\_\_ con sede in \_\_\_\_\_ via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_ CF/P.iva \_\_\_\_\_ in persona del  
legale rappresentante \_\_\_\_\_ (DATORE DI LAVORO)  
e  
il sig \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ e residente in \_\_\_\_\_ via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_ CF \_\_\_\_\_  
(LAVORATORE)

PREMESSO CHE

- La società X - datore di lavoro - svolge attività di \_\_\_\_\_ per la quale ha necessità di avvalersi di prestazioni di lavoro di carattere discontinuo e intermittente.

- Il sig. \_\_\_\_\_ si pone a disposizione del datore di lavoro che può utilizzarne le prestazioni in conformità di quanto di seguito stabilito nonché di quanto indicato dagli art. 34-40 d.lgs 276/2003 e RD 2657/23.

ovvero

- Il lavoratore rientra in una delle seguenti categorie:

- a. meno di 24 anni
- b. ultracinquantacinquenne.

LE PARTI STIPULANO E CONVENGONO QUANTO SEGUE

1. il contratto di lavoro intermittente viene stipulato a tempo determinato con decorrenza dal \_\_\_\_\_ e con scadenza al \_\_\_\_\_

2. sede di lavoro \_\_\_\_\_

3. inquadramento e mansioni. Al lavoratore viene attribuita la qualifica di \_\_\_\_\_ di cui al CCNL \_\_\_\_\_ con assegnazione delle seguenti mansioni \_\_\_\_\_

4. forme e modalità della chiamata \_\_\_\_\_

5. garanzia di disponibilità (se prevista) \_\_\_\_\_

6. impossibilità di rispondere alla chiamata \_\_\_\_\_

7. trattamento economico e normativo. Il trattamento economico spettante al lavoratore è quello di cui al CCNL \_\_\_\_\_. Conformemente alle disposizione di

8. legge, per tutto il periodo in cui il lavoratore resta a disposizione del datore di lavoro non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati. ( fatta salva l'indennità di disponibilità se prevista).

9. rinvio. Per tutto quanto non espressamente riconosciuto dal presente contratto si fa riferimento al CCNL \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ lì \_\_\_\_\_

Il datore di lavoro

il lavoratore

## **B) Le collaborazioni coordinate e continuative**

Quando si parla di collaborazioni coordinate e continuative si è fuori dall'ambito della subordinazione.

Il collaboratore, infatti, a differenza del lavoratore subordinato non si obbliga solamente a mettere a disposizione le proprie energie lavorative bensì proprio alla realizzazione di un determinato risultato.

Egli, pertanto, è autonomo circa tempi e modalità di esecuzione delle prestazioni. Sotto questo profilo tale tipologia non si differenzia in maniera sostanziale dalle prestazioni di lavoro autonomo.

Ciò che le caratterizza, però, come indica la loro stessa denominazione, è anche la continuità ed il coordinamento con l'attività del committente, ovvero la presenza di alcuni elementi propri del lavoro subordinato (si parla infatti di parasubordinazione).

Tutto ciò significa che la prestazione non si esaurisce in un'unica "occasione", come nel lavoro autonomo, ma, pur essendo a termine, perdura per un certo tempo e deve svolgersi secondo le direttive del committente volte, nel rispetto dell'autonomia del collaboratore, a rendere la prestazione funzionale con la propria struttura organizzativa.

### **ESEMPIO:**

- *il teatro X stipula un contratto di lavoro a progetto con Tizio affinché provveda a ideare e creare la scenografia per lo spettacolo Y in programma per il giorno Z. Il teatro fornisce il materiale, indica il tema della rappresentazioni, la data in cui il progetto deve realizzarsi e le modalità di coordinamento con i propri dipendenti (**collaborazione coordinata e continuativa a progetto**).*

- *Il teatro X stipula un contratto di prestazione autonoma con l'impresa individuale "ditta Tizio" affinché provveda a ideare e creare una scenografia per lo spettacolo Y in programma per il giorno Z. Per la realizzazione della scenografia la "ditta Tizio" utilizzerà materiali propri, si avvarrà di propri collaboratori e di una propria struttura imprenditoriale e si assumerà il rischio della realizzazione dell'opera (**lavoro autonomo**).*

- *Il teatro X assume Tizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato per l'allestimento della scenografia per lo spettacolo Y in programma per il giorno Z. Tizio metterà a disposizione del teatro le proprie energie lavorative, eseguirà la prestazione secondo le precise direttive impartite dallo scenografo ed osserverà l'orario di lavoro x,00/y,00 e z,,00/j,00 (**lavoro subordinato**).*



## **B 1. Il c.d. “contratto a progetto”**

Secondo la previsione della legge, le collaborazioni continuative e coordinate devono essere ricondotte a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato.

La riforma Fornero ha opportunamente eliminato la previsione relativa ai programmi di lavoro o fasi di esso che era stata causa di profonde incertezze da parte degli operatori nella sua applicazione pratica.

Oggi le collaborazioni coordinate e continuative, nella maggioranza dei casi devono ricollegarsi alla realizzazione di un progetto liberamente determinato dal committente che si deve caratterizzare per requisiti positivi e negativi.

Dal primo punto di vista la legge prevede che il progetto debba essere funzionalmente rivolto ad un determinato risultato finale e deve essere verificabile ben individuabile ed idoneo a realizzare un interesse determinato del committente.

Requisiti negativi del contratto a progetto ineriscono essenzialmente alla necessità che lo svolgimento della prestazione non si concreti nello svolgimento di compiti meramente eseguiti e ripetitivi, e quindi senza alcuna autonomia da parte del collaboratore seppur nel rispetto del coordinamento.

### **ESEMPIO:**

- Il contenuto del progetto potrebbe essere identificato in tal modo: *ideare e realizzare la scenografia per lo spettacolo teatrale “la morte di Nevio” in programma per il 25 febbraio 2013.*

Il corrispettivo pattuito, inoltre, non deve essere inferiore ai minimi stabiliti per ciascun settore di attività dai CCNL del medesimo settore e per mansioni equiparabili o, in mancanza, per settori analoghi.

## **B 2. Le collaborazioni marginali.**

In ipotesi del tutto residuali rispetto al lavoro a progetto, è possibile stipulare contratti di collaborazione senza progetto in cui, sia per l'esiguità del corrispettivo dovuto sia della breve durata, è poco probabile l'aggiramento della normativa prevista dalla legge.

A tal fine si parla di collaborazioni marginali, di natura occasionale e della durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare e per compensi inferiori ai 5.000 euro con lo stesso committente.

## C. Prestazioni di lavoro autonomo

Il codice civile definisce le caratteristiche del lavoratore autonomo come colui che *“si obbliga a compiere verso un corrispettivo, un’opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione”* (Art. 2222 c.c.).

Le caratteristiche del contratto d’opera, pertanto, sono:

- la prestazione dedotta nel contratto deve consistere in un’opera o servizio.
- Deve essere prevalentemente (e non esclusivamente come avviene nel lavoro subordinato) personale. Ciò significa che il lavoratore autonomo può servizi di altri collaboratori e di una propria struttura organizzata.
- La prestazione deve svolgersi senza vincoli di subordinazione e, in particolare, senza che il committente possa fornire direttive tecniche circa le modalità di svolgimento della prestazione e possa esercitare un potere di controllo e disciplinare.

Se il contratto d’opera ha come contenuto lo svolgimento di un’attività di natura artistica si caratterizza anche per il carattere intellettuale del lavoro.

Ebbene la riforma Fornero introduce una presunzione di collaborazione coordinata continuativa allorché nell’ambito del rapporto instaurato con un titolare di p. iva ricorrano alcuni specifici presupposti, in particolare:

- il rapporto ha una durata superiore a 8 mesi nel corso di un anno;
- il corrispettivo percepito è superiore all’80% di quanto percepito dal collaboratore nel corso dell’anno;
- il committente ha fornito al collaboratore una postazione fissa presso una delle proprie sedi.

Qualora ricorrano almeno due dei seguenti presupposti e la prestazione non sia caratterizzata per competenze tecniche di grado elevato o sia svolta da un soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi dovuti dagli artigiani e commercianti, ovvero infine non si tratti di prestazioni professionali per il cui esercizio è richiesta l’iscrizione in appositi albi professionali, sono considerate collaborazione coordinate continuative, con la conseguenza che, qualora non sia ravvisabile l’esistenza di uno specifico progetto, si applichi la tutela sanzionatoria prevista dalla legge.

E’ sempre ammessa per il committente la possibilità di fornire prova contraria.

*Il documento costituisce il resoconto tecnico della giornata di studio: “La riforma del mercato del lavoro: filosofia, prospettive, applicazione per il mondo dello spettacolo dal vivo” realizzata a Roma il 19 febbraio 2013 dall’AGIS-Associazione Generale Italiana dello Spettacolo, presso la Presidenza Nazionale.*

## 5. Spettacolo e occupazione in Francia: un possibile sistema di riferimento

**di Fabio Mangolini**

*Regista, Attore*, Responsabile Progetti Speciali della Fondazione Teatro Comunale di Ferrara

Sempre più spesso fra i lavoratori dello spettacolo italiani risuona l'eco del 'sistema francese', come una specie di Eldorado: il regime degli intermittenti dello spettacolo, capace di permettere a coloro che dedicano la loro vita professionale allo spettacolo, sia esso dal vivo o mediato, di vivere in maniera dignitosa nonostante le specificità di un mestiere per definizione a carattere 'intermittente'.

Il regime che riconosce nel lavoratore ed in particolare nel lavoratore dello spettacolo, valorizzandone i diritti fondamentali al pari degli altri lavoratori, l'asse costitutivo del settore di produzione dello spettacolo dal vivo e della 'produzione della conoscenza'.

Il cosiddetto 'sistema francese' va comunque inserito nel contesto culturale da cui proviene, considerandone soprattutto i caratteri genetici e le evoluzioni (o riforme) che nel tempo l'hanno determinato e, soprattutto, motivato.

Va quindi immediatamente sottolineato il carattere fondamentale dell' 'intermittenza' che riconosce il lavoratore dello spettacolo nella sua duplicità e specificità di lavoratore tanto autonomo/indipendente quanto dipendente da terzi, capace pertanto di inserirsi nel mercato del lavoro atipico dello spettacolo, mercato che, per definizione, comporta la mobilità e la flessibilità come caratteristica base.

Ci troviamo di fronte ad un modello che assume come fondamentale il riconoscimento della dignità del lavoratore dello spettacolo, declinato in tutte le sue forme, ad alto livello di istruzione e con alta capacità di adattamento e che riconosce nel lavoratore stesso, più che nell'impresa datoriale, l'artefice del sistema/spettacolo.

Infine ne vanno colte le criticità e le opzioni che, nel tempo, hanno tentato di migliorare o correggere il sistema, non sempre con risultati positivi.

L'attenzione per il lavoratore dello spettacolo in Francia viene da lontano.

Già Luigi XV (1715-1774) con un decreto del 1757 fissò 'i diritti e i doveri dei commedianti'; e Luigi XVI (1774-1793) fondò una scuola di canto e declamazione, assicurando pensioni e mercedi degne degli attori.

Tuttavia è in tempi relativamente più recenti, ed in particolare durante il governo del Fronte Popolare (1936-1938), che l'intermittenza viene considerata come modalità innovativa per lo specifico ambito dello spettacolo.

È nel 1936 che il governo francese riconosce per la prima volta lo status di intermittente per i tecnici e i quadri dell'industria cinematografica regolamentando il periodo di inattività fra una serie di riprese.

Nel 1958 viene riconosciuta un'indennità di disoccupazione fra i partners sociali gestita dall'UNEDIC (Union Interprofessionnelle pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce).

Si tratta di un passo fondamentale nell'ambito dell'individuazione dei diritti dei lavoratori dello spettacolo che vengono riconosciuti e gestiti dalla cassa mutualistica (UNEDIC) votata alla gestione globale di tutti i lavoratori che individua quale principio sostanziale quello della 'solidarietà interprofessionale'.

Si tratta, in questo caso, di un cardine dell'ordinamento repubblicano, quello

solidaristico, che applicato ai lavoratori dello spettacolo ne riconosce non solo la piena dignità, ma al contempo la parità dei diritti riconosciuti ad ogni altro lavoratore.

Nel 1965 una nuova convenzione dell'UNEDIC estende la "solidarietà interprofessionale" introducendo un regime specifico di 'assurance chômage' (assicurazione in periodo di disoccupazione) per i lavoratori dello spettacolo. Viene introdotto a questo scopo all'interno del Code du Travail un annesso (Annexe VIII) al regolamento dell' 'assurance chômage' specifico per gli operai e i tecnici del cinema e dell'audiovisivo.

Per la prima volta si parla non più di disoccupazione, ma di periodo di 'non-occupazione', capovolgendo il carattere semantico del termine 'disoccupazione' non utilizzabile per una categoria di lavoratori la cui inattività è difficilmente configurabile come un'assoluta assenza di attività.

Nel 1968 entra in vigore l'Annexe X, specifico per gli artisti e i tecnici dello spettacolo dal vivo, che regola le obbligazioni fra il datore di lavoro, sia esso pubblico o privato, e un artista con contratto a tempo determinato. Vale la pena soffermarsi su di un comma del primo articolo del capitolo 4 dell'Annexe X che recita: «Il contratto di lavoro deve essere individuale. Tuttavia, può essere comune a diversi artisti, in tal caso [...] tale contratto può non essere firmato da un solo artista, a condizione che il firmatario abbia ricevuto mandato scritto da ciascuno degli artisti figuranti nel contratto. L'artista contrattante conserva la qualità di salariato».

È su quest'ultima affermazione che s'impenna l'intera struttura del regime dell'intermittenza: sulla qualità del lavoratore in quanto autonomo e, al contempo, salariato e sulla molteplicità dei datori di lavoro nell'ambito dello spettacolo.

Nel 1992 il CNPF (Conseil National du Patronat Français) contesta fortemente l'Annexe VIII e l'Annexe X adducendo motivazioni legate alle disparità che si sarebbero venute a creare fra i lavoratori e alle insolvenze di cassa dovute al regime dell'intermittenza.

È questo uno dei primi e virulenti attacchi che l'Associazione datoriale MEDEF (Mouvement des Entreprises de France) porterà negli anni al regime che, al contrario, ha sempre dimostrato la propria sostenibilità o, quanto meno, il mancato incremento del deficit pregresso.

Si apre un periodo di costanti rinegoziazioni del sistema fino ad arrivare alla riforma del 2003, fortemente contestata dagli intermittenti e definitivamente approvata, da tutte le parti dopo diverse revisioni, nel dicembre dello stesso anno.

Ma in cosa consiste, nella pratica, il regime dell'intermittenza e, soprattutto, quali sono i benefici per i lavoratori dello spettacolo oltre al riconoscimento della propria dignità professionale?

Per ottenere il riconoscimento dell'Annexe VIII e dell'Annexe X bisogna aver lavorato nel settore dello spettacolo per almeno 507 ore nel corso dei 319 giorni precedenti (circa dieci mesi) al momento in cui si chiede il sussidio di disoccupazione ('indemnité chômage').

Per i tecnici il numero delle giornate nelle quali bisogna raggiungere tale monte-ore è ridotto a 304.

Qualora si raggiunga tale monte-ore si ottiene un sostegno al reddito per i 243 giorni seguenti (circa 8 mesi).

Tale sostegno è di almeno 27,26 euro al giorno e aumenta proporzionalmente in relazione a quanto versato nei mesi precedenti.

Una giornata lavorativa corrisponde a dodici ore lavorate, qualora il periodo non vada oltre le quattro giornate, di otto ore giornaliere a partire dalla quinta giornata consecutiva presente in contratto.

Con oltre ventotto giornate lavorate in un mese si perde automaticamente diritto all'Annexe VIII e all'Annexe X rientrando nella categoria dei lavoratori a 'regime générale'.<sup>1</sup>

Dal 2003 ad oggi il numero degli 'intermittenti' a cui è stato riconosciuto il diritto all'indennità di disoccupazione risulta essersi stabilizzato attorno alle centomila unità e dal 2007, anche in seguito alle richieste di maggior equità avanzate dal Collettivo Permanente degli Intermittenti dello Spettacolo (CPI)<sup>2</sup>, è stato abbandonato il criterio del 'salario giornaliero di riferimento' in base al quale calcolare il valore giornaliero dell'indennità per andare verso un più equo criterio in cui vengano calcolati indennità e salario effettivamente percepito. Inoltre, sempre su richiesta del CPI, è stato adottato un tetto massimo all'indennità giornaliera.

Tuttavia le continue critiche anche di recente portate al sistema in virtù di una presunta insostenibilità sono strumentali e ingiustificate.

È, di fatto, impossibile collegare il reale deficit del sistema del 'regime générale' con quello degli Annexes VIII e X.

Se per il primo la curva del deficit risulta essere altalenante, quella collegata al regime dell'intermittenza risulta essere invece sostenibile e costante.<sup>3</sup>

Inoltre è impossibile collegare i due tipi di deficit in quanto basati su sistemi di calcolo diversi fra loro.

Se è quindi strumentale, e demagogico, sostenere che sia il "regime dell'intermittenza per i lavoratori dello spettacolo" a provocare il disavanzo in cui si trova in questo momento l'intero sistema dell'Assurance chômage" gestito dall'UNEDIC, va però riconosciuto che alcune imprese di spettacolo, specificamente nel settore televisivo, hanno notoriamente abusato del sistema, moltiplicando i contratti a tempo determinato, a detrimento di quelli a tempo indeterminato.

Nel 2005 e poi ancora nel 2008 la Corte dei Conti francese ha messo in luce numerose irregolarità, a partire dall'esistenza di beneficiari fantasma.

Tuttavia, sempre secondo l'analisi fornita dal CPI, gli abusi e le frodi non oltrepassano la soglia del 3% del totale degli indennizzi.

In conclusione, più che considerare un sistema quale quello francese come una sorta di sistema perfetto, va ponderato alla luce della sua evoluzione e delle sue eccessive riforme ritenendolo, tuttavia, come un possibile sistema di riferimento.

Lo stesso Parlamento Europeo ha approvato una risoluzione sullo statuto sociale degli artisti<sup>4</sup> intesa a proteggere il lavoratore dello spettacolo nella sua dignità umana e professionale ritenendo il sistema francese del regime dell'intermittenza come un valido quadro normativo.

---

<sup>1</sup> In Belgio, dove vige un generale sistema di sostegno al reddito particolarmente avanzato, la quota di giornate lavorative che è necessario dimostrare per i lavoratori dello spettacolo è di circa 200 giornate annue.

<sup>2</sup> <http://www.cip-idf.org/>

<sup>3</sup> <http://www.youtube.com/watch?v=tC9ifnAumLM>

<sup>4</sup> <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P6-TA-2007-0236&language=IT>

D'altronde il dibattito interno aperto tra i professionisti del settore italiani (cfr. "il decalogo sul welfare" di C.Re.S.Co.)<sup>5</sup> vanno nella stessa direzione.

Prendere in considerazione il valore del lavoratore dello spettacolo nella sua sostanziale atipicità potrebbe, oggi, significare un'autentica rivoluzione copernicana dell'intero settore dello spettacolo dal vivo in Italia ricostruendolo dalle fondamenta e rilanciandolo con il peso che gli compete.

---

<sup>5</sup> [http://www.progettocresco.it/decalogo\\_welfare\\_lavoratori\\_dello\\_spettacolo.pdf](http://www.progettocresco.it/decalogo_welfare_lavoratori_dello_spettacolo.pdf)

## Appendice:

### Spettacolo dal vivo e cinema in Emilia-Romagna: numero dei lavoratori, giornate lavorative e retribuzioni annue 2011

Tab.22 - Spettacolo dal vivo: numero dei lavoratori, giornate lavorative e retribuzioni annue nel settore musica e danza in Emilia-Romagna, anno 2011

Categorie di lavoratori	Lavoratori		Giornate lavorative annue		Retribuzioni annue	
	Numero	Numero	Numero medio	Importo	Importo medio	
Gruppo attori	179	4.397	25	886.448	4.952	
Gruppo registi-scenegg.	17	846	50	225.630	13.272	
Gruppo direttori di scena e doppiaggio	5	661	132	93.736	18.747	
Gruppo concertisti, orchestrali e bandisti	2.777	129.657	47	14.366.044	5.173	
Gruppo direttori maestri d'orchestra e di banda	72	3.998	56	1.940.281	26.948	
Gruppo di ballo, figurazione	862	28.099	33	2.151.751	2.496	
Gruppo canto	769	45.331	59	7.319.847	9.519	
Gruppo scenografi e costumisti	75	11.249	150	1.259.640	16.795	
<b>artistici</b>	<b>4.756</b>	<b>224.238</b>	<b>47</b>	<b>28.243.377</b>	<b>5.938</b>	
Gruppo tecnici	294	38.128	130	4.058.403	13.804	
Gruppo operatori e maestranze	21	3.420	163	345.018	16.429	
Gruppo truccatori e parrucchieri	38	1.782	47	175.458	4.617	
Gruppo maestranze	189	12.889	68	652.998	3.455	
<b>tecnici</b>	<b>542</b>	<b>56.219</b>	<b>104</b>	<b>5.231.877</b>	<b>9.653</b>	
Gruppo impiegati	222	61.177	276	6.051.838	27.261	
Gruppo amministratori	39	3.713	95	523.778	13.430	
<b>amministrativi</b>	<b>261</b>	<b>64.890</b>	<b>249</b>	<b>6.575.617</b>	<b>25.194</b>	
<b>totale</b>	<b>5.559</b>	<b>345.347</b>	<b>62</b>	<b>40.050.871</b>	<b>7.205</b>	

Fonte: nostra elaborazione su dati ENPALS 2011

Tab.23 - Spettacolo dal vivo: numero dei lavoratori, giornate lavorative e retribuzioni annue nel settore prosa in Emilia-Romagna, anno 2011

Categorie di lavoratori	Lavoratori	Giornate lav. annue		Retribuzioni annue	
	Numero	Numero	Numero medio	Importo	Importo medio
Gruppo attori	851	45.474	53	4.925.000	5.787
Gruppo registi-sceneggiatori	54	5.204	96	722.759	13.384
Gruppo direttori di scena e doppiaggio	6	416	69	71.767	11.961
Gruppo concertisti, orchestrali e bandisti	134	3.599	27	490.546	3.661
Gruppo di ballo, figurazione	133	2.361	18	181.407	1.364
Gruppo canto	78	616	8	141.229	1.811
Gruppo scenografi e costumisti	28	2.114	76	218.386	7.799
<b>artistici</b>	<b>1.284</b>	<b>59.784</b>	<b>47</b>	<b>6.751.092</b>	<b>5.258</b>
Gruppo tecnici	253	24.536	97	2.326.226	9.195
Gruppo operatori e maestranze	33	4.896	148	436.287	13.221
Gruppo maestranze	234	16.395	70	801.063	3.423
<b>tecnici</b>	<b>520</b>	<b>45.827</b>	<b>88</b>	<b>3.563.576</b>	<b>6.853</b>
Gruppo impiegati	202	47.127	233	4.383.898	21.702
Gruppo amministratori	101	20.571	204	1.424.129	14.100
<b>amministrativi</b>	<b>303</b>	<b>67.698</b>	<b>223</b>	<b>5.808.026</b>	<b>19.168</b>
<b>totale</b>	<b>2.107</b>	<b>173.309</b>	<b>82</b>	<b>16.122.695</b>	<b>7.652</b>

Fonte: nostra elaborazione su dati ENPALS 2011



Tab.24 - Cinema: numero dei lavoratori, giornate lavorative e retribuzioni annue in Emilia-Romagna, anno 2011

Categorie di lavoratori	Lavoratori	Giornate lav. annue		Retribuzioni annue	
	Numero	Numero	numero medio	Importo	Importo medio
Gruppo attori	415	2.924	7	2.006.042	4.834
Gruppo registi-sceneggiatori	33	1.868	57	528.664	16.020
Gruppo produzione cinematografica e audiovisivi	73	9.668	132	1.416.883	19.409
Gruppo direttore di scena e doppiaggio	2	110	55	37.836	18.918
Gruppo concertisti, orchestrali e bandisti	48	2.413	50	554.027	11.542
Gruppo direttori maestri d'orchestra e di banda	3	158	53	82.529	27.510
Gruppo di ballo, figurazione	59	1.727	29	429.157	7.274
Gruppo canto	56	1.377	25	458.251	8.183
Gruppo scenografi e costumisti	17	1.714	101	363.391	21.376
<b>artistici</b>	<b>706</b>	<b>21.959</b>	<b>31</b>	<b>5.876.781</b>	<b>8.324</b>
Gruppo tecnici	66	10.795	164	1.015.688	15.389
Gruppo operatori e maestranze	333	42.195	127	1.842.801	5.534
Gruppo truccatori e parrucchieri	13	98	8	25.772	1.982
Gruppo maestranze	469	71.370	152	3.688.503	7.865
<b>tecnici</b>	<b>881</b>	<b>124.458</b>	<b>141</b>	<b>6.572.765</b>	<b>7.461</b>
Gruppo impiegati	406	78.735	194	4.706.763	11.593
Gruppo dipendenti imprese di noleggio film	11	3.250	295	320.546	29.141
Gruppo amministratori	1	208	208	80.000	80.000
<b>amministrativi</b>	<b>418</b>	<b>82.193</b>	<b>197</b>	<b>5.107.310</b>	<b>12.218</b>
<b>totale</b>	<b>2.005</b>	<b>228.610</b>	<b>114</b>	<b>17.556.855</b>	<b>8.757</b>

Fonte: nostra elaborazione su dati ENPALS 2011