

## Una riforma organica per il lavoro culturale e nello spettacolo

**VII e XI Commissioni Camera**

**Indagine conoscitiva in materia di lavoro e previdenza nel settore dello spettacolo**

**Audizione 27 ottobre 2020**

**Associazione Culturale Ateatro**

### Chi siamo

La Associazione Culturale Ateatro è una realtà indipendente, che osserva e analizza la realtà dello spettacolo dal vivo e promuove il confronto tra i vari soggetti della filiera: operatori, artisti, sindacati, associazioni di categoria, studiosi...

Il gruppo di lavoro utilizza diversi strumenti:

# il sito [ateatro.it](http://ateatro.it), attivo da vent'anni;

# le Buone Pratiche del Teatro, che dal 2004 offrono un'occasione di informazione, di costante confronto e di libero dibattito sulle problematiche dello spettacolo dal vivo, con approfondimenti tematici: in particolare il tema del lavoro nello spettacolo dal vivo è stato al centro di una ricerca e di una serie di incontri culminati nell'edizione 2018 delle Buone Pratiche;

# la collana “Lo Spettacolo dal Vivo”, pubblicata da Franco Angeli.

Il 23 giugno 2020, nel corso dell'audizione presso la VII Commissione del Senato, abbiamo presentato un documento che identificava quelle che secondo noi sono le quattro “Priorità per uscire dalla crisi Covid-19”. Si tratta di ridefinire:

- 1) Le competenze Stato-Regioni;
- 2) La missione e competenze delle Istituzioni;
- 3) Il rapporto tra teatro e scuola;

L'ultimo punto aveva al centro:

- 4) Il lavoro e un sistema efficace di welfare per i lavoratori dello spettacolo

### Due considerazioni.

Aldilà dell'emergenza determinata da questa nuova chiusura dei teatri e delle sale da concerto, ogni intervento sul lavoro e sul welfare ha senso solo nel quadro di una organica politica per la cultura e necessità di un sostegno adeguato.

Sul tema specifico del lavoro, l'analisi e le proposte contenute nel documento che presentiamo (*Una riforma organica per il lavoro culturale e nello spettacolo dal vivo*) sono il frutto di un percorso che ha coinvolto nel corso di questi anni decine di operatori, le organizzazioni di categoria, i sindacati e le istituzioni, l'INPS, ma anche qualificati osservatori (sociologi, giuslavoristi, economisti).

La drammatica crisi che stiamo attraversando ha messo a nudo la debolezza strutturale del settore. La precarizzazione del lavoro culturale e nello spettacolo ha portato a una progressiva perdita di

senso e di dignità dei lavoratori, sospinti in una area grigia situata tra il professionismo e il dilettantismo. Per rilanciare il settore non basta aumentare il numero delle giornate lavorative, ma anche e soprattutto sostenere la continuità progettuale sia delle istituzioni sia dei singoli lavoratori.

## **UNA RIFORMA ORGANICA PER IL LAVORO CULTURALE E NELLO SPETTACOLO**

Qualunque progetto di intervento nel settore deve: .

- contemplare l'eterogeneità, la mobilità e la discontinuità dei numerosi mestieri della cultura e dello spettacolo, in sintonia con l'evoluzione dell'organizzazione delle imprese e della produzione delle attività;
- disporre un welfare adeguato alle loro peculiari condizioni di lavoro.

### **PER**

- \* porre al centro delle politiche di tutela del lavoro i diritti di tutti i lavoratori: dipendenti e indipendenti, stabili e precari;
- \* armonizzare compiutamente i livelli di assicurazione e di assistenza di tutti i lavoratori occupati con tutte le forme di rapporto di lavoro previste dalla legge;
- \* superare le disuguaglianze della galassia dei fondi previdenziali e delle politiche assistenziali del nostro welfare per ricomprendere con pari livelli di assistenza e assicurazione tutti i lavoratori discontinui e indipendenti (partite IVA, [co.co.co](http://co.co.co), prestatori occasionali, dipendenti a chiamata);
- \* attuare forme di ricongiunzione della contribuzione al welfare maturata con il lavoro svolto con diversi rapporti contrattuali e in diversi settori produttivi;
- \* disporre un sostegno al reddito regolato in modo adeguato all'ordinaria discontinuità di occupazione del settore e di cui possano beneficiare anche i lavoratori autonomi e i dipendenti assunti con il contratto a chiamata.

### **Legiferare con una visione d'insieme, aggiornare, fare ordine**

1. I decreti attuativi del Codice dello spettacolo dal vivo (di cui al DDL tutt'ora all'esame del Parlamento) non possono ricomprendere una riforma organica del lavoro e del welfare per i lavoratori dello spettacolo perché questi operano contemporaneamente e sviluppano la loro carriera in tutti gli ambiti dello spettacolo, dunque anche nel cinema, nella televisione, nella radio. Esercitano il loro mestiere in tutte le forme di riproduzione e diffusione dello spettacolo che la tecnologia consente, lavorano regolarmente nella pubblicità, nella formazione e nella vasta area del "Teatro sociale e di comunità".

2. Una legislazione organica deve essere concepita in armonia con le leggi che investono il settore della cultura e dello spettacolo con norme che intervengono in modo diretto e indiretto sull'organizzazione e i rapporti lavoro che le imprese attuano:

- La riforma del Terzo Settore, nel cui ambito possono rientrare le imprese culturali e dello spettacolo che scelgono di configurarsi come "impresa sociale".
- . L'istituzione dell'impresa culturale e creativa e gli interventi di promozione e sostegno che a questa saranno destinati.

- Gli interventi legislativi per il mondo delle partite IVA non organizzate in ordini o collegi: dall'istituzione del Fondo Gestione separata dell'INPS allo Statuto delle professioni non regolamentate entrato in vigore nel 2013. Se si intende conservare l'eccezione che sin dall'istituzione dell'EN-PALS garantisce ai "lavoratori autonomi dello spettacolo" una protezione previdenziale e assistenziale uguale a quella del lavoro dipendente, è necessario aggiornarla includendo il sostegno al reddito e precisarla senza contraddizioni con le altre disposizioni che intervengono sul lavoro autonomo. La vasta platea di lavoratori indipendenti, attivi in gran parte nei variegati segmenti della produzione culturale, esprime istanze e denuncia criticità uguali a quelle degli artisti e dei tecnici dello spettacolo.

- L'insieme complesso delle disposizioni emanate nel tempo che riportano nell'alveo della Pubblica Amministrazione le imprese partecipate o controllate dalle Regioni e dagli Enti Locali. Le imprese della cultura e dello spettacolo ad iniziativa pubblica lamentano da tempo il ginepraio di norme in cui devono districarsi, sostenendo oneri ingenti per economie che non hanno scopo di lucro.

3. Il dilettantismo è molto diffuso nella cultura e nello spettacolo, così come nello sport: compagnie amatoriali, cori, bande, ma anche i saggi delle scuole, le rievocazioni storiche, ecc. Le condizioni di esonero dovrebbero essere stabilite con una visione d'insieme di questo mondo, aderente alla sua attuale realtà, superando le norme spot emanate sinora, parziali e suscettibili di interpretazione, come l'esenzione contributiva per le esibizioni musicali e di intrattenimento introdotta nel 2006 e modificata nel 2007 con la legge n. 222.

L'evoluzione delle discipline artistiche sperimenta ormai da tempo spettacoli e performance che coinvolgono attivamente i cittadini: le arti e il teatro partecipati e il teatro sociale, già in precedenza richiamato. Si tratta di un patrimonio prezioso della nostra produzione culturale. Si possono dare eventi pubblici e a pagamento in cui professionisti dello spettacolo retribuiti si esibiscono insieme ai cittadini. La sicurezza e il rischio di infortunio di questi ultimi devono certamente essere tutelati, ma non è necessario imporre agli organizzatori il costo delle assicurazioni di cui essi godono già.

4. Da più parti si lamenta la proliferazione dei contratti nazionali di lavoro e questo fenomeno riguarda anche il mondo dello spettacolo. Un passo avanti nella direzione di un riordino è stato fatto nell'aprile 2018 con la firma del CCNL per i dipendenti dei teatri che ha riunito due contratti nazionali che in precedenza regolavano separatamente il rapporto di lavoro nei teatri privati e in quelli a iniziativa pubblica.

E' una direzione da perseguire anche a riguardo della contrattazione integrativa aziendale, pratica rilevante negli enti a iniziativa pubblica e soprattutto nelle Fondazioni Lirico Sinfoniche.

5. L'esperienza maturata con i decreti legge volti a compensare le conseguenze economiche dell'epidemia, ha dimostrato che gli interventi di sostegno al reddito, a maggior ragione se emergenziali, devono rivolgersi all'intera platea dei lavoratori precari (dipendenti e indipendenti tutti) in modo uniforme, selezionando i beneficiari con i criteri del reddito e della quantità di lavoro svolto/non svolto nel periodo indennizzato. Gli interventi rivolti a singoli settori produttivi rischiano di dimenticare qualcuno in ogni caso e al contempo di erogare sussidi a coloro che non ne necessitano. La mancanza di occupazione per i lavoratori discontinui, non è misurabile con la data della perdita involontaria del lavoro (questo metodo corrisponde a un rapporto di lavoro stabile, ancorché a termine, e non alla dinamica della precarietà dei lavoratori discontinui che alternano brevi periodi di oc-

cupazione e di non occupazione, anche quando lavorano regolarmente), ma con la quantità di lavoro svolto o di reddito ottenuto in un periodo di tempo dato.

## **Le caratteristiche proprie della produzione culturale e dello spettacolo e le attuali condizioni di precarietà e disoccupazione**

“Il lavoro culturale, tanto più nei mestieri del teatro, è ontologicamente flessibile, precario e creativo.”

Maurizio Busacca, “Il valore sociale del lavoro culturale e artistico”, in *Attore... ma di lavoro cosa fai?*

Lo spettacolo dal vivo, il cinema, l'audiovisivo sono attività economiche a carattere discontinuo e stagionale; una condizione già riconosciuta dalla legislazione vigente che sarebbe bene aggiornare e chiarire. Il rapporto di lavoro a tempo determinato è coerente con questa caratteristica e le prestazioni dei lavoratori possono corrispondere sia alla natura del lavoro dipendente, sia alla natura del lavoro indipendente (partite IVA e co.co.co).

Un lavoratore può esercitare il proprio mestiere alternando queste diverse forme di lavoro.

Questa caratteristica eterogeneità e flessibilità, che ovviamente deve avere adeguate protezioni, non è in sé la causa della marginalità e della mancanza di occupazione che gli artisti e gli operatori culturali denunciano.

La disoccupazione e la marginalità degli artisti e degli operatori culturali chiamano in causa questioni gravi, come:

- l'aumento esponenziale dell'offerta di lavoro a fronte della contrazione e in ogni caso del mancato sviluppo della domanda di cultura in Italia. Una realtà che impone anche l'analisi e la revisione dell'offerta formativa per questi settori, nei suoi diversi segmenti istituzionali e ad iniziativa privata;
- le criticità dell'istruzione e la svalutazione della cultura nel nostro paese, a cui corrisponde il disconoscimento e l'inadeguata remunerazione del lavoro in questi ambiti;
- lo scarso investimento pubblico nella cultura e nello spettacolo, a cui si accompagnano spesso criteri di erogazione dei finanziamenti che condizionano le scelte produttive e organizzative degli operatori e contribuiscono a generare distorsioni nell'offerta;
- la carenza di politiche attive e coordinate, efficaci per la promozione e lo sviluppo della produzione culturale e artistica, nota dolente da antica data;
- nei tempi più recenti, il luogo comune dell'auto-imprenditorialità che da anni si offre ai giovani come soluzione professionale, spingendoli frequentemente all'avvio di imprese prive di concreti presupposti di sviluppo.

## **La protezione sociale del lavoro flessibile e discontinuo**

Il dibattito in corso sulla grave crisi del lavoro nella società si interroga su come superare la centralità del rapporto di lavoro dipendente nelle politiche di tutela del lavoro per riuscire a ricomprendere tutte le lavoratrici e i lavoratori negli interventi di assistenza e assicurazione del welfare.

La riforma del lavoro e del welfare per lo spettacolo deve includere in modo organico tutte le forme di rapporto di lavoro e regolarle garantendo assicurazione e assistenza di pari livello. Se il costo aziendale degli oneri contributivi è uguale per tutti i rapporti di lavoro, si può superare la disuguaglianza di cui soffre il lavoro discontinuo e indipendente (partite IVA, co.co.co, prestazioni occasionali).

Anche nel settore dello spettacolo il lavoro dipendente ha un costo aziendale superiore di quello indipendente, nonostante il regime speciale di assicurazione obbligatoria per i lavoratori artistici e tecnici della produzione (oggi le categorie professionali del Gruppo A).

Dall'istituzione dell'ENPALS negli anni '40 del '900, questi lavoratori, proprio in considerazione delle loro peculiarità, godono dell'assicurazione obbligatoria ai fini della pensione, della malattia e della maternità indipendentemente dalla forma del rapporto di lavoro con cui vengono impiegati da tutti i datori di lavoro/committenti.

Questa "tutela rafforzata" da tempo non è più adeguata alla realtà del mercato del lavoro, soprattutto perché non include l'assistenza al reddito nei periodi di non occupazione.

Gli autonomi inoltre non sono in ogni caso assicurati obbligatoriamente per gli infortuni sul lavoro e non hanno forme di assistenza come gli "assegni familiari".

Nell'insieme il ricorso al lavoro autonomo consente ai datori di lavoro/committenti un risparmio di circa 4 punti percentuali sul costo degli oneri contributivi.

Anche il ricorso ai contratti [co.co.co](http://co.co.co) e alle prestazioni occasionali (pratica quest'ultima diffusa nei settori della produzione culturale e dello spettacolo) consente di ridurre il costo aziendale del lavoro. Nonostante il regime speciale dell'ENPALS (tuttora applicato dall'INPS) precisi che l'obbligo assicurativo sussiste "indipendentemente dalla forma del rapporto di lavoro", frequentemente il collaboratore co.co.co viene assicurato al Fondo Gestione Separata dell'INPS perché l'obbligo assicurativo è meno costoso (e infatti gli iscritti godono di benefici assicurativi e assistenziali minori dei lavoratori dipendenti, nonostante il progressivo miglioramento realizzato con il Jobs Act), mentre la gran parte degli occasionali non viene assicurata.

Pur ribadendo che l'obiettivo prioritario e urgente per i lavoratori è la riforma organica del welfare, si evidenzia che il Ministero del Lavoro e l'INPS potrebbero certamente attuare un controllo più diretto e capillare della gestione dei rapporti di lavoro da parte delle imprese, contrastando sia il ricorso inappropriato alle diverse forme di lavoro indipendente, sia l'evasione contributiva. Il DURC non è uno strumento adeguato a questi scopi e l'attività ispettiva dell'INPS sul campo è minore di quella che l'ENPALS ha portato avanti sino alla sua soppressione.

## **1. Il sostegno al reddito**

La Naspi, nonostante la revisione del Decreto n.22 del 2015, è gestita in base al presupposto della perdita involontaria del lavoro e non è conciliabile con l'esercizio della libera professione, caratterizzata per sua natura da prestazioni e remunerazioni non quantificate in base al tempo lavoro. Il suo regolamento e le sue procedure non corrispondono alle peculiarità del lavoro discontinuo e eterogeneo dei settori della cultura e dello spettacolo.

Il confronto con il regime di "assurance chômage" applicato da tempo in Francia per gli intermittenti dello spettacolo, documenta l'esperienza di un sussidio erogato al lavoratore nei "periodi di non occupazione" (1). Un presupposto diverso dalla "perdita involontaria del rapporto di lavoro" e appropriato alla discontinuità del lavoro nello spettacolo, che consentirebbe di includere i lavoratori dipendenti occupati con contratto a chiamata, anche se assunti a tempo indeterminato. Un'indennità nei periodi di "non occupazione" per questi lavoratori sarebbe una virtuosa mediazione tra le ragioni dei detrattori di questa forma di rapporto di lavoro, che ne denunciano l'elevata alea di precarietà

e quelle dei sostenitori che lo giudicano un modo efficace per contrastare il lavoro nero o in ogni caso irregolare.

Nel quadro di una riforma organica del welfare inclusiva di tutti i lavoratori, il sostegno al reddito correlato ai periodi di mancanza di lavoro potrebbe includere il lavoro autonomo regolando anche requisiti e limiti di reddito, oltre ai requisiti e ai limiti temporali (durata del tempo lavorato e durata dell'indennità).

Una piattaforma informatica governata dall'INPS per il monitoraggio costante dell'andamento dell'occupazione di questi lavoratori, implementata dai lavoratori medesimi con l'obbligatoria comunicazione di tutti i loro rapporti di lavoro, potrebbe probabilmente consentire una periodica erogazione del sussidio a posteriori, in modo semplificato e agevole.

(1) Sul regime francese di "assurance chômage" si rinvia al capitolo "Il mondo dello spettacolo e il welfare in Europa" in *Attore... ma di lavoro cosa fai?*

## **2. Il diritto alla pensione compromesso dalla scarsa occupazione e dall'esigua remunerazione del lavoro.**

I dati riguardanti la durata media del rapporto assicurativo degli artisti iscritti al FPLS (Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo) pubblicati dall'INPS sono disarmanti.

La proposta di accelerare la maturazione del requisito contributivo per la pensione applicando un coefficiente di maggiorazione, volto a riconoscere per ogni giornata lavorativa un valore superiore a uno comporta l'aumento del costo degli oneri contributivi a carico dei datori di lavoro/committenti e/o dei lavoratori.

Da parte loro i lavoratori rivendicano il diritto a sommare i versamenti che hanno maturato nel Fondo Gestione Separata dell'INPS con quelli che hanno presso il FPLS. Una richiesta comprensibile considerando che i lavoratori dello spettacolo e della cultura svolgono prestazioni eterogenee che li vedono frequentemente assicurati alternativamente in entrambi questi Fondi. Sino ad oggi l'INPS ha giudicato impraticabile questa ipotesi perché il contributo versato al Fondo Gestione Separata è inferiore a quello del FPLS.

La richiesta invece dovrebbe essere valutata per rimediare alle disuguaglianze prodotte nel tempo da disposizioni che non hanno garantito ai lavoratori indipendenti e discontinui livelli assicurativi uguali a quelli dei lavoratori stabili (il Fondo gestione separata è attivo ormai dal 1995). Come potrebbe essere regolata questa ricongiunzione? Dovrebbe prevedere l'apporto economico dei lavoratori interessati o potrebbe essere finanziata con l'avanzo di gestione del Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo?

Il problema dell'incongruenza tra i requisiti attualmente necessari per ottenere la pensione e l'elevata carenza di occupazione del settore è sicuramente complesso. Le soluzioni devono essere individuate dopo aver condotto una preliminare e accurata analisi del Fondo Pensioni Lavoratori dello Spettacolo e delle conseguenze delle precedenti riforme pensionistiche del 1992 e del 1995.

Una ricerca selettiva sugli iscritti consentirebbe di precisare la durata media del rapporto assicurativo degli artisti. I dati che l'INPS fornisce sugli iscritti al FPLS appaiono generici e non incrociano gli altri fondi previdenziali, primo fra tutti il Fondo gestione separata.

Si può presumere che questo approfondimento rileverà ugualmente un numero di giornate contributive insufficienti, ma fotograferà condizioni più aderenti alla realtà dei lavoratori che svolgono in via esclusiva le professioni elencate nel Gruppo A del FPLS.

## **3. Un'indagine approfondita del Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo dovrebbe rilevare:**

- il numero delle persone assicurate per la loro professione abituale ad altri Fondi pensione e iscritte con poche giornate contributive per la partecipazione in via straordinaria a concerti o spettacoli e/o che svolgono un'attività dilettantistica;
- il numero delle persone non residenti in Italia assicurate nel tempo occasionalmente e per brevi periodi in applicazione della disposizione che impone l'obbligo contributivo per le formazioni artistiche provenienti dagli stati extra UE con i quali l'Italia non ha stipulato convenzioni bilaterali (un onere che ricade di fatto sui teatri e sui festival italiani che programmano spettacoli internazionali);
- il numero delle persone iscritte anche al Fondo Gestione Separata dell'INPS, comparando l'entità dei versamenti che hanno maturato in entrambi i Fondi;
- gli effetti della riforma del 1992 che aumentò il requisito delle categorie artistiche e tecniche della produzione da 60 a 120 giornate contributive annue. A quando risale nel tempo la difficoltà degli artisti a maturare i requisiti?
- la sostenibilità per questi lavoratori di un nuovo sistema volto ad accreditare un numero aggiuntivo di giornate contributive sulla base del compenso giornaliero percepito (quello esistente prevede un massimale giornaliero molto elevato). Un metodo che riconoscerebbe il lavoro preparatorio che non viene contemplato nei contratti praticati in diversi ambiti produttivi, come la televisione e la radio, il cinema e l'audiovisivo, la pubblicità. A differenza dello spettacolo dal vivo in cui le prove sono tradizionalmente comprese nei contratti e quando non lo sono si tratta di pratiche irregolari oppure di carenza di risorse (condizione quest'ultima denunciata dalle numerose piccole imprese autogestite).

## ALLEGATI

- All. 1. Redazione Ateatro, L'Osservatorio dello Spettacolo e la banca dati del MiBACT
- All. 2. Lucio Argano (a cura di), Le competenze istituzionali: Stato, Regioni, Enti Locali. Il documento di sintesi dell'incontro dell'11 ottobre 2018 a Bologna
- All. 3. Redazione Ateatro, Teatro nelle scuole e Codice dello spettacolo
- All. 4. Patrizia Cuoco, Il lavoro culturale e nello spettacolo
- All. 5. Mimma Gallina, Ripensare la distribuzione
- All. 6. Giulia Alonzo e Oliviero Ponte di Pino, La ripartenza dei festival dopo il lockdown
- All. 7. Associazione Culturale Ateatro, Le priorità per uscire dalla crisi Covid-19: le proposte di ateatro