



Schema di decreto legislativo recante disposizioni in materia di lavoro nel settore cinematografico e audiovisivo

Atto del Governo 467

Informazioni sugli atti di riferimento

Atto del Governo:	467	
Titolo:	Schema di decreto legislativo recante disposizioni in materia di lavoro nel settore cinematografico e audiovisivo	
Norma di delega:	articoli 35 e 36 della legge 14 novembre 2016, n. 220	
Numero di articoli:	4	
	Senato	Camera
Date:		
presentazione	10/10/2017	10/10/2017
annuncio:	17/10/2017	17/10/2017
assegnazione:	17/10/2017	17/10/2017
termine per l'espressione del parere:	16/11/2017	16/11/2017
Commissioni competenti:	7 ^a (Istruzione pubblica, beni culturali) e 11 ^a (Lavoro, previdenza sociale)	VII Cultura e XI Lavoro
	5 ^a (Bilancio)	V Bilancio

Contenuto

Lo **schema di decreto legislativo AG 467** contiene disposizioni in materia di **lavoro nel settore cinematografico e audiovisivo**, volte, da un lato, a fornire chiarimenti circa la portata applicativa di alcune misure di deroga e, dall'altro, a procedere all'adozione di una classificazione nazionale uniforme delle professioni artistiche e tecniche del settore.

Il provvedimento si compone di **quattro articoli**.

L'**articolo 1** dispone che i **contratti a tempo determinato conclusi per la produzione di opere audiovisive siano esenti dall'applicazione del cosiddetto "tetto"**, ossia del limite in base al quale il numero di contratti a tempo determinato, all'interno di una stessa azienda, non può eccedere il 20 per cento dei contratti a tempo indeterminato.

Si ricorda che l'**art. 23 del D.Lgs. 81/2015** (attuativo della legge delega sul mercato del lavoro, cd. Jobs act), prevede un "tetto" all'utilizzo del contratto a tempo determinato stabilendo che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

I suddetti limiti (nonché eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi) **non si applicano** ai contratti a tempo determinato stipulati:

- nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi;
- da imprese *start-up* innovative, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto per le società già costituite (quattro anni dalla data di entrata in vigore del [D.L. 179/2012](#), ossia il 19 ottobre 2012, se la *start-up* innovativa è stata costituita entro i due anni precedenti, tre anni, se è stata costituita entro i tre anni precedenti, e due anni, se è stata costituita entro i quattro anni precedenti);
- per lo svolgimento di attività stagionali;
- **per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;**
- per sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni;
- tra università private incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa;
- tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici (ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale) e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse

culturale.

In caso di violazione del suddetto limite percentuale non è prevista la trasformazione dei contratti a termine in eccesso in contratti a tempo indeterminato, ma per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

- al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

L'**articolo 2** precisa che le **attività del settore dello spettacolo rientrano tra le attività svolte in cicli stagionali**, rispetto alle quali la normativa vigente ([art. 44, c. 5, D.Lgs. 81/2015](#)) riconosce la possibilità di prevedere **specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato professionalizzante**, anche a tempo determinato, attraverso contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Come riportato nella **Relazione illustrativa**, l'articolo in esame fornisce un **chiarimento interpretativo** di quanto già previsto dalla normativa vigente; la formula "lavoro svolto in cicli stagionali", infatti, è stata già diverse volte interpretata come comprensiva del settore dello spettacolo, incluso cinema e audiovisivo: ad esempio si veda l'[interpello 6/2014](#) nel quale il Ministero del lavoro, intervenendo in merito alla non applicazione ai lavori stagionali della disciplina in materia di intervalli temporali tra due contratti a termine, ha chiarito che nella categoria dei suddetti lavori rientra anche il settore dello spettacolo, ossia "tutto il personale addetto ai singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita (sia questo personale artistico, tecnico, impiegatizio o operaio)".

Il richiamato [art. 44 del D.Lgs. 81/2015](#) disciplina l'apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, disponendo che con tale contratto possono essere assunti (in tutti i settori di attività, pubblici o privati) i soggetti tra i 18 e i 29 anni di età (per i soggetti in possesso di una qualifica professionale il suddetto contratto può essere stipulato a partire dai 17 anni); la qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto (sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento).

La durata e le modalità di erogazione della formazione professionalizzante, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato (che non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento) sono stabilite dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

La formazione professionalizzante è integrata (nei limiti delle risorse annualmente disponibili) dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

L'**articolo 3** rimette a una **intesa sede di Conferenza Stato-regioni** la definizione di linee guida e criteri per l'adozione di una **classificazione nazionale uniforme** (anche ai fini dei percorsi di qualificazione professionale) **per le professioni artistiche e tecniche del settore cinematografico e audiovisivo** che operano nelle diverse fasi di attività individuate dalla [L. 220/2016](#) (sviluppo e pre-produzione, produzione, post-produzione, distribuzione ed esercizio).

Si dispone che la **suddetta classificazione venga adottata con riferimento a ciascuna delle fasi di attività del settore** individuate dalla [L. 220/2016](#) (sviluppo e pre-produzione, produzione, post-produzione, distribuzione ed esercizio) e tenendo conto di quanto previsto dal DM 30 giugno 2015, concernente la definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze.

Il richiamato **DM 30 giugno 2015** è stato adottato in attuazione del [D.Lgs. 13/2013](#), attuativo della delega (prevista dall'art. 4, c. [64-68](#), della [L. 92/2012](#)) volta alla costituzione di un **Sistema nazionale di certificazione delle competenze**, basato su *standard* minimi di servizio omogenei su tutto il territorio nazionale, volto ad attestare le competenze acquisite nei contesti formali, non formali ed informali. Il [D.Lgs. 13/2013](#) definisce le norme generali e i livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e la validazione degli apprendimenti non formali e informali, nonché degli standard minimi di servizio del Sistema nazionale di certificazione delle competenze. Il DM 30 giugno 2015 definisce il quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle suddette competenze nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali istituito dall'[articolo 8 del citato D.Lgs. 13/2013](#) allo scopo di garantire la mobilità della persona e favorire l'incontro tra domanda e offerta nel mercato del lavoro, la trasparenza degli apprendimenti e dei fabbisogni, nonché l'ampia spendibilità delle certificazioni in ambito nazionale ed europeo e che costituisce il quadro di riferimento unitario per la certificazione delle competenze.

Per completezza, si ricorda che l'[art. 14 del D.Lgs. 150/2015](#) ha istituito il **Fascicolo elettronico del lavoratore** (in luogo del precedente libretto formativo istituito a partire dal 2003) contenente le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche e ai versamenti contributivi ai fini della fruizione di ammortizzatori sociali; la base informativa per la formazione e il rilascio del suddetto fascicolo è costituita dalle informazioni del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro (i cui elementi sono il sistema informativo dei percettori di ammortizzatori sociali, l'archivio informatizzato delle comunicazioni obbligatorie, i dati relativi alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro e il sistema informativo della formazione professionale).

L'**articolo 4** contiene una **clausola di invarianza finanziaria**, disponendo che dall'attuazione del decreto in esame non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Relazioni e pareri allegati

Al provvedimento sono allegata la Relazione illustrativa, la Relazione tecnica (da cui risulta l'assenza di oneri) e le schede sull'Analisi di impatto della regolamentazione (AIR) e sull'analisi tecnico normativa (ATN).

La procedura definita dalla legge delega n. 220/2016 prevede la previa acquisizione dei **pareri della Conferenza Stato-regioni e del Consiglio di Stato**. I pareri sono resi entro 45 giorni dalla data di trasmissione dello schema (avvenuta, rispettivamente, il 9 e il 12 ottobre 2017), trascorsi i quali il Governo può comunque procedere alla trasmissione dello schema alle Camere per l'espressione del parere delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, che si pronunciano entro 30 giorni dalla data di trasmissione (10 ottobre 2017). Trascorso tale termine, il decreto può essere comunque adottato.

A riguardo si segnala che la lettera di trasmissione alle Camere dello schema di decreto legislativo sottolinea tuttavia che, in considerazione dell'approssimarsi del termine di scadenza della delega, lo stesso è stato **trasmesso al Parlamento pur in assenza dei preliminari pareri previsti**. Conseguentemente, lo schema è stato assegnato alle Commissioni con l'avvertenza che le stesse non si pronuncino definitivamente prima che il Governo abbia provveduto a integrare le richieste di parere.

Conformità con la norma di delega

Lo schema di decreto legislativo è adottato **in attuazione dell'[articolo 35 della legge n. 220 del 2016](#)**, che contiene una delega al Governo per la riforma delle norme in materia di rapporti di lavoro nel settore cinematografico e audiovisivo, al fine di dettare una disciplina unitaria del rapporto di lavoro nel settore cinematografico e audiovisivo.

In particolare, il Governo dovrà adempiere alla suddetta delega (attraverso uno o più decreti legislativi), **entro dodici mesi** dall'entrata in vigore della legge, attraverso una disciplina sistematica ed unitaria del rapporto di lavoro, in armonia e coerenza con le disposizioni vigenti e con i principi e finalità, in quanto compatibili, presenti nella legge delega in materia di lavoro n.183/2014 (cd. Jobs act), introducendo le opportune differenziazioni in ragione delle peculiarità legate allo specifico ambito di attività, nel rispetto dei seguenti **principi e criteri direttivi**:

- a. conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro, al fine di ridurre gli adempimenti a carico di cittadini e imprese;
- b. rafforzare le opportunità d'ingresso nel mondo del lavoro e riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo nel settore cinematografico e audiovisivo;
- c. prevedere le opportune misure adeguate alle peculiari modalità di organizzazione del lavoro e di espletamento della prestazione lavorativa ovvero professionale.

Si fa presente che lo schema di decreto legislativo sembra dare attuazione solo parzialmente alla delega, soprattutto in quanto non reca una disciplina "sistematica e unitaria" del rapporto di lavoro delle professioni e dei mestieri nel settore cinematografico e audiovisivo, nè detta norme per la "semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro".

Al riguardo merita peraltro evidenziare che nella **Relazione illustrativa** si afferma che le risultanze dell'attività istruttoria (svolta con organizzazioni sindacali e operatori del settore) hanno evidenziato che il settore dello spettacolo gode già di particolari specifiche misure e deroghe in materia di lavoro, frutto anche della recente riforma del mercato del lavoro (cd. Jobs act - [legge n.183/2014](#)).

La **procedura per l'adozione del decreto legislativo** è recata dall'[art. 36 della L. 220/2016](#) (tale procedura vale anche per l'adozione degli altri due decreti legislativi riguardanti, rispettivamente, la tutela dei minori nel settore cinematografico e audiovisivo e la promozione delle opere europee da parte dei fornitori di servizi di media audiovisivi, di cui agli artt. 33 e 35, all'esame del Parlamento: A.G. 468 e A.G. 469).

Il decreto legislativo è adottato su proposta del Ministro dei beni e delle attività culturali e del turismo, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali. La procedura prevede la previa acquisizione dei **pareri della Conferenza Stato-regioni e del Consiglio di Stato**. I pareri sono resi entro 45 giorni dalla data di trasmissione dello schema (avvenuta, rispettivamente, il 9 e il 12 ottobre 2017), trascorsi i quali il Governo può comunque procedere alla trasmissione dello schema alle Camere per l'espressione del parere delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, che si pronunciano entro 30 giorni dalla data di trasmissione (10 ottobre 2017). Trascorso tale termine, il decreto può essere comunque adottato.

Rispetto alla sequenza temporale indicata, la lettera di trasmissione alle Camere dello schema di decreto legislativo in esame sottolinea tuttavia che, in considerazione dell'approssimarsi del termine di scadenza della delega, lo stesso è stato **trasmesso al Parlamento pur in assenza dei preliminari pareri previsti**. Conseguentemente, lo schema è stato assegnato alle Commissioni con l'avvertenza che le stesse non si pronuncino definitivamente prima che il Governo abbia provveduto a integrare le richieste di parere.

Qualora **il Governo non intenda conformarsi ai pareri parlamentari**, trasmette nuovamente lo schema alle Camere con le osservazioni e le eventuali modifiche, corredate dei necessari elementi integrativi di informazione e motivazione. Le Commissioni competenti per materia e per i profili finanziari si esprimono "sulle osservazioni del Governo" – *rectius, esprimono il parere definitivo* - entro 10 giorni dalla data della nuova trasmissione, trascorsi i quali il decreto può essere comunque adottato.

Entro due anni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo, possono essere adottate **disposizioni correttive e integrative**, nel rispetto degli stessi principi e criteri direttivi e con la medesima procedura. Infine, si prevede che lo schema di decreto legislativo è corredato da una relazione tecnica che dà conto della propria neutralità finanziaria, ovvero dei relativi nuovi o maggiori oneri e dei corrispondenti mezzi di copertura.

Rispetto delle competenze legislative costituzionalmente definite

Le disposizioni contenute nello schema di decreto legislativo, in quanto riferibili al diritto del lavoro, sono riconducibili alla materia di **potestà legislativa esclusiva statale "ordinamento civile"**, ai sensi dell'[articolo 117, comma 2, lettera l\), della Costituzione](#).

Normativa vigente

Rapporto di lavoro e aspetti previdenziali nel settore dello spettacolo

La disciplina in materia di lavoro nel settore dello spettacolo **non presenta carattere di sistematicità**, essendo contenuta non solo nel [D.Lgs. 28/2004](#), di riforma della disciplina in materia di attività cinematografiche, ma anche in varie disposizioni presenti in diversi provvedimenti normativi, nonché nel codice civile, che ne regolamentano singoli aspetti (a titolo meramente esemplificativo, l'[art. 1, c. 327, della L. 244/2007](#) in tema di credito d'imposta per le imprese di produzione, l'[art. 27, c. 6, del D.Lgs. 198/2006](#) circa le condizioni di assunzione, gli artt. 5 e 15 della [L. 370/1934](#) in materia di riposo domenicale e settimanale). Anche nel settore dello spettacolo il **rapporto di lavoro può essere di tipo autonomo o subordinato** (anche flessibile o con finalità formative), sebbene presenti alcune peculiarità che lo differenziano dagli altri rapporti di lavoro (in tale settore il contratto di lavoro viene definito **contratto di scrittura artistica**); gli aspetti specifici sono disciplinati nei contratti collettivi che disciplinano i diversi rapporti artistici. Di seguito si evidenziano alcune caratteristiche peculiari dei rapporti di lavoro nel settore dello spettacolo.

Soggetti

Nel settore dello spettacolo sono **datori di lavoro**: gli imprenditori (impresari o produttori; le organizzazioni a struttura non imprenditoriale; le imprese che prestano servizi collegati al settore dello spettacolo (ad es. teatri, cinema, sale doppiaggio, ecc).

La nozione di **lavoratore** dello spettacolo è invece stata elaborata dalla giurisprudenza.

In particolare, secondo un primo orientamento (ad es. Cass. 28 giugno 2003, n. 10308), il lavoratore dello spettacolo è colui che direttamente, mediamente o indirettamente dà il proprio contributo alla realizzazione della rappresentazione.

Secondo un diverso orientamento (ad es. Cass. 29 agosto 2002, n. 12691), il lavoratore dello spettacolo è colui che, stabilmente o professionalmente, svolge attività dirette alla realizzazione di spettacoli, anche se con compiti ausiliari.

Si ricorda che, sempre in base ad orientamento giurisprudenziale, sono considerati lavoratori dello spettacolo i disc jockey e gli animatori turistici (Cass 7323/1992 e 9996/2009), mentre non lo sono i dipendenti delle sale giochi poiché questi non partecipano in alcun modo al gioco, limitandosi ad un mero controllo esterno delle macchine (Cass. 10308/2003).

Assunzione e retribuzione

I lavoratori dello spettacolo possono essere assunti direttamente, secondo le modalità stabilite per la generalità dei dipendenti, sebbene con alcune diversità dovute alla peculiarità legate allo specifico ambito di attività; ad esempio, in deroga al generale principio di non discriminazione, l'assunzione del lavoratore può essere subordinata all'appartenenza ad un determinato sesso, quando questo sia giustificato dalla natura della prestazione.

Tra le forme di retribuzione previste quelle più comuni sono a tempo (in base alla durata della prestazione), a posa (con riferimento al numero di scene o di rappresentazioni) e a forfait (inteso come compenso globale).

Deroghe

A causa delle sue peculiarità organizzative, il settore dello spettacolo gode di alcune deroghe in tema di lavoro, come la possibilità di subordinare l'assunzione all'appartenenza ad un determinato sesso o di derogare, per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi, ai limiti percentuali previsti in linea generale per la stipulazione di contratti a termine. Tuttavia, la terminologia usata per delimitare la portata delle suddette deroghe ha dato luogo ad alcuni dubbi interpretativi, soprattutto per quanto concerne l'applicabilità delle stesse al cinema e all'audiovisivo, che hanno determinato la necessità di chiarimenti. A titolo di esempio, si ricorda l'interpello 6/2014 nel quale il Ministero del lavoro ha chiarito che nella categoria dei suddetti lavori rientra anche il settore dello spettacolo, ossia "tutto il personale addetto ai singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita (sia questo personale artistico, tecnico, impiegatizio o operaio)".

Previdenza

A partire dal 1° gennaio 2012 l'ENPALS (ente al quale fino al 2011 era attribuita la gestione previdenziale per i lavoratori dello spettacolo) è stato soppresso e le sue funzioni sono state attribuite all'INPS presso cui è stata istituita una gestione apposita (ex ENPALS).

Per quanto concerne l'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i lavoratori dello spettacolo rientranti nelle categorie legislativamente previste (art. 3, D.Lgs.C.P.S. 708/1947) sono obbligatoriamente assicurati presso la gestione ex ENPALS. Si ricorda al riguardo che, mentre per alcuni lavoratori dello spettacolo (come, ad esempio, attori, ballerini, cantanti, registi, ecc.) l'appartenenza alla categoria integra essa stessa l'obbligo assicurativo presso la gestione ex ENPALS, per altri (come macchinisti, elettricisti, ecc.) l'obbligo assicurativo scatta solo quando la loro prestazione è rivolta alla realizzazione di un prodotto artistico.

I lavoratori dello spettacolo, sia subordinati che autonomi, hanno diritto alle stesse prestazioni spettanti ai lavoratori dipendenti iscritti all'AGO (Assicurazione generale obbligatoria), ma la determinazione della contribuzione viene effettuata con modalità diverse: in considerazione del fatto che molti lavoratori dello spettacolo sono occupati solo per limitati periodi di tempo, i contributi si riferiscono alle singole giornate lavorative.

I contributi da versare alla gestione ex ENPALS e all'AGO (per, ad esempio, maternità, disoccupazione, ecc.) sono determinati con modalità diverse a seconda della categoria a cui appartiene il lavoratore dello spettacolo, ma comune è il minimale di retribuzione giornaliera e l'obbligo di assoggettare a contributi in ogni caso una retribuzione non inferiore a quella stabilita da leggi, regolamenti e contratti collettivi.

Senato: Dossier n. 558

Camera: Atti del Governo n. 467

23 ottobre 2017

Camera	Servizio Studi Dipartimento Lavoro	st_lavoro@camera.it - 066760-4884	 CD_lavoro
	Servizio Studi Dipartimento Cultura	st_cultura@camera.it - 066760-3255	 CD_cultura