

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DEI LAVORATORI AUTONOMI DELLO SPETTACOLO E POSSIBILI SCENARI. FINE PRIMO ATTO.

Collective bargaining for solo self-employed workers in the performing arts sector and possible scenarios: end of the first act.

BEATRICE ROSSILLI *

Abstract [IT]: Il contributo analizza il fenomeno della contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi nel settore dello spettacolo, ricostruendo preliminarmente il rapporto tra autonomia negoziale collettiva e diritto *antitrust* alla luce della giurisprudenza della Corte di Giustizia e dei più recenti Orientamenti della Commissione del 2022. Muovendo dall'indagine sui tratti di fragilità strutturale del lavoro nello spettacolo e dalla difficoltà di individuare un interesse collettivo e una controparte datoriale unitaria, il settore oppone peculiarità che attenuano tali criticità. Si argomenta, infine, che la direttiva (UE) 2019/790 sul *copyright*, riconoscendo ad autori e artisti un diritto a una remunerazione adeguata e proporzionata, costituisce oggi il perno normativo che consente di collocare le intese collettive dei lavoratori autonomi dello spettacolo nell'area di esenzione dell'art. 101 TFUE.

Abstract [EN]: This contribution examines the emerging phenomenon of collective bargaining for self-employed workers in the performing arts sector, first reconstructing the relationship between collective contractual autonomy and antitrust law in light of the case law of the Court of Justice and the European Commission's 2022 Guidelines. Building on an analysis of the structural vulnerabilities of work in the performing arts and the inherent difficulties in identifying a collective interest and a unified employer counterpart, the article highlights how certain sector-specific features mitigate these obstacles. Finally, it argues that Directive (EU) 2019/790 on copyright-by recognising for authors and performers a right to appropriate and proportionate remuneration-now provides the normative foundation enabling collective agreements concluded by self-employed performers to fall within the exemption area of Article 101 TFEU.

Parole chiave: Autonomia negoziale collettiva - Lavoro autonomo - Diritto antitrust - Settore dello spettacolo - Equo compenso

Keywords: Collective contractual autonomy - Self-employed work - Antitrust law - Performing arts sector - Fair remuneration

SOMMARIO: 1. Premessa. L'attore e il bracciante. - 2. La contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi e il diritto della concorrenza. Un rapporto ridefinito dagli «orientamenti» della Commissione europea. - 3. Cambio di scena. L'autonomia negoziale collettiva dei lavoratori autonomi nell'ordinamento nazionale. - 4. I profili di specialità del lavoro nello spettacolo. Cenni. - 4.1. La dimensione collettiva del lavoro nello spettacolo: interesse collettivo, controparte datoriale, azione sindacale. - 5. L'equo compenso per i lavoratori autonomi dello spettacolo e il ruolo (ancora informale) della contrattazione collettiva. - 6. Gli accordi relativi ai compensi per gli *authors* and *performers*: l'eccezione alla regola della concorrenza nell'alveo della direttiva sul *copyright*.

1. Premessa. L'attore e il bracciante.

Tempo fa, presso il Teatro Basilica di Roma è stato portato in scena uno spettacolo¹ incentrato sulle condizioni di lavoro dei braccianti nella filiera di produzione e distribuzione del settore agro-alimentare. Sin dal principio emerge con chiarezza l'urgenza, da parte della regista, di raccontare criticamente certe dinamiche tipiche del settore, soffermandosi in particolare sulle sue sfaccettature patologiche, quali il fenomeno dello sfruttamento e del caporalato. L'obiettivo dello spettacolo risulta invero ancora più significativo poiché offre allo spettatore l'opportunità di interrogarsi non solo sul tema dello sfruttamento lavorativo nella filiera agro-alimentare in quanto tale - rappresentato non già come una contingenza emergenziale, bensì come l'esito strutturale delle dinamiche di un assetto produttivo dominato dalla grande distribuzione organizzata - ma anche di ridimensionare l'estraneità oggi percepita per il lavoro dei braccianti, facendo riflettere su come i meccanismi di sfruttamento possono riprodursi in altri e diversi settori produttivi.

Più radicalmente, però, lo spettacolo ha l'obiettivo di evidenziare come, proprio in quei settori nei quali si riscontra una scarsa consapevolezza a riconoscere il conflitto quale strumento necessario per la tutela degli interessi collettivi mediante la contrattazione sindacale, i lavoratori si trovino in una condizione di maggiore svantaggio rispetto ai lavoratori appartenenti a quei settori maggiormente sindacalizzati.

L'autrice affida questo messaggio al dialogo tra due personaggi, un attore e *video-maker* milanese e un bracciante del sud Italia: l'attore ascolta con stupore il racconto del bracciante e rimane incredulo apprendendo come in poco più di duecento braccianti fossero riusciti lì dove gli attori-*video maker* avevano fallito, o addirittura, mai tentato, sebbene fossero sensibilmente più numerosi e provenissero da un contesto culturale più elevato.

I braccianti, insieme, erano riusciti ad esercitare un potere di contrattazione, costringendo il datore di lavoro a migliorare le condizioni di lavoro.

Il dialogo appena descritto offre l'occasione per riflettere sulla dimensione collettiva dei lavoratori dello spettacolo, tema che assume una maggiore complessità se si guarda alla circostanza, piuttosto consolidata nella prassi, di inquadrare generalmente tali lavoratori in rapporti di lavoro indipendenti².

Lo spettacolo, attraverso la presa di consapevolezza dell'attore cui giunge con l'espressa ammissione di una concreta difficoltà e una certa resistenza della categoria all'aggregazione, al riconoscimento di un potere contrattuale e all'esercizio dell'autotutela quale strumento di scambio, resa ancora più brutale e rivelatrice dalla circostanza che essa sia sorta nel confronto con i lavoratori del settore agro alimentare, abbozza alcuni punti che di seguito si vorrà approfondire.

Guardando lo spettacolo con una lente più analitica e trasponendo il testo teatrale su un piano più strettamente giuridico, si riescono ad intravedere i profili su cui l'autrice, in un certo senso, esorta a riflettere.

Il dialogo tra l'attore e il bracciante richiama, ad esempio *i*) la difficoltà degli autonomi ad organizzarsi; *ii*) la difficoltà degli autonomi a individuare un interesse collettivo; *iii*) la difficoltà degli autonomi a riconoscere la controparte nella trattativa negoziale.

¹ * *Assegnista di ricerca in Diritto del Lavoro nella Sapienza Università di Roma*

Si tratta dello spettacolo teatrale «CA-NI-CI-NI-CA» di G. TOMMESANI, prodotto da Cranpi, 369 gradi e RomaEuropa Festival, in scena presso il Teatro Basilica di Roma dal 22 al 24 novembre 2024.

² Va tuttavia segnalato che, con riguardo alla professione attoriale, la giurisprudenza ha spesso ricondotto tale attività nell'alveo della subordinazione. Vd. *ex multis* la risalente Cass., Sez. IV, 9 gennaio 1957, n. 32, in *Foro It.*, 1957, I, p. 57 ss., Cass., Sez. IV, 12 giugno 1981, n. 3827, in *Foro It.*, 1981, I, p. 2666 ss., Cass., Sez. IV, 9 settembre 2003, n. 13185, in *Mass. Giust. Civ.*, 2003, p. 9 ss., Cass., Sez. IV, 25 ottobre 2005, n. 20659, in *Mass. Giust. Civ.*, 2005, p. 9 ss., ove si riconosce che la prestazione artistica dell'attore può essere oggetto di un rapporto di lavoro subordinato quando sussistano gli estremi della subordinazione e dell'inserimento dell'artista nell'organizzazione dell'impresa di produzione dello spettacolo. È comunque molto più frequente, nella prassi, che gli attori intrattengano rapporti di lavoro autonomo con le produzioni teatrali e cinematografiche.

Questi tre punti corrispondono alle questioni focali che normalmente si affrontano quando si intende indagare il tema dell'autonomia negoziale collettiva dei lavoratori autonomi. Proprio da qui si vuole cominciare.

2. La contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi e il diritto della concorrenza. Un rapporto ridefinito dagli «orientamenti» della Commissione europea.

Prima ancora di contestualizzare le prospettive dell'azione dei lavoratori autonomi all'interno del settore dello spettacolo - più precisamente, nei settori cineaudiovisivo e teatrale³ - e, come anticipato, volendo indagare anzitutto il tema dell'autonomia collettiva dei lavoratori autonomi, è doveroso partire assumendo una prospettiva sovranazionale ove i termini della questione muovono dall'annosa e proverbiale antinomia tra l'autonomia collettiva dei lavoratori autonomi e il principio di libera concorrenza del mercato.

In ragione della predisposizione dell'ordinamento europeo a voler ricondurre i lavoratori autonomi alla nozione di impresa, si apprezza una certa ritrosia a riconoscere loro un diritto alla contrattazione collettiva. Eppure, la questione riguardante il loro diritto di contrattazione collettiva va necessariamente ripensata a fronte di un importante deterioramento delle condizioni lavorative degli autonomi⁴ che acuisce inevitabilmente il loro bisogno di protezione⁵, potenzialmente atto ad essere appagato (o, quantomeno temperato) dall'autonomia negoziale collettiva. A maggior ragione se si guarda alle professioni artistiche, rese abitualmente secondo il paradigma dell'art. 2222 c.c., esse si caratterizzano per una strutturale condizione di fragilità che si declina principalmente nell'incapacità di autotutelarsi sul piano del rapporto individuale in ragione della loro debolezza economica e contrattuale⁶, tratto che rende ancora più urgente interrogarsi circa il ruolo che gioca l'azione negoziale dei soggetti collettivi e come (e se) eventualmente questa sia in grado di accordarsi con i principi regolatori della normativa *antitrust*.

Si rinvia quest'ultima riflessione ai prossimi paragrafi in quanto si intende qui piuttosto rievocare, in un'ottica ricognitiva, i tratti essenziali che hanno disegnato la storia della contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi nell'ordinamento europeo che è strettamente connessa a quella tensione assiologica, presente nel diritto euro-unitario, tra l'esigenza di tutelare la leale concorrenza tra gli operatori nel mercato e la sempre maggiore sensibilità alla valorizzazione delle istanze di protezione sociale anche nei confronti dei lavoratori autonomi. La possibilità di estendere a tali lavoratori alcuni istituti tipici del lavoro subordinato è quindi legata al tentativo di raggiungere un punto di equilibrio tra la libertà di contrattazione collettiva e la libertà di concorrenza tra le imprese nel mercato⁷. Nell'ordinamento europeo, le intese collettive finalizzate a determinare il livello retributivo per i lavori autonomi

³ Il settore dello spettacolo è stato accreditato quale “terreno d'elezione” per lo studio delle dinamiche di tutela del lavoro autonomo, in particolare con riferimento alle tutele sperimentate dall'autonomia collettiva. Cfr. A. QUAINI, *La contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi (anche alla luce del progetto Orientamenti della Commissione europea): l'interessante caso del lavoro nello spettacolo*, in A. PILATI-O. RAZZOLINI, (a cura di), *Il lavoro autonomo nei luoghi della cultura*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2022, pp. 131-165.

⁴ Cfr. *ex multis*, L. DE VITA-S. LUCCARINI, *Il poliedro del lavoro autonomo*, in M. CARRIERI - C. DAMIANO (eds.), *Il lavoro che cambia. Verso l'era digitale*, Ediesse, Roma, 2019, pp. 101-131; P. LOI, *Il lavoro autonomo tra diritto del lavoro e diritto alla concorrenza*, *Giornale dir. lav. e relazioni ind.*, n. 160, pp. 843-869. Si veda anche O. RAZZOLINI, *Organizzazione e azione collettiva nei lavoratori autonomi*, *Lavoro e dir.*, n. 1, 2021, ove l'A. offre un'indagine ricognitiva sul generale impoverimento delle condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi.

⁵ Vd. T. TREU, *Lavoro autonomo e diritti collettivi nell'Unione europea*, *Lavoro Dir. Europa*, n. 3, 2023, p. 7.

⁶ Per richiamare i tratti tipici del lavoratore autonomo nell'economia *post-fordista*, la dottrina utilizza non di rado l'espressione “lavoro autonomo di nuova generazione”. Cfr. anche S. BOLOGNA-A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Feltrinelli, Milano, 1997. Vd. anche A. PERULLI, *Una critica del lavoro autonomo*, in *Lav. dir.*, n. 1, 2022, p. 203, dove l'A. afferma che il nuovo lavoro autonomo professionale «incubato dai processi di esternalizzazione della produzione» è caratterizzato da condizioni di dipendenza economica associata alla discontinuità dell'attività lavorativa, accompagnato da un'importante necessità di tutela sociale.

sono considerate in contrasto con l'art. 101 TFUE che le vieta in quanto in grado di «*impedire, restringere o falsare il gioco della concorrenza*».

Questo perché il diritto europeo tende a ridurre ad equazione il lavoro autonomo con l'impresa⁸ e, di conseguenza, un contratto collettivo stipulato in loro rappresentanza deve essere sostanzialmente equiparato ad un «cartello tra imprese», un accordo economico finalizzato a restringere la libera concorrenza. L'equazione lavoratore autonomo/impresa vede la sua massima espressione e diffusione grazie ai giudici della Corte di Giustizia dell'Unione Europea⁹, rinvenibile principalmente nelle poche ma decisive pronunce che hanno contribuito a scrivere - a livello sovranazionale - la storia dell'autonomia negoziale collettiva dei lavoratori autonomi e che, di seguito, è utile rapidamente ripercorrere.

La giurisprudenza della Corte di Giustizia, nella sentenza *Albany*¹⁰, ha avuto modo di precisare che un accordo collettivo tra associazioni di lavoratori e datori di lavoro può considerarsi *compliance* al principio di leale concorrenza fintantoché esso venisse stipulato tra le organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori subordinati e perseguissero l'obiettivo sociale della «ricerca comune di misure volte a migliorare le condizioni di occupazione e di lavoro». Tale pronuncia ebbe il valore di garantire un'immunità ai contratti collettivi tra associazioni datoriali e organizzazioni sindacali per i lavoratori subordinati rispetto alla normativa *antitrust*. Come è noto, tuttavia, nel perimetro di immunità delineato nella sentenza *Albany*, venivano ricomprese esclusivamente le intese collettive concluse dalle associazioni sindacali rappresentative dei lavoratori subordinati e non anche quelle concluse in rappresentanza dei lavoratori autonomi, in quanto incompatibili con l'art. 101, par. 1, TFUE, anche qualora volti al miglioramento delle loro condizioni economico-sociali¹¹.

⁷ Il problema che la contrattazione collettiva determinerebbe un effetto regolativo della concorrenza nel mercato del lavoro attraverso la fissazione delle condizioni salariali e normative riguarda anche il lavoro dipendente e non solamente il lavoro autonomo. Cfr. G. P. CELLA, *Quale futuro per la contrattazione collettiva?*, in *Dir. lav. rel. ind.*, vol. 150, 2016, p. 217 ss. Si legga anche quanto scritto da R. ROMEI, voce *Contratto di lavoro e diritto della concorrenza*, in *Contratto di lavoro*, Giuffrè, Roma, 2023, p. 271, ove l'A. evidenzia come tradizionalmente il diritto del lavoro sia sempre stato accreditato di una funzione anticoncorrenziale, antitetico alla libertà di mercato. Tale affermazione sottolinea come la disciplina lavoristica di per sé ha la funzione di circoscrivere la libertà contrattuale, «conformando imperativamente il contenuto dei contratti individuali», limitando così la concorrenza tra i lavoratori, anche subordinati. L'applicazione della contrattazione collettiva da parte delle imprese limita e restringe la concorrenza tra loro nel mercato, dal momento che impone livelli minimi e inderogabili di retribuzioni e di condizioni di lavoro. Così anche L. BATTISTA, *Il lavoro autonomo nel diritto dell'Unione Europea*, Cacciari editore, Bari, 2024, p. 155.

⁸ In dottrina è stato sottolineato quanto tale equazione sia un vero e proprio punto debole dell'impostazione europea, sorto probabilmente a causa della presenza in Europa di tradizioni giuridiche di alcuni stati membri e la mancata considerazione della distinzione tra lavoro autonomo, piccolo imprenditore e imprenditore, presente invece in Italia. Vd. O. RAZZOLINI, *Organizzazione e azione*, cit., p. 58, che - in netto contrasto con la prospettiva europea - esclude in modo assoluto la possibilità di equiparare il lavoratore autonomo all'imprenditore e all'impresa. «Il lavoratore autonomo non è un'impresa ma è e resta un lavoratore fino a quando la sua attività, pur svolta in modo indipendente, conserva carattere prevalentemente personale».

⁹ *Ex multis*, cfr. E. VILLA, *Lavoro autonomo, accordi collettivi e diritto della concorrenza dell'Unione Europea: prove di dialogo*, in *Riv. giur. lav.*, 2, 2022, 287-309. Nella sentenza c.d. *Albany*, al punto n. 77, si legge «occorre ricordare che, nel contesto del diritto della concorrenza, la Corte ha dichiarato che la nozione di impresa abbraccia qualsiasi entità che esercita un'attività economica, a prescindere dallo status giuridico di detta entità e dalle sue modalità di finanziamento», cfr. C. giust, 21 settembre 1999, causa C-67/96, *Albany International BV c. Stichting Pensioenfonds Metaalnijverheid*. Vd. anche C. giust, 11 dicembre 2007, C-438/05, *International transport worker's federation c. Viking Line ABP* in *Dir. lav. rel. ind.*, n. 2, 2008, pp. 508 ss.

¹⁰ Cfr. C. Giust, 21 settembre 1999, C-67/97, *Albany*, punto 60.

¹¹ Cfr. *ex multis*, P. ICHINO, *Contrattazione collettiva e antitrust: un problema aperto*, in *Mercato Concorrenza Regole*, 2000, p. 635 ss.; M. GIOVANNONE, *La contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi nell'orizzonte UE: tra tutela della concorrenza e autotutela collettiva*, in *Federalismi.it, Lavoro Persona Tecnologia*, 28 dicembre 2022; M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, in *CSDLE, It*, n. 358/2018.

L'orientamento generale espresso all'interno della pronuncia richiamata è grossomodo rinvenibile in una seconda sentenza della Corte di Giustizia, che molto più del caso *Albany* mostra una maggiore - per quanto ancora debole - apertura verso il riconoscimento della legittimità del contratto collettivo dei lavoratori autonomi. Si tratta della pronuncia *KNV Kunsten*¹² che si confrontò con la ritenuta illegittimità di un contratto collettivo stipulato nei Paesi Bassi tra un'organizzazione sindacale rappresentativa di musicisti, a cui erano iscritti sia lavoratori subordinati che autonomi, e l'associazione datoriale che rappresentava invece gli interessi delle orchestre. In questa occasione, i giudici di Lussemburgo riaffermarono l'equiparazione tra lavoratori autonomi e imprese e ribadirono il principio secondo il quale qualsiasi patto determinasse una fissazione dei compensi per tale categoria di lavoratori, dovesse necessariamente ritenersi inapplicabile l'immunità dalla normativa *antitrust*, anche qualora l'accordo fosse stato concluso in una funzione protettiva dei lavoratori subordinati. L'eccezione alla regola poteva configurarsi solo nell'ipotesi in cui gli operatori economici indipendenti, nei confronti dei quali i patti venivano conclusi, potevano considerarsi «falsi lavoratori autonomi». Si deve proprio a questa pronuncia l'origine di tale nozione che, rispetto a quanto precedentemente definito nella sentenza cd. *Albany*, ha ridisegnato il perimetro di esenzione dall'art. 101 TFUE. Veniva così escluso dall'ambito di applicazione della normativa *antitrust* quel contratto collettivo destinato ai falsi lavoratori autonomi, solo qualora esso si proponesse di migliorarne le condizioni di occupazione e di lavoro.

Ad alcuni apparve, tuttavia, che l'apertura verso la tutela collettiva degli autonomi fosse in realtà apparente e che, anzi, la pronuncia ora richiamata avesse aggiunto al tema una quota non trascurabile di ambiguità¹³, o, ancora, che la sentenza non contenesse nessun sostanziale elemento di novità¹⁴. Uno slancio verso l'estensione del diritto alla contrattazione collettiva ai lavoratori autonomi va senz'altro individuato da parte della Commissione Europea, con la pubblicazione degli Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali¹⁵. Trattasi di un atto di *soft law* adottato nel 2022 in cui si mostra una postura sicuramente di maggiore apertura verso questi ultimi, in cui affiora una maggiore accondiscendenza circa le loro istanze di tutela e un'inclinazione al superamento della rigida comparazione alle imprese in conseguenza di una sempre maggiore consapevolezza dei radicali cambiamenti che avevano interessato il mercato del lavoro (la digitalizzazione dei processi produttivi, nonché la diffusione dell'economia delle piattaforme digitali) che rendevano necessario un ripensamento dei punti di arrivo cui erano giunte le pronunce della Corte di Giustizia in relazione agli effetti che l'applicazione della normativa *antitrust* potesse comportare su di loro. Nell'identificare quali lavoratori autonomi debbano considerarsi al di fuori del campo di applicazione dell'art. 101 TFUE, la Commissione individua due categorie di accordi collettivi stipulati da questi lavoratori: i) lavoratori autonomi che si trovano in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati; ii) i lavoratori autonomi che si trovano in una posizione negoziale debole rispetto alla controparte. Per quanto riguarda la prima categoria, si intende il prestatore d'opera o di servizi che non determina in modo autonomo il proprio comportamento sul mercato, non sopporta nessuno dei rischi finanziari e commerciali derivanti dall'attività economica del committente e agisce come ausiliario nell'impresa. Questa categoria a sua volta si suddivide in tre sottogruppi: a) lavoratori autonomi in situazione di dipendenza economica¹⁶; b) lavoratori autonomi

¹² C. giust. 4 dicembre 2014, C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en media c. Staat der Nederlanden*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2015, II, p. 566 ss.

¹³ R. ROMEL, *op. cit.*

¹⁴ A. PERULLI, *Il «lavoro personale» nel prisma dell'Unione Europea*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2023, n. 1, p. 80 ss., ma vd. anche M. GIOVANNONE, *op. cit.*, p. 211 ss.

¹⁵ Cfr. A. ZOPPO, *Accordi collettivi, rappresentanza e normativa antitrust: arrivano le linee guida della Commissione Europea*, in *Bollettino ADAPT*, 10 ottobre 2022, p. 34. O. DESSI, *Antitrust, accordi collettivi e lavoratori autonomi: le linee guida della Commissione Europea*, in *Mass. giur. lav.*, n. 3, 2023, p. 482.

¹⁶ Cfr. Sez. 3.1. Per quantificare la dipendenza economica, viene fissata una soglia percentuale di reddito da lavoro proveniente da un solo committente. Tuttavia, c'è chi ha ritenuto potesse essere complesso per le parti sociali garantire l'applicazione di un accordo collettivo solo ai lavoratori che non rispettino questa soglia numerica. Vd.

che lavorano fianco a fianco con i lavoratori subordinati¹⁷; c) lavoratori autonomi su piattaforma digitale¹⁸. Per quanto concerne la seconda categoria, invece, la Commissione richiede debba effettuarsi una valutazione caso per caso ed *ex post*¹⁹ per verificare l'effettivo squilibrio contrattuale tanto da necessitare, nel caso di accordi collettivi conclusi nel loro interesse, una deroga della disciplina a tutela della concorrenza. Questa seconda tipologia di lavoratori si trovano in una condizione negoziale debole rispetto alla loro controparte contrattuale e, in questo caso, la Commissione inserisce due diversi tipi di accordi collettivi: a) gli accordi collettivi conclusi in nome e per conto di lavoratori autonomi individuali e una o più controparti che dispongono di una rilevante forza economica²⁰; b) gli accordi collettivi stipulati ai sensi della legislazione nazionale, qualora essa abbia concesso espressamente ai lavoratori autonomi il diritto a trattative collettive.

3. Cambio di scena. L'autonomia negoziale collettiva dei lavoratori autonomi nell'ordinamento nazionale.

Spostando la prospettiva di osservazione verso il diritto interno deve segnalarsi un quadro in discontinuità - o quanto meno un disallineamento²¹ - rispetto a quello raffigurato nell'ordinamento sovranazionale, dove si registra una tendenza ad inglobare nella nozione di impresa qualsiasi soggetto operi come autonoma entità economica nel mercato. Nell'ordinamento nazionale, infatti, la possibilità che gli accordi collettivi disciplinino il trattamento economico dei lavoratori autonomi - vero e proprio punto critico nel diritto *antitrust* - è ammessa espressamente da norme di legge. Si pensi all'art. 2 comma 2 lett. a) del d.lgs 15 giugno 2015, n. 81, che richiama la possibilità che accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative introducano «discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo» dei collaboratori etero-organizzati, o ancora, l'art. 47-*quater* che, con riferimento ai lavoratori tramite piattaforme digitali, ai sensi del comma 1 rinvia ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale affinché possano definire «criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente».

M. GIOVANNONE, *op. cit.*, p. 221. L'A. suggerisce piuttosto l'opportunità di individuare un criterio indicativo come quello della dipendenza prevalente da un committente principale. Similmente vd. E. VILLA, *op. cit.*, p. 306.

¹⁷ Si tratta di un evidente richiamo a quanto già emergeva nella sentenza *FNV Kunsten* con riferimento agli orchestrali olandesi. L'esempio richiamato dalla Commissione, infatti, riguarda l'accordo collettivo olandese per il settore teatro e danza stipulato dal *Kunstenbond* (il sindacato artisti) e il *Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten* (associazione olandese arti e spettacolo) nel 2020-2021, dove, ai sensi dell'art. 14 dell'accordo, vi è l'estensione del campo di applicazione anche ai lavoratori autonomi che svolgono mansioni simili a quelle dei subordinati nel settore.

¹⁸ La *ratio* di inserire anche i lavoratori tramite piattaforme digitali deriva dall'urgenza di una loro maggiore rappresentanza sindacale che emergeva trasversalmente da vari Stati dell'Unione Europea, motivo per il quale la Commissione ha ritenuto di dover rispondere accordando una deroga anche per tali lavoratori.

¹⁹ Il fatto che la Commissione ancori il campo di applicazione dell'immunità anticoncorrenziale ad una valutazione concreta pone alcuni dubbi: mancano infatti indicazioni chiare sia rispetto alla capacità della stessa Commissione a potere intervenire, nonché circa la modalità attraverso la quale la Commissione dovrebbe essere chiamata a giudicare. Di questo stesso avviso, cfr. L. BATTISTA, *op. cit.*, p. 172.

²⁰ Cfr. parr. 32-35 degli Orientamenti. Tale forza economica impatta sul potere negoziale tra le due parti e, perciò, l'immunità dalla normativa *antitrust* è pensata in un'ottica di riequilibrio del potere contrattuale dei lavoratori autonomi rispetto alle loro controparti. Viene specificato, tuttavia, che l'immunità può ritenersi operativa solo qualora tali accordi si pongano come obiettivo e abbiano come oggetto il miglioramento delle condizioni di lavoro.

²¹ Cfr. E. VILLA, «Gli amori difficili»: *contrattazione collettiva e lavoro autonomo*, in *Var. temi dir. lav.*, 2022, pp. 97-122.

Tuttavia, in dottrina non manca chi ritiene che non vi sia una base normativa e promozionale solida per estendere la contrattazione collettiva al lavoro autonomo²² e che pure, in questo campo dovrebbe essere valorizzata per appagare un crescente bisogno di rappresentanza e di tutela sociale. Al legislatore nazionale non sono mancate occasioni in passato per essere più esplicito nel pieno ed espresso riconoscimento di un diritto alla contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi, eppure, probabilmente scoraggiato dalle visioni di origine europea allora esclusivamente predominanti, nella legge n. 81 del 22 maggio 2017 non si riscontra nessuna espressa attribuzione in questo senso. Nell'ordinamento italiano, però, il principio di libertà sindacale mostra una certa inclinazione ad ampliare la sua portata oltre il perimetro della subordinazione, e ciò viene sia pacificamente riconosciuto in dottrina²³, sia attuato nella realtà fattuale ove si verificano fenomeni di aggregazioni collettive che si pongono l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli economico-sociali gravanti sui lavoratori autonomi in condizione di debolezza economica. Effettivamente, il riconoscimento della contrattazione collettiva quale mezzo per la piena attuazione del principio di uguaglianza ha rappresentato un vero e proprio controlimito all'impostazione europea che non può dirsi sia stata in grado di imporsi nell'ordinamento nazionale.

Non solo in dottrina, nello stabilire quali rapporti di lavoro potessero essere intesi come oggetto proprio della trattativa negoziale collettiva, si escludeva che esso potesse «apparire circoscritto al lavoro subordinato»²⁴ ma anche calando l'indagine in una realtà fattuale, volendo assumere una prospettiva empirica, deve comunque evidenziarsi una certa diffusione dello strumento negoziale oltre il perimetro della subordinazione. Non di rado, infatti, nelle relazioni industriali sono emersi casi in cui l'autonomia collettiva si è trovata a regolare specifiche fattispecie di lavoro autonomo²⁵ tanto da chiedersi se l'accezione problematica della questione non fosse piuttosto destinata a rimanere nel dibattito accademico e se non fosse in realtà stata risolta dalle stesse dinamiche degli attori della negoziazione collettiva nel mercato del lavoro²⁶. Nello specifico, come si avrà modo di evidenziare, il settore dello spettacolo che qui ci occupa è un esempio eloquente di quanto appena esposto. Sono diversi, infatti, i prodotti dell'autonomia negoziale dedicati alla regolazione dei rapporti di lavoro autonomo nel settore del teatro e dell'audiovisivo e progressivamente si registrano sempre più frequenti domande di rappresentanza collettiva in questo settore, relativamente a particolari figure professionali, a riprova del fatto che i lavoratori dello spettacolo - che svolgano cioè professioni artistiche o creative - si rivelano nella stragrande maggioranza dei casi fragili nei confronti della controparte contrattuale a fronte proprio di una

²² A. PERULLI, *Lavoro autonomo e contrattazione collettiva*, in *IlSole24ore*, 20 aprile 2021.

²³ Cfr. G. GIUGNI, *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, in *Atti del terzo congresso nazionale di diritto del lavoro sul tema «Il contratto di lavoro»*, 1-4 giugno 1967, Giuffrè, Roma; C. LAZZARI, *Nuovi lavoratori e rappresentanza sindacale*, Giappichelli, Torino, 2006; A. M. GRIECO, *Libertà e azione sindacale dei lavoratori autonomi*, Jovene, Napoli, 2005. Ancora, cfr. G. GIUGNI, *Sub. art. 39 Cost.*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Zanichelli, Bologna, 1979, p. 47 ss.

²⁴ G. GIUGNI, *op. cit.*, pag. 20.

²⁵ Per un'interessante rassegna e analisi delle misure contrattuali di carattere collettivo in tema di lavoro autonomo cfr. P. TOMASSETTI, *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva*, in *Var. temi dir. lav.*, n. 3, 2018, p. 737 ss. Si rinvia più in generale a C. LAZZARI, *Nuovi lavori e rappresentanza sindacale*, Giappichelli, Torino, 2006; S. FERRARIO, *Rappresentanza, organizzazione e azione sindacale di tutela del lavoro autonomo caratterizzato da debolezza contrattuale ed economica*, in *Riv. giur. lav.*, n. 1, 2009, pp. 47-69; A. VALLEBONA, *Lavoro autonomo coordinato e diritto sindacale*, in *Il diritto del lavoro*, n. 4, 2000, p. 311 ss.; G. PIGLIALARMÌ, *La contrattazione collettiva, il lavoro parasubordinato e i rapporti di collaborazione ex art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015*, in *Dir. rel. ind.*, n. 1, 2019, p. 388 e ss.; F. SCARPELLI, *Autonomia collettiva e autonomia individuale nella regolazione del rapporto dei lavoratori parasubordinati*, in *Lav. dir.*, n. 4, 1999, pp. 553-569; T. VETTOR, *Le ricerche empiriche sul lavoro autonomo coordinato e continuativo e le nuove strutture di rappresentanza sindacale Nidil, Alai e Cpo*, in *Lav. dir.*, 1999, p. 619 ss.

²⁶ In termini simili M. PALLINI, *Libertà di contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi e tutela della concorrenza: apologia della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'UE*, in M. AIMO-A. FENOGLIO-D. IZZI, (di), *Scritti in memoria di Massimo Roccella*, Edizioni scientifiche italiane, 2021, p. 858, rivolgendosi però piuttosto al contrasto con il principio di concorrenza.

loro debolezza economica, per utilizzare un'espressione cara al diritto europeo. Tanto premesso, prima di entrare nel vivo delle considerazioni afferenti al settore dello spettacolo, è forse utile spendere qualche riflessione rispetto alle ragioni per le quali nell'ordinamento nazionale si riscontra una maggiore apertura a riconoscere la libertà negoziale collettiva anche nei confronti dei lavoratori indipendenti. Anzitutto risulta diverso il punto di partenza dal quale i due diversi ordinamenti muovono per rispondere all'interrogativo se debba ammettersi o meno la contrattazione collettiva delle condizioni di lavoro per gli autonomi. Si è detto infatti che, sebbene non esista nel diritto europeo una definizione univoca e tassativa della nozione di impresa, si registra una vera e propria equiparazione con i lavoratori autonomi. Nella percezione dell'ordinamento nazionale, al contrario, tale equazione non riesce ad affermarsi in ragione di quella linea d'ombra che separa il lavoratore dal concetto di "impresa": si fuoriesce dall'ambito di quest'ultima e si rientra in quello dell'impresa fintantoché il lavoro personale assume un rilievo subvalente rispetto agli altri strumenti della produzione impiegati nell'attività produttiva²⁷. Questo è forse il punto di rottura più profondo tra i due sistemi, reso ancora più radicale dal principio di libertà sindacale *ex art. 39 Cost.*, nonché dalla lettura combinata dell'*art. 35 Cost.* con l'*art. 3, comma 2 Cost.* sulla quale si erge l'interpretazione di chi sostiene l'ampliamento della portata dei diritti collettivi a favore degli autonomi²⁸. Tuttavia, sebbene la contrattazione collettiva sembri essere un *output* certo rispetto ai collaboratori coordinati e continuativi²⁹ e, anche se in misura più contenuta, ai collaboratori etero-organizzati, maggiori perplessità si registrano per i lavoratori autonomi puri.

4. I profili di specialità del lavoro nello spettacolo. Cenni.

Il lavoro nello spettacolo e, ancora di più, tutte quelle attività lavorative iscritte in tale settore che coinvolgono la sfera artistico creativa del lavoratore nell'esecuzione della prestazione contrattuale (a titolo esemplificativo, si intendono attori, interpreti, sceneggiatori, registi, danzatori³⁰) non di frequente viene eletto quale argomento di analisi nel dibattito scientifico, malgrado sia indubbiamente connotato

²⁷ Sulla distinzione tra "piccolo imprenditore" e "lavoratore autonomo" si rinvia a O. RAZZOLINI, *Piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 20 ss.

²⁸ Avvalorata dalle sentenze della Corte costituzionale che hanno riconosciuto il diritto di sciopero in capo ai lavoratori autonomi in una condizione di debolezza economica, cfr. Corte cost, 17 maggio 1975, n. 222, in *Mass. giur. lav.*, 1975, p. 217; Corte cost, 24 marzo 1986, n. 53, *Mass. giur. lav.*, 1986, p. 449 in dottrina cfr. *ex multis* A. TOPO, *Tutela e rappresentanza degli interessi collettivi nel lavoro autonomo*, in *Lavoro e dir.*, n. 2, 1997, pp. 203-216; M.T. CARINCI, *L'improbabile rilievo costituzionale dell'autotutela collettiva di lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori. A proposito dell'art. 2 bis, legge n. 146 del 1990*, in *Arg. dir. lav.*, n. 3, pp. 931-980; L. NOGLER, *Proteste collettive dei lavoratori autonomi nei servizi essenziali: una disciplina con due anime?*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, n. 25, 2002, pp. 87-124.

²⁹ In materia di collaborazioni coordinate e continuative si rinvia in generale a F. FERRARO, *Studio sulla collaborazione coordinata*, Giappichelli, Torino, 2023, G. SANTORO-PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, cod. proc. civ.*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, pp. 1133 ss.; F. SCARPELLI, *Autonomia collettiva e autonomia individuale nella regolazione del rapporto dei lavoratori parasubordinati*, in *Lav. dir.*, n. 4, 1999, p. 553 ss. Cfr. Cnel, XXVI Rapporto sul Mercato del lavoro e della contrattazione collettiva pubblicato il 23 aprile 2025, ove risulta che alla data del 31 dicembre 2024 sono stati depositati presso l'archivio dei contratti del CNEL trentaquattro accordi economici collettivi. Si tratta di accordi che disciplinano la figura degli agenti e rappresentanti di commercio e altre figure di collaboratori coordinati e continuativi (anche in forma etero-organizzata).

³⁰ Per una tendenziale classificazione esaustiva dei lavoratori tipicamente inquadrati nel settore dello spettacolo, si rinvia classicamente ad una norma piuttosto risalente, l'*art. 3 del d.lgs del c.p.s. n. 708 del 1947*, istitutivo dell'Ente nazionale di previdenza e assistenza per i lavoratori dello spettacolo. La norma serve ad individuare chi sono i lavoratori tenuti all'obbligo assicurativo *ex Enpals*, in quanto lavoratori dello spettacolo. Cfr. sul punto, recentemente la giurisprudenza si è espressa sull'opportunità di ricondurre o meno alla categoria dei lavoratori dello spettacolo i modelli e gli indossatori. Cfr. Corte app. di Milano, 6 aprile 2022, n. 354, inedita a quanto consta; Corte app. di Milano, 7 aprile 2022 n. 363, inedita a quanto consta; più recente, cfr. Corte app. di Milano, 10 febbraio 2023, n. 30, inedita a quanto consta.

da tratti di particolarità: volendo prescindere dalla questione qualificatoria - la cui complessità in relazione al settore si somma principalmente nella numerosità e nella trasversalità delle figure professionali che vengono in esso ricomprese -, non può sottacersi che il rapporto di lavoro nello spettacolo addebi una serie di specialità rispetto ad alcuni temi classici del diritto del lavoro, da intendersi non tanto in riferimento al diritto positivo³¹ quanto piuttosto nella concreta modalità di attuazione della prestazione lavorativa. Si pensi ad esempio ad un attore che, selezionato per un ruolo in un *film*, concluda con la produzione cinematografica un contratto di lavoro subordinato per l'esecuzione della prestazione attoriale. La prestazione lavorativa in questo caso coinciderebbe con "l'interpretazione" ma l'obbligazione non si estingue nel momento in cui la prestazione attoriale viene resa, poiché, affinché l'attore possa dirsi effettivamente adempiente dovrà necessariamente ricomprendere in essa l'esecuzione di una serie di attività accessorie³², ovvero, preliminari³³. Con questa considerazione, per quanto approssimativa, che passa necessariamente attraverso l'interrogativo su cosa debba essere considerato oggetto del sinallagma nel contratto di scrittura artistica e su come (e se) la prestazione attoriale possa effettivamente essere calata nella disciplina dell'orario di lavoro, si intende evidenziare a titolo meramente esemplificativo, almeno uno dei molti profili di particolarità che caratterizzano tale fondamentale settore produttivo e le attività lavorative per la cui realizzazione sia richiesta una "quota creativa" del prestatore. Va riconosciuta, tuttavia, una sempre maggiore considerazione per questo settore soprattutto negli ultimi anni, in epoca *post*-pandemica. La ragione va individuata comprensibilmente nella necessità di sostenere il settore durante la completa sospensione delle attività produttive, condizione questa che è riuscita a mostrare con ogni evidenza la necessità di ripensare le misure a tutela dei lavoratori in esso impiegati³⁴. Va riconosciuto peraltro che sono stati gli stessi lavoratori dello spettacolo a richiamare l'attenzione delle istituzioni, dell'opinione pubblica - nonché della dottrina lavoristica - sulla loro strutturale condizione di precarietà (non solo occupazionale e reddituale), attraverso forme di aggregazione collettiva da cui sono emerse nuove istanze di tutela³⁵.

Tra i risultati ottenuti può annoverarsi lo strumento dell'indennità di discontinuità per i lavoratori dello spettacolo³⁶ quale sostegno economico di natura previdenziale riconosciuta ai lavoratori iscritti al

³¹Non sono infatti molti i casi in cui il legislatore prevede una disciplina speciale nei confronti dei lavoratori impiegati nel settore dello spettacolo: a titolo esemplificativo si pensi all'art. 13, comma 3, del d.lgs n. 81 del 15 giugno 2015, in materia di contratto di lavoro intermittente, ove, rispetto ai settori dello spettacolo, del turismo e dei pubblici esercizi, si deroga al generale limite di durata entro il quale si può ricorrere al contratto di lavoro intermittente, vale a dire, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di lavoro nell'arco di tre anni solari. Oppure, in materia di contratto a tempo determinato, ai sensi dell'art. 23 del d.lgs n. 81/2015, si afferma che «per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive sono esenti dal limite di assunzione oltre il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione».

³²Sul tema cfr. anche A. DONINI, *Il tempo di lavoro dell'artista è incommensurabile?*, in *Lav. dir.*, n. 4, 2022, p. 715. L'A. utilizza quelle attività quali il doppiaggio o tutte le attività promozionali del film (conferenze stampa, partecipazione a programmi televisivi, tournée). Sui tempi del lavoro nello spettacolo si rinvia anche a L. MONTEROSSO, *I «tempi grigi» nel lavoro che cambia*, Giappichelli, Torino, 2024, p. 150 ss.; M. VITALETTI, *I tempi del lavoro nello spettacolo*, in *Lab. Law Iss.*, n. 8, 2022, pp. 220-245; C. CARTA, *Lavoro e non lavoro nel settore dello spettacolo*, in *Lav. dir.*, n. 4, 2022, pp. 635-655.

³³ Si pensi ad esempio alla preparazione dell'attore in senso stretto, vale a dire, il momento dedicato al trucco, all'acconciatura o alla vestizione degli abiti di scena. Cfr. B. ROSSILLI, *Il tempo della prestazione nello spettacolo: l'orario di lavoro dell'attore*, in S. BELLOMO-A. MARESCA (a cura di), *Tempi di lavoro e di riposo. Leggi nazionali, norme europee ed interventi della Corte di giustizia*, Sapienza Università Editrice, p. 113 ss.

³⁴ Cfr. M. D'ONGHIA, *La sicurezza sociale dei lavoratori dello spettacolo*, in *Lav. dir.*, 2022, n. 4, p. 657 ss.

³⁵ Sul punto cfr. anche M. VITALETTI, *La dimensione "collettiva" del lavoro nello spettacolo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, I, n. 3, 2021, p. 666 ss., e C. CARTA-A. DONINI-M. NOVELLA, *Lavoro e artisti nello spettacolo*, in *Lav. dir.*, n. 4, 2022, p. 627.

³⁶ Cfr. d.lgs 30 novembre 2023, n. 175, rubricato «Riordino e revisione degli ammortizzatori e delle indennità e per l'introduzione di un'indennità di discontinuità in favore dei lavoratori del settore dello spettacolo». All'art. 1

Fondo Pensione Lavoratori nello Spettacolo³⁷. Un'osservazione puntuale di questo strumento di tutela esula dall'analisi qui condotta ma è utile richiamare l'indennità di discontinuità - malgrado non siano mancate critiche in ordine alla concreta definizione dello strumento³⁸ - perché costituisce evidenza di quanto molte delle aggregazioni collettive in rappresentanza delle professioni artistiche e dello spettacolo più in generale, siano e siano state in grado di porsi quali veri e propri interlocutori del potere pubblico proprio in ragione della loro capacità di aggregare consenso tra i lavoratori.

4.1. La dimensione collettiva del lavoro nello spettacolo: interesse collettivo, controparte datoriale, azione sindacale.

Come si è cercato di rappresentare fin qui, quando si prova a riflettere sulla possibilità che il contratto collettivo possa pacificamente divenire uno strumento di regolamentazione anche nel paradigma del lavoro autonomo, sono diversi i punti critici che spesso vengono sollevati dalla dottrina³⁹ e che, per tornare allo spettacolo teatrale richiamato in apertura, vengono in un certo senso richiamati dall'attore nel dialogo con la sua nemesi, il bracciante, nei confronti del quale tuttavia egli avverte di trovarsi in una situazione di maggiore debolezza. Volendo riassumere, i maggiori elementi di incertezza sono relativamente 1) alla difficoltà di individuare una controparte univoca e formalizzata; 2) alla difficoltà di costruire un interesse collettivo; 3) al dubbio circa la loro effettiva attività di negoziazione delle condizioni di lavoro. Guardando al settore dello spettacolo, ai fenomeni aggregativi che in esso si animano e ai prodotti delle relazioni sindacali (quelli già presenti e quelli in costruzione), si intende qui verificare se anche in questo ambito vengono a presentarsi quelle stesse incertezze o se, invece, si possa giungere a diverse conclusioni. Una prima considerazione da fare è che, l'ampio numero di regolamentazioni collettive aventi ad oggetto le condizioni di lavoro degli autonomi del settore, è tale da poter per un attimo far dimenticare il dibattito europeo circa la compatibilità di tali accordi con la concorrenza. A maggior ragione se si pensa che la questione prioritaria oggetto di interlocuzione negoziale è proprio la garanzia del giusto compenso che forse, più di tutte le altre, si deve riconoscere quale vero motore di una sempre maggiore domanda di rappresentanza collettiva nel lavoro autonomo⁴⁰. Anche nel settore dello spettacolo, infatti, la contrattazione collettiva si è confermata uno spazio privilegiato in cui hanno trovato spazio importanti previsioni, soprattutto in ambito retributivo. Prima di analizzare le discipline collettive dedicate alla regolazione dei rapporti di lavoro autonomo nel settore teatrale e del cineaudiovisivo, è forse utile ancora prima interrogarsi in ordine alla natura dei soggetti collettivi che hanno risposto a quella domanda di rappresentanza dei lavoratori autonomi dello spettacolo. Anzitutto va segnalato che il lavoro nello spettacolo in generale è oggetto di interesse e di tutela anche da parte dei sindacati "tradizionali" che sono comunque presenti ai tavoli negoziali. Si pensi, ad esempio i) al CCNL dei dipendenti dei Teatri e del CCNL degli artisti, tecnici e amministrativi scritturati, stipulato tra SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL e la Federazione dello spettacolo dal Vivo, Fondazione per l'Arte Teatrale P.L.A.tea, con l'assistenza dell'Associazione Generale Italiana dello Spettacolo (AGIS); ii) al CCNL per i generici dipendenti operanti sui set di ripresa cinetelaudiovisiva, stipulato tra SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL e ANICA (associazione italiana industria cinematografica); iii) al CCNL doppiaggio, stipulato da SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL e ANICA; iv) al CCNL per Interpreti, Attrici ed Attori del comparto di produzione del cineaudiovisivo

il legislatore riconosce l'esigenza di sostenere i lavoratori dello spettacolo «tenuto conto della specificità delle prestazioni di lavoro (...) a carattere strutturalmente discontinuo».

³⁷ Più in generale, sul trattamento previdenziale dei lavoratori dello spettacolo si rinvia a F. SIOTTO, *Il lavoro nello spettacolo: profili previdenziali*, in *Riv. dir. sic. soc.*, n. 1, 2018, pp. 61-94.

³⁸ Tali critiche si sono concentrate principalmente rispetto ai requisiti necessari ai fini della presentazione della domanda per ottenere l'indennità, definiti dal d.lgs n. 175/2022.

³⁹ Vd. M. FORLIVESI, *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in P. TULLINI (a cura di) *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 193. R. VOZA, *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Cacucci, Bari, 2004, p. 142.

⁴⁰ Cfr. E. VILLA, *op. cit.*, p. 291.

sottoscritto tra SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL e ANICA, APA⁴¹, APE⁴². Quest'ultimo è stato accolto con particolare entusiasmo dal momento che si tratta del primo prodotto dell'autonomia negoziale collettiva avente ad oggetto i trattamenti economici e normativi degli attori impiegati nel settore cinematografico. A questi, si aggiungono le discipline collettive dedicate precipuamente alla regolazione dei rapporti di lavoro autonomo: il protocollo per le attività di prestazioni d'opera autonome effettuate da professionisti titolari di partita iva, allegato al citato CCNL Teatri (cfr. punto i)), e gli stessi CCNL doppiaggio, rivolto ai lavoratori autonomi del doppiaggio e ai fonici (cfr. punto iii)) e CCNL per attori del cineaudiovisivo (cfr. punto iv)). Devono poi segnalarsi due ulteriori contratti collettivi, ancora in una fase embrionale di definizione della piattaforma, per i registi e per gli sceneggiatori. Ad una rapida osservazione, la sostanziale differenza rispetto agli altri contratti collettivi citati sta principalmente nell'individuazione delle associazioni proponenti la piattaforma sindacale. Tra esse risultano 100 Autori (Associazione italiana dialoghisti adattatori cinetelevisivi), ANAC (Associazione nazionale autori cinematografici), Writer Guild Italia (Associazione che rappresenta gli sceneggiatori italiani). Si tratta di associazioni private che non pare affatto vogliano porsi in una posizione antitetica o di rottura rispetto ai sindacati tradizionali, ed infatti, è capitato anche che collaborassero assieme alla costruzione della piattaforma negoziale. È il caso, ad esempio, del CCNL per Interpreti, Attrici e Attori del cineaudiovisivo, ove le sigle sindacali hanno coinvolto il direttivo di UNITA (Unione Nazionale Interpreti Teatro e Audiovisivo) e una delegazione di suoi associati. Sembra quindi doveroso interrogarsi circa l'opportunità di attribuire loro l'aggettivo *sindacale* e, in caso di risposta negativa, chiedersi se di conseguenza si debba ritenere che dai contratti collettivi da esse conclusi promani una tutela di diversa entità e natura. In dottrina c'è chi esclude che a tali associazioni possa ascriversi natura propriamente sindacale⁴³ e che siano invero principalmente votati ad ottenere misure di promozione e sostegno per lo sviluppo del settore dello spettacolo⁴⁴ in quanto interlocutori non tanto della controparte datoriale, quanto piuttosto del decisore pubblico. Una simile impostazione, però, non appare possa condurre automaticamente a negare la dimensione di tutela collettiva dell'attività svolta da tali soggetti, poiché la tutela sindacale non si esaurisce nel confronto bilaterale con il datore del lavoro, ma può esplicarsi in molteplici direzioni e nei confronti di una pluralità di interlocutori, pubblici e privati, ogniquale volta l'azione collettiva sia finalizzata al miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori rappresentati. Si intende tuttavia ricostruire gli indici qualificanti dell'associazione "sindacale", al fine di verificare se tali soggetti possano essere ricondotti nell'alveo applicativo dell'art. 39 Cost., ovvero se debbano piuttosto essere qualificati come mere organizzazioni professionali di categoria. Si riportano, di seguito, le considerazioni di un'autorevole dottrina⁴⁵ che sostenne che il sindacato «non possa essere caratterizzato diversamente che dallo scopo di tutela dell'interesse collettivo professionale mediante la coalizione (...) degli interessati nei confronti dell'altra parte del datore di lavoro». Ciò significa che l'azione di rappresentanza debba essere finalizzata all'autotutela dell'interesse collettivo attraverso la sintesi e il coordinamento degli interessi individuali. Se è vero, dunque, che la valutazione circa la natura di un'associazione non possa certamente fondarsi su autodenominazioni⁴⁶ è anche vero il contrario, vale a dire, che sebbene tali associazioni non si riconoscano nei propri atti costitutivi quali associazioni sindacali⁴⁷ bisogna verificare concretamente volta per volta i caratteri delle attività da loro svolte. Evidentemente, quando tali associazioni si impegnano a realizzare un testo di un contratto collettivo per poi negoziarlo con le controparti - esattamente come sta accadendo per il

⁴¹ Si intende l'Associazione Produttori Audiovisivi.

⁴² Si intende l'Associazione Produttori Esecutivi.

⁴³ Cfr. C. CARTA-A. DONINI-M. NOVELLA, *op. cit.*, p. 628.

⁴⁴ M. VITALETTI, *op. cit.*, p. 682.

⁴⁵ U. PROSPERETTI, *La posizione professionale del lavoratore subordinato*, Giuffrè, Milano, 1958, p. 149.

⁴⁶ Così, letteralmente, U. PROSPERETTI, *ibidem*.

⁴⁷ Tra le diverse associazioni citate, si segnala che unicamente nell'atto costitutivo di *Writer Guild Italia* si legge, ai sensi dell'art. 1.2. «L'Associazione è una associazione di rappresentanza degli interessi sindacali della categoria degli scrittori dell'audiovisivo (...)».

CCNL dei registi e degli sceneggiatori⁴⁸-, a maggior ragione in considerazione del fatto che queste vantano un numero sempre maggiore di adesioni⁴⁹, si può pacificamente ritenere che quella attività sia finalizzata alla tutela di un interesse collettivo. Proprio rispetto all'interesse collettivo e alla difficoltà di individuare una controparte datoriale, il settore dello spettacolo si mostra quale prototipo interessante. Come visto, infatti, passando velocemente in rassegna i prodotti dell'autonomia negoziale collettiva, in questo settore sono già presenti apposite regolamentazioni collettive per i lavoratori autonomi e, anzi, gli accordi già vigenti sono il risultato di trattative concluse dai sindacati tradizionali e maggiormente comparativi. Si pensi al Protocollo per le attività di prestazioni autonome accorpato nel CCNL Teatri o, ancora, l'art. 3 del CCNL degli Interpreti e degli attori nel cineaudiovisivo che recita «(...) Qualora l'interprete e la produzione convenissero di provvedere alla stipula di una prestazione di lavoro autonomo, verranno applicate le medesime condizioni organizzative e le medesime tutele». La lettura dei testi contrattuali sgombra inevitabilmente il campo da quei limiti all'attestazione dell'autonomia negoziale per i lavoratori autonomi in generale che, in questo settore, vengono smentiti.

Se è vero che nel caso di figure professionali caratterizzate da rapporti contrattuali intermittenti, con committenze frammentate e operanti in settori merceologici diversi, realizzare una forma di organizzazione risulta piuttosto complesso, il settore dello spettacolo - trattandosi di un mercato dominato da pochi grandi acquirenti⁵⁰- si distingue per la presenza di un interlocutore negoziale stabile anche per i lavoratori autonomi ma, soprattutto, esso coincide con quello dei lavoratori subordinati. In più, al netto dei citati CCNL per registi e sceneggiatori - che peraltro, a quanto consta, sono ancora in uno stato embrionale - ove l'iniziativa di autotutela è partita dalle associazioni di cui si è discussa l'effettiva natura sindacale, le tutele collettive contenute negli altri contratti a favore dei lavoratori autonomi genuini sono state negoziate dalle stesse associazioni di categoria (SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UIL-COM-UIL) che rappresentano i lavoratori subordinati del settore dello spettacolo, anzi, talvolta coincidono (si ricordi l'art. 3 del CCNL dell'audiovisivo «verranno applicate medesime condizioni e le medesime tutele»).

Salvo voler negare che i medesimi soggetti sindacali siano in grado di sintetizzare l'interesse collettivo e soddisfarlo con la conclusione di un atto dell'autonomia privata collettiva in modo parziale e alternato, vale a dire, solo nei confronti dei lavoratori subordinati - sebbene nell'ambito di applicazione soggettivo rientrino anche i lavoratori autonomi -, si deve concludere che, almeno per i lavoratori autonomi dello spettacolo, in presenza di contratti così congeniati è agevole individuare un interesse collettivo, semplicemente perché coincide con l'interesse collettivo dei lavoratori subordinati, frutto dell'accordo che è venuto in essere.

5. L'equo compenso per i lavoratori autonomi dello spettacolo e il ruolo (ancora informale) della contrattazione collettiva.

Sebbene le professioni artistiche si distinguano per una naturale tendenza alla regolazione delle condizioni al livello individuale, la loro condizione di vulnerabilità - legata anche alla natura strutturalmente discontinua della prestazione e, nella maggior parte dei casi, dall'insuperabile disequilibrio contrattuale rispetto ai soggetti imprenditoriali - ha, come si è visto, contribuito al potenziamento dell'azione negoziale dei soggetti collettivi anche e soprattutto in materia di compensi⁵¹. È qui che si registra il punto di rottura con i principi regolatori della normativa *antitrust*. Prima però di interrogarsi

⁴⁸ L'11 maggio 2024 presso il Cinema Nuovo Sacher di Roma è stata organizzata un'assemblea generale interassociativa affinché si discutessero i risultati dei questionari diffusi tra gli associati per individuare le principali linee di tutela da seguire.

⁴⁹ A differenza del numero di adesioni alle organizzazioni sindacali tradizionali, cfr. M. VITALETTI, *op. cit.*, p. 685.

⁵⁰ Cfr. A. QUAINI, *op. cit.*, p. 142.

⁵¹ Cfr. R. SEMENZA-O. RAZZOLINI-A. PILATI, *Conclusioni*, in S. BOLOGNA-A. SORU (a cura di), *Dietro le quinte. Indagine sul lavoro autonomo nell'audiovisivo e nell'editoria libraria*, Quaderni della fondazione Giacomo Bradolini, Roma, n. 62, 2022, p. 144.

sulla loro effettiva inconciliabilità per quanto riguarda gli accordi collettivi a tutela dei lavoratori autonomi dello spettacolo, è bene rammentare la prassi oramai consolidata di applicare loro i minimi tabellari riconosciuti ai lavoratori dipendenti. Come si è avuto modo di sottolineare nei precedenti paragrafi, l'ordinamento non è nuovo ad accogliere fenomeni di questo tipo: il riferimento più immediato è l'art. 47-*quater* del d.lgs n. 81/2015⁵²ove, in materia di lavoro tramite piattaforme digitali, al primo comma, si rinvia ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale affinché definiscano i criteri di determinazione del compenso complessivo e, in assenza, ai lavoratori dovrà essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti dai contratti collettivi nazionali «*di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale*» (cfr. comma 2). Ancora, si pensi all'art. 1, comma 2, della legge n. 233 del 31 dicembre 2012⁵³ che, richiamando esplicitamente l'art. 36 Cost., definisce l'equo compenso dei giornalisti autonomi assumendo quale parametro gli accordi collettivi dei giornalisti titolari di un rapporto di lavoro subordinato⁵⁴. La prima riflessione che può farsi è che per i lavoratori autonomi dello spettacolo, i sindacati non solo abbiano realizzato spontaneamente un'estensione delle tutele a loro vantaggio pur senza un'espressa delega da parte del legislatore, ma hanno altresì allargato il perimetro e ricompreso la previsione di molti altri trattamenti, non solo di natura retributiva. A una lettura generale dei testi contrattuali, si potrebbe ritenere che in essi vi sia la previsione di una regolazione "leggera" concentrata sugli aspetti essenziali del rapporto. Tuttavia, lo stesso non può dirsi per il CCNL dell'audiovisivo, a fronte della citata disposizione che prevede "medesime condizioni organizzative e medesime tutele" prescindendo dalla qualificazione del rapporto di lavoro. Una disposizione di questo tipo solleva inevitabilmente a dubbi sulla compatibilità della disciplina ivi contenuta con i rapporti di lavoro autonomo, un tema complesso e che non può essere approfondito in questa sede. Ad ogni modo, quando si vuole avviare una riflessione sui trattamenti economici, non si può non partire dall'art. 36 Cost., malgrado viga un orientamento giurisprudenziale reticente⁵⁵ ad estendere il suo campo di applicazione oltre il confine del lavoro subordinato finendo a relegare i lavoratori autonomi al di fuori del principio di una retribuzione proporzionata e sufficiente, rimessa alla mera negoziazione delle parti a livello individuale. Sebbene non manchi in dottrina chi ritiene che l'art. 36 Cost. debba essere necessariamente reinterpretato non tanto quale prerogativa esclusiva dei rapporti di lavoro subordinato quanto piuttosto attributo fondamentale della persona-lavoratore, a prescindere dalla qualificazione del rapporto nel quale è coinvolto contrattualmente, sembra tuttavia essere giunti ad un vicolo cieco. A valle di queste considerazioni, infatti, rispetto ai trattamenti di natura economica, i contratti collettivi sopracitati assumono un'altra veste: non più atti dell'autonomia privata collettiva dai quali derivano diritti inderogabili *in pejus* dall'autonomia individuale, ma meri parametri di riferimento dei compensi, oggetto di libera pattuizione delle parti. A differenza, evidentemente, dei lavoratori dello spettacolo subordinato titolari

⁵² cfr. *ex multis* A. PERULLI, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021, p. 200.

⁵³ Testo normativo rubricato "Equo compenso nel settore «giornalistico»".

⁵⁴ In dottrina, in generale sul tema dell'equo compenso per i lavoratori autonomi si rinvia a G. CANAVESI, *Sul compenso minimo per i lavoratori autonomi*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 1, 2024, p. 1 ss.; A. ALAIMO, *Povertà, lavoro autonomo e tutela del corrispettivo*, *CSDLE, It*, n. 472/2023; C. MAZZANTI, *Le tutele del lavoratore autonomo: equo compenso, invalidità delle clausole abusive e risarcimento del danno*, in *Lav. Dir. Europa*, n.1, 2022, p. 1 ss.; L. ZOPPOLI, «*L'equo compenso*» tra contratto collettivo e legge, in U. CARABELLI-L. FASSINA (a cura di), *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, Ediesse, Roma, p. 70; per un'analisi in riferimento al lavoro autonomo giornalistico, cfr. A. AVONDOLA, *Lavoro giornalistico ed equo (s)compenso*, in *Dir. Lav. Merc.*, n. 2, 2017, p. 371 ss.

⁵⁵ Vd. Cass., Sez. II, 4 giugno 2018, n. 14293; Cass., Sez. II, 25 gennaio 2017, n. 1900; Cass., Sez. II, 5 gennaio 2009, n. 21235; Cass., Sez. II, 1° settembre 2004, n. 17564. In dottrina, sul tema vd. *ex multis* C. GARBUIO, *L'estensione dell'art. 36 Cost. al lavoro autonomo: tra chiusure giurisprudenziali e aperture legislative*, in *Lab. Law Iss.*, n. 1, p. 8, 2022.

del diritto ad una retribuzione minima in forza del combinato disposto dell'art. 36 Cost. e dell'art. 2099 c.c. Effettivamente, per quanto riguarda i *riders* autonomi viene garantito *ex lege* (in forza del citato comma 2 art. 47-*quater* del d.lgs 81/2015) un compenso minimo parametrato ai minimi tabellari stabiliti dalla contrattazione collettiva. In virtù di tale disposizione si realizza la piena attuazione dell'art. 36 Cost. nei confronti dei lavoratori cui si riferisce. Deve segnalarsi, tuttavia, che anche nel settore dello spettacolo è possibile intravedere, almeno nelle intenzioni del legislatore, un certo impulso a voler definire - sulla falsariga dell'art. 47-*quater* - regole affinché nella trattativa individuale il compenso non sia inferiore a un minimo garantito. Con la legge del 15 luglio 2022, n. 106⁵⁶, ai sensi dell'art. 2, comma 5, il legislatore ha delegato il Governo⁵⁷ ad adottare un decreto legislativo recante disposizioni in materia di equo compenso per i lavoratori autonomi dello spettacolo nel rispetto dei «*parametri retributivi diretti ad assicurare ai lavoratori autonomi la corresponsione di un equo compenso, proporzionato alla quantità e qualità del lavoro svolto, nonché al contenuto, alle caratteristiche e alla complessità della prestazione*». Allo stato dell'arte, pertanto, mancherebbe un chiaro richiamo ai parametri relativi ai compensi contenuti nella contrattazione collettiva e bisognerà pertanto attendere il testo normativo di risulta per comprenderne il valore e il ruolo nell'attuazione del principio di equo compenso per i lavoratori autonomi dello spettacolo⁵⁸.

6. Gli accordi relativi ai compensi per gli *authors and performers*: l'eccezione alla regola della concorrenza nell'alveo della direttiva sul *copyright*.

Con l'obiettivo di ricomporre in modo organico i diversi spunti emersi e, in un certo senso, per cercare di "chiudere il cerchio" a valle delle riflessioni svolte sulla contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi nel settore dello spettacolo, si deve anzitutto avallare la tesi che si tratti di un argomento di certa attualità. Ciò non solamente con riferimento alla recente attenzione dimostrata dal legislatore con l'emanazione della legge delega in materia di compensi ma anche con riguardo ai nuovi fenomeni associativi che, tuttavia, per quanto sembrano in forte crescita ed evoluzione, si sono fatte largo ancora forse troppo timidamente nelle relazioni sindacali e si attestano ancora, piuttosto, su un piano più astrattamente politico e istituzionale, ove pertanto sembra ancora necessario il coinvolgimento del sindacato di settore per bilanciare la loro minore forza negoziale. Sul punto, sarà interessante monitorare lo sviluppo del percorso negoziale che porterà alla sottoscrizione dei CCNL per i registi e gli sceneggiatori. Per quanto riguarda la possibilità di conciliare i principi regolatori della normativa *antitrust* e le intese collettive dei lavoratori autonomi dello spettacolo, sembra che gli Orientamenti della Commissione abbiano aperto una nuova traiettoria e che questi si possano collocare in una delle aree di eccezione. In quale delle categorie di prestatori autonomi i cui accordi collettivi si pongono al di fuori del campo di applicazione dell'art. 101 TFUE rientrano i lavoratori dello spettacolo? Si deve escludere essi rientrino nella categoria dei lavoratori autonomi delle piattaforme: effettivamente, anche qualora

⁵⁶ Rubricata «Delega al Governo e altre disposizioni in materia di spettacolo».

⁵⁷ Il termine per perfezionare la delega è stato prorogato prima dalla legge 8 agosto 2024, n. 119, poi dalla legge 8 agosto 2025, n. 121 che, con l'art. 1 comma 1 ha disposto la modifica dell'art. 2, commi 1, 4, 5 in forza della quale il Governo è delegato ad adottare entro il 31 dicembre 2026 «uno o più decreti legislativi per il coordinamento e il riordino delle disposizioni legislative vigenti e di quelle regolamentari (...)».

⁵⁸ Si segnala, tuttavia, che in alcuni casi la contrattazione collettiva ha cercato, in un certo senso, di "anticipare" il legislatore nella determinazione di parametri retributivi al fine di assicurare ai lavoratori autonomi la corresponsione di equi compensi. Si guardi ad esempio al CCNL «per personale artistico, tecnico e amministrativo scritturato dai Teatri Nazionali, dai Teatri di rilevante interesse culturale, dai Centri di produzione e dalle Compagnie teatrali professionali, e Regolamento di palcoscenico» (siglato il 1° luglio 2025): i rapporti di lavoro di natura autonoma sono regolati dall'allegato ivi contenuto dove, nella Parte III, lett. F (Compensi e contribuzioni), si legge che «con riferimento al riconoscimento dell'equo compenso le parti concordano che, fermo restando la libera pattuizione tra Committente e Professionista, il compenso minimo rapportato alla giornata lavorata non potrà comunque essere inferiore al 150% del valore previsto alla colonna C - Categoria a) del CCNL Compagnie di giro».

l'attore stipuli un contratto di lavoro con una piattaforma digitale (si pensi, a titolo esemplificativo, a *Netflix* o ad *Amazon Prime*) in quel caso il rapporto che si instaura con l'attore non rientra nei tratti qualificanti della *gig economy* poiché manca l'elemento dell'intermediazione algoritmica e dell'organizzazione del lavoro tramite strumenti digitali automatizzati. In quel caso, infatti, la piattaforma si occupa semplicemente di produrre il *film* per il quale scrittura direttamente l'attore, essendo titolare di un controllo editoriale diretto sul contenuto e sulle modalità realizzative. Si deve altresì escludere rientro nella categoria di prestatori autonomi ai quali i legislatori nazionali abbiano riconosciuto il diritto di stipulare accordi collettivi per riequilibrare una posizione di debolezza contrattuale. Come visto, manca ancora una norma simile all'art. 47-*quater*, d.lgs n. 81/2015. Non rientrano nemmeno nella categoria dei lavoratori con una controparte in posizione di monopolio nel mercato della forza lavoro con la conseguenza di poter imporre condizioni di lavoro anche inique a chi presta un'attività lavorativa. L'alternativa ricade pertanto tra a) la categoria dei lavoratori autonomi "economicamente dipendenti", ossia, di coloro che prestano la propria attività prevalentemente o esclusivamente a favore di una determinata parte contrattuale, dalla quale percepiscono almeno il 50% dei compensi annui, o b) i lavoratori autonomi con mansioni analoghe a quelle dei prestatori subordinati, che non devono assumersi rischi commerciali e che non hanno autonomia nell'espletamento della propria attività. In entrambe le categorie si ravvisano degli elementi che potrebbero far protendere per l'una o per l'altra area di immunità dall'applicazione della normativa *antitrust* ma nessuna delle due è in grado di cogliere con piena coerenza la figura del lavoratore autonomo dello spettacolo. In realtà, infatti, la *labour exception* per la categoria di questi lavoratori deve essere rintracciata nei parr. 37 e 38 degli Orientamenti della Commissione. Anche la legislazione dell'Unione Europea, infatti, potrebbe riconoscere «il diritto di alcuni lavoratori autonomi individuali di ricorrere ad accordi collettivi per correggere uno squilibrio di potere contrattuale con la loro controparte e con le loro controparti»: effettivamente, la direttiva (UE) 2019/790 sul diritto d'autore e sui diritti connessi nel mercato unico digitale stabilisce il principio⁵⁹ in forza del quale gli autori e gli artisti (interpreti o esecutori), trovandosi in una posizione contrattuale più debole della rispettiva controparte, hanno il diritto di ricevere una remunerazione adeguata e proporzionata. In questo modo il legislatore europeo ha inteso rafforzare la posizione contrattuale di questi lavoratori per garantire loro un compenso adeguato e proporzionato in cambio della loro prestazione artistica. Il settore dello spettacolo determina pertanto un *trait d'union* tra i due ordinamenti, ove emerge un allineamento di vedute rispetto alla certa compatibilità delle intese collettive con i principi della concorrenza. La direttiva (UE) 2019/790, inoltre, gioca un ruolo ancora più incisivo ammettendo espressamente, nel considerando 73, la possibilità per gli Stati membri di applicare il principio della remunerazione adeguata e proporzionata attraverso diversi meccanismi, incluso la contrattazione collettiva. Sembra essere questo il definitivo lasciapassare affinché, nel settore dello spettacolo, l'azione sindacale collettiva continui ad esercitarsi con sempre maggiore vigore nella realizzazione della sua stessa essenza, vale a dire, nel riequilibrio di una posizione di svantaggio che sul piano individuale non sarebbe in grado di risolversi.

Nella tradizionale struttura drammaturgica nel teatro o nell'opera lirica la chiusura del *primo atto* coincide con la conclusione della fase introduttiva dell'opera durante la quale si introducono i personaggi, l'ambientazione e le premesse che avviano all'evoluzione del racconto. Il passaggio al *secondo atto*, intramezzato dal calo del sipario, è anticipato sempre da un momento cruciale della storia che rompe l'equilibrio iniziale. Può dirsi, pertanto, concluso in un certo senso il *primo atto* della contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi dello spettacolo, e il momento di rottura sembrerebbe poter coincidere non solo con la definizione degli Orientamenti della Commissione ma anche con l'imporsi in modo via via più incisivo di nuovi soggetti collettivi, sempre più in grado di aggregare consenso tra i lavoratori autonomi del settore.

Alcuni scenari, allo stato, possono soltanto ipotizzarsi: si dovrà vedere quale ruolo riconoscerà il decreto legislativo attuativo della legge delega sui compensi dei lavoratori autonomi dello spettacolo,

⁵⁹ Cfr. art. 18 Direttiva (UE) 2019/790.

poiché può in effetti supporre che un formale riconoscimento della contrattazione collettiva quale parametro di riferimento per la loro quantificazione, varrebbe come motore definitivo alla realizzazione e al potenziamento di un processo già in atto. A maggior ragione in considerazione del fatto che, ai sensi del d.i. del 10 luglio 2024 - emanato dal Ministro della cultura, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze - recante disposizioni applicative in materia di credito di imposta per le imprese di produzioni cinematografica e audiovisiva, ha riconosciuto tra i requisiti per poter accedere ai benefici previsti le produzioni richiedenti che dimostrino «*di essere in regola con gli obblighi in materia previdenziale, fiscale, assicurativa*», nonché di applicare i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro⁶⁰.

In attesa di assistere al *secondo atto*, si resta nel buio della sala.

⁶⁰ Cfr. art. 2, comma 4, lett. f, d.i. n. 225 del 10 luglio 2024.