

dell'offerta drammaturgica), all'assenza di uffici dedicati alla drammaturgia e del ruolo del *dramaturg* perfino nei maggiori teatri.

In questo contesto sono rari i casi di "autori residenti" (su modello inglese e tedesco) ma – nel settore privato e indipendente – non mancano le **compagnie guidate da autori**, o autori-attori, oppure autori-registi (in coerenza con una tradizione antica e radicata). **Scuole e corsi di drammaturgia**, o più brevi laboratori, si sono moltiplicati e affermati negli anni e, se il sistema ai suoi livelli istituzionali non ha creato le condizioni per lo sviluppo di una drammaturgia di qualità, le iniziative diffuse non sono mancate.

Fra queste alcuni **premi**, sostenuti di solito da Regioni e da enti locali. La formula tradizionale del premio non evoca il rinnovamento, ma alcuni hanno notevoli meriti nella scoperta e nella valorizzazione di singoli autori, nella creazione di collegamenti fra autori e realtà produttive, nell'invenzione di modalità di sostegno originali (commissioni di testi, produzioni o *mise en espace*, valutazioni di progetti di allestimento e altro)³.

Sul terreno internazionale alcuni centri di promozione e istituti di cultura o ambasciate straniere in Italia hanno promosso traduzioni, laboratori, approfondimenti in questo campo, a volte in regime di scambio. L'informazione sulla drammaturgia tuttavia è un terreno lasciato ancora oggi prevalentemente all'iniziativa dei singoli (registi, compagnie, agenti-concessionari, editori) che cercano, scoprono, traducono, dove si potrebbe forse operare con maggiore sistematicità, con sostegni pubblici e in rete. Nelle più recenti e stimolanti iniziative in questo campo (traduzioni, coproduzioni, scambi), la promozione degli autori italiani all'estero e quella degli autori stranieri in Italia si intrecciano⁴.

³ Fra tutti ricordiamo il *Premio Riccione Ater*, che esiste dal 1947 ed è fra i primi ad aver stabilito contatti fra gli autori premiati e la produzione.

⁴ Per la promozione dell'autore italiano va ricordato l'IDI, Istituto del Dramma Italiano, segnato dalla concezione un po' corporativa che ne aveva stimolato la costituzione nel 1942, sciolto nel 1998. I compiti dell'IDI sono stati in parte ereditati dall'ETI che, anche in rapporto alla sua funzione internazionale, ha promosso progetti dedicati alla drammaturgia italiana e straniera contemporanea, fino al suo scioglimento nel 2010.

IL TEATRO COME LAVORO COLLETTIVO

di Patrizia Cuoco, Mimma Gallina e Giuseppe Pizzo

I. Il lavoro dell'attore (compagnie e cast)

Rimandando al prossimo capitolo per una riflessione sul regista e sulle figure professionali che collaborano creativamente alla realizzazione delle diverse componenti dello spettacolo, le professioni specifiche del palcoscenico riguardano in primo luogo gli attori (ma anche i ballerini, i musicisti, i cantanti), cui si affiancano figure tecniche. L'ENPALS, l'ente pubblico di previdenza dei lavoratori dello spettacolo (vedi scheda "L'ex ENPALS"), li ha sempre identificati e dettagliatamente elencati come "lavoratori a tempo determinato che prestano attività artistica o tecnica direttamente connessa con la produzione e realizzazione di spettacoli"¹.

Una particolarità del lavoro artistico non va dimenticata entrando nel merito della sua organizzazione: il suo essere a metà fra creazione e pura esecuzione, fra libertà professionale e dipendenza è una caratteristica che ha modellato i comportamenti, gli usi, i regolamenti, gli istituti contrattuali. Come si è già evidenziato, da molto tempo il teatro italiano non può contare che in parte su ensemble articolati o stabili in grado di mantenere in repertorio e rappresentare più spettacoli. Fatta eccezione per alcuni teatri stabili e gruppi (giovani e non), che definiscono i programmi mettendo al primo posto le proprie caratteristiche di organico, le imprese – tanto pubbliche quanto private – partono di frequente da un piccolo nucleo di attori cui aggregano gli ulteriori elementi necessari alla realizzazione dello spettacolo. Nel caso delle compagnie impresariali, può succedere che l'intero cast si costituisca caso per caso.

All'origine di questo modo di operare ci sono visioni di teatro diverse, considerazioni di mercato (la maggiore redditività di spettacoli costruiti attorno ad attori di grande notorietà), ma anche la precarietà economica: la cronica inadeguatezza di mezzi che impedisce – o impedirebbe nel tempo – di costruire organici artistici permanenti di qualità, che sono invece la tradizione in

¹ La classificazione è contenuta nel D.Lgs. 30/4/1997 n. 182, che prevede tre gruppi distinti di lavoratori: vedi in proposito la circolare ENPALS n. 6 del 2/3/98 e n. 7 del 30/3/2006.

altri sistemi teatrali, decisamente più "pubblici", come quelli centro-europei o est-europei. La mancata stabilità delle compagnie e la fragilità delle organizzazioni sono fra le cause della precarietà occupazionale del settore.

Tenendo conto di queste condizioni di partenza, è possibile individuare alcuni elementi e i **fattori principali che guidano la formazione di un cast** (degli attori che andranno a coprire i ruoli e comporre l'organico di uno spettacolo).

- Il testo, con il numero dei personaggi, il sesso e l'età, la rilevanza scenica di ciascuno.
- Il progetto di regia da cui dipendono le caratteristiche stilistiche e interpretative, il numero (gli attori possono interpretare più personaggi: i cosiddetti "doppioni").
- Il gruppo o i singoli attori già coinvolti: potrebbe trattarsi di un nucleo stabile o di singoli: sol la base su cui costruire il resto del cast.
- La cosiddetta "chiamata", ovvero la capacità di attrarre il pubblico: che potrebbe orientare la scelta dei protagonisti o di altri ruoli rilevanti (e non è un fattore sempre facile da valutare).
- Ma anche il "mercato" degli attori: la dinamica complessiva della domanda e dell'offerta – non solo nel settore teatrale, ma nel passaggio fra teatro, cinema televisione – condiziona le disponibilità, i tempi di decisione, i compensi.
- E il budget, naturalmente: la formazione di una compagnia non può prescindere dalle risorse disponibili.

Gli attori sono individuati sulla base delle indicazioni del regista, naturalmente a partire dalle condizioni date (dai fattori sopra elencati).

I punti di partenza sono quasi sempre precedenti esperienze lavorative comuni. Nella ricerca di attori giovani è abbastanza frequente che si effettui "audizioni non su parte" e "audizioni su parte" (i cosiddetti provini). Nel primo caso si possono cercare attori giovani in genere, nel secondo – per esempio – gli interpreti dei personaggi di Romeo e Giulietta. Alcuni registi e teatri effettuano audizioni con sistematicità, anche senza una necessità immediata: è un modo per incontrare nuovi attori, come quello di frequentare i saggi delle scuole.

La formazione di un cast ben strutturato è il punto d'arrivo di un lavoro complesso, i cui **assistenti alla regia** e **gli uffici di produzione** hanno un ruolo rilevante (a meno che – ma succede di rado in teatro – non venga affidata interamente a un agente). In uno spettacolo l'equilibrio fra gli attori – fare la scelta giusta in tutti i ruoli, anche in quelli apparentemente minori – può essere determinante per il risultato. La formazione del cast è una delle fasi più interessanti nella preparazione di uno spettacolo: da parte dei collaboratori del regista richiede una buona conoscenza e capacità di analisi del testo e del progetto (dello stile e metodo di lavoro), ma anche una partecipazione assidua agli spettacoli altrui (che non tutti i registi praticano in prima persona), attenzione all'informazione e al passaparola dell'ambiente, memoria. L'ufficio produzione di un'impresa di produzione di medie dimensioni dovrebbe dotarsi di una serie di strumenti (indirizzario di attori e agenti, curricula e foto). Dovrebbe inoltre tenere contatti con le scuole, mantenendosi informato sui saggi e sugli allievi diplomati, e tenersi aggiornati sull'attività degli attori residenti sul territorio (non solo ma anche per ragioni economiche, dovrebbero essere i nostri primi referenti).

Va segnalata anche la diffusione di pratiche formative integrate alla fase preparatoria dello spettacolo, con laboratori preparatori a volte finalizzati alla scelta degli interpreti (di cui sono intuitivi, e non sempre corretti, i vantaggi economici oltre che artistici).

Infine qualche considerazione relativa ai tempi per scegliere gli attori e definire i rapporti contrattuali. Per i ruoli dei protagonisti è necessario garantirsi la disponibilità contestualmente alla scelta del testo: gli attori principali sono un elemento costitutivo dello spettacolo da realizzare, fondamentale per la promozione e per la sua distribuzione (vedi cap. 17 par. 3: in ogni caso vanno scelti nella stagione teatrale precedente, non oltre i primi mesi dell'anno). Per quanto riguarda i ruoli intermedi e quelli meno impegnativi o gli attori giovani, i tempi possono essere progressivamente più vicini all'inizio delle prove (ma senza rischiare di trovarsi scoperti: l'obiettivo dovrebbe sempre essere la qualità e la corrispondenza fra interpreti e personaggi).

Si tratta di indicazioni di massima: ogni spettacolo e ogni compagnia hanno i propri tempi, percorsi, metodi e la durata delle programmazioni (e delle tournée) si è progressivamente ristretta negli ultimi dieci-quindici anni, sovvertendo molte logiche e usi in questo campo. Oggi sono frequenti scritture molto brevi e spezzate su due stagioni che ovviamente complicano il puzzle dei calendari delle compagnie e dei singoli professionisti, e ne rendono ancora più precaria (o comunque dispersiva) la situazione occupazionale: se un attore affermato, fino a non molti anni fa, effettuava tutta la stagione con una compagnia, o al massimo due, oggi capita che ne alterni anche tre o quattro, sono poche le imprese che offrono una sostanziale prospettiva di continuità all'insieme dei loro componenti.

2. Il rapporto di lavoro nel settore dello spettacolo

Le specificità e la prassi amministrativa dei rapporti di lavoro degli artisti e dei tecnici del palcoscenico non derivano da disposizioni di legge, ma piuttosto dalle caratteristiche proprie della produzione teatrale e della gestione dei teatri già evidenziate:

- **l'intermittenza e la breve durata dei rapporti di lavoro**, il loro svolgersi frequentemente – ma non in ogni caso – in condizioni di relativa autonomia del lavoratore, il loro moltiplicarsi e anche sovrapporsi nel tempo (un attore impegnato in una tournée teatrale, può contemporaneamente lavorare per un film, esibirsi occasionalmente in un recital o registrare una pubblicità);
 - la convinzione comunemente diffusa che la **natura artistica e creativa** di queste professioni determini in sé l'esercizio di una prestazione di lavoro autonomo.
- Soltanto la riforma del lavoro del 2012 – Riforma Fornero – ha sancito in via definitiva il diritto all'**indennità di disoccupazione** – oggi denominata ASpl e mini-ASpl – per le categorie artistiche dello spettacolo. Proprio la convinzione diffusa dello status di lavoratori autonomo degli artisti, suffragata da un richiamo contenuto in una disposizione risalente al 1935 e mai abrogata, ha consentito all'INPS di non riconoscere per lungo tempo l'inden-

2.1 Rapporti di lavoro dipendente, rapporti di lavoro autonomo

rità di disoccupazione ad attori, danzatori, registi, tollerando comportamenti discrezionali e non uniformi da parte delle proprie sedi regionali.

Nel settore teatrale il rapporto di lavoro dipendente e quello di lavoro autonomo (libera professione) sono di frequente praticati con le categorie artistiche in modo indifferenziato, mentre sono due forme di rapporto di lavoro del tutto diverse.

Le caratteristiche della produzione teatrale, la più rigida regolamentazione e tutela del lavoro dipendente – in passato più condizionante che negli anni recenti – e le maggiori incombenze amministrative che impone sono i fattori che hanno contribuito a determinare questa prassi.

Stipulare un contratto di lavoro autonomo è ancora oggi sicuramente più veloce – e gli operatori del settore sono di continuo chiamati a stipulare rapporti di lavoro brevi e ripetuti – ed è più semplice amministrarlo, **ma questa opzione non è più economica nel settore dello spettacolo**: in ogni caso il lavoratore beneficia della tutela assicurativa dell'ex ENPALS (vedi scheda "L'ex ENPALS"), non però dell'indennità di disoccupazione che la legge riconosce esclusivamente ai lavoratori dipendenti.

Al di là della prassi del settore, si deve essere consapevoli che:

- **i contraenti scelgono la forma di relazione contrattuale** che ritengono più idonea all'incarico che il lavoratore è chiamato a svolgere;
- la natura del datore di lavoro o la sua attività non possono condizionare la **libera scelta del lavoratore** di esercitare la libera professione ed essere conseguentemente titolare di partita IVA;
- non è la forma contrattuale che si sceglie a individuare la natura del rapporto di lavoro, bensì il suo concreto svolgersi, le sue condizioni, i diritti e i **doveri effettivi** di ciascun contraente.

Negli anni più recenti (con la Riforma Biagi del 2003 e le sue successive modificazioni) sono state introdotte nuove forme di rapporto di lavoro più flessibili, che possono risultare consone ai mestieri del teatro: il lavoro dipendente intermittente e il contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

Il rapporto di lavoro dipendente a tempo determinato è caratteristico del settore dello spettacolo. È utilizzato per l'impiego delle professioni tecniche specializzate del palcoscenico e diffusamente anche per le qualifiche artistiche. La subordinazione, carattere essenziale di questa forma di rapporto di lavoro, non riguarda in alcun modo la responsabilità che il lavoratore può avere, né il suo apporto creativo e intellettuale. Il lavoratore dipendente è inserito nell'organizzazione del datore di lavoro, il quale stabilisce gli orari, i luoghi e impartisce le istruzioni per lo svolgimento del suo incarico. Oltre che dalla legge, **il lavoro dipendente è regolato dai contratti collettivi nazionali di lavoro** stipulati fra le organizzazioni sindacali e le organizzazioni delle imprese appartenenti ai diversi settori economici.

Il rapporto di lavoro dipendente è continuativo nel tempo e di norma è a tempo indeterminato, ma può avere una durata prestabilita, se sussistono le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo stabilite dalla legge e dai CCNL.

La natura stagionale e discontinua delle attività di spettacolo sono rilevanti a questo proposito e sono riconosciute da due disposizioni legislative:

- il D.P.R. 1525/1963 elenca, al punto 49, fra le attività economiche a caratter-

stagionale, "la preparazione e la produzione di spettacoli per il personale adetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita";

- il R.D. n. 2657/1923 include fra le tipologie di lavoro discontinuo: "artisti dipendenti di imprese teatrali, cinematografiche, televisive, operai addetti agli spettacoli teatrali... occupati da imprese dello spettacolo in genere..."; questa disposizione legittima in particolare l'applicazione del contratto di lavoro intermittente.

La legge n. 368/2001 – che disciplina il rapporto di lavoro a tempo determinato – stabilisce che questo si può stipulare per le attività stagionali e periodiche e i CCNL devono regolarne l'applicazione. I CCNL degli esercizi teatrali e dei teatri stabili pubblici lo prevedono e il CCNL degli scritturati dai teatri stabili e dalle compagnie professionali di prosa stabilisce la durata prestabilita del contratto in via ordinaria.

Una clausola rilevante dei contratti a tempo determinato è l'intervallo di tempo che deve intercorrere fra la scadenza di un contratto e l'inizio di un nuovo contratto con lo stesso lavoratore. Se la durata dell'intervallo non è rispettata, il rapporto di lavoro si trasforma automaticamente a tempo indeterminato; una condizione insostenibile per la gran parte dei teatri e delle compagnie che producono teatro in Italia².

La Riforma del lavoro del 2012 – Riforma Fornero – aveva elevato questi intervalli a 60 giorni per i contratti di durata inferiore a 6 mesi e a 90 giorni per i contratti di durata superiore, suscitando allarme e producendo serie criticità operative fra gli operatori e le imprese del settore. La legge peraltro manteneva in deroga l'intervallo ridotto rispettivamente a 20 e 30 giorni per le attività stagionali e individuate dai CCNL di categoria. Nel 2013 sono stati ripristinati gli intervalli vigenti prima della Riforma Fornero: rispettivamente di 20 e 30 giorni in ragione delle durate contrattuali in precedenza precisate.

Il contratto di lavoro dipendente definito "a chiamata o intermittente" è adatto per regolare rapporti di lavoro ancor più discontinui e saltuari. La frammentazione delle tournée e la saltuarietà della programmazione degli spettacoli impediscono a non poche compagnie e teatri di assicurare anche la continuità di un breve contratto di lavoro a tempo determinato e, lo ricordiamo, il contratto intermittente è considerato legittimo per le tipologie di lavoro discontinuo richiamate in precedenza.

Con questo contratto il datore di lavoro "chiama" il lavoratore se e quando ne ha la necessità e questi è libero di accettare o meno l'offerta di lavoro. Il contratto può essere a tempo determinato o indeterminato e deve stabilire le condizioni economiche per il lavoratore. Può inoltre prevedere la "clausola di disponibilità", che obbliga il lavoratore ad accettare sempre la "chiamata", ma in tal caso è dovuta al lavoratore un'**indennità aggiuntiva al compenso, definita appunto "di disponibilità"**.

La legge prevede che i CCNL debbano regolare questo nuovo tipo di con-

² Nei primi mesi del 2014, la legge n. 368/2001 è stata di nuovo riformata: è stata cancellata la clausola degli intervalli tra un contratto e il successivo e sono state rese più flessibili le proroghe. In sintesi: il datore di lavoro oggi può in ogni caso stipulare contratti a termine con un lavoratore senza limitazioni, per un periodo complessivo non superiore a 36 mesi dalla data della prima assunzione.

Il rapporto di lavoro dipendente a tempo determinato

Il contratto di lavoro dipendente "a chiamata o intermittente"

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto (CO.CO.PRO)³

tratto, ma i contratti nazionali del settore teatrale non lo hanno ancora recepito; sono scaduti e in attesa di rinnovo ormai da anni.

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto – chiamato anche CO.CO.PRO – è applicabile se il rapporto di lavoro è riconducibile a uno o più progetti. La sua durata è limitata al completamento del progetto, che deve essere descritto nel contratto; il compenso è predeterminato e non è commisurato al tempo di svolgimento del lavoro. È un contratto che **presuppone l'elevata qualificazione professionale del collaboratore**, che svolge l'incarico con relativa autonomia, coordinandosi con il datore di lavoro, **senza obblighi di orario e presenza nel luogo di lavoro**.

Se queste condizioni non sussistono, l'impresa può essere sanzionata e obbligata a trasformare il contratto in rapporto di lavoro subordinato.

I lavoratori impiegati con questo tipo di contratto, che dalla sua introduzione si è molto diffuso, sono definiti parasubordinati.

Nel 2012, la Riforma Fornero ha inteso limitarne il possibile abuso, trattandosi di un rapporto di lavoro che offre meno tutele assicurative e occupazionali al lavoratore, precisando che il progetto – requisito essenziale del contratto – non può essere un programma, né una fase di lavoro e che **il compenso non può essere inferiore alla retribuzione prevista dai CCNL per mansioni analoghe**.

In teatro è una forma di contratto consona alla collaborazione di scenografi, costumisti, light e sound designer, consulenti musicali. Più in generale è adatta ai molteplici apporti creativi e tecnici alla preparazione di uno spettacolo che non richiedono una presenza continuativa e regolare alle prove e che non si svolgono in relazione quotidiana con gli altri interpreti, tecnici e collaboratori dello spettacolo.

La prestazione occasionale

La prestazione occasionale, così come la collaborazione coordinata e continuativa, è prevista dal codice civile. La Riforma Biagi del 2003 ha ripreso entrambe tipizzando due forme di rapporto di lavoro più flessibili del rapporto di lavoro dipendente. La prestazione occasionale è definita come una forma di collaborazione marginale, priva di progetto. Infatti è denominata anche mini-CO.CO.CO.

L'occasionalità corrisponde alla condizione di straordinarietà, di non ripetitività nel tempo.

Il contratto può avere una durata complessiva non superiore a 30 giorni e un compenso complessivo non superiore a 5000 € nell'arco dell'anno solare. Questi limiti riguardano il committente; il lavoratore può collaborare con più committenti nell'arco dell'anno, nel rispetto dei limiti annui di relazione con ciascuno di essi.

Il contratto d'opera o rapporto di lavoro autonomo

Il contratto d'opera, meglio conosciuto come "rapporto di lavoro autonomo" **può essere stipulato esclusivamente con le persone che esercitano le "arti o professioni"**.

³ Il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 ha introdotto modifiche rilevanti in materia di contratti di lavoro. Il contratto di collaborazione a progetto – CO.CO.PRO – introdotto dal D.Lgs. n. 276/2003 – è stato abolito e sono stati previsti incentivi a favore dei datori di lavoro che stabilizzano con contratto di lavoro dipendente i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, e i titolari di partita IVA. Il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa previsto dall'art. 409 c.c. (contratto CO.CO.CO), pre-esistente la riforma del 2003, è tutt'ora vigente.

Sono attività soggette all'IVA e il libero professionista è obbligato a iscriversi all'Ufficio IVA e avere – come si usa dire – la partita IVA.

Il contratto di lavoro autonomo all'apposto del contratto di lavoro dipendente è improntato alla completa autonomia del professionista, il quale si impegna dietro compenso a consegnare o eseguire un lavoro compiuto, organizzandosi in proprio e sostenendo ogni spesa necessaria per realizzare la sua opera/prestazione. Non solo il profilo giuridico è completamente diverso, ma anche quello tributario. La scrittura di attori o collaboratori artistici liberi professionisti deve essere redatta tenendo presente che non è compatibile con la libera professione l'applicazione di un CCNL e che il collaboratore deve provvedere in proprio alle spese necessarie per eseguire la sua prestazione.

Con un regista, con gli attori e con tutte le qualifiche professionali impiegate con continuità e regolarità negli spettacoli, il rapporto di lavoro più indicato è in linea generale quello di lavoro dipendente. Il lavoratore/collaboratore si inserisce all'interno di un'organizzazione gestita e diretta dal datore di lavoro, osserva orari e istruzioni che gli vengono impartiti, tutti gli strumenti necessari per lo svolgimento del suo lavoro sono forniti dal datore di lavoro: è questa la condizione più frequente nel teatro di prosa ed è corrispondente alla natura del lavoro dipendente.

Per le collaborazioni che si svolgono in autonomia è invece indicato il contratto di lavoro autonomo. Il lavoratore/collaboratore opera con tempi e in luoghi che egli stesso decide o contribuisce a decidere, interviene con discrezionalità nella programmazione dell'attività, riceve un compenso forfettario per la sua prestazione e non commisurato al tempo di svolgimento del suo incarico: sono queste le condizioni che possono essere ricondotte a un contratto di lavoro autonomo, che in teatro è più adatto alla fase progettuale dell'incarico del regista che precede l'inizio delle prove, all'ideazione e alla fase di realizzazione di scene e costumi, alle consulenze musicali, di drammaturgia ecc.

A questi incarichi può corrispondere in modo adeguato anche il contratto CO.CO.PRO.

Il contratto di lavoro autonomo può essere indicato altresì per la collaborazione di un attore a una saltuaria registrazione o partecipazione radiofonica e televisiva, per un contratto cinematografico o pubblicitario, per l'esecuzione di un recital o una lettura.

Resta in ogni caso fermo il presupposto per cui si può stipulare il contratto di lavoro autonomo esclusivamente con una persona che esercita la libera professione, cioè ha la partita IVA.

La prestazione occasionale infine può essere utile per definire e remunerare le numerose consulenze di breve durata rese da persone che non sono liberi professionisti e il cui incarico non è riconducibile a un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato. Per esemplificare: brevi interventi formativi rivolti agli attori, la collaborazione di uno studioso o di un esperto in una specifica materia, un servizio fotografico.

Il rapporto di lavoro dipendente degli attori e dei tecnici impiegati nella produzione teatrale è disciplinato da uno specifico **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, il cui ultimo rinnovo è scaduto il 31/12/2010**. Le parti – le organizzazioni sindacali e le organizzazioni delle imprese teatrali – condividono con motivazioni diverse la necessità di una sua revisione. Le imprese

2.2 Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

chiedono che sia aggiornato alle trasformazioni della produzione e dell'organizzazione teatrale intervenute nel corso del tempo e più recentemente si è proposto anche di unire in un unico contratto nazionale del settore teatrale il trattamento normativo ed economico delle categorie professionali del palcoscenico e delle categorie impiegatizie e operaie dei teatri. Di fatto le parti a oggi non hanno avviato ancora trattative concrete. **Le gravi difficoltà economiche che il settore soffre, nel quadro della più generale crisi economica del paese, sono un fattore determinante di questa empasse**, in particolare perché le organizzazioni delle imprese non intendono affrontare l'

Scheda – L'(ex) ENPALS

La tutela pensionistica dei lavoratori dello spettacolo

L'Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza dei Lavoratori dello Spettacolo è stato soppresso con il D.Lgs. 6/12/2011 n. 201, convertito con la legge n. 214/2011 e le sue funzioni sono state attribuite all'INPS, l'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale. La sua soppressione nulla ha mutato sino ad oggi per i pensionati, i lavoratori e le imprese del settore, i quali ora si rivolgono all'**INPS – gestione ex ENPALS**, presso le cui sedi sono stati aperti uffici dedicati, mentre sono state progressivamente chiuse le sedi in cui operava l'ENPALS. L'INPS gestisce quindi oggi la previdenza dei lavoratori dello spettacolo, conservando gli obblighi e le regole dell'ENPALS.

Con l'istituzione di un ente assicurativo specifico – D.L.C.P.S. n. 708 del 16/7/1947 – lo Stato stabilì condizioni assicurative e contributive di maggior favore per le categorie artistiche e tecniche dello spettacolo, in ragione della saltuarietà e brevità della loro attività lavorativa. Queste categorie furono classificate come appartenenti al "Gruppo 1", beneficiando di una tutela assicurativa che l'ENPALS ha sempre definito "rafforzata". Per gli altri lavoratori del settore si stabilì l'assicurazione obbligatoria presso l'ENPALS esclusivamente in quanto dipendenti delle imprese di spettacolo. Furono classificati come appartenenti al "Gruppo 2", beneficiando di una tutela pensionistica analoga a quella dei lavoratori di altri settori economici.

Il processo di revisione complessiva del sistema pensionistico intrapreso in Italia dal 1992 ha coinvolto anche i lavoratori dello spettacolo. Da un lato la volontà di armonizzare i regimi previdenziali ha cancellato o in ogni caso peggiorato le condizioni assicurative e contributive di maggior favore di cui beneficiavano (nonostante la precarietà occupazionale tipica della produzione di spettacolo nel paese); dall'altro ha determinato una prolungata situazione di incertezza sulla sopravvivenza dell'ENPALS, quindi di un regime pensionistico specifico per questi lavoratori.

Sono state introdotte regole di monitoraggio e adeguamento delle categorie dei lavoratori obbligatoriamente assicurati presso l'ENPALS, con un significativo **incremento del numero e della varietà delle professioni**. Nel 2004 è stata introdotta la nuova categoria dei "lavoratori autonomi esercenti attività musicali", che debbono essere obbligatoriamente assicurati dall'ENPALS e versano direttamente i propri contributi: un'opportunità che i lavoratori autonomi di tutte le altre categorie artistiche e tecniche del settore non hanno e un'innovazione interessante che supera la regola per cui solo il committente/datore di lavoro deve assicurare il lavoratore. In futuro potrebbe essere estesa a tutti i liberi professionisti che l'ENPALS assicura, con riscontri interessanti nelle relazioni contrattuali.

Nel marzo 2005, con due decreti ministeriali (vedi Circolare ENPALS n. 7 del 30/3/2006), la classificazione originaria dei "Gruppi 1 e 2" è stata modificata e **gli assicurati sono oggi elencati dettagliatamente e ridefiniti in tre distinti gruppi** denominati:

- gruppo A – lavoratori a tempo determinato che prestano attività artistica o tecnica direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacolo (la stessa definizione del preesistente "Gruppo 1");
- gruppo B – lavoratori a tempo determinato che prestano attività al di fuori delle ipotesi di cui al raggruppamento sub A;
- gruppo C – lavoratori dello spettacolo con rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Il raffronto fra l'elenco originario del Gruppo 1 e gli elenchi attuali dei Gruppi A e B può risultare interessante, perché registra l'evoluzione storica delle professioni del settore dello spettacolo.

La tutela pensionistica di maggior favore per il "Gruppo A" consente di maturare un'annualità utile per la maturazione del diritto alla pensione con un minimo di 120 giornate contributive, elevate a 260 per il "Gruppo B" e a 312 per il "Gruppo C".

Il principio essenziale della tutela "rafforzata" previsto dall'ENPALS per i lavoratori artistici e tecnici del palcoscenico è l'**obbligo assicurativo soggettivo, indipendente dalla forma del rapporto di lavoro e dal committente/datore di lavoro**: un attore, un regista, un capo elettricista ecc. devono essere assicurati presso l'ENPALS dal soggetto che li impiega – sia esso un'impresa teatrale, cinematografica, televisiva, ma anche un comune, un'impresa di un altro settore, un bar o un ristorante, un privato cittadino – sia se assunti con contratto di lavoro dipendente, sia se incaricati come liberi professionisti, sia se impiegati con contratto CO.CO.PRO e con qualunque forma di contratto prevista dalla legge. È questo un principio dell'ENPALS sin dalla sua origine, entrato poi in contraddizione con le nuove norme, come l'obbligo di assicurare i lavoratori autonomi e parasubordinati presso la "Gestione Separata dell'INPS", istituita nel 1995.

L'ENPALS ha sempre attuato un controllo attento e capillare del versamento dei contributi, con una burocrazia complessa: non si deve trascurare l'utilità di registrare e controllare la vita lavorativa così frammentaria e dunque difficile da ricostruire di questi lavoratori, a tutela del loro diritto a maturare una pensione. Dal 1/1/2012 non è più obbligatorio il libretto di lavoro ENPALS, compilato manualmente dai datori di lavoro e conservato dal lavoratore, che poteva così controllare il versamento dei contributi e la maturazione del diritto alla pensione. Oggi la consultazione on line della posizione assicurativa ha sostituito questo obsoleto, ma anche prezioso, libricino.

L'ENPALS estende gli obblighi assicurativi anche ai lavoratori delle compagnie straniere in tournée in Italia, alle formazioni artistiche amatoriali e al mondo del dilettantismo in generale, e regola in modo puntuale le condizioni necessarie per ottenerne l'esonero. Sono casistiche e condizioni dettagliate e complesse per le quali si rinvia alle Circolari dell'Ente, consultabili anche on line sul sito INPS – ex gestione ENPALS. Ricordiamo soltanto la disposizione di legge – art. 1, comma 188, legge n. 296/2006 e successive modificazioni – che ha previsto **alcune condizioni di "esenzione contributiva"** per esibizioni musicali in spettacoli di intrattenimento". In sintesi è stabilita l'esenzione sino al tetto massimo di 5000,00 € annui per giovani fino a 18 anni, studenti fino a 25, pensionati oltre i 65 e persone già assicurate ai fini pensionistici per altra attività lavorativa. La Circolare ENPALS n. 2 del 30/1/2008 precisa tutte le condizioni indispensabili di questa opportunità di esenzione, che sottrae numerose attività e iniziative dilettantistiche dalle imposizioni dell'ENPALS.

Un documento essenziale della pratica amministrativa dell'ENPALS è il **Certificato di Agibilità** (vedi la Circolare ENPALS n. 21 del 4/6/2002) che l'Ente rilascia previo accertamento degli adempimenti contributivi. Senza questo documento, nessuna formazione artistica può esibirsi in pubblico; ne rispondono i soggetti che impiegano i lavoratori dello spettacolo e gli esercenti dei locali dove questi si esibiscono. Si è cercato di riassumere in sintesi l'evoluzione e la specificità della tutela pensionistica del settore dello spettacolo, oggetto negli anni più recenti di ripetuti e spesso parziali adeguamenti normativi. **Quando è stato soppresso, l'ENPALS era un ente in attivo** e ha portato in dote all'INPS un rilevante patrimonio: il suo avanzo amministrativo derivante dalla gestione dei fondi pensione dei lavoratori dello spettacolo e degli sportivi professionisti è stato stimato al 31/12/2010 di circa due miliardi di euro. I lavoratori e le imprese dello spettacolo hanno in più occasioni chiesto di utilizzare questo "tesoretto" a favore del settore; per esempio, riconoscendo ai lavoratori gli ammortizzatori sociali di cui a tutt'oggi beneficiano in misura minore dei lavoratori di altri settori economici o migliori tutele per la disoccupazione tipica del lavoro discontinuo e stagionale.

mento dei minimi retributivi vigenti, nonostante l'aumento del costo della vita che in questi anni è maturato. Lo schema riportato nel box "Minimi salariali" è riferito all'ultimo rinnovo stipulato nel 2008 e riassume le condizioni più significative e originali, raccomandando la consultazione diretta

Scheda – Contratto collettivo nazionale di lavoro per attori, tecnici, ballerini, professori di orchestra e coristi scritturati dai teatri stabili e dalle compagnie professionali teatrali di prosa, commedia musicale, rivista e operetta,

28/7/1997, rinnovato il 20/11/2008 e scaduto il 31/12/2010

Firmatari. L'AGIS in rappresentanza delle associazioni che riuniscono le imprese di produzione del settore e i Sindacati dei lavoratori dello spettacolo aderenti alle tre confederazioni nazionali.

Scrittura individuale. Il contratto di lavoro – *scrittura* – è a tempo determinato. Deve avere carattere continuativo, salvo la possibilità di sospenderlo nel periodo natalizio e/o pasquale per una durata massima complessiva di 14 giorni. La *scrittura* deve riportare la data d'inizio, con la facoltà per l'impresa di un comporto di 10 giorni, e di termine del rapporto di lavoro; l'importo del compenso e la qualifica della prestazione professionale (attore, tecnico, ballerino ecc.), ed eventualmente titolo e personaggio, nonché un doppio ruolo per sostituzioni di emergenza. Si disciplina la facoltà di *proroga* della *scrittura*.

Allievi. Si disciplina l'impiego di giovani che iniziano la professione con la qualifica "allievi attori" e degli studenti impiegati nelle scuole interne. È prevista anche la figura dell'allievo tecnico.

Prove. Durante le prove e per un periodo non superiore a 1/7 della durata della *scrittura*, la retribuzione può essere ridotta.

Attività fuori sede. Per l'attività che si svolge fuori dalla sede dell'impresa, è dovuta allo scritturato un'indennità di trasferta o un rimborso a piè di lista.

Modalità di pagamento. La retribuzione deve essere pagata a settimane posticipate, a quindici per i teatri stabili, con possibili acconti in prova nel caso di retribuzioni al minimo sindacale. Gli straordinari vanno corrisposti non oltre il mese successivo.

Orario di lavoro.

- **Attori.** Nell'ambito di un orario massimo mensile, si prevedono non più di 8 ore giornaliere divise in due turni, con un intervallo di almeno due ore, o non più di 7 ore in caso prestazione continuata. Nei giorni di solo trasferimento, oppure di trasferimento e spettacolo, o di trasferimento e prova, il limite massimo è elevato a 9 ore giornaliere. La durata della prestazione relativa alla rappresentazione comprende anche il tempo del "trucco" (per una durata massima di 1 ora), mentre il "doppio spettacolo" esaurisce in ogni caso la giornata lavorativa. Sono stabilite non più di 8 recite a settimana. Nell'ambito del normale orario di lavoro, lo scritturato è tenuto a partecipare alle manifestazioni collaterali culturali.
- **Tecnici.** La differenza principale riguarda l'orario mensile massimo e la durata massima della prestazione giornaliera, stabilita di 9 ore.
- **Ballerini.** L'orario giornaliero comporta due prestazioni per un massimo di 7 ore o una continuativa per un massimo di 6 (analoghe le disposizioni orarie per i **coristi**). Dopo il debutto, il ballerino è tenuto a fare 2 ore di prova ogni giorno.
- **Professori d'orchestra.** Si prevedono modalità e durate diverse per prove d'orchestra, prove d'assieme, prove miste, prove e spettacolo, trasferimenti.

Lavoro straordinario. Gli scritturati sono tenuti a prestare lavoro straordinario, se richiesto fino a un'ora al giorno: per prestazioni eccedenti è necessario il loro consenso. Il contratto distingue e disciplina dettagliatamente il trattamento normativo ed economico del lavoro straordinario diurno e notturno e le cosiddette *notte*.

Riposi. Ogni 6 giorni di lavoro lo scritturato ha diritto a un giorno di riposo. È possibile accumulare senza goderne non più di 2 riposi (per i teatri stabili) e 3 (per le compagnie private). Nei giorni di riposo lo scritturato deve rendersi **reperibile**, anche se si può allontanare dalla "piazza".

Viaggi. Il mezzo di trasporto è stabilito dall'impresa.

Altri articoli regolamentano le audizioni, le festività (questo contratto contempla sono quelle civili), i compensi minimi per le riprese televisive e radiofoniche, le sospensioni per causa di forza maggiore, le trasferte all'estero, le penali per lo scioglimento anticipato dei contratti, la risoluzione in tronco della *scrittura* (in caso di ritardi, mancanze gravi, malattie simulate), il trattamento integrativo di malattia, il richiamo alle armi, il comitato di compagnia e il diritto d'assemblea.

I minimi salariali

Si riportano i minimi salariali stabiliti dall'Accordo di rinnovo del 20/11/2008.

Attori

Compensi minimi giornalieri comprensivi di ogni spettanza di legge:

– Attori	65,00 €
– Allievi attori	52,97 €
– Paga prove	69,81/65,00 €

* L'istituto della paga prove per gli attori si applica ovviamente a coloro che ricevono una retribuzione giornaliera superiore al minimo. Per esempio: un attore che abbia concordato una retribuzione pari a 100,00 € e una *scrittura* di 70 gg. potrà percepire in prova, e per un massimo di 10 gg., 69,81 € se scritturato da un teatro stabile pubblico e 65,00 € se scritturato da altre tipologie di impresa. Un attore che abbia concordato un compenso equivalente al minimo di 65,00 € percepirà tale importo anche in prova.

Altre categorie

Ballerini, coristi, professori d'orchestra	65,00 €
Direttore di scena e aiuto regista	66,35 €
Capo elettricista, capo macchinista e capo fonico	65,00 €
Assistente alla regia, segretari amministrativi e di compagnia, suggeritore, prima sarta, attrezzista, primo parrucchiere o truccatore	63,50 €
Tecnici delle varie specialità	60,65 €
Allievi tecnici	47,46 €

I compensi indicati sono comprensivi dell'indennità del 24% corrisposta in sostituzione pro-rata del trattamento di fine rapporto, delle ferie, della tredicesima mensilità o gratifica natalizia, dei compensi aggiuntivi per il rapporto prestato nelle festività infrasettimanali, nonché di ogni altra eventuale indennità di legge.

sia per una conoscenza più approfondita che per la sua applicazione nella gestione dei rapporti di lavoro.

Un documento importante, e parte integrante di questo CCNL è il "regolamento di palcoscenico" che costituisce la ricapitolazione delle consuetudini che regolano il comportamento e l'organizzazione del lavoro di attori e tecnici (e le consuetudini in teatro rivestono la massima importanza). In questo senso non è solo un atto sindacale, ma quasi una testimonianza di rilevanza antropologica. La stesura riassunta nella scheda, è il punto d'arrivo di stratificazioni secolari⁴.

⁴ Nella discussione del rinnovo del contratto l'AGIS chiede norme contrattuali più flessibili sulla durata e sul compenso, vuole rivedere il rapporto fra la durata della paga prove e la durata della *scrittura* aumentare la durata delle interruzioni natalizie e pasquali e prevedere deroghe allo stesso carattere di continuità della *scrittura*. I sindacati chiedono un significativo aumento dei compensi minimi giornalieri, a fronte della maggiore precarietà dei lavoratori e della scarsa occupazione soprattutto delle qualifiche artistiche. Il confronto fra le parti non ha affrontato sino a oggi l'aggiornamento della parte normativa di questo contratto, che immutata ormai da tempo, è spesso disattesa nella prassi. Entrambe le parti considerano il contratto in qualche misura obsoleto. Un passo avanti nel suo aggiornamento potrebbe essere raggiunto inserendo – e quindi regolando – le nuove forme di rapporto di lavoro previste dalle leggi generali, come la collaborazione coordinata e continuativa a progetto, il contratto a chiamata, il part-time verticale, il contratto di apprendistato ecc., con lo scopo di regolare al meglio la caratteristica discontinuità e precarietà del rapporto di lavoro nel settore dello spettacolo.

Scheda – Regolamento di palcoscenico
Appendice al CCNL stipulato il 9/12/2004

Significato del regolamento, infrazioni e sanzioni

Art. 1 Il regolamento è parte integrante del contratto. Il direttore di scena vigila sul suo rispetto e ha l'obbligo di riferire all'impresa le inadempienze.

Art. 2 Le infrazioni sono punite, a seconda della gravità, con: rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, risoluzione in tronco della scrittura.

L'ordine del giorno

Art. 3 Gli orari e ogni altra comunicazione dell'impresa è portata a conoscenza degli scritturati attraverso l'Ordine del Giorno. L'ODG per il giorno successivo va esposto entro 5 minuti dalla fine della rappresentazione, o entro il termine delle prove.

Tempi e compiti generali

Art. 4 Durante le prove, lo scritturato dovrà essere in teatro in tempo utile rispetto all'inizio. In prova generale o recita, il direttore di scena darà i segnali di "mezza" (35 minuti prima dell'inizio), "quarto" (20 minuti prima) e "chi è di scena" (5 minuti prima dell'inizio effettivo). L'attore deve essere in teatro alla "mezza".

Art. 5 Tranne la direzione e il regista, nessuno potrà interrompere riunioni e prove. Lo scritturato, durante le prove, non potrà allontanarsi senza autorizzazione e potrà assistere dalla platea senza arrecare disturbo. Non potrà invece mai assistere allo spettacolo dalla sala.

La disciplina in scena e fuori

Art. 7 L'attore non può apportare modifiche alla parte senza accordo con il regista e deve eseguire in scena quello che è stato definito in prova senza apportare variazioni (neppure al trucco o al costume). La cattiva conoscenza della parte è motivo di sanzione.

Art. 8 Direzione e regista potranno autorizzare lo scritturato ad assentarsi per giustificati motivi.

Art. 11 Lo scritturato deve accertarsi di disporre di tutto quello che gli serve per la recita, deve inoltre avere cura del proprio costume, riportare tutto in camerino o nel posto designato ad ogni partenza.

Art. 13 I ringraziamenti fanno parte dello spettacolo e vanno effettuati secondo le disposizioni impartite.

Art. 16 Disturbi alle prove e danni ai materiali sono oggetto di sanzioni.

Trucco e "basso vestiario"

Art. 12 Lo scritturato deve provvedere e farsi carico di trucco, elementi di "basso vestiario" e loro ricambio, eventuali abiti moderni. L'impresa si farà invece carico di eventuali tinture o tagli particolari di capelli e delle parrucche.

In teatro

Art. 6 Solo in caso di urgenza o dietro autorizzazione, sarà possibile ricevere visitatori durante le prove o nell'intervallo.

Art. 14 Gli scritturati entrano in teatro dall'ingresso riservato. A ciascuno deve essere assegnato un camerino o parte di esso.

Art. 15 Non potranno mai essere accesi apparecchi radiotelevisivi in camerino durante lo spettacolo (anche se distanti dal palcoscenico), ma solo nell'intervallo. Non potranno essere introdotti animali.

In tournée

Art. 17 I trasferimenti vanno effettuati secondo indicazioni (mezzi e orari) dell'impresa. Ogni inosservanza è oggetto di possibili sanzioni e può determinare il pagamento di eventuali danni. Il bagaglio va preparato in tempo per il trasporto. Il recapito su piazza va tempestivamente comunicato. In caso di convocazioni che non consentano di provvedere personalmente, o in piazze sformite di alberghi, la compagnia provvederà a reperire l'alloggio.

Art. 19 Ai fini di comunicazioni ufficiali in tournée, il domicilio dell'impresa e dello scritturato è considerato il teatro dove si agisce.

Altri diritti e doveri

Art. 18 L'assenza per infortunio o malattia va comunicata tempestivamente e potrebbe essere richiesto il certificato medico.

Art. 20 Per compagnie superiori a 15 unità, gli scritturati hanno diritto di assemblea in orario lavorativo (escluso spettacolo) dandone preavviso.

3. La "scrittura"

Come si è in precedenza evidenziato, la produzione teatrale ha, per sua stessa natura, carattere periodico o stagionale e per questa ragione i rapporti di lavoro si contraddistinguono per l'elevata flessibilità e per la precarietà occupazionale dei lavoratori. Nella "scrittura" – il contratto di lavoro di un attore (e delle altre figure artistiche e tecniche coinvolte nella produzione) – ricorrono elementi comuni (normativi e remunerativi) e aspetti soggetti a trattativa. **Fra gli elementi comuni principali:**

- **l'impegno è sempre a tempo determinato.** La sua durata è strettamente legata alla vita stessa dello spettacolo o nella migliore delle ipotesi alla durata della stagione teatrale di un'impresa. Il termine finale del contratto è vincolante per entrambi i contraenti; in caso di risoluzione anticipata il lavoratore come l'impresa è tenuto a risarcire l'altra parte (CCNL, art. 19 – penale);
- **il compenso è definito in misura giornaliera,** non su base mensile come stabilisce la gran parte dei CCNL. È consuetudine diffusa concordare la "paga giornaliera" attraverso una **libera trattativa.**

I minimi giornalieri di retribuzione e di indennità di trasferta del CCNL sono di fatto una salvaguardia, sia per gli attori giovani (il CCNL stabilisce anche il minimo per gli "allievi"), sia nel caso di produzioni con budget esigui (situazioni in cui il "minimo" viene di frequente applicato soprattutto per le prove, indipendentemente dall'anzianità e dalla carriera professionale dei lavoratori), sia per i lavoratori soci di cooperative o associazioni. I minimi contrattuali non possono essere in nessun caso disattesi dagli organismi sovvenzionati dallo Stato.

Per gli attori si usa anche definire un compenso a recita, di importo di solito superiore al minimo sindacale (anche molto elevato). Si tratta di una condizione non conforme al CCNL ed è più consona a rapporti di **lavoro autonomo,** perché in questo caso l'artista è remunerato esclusivamente quando si esibisce.

Gli altri benefici tipici dei rapporti di lavoro dipendente di fatto non esistono in questo settore: ferie, mensilità aggiuntive (tredicesima e quattordicesima), permessi retribuiti e non, la stessa indennità di licenziamento (TFR). Data la temporaneità del rapporto di lavoro, il CCNL ha accolto e regolato questi benefici con il riconoscimento di una maggiorazione percentuale del 24% del "minimo contrattuale giornaliero" (gli importi indicati nello schema comprendono questa maggiorazione).

Una particolare clausola del CCNL è rilevante per l'economia delle imprese quando le retribuzioni eccedono il minimo contrattuale. Si tratta della **facoltà di corrispondere la cosiddetta "paga prove":** per un periodo non superiore a 1/7 dell'intera durata della scrittura, la retribuzione può essere ridotta (è una norma interessante per l'analisi della figura dell'attore, e ne conferma la caratteristica di lavoratore dipendente anomalo).

Questa clausola non è stata adeguata alla più breve durata delle scritture che si è andata progressivamente determinando e oggi la proporzione di 1/7 della durata della scrittura risulta frequentemente di gran lunga inferiore al periodo effettivo delle prove. A fronte della prassi – sempre più in uso – di stipulare contratti molto brevi e di sommare più scritture in una stagione, lo "spirito di continuità" sancito dal CCNL si neutralizza e l'attore non ha strumenti di tutela, se non la sua personale forza contrattuale (ovviamente molto

differenziata). Non si è cercato, o non si è trovato un punto di mediazione fra la tutela occupazionale e la precarietà economica fisiologica delle imprese di spettacolo che ha spinto verso un'assoluta flessibilità, a discapito dei soggetti più deboli, ma anche delle imprese. Le compagnie e i teatri, infatti, hanno dovuto fronteggiare negli anni (ma hanno anche avallato) la crescita a spirale dei compensi di un ristretto numero di attori, collegata al particolare star system italiano: il risultato è che oggi i minimi salariali italiani sono i più bassi, ma le retribuzioni dei "primi attori" sono fra le più elevate d'Europa (per quanto la crisi economica abbia contribuito a ridimensionarle).

La parte normativa del CCNL – come il regolamento di palcoscenico – è un riferimento fondamentale per l'organizzazione del lavoro in prova e in tournée. Si pensi alla definizione dell'orario di lavoro, dei riposi, all'organizzazione delle trasferte.

Nella trattativa individuale con un attore e nella redazione della "scrittura", che deve avere forma scritta, entrano in campo diversi aspetti.

• **Elementi essenziali del contratto:**

- i dati anagrafici e fiscali di entrambe le parti (impresa e scritturato);
 - la data di inizio e di termine dell'impegno;
 - la prestazione dovuta dallo scritturato e il compenso dovuto dall'impresa;
 - lo spettacolo o gli spettacoli, il ruolo o i ruoli (e le eventuali sostituzioni).
- **Elementi accessori** ma rilevanti della trattativa sono collegati alle consuetudini e agli usi teatrali (e possono avere maggiore o minore rilevanza secondo la filosofia dell'impresa e dello scritturato):
- le modalità di annuncio della partecipazione allo spettacolo nel materiale informativo e pubblicitario (posizione, caratteri, formule particolari: "con la partecipazione di", "X è Amleto", "X e Y in..." e infinite varianti possibili);
 - l'ordine di camerino;
 - l'ordine di apparizione ai ringraziamenti.
- **Altri aspetti oggetto di negoziazione** (migliorativi delle condizioni previste dal CCNL) possono riguardare condizioni privilegiate o particolari benefit riconosciuti a volte agli attori più noti, o anziani:
- l'esclusione di doppie recite in ragione della durata dello spettacolo o del particolare impegno degli attori;
 - la limitazione dei trasferimenti o le forme di condizionamento del calendario delle recite (per esempio, il vincolo che lo spettacolo sia rappresentato a Milano e/o Roma);
 - il mezzo di trasporto;
 - i collaboratori dedicati (un *rammentatore*, una sarta personale, un autista);
 - la mancata applicazione della "paga prove".

Non si sta parlando di musica rock (dove si possono verificare richieste ben più eccentriche), ma attori importanti, attorno ai quali è costruito lo spettacolo, possono far valere il proprio ruolo anche oltre la retribuzione.

Tutte le clausole che divergono dalle condizioni generali del CCNL devono essere riportate nelle scritture individuali.

Se tutti questi elementi entrano in campo nella definizione di una scrittura, i più rilevanti sono ovviamente il **compenso**, la **durata del contratto**, lo **spettacolo** e il **ruolo**.

Il livello retributivo acquisito dallo scritturato in precedenti contratti può essere il punto di partenza, ma un impegno articolato in più spettacoli e più stagioni, un periodo lungo (o breve, ma improvvisamente libero), la sede di lavoro e soprattutto la qualità della proposta possono entrare in campo in una trattativa. È raro che un attore non sia sensibile a un ruolo importante e disponibile a comprendere le difficoltà economiche della produzione se pensa che sia significativo per la sua carriera, o se considera interessante e qualificante lavorare con un certo regista, o con un determinato teatro. **La remunerazione di un artista, infatti, non consiste solo nella paga**, ma in un complesso di riconoscimenti e soddisfazioni: si pensi agli applausi, agli apprezzamenti della critica, fattori apparentemente immateriali ma che contribuiscono a costituire il capitale di notorietà, credibilità, professionalità che definisce la posizione di un attore sul mercato. Anche gli *status symbol* che si sono elencati – la pubblicità, il numero di camerino attribuito nei teatri, le modalità di uscita ai ringraziamenti – possono essere determinanti nel rendere esplicita questa posizione al pubblico e alla platea dei colleghi e degli operatori. Sono aspetti cui non è difficile sottrarsi – in un lavoro di gruppo, nella logica del teatro d'arte ecc. – ma che arrivano da antiche consuetudini e cui gli attori spesso tengono molto, e non solo quelli maturi e affermati: il rispetto e la considerazione per la professionalità e l'anzianità, ma anche il riconoscimento per un'interpretazione importante costituiscono la componente apprezzabile di questa tradizione.

Si è detto dei minimi giornalieri di retribuzione, non esistono invece "massimali": anche se tentativi di calmierare i compensi sono stati messi in atto attraverso le disposizioni ministeriali (ma non di rado sono stati aggirati). Esistono del resto molti possibili modi per articolare il rapporto economico con un attore: la partecipazione a una società e ai suoi utili, integrazioni percentuali sugli incassi, il riconoscimento di interventi nell'ambito della drammaturgia.

L'ultimo aspetto caratteristico della scrittura teatrale da esaminare riguarda l'"**opzione**", che un'impresa può stabilire in contratto (e che infatti frequentemente si stabilisce) **per garantirsi la disponibilità dell'attore per la ripresa dello spettacolo nella stagione successiva**. Si tratta di una clausola che impegna lo scritturato e ne garantisce la disponibilità, indipendentemente dalla durata della futura scrittura: il senso non va ricercato tanto in una logica di continuità occupazionale, quanto nella possibilità di conservare l'integrità dello spettacolo e di limitare le sostituzioni.

4. Le professioni tecniche

Bisogna distinguere fra professioni tecniche all'interno di strutture stabili (siano esse di produzione, di esercizio, o entrambe allo stesso tempo) o di compagnie di giro; la stessa professione implica, a volte, ruoli diversi nei diversi casi: in genere nelle compagnie di giro e in relazione alle esigenze dello spettacolo, alcuni ruoli sono accorpati e assunti dalla stessa persona.

Per ciascuna delle professioni tecniche si individueranno compiti, mansioni e responsabilità, distinguendole per ciascuna delle fasi che determinano la realizzazione di uno spettacolo (ideazione, allestimento, montaggio e replica).

Direttore degli allestimenti

È una figura professionale esistente essenzialmente nei grandi teatri lirici e in alcuni teatri stabili. È in genere uno scenografo. Organizza il personale tecnico e le lavorazioni dei laboratori interni al teatro, mantiene i rapporti con i fornitori e i laboratori esterni. Coordina la realizzazione dell'apparato scenotecnico e delle scenografie, tenendo conto delle indicazioni e dei bozzetti dello scenografo dello spettacolo, e ne redige i progetti esecutivi, i piani di lavorazione e di montaggio.

Direttore tecnico

Affianca il Direttore degli allestimenti, se questa figura è presente; in organismi di minore importanza, e in genere nelle compagnie di giro, ne assorbe i compiti su questioni di carattere scenografico, pur non essendo necessariamente uno scenografo. Coordina e sceglie i tecnici "delle varie specialità". Provvede all'acquisto e alla manutenzione delle apparecchiature, definisce da un punto di vista tecnico i contratti di noleggio. Durante l'allestimento cerca di ottimizzare la gestione tecnica dello spettacolo, individuando in fase di progettazione e costruzione tutti gli accorgimenti utili per un montaggio veloce e sicuro, un trasporto non impegnativo e, in caso di circuitazione dello spettacolo, un'effettiva e non penalizzante adattabilità alle dimensioni e alle attrezzature dei teatri visitati. Tutto questo, di comune accordo con lo scenografo. Per quanto concerne l'esercizio, intrattiene i rapporti di natura tecnica con le compagnie e i complessi ospiti, riceve le "schede tecniche" dei loro spettacoli e ne soddisfa le richieste. Cura inoltre gli edifici in cui si svolge l'attività dell'impresa intervenendo direttamente, con personale interno per le piccole emergenze, o mediante ditte specializzate, nella gestione e manutenzione delle strutture e degli impianti (elettrico, termoidraulico, antincendio ecc.).

Direttore di scena

È la figura di maggiore responsabilità dell'organico tecnico di una compagnia. Ha incarichi che gli derivano direttamente dal regolamento di palcoscenico, dalla produzione (redazione dell'O.d.G.), dalla regia (affiancando o sostituendo il responsabile artistico dello spettacolo nelle decisioni riguardanti il miglior adattamento dello spettacolo alle diverse situazioni riscontrate nei vari teatri in tournée). Segue le prove e l'allestimento dello spettacolo fin dal primo giorno, con particolare riguardo sia degli aspetti tecnici (scene, luci, suoni, costumi, attrezzi) sia delle esigenze degli attori e della regia (camerini, entrate, uscite, chiamate). In tournée coordina il lavoro degli altri tecnici durante i montaggi in palcoscenico e, in condizioni critiche di spazio o di attrezzature del teatro, cerca di mediare fra le esigenze delle varie componenti dello spettacolo. La necessità di contenimento dei costi spesso conduce ad affidargli anche la funzione di fonico o attrezzista quando le caratteristiche tecniche dello spettacolo lo consentono. Durante lo spettacolo deve avere il controllo assoluto di quanto accade in palcoscenico: dà i segnali per l'inizio e la fine, impartendo i comandi per le luci della sala e il sipario, controlla che tutto sia al suo posto, verifica la presenza degli attori, interviene in caso di necessità ed egli solo può interrompere la rappresentazione.

"Il Direttore di scena nella sera della recita è l'autorità più elevata: tutti debbono a lui obbedire, nessuna cosa si può fare contraria a quanto egli ha stabilito. È l'unico che impartisce ordini e comandi. Lo stesso Maestro di scena - sia egli attore, autore, o magari proprietario del teatro - non deve

permettersi di muovere una sedia senza il consenso del Direttore, o per lo meno senza averlo avvisato".⁵

Ha perfetta conoscenza ed è responsabile del palcoscenico e delle sue attrezzature. Coordina lavorazioni, montaggi smontaggi manutenzioni, che ivi avvengono con particolare attenzione alla sicurezza dei tecnici e degli artisti e alla cura e rispetto del luogo e delle attrezzature. Permette l'ingresso in palcoscenico alle persone eventualmente non autorizzate, si tiene in contatto con la Direzione di sala e con il botteghino per determinare l'effettivo inizio della rappresentazione. È una figura presente sempre più di rado nei teatri, i cui incarichi sono altrimenti assorbiti dal Direttore di scena.

Direttore di palcoscenico

Dirige montaggio e smontaggio delle scene, organizza i cambi di scena e i movimenti durante lo spettacolo, effettua riparazioni e modifiche necessarie durante la tournée. Si avvale della collaborazione dei macchinisti di compagnia e dei macchinisti del teatro. In fase di costruzione della scena, facendo tesoro delle proprie esperienze di palcoscenico, interviene con consigli e accorgimenti che la rendano più funzionale e maneggevole. Partecipa alle prove per i movimenti e i cambi, realizza quei piccoli interventi scenotecnici che si rendono necessari per sopravvenute esigenze registiche e interpretative. In tournée si confronta con il Direttore di scena e con il Capo Eletttricista per ottimizzare il montaggio, nel rispetto delle esigenze dello spettacolo e delle caratteristiche del teatro.

Capo macchinista

Dirige il montaggio dell'impianto delle luci di scena dello spettacolo, vale a dire il posizionamento e il puntamento degli apparecchi illuminanti e, durante la rappresentazione, esegue i cambi di luce. Controlla che l'impianto elettrico sia perfettamente funzionante, eseguendo piccoli interventi di manutenzione ordinaria, e individua gli adattamenti al piano luci originario da effettuare in presenza di particolari caratteristiche del teatro. Durante l'allestimento e le prove luci dello spettacolo, segue le indicazioni del *light designer*, aiutandolo tecnicamente nella ricerca degli effetti desiderati o richiesti dal regista. Spesso, provvede egli stesso alle luci dello spettacolo insieme al regista e allo scenografo.

Capo elettricista

Provvede alla sistemazione in palcoscenico degli elementi di attrezzatura e "trovarobato" necessari per lo spettacolo, e alla loro manutenzione: in pratica si occupa di tutto ciò che non può dirsi scenografia o costume, dal mobilio alla lettera da mettere in tasca all'attore. Durante l'allestimento sono suo compito anche la ricerca, la costruzione o la creazione di questi oggetti.

Attrezzista

Cura la parte sonora degli spettacoli. Monta, prova e calibra, in base allo spazio scenico, gli impianti di amplificazione. Il ruolo del fonico assume impegno e importanza diversi a seconda del genere teatrale e del peso di questa componente nel singolo spettacolo: dalla semplice gestione delle musiche di scena e degli effetti sonori di un allestimento di prosa, fino alla spazializzazione del suono, con l'utilizzo delle più sofisticate apparecchiature digitale, passando per l'amplificazione di uno spettacolo musicale con cantanti, attori, musicisti.

Fonico

⁵ Berton A.P. (1907), *La parola al capocomico*, Società Editrice Pro Familia, Bergamo.

- Tecnico video** Cura la componente dello spettacolo relativa alla restituzione di immagini, video e altri contributi mediali, in genere proiettati su schermi o monitor integrati nella scenografia: provvede quindi al montaggio e alla gestione delle apparecchiature di ripresa, proiezione e controllo.
- Sarto** Generalmente, ma non necessariamente, è una donna che cura i costumi di scena: provvede che siano sempre in ordine, effettuando le piccole riparazioni rese necessarie dall'uso; fa che siano sempre puliti e stirati, inviandoli ove possibile in lavanderia; li predispone nei camerini. Aiuta gli attori a prepararsi e in palcoscenico la sua presenza è essenziale durante i cambi rapidi.
- Parrucchiere e truccatore** Sono figure presenti solo nei teatri lirici ed eccezionalmente nei complessi di prosa. Gli attori italiani si truccano regolarmente da sé, anche in presenza di parrucche o posticci; eventualmente sono aiutati dalla sarta.
- Aiuti delle varie specialità** Sono coordinati dal caposettore di riferimento (macchinista, elettricista, fonico, attrezzista o sarta) e a loro sono in genere affidati sempre gli stessi incarichi nel montaggio o nell'esecuzione dello spettacolo.
- Aiuti (delle varie specialità) su piazza** Sono in genere i tecnici del teatro o che meglio lo conoscono. Aiutano nel montaggio i tecnici della Compagnia e a loro sono affidati i compiti maggiormente legati alla struttura e alle attrezzature del teatro (lavoro sul graticcio, allaccio elettrico, movimentazione di tiri contrappesati o di motori o di botole), non solo per le loro presupposte conoscenze specifiche, ma anche per precise indicazioni contenute nella normativa vigente.
- Aiuti (delle varie specialità) serali** Sono utilizzati essenzialmente quando, per l'effettuazione dello spettacolo, occorrono più persone in particolari momenti: movimenti e cambi di scena, cambi di costume rapidi, "seguipersona". Sono istruiti dai tecnici della compagnia e ne seguono le indicazioni.

5. Il lavoro organizzativo e amministrativo

La professione organizzativa e amministrativa nel teatro di prosa – non solo con riferimento alla produzione – è stata ricondotta per decenni a un'unica qualifica, che accorpava un po' tutte le funzioni: l'"amministratore di formazione artistica". Solo recentemente l'ENPALS ha registrato l'evoluzione di questa professione, introducendo nell'elenco delle categorie assicurate dall'ente anche l'"organizzatore teatrale" e gli "amministratori e segretari di compagnie teatrali".

Nel frattempo, nella pratica e grazie a interventi nel campo della formazione sempre più strutturati, si sono delineati profili professionali differenziati dedicati a competenze e a funzioni che possono essere assolte da uno o più lavoratori, in rapporto alle dimensioni dello spettacolo e dell'impresa, nonché alla tradizione e organizzazione del lavoro di quest'ultima.

Direttore organizzativo

Detto anche segretario o organizzatore generale, è la figura che nelle imprese teatrali assume le decisioni, coordina e sovrintende la gestione, in stretto rapporto con gli organi amministrativi statuari (presidente, consiglio di amministrazione), la direzione artistica e con i registi.

Detto anche segretario o responsabile di produzione, è in stretto collegamento con la direzione artistica e organizzativa e con il regista, coordina la produzione di uno spettacolo, ne imposta e gestisce il budget. In particolare: collabora a definire il rapporto contrattuale con gli autori e la formazione del cast, cura le trattative, definisce e redige i contratti di lavoro con attori, tecnici, collaboratori; organizza le prove in stretto rapporto con regista, collaboratori artistici, direttore di scena, definisce i contratti e mantiene i rapporti con laboratori e fornitori esterni, coordinandosi col direttore tecnico.

Addetto alla produzione

È particolarmente rilevante in tournée (vedi cap. 17 par. 4). Durante le prove e l'allestimento affianca il responsabile di produzione, amministra i rapporti con gli attori e i tecnici, cura il pagamento di retribuzioni, compensi e rimborsi, coordinandosi con l'ufficio amministrativo dell'impresa, gestisce la cassa della compagnia.

Amministratore di compagnia/segretario di compagnia

Come in ogni impresa, alla direzione amministrativa compete la gestione e il controllo amministrativo e contabile. Predispone i bilanci, cura il rispetto delle norme di legge, in particolare quelle tributarie, la programmazione finanziaria, l'amministrazione del personale. Si avvale della consulenza di commercialisti e/o studi contabili, cui le imprese più piccole affidano frequentemente, oltre alle dichiarazioni fiscali, anche la registrazione della contabilità e l'amministrazione del personale. In collaborazione con la direzione generale o organizzativa e gli organi statuari, questa funzione ha un'importanza rilevante nella destinazione delle risorse e nel controllo economico della gestione. In rapporto alla dimensione dell'impresa, le diverse funzioni possono essere affidate a più persone. Gli uffici amministrativi impiegano ragionieri e addetti alla contabilità e alle molteplici incombenze burocratiche. Il direttore amministrativo collabora di norma a impostare e controllare i bilanci degli spettacoli.

Direzione amministrativa (responsabile amministrativo e professioni dell'area amministrativa e contabile)

Funzione fondamentale nell'organizzazione del teatro italiano (molto spesso assorbito dalla direzione organizzativa o dai responsabili delle produzioni), consiste nel *vendere* gli spettacoli, definire i contratti, predisporre il calendario delle tournée e supervisionarne la gestione (delegandola quindi all'amministratore di compagnia). I collegamenti con la produzione sono molto stretti: a partire dalla definizione della sede per il debutto, fino alla verifica delle problematiche tecniche dell'allestimento, così determinanti per l'organizzazione della tournée.

Addetto alla distribuzione

Funzione complessa, articolata nella componente dedicata all'immagine (predisposizione dei materiali pubblicitari e promozionali) e nei rapporti con la stampa e i mezzi di comunicazione. Nei maggiori teatri questi compiti sono affidati di solito a più uffici e persone. Con riferimento alla produzione, si segnala l'organizzazione del servizio fotografico dello spettacolo, la stampa di locandine, manifesti e del programmi di sala.

Ufficio stampa

Per l'integrazione di queste professionalità con quelle relative alla programmazione, gestione e promozione delle sale, si rimanda al cap. 16 par. 4.