

SINTESI NORMATIVA E PRASSI OPERATIVA SUL LAVORO NELLO SPETTACOLO

COMMISSIONE ENTI NO PROFIT

NOMINATIVI COMPONENTI DELLA COMMISSIONE

Coordinatrice: Elisabetta Migliorati

Delegato: Paolo Vollono

Componenti: Patrizia Apostoli, Cecilia Benetti, Elisa Caccia, Giuliano Donin, Walter Faccincani, Pierpaolo Franciosi, Luigi Gaggia, Clara Ghidini, Marco Manenti, Mariagrazia Minelli, Simona Orlandi, Elena Parissenti, Rosalia Pezzoli, Alberto Scotti, Fabrizio Spassini, Giuseppa Tommasi, Eugenio Zanella, Annalisa Zanini

A cura di: Giuseppa Tommasi, Marco Manenti, Mariagrazia Minelli

Edizione chiusa il 20/02/2025

LA LEGGE DELEGA DI RIORDINO (L. 15 LUGLIO 2022, N. 106)

Con la [Legge 15 luglio 2022, n. 106](#), è stata emanata la “Delega al Governo e altre disposizioni in materia di spettacolo” finalizzata al riordino della disciplina relativa al lavoro nel settore dello spettacolo.

In primo luogo, la legge modifica la precedente Legge 22 novembre 2017, n. 175 (art. 1), recante “Disposizioni in materia di spettacolo e deleghe al Governo per il riordino della materia”, integrando i principi ispiratori della disciplina, anche alla luce della Convenzione Quadro del Consiglio d’Europa sul valore del patrimonio culturale per la società e tenuto conto della risoluzione del Parlamento Europeo del 7 giugno 2007 sullo statuto sociale degli artisti (2006/2249(INI)).

Nel dettaglio, l'art. 1 apporta modificazioni dirette a integrare i principi generali della disciplina in materia di spettacolo, anche in attuazione dei principi costituzionali e internazionali.

L'art. 2 conferisce al Governo una serie di deleghe, finalizzate rispettivamente: a riordinare le disposizioni di legge in materia di spettacolo; a definire nuove norme in materia di contratti di lavoro nel settore dello spettacolo; a prevedere norme in materia di equo compenso dei lavoratori autonomi dello spettacolo; a rivedere e riordinare le misure di sostegno in favore dei lavoratori a termine, dipendenti o autonomi, operanti nel settore dello spettacolo.

L'art. 3 istituisce, presso il Ministero della cultura, il registro nazionale dei lavoratori operanti nel settore dello spettacolo.

L'art. 4 introduce il riconoscimento e la disciplina della professione di agente o rappresentante per lo spettacolo dal vivo.

L'art. 5 istituisce, presso il Ministero della cultura, l'Osservatorio dello spettacolo, disponendo contestualmente l'abrogazione dell'articolo 5 della legge 30 aprile 1985, n. 163, già istitutivo di un Osservatorio dello spettacolo nell'ambito dell'Ufficio studi e programmazione dell'allora Ministero del turismo e dello spettacolo.

L'art. 6 istituisce il Sistema nazionale a rete degli osservatori dello spettacolo, del quale fanno parte l'Osservatorio dello spettacolo di cui al precedente articolo 5 e gli Osservatori regionali dello spettacolo di cui al successivo articolo 7.

L'art. 7 disciplina il concorso delle Regioni all'attuazione dei principi generali sullo spettacolo di cui all'articolo 1 della legge n. 175 del 2017, come modificato dall'articolo 1 del provvedimento in esame, anche istituendo appositi Osservatori. Tali principi sono qualificati come principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117, terzo comma, della Costituzione.

L'art. 8 prevede che l'INPS, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, tramite il proprio portale, attivi specifici servizi di informazione e comunicazione in favore degli iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo.

L'art. 9 istituisce, presso il Ministero della cultura, il Tavolo permanente per il settore dello spettacolo.

L'art. 10 eleva da 100 euro a 120 euro il limite massimo di importo giornaliero per la contribuzione e la base di calcolo relative ai trattamenti di malattia e di maternità o di paternità (ivi compresi quelli per congedo parentale) dei lavoratori dello spettacolo, dipendenti o autonomi, a tempo determinato (iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo); l'incremento in esame decorre dal 1° luglio 2022.

L'art. 11 consente alle Regioni e alle Province autonome di Trento e di Bolzano di promuovere l'attivazione di tirocini formativi e di orientamento, anche mediante la stipula di apposite convenzioni con gli operatori del settore della moda e dello spettacolo, in favore di giovani che abbiano conseguito il diploma di istruzione secondaria superiore presso gli istituti

professionali con indirizzo servizi culturali e spettacolo.

L'art. 12 integra i criteri di riparto del Fondo Unico per lo Spettacolo (FUS) di cui all'art. 1 della legge n. 163 del 1985, al fine di promuovere l'equilibrio di genere e l'impiego nelle rappresentazioni liriche di giovani talenti italiani.

Il termine per l'esercizio della delega legislativa ivi prevista per il riordino delle disposizioni di legge in materia di spettacolo e degli strumenti di sostegno in favore dei lavoratori del settore, nonché per il riconoscimento di nuove tutele in materia di contratti di lavoro e di equo compenso per i lavoratori autonomi è fissato al 18 agosto 2025.

DISCIPLINA VIGENTE

1. LE CATEGORIE DI LAVORATORI DELLO SPETTACOLO E LE FORME CONTRATTUALI

Il Decreto Legislativo del Capo Provvisorio dello Stato del 16 luglio 1947, n. 708 individua i lavoratori dello spettacolo (art. 3) nell'elencare le figure obbligatoriamente iscritte all'ex ENPALS (Ente nazionale di previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo) ormai confluito nell'INPS.

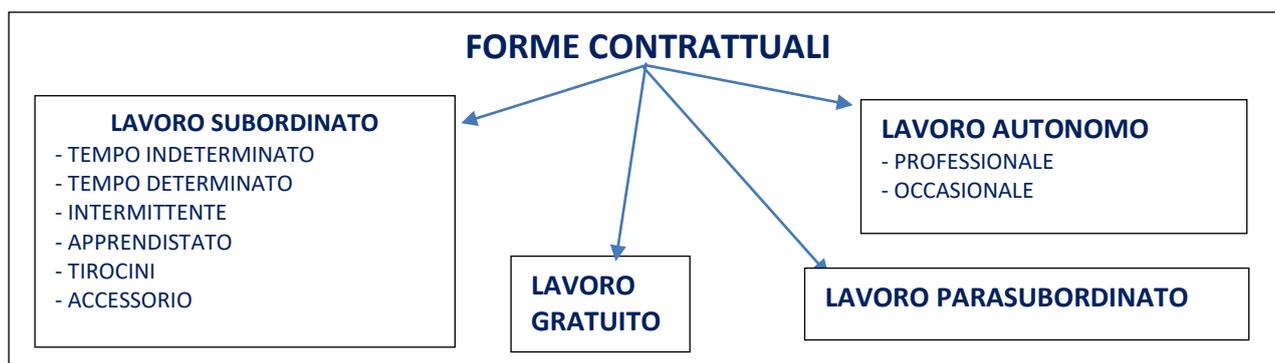
Per soddisfare le sempre maggiori necessità di inclusione di nuove figure del mondo dello spettacolo, e conseguentemente per garantire loro l'iscrizione alla gestione INPS – ex Enpals, nel tempo l'elenco originario è stato in più occasioni integrato dal legislatore e, attualmente, l'individuazione dei lavoratori dello spettacolo si rinviene nel Decreto Ministeriale del 15 marzo 2005 adottato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Anche l'Inps ha adeguato l'elenco all'evoluzione del settore e nel 2016 l'istituto ha individuato un elenco di figure professionali formalmente qualificate come "lavoratori dello spettacolo" ([*Inps, circ. 20 maggio 2016, n. 83*](#)).

Nel settore dello spettacolo le prestazioni artistiche possono essere svolte in forma:

- subordinata, quando il lavoratore presta la propria attività sotto la direzione organizzata e disciplinata di un'impresa;
- autonoma, quando l'opera viene svolta senza la direzione o organizzazione altrui;
- parasubordinata, non rappresenta un terzo tipo di rapporto di lavoro, ma costituisce una forma di lavoro autonomo con proprie peculiarità;
- gratuita.

Il differente inquadramento comporta diversi adempimenti in capo al datore di lavoro/committente e diversi diritti per il lavoratore.



1.1 LAVORO SUBORDINATO

Le caratteristiche del lavoratore subordinato anche nel settore dello spettacolo sono le stesse degli altri settori.

Tutti i lavoratori subordinati sono assoggettati al potere direttivo organizzativo e disciplinare del datore di lavoro.

Il datore di lavoro, una volta definita la natura del rapporto di lavoro come subordinata, per inquadrare i propri lavoratori, potrà procedere alla scelta del tipo di contratto più idoneo all'attività che il lavoratore dovrà svolgere.

L'applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (vedasi paragrafo n. 3 "Le categorie di datori di lavoro e CCNL applicabili) è esplicitamente richiesta dall'ordinamento con riferimento a determinate discipline, quali:

- base imponibile contributiva;
- deroghe alle disposizioni di legge;
- agevolazioni contributive ecc. (Circ. INL 25/01/2018 n.3)

1.1.1 LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Il contratto a tempo indeterminato viene definito come la forma comune di rapporto di lavoro, anche se nel settore dello spettacolo viene scarsamente utilizzato.

Fanno eccezione le cooperative dello spettacolo di grandi dimensioni e gli impiegati di grandi aziende operanti nel settore dello spettacolo.

1.1.2 LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Il contratto a tempo determinato rappresenta la forma contrattuale più diffusa, adattandosi meglio ai tempi ed alle peculiarità del settore.

Nel settore dello spettacolo non si applicano i limiti di intervallo tra un contratto e l'altro di 10 giorni per i contratti di durata fino a sei mesi e 20 giorni per i contratti di durata superiore a sei mesi.

Non si applicano, inoltre, i limiti di massima occupazione a 24 mesi; il comma 2 dell'articolo 19 del D.lgs. 81/2015 stabilisce che le disposizioni di cui al comma 1 sulla successione dei contratti a termine nei limiti dei 24 mesi, fatte salve diverse disposizioni stabilite nei contratti collettivi, non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2.

Non si applicano i limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a termine.

Il comma 2 dell'art.23 del D.Lgs. 81/2015 stabilisce espressamente che sono esenti dal limite di cui al comma 1 (non possono essere assunti in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno di assunzione), nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi.

1.1.3 LAVORO INTERMITTENTE

Il lavoro intermittente viene utilizzato principalmente dai datori di lavoro per esigenze di natura discontinua e viene disciplinata anch'esso dal D.Lgs. 81/2015.

I settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo sono esclusi dal limite quantitativo delle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari con lo stesso datore di lavoro.

Per tali settori sono altresì escluse le limitazioni soggettive legate all'età in quanto rientranti nella

Tabella R.D. 2657/1923, così come precisato nella Circolare MLPS 5286 del 13/03/2014.

I lavoratori incaricati dell'installazione, smontaggio e allestimento di palchi, stand o strutture di ingegneria civile in occasione di concerti, spettacoli, fiere, congressi e manifestazioni sportive, in quanto attività esclusivamente prodromiche ovvero successive all'evento e allo spettacolo, non potendo beneficiare delle agevolazioni proprie del settore spettacolo, per accedere a tale tipologia contrattuale devono rispettare i limiti soggettivi legati all'età, quali:

- Soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno;
- Soggetti con più di 55 anni di età.

1.1.4 APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato che coniuga formazione e prestazione lavorativa.

Questa tipologia contrattuale non è facilmente utilizzabile nel settore dello spettacolo vista la difficile predeterminazione e continuità dei periodi lavorativi.

Per tale motivo, l'articolo 44 del D.Lgs. 81/2015 ha previsto di stipulare questa forma contrattuale in cicli stagionali a tempo determinato per le attività a carattere prettamente stagionale, come ad esempio il settore cinematografico.

1.1.5 TIROCINI FORMATIVI

Gli studenti possono svolgere dei tirocini formativi per seguire il lavoro dei professionisti dello spettacolo con lo scopo di un addestramento pratico, in qualità di aspiranti tecnici o artisti.

I tirocini possono essere curricolari o extracurricolari.

L'attività di formazione deve essere tale da garantire la continuità nel medio/lungo periodo.

La normativa di riferimento si differenzia da regione a regione, non sono previsti obblighi contributivi e recentemente sono stati introdotti minimi retributivi per la prestazione svolta.

Esistono soltanto obblighi assicurativi per tutelare il tirocinante in caso di infortunio.

1.1.6 LAVORO ACCESSORIO

Il lavoro occasionale, disciplinato dall'articolo 54-bis del DL 50/2017 (ex lavoro accessorio), è riconducibile al lavoro subordinato e prevede un pagamento tramite voucher.

Il contratto di prestazione occasionale ha lo scopo di regolare le prestazioni lavorative occasionali, saltuarie o di ridotta entità economica, svolte nei limiti di 280 ore annue.

Possono far ricorso all'utilizzo dei voucher solo le aziende con meno di 10 dipendenti a tempo indeterminato e con limitazioni legate ai compensi:

- € 5.000 per ciascun prestatore, in relazione alla totalità degli utilizzatori;
- € 10.000 per ciascun utilizzatore, in relazione alla totalità dei prestatori;
- € 2.500 per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore.

Questa tipologia presenta vantaggi sia per il committente, come la mancanza dell'obbligo di stipula di un contratto di lavoro ed è escluso l'obbligo di fare richiesta del certificato di agibilità.

Presenta dei vantaggi anche per il prestatore, ad esempio vi è una tassazione con imposta sostitutiva a titolo definitivo.

Tale reddito non è quindi cumulabile con gli altri redditi e non rileva ai fini dei requisiti per lo status di disoccupato.

I contributi previdenziali con questa forma contrattuale vengono versati alla Gestione separata e non al Fondo ex Enpals.

1.2 LAVORO AUTONOMO

1.2.1 LAVORO AUTONOMO PROFESSIONALE

La prestazione del lavoratore autonomo nel mondo dello spettacolo è caratterizzata, come in tutti gli altri settori, da un'ampia autonomia contrattuale nello svolgimento dell'attività, mantenendo il focus sul risultato finale.

La categoria dei lavoratori autonomi professionisti rientranti nel settore dello spettacolo è quella individuata dal Dlgs. Cps n. 708/1947 e del Dm 17/03/2005 (per esempio attori, registi, musicisti, danzatori, fotomodelli, etc)

L'inquadramento e il trattamento previdenziale di tale tipologia di professionisti afferisce al FPLS, Fondo Pensioni per i lavoratori dello spettacolo.

Come precisato dall'ultima [circolare INPS n. 44 del 19/02/2025](#), tale inquadramento può coesistere con quello della gestione commercianti (*qualora gli elementi organizzativi prevalgano su quelli personali*) ovvero della gestione separata (*prestazione resa come libero professionista con prevalenza di attività professionale ed intellettuale*).

Le attività artistiche rilevanti, ai fini del trattamento previdenziale nel Fondo lavoratori dello spettacolo, sono quelle riconducibili a prestazioni artistiche, culturali e di intrattenimento, anche se con finalità commerciali, promozionali o informative.

Con la citata circolare 44/2025 l'Inps ricomprende tra le prestazioni artistiche anche quelle rese dai soggetti che svolgono l'attività di creazione di contenuti su piattaforme digitali, cosiddetti "content creator" nella cui categoria sono compresi diversi profili professionali tra i quali; influencer, youtuber, streamer, podcaster etc.

Caratteristica specifica di questa tipologia di lavoratori autonomi dello spettacolo è rappresentata dalla loro equiparazione, ai fini previdenziali, ai lavoratori subordinati, restando a carico del committente gli adempimenti amministrativi e contributivi connessi.

Più precisamente, l'obbligazione contributiva e i relativi adempimenti gravano sul datore di lavoro o committente anche per le prestazioni rese da titolare di partita Iva.

L'onere contributivo è a carico:

- del committente per due terzi;
- del lavoratore per un terzo.

Il committente è responsabile per il versamento dei contributi, con la facoltà di recuperare la quota a carico del prestatore trattenendola dal compenso pattuito (vedasi [modelli fatture](#)).

1.2.2 LAVORATORE AUTONOMO ESERCENTE ATTIVITA' MUSICALE

La legge n. 350/2003, all'art. 3, c. 98, 99 e 100, ha introdotto la figura del lavoratore autonomo esercente attività musicale, il quale può richiedere direttamente il certificato di agibilità e provvedere autonomamente all'adempimento degli obblighi contributivi.

L'onere del versamento dei contributi e della presentazione della denuncia mensile è a carico del lavoratore autonomo esercente attività musicali.

Tale posizione può coesistere con altre posizioni previdenziali in capo al medesimo lavoratore.

1.2.3 LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

A differenza delle prestazioni occasionali di lavoro ex articolo 54-bis del Dl 50/217, che sono riconducibili al lavoro subordinato, nella prestazione occasionale di lavoro autonomo, ex art. 2222 Codice Civile, il prestatore si obbliga, a fronte di un corrispettivo, ad eseguire un'opera o un

servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione.

Il [documento di ricerca della Fondazione Commercialisti del 5 Dicembre 2024](#), a cui si rinvia, affronta una disamina delle diverse tipologie di prestazioni occasionali.

La prestazione occasionale ex articolo 2222 del Codice Civile. Questa tipologia di attività viene svolta in modo occasionale saltuario, quindi non continuativo e non è presente coordinamento della prestazione da parte del committente.

Il lavoratore non è tenuto ad aprire partita iva e ad emettere fattura.

Per la generalità delle collaborazioni occasionali, la misura dei corrispettivi, rimessa all'accordo tra le parti, è rilevante ai fini previdenziali (articolo 44, comma 2, DI 269/2003 e circolare Inps 103/2004) in quanto un compenso annuo superiore a € 5.000 obbliga ad iscriversi alla gestione separata INPS.

Nel settore dello spettacolo, tuttavia, questa tipologia di prestazioni occasionali subisce un trattamento previdenziale diverso dagli altri settori.

Più precisamente, i lavoratori autonomi occasionali dello spettacolo, a differenza della generalità delle collaborazioni occasionali, sono sempre soggetti a contribuzione previdenziale nella misura applicata ai lavoratori subordinati, restando a carico del committente gli adempimenti amministrativi e contributivi connessi.

Il versamento dei contributi pensionistici deve essere effettuato all'INPS, gestione separata ex Enpals, sull'intero importo dei compensi corrisposti per competenza, applicando le medesime aliquote e gli stessi criteri di ripartizione tra datore di lavoro e lavoratore subordinato dello spettacolo.

1.2.4 LAVORATORE ESENTE

Dall'01/01/2007 è stato introdotto un particolare regime di esenzione dagli adempimenti previsti dalla normativa previdenziale nel settore dello spettacolo, per le esibizioni musicali dal vivo in spettacoli o in manifestazioni di intrattenimento o in celebrazioni di tradizioni popolari e folkloristiche (art. 1 c. 188 della Legge Finanziaria 2007; art. 39 quater del D.L. 159/2007 convertito in legge n. 222/2007, [Enpals Circolare 6/2007](#)).

In questa categoria rientrano "artisti musicisti" in senso lato, non titolari di partita iva, che svolgono la prestazione in forma amatoriale e dilettantistica e che posseggano i seguenti requisiti:

- Giovani fino a 18 anni;
- Studenti di scuola media superiore ovvero iscritti ai corsi di laurea triennale e quinquennale dell'ordinamento scolastico e universitario nazionale nonché iscritti in istituti stranieri che rilasciano titoli equipollenti a quelli rilasciati dagli istituti italiani fino al venticinquesimo anno di età;
- Pensionati di età superiore a 65 anni;
- Coloro che svolgono un'attività lavorativa per la quale sono già tenuti al versamento dei contributi ai fini della previdenza obbligatoria ad una gestione diversa da quella per i lavoratori dello spettacolo.

In riferimento alla prestazione lavorativa, il regime di esenzione si applica esclusivamente per la parte di retribuzione annua lorda che non superi i 5.000,00 euro.

Nel caso nell'anno solare venga superato tale limite, i rispettivi datori di lavoro o committenti saranno tenuti all'adempimento degli obblighi previsti dalle norme ordinarie sulla quota di retribuzione eccedente il predetto limite.

Ricorrendo i requisiti soggettivi e oggettivi, i datori di lavoro o committenti non sono tenuti ai seguenti adempimenti Inps ex Enpals:

- obbligo del versamento della contribuzione previdenziale,

- obbligo del possesso di agibilità;
- alle comunicazioni obbligatorie (Uniemens, Unilav).

1.3 LAVORO PARASUBORDINATO

La possibilità di stipulare contratti di lavoro parasubordinato nel settore dello spettacolo, con i relativi obblighi previdenziali e assistenziali tipici del settore, sono stati ribaditi dal Ministero del Lavoro con la nota prot. 25/SEGR/0004256 del 16/05/2006.

Normato dal D.Lgs. 81/2015, è meno frequente e comprende collaborazioni continuative e organizzate dal committente.

1.4 PRESTAZIONI GRATUITE NELLO SPETTACOLO

Il volontariato rappresenta una forma tipica di lavoro gratuito. Sebbene ogni attività lavorativa si presume prestata a titolo oneroso (art. 36 Cost.), è però possibile ricondurla ad un rapporto caratterizzato dalla gratuità della prestazione (Cass. 26.1.2009 n. 1833; v. Cass.6.2.2014 n. 2769 per le professioni intellettuali) se finalizzato alla realizzazione di interessi meritevoli di tutela, di tipo affettivo, solidaristico o ideologico.

Nell'accertare un legittimo rapporto di lavoro gratuito (Cass. 20.2.2006 n. 3602):

- rileva la sussistenza della finalità ideale alternativa rispetto a quella lucrativa, da provare rigorosamente. L'accertamento ha ad oggetto tanto la natura dell'attività prestata, quanto le modalità di svolgimento (Cass. 7.11.2003 n. 16774; Cass. 28.3.2017 n. 7925);
- non rileva il grado maggiore o minore di subordinazione, cooperazione o inserimento del prestatore di lavoro.

In merito all'inquadramento giuridico la gratuità della prestazione:

- è espressione dell'autonomia contrattuale (art. 1322 c.c., trattasi di una tipologia di lavoro subordinato atipico);
- è voluta ed insita alla causa della prestazione;
- è riconducibile alle obbligazioni naturali (art. 2034 c.c.).

Nonostante il principio dell'universalità della tutela previdenziale, il lavoro gratuito non determina obblighi di natura contributiva.

Tuttavia, stante le "variegate" forme di prestazioni gratuite riscontrate nelle prassi organizzative degli spettacoli (rimborsi spese per gli artisti, incassi indiretti da consumazioni etc), anche per le prestazioni gratuite, tranne che nei casi di esenzione (vedasi Paragrafo 1.2.4 Lavoro esente), svolte dagli artisti si provvede al rispetto degli obblighi dichiarativi ai fini dell'agibilità e contributivi versando i contributi previdenziali al Fondo Pensioni Lavoratori dello Spettacolo sulla base dei minimali giornalieri previsti dalle circolari Inps di riferimento.

Viene invece sempre applicata la disciplina di copertura assicurativa ai fini Inail e della responsabilità civile verso terzi.

2. LAVORATORI STRANIERI

Considerato che il mercato del lavoro ha ultimamente allargato i propri confini, è sempre più frequente la possibilità che lavoratori stranieri siano chiamati a prestare la propria opera sul territorio Italiano. Risulta pertanto doveroso offrire una panoramica degli adempimenti necessari a tal fine. Nello specifico si porrà l'attenzione sul lavoro dello spettacolo svolto in forma autonoma.

2.1 LAVORATORE DELLO SPETTACOLO STRANIERO IN ITALIA

Se il lavoratore straniero è un cittadino di un Paese membro dell'Unione Europea l'ingresso in Italia risulta libero senza limiti di tempo.

Se si tratta di cittadino extra UE risulta obbligatorio da parte del datore di lavoro richiedere il nulla osta al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali utilizzando il Modello A per il primo ingresso ed il Modello B per la proroga.

È bene ricordare che i lavoratori dello spettacolo godono di deroga in tema di decreto flussi e possono fare ingresso sul territorio nazionale in ogni periodo dell'anno ed al di fuori delle quote annuali previste.

Oltre alla richiesta del nullaosta risulta necessaria l'attribuzione del codice fiscale.

Ottenuto il nullaosta sarà possibile ottenere il visto (competente al rilascio il Ministero degli Affari Esteri) per l'ingresso in Italia.

I visti per Lavoro autonomo possono essere di breve durata (fino a 90 giorni) o di lunga durata (fino a 365 giorni) e vengono rilasciati in base a specifico contratto di prestazione d'opera o per una determinata manifestazione/evento.

L'artista non può svolgere attività per un committente diverso da quello per il quale il visto è stato rilasciato.

Dal punto di vista previdenziale, i lavoratori stranieri sono soggetti alla stessa normativa dei lavoratori dello spettacolo italiani, per cui dovrà essere richiesto il certificato di agibilità e dovranno essere versati i relativi contributi ad eccezione dei casi in cui l'artista sia cittadino Ue o di paese extraUE che ha siglato specifico accordo bilaterale con l'Italia, che opera in regime di esenzione contributiva, e pertanto verserà la contribuzione nel paese di residenza.

In tal caso se cittadino Ue sarà tenuto a presentare il Modello A1 mentre se cittadino extraUE dovrà presentare apposito modello esonerativo.

I compensi erogati per prestazioni di lavoro autonomo a soggetti non residenti scontano la ritenuta a titolo d'imposta del 30%.

2.2 LAVORATORE ITALIANO ALL'ESTERO

Parimenti può succedere che lavoratori dello spettacolo italiani prestino la propria attività all'estero. Al fine di non versare una doppia contribuzione risulta necessario farsi rilasciare preventivamente dall'Inps il [Modello A1](#) che prova l'autorizzazione dell'istituto all'applicazione della legislazione in deroga al principio di territorialità.

3. LE CATEGORIE DI DATORI DI LAVORO E CCNL APPLICABILI

Nel settore dello spettacolo, sono considerati datori di lavoro:

- gli imprenditori la cui struttura organizzativa è direttamente volta alla produzione di spettacoli, eventi o manifestazioni, quali i produttori di pellicole cinematografiche, gli enti lirici, i teatri, le compagnie e gli impresari di spettacoli di prosa, i pubblici esercizi con orchestre o spettacoli, i titolari o gestori di locali notturni;
- le imprese che indirettamente concorrono alla produzione in quanto prestano servizi collegati al settore dello spettacolo (sale di doppiaggio, aziende di sviluppo e stampa, cinema);
- qualsiasi soggetto (persona fisica o giuridica) che utilizzi una prestazione artistica.

Le prestazioni artistiche possono essere rese nell'ambito di un contratto di lavoro subordinato oppure a titolo di lavoro autonomo, sulla base non soltanto della volontà delle parti, ma anche delle concrete modalità di svolgimento della prestazione.

Come per la generalità delle aziende con dipendenti, anche nel settore dello spettacolo, possono essere utilizzati una moltitudine di contratti collettivi nazionali, da applicare alle diverse tipologie di lavoratori dello spettacolo.

Di seguito un'elencazione non esaustiva di alcuni di questi:

- CCNL Cinema addetti alle troupes (tecnici e maestranze) per la produzione di filmati dipendenti da case di produzione Cineaudiovisiva;
- CCNL Generici della produzione Cineteleaudiovisiva;
- CCNL Industria Cineaudiovisiva;
- CCNL Esercizi cinematografici;
- CCNL per Interpreti, attrici e attori del comparto di produzione del Cineaudiovisivo;
- CCNL Doppiaggio;
- CCNL Fondazioni lirico sinfoniche;
- CCNL Personale artistico strutturato a tempo determinato da pubblici esercizi con attività di trattenimento e spettacolo;
- CCNL Impiegati e tecnici dipendenti dai teatri;
- CCNL per il personale artistico, tecnico e amministrativo strutturato dai Nazionali, dai Teatri di rilevante interesse culturale, dai centri di produzione e dalle Compagnie teatrali professionali;
- CCNL Artistici, tecnici, amministrativi e ausiliari dipendenti da società cooperative e imprese sociali operanti nel settore della produzione culturale dello spettacolo.

In particolare, il contratto di lavoro è denominato [contratto di scrittura artistica](#) e deve rispettare tutti i contenuti prescritti dal CCNL di settore.

Laddove il contratto non sia sottoscritto con personale tecnico o maestranze comunque rientranti nel settore dello spettacolo, ma con artisti, può contenere due clausole tipiche:

- la clausola di esclusiva, con la quale il lavoratore si impegna a prestare per un periodo predeterminato e dietro corrispettivo, la propria attività esclusivamente per il datore di lavoro che lo ha "scritturato";
- la clausola di protesta, che consente al datore di lavoro di risolvere anticipatamente il contratto qualora l'artista risulti inidoneo ad eseguire la parte assegnata a giudizio.

In termini di inquadramento, occorre tener conto che nel settore dello spettacolo rientrano sia profili professionali comuni (il personale incaricato di svolgere attività amministrative e funzionali allo spettacolo), sia profili professionali specifici (attori, registi, cantanti, etc.). Per i profili professionali comuni, l'inquadramento avviene in relazione alle mansioni svolte, come definite dai contratti collettivi; per gli artisti, invece, la qualifica è attribuita in base alla parte o al ruolo che ricoprono nello specifico spettacolo per il quale vengono ingaggiati.

Anche con riferimento all'orario di lavoro, si segnalano peculiarità proprie del settore. In particolare, l'orario di lavoro per il personale dello spettacolo viene solitamente fissato nei contratti collettivi, i quali spesso rinviano alle norme di legge sull'orario di lavoro in generale.

Inoltre, sono previste specifiche norme con riferimento ai minorenni. Infatti, sebbene anche nel settore dello spettacolo viga il divieto del lavoro dei minori di 16 anni, l'ITL (Ispettorato Territoriale del Lavoro) competente può autorizzare l'impiego di minorenni per attività di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo, nel rispetto della sicurezza, dell'integrità psico-fisica e dello sviluppo del minore e senza pregiudizio della frequenza scolastica o della partecipazione a programmi di formazione o orientamento professionale (art. 4 della Legge 17 ottobre 1967, n. 977, recante la Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti) a fronte di [apposita richiesta formale](#).

4. GLI ADEMPIMENTI CONTRIBUTIVI, ASSICURATIVI E FISCALI

A seguito dell'entrata in vigore del D.L. n. 112 del 25/06/2008, il Ministero del Lavoro ha precisato che per tutto il personale dello spettacolo la disciplina riguardante le comunicazioni obbligatorie relative ai rapporti di lavoro subordinato è la medesima prevista per la generalità dei rapporti di lavoro ([UNILAV](#)).

La richiesta del [certificato di agibilità](#) rappresenta l'autorizzazione per lo svolgimento dello spettacolo a cui gli artisti prenderanno parte.

Questa si può effettuare esclusivamente tramite la procedura telematica messa a disposizione dall'Inps sul proprio sito internet prima dello svolgimento della prestazione lavorativa.

Il certificato di agibilità viene rilasciato dopo l'accertamento della regolarità contributiva dell'impresa nei confronti della Gestione dei lavoratori dello spettacolo.

L'obbligo di custodia e di esibizione è posto soltanto a carico del committente.

Non è necessario richiedere il certificato di agibilità quando si tratta di lavoratori subordinati, per i quali è stato presentato UNILAV, ma l'obbligo permane in capo al solo lavoro autonomo, compresi gli occasionali.

Come per tutte le altre categorie di lavoratori, i principali obblighi connessi all'attività svolta dai lavoratori dello spettacolo concernono l'iscrizione alla gestione Inps (ex Enpals), il versamento dei contributi e la relativa informativa rilasciata attraverso il flusso Uniemens.

La particolarità che contraddistingue il settore dello spettacolo è rappresentata dal fatto che, anche per i [lavoratori autonomi](#), il versamento dei contributi deve essere effettuato all'Inps sull'intero importo dei compensi corrisposti, applicando le medesime aliquote e gli stessi criteri di ripartizione previsti per il datore di lavoro e il [lavoratore subordinato](#) (1/3 a carico del lavoratore e 2/3 a carico del datore di lavoro/committente).

Come per le altre categorie professionali, anche per i lavoratori dello spettacolo ogni anno l'Inps emana una [circolare](#) dove sono contenuti i valori dei minimali e massimali contributivi.

In merito alla gestione assicurativa, l'assicurazione per la tutela contro gli infortuni e le malattie professionali (Inail) è garantita a tutti i lavoratori subordinati dello spettacolo, al pari degli altri settori.

Conseguentemente, i datori di lavoro che occupano lavoratori dipendenti e lavoratori parasubordinati nelle attività che la legge individua come rischiose sono tenuti ad iscrivere i propri lavoratori presso l'Inail.

In capo ai lavoratori autonomi professionali dello spettacolo non vi sono obblighi di versamento di premi assicurativi Inail, in quanto non rientrano nella previsione dell'articolo 4 del D.P.R. 1124/1965.

5. SICUREZZA SUL LAVORO

L'organizzazione di uno spettacolo non può prescindere dal rispetto e dall'attuazione della normativa in tema di sicurezza sul lavoro come disciplinata dal D.Lgs. 81/2008 e dal Decreto Interministeriale del 22 luglio 2014 (Decreto Palchi) che illustra le disposizioni che si applicano agli spettacoli musicali, cinematografici ed alle manifestazioni fieristiche tenendo conto delle particolari esigenze connesse allo svolgimento delle relative attività.

Questo perché ai sensi del D. Lgs. 81/2008 si definisce:

- datore di lavoro: "chiunque sia titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o,

comunque, il soggetto che secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa...";

- lavoratore: "persona che indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge l'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione".

Conseguentemente è facile capire come anche nell'ambito di un'associazione culturale che organizza uno spettacolo sia possibile individuare le figure sopramenzionate divenendo pertanto doveroso applicarne la norma di riferimento.

A tal riguardo si riportano di seguito gli obblighi in capo al datore di lavoro:

- redazione del DVR: ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs 81/2008 ciascun datore di lavoro è obbligato a redigere il documento di valutazione dei rischi, considerato come una fotografia in movimento della realtà aziendale, al fine di mappare i rischi per la salute e per la sicurezza dei lavoratori;
- nomina RSP: può essere nominato un collaboratore interno, un professionista esterno oppure la funzione può essere rivestita dallo stesso datore di lavoro (quando i lavoratori sono in numero inferiore a 200);
- organizzare l'attività di sorveglianza sanitaria: il datore di lavoro è tenuto a nominare il medico competente il quale provvederà, in relazione alle diverse mansioni dei lavoratori, a programmare i sopralluoghi e le visite da effettuare;
- nomina degli addetti emergenze primo soccorso ed antincendio: scelti tra i dipendenti che siano già dotati di idonea qualifica; viceversa sarà necessario procedere con le attività formative e di addestramento e la nomina diventerà effettiva dalla compiuta formazione;
- informare i lavoratori ed organizzare le votazioni per la nomina del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza. Qualora non ci fossero lavoratori disposti a ricoprire la carica può sempre essere nominato il RLS territorialmente competente;
- definire i piani di informazione, formazione ed addestramento di tutti i lavoratori e responsabili della sicurezza.

6. FORME DI TUTELA PER I LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

Con decorrenza dal 01/01/2024 il D.lgs. 175/2023 ha introdotto forme di tutela assistenziale e previdenziale che tengono conto della peculiarità delle professioni dello spettacolo, settore nel quale il lavoro è strutturalmente discontinuo.

L'ambito delle tutele riguarda il riordino degli ammortizzatori sociali con particolare riferimento alle indennità di maternità, trattamenti economici di paternità e di congedo parentale, indennità di discontinuità e indennità di disoccupazione.

Trattandosi di forme di tutela attivabili su domanda telematica da presentarsi all'INPS a cura del lavoratore, se ne omette la trattazione in questa sede, il cui focus sono gli adempimenti a carico del committente per la gestione delle prestazioni dei lavoratori.

7. CASO ESEMPLIFICATIVO

In [allegato](#) una esemplificazione degli adempimenti da effettuarsi a carico di un'associazione nel caso di un concerto musicale che preveda la partecipazione di "artisti" con prestazioni di lavoro

autonomo, con partita iva e/o occasionale, lavoro subordinato, lavoro esente ovvero con prestazione gratuita.