



BUONE PRATICHE PER ORGANIZZATORI E COMPAGNIE TEATRALI

Aggiornamento: 15 dicembre 2020

Questo documento non ha la pretesa di essere completo e non sostituisce la consulenza legale per i casi specifici.

Come associazione di categoria dei professionisti del teatro indipendente, abbiamo a cuore il fatto che gli operatori culturali siano retribuiti correttamente, nel contempo, però, i nostri membri organizzatori sono attualmente confrontati con il fatto di dover programmare eventi in una situazione di enorme incertezza, senza sapere cosa sarà possibile programmare e se riceveranno delle entrate e quante. Al fine di migliorare la chiarezza per entrambe le parti presentiamo in seguito una visione giuridica del problema, formulando le nostre raccomandazioni di conseguenza.

Annullamento degli ingaggi dal punto di vista legale

1. Pacta sunt servanda

In linea di principio, i contratti devono essere rispettati anche in tempi di Covid-19. Per poter chiarire la situazione in dettaglio ogni contratto deve essere esaminato secondo le specificità del caso, qualora aveste necessità potete contattarci all'indirizzo info@tpunto.ch. Secondo la legislazione svizzera se le parti si accordano sulle condizioni principali (data, compenso, ecc.) i contratti possono essere stipulati anche in forma verbale.

2. Cancellazione volontaria di manifestazioni

Troppe poche prenotazioni (per via del monito "Restate a casa!"), maggiori necessità di protezione, cambiamenti delle norme sul numero di spettatori consentito, ... in questo momento le difficoltà per gli organizzatori di manifestazioni sono numerose e questi spesso preferiscono annullare eventi già programmati. Ma, dal punto di vista legale, finché non vi è un divieto di manifestazioni o altre restrizioni che rendano oggettivamente impossibile lo svolgimento, questo tipo di annullamento è considerato "volontario".



Ciò è considerato come un ritiro o una disdetta e in linea di principio la retribuzione concordata resta dovuta. Se il contratto non contiene specifiche norme sulla disdetta e sulle rispettive conseguenze finanziarie, o se queste violano le disposizioni imperative del diritto (ad. es. il diritto del lavoro) si applicano le seguenti norme:

- **Contratto di lavoro:** annullamento volontario > disdetta (nel rispetto del contratto/accordo) o mancata accettazione da parte del datore di lavoro (Art. 324 CO) > Il salario è dovuto anche se il lavoro non può essere svolto. Questa regola non può essere modificata a svantaggio del dipendente.
- **Contratto d'opera:** annullamento volontario > l'annullamento è possibile in qualsiasi momento (art. 377 CO) > indennizzo completo (sono dovute le retribuzioni e le spese concordate).

3. Annullamento involontario di manifestazioni

Se un evento non può avere luogo a causa di un divieto di manifestazioni, di malattia, di danni dell'acqua o di altre circostanze impreviste, dal punto di vista legale questo costituisce un'impossibilità. Legalmente il fattore decisivo è se l'impossibilità è dovuta a volontarietà o meno. In caso di impossibilità volontaria, la persona o le persone che causano l'impossibilità sono responsabili. Se l'impossibilità si verifica senza volontarietà in alcune circostanze l'obbligazione e la controprestazione possono essere estinte (art. 119 CO). Tuttavia non tutte le impossibilità involontarie portano ad un esonero dagli obblighi contrattuali. Ogni singolo caso deve essere analizzato nelle sue specificità.

Se il contratto non contiene norme specifiche che regolano la cancellazione dell'evento, o se le norme violano le disposizioni imperative del diritto, si applicano le seguenti norme di legge:



- **Contratto di lavoro:**

Divieto di eventi / chiusura dell'attività > Dottrina prevalente: nella sfera di rischio del datore di lavoro > Mancata accettazione da parte del datore di lavoro senza colpa propria (art. 324 CO) > Il salario è dovuto anche se non è possibile svolgere il lavoro (non può essere modificato a svantaggio del lavoratore).

Malattia del dipendente > Obbligo del datore di lavoro di continuare a pagare il salario (art. 324a CO) > (per periodi contrattuali di almeno 3 mesi) il salario è dovuto anche se il lavoro non può essere svolto (norma inderogabile) > L'obbligo di continuare a pagare il salario è limitato nel tempo .

Quarantena del dipendente > Controverso: obbligo del datore di lavoro di continuare a pagare il salario o IPG Corona (<http://www.ahv-iv.ch/p/6.03>)

Il dipendente non viene al lavoro per timore di infezioni > nessun diritto al pagamento del salario, a meno che il datore di lavoro non rifiuti di adottare misure di protezione adeguate.

Informazioni su lavoro & Corona : <https://www.unia.ch/it/mondo-del-lavoro/da-a-z/coronavirus>

- **Contratto d'opera:**

Chiusura dell'attività > Caso fortuito occorso all'organizzatore (art. 378 CO) > Pagamento del lavoro già fatto dall'operatore culturale fino a quel momento e delle spese, ma nessun pagamento dell'intero onorario pattuito.

Divieto di eventi > Controverso: Caso fortuito occorso all'organizzatore (art. 378 CO) > Pagamento del lavoro già fatto dall'operatore culturale fino a quel momento e delle spese, ma nessun rimborso dell'intero onorario pattuito.

Divieto di viaggio/ quarantena /malattia o simili dell'operatore culturale > l'evento non può avere luogo > principio: il contratto si estingue (eccezione: viene fornita una prestazione sostitutiva) > nessuna pretesa reciproca.



Consigli di t. Professionisti dello spettacolo Svizzera

Nel caso di contratti di lavoro consigliamo quanto segue:

Se c'è un contratto di lavoro, la retribuzione è dovuta per intero anche se le prestazioni non possono avere luogo. Questo perché, nonostante l'oggettiva impossibilità di eseguire il lavoro, esiste un diritto al salario obbligatorio (art. 324 OC). In questo caso non c'è margine per consigli specifici.

Nel caso di contratti d'opera consigliamo quanto segue:

- Gli organizzatori devono adoperarsi per trovare una data alternativa in accordo con gli artisti (data di recupero). Tuttavia il rinvio degli spettacoli rappresenta comunque una perdita per gli artisti perché nelle date di recupero non possono accettare nuovi impegni, e tanto i costi fissi (studio, spazio prove, attrezzature, etc.), quanto i costi a monte per lo sviluppo permangono.
- Quando richiedono una compensazione per perdita di guadagno, gli organizzatori devono sempre includere come voce di perdita anche le retribuzioni e i salari di artiste e artisti, tecnici, ecc..
- Gli organizzatori con un buon sovvenzionamento pubblico o coloro che, in quanto imprese culturali, possono chiedere una compensazione per la perdita di guadagno (cachet = parte della perdita del guadagno) dovrebbero pagare almeno l'80% del cachet concordato, o, se sono ben finanziati, il 100%.
- Agli organizzazioni di manifestazioni non sovvenzionati o a coloro che non possono richiedere una compensazione per perdita di guadagno, si consiglia la seguente soluzione: pagamento di almeno il 50% del cachet concordato per la data originaria e del 100% del cachet concordato contrattualmente per lo spettacolo recuperato.

Sulla nostra pagina Corona sono elencate tutte le possibilità attualmente in vigore per ricevere una compensazione in caso di annullamento:

www.tpunto.ch/corona