

UNA LEGGE INADEGUATA REGOLA I CONTRATTI DI MANAGEMENT

Poto Wegener

Quando si tratta di contratti con manager o agenzie di booking, i membri della SUIA hanno i loro buoni motivi per essere disorientati. Un attento esame delle prescrizioni giuridiche rivela infatti delle disposizioni di legge in parte grottesche.

Dal punto di vista giuridico, in Svizzera i manager e gli agenti di booking sono considerati dei collocatori. La loro attività è quindi regolamentata dalla Legge sul collocamento (LC) e dalla relativa ordinanza (OC). Conformemente a queste, viene ritenuto un collocatore anche chi colloca persone per esibizioni artistiche o manifestazioni analoghe. Il lavoro dell'agente di booking è completamente assoggettato alla LC. Per quanto riguarda i manager invece, valgono le disposizioni di legge solo in riferimento all'attività di collocamento relativa a esibizioni artistiche, non però per altre attività come ad esempio la consulenza agli artisti.

Le regole non sono state pensate per il business musicale

Lo scopo della LC è in primo luogo la tutela contro lo sfruttamento delle persone collocate. Uno dei gruppi contemplati dalla legge sono le ballerine di cabaret. Per evitare che queste vengano improvvisamente collocate

Le seguenti attività non sono regolamentate nella LC

- collocamento di contratti di supporto sonoro e di edizione
- organizzazione di concerti e feste a proprie spese e a proprio rischio
- organizzazione di concerti e feste per conto di terzi
- attività di un manager o di un agente di booking assunto dall'artista tramite un contratto di lavoro.

come «musiciste», l'ambito d'applicazione della LC vale anche per i musicisti, i DJ, ecc. Tuttavia la legge non era e non è fatta per questo. Con le seguenti direttive, che nella maggior parte dei casi non tengono in considerazione la realtà del business musicale, la legge lede la libertà contrattuale di musicisti, manager e agenti.

Nessun accordo esclusivo

In base alla LC sono nulli gli «accordi che impediscono alla persona in cerca di impiego di rivolgersi a un altro collocatore» (art. 8 par. 2 let. a LC). Un creatore musicale non potrebbe quindi stipulare un contratto con un management o un'agenzia di booking che lo leghino in esclusiva a questo partner. Se tale regolamentazione venisse applicata, non solo il 99 per cento dei contratti di management e di booking esistenti in Svizzera sarebbero nulli, ma gli svantaggi che ne deriverebbero per gli artisti e i collocatori sarebbero grandi: la concorrenza richiesta dalla LC (in partic. per le agenzie di booking) porterebbe inevitabilmente ad un deterioramento delle condizioni per quanto riguarda i contratti con terzi, in primo luogo con gli organizzatori di concerti.

Provvigione non consona alla prassi

L'ammontare della provvigione di collocamento di manager e agenti è stabilita dalla legge. La loro parte può ammontare al massimo all'8 per cento per il collocamento di gruppi e orchestre o al 10 per cento per il collocamento di musicisti solisti ed animatori (vedi art. 4 par. 1 dell'ordinanza sugli emolumenti LC). La provvigione può essere maggiorata di un quarto, se la durata del

contratto è inferiore a sei giorni lavorativi. Inoltre il collocatore è autorizzato a fatturare in ogni caso un importo minimo di 80 franchi per collocamento.

Per contro, nella realtà del business musicale sono usuali delle provvigioni che vanno dal 15 al 20 per cento per i booker e i manager. La legge lascia perlomeno in questo ambito qualche spiraglio aperto: regolamenta infatti solo le attività di collocamento, non tuttavia le altre attività del manager. In altre parole: la provvigione per le esibizioni è prestabilita, mentre in tutti gli altri settori vige la libertà contrattuale. In secondo luogo le disposizioni della LC riguardano solo la provvigione che il manager o l'agente riceve dall'artista. Il collocatore artistico è quindi libero di pattuire con terzi (ad esempio l'organizzatore della manifestazione), accanto all'onorario dei musicisti, un'indennità per la sua attività di collocamento.

Diritto di compenso

A vantaggio degli artisti, la LC vieta il diritto all'indennità dopo la cessazione del contratto, previsto in molti contratti di management. In base a tali disposizioni il manager può partecipare ai proventi dell'artista anche dopo la risoluzione del contratto se l'attività svolta precedentemente continua a procurare dei vantaggi finanziari all'artista. In base alla legge sono nulli gli accordi che «obbligano la persona in cerca d'impiego a pagare nuovamente l'emolumento se conclude altri contratti con lo stesso datore di lavoro, senza l'aiuto del collocatore» (vedi art. 8 par. 2 let. b della LC). Poiché anche questa disposizione concerne solo il collocamento di esibizioni ar-



tistiche, in altri settori (ad es. in merito alle entrate provenienti dai contratti di supporti sonori) le parti possono accordarsi secondo regole diverse.

Calcolo lordo anziché netto

L'ordinanza relativa alla legge stabilisce inoltre che la provvigione di collocamento deve essere calcolata «in percentuale dell'onorario lordo effettivamente dovuto». Con questa disposizione viene vietato il calcolo netto, che era certamente più vantaggioso per l'artista. Sebbene le disposizioni criticate siano lontane dalla realtà, sono

di natura vincolante. Anche nel caso in cui le due parti fossero d'accordo a stipulare accordi seguendo una diversa regolamentazione, non sono autorizzate a farlo.

Obbligo d'autorizzazione per collocatori

Per l'attività di collocamento, i managements e le agenzie di booking devono disporre di un'autorizzazione d'esercizio dell'ufficio cantonale del lavoro. Per il collocamento di artisti stranieri in Svizzera o di artisti svizzeri all'estero necessitano inoltre di un'autorizzazione della Segreteria di Stato dell'economia (seco). Se i contratti di managements o di agenzie sono in contraddizione con le disposizioni di legge, le autorità rifiutano di concedere l'autorizzazione d'esercizio o possono revocare un'autorizzazione già concessa. Contrariamente all'intenzione della legge, le disposizioni non offrono all'artista la tutela voluta dalla LC: se un artista dovesse insistere col partner contrattuale sull'osservanza delle prescrizioni giuridiche, probabilmente questo gli costerebbe la disdetta del contratto. La successiva ricerca di un nuovo management o agente disposto ad osservare le disposizioni della LC, sarebbe probabilmente inutile. ■

Ulteriori informazioni sulla legge sul collocamento:

- Testo di legge della LC, testo dell'ordinanza della LC e ordinanza sugli emolumenti LC:
www.admin.ch
- Direttive e spiegazioni in merito alla LC, alla OC e all'ordinanza sugli emolumenti:
www.seco.ch

Diritto di recesso sensato

La LC stabilisce anche delle norme sensate. Qui di seguito le più importanti:

- Contratti di management e di booking devono essere stilati per iscritto.
- Entrambe le parti hanno la facoltà di recedere dal contratto in qualsiasi momento senza preavviso e senza riserve. (Nota: se il rapporto di fiducia fondamentale tra le parti di un contratto di management e di booking viene meno, la continuazione di un contratto non ha senso). Eventuali limitazioni poste a questo diritto di recedere dal contratto in qualsiasi momento – ad es. la fissazione di un termine di disdetta o specifiche limitazioni di rescissione – sono pertanto nulle.