

Sulla discriminazione dei doppiatori per motivi di età, razza, orientamento sessuale e identità di genere.

1. Il contesto

Già con la nota del 6 febbraio 2021, le Associazioni ANAD (Associazione nazionale attori doppiatori), AIDAC (Associazione Italiana Dialoghisti Adattatori Cinetelevisivi) e AIPAD (Associazione Italiana Per Assistenti Doppiaggio) hanno formalmente denunciato la prassi «che si sta diffondendo tra alcune società e committenze, relativa alle indicazioni impartite in merito alla scelta delle voci dei doppiatori per i personaggi interpretati. Tali circostanze non si limitano soltanto alla pretesa dell'esatta corrispondenza fra l'età anagrafica dell'attore doppiatore e quella del personaggio da interpretare durante la prestazione di doppiaggio, ma si estendono anche alla razza, al genere sessuale e alle attitudini del personaggio stesso». In questo contesto, l'A.N.A.D. come associazione professionale che, ai sensi dell'art. 3 dello Statuto-Regolamento, ha fra i suoi obiettivi «difendere gli interessi della categoria in ogni sede, nazionale e internazionale» e «assumere e/o promuovere iniziative in campo legislativo, contrattuale, sindacale...a tutela della categoria» ritiene necessario che le Associazioni delle imprese di produzione cinematografiche – a cominciare da ANICA – assumano obblighi formali con i quali si vietano prassi e comportamenti discriminatori in violazione del diritto italiano ed europeo.

2. La base giuridica della tutela antidiscriminatoria e il campo di applicazione anche per il lavoro autonomo

Ben due direttive del Consiglio europeo, la n. 2000/43/CE sulla parità di trattamento fra le persone indipendentemente da razza ed origine etnica (recepita in Italia col decreto legislativo n. 215/2003 e la n. 2000/78/CE sulla parità di trattamento nelle condizioni di lavoro indipendentemente da religione, convinzioni personali, handicap, età, tendenze sessuali (recepita col decreto legislativo n. 216/2003) offrono la cornice giuridica al divieto di atti discriminatori.

Innanzitutto, va precisato che anche se la figura professionale dei doppiatori è qualificata come prestatore di opera mediante contratto di lavoro autonomo, gode ugualmente delle tutele antidiscriminatorie alla luce dell'art. 3, d.lgs. n. 216/2003, in base al quale le suddette tutele riguardano anche il lavoro autonomo, con riferimento alle condizioni di accesso all'occupazione, quindi comprendendo anche i criteri di selezione e le condizioni precontrattuali di assunzione dell'obbligazione contrattuale (oltre che, ovviamente le condizioni di lavoro).

Acquisito, dunque, che la protezione della normativa europea e italiana trova specifica applicazione anche ai rapporti di lavoro autonomo dei professionisti che realizzano l'edizione italiana dei prodotti audiovisivi e assimilati con la prestazione di doppiaggio, occorre anche denunciare il perché la prassi che è stata già denunciata nella selezione dei doppiatori si configura come discriminatoria.

3. La nozione giuridica di discriminazione

Nel diritto vigente, esistono due nozioni di discriminazione: a) per discriminazione “diretta” s’intende il trattamento sfavorevole nei confronti di una persona motivato da ragioni di età, razza, orientamento sessuale (oltre che lingua, religione, motivi politici, sindacali e convinzioni personali), trattamento sfavorevole rispetto a quello tenuto nei confronti di un’altra persona che si trova in una situazione analoga (è un trattamento discriminatorio, per esempio, invitare alle selezioni di doppiaggio solo doppiatori ebrei, oppure solo doppiatori eterosessuali, oppure soltanto doppiatori comunisti); b) per discriminazione indiretta s’intende una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, in apparenza neutri, che possono mettere le persone di una determinata condizione fra quelle indicate dalla legge (età, razza, orientamento sessuale, lingua, religione, motivi politici, sindacali e convinzioni personali), in una situazione concreta di particolare svantaggio (o anche vantaggio): si pensi al caso di una la richiesta di *curriculum* completo di fotografia o con altri dati personali da cui trarre informazioni per realizzare l’effetto discriminatorio.

Richiedere, dunque, che i doppiatori debbano avere specifici requisiti in ordine alla razza (doppiatore bianco, oppure di colore, oppure ebreo, ecc.), all’orientamento sessuale (doppiatore eterosessuale, omosessuale, lgbt, ecc.) o anche all’età ledono ordinariamente il principio di non discriminazione perché trattasi di disparità di trattamento nell’accesso all’occupazione basato su fatti che non attengono alla natura della prestazione di lavoro: doppiare gli attori.

4. La disparità di trattamento come requisito essenziale e determinante

Questo non vuol dire che non vi possano essere casi in cui la disparità di trattamento non configura un atto discriminatorio. La legge prevede la possibilità di derogare a questo principio quando il motivo selettivo basato su uno dei requisiti identitari del doppiatore (come di qualsiasi lavoratore) sia un “requisito essenziale e determinante al fine dello svolgimento di una particolare attività lavorativa” (art. 3, co. 3, d.lgs. n. 215/2003). Il concetto di «requisito essenziale e determinante» fa riferimento ai cd. *bona fide occupational qualifications* ovvero quelle qualità occupazionali o attributi di un lavoratore che un datore di lavoro o un committente sono autorizzati a prendere in considerazione (si pensi al caso della richiesta di età massima per assumere un pilota d’aereo oppure un agente di polizia ritenuto requisito psico-fisico necessario per lo svolgimento di quell’occupazione; cfr. Corte giustizia UE sez. II, 13.11.2014, n. 416).

Nel settore artistico-teatrale-cinematografico, l’età o la razza di un attore o di un’attrice possono essere «requisiti essenziali e determinanti» per interpretare un ruolo di un personaggio con specifica età o specifica etnia, proprio al fine di garantire l’interesse tecnico-produttivo dell’opera artistica. Chiunque potrà ammettere che sarebbe del tutto irrilevante se quell’attore fosse di convinzioni comunista o liberista, se fosse cattolico o islamico, se fosse omosessuale o eterosessuale.

Quando la legge italiana richiede il “requisito essenziale e determinante” presuppone che il datore di lavoro o il committente debbano comunque giustificare che si tratta di requisito “essenziale”, necessario alla prestazione da compiere e che si tratta di requisito “determinante”, in assenza del quale la prestazione non potrebbe essere svolta adeguatamente.

Orbene, poiché la giurisprudenza italiana – per fare un solo esempio - ha escluso che l’orientamento sessuale sia requisito essenziale e determinante ai fini dell’insegnamento in una scuola cattolica perché questo requisito non interferisce con il progetto educativo perseguito dall’istituto scolastico (Corte appello di Trento, 7.3.2017, n. 14) appare evidente che non può essere considerato né essenziale né determinante la razza o l’orientamento sessuale di un doppiatore ai fini della esatta prestazione di doppiaggio.

Nella specifica attività di doppiaggio può accadere che sia considerato requisito “essenziale” e “determinante” l’età del doppiatore/doppiatrice rispetto all’età dell’attore/attrice. Ciò comporta, per esempio, che un doppiatore di giovane età non può doppiare un personaggio anziano. Tuttavia, questo requisito occupazionale basato sull’età deve rispettare il generale *principio di proporzionalità e ragionevolezza* nella disparità di trattamento (basato sull’età). Pertanto, se è ragionevole che un doppiatore anziano non può doppiare un attore giovane, il criterio della “giovinezza” o “anzianità” deve essere proporzionato e ragionevole. Pertanto – per fare un esempio - non sarebbe proporzionato e ragionevole escludere un doppiatore di 40 anni dal doppiaggio di un personaggio interpretato da un attore di 30 anni per il solo fatto della differenza di età. Occorre, in questo caso, che la selezione sia basata su elementi rispondenti alle peculiari esigenze tecnico-produttive del doppiaggio (somialtanza della qualità del suono della voce, qualità dell’interpretazione, ecc.).

Nessuna proporzionalità o ragionevolezza (oltre che impossibile riscontrare un requisito essenziale e determinante) può essere riscontrata nella penalizzazione nella selezione ai fini dell’assegnazione dell’incarico di doppiaggio per motivi attinenti alla razza o all’orientamento sessuale, dal momento che né razza né orientamento sessuale, fino a prova contraria, incidono sull’esatto adempimento del doppiaggio di un personaggio (o addirittura di un attore) connotato da una razza oppure da un orientamento sessuale.

5. Tutela giudiziale e tutela contrattuale

Occorre pertanto che anche il Contratto collettivo nazionale di lavoro del settore doppiaggio, firmato il 30 gennaio 2008 e in attesa di rinnovo, assuma esplicitamente il divieto di comportamenti discriminatori da parte delle imprese di doppiaggio la cui violazione, attualmente, può legittimare sia una azione legale individuale per la tutela in forma specifica e per il risarcimento del danno subito (art. 4, d.lgs. n. 215/2003), sia una azione di classe ai sensi della Legge n. 31/2019 da parte del sindacato confederale o delle Associazioni professionali di rappresentanza (come nel caso dell’A.N.A.D.).

Bari, 18 ottobre 2021

Prof. Vincenzo Bavaro

