

Audizione VII Commissione Senato della Repubblica

Il settore dello spettacolo per le ragioni che sono state ampiamente illustrate dai soggetti auditi prima di noi, ha la necessità di essere sostenuto da finanziamenti pubblici. Il Fondo Unico per lo Spettacolo è quindi elemento importante per la sopravvivenza del settore.

Proprio per questo è necessario guardare all'intero sistema dei finanziamenti pubblici. Troppe regioni non si sono dotate di una legislazione specifica e chiara e i pochi osservatori istituiti non sono realmente funzionanti, oppure non vedono la presenza del sindacato che è importante per mettere a fuoco la reale situazione lavorativa.

Anche per quanto riguarda i finanziamenti locali ci sono grandi differenze tra regione e regione, tra comune e comune. Questo non permette di affidare interamente il FUS alle regioni: il rischio sarebbe la dispersione di importanti risorse. Diverso sarebbe, invece, assegnare alle regioni il compito di mappare e definire le realtà locali.

Il Fondo Unico per lo Spettacolo attualmente risulta insufficiente, soprattutto se confrontato con quanto spendono altri Paesi Europei. Inoltre il FUS che nel 1985 era pari al 0.085% del PIL, nel 2017 è sceso a 0.019%. Anche le risorse provenienti dalle istituzioni locali hanno subito in questi anni una riduzione e sono quelle maggiormente soggette a consistenti ritardi negli stanziamenti.

L'Osservatorio dello Spettacolo evidenzia forti sperequazioni del finanziamento tra le regioni e tra i comuni. Il dato più eclatante è quello riferito alla regione Calabria.

La percentuale del Fondo assegnata nel 2017 alla Lombardia è stata del 15,57% , mentre alla Calabria arrivata una percentuale pari al 0,27%. Tutti sappiamo che il finanziamento viene richiesto dai soggetti beneficiari. Questo evidenzia però come questi stanziamenti non tengano in alcun conto l'offerta degli spettacoli e la possibilità di accesso alla cultura, che è un diritto di cittadinanza.

Nel 1996 il Censis, fotografando la situazione dei lavoratori dello spettacolo e dell'ENPALS scriveva di "una spiccata tendenza all'evasione contributiva che le imprese dello spettacolo manifestano anche grazie al terreno mobile e vischioso di questo settore, tanto vivace quanto indefinito".

La nostra ricerca Vita d'artisti ha evidenziato uno spaccato drammatico della condizione di chi opera nel settore dello spettacolo. Il lavoro in questo campo costituisce un universo molto eterogeneo e sconosciuto, mancano dati analitici aggiornati e completi che ci permettano di comprendere quanti sono i lavoratori interessati e manca qualsiasi norma che separi i professionisti dagli amatoriali.

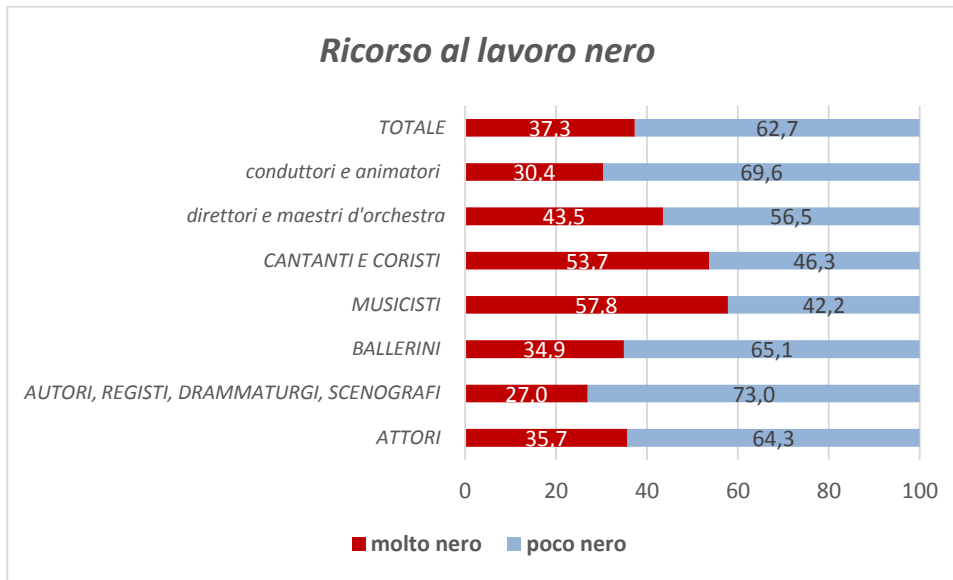
Peraltro, ricordo che questa mancanza di chiarezza nel definire soggetti ed interlocutori riguarda anche le istituzioni. Il MIUR ha sottoscritto un accordo con la FITA (Associazione amatoriale) per il Piano delle Arti previsto dal DL 60/17, invece di trovare una soluzione che portasse i professionisti nelle scuole.

Spesso anche le istituzioni pubbliche organizzano eventi pretendendo di non pagare gli artisti.

Cori, bande musicali e filo-drammatiche beneficiano già di condizioni di favore sul costo del lavoro: i compensi dei direttori artistici e dei collaboratori tecnici impiegati in queste attività vengono trattati come redditi diversi, ai sensi del TUIR (art. 67, comma 1, lettera m) e quindi sono esenti anche dalla contribuzione. Queste agevolazioni sono previste anche nell'art. 1, comma 188 della Legge 296/03 per le attività autonome svolte per esibizioni musicali dal vivo per intrattenimento e celebrazioni popolari e folkloristiche svolte da giovani fino a 18 anni e, se studenti, fino a 25 anni.

Quello che afferma il Censis è ancora attuale. Dalla nostra ricerca si evince che il lavoro nero (vedi tabella) è molto diffuso nel settore, questo testimonia il potere contrattuale quasi nullo dei singoli lavoratori che subiscono, pur di avere un'opportunità di lavoro, qualsiasi condizione imposta dai committenti.

Ovviamente ciò impatta in modo estremamente negativo sull'attività artistica e sulla posizione previdenziale.



(fonte Ricerca Vita d'artisti)

Per quanto riguarda la possibilità di maturare le giornate contributive, dobbiamo denunciare un altro comportamento che lede questo specifico diritto dei lavoratori.

Spesso il compenso è sostituito in parte, e talvolta addirittura totalmente, dalla cessione del diritto d'immagine e d'autore (compreso il diritto connesso), istituti per i quali è prevista l'esenzione contributiva e che sono dunque utilizzati impropriamente per abbattere il costo del lavoro.

L'ENPALS (Istituto previdenziale di riferimento per i lavoratori dello spettacolo) impone ai datori di lavoro di versare gli stessi contributi dei subordinati anche per i lavoratori autonomi e per le collaborazioni.

Esiste solo una deroga per i lavoratori autonomi esercenti attività musicali che devono pagarsi da sé il contributo previdenziale, ma nella stessa modalità e tempistica.

Anche per quanto riguarda il calcolo contributivo, l'Istituto tiene conto della natura non standard di gran parte del lavoro nel settore dello spettacolo, calcolando i contributi su base giornaliera.

E' corretto utilizzare la definizione di non standard (Pirro-Pugliese) per queste attività perché altre definizioni sono improprie, almeno nel nostro Paese: il termine intermittente è infatti sbagliato per i lavoratori dello spettacolo perché queste attività non hanno le caratteristiche definite dall'attuale legislazione; non si possono considerare precarie perché essendo legate allo spettacolo non potranno mai essere stabili; non possono essere definite atipiche perché tale definizione presupporrebbe che in questo settore ci siano attività tipiche.

E' per questo che nel lontano 2007 l'Europa chiedeva a tutti gli stati membri di dotarsi di uno Statuto dell'artista e di tutele che sapessero guardare al loro lavoro. Bisogna tener presente che, quando un artista non lavora, non necessariamente è in stato di disoccupazione, magari sta creando uno spettacolo, si sta preparando per un casting, sta studiando una parte, se musicista o danzatore continua ad esercitarsi.

E' evidente che il settore ha la necessità di regole specifiche, che però sappiano garantire, là dove esiste, la stabilità.

Per le attività non standard va costruito un sistema di ammortizzatori di continuità che risponda concretamente alle necessità specifiche di questi lavoratori, estendendo ogni tutela anche ai lavoratori autonomi, compresa la sicurezza sul lavoro e la copertura INAIL contro gli infortuni.

Il settore dello spettacolo è costituito da grandi imprese (Fondazioni Liriche, Teatri Nazionali, TRIC), imprese pubbliche e imprese private, piccole e grandi compagnie, professionisti che operano alle dipendenze di imprese, ma che formano anche proprie compagnie e orchestre che, a loro volta, operano alle dipendenze o come free lances.

Imprese anche piccole, prive di patrimonio, che nascono sotto l'impulso anche di un solo artista e che hanno difficoltà di accesso al credito e, non di rado, accade che quell'artista ipotechi il proprio patrimonio per andare avanti.

I Teatri che comprano uno spettacolo, impongono spesso costi e modalità di pagamento che non consentono di rispettare il CCNL di riferimento. Teatri che un tempo avevano compagnie stabili, ora preferiscono non avere più alle proprie dipendenze quei lavoratori, ma pur producendo lo spettacolo, li fanno assumere da un soggetto terzo, dettando le condizioni addirittura dei compensi. Questa modalità si chiama intermediazione di mano d'opera ed è vietata.

Inoltre nelle grandi Fondazioni Liriche si utilizzano anche lavoratori autonomi con partita iva o con prestazione autonoma accessoria, per aggirare le norme sul lavoro a tempo determinato. E' grave che questo succeda in teatri che hanno finanziamenti pubblici. I lavoratori autonomi non hanno gli stessi diritti dei lavoratori subordinati. Non hanno accesso agli ammortizzatori e non sono coperti per gli infortuni dall'INAIL.

E' poi particolarmente grave la stipula di contratti artistici che presuppongano attività autonoma nel caso della danza. E' difficile sostenere che un danzatore che fa parte di un corpo di ballo possa svolgere realmente attività autonoma ed è altrettanto evidente che per questa attività si rischia più che in altri casi di subire infortuni. Al danno, quindi, si aggiunge la beffa: all'infortunio, senza i dovuti risarcimenti e tutele dell'INAIL, si aggiunge l'impossibilità di lavorare, con conseguente perdita del reddito, non avendo diritto neppure all'indennità di disoccupazione.

Gravissimo che questi comportamenti riguardino le Fondazioni Liriche che si sono disfatte in questi anni dei corpi di ballo.

Anche nel caso di questi grandi teatri verificiamo quindi il mancato rispetto del CCNL, in particolare per quanto riguarda le assunzioni del personale a termine. Il Contratto prevede infatti una percentuale massima del 15% di questi lavoratori, percentuale ampiamente superata in molte Fondazioni. La necessità di rivedere e uniformare l'impianto legislativo per questo settore non deve concedere il dilagare della precarietà, che mina la stabilità che è un elemento necessario al modello italiano della lirica. E' opportuno anche rivedere le attuali modalità che definiscono per le Fondazioni Liriche, soggette al diritto privato, un lunghissimo iter all'interno dei diversi Ministeri. Un CCNL sottoscritto nel lontano 2014 non è ancora stato validato e quindi non è ancora stato applicato. Questo Contratto, nel rispetto della legge, non prevedeva un aumento dei costi.

Per quanto riguarda il mondo teatrale e musicale abbiamo recentemente sottoscritto un CCNL che, dopo una lunga trattativa, ha introdotto molte flessibilità rispetto al precedente, per venire incontro anche ai cambiamenti imposti dal decreto FUS al settore, ma quel "terreno mobile e vischioso" (così come definito dal CENSIS) ha creato una sorta di certezza di impunità per le imprese, che nella maggior parte dei casi non rispettano il CCNL.

Questo è particolarmente grave perché il CCNL ha introdotto, in via sperimentale, nuove regole e flessibilità a favore delle imprese e ha affidato un ruolo essenziale all'Osservatorio contrattuale per verificare l'aderenza delle nuove regole alle varie attività dello spettacolo.

In questo settore il grande mangia il piccolo, e il più piccolo di tutti ovviamente è, il lavoratore/professionista.

Si va dalla pretesa di pagare i compensi solo dopo l'arrivo dei finanziamenti, a modalità di assunzioni non previste dal CCNL, per arrivare addirittura a pagare un compenso inferiore e a forfetizzare alcune prestazioni, per esempio le prove. Va ricordato che un artista per una giornata intera percepisce un compenso minimo di soli 70.17 euro lordi.

Ma il sistema individuato dal decreto FUS crea numerosi problemi che si abbattono alla fine sul lavoro e sulla condizione degli artisti. Ad esempio, a fronte di una richiesta di maggiore produzione, si rende, di fatto, impossibile la circuitazione degli spettacoli. Così, non potendo girare "muoiono" e con loro muore il lavoro degli artisti.

Contemporaneamente si è creata una distorsione con il finanziamento degli "under 35". E' evidente che il mondo della cultura ha bisogno di innovazione e ricerca, che spesso sono i giovani che sperimentano di più, ma ora chi supera i 35 anni ed ha investito in quell'attività, grazie al finanziamento dedicato a quella categoria, deve cambiarla, passando, ad esempio, alle prime istanze, vedendo ridotto sensibilmente il contributo ricevuto precedentemente. Anche qui si rischia che del lavoro anche stabile, non possa essere più sostenuto da quelle imprese.

Un sistema complessivamente sbagliato, che e non permette agli spettacoli di crescere e girare, che da un lato finge di aiutare le start up, ma che poi le molla clamorosamente.

Il fatto che il Contratto Nazionale non venga sostanzialmente applicato ci obbliga ad inviare segnalazioni sempre più numerose al Ministero, questo perché ai sensi dell'art. 3 del nuovo decreto FUS, i soggetti devono dichiarare il rispetto del CCNL per ottenere i contributi.

La SLC CGIL ritiene questa misura fondamentale. Chi riceve fondi pubblici deve assicurare il rispetto dei diritti dei lavoratori. Questo attribuisce anche al Ministero delle responsabilità, ma oggi. Invece, si accontenta delle autocertificazioni e non predispone alcun tipo di controllo, anche sugli altri obblighi.

Proposte:

- **Incrementare il FUS e creare un vero coordinamento con le risorse regionali, indirizzando le istituzioni locali verso le buone pratiche e individuando azioni specifiche a sostegno delle aree del Paese dove l'accesso alla cultura è compromesso. L'Osservatorio dello Spettacolo deve monitorare queste azioni.**
- **Mantenere l'obbligo di rispetto dei CCNL, rafforzando il sistema dei controlli successivi. Prevedere penalizzazioni graduali rispetto alla mancata applicazione del CCNL imponendo un periodo ben definito che consenta alle imprese di ripristinare (certificando) il rispetto dei diritti dei lavoratori.**
- **Individuare un diverso e reale sostegno alle start up, un miglior sostegno ai vari settori in particolare della danza e del multidisciplinare, una revisione dei criteri relativi a produzione e distribuzione.**

4 maggio
2017 | Roma



Vita da artisti

RICERCA NAZIONALE
SULLE CONDIZIONI DI VITA E DI LAVORO
DEI PROFESSIONISTI DELLO SPETTACOLO





Vita da artisti

RICERCA NAZIONALE
SULLE CONDIZIONI DI VITA E DI LAVORO
DEI PROFESSIONISTI DELLO SPETTACOLO

Questa ricerca è dedicata a Davide Imola, dirigente Cgil, a cui dobbiamo il metodo utilizzato per realizzare la ricerca e che prevede il coinvolgimento diretto dei lavoratori e delle loro associazioni.

Il suo impegno e la sua intelligenza ci hanno accompagnato fin qui.

LA RICERCA È STATA REALIZZATA DALLA FONDAZIONE DI VITTORIO
CON IL CONTRIBUTO E IL SUPPORTO DELLA SLC-CGIL





Vita da artisti

RICERCA NAZIONALE
SULLE CONDIZIONI DI VITA E DI LAVORO
DEI PROFESSIONISTI DELLO SPETTACOLO

Il rapporto di ricerca è a cura di
Daniele Di Nunzio
Giuliano Ferrucci
Emanuele Toscano

Per la SLC-CGIL, la ricerca è stata coordinata da
Emanuela Bizi e Marilisa Monaco

Il percorso di ricerca è stata condiviso con un comitato di pilotaggio composto da ricercatori, sindacalisti, rappresentanti delle associazioni di lavoratori dello spettacolo dal vivo.

Le associazioni che hanno partecipato al comitato di pilotaggio e hanno collaborato alla creazione e diffusione della ricerca sono:

ApTI - Associazione per il Teatro Italiano
Ateatro

C.RE.S.CO. - Coordinamento della Realtà della Scena Contemporanea
Facciamo la conta

MIDJ - Associazione Italiana Musicisti di Jazz
Note legali
Sos Musicisti

UAP - Unione Attori Professionisti

Associazione
per il Teatro
Italiano
artisti operatori tecnici

ATEATRO
webzine di cultura teatrale



FACCIAMOLA CONTA

MIDJ
Musicisti
Italiani
Di Jazz



Ringraziamo tutte le persone che hanno contribuito alla riuscita della ricerca, in particolare le lavoratrici e i lavoratori dello spettacolo dal vivo che hanno risposto al questionario.

L'immagine utilizzata per la copertina è stata riadattata da un'opera di Zackery Blanton.

4 maggio
2017 | Roma



Vita da artisti

RICERCA NAZIONALE
SULLE CONDIZIONI DI VITA E DI LAVORO
DEI PROFESSIONISTI DELLO SPETTACOLO



Sommario

Introduzione	2
1. Il lavoro nello spettacolo dal vivo: cosa dicono le statistiche	3
2. Metodologia d'indagine	11
3. Parte anagrafica	13
4. Le professioni nello spettacolo dal vivo	14
5. Tra lo spettacolo dal vivo e altri lavori	15
6. La situazione economica	17
7. Le tipologie di contratto	19
8. Il lavoro irregolare	22
9. Il rischio della disoccupazione e i periodi di non lavoro	23
10. Le competenze e la formazione	25
11. I committenti	27
12. Le condizioni di lavoro	29
13. Salute e sicurezza	31
14. La valutazione sul proprio lavoro	32
15. Rappresentanza, associazionismo e sindacato	34
16. Come i professionisti dello spettacolo dal vivo descrivono il proprio lavoro	38
17. Organizzatori, amministratori, tecnici, formatori, docenti	39



Introduzione

La cultura è un bene fondamentale per la crescita individuale e per lo sviluppo di un territorio ma troppo spesso è considerata come qualcosa di secondario se non addirittura un costo per la comunità. Nello spettacolo dal vivo operano migliaia di lavoratori che contribuiscono ad arricchire la vita di ognuno di noi, svolgendo un mestiere faticoso e altamente impegnativo. Eppure, la realtà quotidiana di questi professionisti è poco o per nulla conosciuta, sia da parte dei cittadini, sia da parte delle istituzioni, tanto che anche le statistiche ufficiali offrono una rappresentazione limitata di questo settore.

Con questa ricerca cerchiamo di indagare i bisogni e le condizioni di chi lavora nello spettacolo dal vivo con professioni creative e artistiche, con qualsiasi modalità contrattuale e in ogni ambito.

Nel capitolo 1 è presentata l'analisi di sfondo dei dati sul mercato del lavoro nello spettacolo dal vivo attraverso le fonti INPS e ISTAT.

Nel capitolo 2 è evidenziata la metodologia utilizzata per la realizzazione della ricerca sul campo, tramite un questionario standardizzato somministrato on-line a **3.856** lavoratori dello spettacolo dal vivo (infine, sono stati utilizzati per l'analisi **2.090** questionari ritenuti validi ai fini dell'inchiesta).

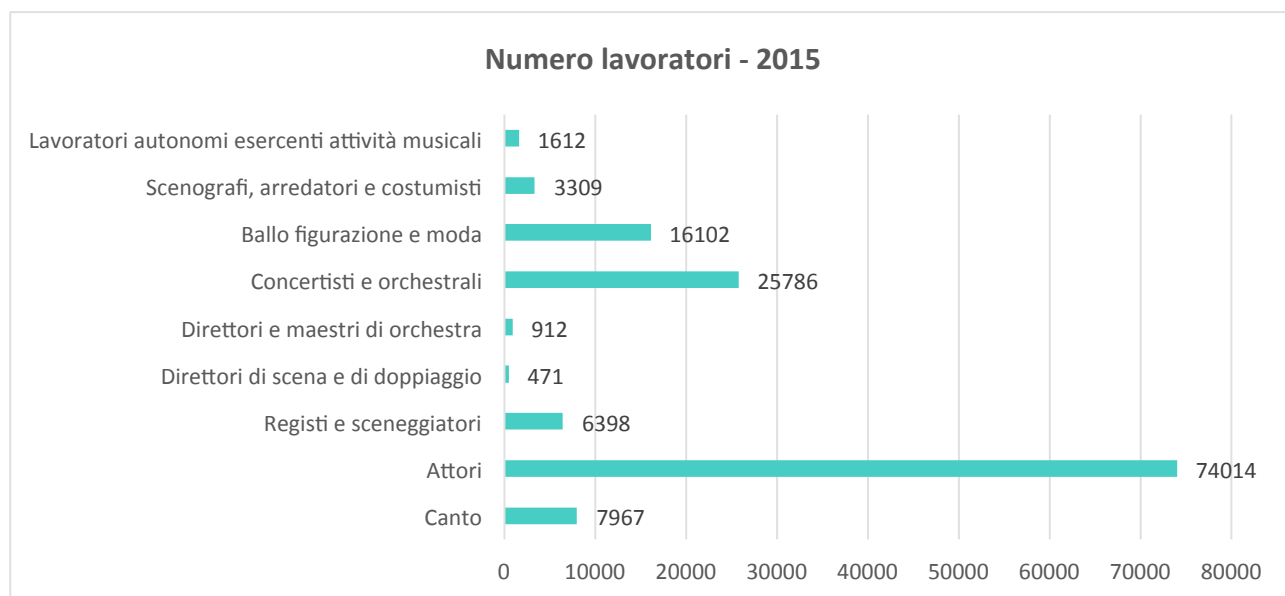
Nei capitoli seguenti, presentiamo i risultati dell'indagine, attraverso un'articolazione per temi: i dati anagrafici e le tipologie professionali, la situazione economica, le tipologie contrattuali e il lavoro irregolare, il rischio della disoccupazione, le competenze e la formazione, la committenza, i ritmi e le condizioni di lavoro, le aspettative sul proprio lavoro, la dimensione della rappresentanza, il rapporto con le associazioni e il sindacato.

L'ultimo capitolo è dedicato ad un focus su quei lavoratori dello spettacolo dal vivo che, pur non svolgendo altre professionalità non necessariamente artistiche e creative, sono direttamente implicati nell'ideazione e realizzazione degli spettacoli (organizzatori, amministratori e tecnici), o che svolgono attività di insegnamento nell'ambito dello spettacolo in maniera per di più esclusiva (formatori e docenti). Si tratta di un gruppo poco numeroso composto da professionisti che hanno voluto comunque partecipare all'inchiesta e di cui restituiamo i risultati essenziali.



1. Il lavoro nello spettacolo dal vivo: cosa dicono le statistiche

La ricerca vuole raccontare le condizioni di lavoro dei professionisti dello spettacolo dal vivo, un universo molto eterogeneo e poco conosciuto. Le statistiche ufficiali sui lavoratori dello spettacolo sono prodotte dall'**INPS (gestione ex Enpals)** e risultano dai dati del **fondo pensioni dei lavoratori dello spettacolo**: i settori considerati sono *il cinema, il teatro, la musica, la radiotelevisione, gli intrattenimenti vari e gli spettacoli polivalenti, lo sport* e un ultimo comparto residuale (la cui consistenza è stimata nell'ordine del 10% del totale) nel quale confluiscono, tra gli altri, gli esercenti autonomi di attività musicali (la definizione dei settori è in appendice a questo capitolo). In questi settori, naturalmente, si realizzano le professioni più diverse, molte per loro natura non direttamente riconducibili allo spettacolo (impiegati, dipendenti di sale gioco, sale scommesse, impianti sportivi, etc.). Abbiamo quindi ritagliato all'interno della platea dei contribuenti INPS le persone che hanno lavorato come *artisti* nel mondo dello spettacolo, riconoscendole nelle professioni che sono espressione di quel mondo: *cantanti, attori, registi e sceneggiatori, direttori di scena, direttori e maestri d'orchestra, concertisti e orchestrali, ballerini, scenografi*¹. I soggetti così selezionati - che nel 2015 hanno fatto almeno un versamento nelle casse previdenziali - sono **136.571**, per più della metà attori (54,2%)²; seguono i concertisti e gli orchestrali (18,9%), i lavoratori nel ballo, figurazione e moda (11,8%) e i cantanti (5,8%). Nessuna delle altre figure professionali arriva al 5%.



Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS (ex ENPALS)

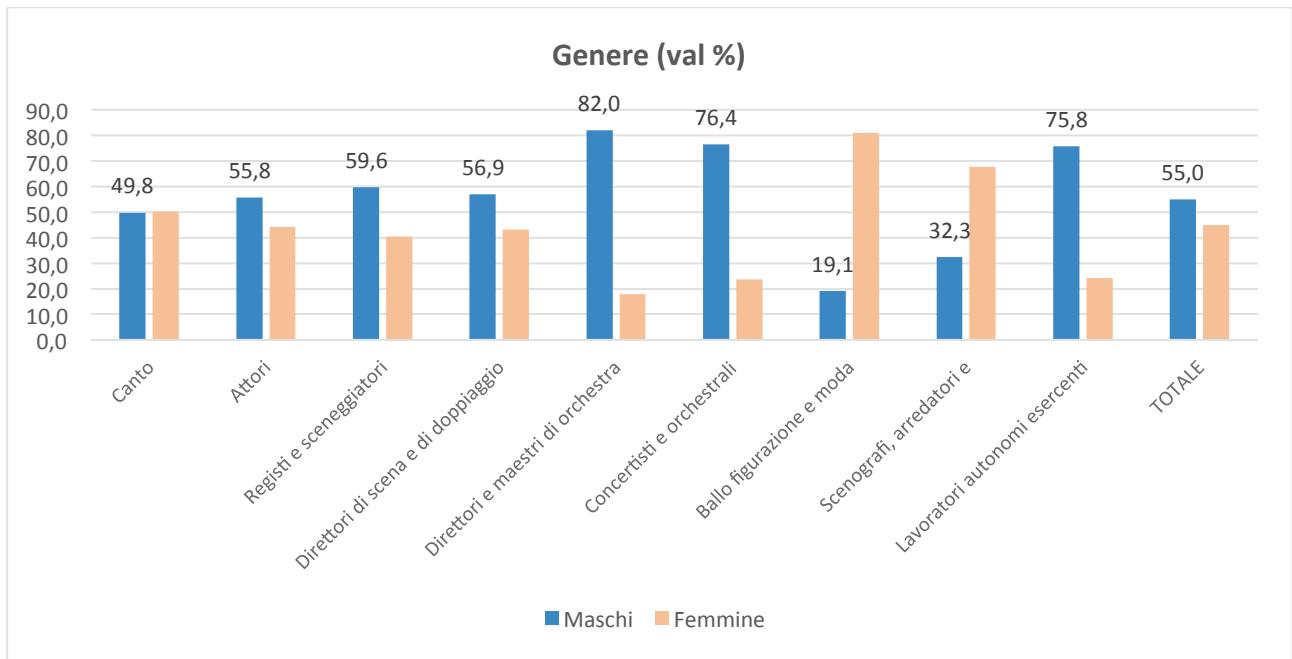
Nel 2014 i contribuenti degli stessi gruppi professionali erano **119.559**: l'incremento anno su anno è risultato del 14,2%, in gran parte imputabile al gruppo degli attori (+40,3%).

¹ Perdiamo i professionisti del circo e degli spettacoli viaggianti che sono, nelle statistiche INPS, associati ai dipendenti di ippodromi, scuderie, cinodromi, case da gioco, sale giochi, sale scommesse e addetti alla ricezione delle scommesse. Non consideriamo inoltre le maestranze, i tecnici, i parrucchieri e i truccatori, gli amministratori, i produttori, i conduttori e gli animatori, gli impiegati, i lavoratori degli impianti e circoli sportivi.

² È impossibile in questa sede distinguere gli attori di prosa, da quelli del cinema (il gruppo numericamente più consistente) e della televisione.



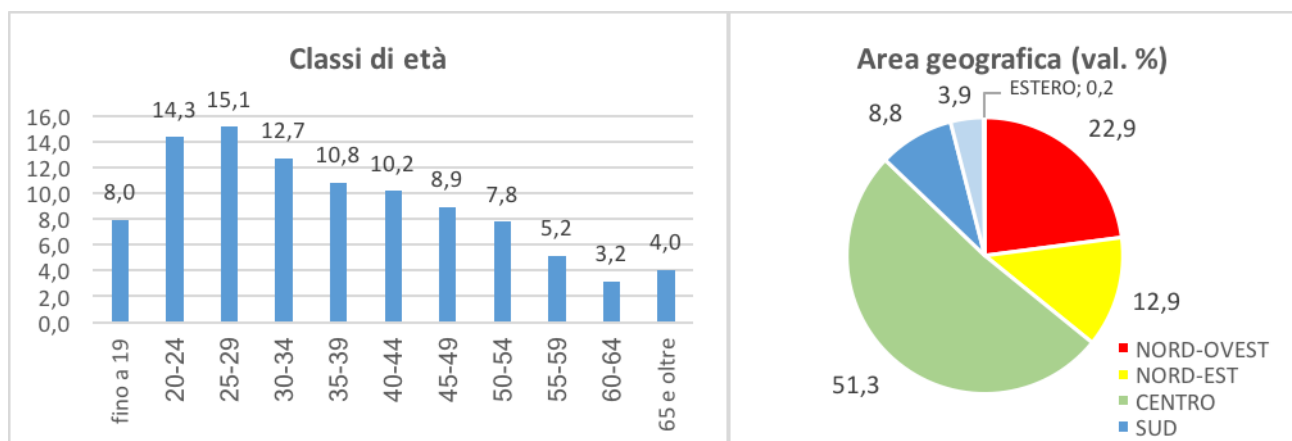
Le donne rappresentano il 45% dell'universo ma sono in larga maggioranza nel ballo, figurazione e moda (80,9%) nonché nel gruppo di scenografi, arredatori e costumisti (67,7%).



Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS (ex ENPALS)

La popolazione delle persone impegnate nello spettacolo è giovane - la classe di età modale è 25-29 anni (15,1%) e il 71% ha meno di 45 anni – e si concentra per lavorare nell'Italia Centrale (51,3%) e nel Nord-Ovest (22,9%). La tendenza ad abbandonare la professione artistica con l'incedere dell'età può essere fisiologica in alcuni settori (come nel ballo, per esempio) ma non in altri, quali la prosa e la musica, accattivanti per i giovani alle prime armi ma molto selettivi quando l'impegno diventa professionale.

I contratti a tempo determinato interessano la grande maggioranza dei lavoratori dello spettacolo (80%)³, il 10% ha un contratto stagionale e il restante 10% una posizione stabile (un contratto a tempo indeterminato).



Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS (ex ENPALS)

³ Tempo determinato, in questa accezione, comprende tutti i rapporti non formalizzati in un contratto a tempo indeterminato (inclusi quelli regolati da partita IVA), ad eccezione dei contratti di tipo stagionale che sono considerati a parte.



In generale si tratta di lavoratori che hanno svolto attività concentrate in pochi giorni: **il numero medio annuo di giornate di lavoro retribuite è 34**, più alto per registi e sceneggiatori (135), più basso per gli attori (14)⁴. Il tempo dedicato al lavoro nello spettacolo aumenta con l'età fino a 60 anni (5-6 giornate per gli under 20, 65 giornate nella classe 55-59), quindi, comprensibilmente, si riduce. I dipendenti (in qualsiasi forma) sono il 70% e lavorano tendenzialmente di più di chi pratica la professione in autonomia (37 giornate anno contro 28).

Tavola 1 - Numero di contribuenti con almeno un versamento nel 2015, monte retributivo annuale, retribuzione annuale media, numero di giornate retribuite nell'anno, numero medio di giornate retribuite per gruppo professionale.

	NUMERO LAVORATORI NELL'ANNO 2015 (A)	MONTE RETRIBUZIONI NELL'ANNO (euro) (B)	RETRIBUZIONE MEDIA NELL'ANNO (euro) (B/A)	NUMERO GIORNATE RETRIBUITE NELL'ANNO (D)	RETRIBUZIONE PER GIORNATA (euro) (B/D)	NUMERO GIORNATE RETRIBUITE PRO CAPITE (D/A)
Canto	7967	95450370	11981	525959	181	66,0
Attori	74014	192737021	2604	1017584	189	13,7
Registi e sceneggiatori	6398	171743713	26843	864533	199	135,1
Direttori di scena e di doppiaggio	471	10360778	21997	61065	170	129,6
Direttori e maestri di orchestra	912	18793186	20607	60216	312	66,0
Concertisti e orchestrali	25786	155569753	6033	1161534	134	45,0
Ballo figurazione e moda	16102	41147264	2555	578247	71	35,9
Scenografi, arredatori e costumisti	3309	51467337	15554	341415	151	103,2
Lavoratori autonomi esercenti attività musicali	1612	4290468	2662	31870	135	19,8
TOTALE	136571	741559890	5430	4642423	160	34,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS (ex ENPALS)

L'ammontare delle retribuzioni nell'anno dipende naturalmente dal tempo di lavoro riconosciuto e risulta in assoluto molto contenuto, pari a 5430 euro pro capite. La retribuzione media nell'anno è crescente con l'età fino a 60 anni, non solo perché aumenta il numero di giornate riconosciute ma anche perché aumenta la retribuzione per giornata. Il compenso giornaliero, peraltro, è maggiore per i maschi che per le femmine in tutte le classi di età.

⁴ Il dato relativo al 2014 riferiva per gli attori un numero medio pari a 17 giorni, nettamente più alto nella prosa (44 giorni) che nel cinema (9 giorni).



Tavola 2 - Numero di contribuenti con almeno un versamento nel 2015, monte retributivo annuale, retribuzione annuale media, numero di giornate retribuite nell'anno, numero medio di giornate retribuite per classe di età

	NUMERO LAVORATORI NELL'ANNO	MONTE RETRIBUZIONI NELL'ANNO (euro)	RETRIBUZIONE MEDIA NELL'ANNO (euro)	TOTALE NUMERO GIORNATE RETRIBUITE NELL'ANNO	NUMERO GIORNATE RETRIBUITE PRO CAPITE
fino a 19	10864	6410724	590	59564	5,5
20-24	19553	20515021	1049	252203	12,9
25-29	20638	44975656	2179	474153	23,0
30-34	17292	61807090	3574	534730	30,9
35-39	14776	85594559	5793	548607	37,1
40-44	13866	106554433	7685	639677	46,1
45-49	12165	117870240	9689	695237	57,2
50-54	10603	125607441	11846	674224	63,6
55-59	7040	92098122	13082	459619	65,3
60-64	4302	44296951	10297	201676	46,9
65 e oltre	5472	35829653	6548	102733	18,8
TOTALE	136571	741559890	5430	4642423	34,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS (ex ENPALS)

Tavola 3 - Numero medio di giornate retribuite nel 2015 e retribuzione media giornaliera per età e genere

	NUMERO MEDIO GIORNATE RETRIBUITE NELL'ANNO			RETRIBUZIONE MEDIA GIORNALIERA (euro)		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
fino a 19	5,0	6,0	5,5	125	93	108
20-24	12,2	13,5	12,9	89	75	81
25-29	21,1	24,7	23,0	108	84	95
30-34	29,2	32,6	30,9	123	109	116
35-39	36,3	38,2	37,1	174	134	156
40-44	45,2	47,5	46,1	187	138	167
45-49	55,8	59,3	57,2	191	138	170
50-54	60,2	69,2	63,6	208	155	186
55-59	63,0	69,9	65,3	225	156	200
60-64	45,3	50,4	46,9	243	174	220
65 e oltre	19,7	17,0	18,8	403	222	349
Totale	34,5	33,3	34,0	185	128	160

Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS (ex ENPALS)



Alla luce di quanto esposto sopra, è **verosimile che una larga maggioranza delle persone rappresentate nel rapporto dell'Inps svolga anche altre professioni** (oppure la stessa professione in altri settori di attività a cui corrispondono altre casse previdenziali).

L'analisi dei dati relativi alla **Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro (RCFL) condotta dall'Istat** consente di valutare gli occupati considerando la loro **attività principale**. Abbiamo analizzato in questa sede i seguenti gruppi professionali (la cui definizione è in appendice a questo capitolo): *Registi, direttori artistici, attori, sceneggiatori e scenografi; Coreografi e ballerini; Compositori, musicisti e cantanti; Artisti delle forme di cultura popolare, di varietà e acrobati*, indipendentemente dal settore economico nel quale realizzano la loro attività (come nelle attese, 3 su 4 lavorano nel settore delle *attività creative, artistiche e di intrattenimento*). Si tratta di professioni, quando interpretate come attività prevalente, molto circoscritte, limitate a poche decine di migliaia di persone. La stima relativa al 2015 (media anno) è di circa **38 mila persone**, artisti dello spettacolo e professionisti, quasi tutte concentrate nei due gruppi dei *registi, direttori artistici, attori sceneggiatori e scenografi* (46,3%) e dei *compositori, musicisti e cantanti* (48,3%). Rispetto alla più vasta platea dei contribuenti INPS, è un insieme meno giovane (le classi modali sono 35-44 e 45-54 anni), a più alta prevalenza maschile (71,6%), residente tra le ripartizioni centrale e settentrionale (42,3 e 44,5% rispettivamente), connotato da una percentuale molto alta di persone che hanno conseguito un titolo universitario o un titolo equivalente (55,4%).



Appendice al Cap.1

SETTORI DI ATTIVITÀ DELLO SPETTACOLO (definizioni Inps)

1. CINEMA Stabilimenti di Produzione cinematografica, Imprese di produzione cinematografica, Imprese di produzioni varie (shorts pubblicitari, fotoromanzi, etc.), Imprese di doppiaggio, Imprese di distribuzione e noleggio, Esercizi esclusivamente cinematografici, Esercizi cinematografici polivalenti
2. MUSICA Edizione musicale, incisione colonne di repertorio ed incisione dischi, Edizione musicale, incisione colonne di repertorio ed incisione dischi (categoria cantanti), Enti autonomi lirico - sinfonici, Imprese liriche, Imprese concertistiche, Imprese di spettacolo di balletto, Imprese di spettacolo di operette, Complessi orchestrali di musica leggera, Complessi bandistici
3. TEATRO Teatri stabili, Compagnie di prosa, Compagnie di rivista e varietà, Compagnie di commedia musicale, Esercizi teatrali
4. RADIOTELEVISIONE Rai Radiotelevisione Italiana, Radiotelevisioni nazionali private, Radiotelevisioni estere
5. TRATTENIMENTI VARI E SPETTACOLI POLIVALENTI Sale e case da gioco (Case da gioco, Sale da gioco, Case da gioco Bingo), Sale di attrazione e varie (Esercizi pubblici con orchestra e arte varia, Sale di attrazione), Spettacoli viaggianti e circhi (Parchi di divertimento e zoo-safari, Spettacoli viaggianti, giostre ed attrazioni, Circhi equestri), Festival e moda (Imprese organizzatrici di festival di partito, feste Patronali, Imprese organizzatrici di festival, Imprese organizzatrici di manifestazioni di moda)
6. SPORT Imprese ed organismi preposti alla gestione di impianti sportivi e che svolgono attività sportiva di qualsiasi genere
7. VARIE Posizioni provvisorie in attesa di accertamenti. Imprese non dello spettacolo che effettuano versamenti per trattenuta di pensione. Imprese esercenti di fornitura di servizi nei vari settori dello spettacolo. Lavoratori autonomi esercenti attività musicali

GRUPPI DI APPARTENENZA DEI LAVORATORI DELLO SPETTACOLO (definizioni Inps)

1. GRUPPO CANTO Artistici lirici, cantanti, coristi e vocalisti, Maestri del coro, assistenti, aiuti (suggeritori del coro)
2. GRUPPO ATTORI Attori di prosa e allievi attori (Mimi), attori cinematografici e di audiovisivi, attori doppiatori, attori di operetta, artisti di rivista, varietà ed attrazioni (comici, fantasisti, soubrette), artisti del circo (acrobati, clown, domatori, fantasisti), attori di fotoromanzi, suggeritori teatrali, cinematografici e di audiovisivi, generici e figuranti speciali, imitatori, ipnotizzatori, illusionisti e prestigiatori, marionettisti, burattinai, acrobati, stuntman, contorsionisti, maestri d'armi
3. GRUPPO CONDUTTORI E ANIMATORI Presentatori, disc-jockey, animatori in strutture ricettive connesse all'attività turistica
4. GRUPPO REGISTI-SCENEGGIATORI Registi teatrali, cinematografici e di audiovisivi, aiuto registi teatrali, cinematografici e di audiovisivi, sceneggiatori teatrali, cinematografici e di audiovisivi, dialoghisti ed adattatori, direttori della fotografia, light designer, soggettisti, video-assist
5. GRUPPO PRODUZIONE CINEMATOGRAFICA E AUDIOVISIVI Direttori di produzione, ispettori di produzione, segretari di produzione, segretari di edizione, cassieri di produzione, organizzatori generali, location manager, responsabili di edizione della produzione cinematografica e televisiva, casting director, documentalisti audiovisivi
6. GRUPPO DIRETTORI DI SCENA E DI DOPPIAGGIO Direttori di scena, direttori di doppiaggio, assistenti di scena e di doppiaggio
7. GRUPPO DIRETTORI E MAESTRI DI ORCHESTRA Direttori d'orchestra, sostituti direttori d'orchestra, maestri suggeritori (maestri collaboratori), maestri di banda, compositori
8. GRUPPO CONCERTISTI E ORCHESTRALI Concertisti e solisti, professori d'orchestra, orchestrali anche di musica leggera, bandisti, consulenti assistenti musicali
9. GRUPPO BALLO, FIGURAZIONE E MODA Coreografi ed assistenti coreografi, ballerini e tersicorei, indossatori, figuranti lirici, figuranti di sala, fotomodelli, cubisti, spogliarellisti



10. GRUPPO AMMINISTRATORI Amministratori di formazione artistica, amministratori di produzione cinematografica e audiovisiva, organizzatori teatrali, amministratori e segretari di compagnie teatrali
11. GRUPPO TECNICI Tecnici del montaggio e del suono della produzione cinematografica, tecnici del montaggio e del suono del teatro, tecnici del montaggio e del suono di audiovisivi, tecnici del montaggio di fotoromanzi, tecnici dello sviluppo e stampa, luci, scena ed altri tecnici della produzione cinematografica, tecnici delle luci, scena ed altri tecnici del teatro, tecnici delle luci, scena ed altri tecnici audiovisivi, tecnici dello sviluppo e stampa, luci, scena ed altri tecnici di fotoromanzi, tecnici addetti alle manifestazioni di moda
12. GRUPPO OPERATORI E MAESTRANZE (Raggruppamento A) Operatori di ripresa cinematografica e audiovisiva, aiuto operatori di ripresa cinematografica ed audiovisiva, maestranze cinematografiche, maestranze teatrali, maestranze delle imprese audiovisivi, fotografi di scena
13. GRUPPO SCENOGRAFI, ARREDATORI E COSTUMISTI Architetti, arredatori, costumisti, figurinisti, modiste, scenografi, bozzettista, *story board artist*, creatori di fumetti, illustrazioni e disegni finalizzati all'animazione
14. GRUPPO TRUCCATORI E PARRUCCHIERI Truccatori, parrucchieri
15. GRUPPO LAVORATORI AUTONOMI ESERCENTI ATTIVITA' MUSICALI Lavoratore autonomo esercente attività musicali
16. GRUPPO OPERATORI E MAESTRANZE (Raggruppamento B) Artieri ippici, operatori di cabina di sale cinematografiche, maschere, custodi, guardarobieri, addetti alle pulizie e al facchinaggio, maschere, custodi, guardarobieri, addetti alle pulizie e al facchinaggio dipendenti dagli enti ed imprese esercenti pubblici spettacoli, maschere, custodi, guardarobieri, addetti alle pulizie e al facchinaggio dipendenti dalle imprese della produzione cinematografica, del doppiaggio e dello sviluppo e stampa
17. GRUPPO IMPIEGATI Impiegati amm.vi e tecnici dipendenti da imprese audiovisivi, impiegati amm.vi e tecnici dipendenti da Enti ed imprese esercenti pubblici spettacolo (cassieri e Direttori di sala), impiegati amm.vi e tecnici dipendenti da imprese della produzione cinematografica, del doppiaggio e dello sviluppo stampa, autisti alle dipendenze di imprese dello spettacolo, operai dipendenti dagli enti ed imprese esercenti pubblici spettacoli, dalle imprese radiofoniche, televisive e di audiovisivi, dalle imprese della produzione cinematografica, del doppiaggio e dello sviluppo e stampa
18. GRUPPO DIPENDENTI DA IMPRESE DI SPETT. VIAGGIANTI, IPPODROMI, SCUDERIE, CINODROMI, CASE DA GIOCO, SALE GIOCHI, SALE SCOMMESSE E ADDETTI ALLA RICEZIONE SCOMMESSE Impiegati dipendenti da ippodromi, scuderie di cavalli da corsa e cinodromi, prestatori d'opera, addetti ai totalizzatori o alla ricezione delle scommesse presso gli ippodromi e i cinodromi, nonché presso le sale da corsa e le agenzie ippiche e prestatori, operai dipendenti dagli ippodromi, dalle scuderie di cavalli da corsa e dai cinodromi, impiegati dipendenti dalle imprese di spettacoli viaggianti, operai dipendenti dalle imprese di spettacoli viaggianti, impiegati dipendenti dalle case da gioco, operai dipendenti dalle case da gioco, prestatori d'opera addetti ai totalizzatori o alla ricezione delle scommesse, presso gli ippodromi e cinodromi, nonché presso le sale da corsa e le agenzie ippiche, impiegati dipendenti dalle sale scommesse, operai dipendenti dalle sale scommesse, impiegati dipendenti dalle sale giochi, operai dipendenti dalle sale giochi
19. GRUPPO LAVORATORI DEGLI IMPIANTI E CIRCOLI SPORTIVI Impiegati addetti agli impianti sportivi (dipendenti da circoli di canottaggio, tennis, palestra, stadi, sferisteri, campi sportivi, Kartodromi, bowling, ecc.), operai addetti agli impianti sportivi di cui sopra, istruttori presso impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, palestre, sale fitness, stadi, sferisteri, campi sportivi, autodromi, addetti presso impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, palestre, sale fitness, stadi, sferisteri, campi sportivi, autodromi, impiegati dipendenti da società sportive, operai dipendenti da società sportive, direttori tecnici presso società sportive, massaggiatori presso società sportive, istruttori presso società sportive
20. GRUPPO DIPENDENTI DA IMPRESE DI NOLEGGIO FILM Impiegati dipendenti dalle imprese esercenti il noleggio e la distribuzione dei film, operai dipendenti dalle imprese esercenti il noleggio e la distribuzione dei film



SIGNIFICATO DELLE PROFESSIONI (Istat)

Registi, direttori artistici, attori, sceneggiatori e scenografi	<i>Le professioni classificate nella categoria concepiscono, programmano e dirigono opere radio-televisive, cinematografiche, teatrali, altri tipi di rappresentazioni pubbliche; stagioni e performance artistiche; interpretano personaggi e ruoli da rappresentare; narrano i soggetti considerando l'azione teatrale, cinematografica, televisiva e radiofonica; progettano e realizzano le scene.</i>
Coreografi e ballerini	<i>Le professioni comprese in questa categoria conducono ricerche sui modi della conoscenza e della rappresentazione estetica in ambito coreutico, concepiscono, creano o eseguono balletti da solisti o con partner, interpretando e rappresentando con la danza significati di narrazioni o di composizioni e brani musicali.</i>
Compositori, musicisti e cantanti	<i>Le professioni comprese in questa categoria conducono ricerche sui modi della conoscenza e della rappresentazione estetica in ambito musicale; concepiscono, creano e eseguono composizioni e brani musicali; dirigono orchestre e cori interpretando i brani da realizzare; interpretano ed eseguono partiture, brani e concerti utilizzando strumenti musicali di vario tipo da solisti, in orchestre o in gruppi musicali, ovvero applicano le conoscenze in campo musicale per adattare, arrangiare ed eseguire brani; concepiscono, interpretano ed eseguono brani e rappresentazioni canore da solisti, in coro, con partner o gruppi musicali in performance e rappresentazioni artistiche di vario tipo, anche attraverso i mezzi di comunicazione di massa.</i>
Artisti delle forme di cultura popolare, di varietà e acrobati	<i>Le professioni comprese nella categoria eseguono performance artistiche, acrobatiche e ricreative per strada, nelle piazze, in varietà teatrali, musicali, nei locali pubblici e nei circhi.</i>



2. Metodologia d'indagine

Il questionario è stato caricato sulla piattaforma online SurveyMonkey dove è stato accessibile per 5 mesi, da Novembre 2016 a Marzo 2017.

La scelta di utilizzare uno strumento di rilevazione online è stata dettata dai vantaggi in termini di abbattimento dei costi e di possibilità di raggiungere una popolazione così articolata su tutto il territorio nazionale⁵, altrimenti difficilmente contattabile, data anche la natura del suo lavoro. Difatti, non è facile raggiungere i professionisti dello spettacolo tramite un'inchiesta, perché molti di loro operano spesso in mobilità sul territorio (trasferte, tournée), perché il loro lavoro è discontinuo e intermittente, perché è svolto in contesti e spazi culturali differenziati, e in piccole realtà di produzione artistica. Quindi, la necessità di far partecipare quanti più professionisti possibile ha reso obbligata la scelta di questa tipologia di rilevazione.

Il questionario online, anonimo, è stato diffuso attraverso l'impegno della SLC-CGIL e delle diverse associazioni che hanno collaborato alla ricerca, con la creazione di un sito web appositamente dedicato alla rilevazione⁶. Il tipo di campionamento adottato, che meglio di altri si abbina alla scelta del questionario online⁷, consiste nello stimare i parametri della popolazione di riferimento attraverso le informazioni ottenute dalle reti sociali che la compongono confrontandole con l'analisi dei dati statistici ufficiali. Questa tecnica prevede che, dati un certo numero di punti di partenza iniziali (*seeds*), le reti sociali si attivino per reclutare nuove unità campionarie, che a loro volta si attiveranno per trovarne altre, e così via. Il monitoraggio delle ondate (*waves*) e il loro aggiornamento attraverso successivi "richiami" (con aggiustamenti rispetto alla composizione del campione via via che quest'ultimo si andava formando) nel corso dell'inchiesta online ha garantito una numerosità ed un equilibrio sufficiente considerando l'età, il genere, la tipologia professionale e la distribuzione territoriale.

Il campione ottenuto tramite la tecnica di *snowball sampling* è un campione "non probabilistico" e l'obiettivo principale è stato quello di raggiungere il maggior numero possibile di rispondenti, attraverso l'attivazione delle reti di professionisti, senza ricercare "a priori" la rappresentatività del campione con l'universo di riferimento. Questa scelta è dovuta sia a ragioni di ordine pragmatico (il questionario è stato inviato direttamente o indirettamente senza obbligo di risposta o possibilità di condizionare la risposta ad una popolazione nota) sia alle finalità dell'indagine stessa (comprendere la domanda sindacale delle popolazioni oggetto della rilevazione).

In termini più generali, la ricerca nel suo complesso ha avuto certamente come obiettivo quello di indagare i principali aspetti che caratterizzano il lavoro dei professionisti dello spettacolo dal vivo, ma **nel contempo si è configurata come una ricerca-azione volta a supportare l'intervento del sindacato e delle associazioni per affrontare in modo più approfondito le problematiche relative a questo tipo di realtà lavorative**, rafforzando la collaborazione con i professionisti del settore indagato.

La ricerca è parte di un percorso più ampio di dialogo, confronto, collaborazione, scambio tra il sindacato e i professionisti dello spettacolo dal vivo, che ha interessato ogni fase: la definizione e la realizzazione del questionario, la sua distribuzione, l'analisi dei risultati. Queste fasi sono state condivise all'interno del

⁵ Wright K.B., (2005) "Researching Internet-Based Population: Advantages and Disadvantages of Online Survey Research, Online Questionnaire Authoring Software Packages and Web Survey Services", *Journal of Computer Mediated Communication*, 10 (3).

⁶ www.vitadartisti.it

⁷ Toepoel, V. (2016). *Doing Survey online*, London: Sage.



comitato di pilotaggio con diversi incontri con le associazioni e singoli professionisti. La ricerca ha avuto l'obiettivo di stimolare la partecipazione dei professionisti dello spettacolo dal vivo per far emergere il loro punto di vista, le difficoltà e le aspettative legate allo svolgimento della loro attività e alimentare le reti associative e sindacali che hanno contribuito allo svolgimento della ricerca.

Ovviamente, pur all'interno di un percorso di condivisione, gli autori si assumono tutte le responsabilità rispetto ai contenuti e all'analisi del presente rapporto di ricerca, consapevoli dei limiti dovuti alle difficoltà di restituire una tale complessità.

2.1. Il campione

Nell'insieme dei **3.856** rispondenti abbiamo selezionato **2.090** questionari considerati valutabili sulla base della risposta data ad alcune variabili chiave (genere, età, settore, professione, tempo dedicato allo spettacolo) e alla completezza della compilazione.

A questi si aggiungono 103 questionari relativi a professioni di *backstage* (tecnici), di gestione e organizzazione imprenditoriale (amministratori e organizzatori) o di insegnamento i cui risultati sono presentati separatamente con un *focus* alla fine del rapporto.



3. Parte anagrafica

Il campione è equilibrato in termini di genere, diviso a metà tra uomini e donne.

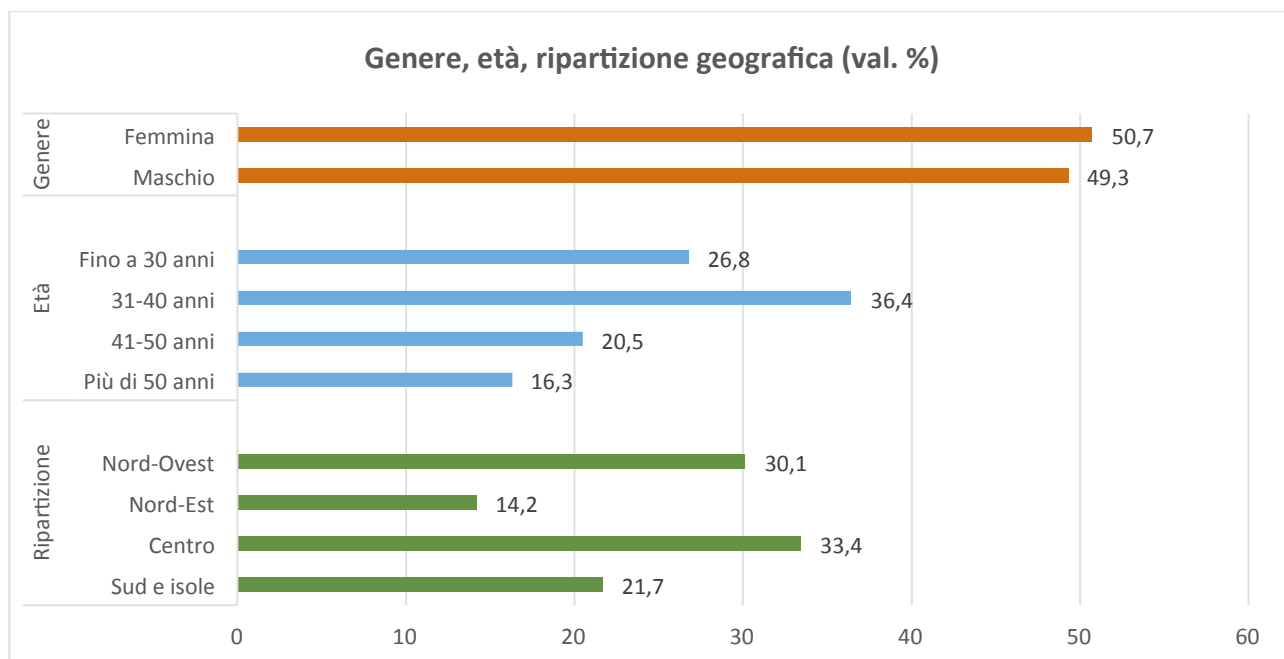
Considerando l'età, i **rispondenti si concentrano nelle classi più giovanili**, il 26,8% ha meno di 30 anni e il 36,3% tra i 31 e i 40. Supera i 50 anni il 16,4% del campione.

Gli artisti sono concentrati soprattutto nelle **grandi città**, che offrono maggiori opportunità di lavoro: Roma (22,8%), Milano (12,3%), Torino (6,7%), Napoli (5,1%).

Nel complesso, la maggior parte lavora al Nord (44,3%), il 33,4% al Centro, il 21,7% al Sud o nelle Isole.

Quasi tutti i rispondenti sono di nazionalità italiana e solo l'1,5% ha un'altra nazionalità.

Considerando lo stato civile, il 57,9% è celibe o nubile mentre il 35,2% dichiara di essere convivente o sposato. Coerentemente con questo e con la giovane età che caratterizza il campione, solamente il 26,2% ha uno o più figli.





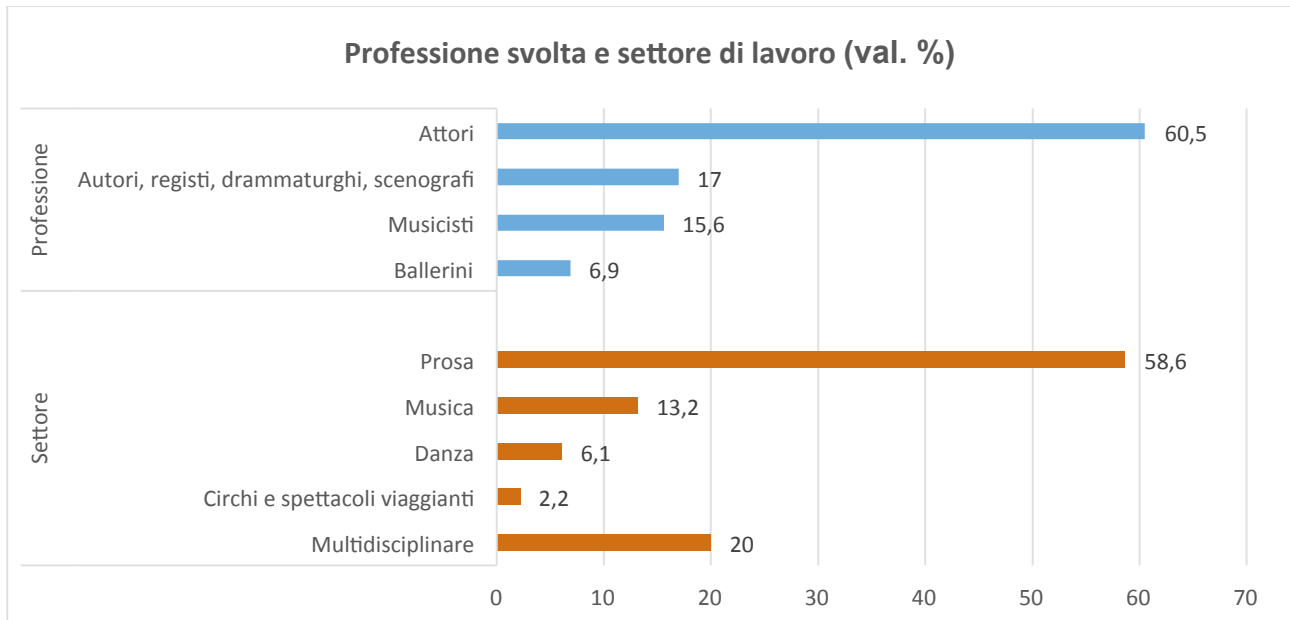
4. Le professioni nello spettacolo dal vivo

La maggioranza dei rispondenti lavora nel settore della **prosa** (58,6%), mentre nella **musica** lavora il 13,2%, nella **danza** il 6,1%, nei **circhi e spettacoli itineranti** il 2,2%. C'è poi una quota rilevante di artisti (il 20%) che dichiara di lavorare in **ambiti multidisciplinari** (si tratta di professionisti che dichiarano di lavorare contemporaneamente in più settori, quali la prosa, la musica, la danza e altre forme di spettacolo dal vivo)⁸.

Il campione è fortemente caratterizzato dalla presenza di attori, che rappresentano il 60,5% dei rispondenti. La restante parte è composta da **autori, drammaturghi, scenografi** (17%), **musicisti** (15,6%), **ballerini** (6,9%)⁹.

Al di là delle specifiche attività, emerge come una parte rilevante di questi professionisti sia chiamata anche a partecipare alla **progettazione degli spettacoli** (50,5% spesso o sempre) così come alla **gestione e organizzazione attiva** di questi (44,5% spesso o sempre).

Questi gruppi professionali sono il frutto di una nostra aggregazione funzionale all'analisi dei dati. I rispondenti potevano scegliere tra un'ampia varietà di professioni e aggiungerne liberamente altre (sempre riferite all'ambito dello spettacolo dal vivo). La ricerca, nel suo complesso, ci restituisce un'ampia varietà di professioni e competenze, rappresentativa di un settore caratterizzato da lavori creativi e, proprio per questo, difficile da racchiudere in semplici etichette.



⁸ La multidisciplinarietà caratterizza i cantanti e coristi (il 33% di loro), i gli autori, registi, drammaturghi e scenografi (24,2%). Tra gli attori il 19,6% di loro opera per più settori. Sono soprattutto i professionisti più giovani dello spettacolo dal vivo ad essere impegnati su più settori.

⁹ A queste professioni si aggiunge una quota rilevante di persone che ha risposto al questionario che partecipa alla realizzazione degli spettacoli pur non con professionalità di tipo strettamente artistico e creativo: organizzatori, amministratori, tecnici, docenti e formatori. Queste professioni sono state analizzate in maniera indipendente, con un focus che presentiamo alla fine del rapporto.



5. Tra lo spettacolo dal vivo e altri lavori

Lavorare nello spettacolo, come vedremo, non è semplice e non è svolto in condizioni favorevoli, sia dal punto di vista reddituale che contributivo.

Seppure la maggior parte svolge la professione nello spettacolo dal vivo come attività esclusiva (il 60% circa), una quota rilevante (il 40,4%) svolge anche un altro lavoro al di fuori dell'ambito dello spettacolo dal vivo.

Le professioni svolte fuori dallo spettacolo dal vivo sono molto diversificate, molti sono insegnanti (per lo più di teatro e discipline artistiche) ma la maggior parte svolge mestieri non riconducibili alle proprie competenze artistiche (ristorazione, commercio, ricerca, servizi sanitari e sociali, cura della persona, etc.).

Considerando il tempo dedicato al lavoro nello spettacolo dal vivo, l'analisi fa dunque emergere **tre tipologie:**

- a) chi svolge la propria professione "solo nello spettacolo dal vivo" (59,6%);
- b) chi dedica al lavoro nello spettacolo dal vivo "più della metà del proprio tempo di lavoro" ma svolge anche un'altra professione (15,2%);
- c) chi dedica allo spettacolo dal vivo "meno della metà del proprio tempo di lavoro" (25,2%).

Così come per altri settori, anche per i lavoratori dello spettacolo dal vivo ci troviamo davanti a una sfida che è propria di chi cerca di affermare la propria professionalità in settori altamente precari. Le sfide per l'azione sindacale in questi settori sono dunque altamente complesse, poiché riguardano non solo la tutela dei diritti e delle condizioni dei lavoratori dello spettacolo ma l'opportunità stessa per questi lavoratori di potere svolgere o meno la professione per la quale si sta studiando e ci si sta impegnando.

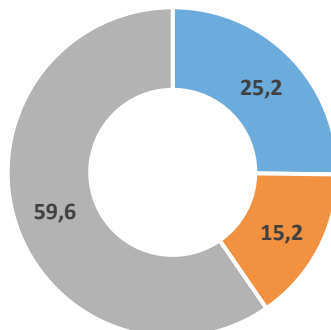
Tra coloro che svolgono un'altra professione (40,4%) la quota di under 40 è maggiore (mentre per chi lavora solo nello spettacolo dal vivo la distribuzione è più omogenea tra le età), **segnale che dopo una certa età o si è entrati in maniera strutturata nel mercato oppure si sceglie di non perseguire più questa strada**¹⁰. Una simile tendenza in termini di correlazione si ritrova tra la diversificazione professionale e l'anzianità di iscrizione all'ENPALS (oggi INPS).

Per i rispondenti è abbastanza diffuso lo svolgimento di attività formative e corsi attinenti alla propria professione nello spettacolo nelle scuole di ogni ordine e grado (lo fa il 63,7% di loro). Attività, questa, il cui svolgimento aumenta con l'avanzare dell'età e che però è meno diffusa tra chi ha redditi più elevati.

¹⁰ I dati presentati nel capitolo 1 del nostro rapporto relativi al mercato del lavoro in questo settore testimoniano le difficoltà di continuare a svolgere questa professione oltre i 40 anni. Allo stesso modo, una precedente indagine condotta tramite questionario da C.Re.S.Co. (Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea) nel 2011 ("Rispondi al futuro") ha evidenziato come la classe di età intorno ai 40 anni segni un punto di confine nel passaggio ad una maggiore realizzazione professionale, che interessa una quota limitata di rispondenti (il 10%).

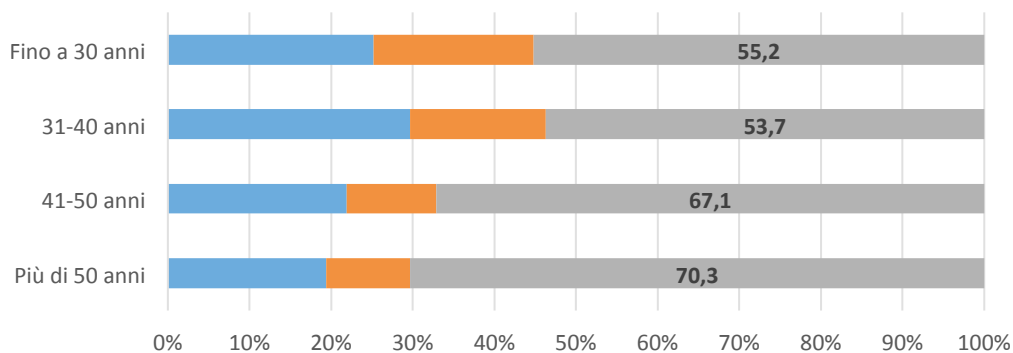


Diversificazione professionale (val. %)



- Meno della metà del proprio tempo di lavoro dedicato allo spettacolo dal vivo
- Più della metà del proprio tempo di lavoro dedicato allo spettacolo dal vivo
- Solo professione nello spettacolo dal vivo

Diversificazione professionale per età (val. %)



- Meno della metà del proprio tempo di lavoro dedicato allo spettacolo dal vivo
- Più della metà del proprio tempo di lavoro dedicato allo spettacolo dal vivo
- Solo professione nello spettacolo dal vivo



6. La situazione economica

Dall'analisi del reddito netto annuale (escluse le tasse) percepito nel 2015 dal proprio lavoro nello spettacolo dal vivo, **emergono delle difficoltà economiche per la maggior parte del campione**: poco più della metà (51,4%) percepisce fino a 5mila euro l'anno. Il 37,5% percepisce tra i 5mila e i 15mila euro l'anno. I professionisti che hanno delle condizioni economiche più vantaggiose degli altri, oltre i 25mila euro l'anno, sono solo il 4,2% del campione.

Se approfondiamo l'analisi del reddito da lavoro nello spettacolo nel 2015, in una condizione generale di redditi bassi, osserviamo che:

- Le donne guadagnano meno degli uomini: l'83,4% delle donne guadagna meno di 10.000 euro contro il 71,3% degli uomini, inoltre solo l'1,3% delle donne guadagna più di 30.000 euro contro il 3,4% degli uomini;
- il reddito aumenta con l'aumentare dell'età. Per i più giovani (fino a 30 anni) sembrano preclusi i redditi superiori ai 10.000 euro netti;
- i redditi più bassi si concentrano nel Mezzogiorno (84,3% di chi lavora nel Sud Italia e isole guadagna meno di 10.000 euro contro il 77% circa nel Centro e il 75% circa nel Nord);
- tra le professioni, i ballerini sono quelli che guadagnano meno (90,5% di loro guadagna meno di 10.000 euro), seguono i musicisti (80,8% di loro) e gli attori (78,4%), mentre i redditi leggermente migliori si registrano tra gli autori, registi, drammaturghi e scenografi (64,8%);
- chi svolge anche un'altra professione non nell'ambito dello spettacolo dal vivo percepisce un reddito dallo spettacolo più basso rispetto alla media (guadagna meno di 10.000 euro l'87,7% di loro contro il 70,2% di chi opera solo nello spettacolo dal vivo): questo significa, da un lato, che questi lavoratori percepiscono redditi più bassi e per questo sono costretti a svolgere un altro mestiere, d'altra parte proprio la necessità di non potere dedicare tutto il loro tempo allo spettacolo dal vivo comporta la difficoltà ad avere un reddito maggiore da questo settore.

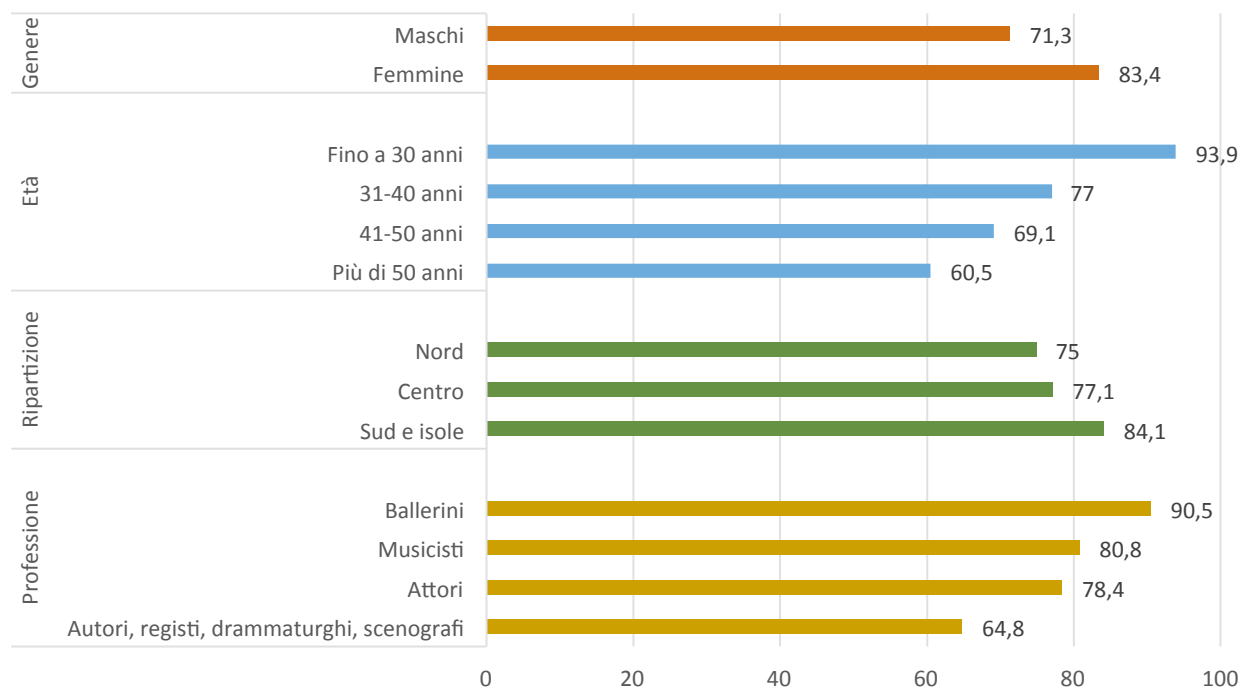
Oltre le difficoltà legate all'ammontare del reddito, emergono quelle legate al **ritardo dei pagamenti**: solo quasi un professionista su quattro (25%) è pagato puntualmente secondo quanto concordato, il 21,7% è pagato con un ritardo tra i 3 e i 6 mesi, ben il 10,4% è solitamente pagato con un ritardo superiore ai 6 mesi.

Da un lato i redditi sono bassi, dall'altro la natura del lavoro è intermittente e le garanzie contrattuali sono scarse, questo determina che per il 71,1% dei rispondenti è molto difficile prendere un prestito per sostenere una spesa consistente e imprevista, lo stesso è dichiarato abbastanza difficile per il 18,3%.

La grande maggioranza **non è iscritta a una previdenza complementare** (il 14,4% è iscritto).



Chi guadagna meno di 10.000 euro netti per genere, età, ripartizione e professione (2015) (val. %)





7. Le tipologie di contratto

L'analisi dei contratti è svolta considerando 7 classi contrattuali:

- tempo indeterminato
- stage/tirocinio - apprendistato (per semplicità *contratti di formazione*);
- tempo determinato - contratto a progetto – collaborazione (per semplicità *contratti temporanei*);
- partita IVA a regime normale – partita IVA a contribuzione minima;
- cessione dei diritti di autore – cessione dei diritti di immagine – contratto di scrittura (per semplicità *contratti dello spettacolo*);
- voucher;
- altro contratto non altrimenti specificato.

I rapporti di lavoro stabili e strutturati sono una rara eccezione nel mondo dello spettacolo: aveva un contratto a tempo indeterminato soltanto il 3,4% di chi ha lavorato nel 2014 (di cui il 44,4% in associazione con altri contratti) e il 4,0% di chi ha lavorato nel 2015 (di cui il 55,7% in associazione con altri contratti).

Per quanto riguarda i contratti di formazione (stage/tirocinio o apprendistato), questi sono stati osservati soltanto nel 4,2% (2014) e 4,4% dei casi (2015), una percentuale bassa anche considerando l'età media dei rispondenti.

All'opposto, **il contratto più frequente è il contratto temporaneo** (a tempo determinato, a progetto o a collaborazione): una o più di queste modalità hanno interessato due lavoratori su tre nel 2014 (65%) e una percentuale sovrapponibile nel 2015 (63,8%).

Seguono a distanza, in ordine di frequenza, **le formule contrattuali in uso nel mondo dello spettacolo** (la cessione dei diritti d'autore, il contratto di scrittura e la cessione dei diritti di immagine): queste hanno coinvolto un lavoratore su tre sia nel 2014 (31,8%) che nel 2015 (33,3%).

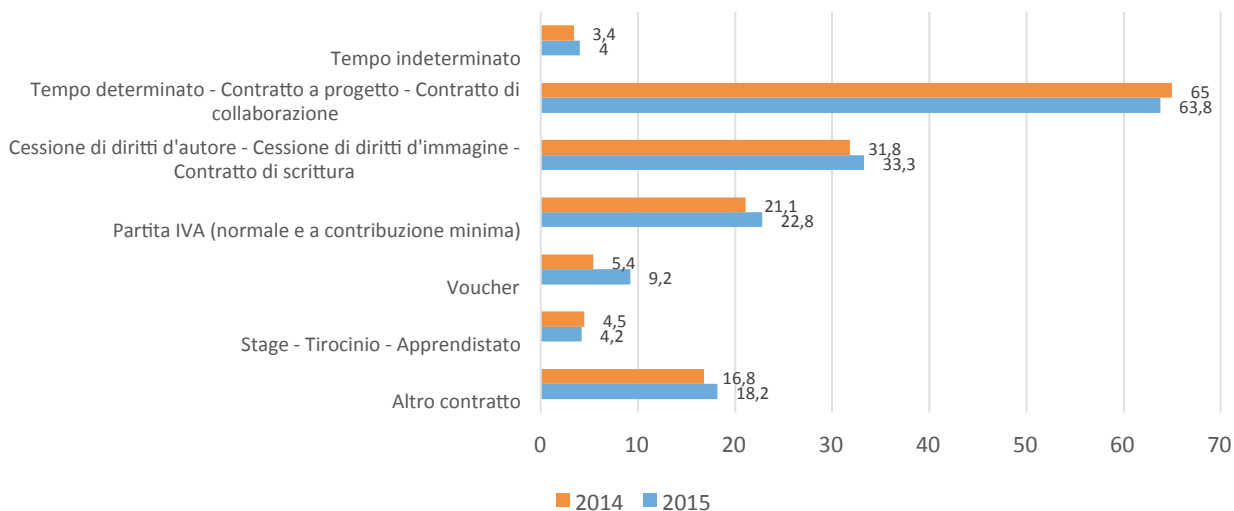
La partita IVA, in regime di contribuzione minima o normale, è stata usata dal 21,1% dei casi nel 2014 e dal 22,8% dei casi nel 2015.

Il voucher, che dovrebbe corrispondere al lavoro accessorio, ha conosciuto un notevole incremento tra il 2014 e il 2015, passando dal 5,4% al 9,2% nel 2015.

Altri contratti non altrimenti specificati, infine, hanno coinvolto una quota significativa e crescente della platea dei rispondenti, il 16,8% nel 2014 e il 18,2% nel 2015.

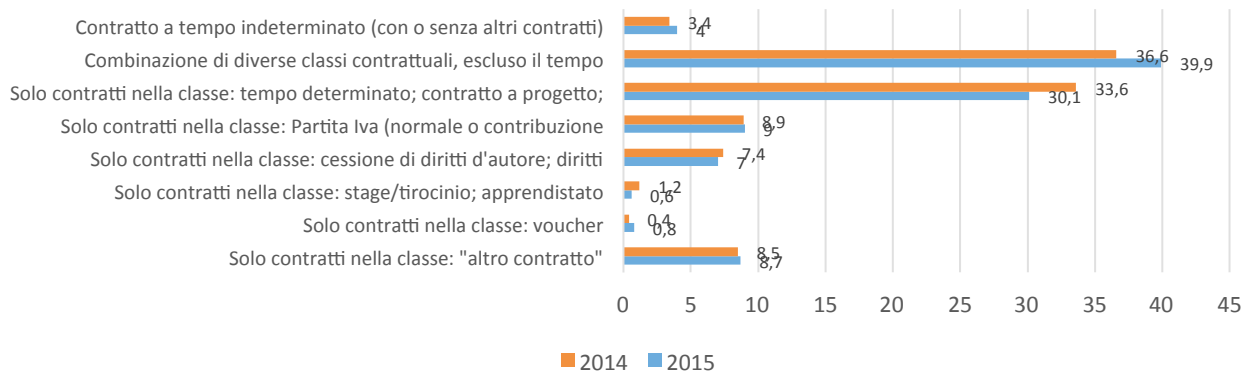


Classe contrattuale 2014-2015 (lo stesso soggetto può ricorrere in diverse classi)



L'analisi ha messo in evidenza il ricorso frequente, nell'arco dello stesso anno, a molteplici formule contrattuali relative a classi diverse. Illustriamo di seguito la distribuzione dei rispondenti nelle diverse classi contrattuali considerando in ciascuna classe soltanto quanti hanno riferito contratti in quella determinata classe e non anche in un'altra e definendo un nuovo gruppo che raccoglie quanti hanno sottoscritto nello stesso anno contratti di classi diverse (escluso il tempo indeterminato).

Classe contrattuale 2014-2015 (uno stesso soggetto partecipa alla frequenza di una classe soltanto)



La classe dei contratti temporanei (a tempo determinato, a progetto, di collaborazione) copre il 33,6% delle risposte nel 2014 e il 30,1% nel 2015; seguono la partita IVA (8,9% nel 2014 e 9,0% nel 2015), altri contratti (8,5% nel 2014 e 8,7% nel 2015) e i contratti tipici del mondo dello spettacolo (7,4% nel 2014 e 7% nel 2015).

Il gruppo di quanti hanno sottoscritto nell'arco dello stesso anno contratti di classi diverse è il più numeroso ed è cresciuto tra il 2014 e il 2015, passando dal 36,6% al 39,9%. **I rapporti di lavoro nel mondo dello spettacolo si configurano quindi come frammentati e molto eterogenei, regolati da formule contrattuali diverse.** La combinazione più ricorrente (che interessa l'11,9% dei rispondenti nel 2014 e l'11,3% nel 2015) è quella che associa la classe dei contratti temporanei (a tempo determinato, contratti a progetto e



collaborazioni), alla classe delle formule tipiche del mondo dello spettacolo: cessione dei diritti d'autore, dei diritti di immagine e il contratto di scrittura. Altre combinazioni degne di menzione sono:

- ✓ contratti temporanei - partita IVA - contratti dello spettacolo (3,7% nel 2014 e 4% nel 2015);
- ✓ partita IVA - contratti dello spettacolo (4,1% nel 2014, 3,9% nel 2015),
- ✓ contratti temporanei – altro contratto (4% nel 2014 e 3,3% nel 2015)

I contratti di formazione e, soprattutto, i voucher sono praticati nell'arco di un anno in combinazione con contratti di altre classi: il loro uso in forma esclusiva ha interessato un numero ridotto di persone.

Abbiamo infine valutato la distribuzione dei contratti relativi al 2015 per classi di età, settore prevalente e professione principale, considerando i gruppi formati dalle persone che hanno usato contratti della stessa classe e, a parte, chi ha riferito contratti di classi diverse.

Il contratto a tempo indeterminato, con o senza altri contratti, è relativamente più frequente nelle classi di età over 50 e nel settore della musica; i contratti temporanei interessano tutte le classi di età - ma ricorrono meno tra gli over 50 - e sono più frequenti nella danza; la partita IVA ha un peso significativo (più del 10%) sopra i 30 anni, è aperta soprattutto da chi lavora nella prosa e nella musica, più raramente da chi è impegnato nella danza; il ricorso alle formule tipiche dello spettacolo è crescente con l'età, più frequente nella prosa e residuale nella musica; **la combinazione di contratti di diverse classi, che denota il carattere frammentario dell'esperienza di lavoro e la capacità di adattamento del lavoratore**, coinvolge in misura maggiore i giovani fino a 30 anni e, come nelle attese, chi svolge la professione su più settori (multidisciplinare).

Su voucher e contratti di formazione – per loro natura appannaggio dei più giovani - i numeri piccoli non consentono speculazioni di sorta.



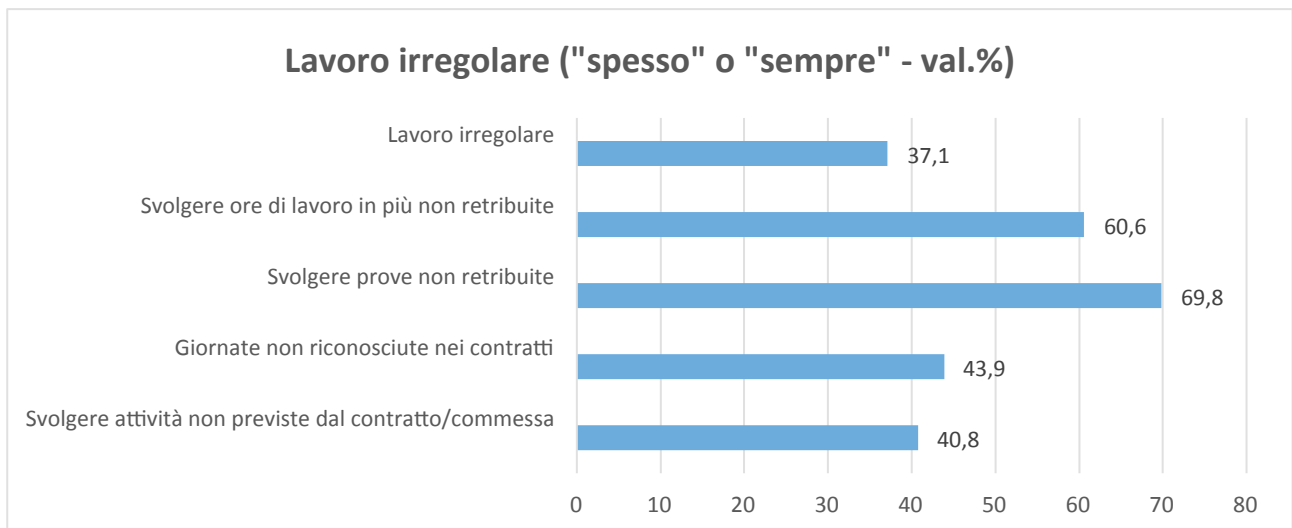
8. Il lavoro irregolare

Il lavoro irregolare è una pratica molto diffusa e le forme con cui questo problema si manifesta sono diversificate. Se da un lato vi è un esplicito riferimento al lavoro nero "tout court" dall'altro vi sono modalità diversificate con cui il lavoro non è regolamentato. Ad esempio, il 40,8% dichiara di svolgere spesso o sempre mansioni non previste dal contratto/commissa; il 60,6% dichiara di svolgere spesso o sempre ore di lavoro in più non retribuite rispetto a quelle concordate; il 69,8% svolge prove non retribuite. Considerando il 2015, il 43,9% dichiara di non avere avuto riconosciuto nei contratti il numero di giornate effettivamente lavorate.

Il lavoro irregolare nella maggior parte dei casi è considerato un vantaggio solamente per i datori di lavoro (52% dei casi) ma, d'altra parte, per un rispondente su quattro (25,7%) questo risulta essere un vantaggio reciproco, poiché in questa maniera il compenso netto è maggiore a discapito della quota di contributi e tasse. In generale, il lavoro "in nero" si associa a compensi più bassi, segnale che evidenzia la forte correlazione tra bisogni economici e forme di lavoro irregolare.

Se osserviamo quali sono i fattori che determinano maggiori possibilità di essere vittima di lavoro irregolare, osserviamo che questo si manifesta soprattutto:

- tra le classi più giovani (il 50,7% di chi ha meno di 30 anni lo subisce "spesso" o "sempre");
- al Sud e nelle isole (nel 44,9% dei casi);
- tra chi svolge anche un'altra professione (45,8% contro il 30,2% di chi svolge solo una professione nello spettacolo dal vivo)
- tra le professioni, sono soprattutto i musicisti (più della metà di loro, il 55,6%);
- il lavoro irregolare è più diffuso tra le donne (39,4% di loro contro il 35% per gli uomini).





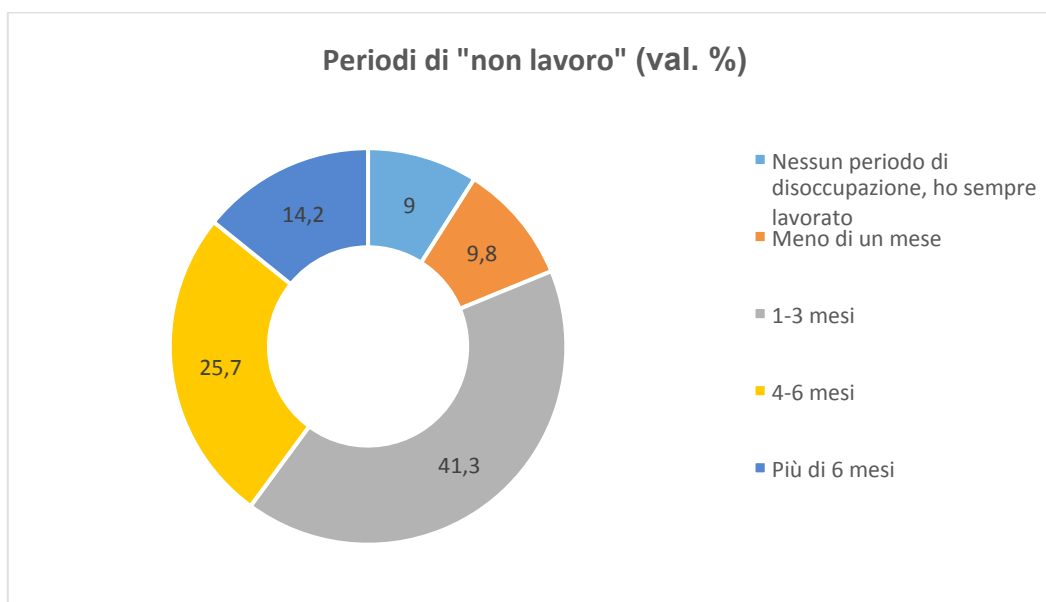
9. Il rischio della disoccupazione e i periodi di non lavoro

Indagare le forme che assume la disoccupazione in questo settore è molto complesso, poiché l'assenza del lavoro si accompagna ad una presenza significativa di lavoro "stagionale". Dunque la disoccupazione è un problema strutturale di questo settore determinata dalla natura intermittente propria del lavoro nello spettacolo dal vivo, ed è difficile distinguerla dai periodi di non lavoro che caratterizzano queste professioni. Nel 2015, ha lavorato con continuità, o non l'ha fatto per meno di un mese, il 18,8% dei rispondenti. Una grande maggioranza (il 41,3%) dichiara di avere vissuto periodi di non lavoro tra uno e tre mesi, il 25,8% si è invece assestato su un periodo di non lavoro tra i quattro e sei mesi, mentre il 14,1% ha sofferto periodi di disoccupazione superiori ai sei mesi.

Nonostante questo, nel 2015 l'83,7% non ha usufruito di una indennità di disoccupazione. Precisamente: il 24,1% non ne ha avuto bisogno, il 43% perché non aveva maturato i requisiti necessari, il 16,5% perché non era informato riguardo a questo tipo di sussidio.

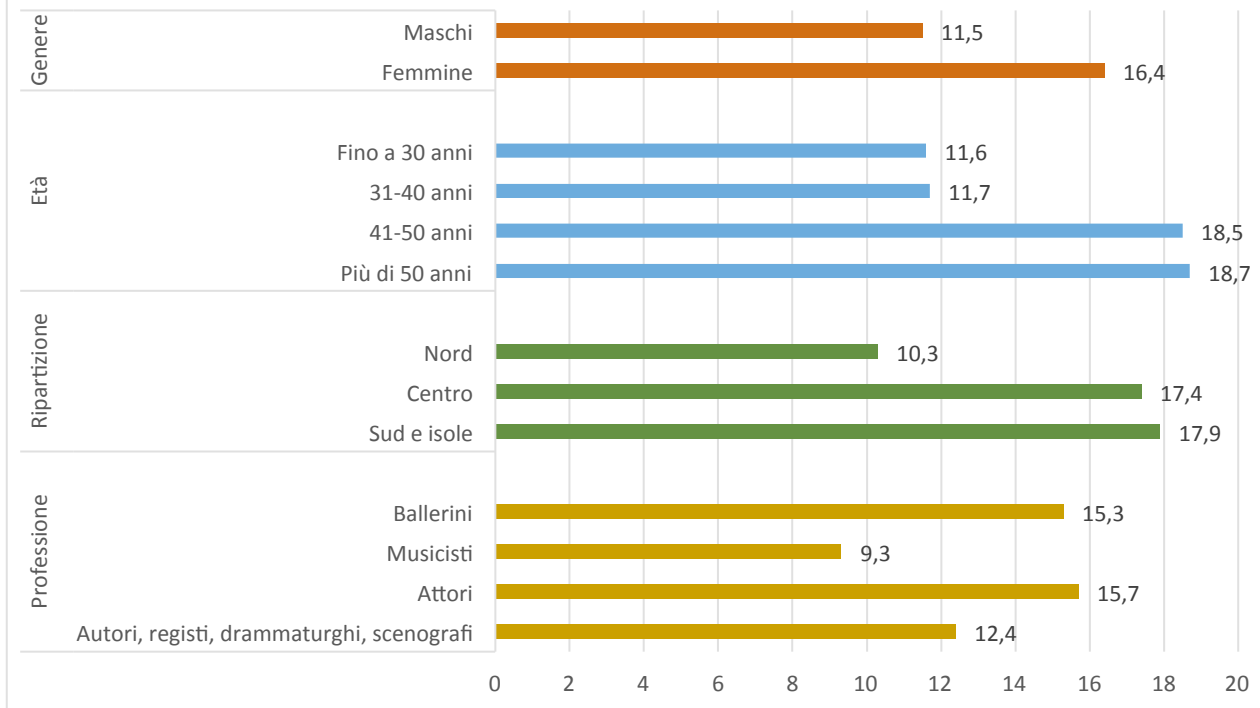
L'analisi della **disoccupazione di lungo periodo (più di sei mesi)** mostra che:

- è maggiore tra le classi di età più elevate (il 18,5% di chi ha più di 40 anni, contro l'11,7% di chi ne ha meno di 40);
- riguarda soprattutto gli attori e i ballerini (rispettivamente il 15,7% e 15,3% di loro);
- è un problema più diffuso nel Centro-Sud (17,6%) rispetto al Nord (10,3%);
- riguarda più le donne che gli uomini (16,4% contro 11,5%).





Disoccupazione di lungo periodo (più di sei mesi) per genere, età, ripartizione e professione - 2015 (val. %)





10. Le competenze e la formazione

I titoli di studio sono elevati: una metà ha il diploma o una qualifica professionale mentre l'altra metà ha un titolo universitario o superiore.

La maggior parte dei rispondenti ha conseguito un titolo specifico di formazione nell'ambito dello spettacolo (il 72,3%) dimostrando l'importanza di intraprendere un percorso di valorizzazione delle proprie competenze.

In linea con la forte presenza di attori tra i rispondenti la maggioranza ha conseguito un titolo di formazione in un'accademia teatrale (56,4%), la restante parte si è formata in contesti molto diversificati: conservatori, accademie delle belle arti in diverse città d'Italia, accademie di musical in Italia e all'estero, corsi e laboratori privati e erogati da compagnie e teatri.

Questi corsi erano per lo più riconosciuti (l'80,5%) e quasi tutti della durata superiore ad un anno (il 95,5%), nello specifico tra i 2 e i 3 anni.

A dimostrazione dell'importanza della formazione continua per queste professioni, quasi il 60% ha partecipato ad attività di formazione professionale nel 2015 e molti di loro ne hanno svolta anche più di una: il 47,6% ha sostenuto da solo le spese di formazione, il 13,1% ha partecipato a una formazione gratuita erogata da associazioni e imprese private mentre solo il 10% ha avuto accesso a una formazione gratuita organizzata da enti e istituzioni pubbliche.

Nonostante la formazione sia un elemento imprescindibile nella carriera di questi professionisti non è l'elemento principale per potere lavorare, sia dal punto di vista soggettivo che dall'analisi dei dati in relazione al reddito e alle condizioni di lavoro.

Secondo i rispondenti, infatti, il primo fattore per avere un impiego in questo ambito è la rete di contatti (considerata "molto" o "abbastanza" importante per il 96,9%) così come la disponibilità ad accettare le condizioni proposte (95,1%) e l'esperienza professionale (72%). Al contrario, il titolo di studio e le qualifiche formali sono considerate "per nulla" o "poco importanti" dal 69,7% del campione così come la formazione derivata da workshop (61,8%).

L'idea che la formazione conti poco per avere migliori condizioni di lavoro è in gran parte vera, difatti se incrociamo il reddito da lavoro nello spettacolo con l'aver conseguito o meno un titolo di formazione specifico osserviamo che questo fattore non è determinante. Se approfondiamo l'analisi, osserviamo che chi ha frequentato un corso erogato da un ente riconosciuto ha qualche opportunità in più, anche se non assicura un percorso professionale notevolmente migliore: guadagna meno di 10.000 euro il 75,9% di chi ha svolto un corso presso un ente riconosciuto contro l'82,7% degli altri; viceversa, guadagna più di 30.000 euro il 2,5% di chi ha frequentato un corso da un ente riconosciuto contro lo 0,8% degli altri.

C'è inoltre da osservare che l'aver ottenuto un titolo specifico di formazione nello spettacolo non determina se si farà poi questa professione in via esclusiva o se si sarà costretti a fare anche altri mestieri.



Formazione, competenze e fattori ritenuti determinanti per trovare lavoro (val. %)





11. I committenti

Nel 2014 il numero medio di contratti/commesse è stato 4,9 per ogni rispondente, nel 2015 questo valore cresce a 5,4. Ovviamente la situazione è molto differenziata: considerando il 2015, l'8,6% dichiara di avere avuto 10 o più contratti/commesse mentre ha avuto 2 o meno contratti/commesse il 46,2%.

La pluricommitenza è una caratteristica molto diffusa per i lavoratori nello spettacolo dal vivo. Considerando il 2015:

- il 44,3% lavora per più committenti di cui uno principale;
- il 34% per più committenti sostanzialmente alla pari;
- solamente il 21,8% è monocommittente.

Considerando il primo gruppo (chi lavora per più committenti di cui uno principale):

- il 50,3% ottiene più della metà del reddito dal committente principale (se consideriamo solo chi ottiene più dell'80% di reddito dal committente principale la quota scende all'8,7%);
- il committente principale lavora con finanziamenti pubblici in poco più della metà dei casi (52,8%);
- il 30% ha fino a due committenti (quindi un committente principale e uno secondario), il 53% tra tre e cinque committenti, il 17% ha sei o più committenti (la media è 4,5 committenti per rispondente);
- Emerge una certa stabilità nel rapporto con il proprio committente principale: il 35,4% ci lavora da 5 o più anni e il 7,4% da quattro. Comunque poco più di un professionista su quattro (il 27,2%) ci lavora da solo un anno o meno, il 29,9% da due o tre anni.

Considerando il secondo gruppo (chi lavora per più committenti sostanzialmente alla pari): il 22,9% ha fino a due committenti, il 44,2% tra tre e cinque committenti, il 32,9% ha sei o più committenti (la media è 7,8 committenti per rispondente).

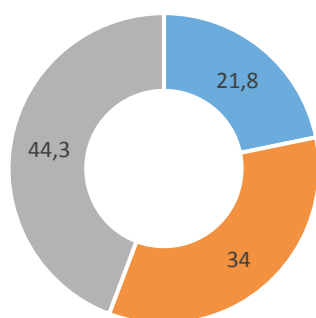
Se analizziamo il rapporto tra la committenza e la tipologia professionale, osserviamo che:

- Per gli **attori** la condizione più diffusa è una pluricommitenza con un committente principale (44,9%), il 32,9% lavora per più committenti sostanzialmente alla pari, mentre il 22,2% ha un solo committente;
- Per gli **autori, registi, drammaturghi e scenografi**: la condizione più diffusa è una pluricommitenza con un committente principale (47,8%), il 29,3% lavora per più committenti sostanzialmente alla pari, mentre il 23% ha un solo committente;
- Per i **ballerini**, la condizione più diffusa è una pluricommitenza con un committente principale (43,1%), la mono-committenza interessa il 31,3% (quindi questo gruppo è quello che più opera con questo regime), il 25,7% lavora per più committenti sostanzialmente alla pari;
- Per i **musicisti**, la condizione più diffusa è la pluricommitenza sostanzialmente alla pari (46,9%), lavora per più committenti di cui uno principale il 38,7%, mentre il 14,4% ha un solo committente.

Nello spettacolo dal vivo la mono-committenza sembra non essere un fattore di per sé determinante per avere dei redditi maggiori (guadagna meno di 5.000 euro il 61% di chi lavora per un solo committente, il 54,6% di chi ha più committenti alla pari, il 44,6% di chi ha più committenti di cui uno principale).



Committenza - 2015 (val. %)



- Un solo committente
- Più committenti/datori di lavoro, di cui uno principale (in termini economici e/o di impegno lavorativo)
- Più committenti sostanzialmente alla pari



12. Le condizioni di lavoro

Il mondo dello spettacolo è caratterizzato da una **forte mobilità**. A fronte di una buona metà che svolge principalmente gli spettacoli nella propria provincia (24,1%) o regione di residenza (28,6%) vi è un 40,8% che lo svolge fuori dalla propria regione e un 6,5% che opera anche all'estero. **Coerentemente, il 57,1% dichiara di lavorare in trasferta spesso o sempre.**

Le trasferte emergono quindi come un problema significativo nella gestione economica di queste professioni. Considerando il 2015, per un lavoratore su quattro (24,8%) i rimborsi non sono sufficienti a coprire le spese. Quelli per cui i rimborsi erano a carico del datore o comunque compresi nel contratto sono stati il 16,5%. I problemi associati alle trasferte permangono anche tra i professionisti che ricadono nelle classi di età più avanzate, segnale di condizioni di lavoro difficili che si protraggono anche dopo i 40 anni.

I tempi di lavoro sono pressanti e la necessità di rispettare la scadenza certa dello spettacolo dal vivo insieme alle difficoltà organizzative rende questi lavori molto faticosi:

- a) essere chiamato a lavorare con poco preavviso è un problema che si presenta spesso o sempre per il 47,1% dei rispondenti;
- b) non avere tempo sufficiente per le prove è spesso o sempre un problema per poco più della metà del campione (53%);
- c) il 43,5% sostiene un ritmo di lavoro eccessivo spesso o sempre.

Questo determina dei problemi rilevanti per i tempi di recupero fisico e psicologico, tanto che quasi la metà (il 47,7%) dichiara di non avere “mai” o “quasi mai” tempo sufficiente per riposare, così come c'è un impatto negativo sui tempi dedicati alla formazione professionale, per cui il 41,4% non ha “mai” o “quasi mai” tempo sufficiente per questa attività indispensabile.

La discriminazione o l'aver subito soprusi e ricatti è un'esperienza vissuta spesso o sempre da un lavoratore su cinque (23,8%).

I problemi di conciliazione sono numerosi, sia per i ritmi di lavoro che per la paura stessa di restare disoccupati. **Quasi la metà (48,4%) dichiara infatti che l'eventuale richiesta di un congedo parentale potrebbe mettere a rischio il posto di lavoro** (precisamente, il 55,9% delle donne e il 40,6% degli uomini).

La conciliazione è considerata una pratica molto o abbastanza difficile per l'84,4% dei rispondenti.

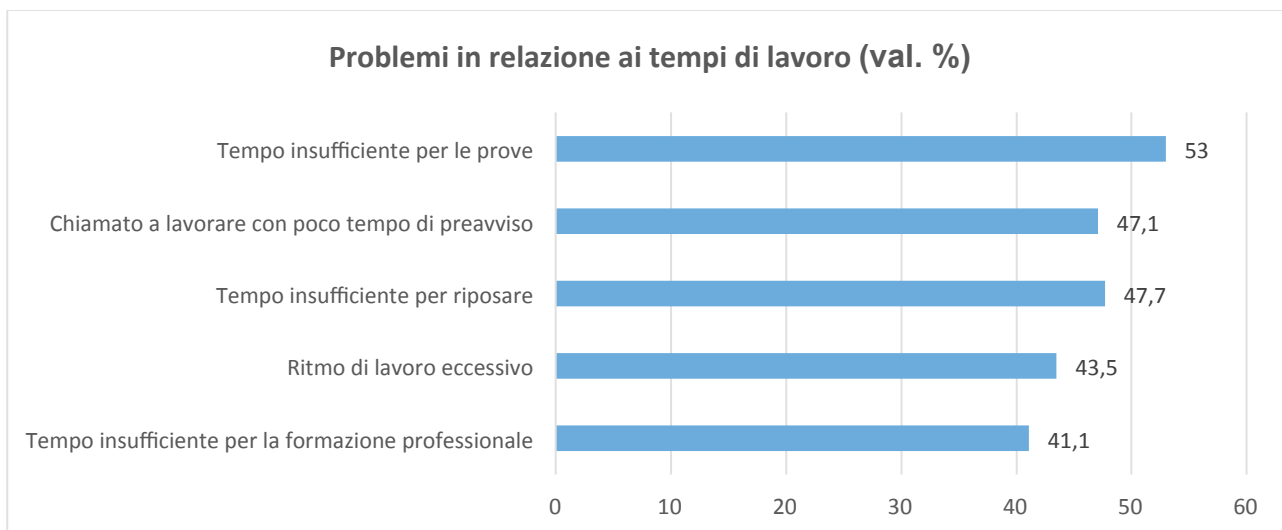
La crescita professionale e la carriera sembrano percorsi preclusi a queste professionalità, tanto che la quasi totalità (92,1%) sostiene che ciò sia molto o abbastanza difficile.

Il lavoro nello spettacolo dal vivo può dare poche sicurezze nel futuro: il 62,7% dichiara molto o abbastanza difficile continuare a fare questa professione nei prossimi cinque anni (e il 13,3% non sa rispondere). Nonostante la presenza diffusa trasversalmente di questa preoccupazione, essa sembra ridursi dopo i quarant'anni e tra coloro i quali hanno un reddito più consistente: l'ipotesi è che superata una certa soglia di età chi rimane in questo settore professionale è chi è riuscito a raggiungere qualche garanzia in più.

Rispetto alle preoccupazioni per il futuro, si aggiungono quelle relative alla copertura previdenziale, per cui l'aver una pensione adeguata risulta molto difficile per l'89,4% dei rispondenti.



A fronte di tutte queste difficoltà descritte, emerge una forte insoddisfazione per cui la metà dei rispondenti (49,5%) ritiene di non vedere riconosciuta la propria professionalità.





13. Salute e sicurezza

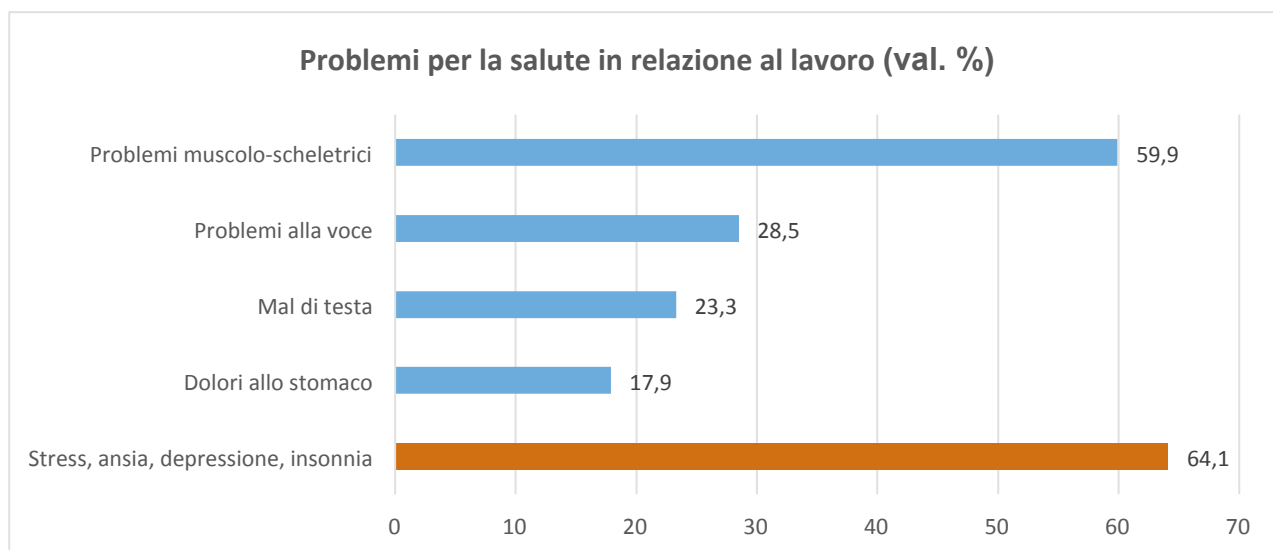
Più di un professionista su tre ha subito un infortunio nel settore dello spettacolo dal vivo nel corso della propria carriera, precisamente: il 24,3% ha subito un infortunio che ha determinato un'assenza dal lavoro inferiore ai tre giorni, per il 13,7% l'infortunio ha determinato un'assenza superiore ai tre giorni.

Per molti lavoratori nel settore dello spettacolo è difficile assentarsi dal lavoro anche quando si subisce un infortunio o si ha una malattia, tanto che il 62,8% dichiara che gli è capitato **di continuare a lavorare per un proprio senso di responsabilità** e il 16,8% l'ha dovuto fare per **paura di perdere il lavoro**.

Viste le condizioni di lavoro non stupisce la presenza di un numero piuttosto elevato di problemi fisici e psicologici per i professionisti dello spettacolo (solo il 5,3% dichiara di non avere avuto nel 2015 problemi per la salute dovuti al lavoro).

I problemi muscolo-scheletrici sono i problemi fisici più diffusi e interessano quasi due rispondenti su tre (59,9%) seguiti da problemi alla voce (28,5%), mal di testa (23,3%), dolori allo stomaco (17,9%).

Circa due professionisti su tre dichiarano di soffrire di stress, ansia, depressione, o insonnia (64,1%).





14. La valutazione sul proprio lavoro

Per meglio capire la percezione che i professionisti hanno di loro stessi e le loro aspettative rispetto alla tutela dei diritti, abbiamo chiesto di indicarci come si definiscono e cosa conta di più nel loro futuro professionale.

I risultati mostrano che una parte di loro si sente “un lavoratore subordinato in condizione di precarietà” (il 23,8%), la maggior parte si definisce come un “lavoratore autonomo con scarse tutele e diritti” (quasi due su tre, il 61%), il 9,5% si definisce, genericamente, come un “lavoratore autonomo” e il 5,7% un “lavoratore subordinato”.

Rispetto a cosa conta di più nel futuro professionale, **la grande maggioranza del campione (80,3%) punta ad avere una maggiore continuità occupazionale con più tutele**, una quota minoritaria (14,2%) punta ad avere un compenso più elevato e solo il 5,5% ad avere un lavoro stabile con un contratto a tempo indeterminato.

Dunque la maggior parte si percepisce come un professionista indipendente che opera sul mercato e che vorrebbe sentirsi più tutelato rispetto alla continuità occupazionale, al bisogno di avere più diritti e tutele, alla necessità di avere compensi più elevati.

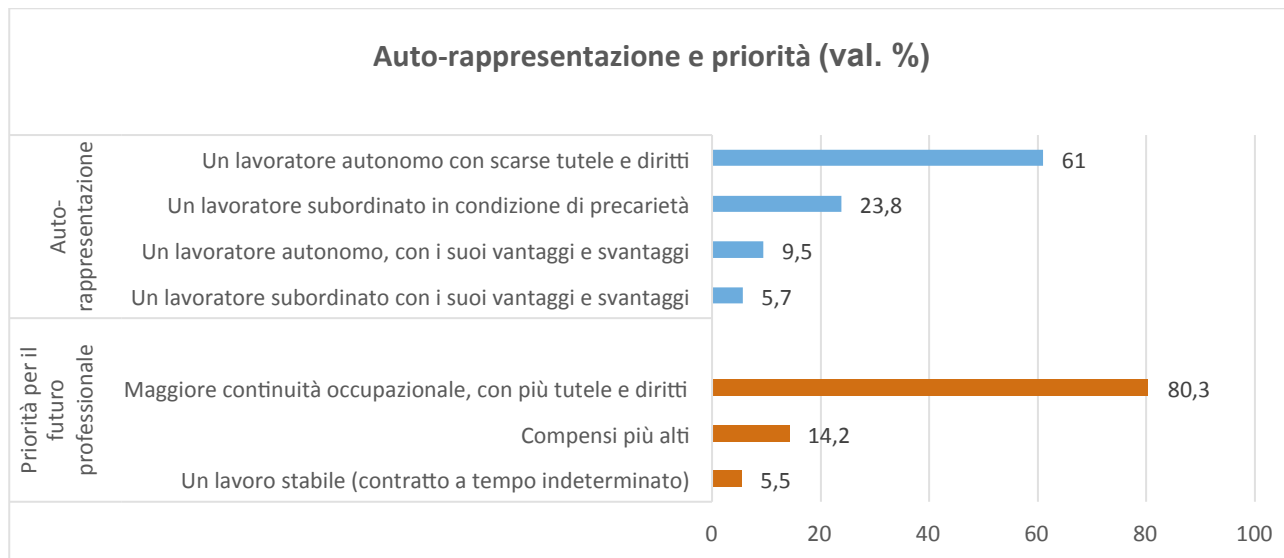
L’analisi approfondita per tipologia professionale di questi orientamenti mostra che:

- Gli **attori**: la maggioranza si definisce un “lavoratore autonomo con scarsi diritti e tutele” (59%) e il 27,7% un lavoratore subordinato in condizione di precarietà; rispetto a ciò che conta di più nel loro futuro professionale, l’84,5% punta ad avere maggiore continuità occupazionale con più tutele, l’11% compensi più alti, il 4,5% vorrebbe una stabilizzazione con un contratto a tempo indeterminato.
- Gli **autori, registi, drammaturghi e scenografi**: la maggioranza si definisce un “lavoratore autonomo con scarsi diritti e tutele” (63,8%) e il 17,5% un lavoratore subordinato in condizione di precarietà; rispetto a ciò che conta di più nel loro futuro professionale, il 73,4% punta ad avere maggiore continuità occupazionale con più tutele, l’22,5% compensi più alti (pur considerando che sono il gruppo professionale con i redditi più elevati), il 4,1% vorrebbe una stabilizzazione con un contratto a tempo indeterminato.
- I **ballerini**: la maggioranza si definisce un “lavoratore autonomo con scarsi diritti e tutele” (57,7%) e il 28,5% un lavoratore subordinato in condizione di precarietà; rispetto a ciò che conta di più nel loro futuro professionale, l’81,3% punta ad avere maggiore continuità occupazionale con più tutele, il 10,1% compensi più alti, l’8,6% vorrebbe una stabilizzazione con un contratto a tempo indeterminato.
- I **musicisti**: la maggioranza si definisce un “lavoratore autonomo con scarsi diritti e tutele” (67,3%) e il 13,2% un lavoratore subordinato in condizione di precarietà; rispetto a ciò che conta di più nel loro futuro professionale, il 71% punta ad avere maggiore continuità occupazionale con più tutele, il 19,3% compensi più alti, il 9,7% vorrebbe una stabilizzazione con un contratto a tempo indeterminato.

Questa forte propensione all’autonomia che caratterizza i lavoratori di questo settore può essere dovuta sia al desiderio di svolgere la propria professione in regime di indipendenza sul mercato, sia alla consapevolezza delle difficoltà proprie di essere stabilizzati a lungo termine nel settore dello spettacolo dal



vivo, caratterizzato da lavoro intermittente e “stagionale”, pluricommitenza, occasionalità, parcellizzazione.





15. Rappresentanza, associazionismo e sindacato

Le opportunità di contrattazione sono diversificate, in un contesto nel quale comunque emergono numerose difficoltà. Quelli che possono contrattare sempre o quasi le proprie condizioni di lavoro nello spettacolo sono solo il 13%, la maggior parte può contrattarle qualche volta (59,6% dei casi) mentre questo **non è mai possibile per più di un lavoratore su quattro (27,4%)**.

Le maggiori opportunità di contrattazione sono per il gruppo degli autori, registi, drammaturghi e scenografi (possono contrattare “sempre” o “quasi sempre” nel 18,5% dei casi) e per i musicisti (18,8%); mentre ci sono minori opportunità per gli attori (10,8%) e quasi nessuna per i ballerini (5,9%).

Nel caso in cui ci siano dei margini di contrattazione, l’aspetto su cui si riesce a intervenire di più è la retribuzione (per il 47,4% dei rispondenti), mentre minori opportunità ci sono per i rimborsi per spese e trasferte (34,5% dei casi) e **quasi mai per le prove retribuite (15,3%)**.

L’azione sindacale in questo contesto è, come noto e come dimostra la ricerca, molto difficile, e per questo quanto mai necessaria.

Quasi un rispondente su tre non sa se il proprio lavoro è regolato da un contratto collettivo nazionale di categoria (CCNL), il 39,2% dichiara di non aver nessun contratto di riferimento, che invece copre la restante parte (29,7%; per lo più il CCNL dello spettacolo).

Seppure il sindacato abbia messo in atto numerose iniziative per rappresentare i bisogni dei lavoratori più precari la distanza continua a rimanere elevata per chi opera nel settore dello spettacolo dal vivo:

- nel 2015, ben il 73,2% non ha mai partecipato ad attività sindacali e il 13,5% lo ha fatto solo raramente. Partecipano in misura leggermente maggiore gli attori (14,5% “qualche volta” e “spesso”) e il gruppo degli autori, registi, drammaturghi e scenografi (14,4%);
- solo il 9,4% è iscritto al sindacato (per lo più alla SLC-CGIL), tra questi, sono soprattutto i musicisti (16,6% di loro è iscritto) mentre si registra tra i ballerini la percentuale minore di iscritti (solo il 2,9%);
- tra chi non è iscritto (90,6%) i motivi principali sono la scarsa informazione sulle attività del sindacato (43,2%) e la sfiducia e la delusione rispetto all’azione sindacale che è ritenuta poco attenta ai problemi di questi lavoratori e dunque considerata da loro poco utile (46,8%).

In generale, in questo settore si presentano dei **problemi relativi all’organizzazione collettiva dei lavoratori, anche considerando l’ambito associativo** (l’83,7% non è iscritto a nessuna associazione di categoria, reti o coordinamenti). Tra questi i musicisti confermano la loro maggiore propensione all’associazionismo (22,5% di loro è iscritto a un’associazione di categoria) mentre i ballerini sono quelli meno iscritti (9%).

Il campione si divide quasi in due tra chi è iscritto e chi no a società di gestione collettiva del diritto d’autore. La maggior parte è iscritta alla “SIAE” (22,2% del campione), seguono il “Nuovo istituto per la tutela dei diritti degli artisti, interpreti ed esecutori” (11,8%), “Artisti 7607” (7,6%) e altre società.

Se interrogati sulle **priorità per l’azione congiunta di sindacati e associazioni**, i professionisti dello spettacolo mettono al primo posto, con maggiore frequenza, l’istituzione di un **equo compenso** (una giusta paga minima per le mansioni svolte) che è considerata una priorità per il 44,3% dei rispondenti, seguita dalla **promozione di un sostegno al reddito in caso di disoccupazione e tutele sociali** (29,6%). All’interno di

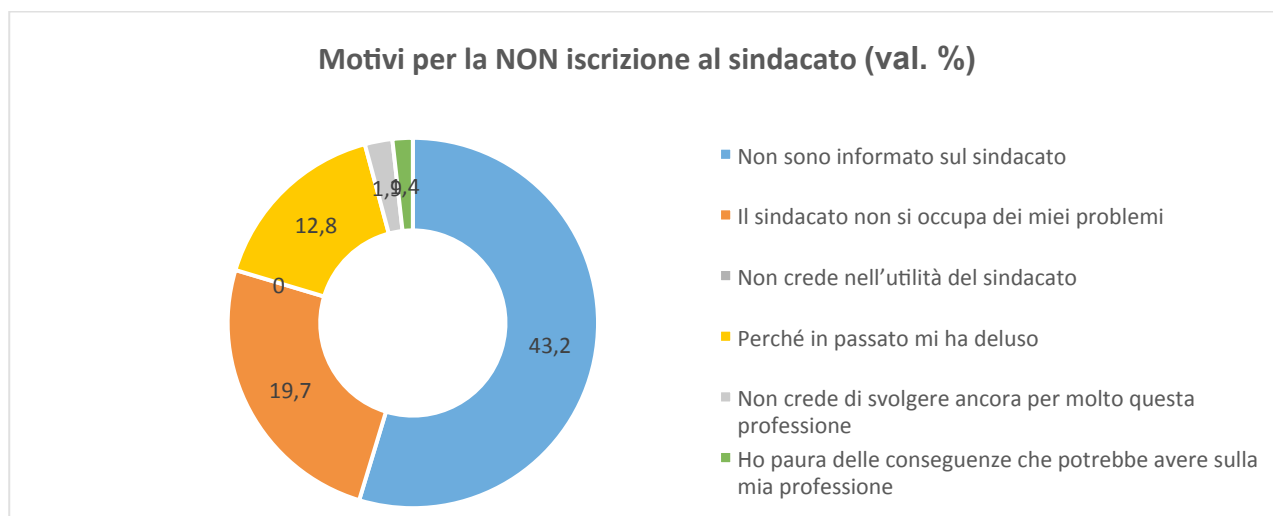


questo quadro, è possibile tracciare alcune differenze, seppur sfumate: tendenzialmente, la questione dell'equo compenso è mediamente considerata più rilevante tra i professionisti più giovani (under 30) rispetto a quelli di età più avanzata, per i quali invece il problema del sostegno al reddito in caso di disoccupazione e il bisogno di tutele sociali assumono un peso mediamente maggiore.

I servizi che i lavoratori dello spettacolo dal vivo chiedono al sindacato, come interventi prioritari, sono l'assistenza individuale per l'accesso all'indennità di disoccupazione (nel 26,5% dei casi messo al primo posto come servizio necessario) seguito dall'assistenza fiscale e legale (20%).

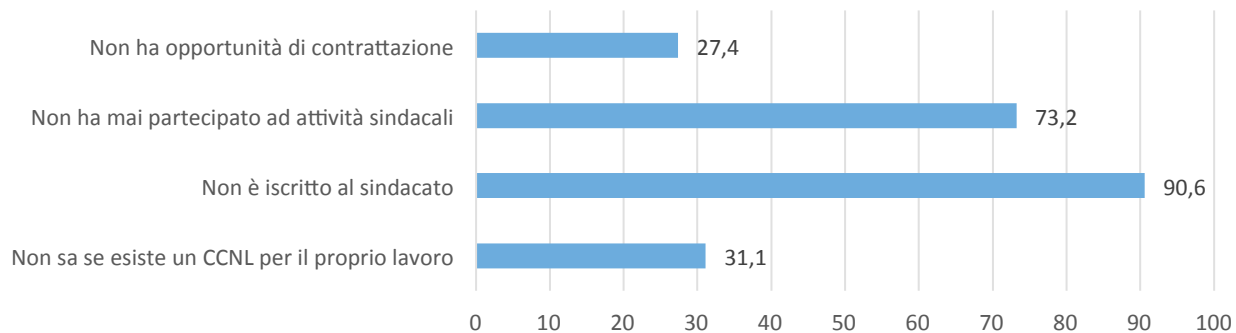
Considerando gli ambiti di intervento territoriale, le **priorità per l'azione congiunta di sindacato e associazioni professionali nei confronti di istituzioni locali**, sono la promozione di politiche volte a aumentare l'offerta di spettacoli e le opportunità di lavoro tramite una contrattazione territoriale (una priorità nel 55,3% dei casi) seguita da una maggiore disponibilità, ancora attraverso la contrattazione territoriale, di strutture pubbliche per compagnie, gruppi e associazioni (priorità per il 31,8% dei rispondenti).

A queste iniziative, si affiancano **altri interventi istituzionali** che sono ritenuti fondamentali per la grande maggioranza dei rispondenti: il riconoscimento istituzionale della professionalità del lavoratore dello spettacolo (utile per il 96,8%), un fondo regionale specifico per lo spettacolo (86,6%), un Testo Unico per lo spettacolo dal vivo (84,3%).

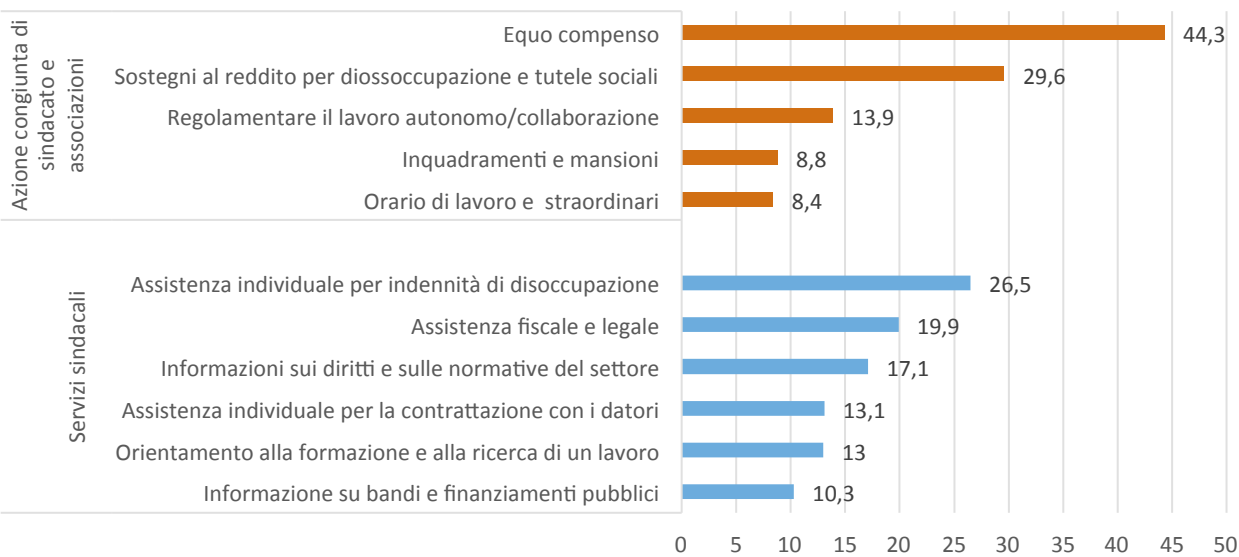




Opportunità di contrattazione, partecipazione al sindacato, conoscenza del CCNL (val. %)

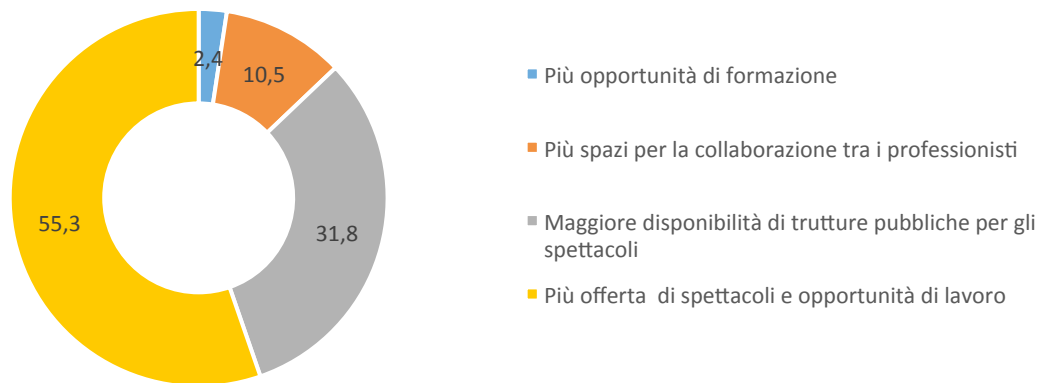


Priorità per l'azione del sindacato (val. %)

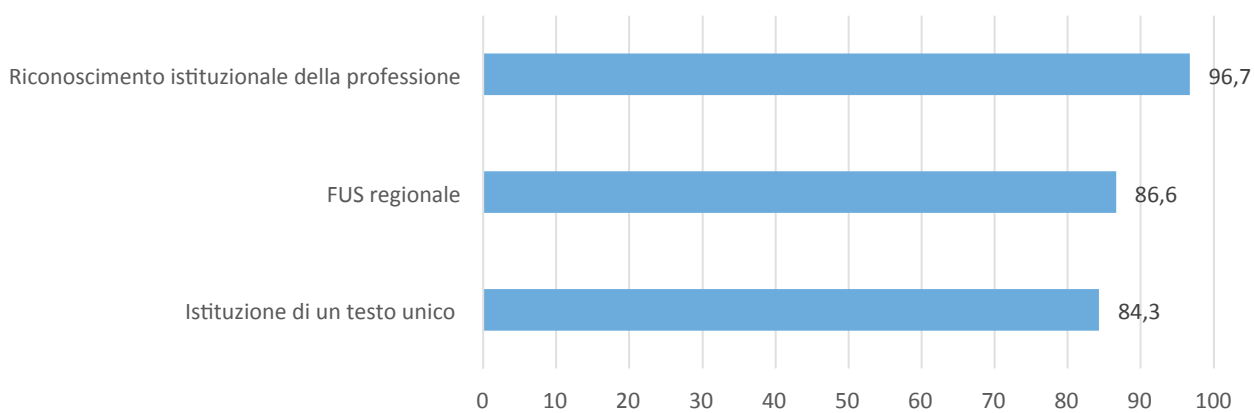




Priorità riguardo i servizi offerti dalle istituzioni locali (val. %)



Interventi normativi ritenuti necessari (val. %)





16. Come i professionisti dello spettacolo dal vivo descrivono il proprio lavoro

Agli intervistati è stato chiesto di indicare liberamente tre aggettivi con cui descrivere il proprio lavoro.

Gli aggettivi scelti, rappresentati nella *word cloud*¹¹, restituiscono una percezione del lavoro fortemente ambivalente: da un lato aggettivi positivi (*creativo, appassionante, bello, necessario*), dall'altro lato aggettivi che invece descrivono una condizione di lavoro *difficile, faticosa, precaria*, che richiede un impegno *totalizzante*, percepito come *sottovalutato*.



¹¹ Nella *word cloud* la grandezza del termine rappresentato è proporzionale alla sua ricorrenza. La *word cloud* è stata realizzata con un programma disponibile sul sito web: www.jasondavies.com/wordcloud/



17. Organizzatori, amministratori, tecnici, formatori, docenti

Questo gruppo rappresenta i lavoratori che contribuiscono alla creazione degli spettacoli dal vivo **con professionalità per lo più tecniche: organizzatori, amministratori, tecnici, formatori, docenti** (sono 103 questionari analizzati in questo capitolo in maniera separata rispetto al resto del campione).

- Sono per lo più donne (62%);
- il 70,9% ha meno di 40 anni;
- sono molto qualificati (58,3% ha un titolo universitario o post-universitario);
- sono per lo più nelle grandi città e al Nord (57,3%), il 29,1% al Centro e il 13,6% nel Sud e Isole;
- la metà opera nella prosa (50,5%);
- la maggior parte non è mai stata socio di cooperativa (73,2%), mentre la partecipazione ad associazione è più diffusa: il 44,9% è membro e il 15,3% lo è stato in passato;
- la maggior parte lavora per una compagnia, sia continuativamente (39%) che saltuariamente (25%);
- i redditi sono bassi (leggermente più elevati rispetto alle professioni creative e artistiche svolte sul palco): nel 2015, guadagna meno di 5.000 euro netti l'anno il 33,7%; tra 5.000 e 10.000 euro il 32,5%; sopra i 30.000 euro solamente il 6%;
- nel 2015, non ha affrontato il problema della disoccupazione, o l'ha fatto per meno di un mese, il 24,5% dei rispondenti. Una grande maggioranza (il 40%) dichiara di avere vissuto un periodo di disoccupazione tra uno e tre mesi, l'11,6% si è invece assestato su un periodo di disoccupazione tra i quattro e sei mesi, mentre il 7,4% ha sofferto periodi di inattività superiori ai sei mesi;
- nel 2015, il 20,5% dichiara che i rimborsi per le trasferte erano insufficienti a coprire le spese e per il 34,9% appena sufficienti;
- il 67% lavora esclusivamente nello spettacolo dal vivo;
- nonostante i titoli elevati, anche per loro quello che conta di più per lavorare in questo settore sono: i contatti tra conoscenti nello stesso settore (88,25) e la disponibilità ad accettare le condizioni di lavoro (95,1%);
- il lavoro irregolare è un problema rilevante ma meno diffuso rispetto alle professioni creative e artistiche svolte sul palco: il 15,5% lo subisce "spesso" o "sempre".

I risultati mostrano che il problema della subordinazione è maggiormente diffuso rispetto alle professioni artistiche e creative:

- ✓ **"un lavoratore subordinato in condizione di precarietà"** (il 38%);
- ✓ la maggior parte si definisce come un **"lavoratore autonomo con scarse tutele e diritti"** (quasi due su tre, il 40%);
- ✓ il 12% si definisce, genericamente, come un **"lavoratore autonomo"**;
- ✓ il 10% un **"lavoratore subordinato"**.

Rispetto a cosa conta di più nel futuro professionale la continuità occupazionale emerge come il fattore principale per la maggioranza ma in misura minore rispetto alle professioni artistiche e creative:

- ✓ **la maggioranza del campione (61%) punta ad avere una maggiore continuità occupazionale con più tutele;**



- ✓ quasi uno su tre (32%) punta ad avere un compenso più elevato;
- ✓ solo il 7% ad avere un lavoro stabile con un contratto a tempo indeterminato.

Anche per questo gruppo la distanza dal sindacato rimane marcata:

- ✓ **Nel 2015, ben il 73,2% non ha mai partecipato ad attività sindacali;**
- ✓ **Solo il 6,1% è iscritto al sindacato** (per lo più alla SLC-CGIL);
- ✓ **Tra chi non è iscritto i motivi principali** sono la sfiducia e la delusione rispetto all'azione sindacale che è ritenuta poco attenta ai problemi di questi lavoratori e dunque considerata da loro poco utile (41,8%), e la scarsa informazione sulle attività del sindacato (30,1%).

Anche per quanto riguarda le associazioni di categoria la partecipazione è bassa 9%.

Se interrogati sulle **priorità per l'azione congiunta di sindacati e associazioni**, i lavoratori mettono al primo posto, con maggiore frequenza, l'istituzione di un equo compenso (una priorità per il 43,6% dei rispondenti), seguito dall'esigenza di regolamentare in modo più specifico il lavoro autonomo e in collaborazione (20,6%).

I **servizi che i lavoratori dello spettacolo dal vivo chiedono al sindacato**, come interventi prioritari, sono: l'assistenza fiscale e legale (27,4% dei casi messo al primo posto come servizio necessario); l'assistenza individuale per l'accesso all'indennità di disoccupazione (nel 21,4%); informazioni su diritti e normative (20,2%). Fattore, quest'ultimo, che caratterizza questo gruppo in maniera più decisa rispetto a quanto avviene per le professioni creative e artistiche.

Considerando gli **ambiti di intervento territoriale, le priorità per l'azione congiunta di sindacato e associazioni professionali** nei confronti di istituzioni locali, sono la promozione di politiche volte a aumentare l'offerta di spettacoli e le opportunità di lavoro tramite una contrattazione territoriale (una priorità nel 45,9% dei casi) seguita da una maggiore disponibilità di strutture pubbliche per compagnie, gruppi e associazioni (priorità per il 25,9% dei rispondenti).

A queste iniziative, si affiancano altri **interventi istituzionali** che sono ritenuti fondamentali per la grande maggioranza dei rispondenti: il riconoscimento istituzionale della professionalità del lavoratore dello spettacolo (utile per il 100% dei casi), un testo unico per lo spettacolo dal vivo (88%), un fondo regionale specifico per lo spettacolo (82,4%).