

L'impatto del Covid-19 sugli invisibili del mondo dello spettacolo

**Ricerca sulla situazione lavorativa dei tecnici
dello spettacolo a seguito della pandemia**

**Francesca Martinelli, Lidia Barion,
Simona De Lellis, Fabio Fila**

FONDAZIONE
**CENTRO
STUDIDOC**★



©2022 Fondazione Centro Studi Doc

www.centrostudiodoc.org

Quest'opera è assoggettata alla disciplina Creative Commons attribution 4.0 International Licence (CC BY-NC-ND 4.0) che impone l'attribuzione della paternità dell'opera, proibisce di alterarla, trasformarla o usarla per produrre un'altra opera, e ne esclude l'uso per ricavarne un profitto commerciale.

Quaderni della Fondazione Centro Studi Doc

Verona, 14 marzo 2022

ISBN: 9791221006704

DOI: 10.5281/zenodo.6367428

Progetto grafico: Doc Servizi

Come citare questa pubblicazione: Francesca Martinelli, Lidia Barion, Simona De Lellis e Fabio Fila, *L'impatto del Covid-19 sugli invisibili del mondo dello spettacolo. Ricerca sulla situazione lavorativa dei tecnici dello spettacolo a seguito della pandemia*, Quaderni della Fondazione Centro Studi Doc, n. 1, Verona 2022.



Questa pubblicazione ha ricevuto sostegno finanziario dalla Rete Doc, via Pirandello 31/B, 37138, Verona.

Indice

- 6 **Prefazione** *di Chiara Chiappa*
- 9 **Executive summary**

- 11 **Introduzione**
 - 13 **Metodi di ricerca**
 - 15 **Partner del progetto**

- 28 **I tecnici dello spettacolo nel pre-pandemia**
 - 29 **Caratteristiche demografiche**
 - 32 **Profilo professionale**
 - 37 **I service**

- 42 **L'impatto del Covid-19**
 - 44 **Una panoramica sui numeri**
 - 47 **I settori più colpiti**
 - 49 **L'effetto sulle professioni**
 - 55 **Il profilo di chi non ha ricominciato a lavorare nel settore**
 - 61 **Il profilo di chi lavora ancora nel settore**

66	Un settore già fragile
67	Lavorare nello spettacolo in Italia
70	Le maggiori difficoltà dei tecnici dello spettacolo
73	Le condizioni per lavorare in modo ottimale nel settore
78	Le esigenze dei tecnici dello spettacolo
83	Conclusioni e proposte
88	Postfazione <i>di Alberto "Bebo" Guidetti</i>
90	Ringraziamenti
91	Gli autori
93	Bibliografia e sitografia

96 **Allegati**

96 **Allegato 1** – Questionari

122 **Allegato 2** – Tabelle

124 **Allegato 3** – Risposte alla domanda

“Vuoi raccontarci qualcosa in più sulla tua decisione di cambiare settore?”

(professionisti, non obbligatoria)

132 **Allegato 4** – Risposte alla domanda

“Vuoi raccontarci qualcosa in più sulla tua esperienza rispetto alla situazione del mercato del lavoro dei tecnici?”

(Service, non obbligatoria)

Prefazione

«Il vigore e la vitalità della creazione artistica dipendono soprattutto dal benessere materiale e intellettuale degli artisti in quanto individui e in quanto collettività.»

Questo recita la Risoluzione della Commissione Cultura del Parlamento Europeo del 25 febbraio 1999, precisando che in questa definizione rientrano «gli artisti, gli interpreti e gli artigiani e tutti i professionisti della creatività e dello spettacolo» che con il loro estro e capacità partecipano alla realizzazione della produzione artistica. Il vigore della produzione artistica dipende dal benessere e dal valore che riconosciamo ai tecnici, artisti, amministratori, interpreti, agenti ... tutti insieme, con ruoli diversi e ognuno fondamentale. Eppure, ad oggi non esiste ancora uno statuto che li identifichi e li protegga adeguatamente e questa situazione, insieme all'arrivo del Covid-19, ha avuto effetti devastanti sul mondo dello spettacolo.

La raccomandazione continua «la società non ha solamente il dovere ma tutto l'interesse a sostenere gli artisti, tenuto conto del ruolo indispensabile che essi svolgono per migliorare la qualità della vita nella società e del contributo che forniscono per il consolidamento della democrazia...»

Ebbene, la pandemia ha reso evidenti le già latenti fragilità dello spettacolo che la società non protegge, portando a galla tutta una serie di problemi legati soprattutto alla endemica discontinuità di lavoro e di reddito, che oggi rendono gli effetti di quanto è accaduto negli ultimi anni non solo devastanti per le economie del settore, ma anche per la perdita di un patrimonio creativo, artistico, artigianale difficilmente trasmissibile.

La dispersione professionale senza precedenti che sta vivendo il settore dello spettacolo e che è descritta nella ricerca deve essere un segnale di allarme che va assolutamente colto per evitare quello che sarebbe l'imperdonabile impoverimento del nostro paese per la perdita

di un patrimonio artistico e umano unico che ha fatto grande il nostro Paese e l'Europa.

Oggi più che mai è necessario ascoltare quanto scritto nell'art. 38 della nostra Costituzione, per cui «I lavoratori hanno diritto che siano previsti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria», facendo sì che anche i lavoratori di un settore straordinario come quello dello spettacolo abbiano accesso ai diritti ordinari che spettano a tutti i lavoratori.

È dal 2012, dopo la morte del giovanissimo Francesco Pinna a Trieste e di Matteo Armellini a Reggio Calabria, a causa di incidenti durante il montaggio di palchi per concerto, che nel settore dello spettacolo, e soprattutto tra i tecnici, è cresciuta la consapevolezza che quello dello spettacolo è un lavoro che deve pretendere tutti i diritti e le protezioni sociali. Da quel momento qualcosa nel mondo dello spettacolo è cambiato e questa ricerca rappresenta la naturale evoluzione del Tavolo per la legalità e sicurezza nello spettacolo, nato nel 2012, per trovare una risposta a incidenti che non sarebbero dovuti accadere. Il tavolo, infatti, non ha solo riunito per la prima volta di tutti gli attori del sistema, tecnici, service, produttori, agenti, ..., ma ha anche dato vita in via informale al nostro centro studi, diventato poi Fondazione Centro Studi Doc nel 2018, perché è in quei giorni che ha iniziato a prendere forma l'elaborazione culturale per sostenere la dignità del lavoro che contraddistingue il nostro centro di ricerca.

Tanti passi avanti sono stati fatti da allora: gli artisti e i tecnici dello spettacolo da sempre anticipano e amplificano i cambiamenti dei tempi, nella società come nel lavoro, e le conquiste fatte dai tecnici negli ultimi anni saranno una chiave di apertura di diritti anche per i nuovi lavori che soffrono la multicommitenza, la precarietà, la dipendenza dal gradimento del pubblico, la mancanza di programmazione e sicurezza sociale.

È vero, tanti passi avanti sono stati fatti, ma non abbastanza. E il mio augurio è che da tutti questi anni di sofferenza, particolarmente acuta in questi ultimi, i tecnici e tutti i professionisti dello spettacolo si uniscano per ottenere i diritti che gli spettano. Che si riuniscano in associazioni o cooperative e aderiscano ai sindacati difendendo non solo la categoria ma il diritto del lavoro tutto, perché è cruciale che i lavoratori del settore si impegnino non solo per ottenere diritti estemporanei ma per sentirsi parte di un progetto economico e di sviluppo globale, di dignità e diritti, perché tutti hanno il diritto di sentirsi unici, ma nessuno deve restare da solo.

Chiara Chiappa
Presidente Fondazione Centro Studi Doc

Executive summary

In questi due anni **il mondo dello spettacolo è stato uno dei settori maggiormente colpiti dagli effetti delle misure legate al Covid-19**, con una perdita dal 2019 al 2020 di 8 miliardi di euro e del 21% dei lavoratori, di cui il 12,7% erano tecnici dello spettacolo.

Per capire meglio il significato di questi numeri e **descrivere l'impatto della crisi legata al Covid-19 sui tecnici dello spettacolo**, tra la fine del 2021 e l'inizio del 2022 la Fondazione Centro Studi Doc ha condotto una ricerca quantitativa basata sulla somministrazione di questionari. La ricerca è stata finanziata dalla Rete Doc e realizzata in collaborazione con ANSI - Associazione Nazionale Services Italiani, Adotta un Fornico e dagli un Lavoro Vero, Bauli in Piazza, BEA - Best Events Awards, BeNow (ex-fasolmusic.coop), Music Innovation Hub, STS Communication srl, Skeldon, UNISCA, ZioGiorgio e #ChiamateNoi.

I dati raccolti dalle risposte dei circa 1.000 tecnici che hanno partecipato al questionario confermano e approfondiscono i dati di partenza. Infatti, anche se la grande maggioranza dei lavoratori (78%) ha ripreso a lavorare nell'ambito dello spettacolo e degli eventi, **un quinto dei tecnici (21,7%) non sta più lavorando nello spettacolo**. In particolare, un decimo del totale (10,3%) sta cercando ancora lavoro nel settore mentre poco più di un decimo (11,4%) ha invece deciso di abbandonare definitivamente il settore.

Dalla ricerca emerge che **la crisi ha colpito soprattutto le donne e i lavoratori tra i 30 e i 50 anni con una famiglia a carico o con un mutuo**. Un maggiore tasso di abbandono si osserva per coloro che lavoravano nei settori produzione, allestimenti e scenografie e strutture e nei settori più colpiti dalla pandemia a causa delle continue chiusure, cioè eventi live e teatro. Si tratta soprattutto di lavoratori di basso-medio livello con impieghi stagionali e competenze difficilmente spendibili in altri settori dello spettacolo.

I tecnici altamente qualificati delle aree professionali **video, audio e luci** hanno invece avuto meno problemi a continuare a lavorare nello spettacolo perché sono riusciti ad adattare le loro competenze alle esigenze del mercato. Dal live e dal teatro si sono spostati in settori che richiedevano competenze simili ma che hanno subito meno gli effetti della crisi, come i settori corporate, fieristico e della televisione, che hanno offerto anche più opportunità di lavoro grazie al **boom dello streaming**.

Ad oggi, che non c'è stata ancora una vera e propria ripartenza degli eventi live, secondo i service che hanno risposto al questionario, **le figure più difficili da trovare** sono i professionisti più qualificati degli ambiti video (35%), audio (38%) e luci (40%). Si cominciano a osservare difficoltà anche nell'area delle strutture (23%), dove si è realizzata una maggior dispersione professionale; tanto che i service più grandi stanno già prenotando i servizi dei tecnici con largo anticipo in vista dell'arrivo della stagione estiva.

I risultati della ricerca mostrano anche che **la crisi legata al Covid-19 non ha fatto altro che esacerbare le pregresse condizioni di fragilità di coloro che lavorano nello spettacolo**. Tra i loro bisogni principali, i tecnici segnalano la **questione dei compensi**, con la maggior parte di loro che sente l'esigenza di pagamenti certi e puntuali (86,8%) e compensi adeguati alla mansione (84,9%). Emerge anche la **difficoltà dell'accesso alle protezioni sociali**, che per oltre la metà dei tecnici (58%) dovrebbero essere garantite. Una buona parte dei tecnici (41%) ritiene anche che trovare un lavoro stabile nel settore e, inversamente, la **continuità di lavoro** siano temi prioritari, tanto che più della metà di coloro che ha cambiato settore imputa la scelta proprio alla mancanza di continuità di lavoro.

Introduzione

Il mondo dello spettacolo è stato uno degli ambiti che in Italia e nel mondo ha sofferto di più gli effetti della pandemia, essendo quello che ha chiuso prima e che ha riaperto dopo tutti gli altri. Le prolungate chiusure e le parziali riaperture hanno avuto un forte impatto tanto sulle economie dello spettacolo, che **ha perso 8 miliardi di euro tra il 2019 e il 2020**¹, quanto sui suoi lavoratori che, in alcuni periodi, si sono trovati non solo fermi anche al 100% ma anche senza accesso alle tutele o sostegni economici².

La difficile situazione ha avuto ovviamente degli effetti sull'occupazione nel settore, al punto che **tra il 2019 e il 2020 il numero dei lavoratori dello spettacolo è calato del 21,7% e quello dei tecnici del 12,7%**³. Questo calo nel numero dei professionisti sta preoccupando gli operatori del settore, come gli organizzatori di eventi e i service, che si preparano a **un'estate 2022 dove ci sarà molto probabilmente un boom di eventi**, tra i rinviati e i nuovi programmati, ma una carenza di coloro che concretamente possono renderli possibili, cioè proprio i tecnici dello spettacolo.

In questo panorama, l'obiettivo principale della ricerca è stato quello di **capire cosa si nascondesse dietro questi numeri raccogliendo dati e informazioni sulla situazione lavorativa dei tecnici dello spettacolo dal vivo a seguito della pandemia da Covid-19**. Un secondo obiettivo, ma non meno importante, è stato quello di studiare quali azioni intraprendere per ridare forza al comparto.

¹ F. Martinelli, *The reaction of entertainment workers to the COVID-19: A cooperative case study*, Conference Paper, 7th Conference of the Regulating for Decent Work Network, International Labour Office, Ginevra (Svizzera), 6-9 luglio 2021, p. 11.

² Considerando, ad esempio, che per i lavoratori dello spettacolo con contratto intermittente, i primi sostegni da parte dello stato sono arrivati in luglio 2020 (F. Martinelli, *Bilancio sociale Rete Doc 2020. Ri-Evolution*, Doc Servizi, Verona 2021, p. 51).

³ INPS, *Statistiche in Breve. Osservatorio Gestione lavoratori dello spettacolo e sportivi professionisti*, INPS, Roma 2021, p. 1.

Nelle pagine seguenti i risultati della ricerca sono presentati in tre capitoli principali.

Il **capitolo 2** è dedicato all'**analisi del contesto pre-pandemia** attraverso la delimitazione delle caratteristiche demografiche e del profilo professionale dei tecnici e una descrizione dei service che hanno partecipato alla ricerca.

Il **capitolo 3** descrive l'**impatto del Covid-19 sulla situazione lavorativa dei tecnici dello spettacolo** e, dopo aver offerto una panoramica generale sui numeri, offre un resoconto dei settori e delle professioni più colpiti, per poi descrivere il profilo di chi ha lasciato il settore e di chi invece è rimasto a lavorare nel settore.

Il **capitolo 4** racconta quali sono le **fragilità del settore dello spettacolo italiano** e analizza poi le percezioni che hanno in merito i tecnici dello spettacolo, concentrandosi su cosa ritengono sia particolarmente difficile da ottenere, quali sono le condizioni per lavorare in modo ottimale nel settore e cosa andrebbe cambiato con urgenza.

La **conclusione** è dedicata a una riflessione complessiva sui risultati della ricerca e sulle possibili proposte che possono aiutare il sistema a risollevarsi e a contrastare lo spopolamento del settore dopo questi anni di profonda crisi.

Metodi di ricerca

Il principale metodo utilizzato in questa ricerca è di **natura quantitativa** ed è basato sull'analisi dei dati risultanti dalla somministrazione di due questionari⁴. L'analisi quantitativa è stata completata da una serie di interviste semi-strutturate che hanno fornito supporto all'analisi dei dati.

Il primo questionario è rivolto ai tecnici dello spettacolo e prevede due piste di compilazione, una per i lavoratori ancora impegnati nel settore dello spettacolo e una per coloro che invece hanno lasciato il settore. Il secondo questionario è stato invece elaborato per raccogliere la prospettiva dei service, tra i principali committenti dei tecnici dello spettacolo.

Dato che le realtà dei tecnici dello spettacolo è poco conosciuta e poco studiata, dove le statistiche dei principali istituti nazionali (INPS e ISTAT) aggregano solo i dati relativi al macro-gruppo "tecnici", per definire i criteri di classificazione dei settori di lavoro e delle aree professionali dei tecnici, **si è scelto di utilizzare i criteri di classificazione attualmente in uso nella cooperativa di spettacolo Doc Servizi**, che al suo interno conta la più grande rete di tecnici dello spettacolo in Italia⁵.

Inoltre, per ottenere il campione più ampio possibile di rispondenti, la ricerca si è avvalsa anche del **coinvolgimento di alcuni partner** che rappresentano realtà nodali nel mondo dei tecnici dello spettacolo.

Il questionario è stato somministrato attraverso i canali di ciascun partner sul web (gruppi social, newsletter, intranet, ecc.) nel periodo compreso tra l'11 e il 23 novembre 2021.

Per quanto riguarda il primo questionario dedicato ai professionisti, sono state raccolte 1.046 risposte. Tra queste, alcune sono state escluse perché i rispondenti hanno dichiarato di non aver mai lavorato nel settore oppure perché la loro professione non rientrava nelle aree professionali dei tecnici dello spettacolo. Dopo la pulizia dei dati, **l'analisi è stata condotta su un totale di 947 risposte**.

⁴ Entrambi riportati nell'Allegato 1.

⁵ Doc Crew: doccrew.retedoc.net.

Il campione dei tecnici dello spettacolo rappresenta circa un undicesimo della totalità dei tecnici italiani e **si può ritenere sufficientemente rappresentativo** considerando la coerenza che esiste tra le caratteristiche demografiche del campione e quelle macro rilevate dall'INPS.

Per quanto concerne i **service**, sono state raccolte 40 risposte, tutte valide ai fini dell'analisi dei dati. Si tratta di un numero molto ridotto rispetto al numero di service italiani, ma che ai fini della ricerca ha svolto in qualche modo la **funzione di campione di controllo**, poiché ha permesso di ottenere informazioni che hanno ulteriormente confermato quanto raccontato dai dati raccolti dal questionario dei tecnici.

A seguito dell'analisi dei dati, nel periodo tra il 4 e il 7 febbraio sono state condotte anche alcune **interviste semi-strutturate** con l'obiettivo di completare l'interpretazione dei dati. Sono stati intervistati cinque tecnici dello spettacolo che hanno vissuto esperienze diverse⁶ e due service di diverse dimensioni (grande e piccola) che lavorano in settori differenti (generalista e video).

⁶ In due non hanno mai smesso di lavorare nello spettacolo, in tre hanno alternato periodi di lavoro nello spettacolo a periodi di lavoro in altri settori.

Partner del progetto

Lo studio è stato sviluppato dalla Fondazione Centro Studi Doc ed è stato **finanziato dalle società della Rete Doc**⁷, che ha anche contribuito alla raccolta e analisi dei dati.

Hanno contribuito alla realizzazione dello studio anche ANSI - Associazione Nazionale Services Italiani, Adotta un Fonico e dagli un Lavoro Vero, Bauli in Piazza, BEA - Best Events Awards, BeNow, Music Innovation Hub, STS Communication srl, Skeldon, UNISCA, ZioGiorgio, #ChiamateNoi.

⁷ Rete Doc: www.retedoc.net.



La Rete Doc è un **network di professionisti dello spettacolo, della cultura, della creatività e dell'innovazione tecnologica** che da trent'anni offre servizi a enti e istituzioni nei settori cultura e spettacolo, creatività e innovazione, ricerca e formazione, turismo e territorio e comunicazione e media. Per assicurare lavoro di qualità, la rete **tutela i diritti dei professionisti e sostiene i valori della legalità, sicurezza e crescita professionale**. Solo così, sostiene la Rete Doc, è possibile garantire che la cultura sia lavoro.



Sin dall'inizio della pandemia ci siamo attivati per sostenere tutti i lavoratori dello spettacolo, inclusi i tecnici. Abbiamo deciso di finanziare questa ricerca perché nel settore la crisi non è ancora finita e c'è tanta preoccupazione. I lavoratori meritano certezze.

Demetrio Chiappa, Presidente Rete Doc



ANSI

ASSOCIAZIONE NAZIONALE SERVICE ITALIANI

L'associazione ANSI da tre anni **riunisce a livello nazionale i service video che forniscono troupe ENG ai principali broadcaster**. Tra i compiti principali ha il fine di rappresentare gli interessi delle imprese associate presso le istituzioni e le organizzazioni economiche, politiche, sindacali e sociali, sia locali che nazionali. L'associazione fornisce inoltre agli associati i **servizi di assistenza e consulenza** concernenti le attività di riprese broadcast e servizi cine televisivi sotto ogni profilo, anche giuridico e fiscale, avvalendosi di professionisti esperti in diritto legale, commerciale e del lavoro.



In qualità di Presidente ANSI ho ritenuto interessante coinvolgere gli associati nella ricerca promossa dal Centro Studi Doc, e dare il contributo del settore video-produzioni e television broadcasting facilities. L'impatto della pandemia non era mai stato misurato e quantificato e lo studio è da subito parso una ottima occasione per ottenere una visione più obiettiva, non affidata solamente a sensazioni estemporanee.

Massimo Belluzzo, Presidente ANSI



Adotta un Fonico e dagli un Lavoro Vero è un gruppo Facebook fondato nel 2008 e che con oltre 14.000 membri è una delle **community di lavoratori dello spettacolo più numerose e attive del web**. Uno spazio ironico e dissacrante dove i tecnici dello spettacolo discutono e si confrontano quotidianamente su tutti gli argomenti non-tecnici del mestiere: vita privata, sicurezza sul lavoro, dubbi sul futuro, condizioni lavorative, associazionismo.



AUF ha sostenuto la ricerca perché uno degli aspetti fondativi del gruppo sta nel supportare tutte le iniziative che contribuiscano, una dopo l'altra, a rendere il mestiere del lavoratore dello spettacolo un "lavoro vero", cosa che al momento non è. Una delle prime azioni da intraprendere in questo percorso è senza dubbio diventare visibili all'economia, all'opinione pubblica e alla politica. Il settore degli eventi e dello spettacolo è stato colpito dalla pandemia come nessun altro, ma non c'è assolutamente percezione della gravità estrema in cui si trova il comparto. Per questo servono dati e informazioni. Proprio in questo si trova l'importanza di questa ricerca.

Mario Struglia, Fondatore e Amministratore di AUF



Bauli in Piazza - We Make Events Italia nasce dalla **manifestazione del 10 ottobre 2020 a Milano** che ha riunito in Piazza Duomo 1.300 lavoratori dello spettacolo, replicata in Piazza del Popolo a Roma il 17 aprile 2021. Dalle manifestazioni è emersa un'immagine chiara del settore che raggruppa i lavoratori dello spettacolo, le aziende e i professionisti portando con sé analisi, contenuti e confronti per contribuire alla **battaglia per i diritti, il sostegno e il riconoscimento di tutto il comparto**, che l'associazione continua a portare avanti.



Abbiamo deciso di collaborare alla ricerca poiché riteniamo che il maggior pericolo a seguito di questi ultimi due anni sia la dispersione dell'enorme professionalità e conoscenza dovuta all'abbandono di tanti professionisti dello spettacolo. Avere una chiara fotografia dei numeri è essenziale per contenere l'emorragia.

Silvia Comand, Presidente Bauli in Piazza



BEA - **Festival italiano degli eventi e della live communication**, evento organizzato da ADC Group in collaborazione con e20 e Annual degli Eventi, è una **occasione di incontro per le realtà del mondo degli eventi** e un momento di celebrazione delle migliori case history italiane di live communication. Ad oggi, il BEA Italia è il premio più prestigioso del settore.



Nell'agosto del 1985 nasce fasolmusic.coop, **la prima cooperativa in Italia che offre una risposta di tipo imprenditoriale e non semplicemente ludico/associativo a tutti i musicisti** che intendono dare alla propria passione uno sbocco professionale. Oggi, la cooperativa è composta da soci residenti nel Centro-Nord Italia e include musicisti, dj, cantanti, insegnanti, tecnici nel settore artistico, teatrale, creativo, ... Grazie a questa variegata composizione, da anni non più rappresentata dai soli musicisti, dal 2022 la cooperativa ha preso il nome di "BeNow - s.c.p.a".



Abbiamo aderito con interesse all'iniziativa della Fondazione Centro Studi Doc dedicata allo studio del riflesso della pandemia da Covid-19 sui lavoratori dello spettacolo. L'approfondita indagine ha confermato come la già precaria condizione lavorativa degli addetti del settore sia stata ulteriormente deteriorata e compromessa in conseguenza della pandemia tutt'ora in corso.

Franco Pagnoni, Presidente BeNow



MIH realizza **progetti innovativi e socialmente responsabili nel settore musicale**. Nasce a Milano nel 2018 ed è la prima Spa impresa sociale in Italia a occuparsi di musica. **Sviluppa soluzioni per sostenere la crescita della filiera musicale** e dei suoi stakeholder e accompagna le aziende verso un futuro più sostenibile attraverso progetti musicali. Promuove programmi di formazione, incubazione, accelerazione e networking a livello internazionale, crea progetti di solidarietà, produce format ed eventi.



La Pandemia ha mostrato con estrema chiarezza tutte le lacune di un settore che conosce poco sé stesso ma che ha saputo, anche attraverso ricerche come questa, cercare una nuova consapevolezza, l'appartenere ad un ecosistema in cui il riconoscimento della professionalità ed il rispetto delle regole sono le strade maestre per il consolidamento della nostra industria.

Dino Lupelli, General Manager di Music Innovation Hub



STS Communication si occupa da sempre di **tecnologia per eventi**: da quella video a quella audio e luci. Nel 2020 ha convogliato le proprie conoscenze e risorse tecnologiche nello studio di progetti fuori dagli schemi, per realizzare **nuove forme di engagement** che garantissero il distanziamento sociale. Da qui la creazione di tre set innovativi che, consentendo di mixare tra virtuale e reale, offrono una gamma completa di servizi e soluzioni per la produzione di eventi digitali e ibridi.



Abbiamo partecipato alla ricerca per avere, prima di tutto, conferma delle impressioni avute durante la ricerca di personale nel momento della ripresa post-pandemia e, poi, per poter avere una descrizione del novo panorama in cui siamo chiamati a lavorare. Questo ci permette di preparararci per affrontare il nuovo mercato dello spettacolo e di elaborare nuove strategie per affrontarlo.

Patrizia Aganetti e Roberto Clementi, Ufficio Pianificazione STS Communication



La cooperativa nasce nel 2007 dal desiderio di alcuni amici e colleghi di creare una realtà in grado di offrire servizi a diverse professionalità appartenenti all'ambito dello spettacolo. Dopo aver visitato altre cooperative del settore la scelta è di organizzarsi in una nuova struttura, più vicina alle necessità del proprio sistema-lavoro. Nasce quindi il **desiderio di costruire una società realmente in grado di riunire i migliori professionisti dello spettacolo**, che possa anche essere d'aiuto nella formazione degli stessi, in un settore in continua crescita e mutamento. Comincia così una sfida che porta alla creazione di Skeldon.



UNISCA è uno **spazio indipendente di aggregazione e coordinamento del mondo delle professioni, delle attività associative e di impresa**, dove il libero scambio di idee consente di “Fare sintesi nel settore della creatività, delle arti e dello spettacolo”, sostenendo l’identità culturale e le autonomie artistiche e organizzative, consapevoli di appartenere a un unico sistema produttivo interdipendente. Analizzare e documentare la realtà, valorizzando le competenze, le diversità, la maestria, la creatività, attraverso il confronto tra tutti gli attori, per costruire proposte concrete ed essere voce affidabile del settore verso le istituzioni: questo è UNISCA.



L’impegno di UNISCA a rappresentare la realtà del settore della creatività, delle arti e dello spettacolo, nella sua multiforme concretezza dimensionale e qualitativa, si è dovuto scontrare con le catastrofiche conseguenze della gestione della pandemia. La perdita dei posti di lavoro, l’evaporazione delle professionalità, causata dal crollo delle attività, è diventata l’urgenza primaria di tutto il comparto e di fronte all’appello della Fondazione Centro Studi Doc, non potevamo mancare.

Massimo Pontoriero, Presidente UNISCA

ZIOGIORGIO.IT

ZioGiorgio fa parte di un network internazionale in sei lingue fondato nell'anno 2000, ad oggi punto di riferimento autorevole e affidabile nel settore del Professional Entertainment. ZioGiorgio nasce dalla volontà di un gruppo di tecnici di fare un'**informazione chiara e puntuale**, fatta con la passione e la cura che solo le persone che vivono il settore, possono garantire. **"Siamo tecnici che parlano ai tecnici"** è da sempre uno dei claim di ZioGiorgio.



Siamo sempre stati vicini al mondo dei professionisti con cui collaboriamo e con i quali abbiamo condiviso un'incondizionata passione, molte gioie e, ultimamente, dolori. Partecipare a questa iniziativa per ZioGiorgio è fondamentale.

Aldo Chiappini, Chief editor ZioGiorgio

#chiamateNoiTM

#ChiamateNoi nasce nel marzo del 2020 come **risposta dei lavoratori dello spettacolo alla crisi Covid-19**. L'intento è proporre le professionalità dei lavoratori dello spettacolo alle imprese "tradizionali" e a quelle dello spettacolo stesso, favorendo l'incontro tra domanda e offerta, per aiutare i colleghi nel cercare opportunità utili in un momento di difficoltà. #ChiamateNoi ha pubblicato quasi 200 annunci e più di 100 colleghi iscritti hanno colto opportunità in un momento in cui il settore è ancora limitato dalle restrizioni mettendo in campo solidarietà, capacità di adattamento, professionalità e duttilità professionale: caratteristiche dei lavoratori dello spettacolo.



Siamo in cinque e insieme abbiamo deciso di appoggiare la ricerca perché sappiamo che questo momento necessita di indagini e riflessioni che portino a migliorare il nostro settore e a sollevarlo dalla crisi.

#ChiamateNoi

I tecnici dello spettacolo nel pre-pandemia

I **tecnici dello spettacolo** sono lavoratori che si occupano dell'organizzazione e della realizzazione tecnica degli spettacoli, delle esibizioni e degli eventi in tutte le loro forme e con molteplici funzioni. Nel **2019** rappresentavano il **4,43%** dei lavoratori dello spettacolo e si muovevano in specifici settori di lavoro e aree professionali con una media di **121 giornate lavorative all'anno**⁸.

I dati salienti:

- Dal punto di vista demografico i dati del campione della ricerca sono coerenti con i dati rilevati dall'INPS nel 2019.
- Genere: il 13,7% dei tecnici è femmina, l'85% è maschio e l'1% non si riconosce in nessuna delle due opzioni.
- Età: il 60% dei tecnici ha meno di 44 anni.
- Distribuzione geografica: nel Nord Italia la presenza dei tecnici dello spettacolo è superiore rispetto alla media della popolazione italiana, mentre è inferiore in Sud Italia e nelle Isole.
- Settore: il 43% dei tecnici lavorava nel settore dei live, la musica dal vivo e i festival. Altri settori rilevanti sono teatro (18%), corporate (15%) e TV, cinema e broadcasting (14%).
- Area professionale: i tecnici lavoravano prevalentemente nelle aree audio (39,4%), luci (21%) e video (15,5%).
- Un terzo dei tecnici aveva più di 10 anni di esperienza nel proprio lavoro.
- Il 58,1% dei tecnici lavorava in cooperativa, il 21,5% come lavoratore autonomo e il 18,5% era dipendente di un'azienda.

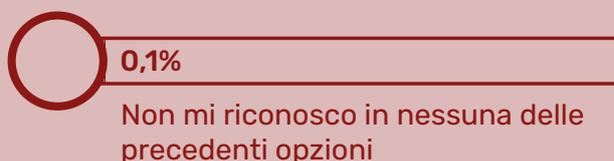
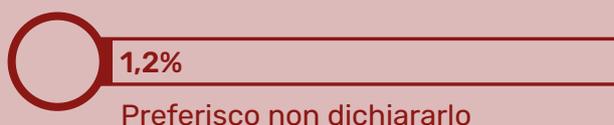
⁸ INPS, *Statistiche in Breve*, cit., p. 2.

Caratteristiche demografiche

Nel **2019**, secondo i dati dell'Osservatorio Gestione Lavoratori dello spettacolo e sportivi professionisti dell'INPS⁹, il gruppo dei tecnici contava **14.675 lavoratori** su un totale di 331.503 lavoratori dello spettacolo, pari al 4,43% di tutti i lavoratori.

Il campione di tecnici che ha risposto al questionario, pari a 947 persone, dal punto di vista demografico è sostanzialmente coerente con i dati INPS sul gruppo tecnici del 2019, salvo alcune piccole variazioni che andremo ad analizzare¹⁰.

Per quanto riguarda i dati INPS riferiti al **genere**, nel 2019 l'Istituto ha rilevato che il 12,7% dei tecnici erano donne e il restante uomini. Per quanto riguarda coloro che hanno risposto al questionario, **il 13,7% ha dichiarato di essere donna**, l'85% di essere uomo e l'1,2% ha preferito non dichiararlo.



⁹ *Ibidem*.

¹⁰ Per la comparazione dei dati è stata utilizzata la banca dati dell'INPS dedicata ai lavoratori dello spettacolo e sportivi che raccoglie dati dal 2015 al 2020 (<https://www.inps.it/osservatoristatistici/18/50/62/o/318>).



Meno 25 anni



25 - 34 anni



35 - 44 anni



45 - 54 anni



55 - 64 anni



oltre 65 anni

Dal punto di vista dell'età, accorpando le fasce dell'INPS secondo la classificazione utilizzata per lo studio, su questo dato si osserva che **il campione di rispondenti è leggermente più anziano** rispetto ai dati rilevati dall'INPS. Secondo i dati INPS, nel 2019 il 67,8% dei tecnici aveva meno di 44 anni, con un'incidenza più importante di coloro che hanno tra i 35 e i 44 anni, pari al 31,1%. Dai dati del questionario emerge che **il 60% dei tecnici aveva meno di 44 anni**, dove il 32% è rappresentato da tecnici con età tra i 35 e i 44 anni. Inoltre, l'INPS rileva che il 36,7% dei tecnici ha meno di 34 anni, mentre per quanto riguarda il questionario, **è il 28% dei tecnici ad avere meno di 34 anni**. Coerentemente, per quanto riguarda la fascia più anziana, cioè sopra i 55 anni, l'INPS rileva un 10,9% di tecnici sul totale, mentre i rispondenti al questionario corrispondono al 16%.



Rispetto alla distribuzione della popolazione italiana sul territorio¹¹ si rileva una maggiore incidenza nel campione di persone residenti nel Nord Italia e una minore incidenza nel campione di persone residenti al Sud e nelle Isole. Si vede infatti dal campione del questionario che in **Nord Italia la presenza dei tecnici dello spettacolo che hanno risposto al questionario è superiore rispetto alla media della popolazione italiana**. Ad esempio, il 28% è residente in Lombardia, mentre la percentuale di popolazione italiana residente è

pari al 16,5%. In Veneto, il campione è pari al 12% rispetto all'8,1% della popolazione italiana residente nella regione. In Emilia-Romagna, il rapporto è pari all'11% rispetto al 7,3% della popolazione. Invece, **nel Sud e nelle Isole si osserva una minore presenza di tecnici dello spettacolo rispetto alla popolazione italiana residente**. Ad esempio, in Campania, il campione è pari al 3% rispetto al 9,6% della media della popolazione italiana. In Sicilia, il campione è pari al 2% rispetto all'8,3% della popolazione e in Puglia pari al 3% rispetto al 6,7% della popolazione. Infine, **il campione in Centro Italia appare in linea con la distribuzione della popolazione**; eccetto il Lazio che ha un'incidenza leggermente maggiore, dove il campione è pari all'11% del campione rispetto al 9,7% della popolazione.

Il rapporto tra la **distribuzione geografica** dei rispondenti al questionario e ai dati rilevati dall'INPS sul gruppo tecnici trova una **coerenza di rappresentatività nel Nord-Ovest** (campione 36,4% e INPS 33,8%), **nel Sud** (campione 9,1% e INPS 10,1%) e **nelle Isole** (campione 4,2% e INPS 4,4%). Differenze sostanziali si trovano invece nella rappresentatività nel Nord-Est, che è sovra-rappresentato rispetto ai dati INPS (campione 27% e INPS 17,5%), e nel Centro Italia, che invece è sotto-rappresentato (campione 23,2% e INPS 34%).

¹¹ Per la comparazione dei dati è stata utilizzata la banca dati di TuttItalia.it (<https://www.tuttitalia.it/statistiche/nord-centro-mezzogiorno-italia/>).

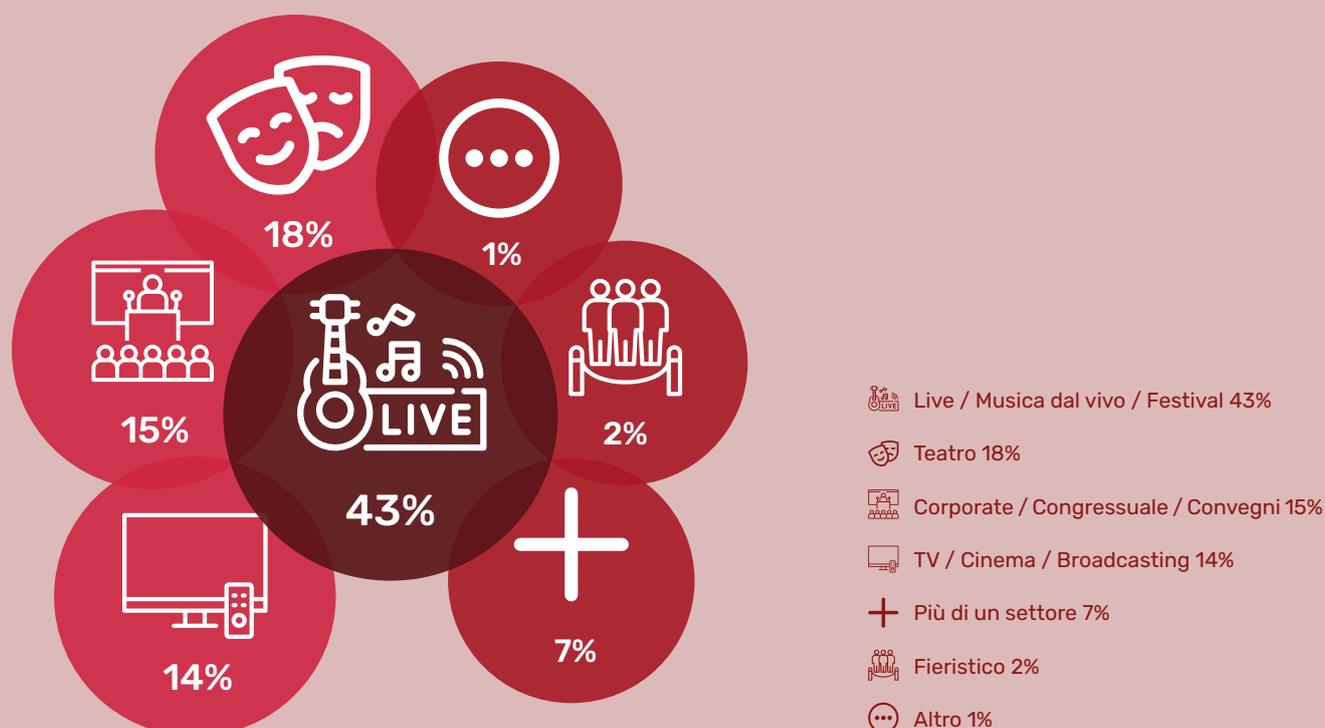
Profilo professionale

I tecnici dello spettacolo lavorano in **molteplici settori**, come quello radiofonico, il teatro, il mondo dei live, la musica dal vivo e i festival, la TV, il cinema e il broadcasting, i settori fieristico e corporate, in particolare in congressi e convegni¹².

Nel periodo pre-pandemia, la maggior parte dei tecnici lavorava nel **settore dei live, musica dal vivo e festival** (43%). Mentre il resto dei tecnici si divide più o meno equamente tra il **teatro**, con il 18% dei tecnici impegnati in questo settore, il **settore corporate** dove congressi e convegni impiegano il 15% dei tecnici, e l'ambito **TV, cinema e broadcasting** con il 14% di tecnici occupati nel settore.

Per quanto riguarda **i settori che impiegano un numero minore di tecnici**, solo l'1% dei tecnici lavora nel settore fieristico, mentre il 7% dichiara di aver lavorato in più di un settore. Nessuno invece ha dichiarato di lavorare nel settore radiofonico e solo una piccolissima percentuale di lavorare in un altro settore.

Distribuzione nei settori dei tecnici nel pre-pandemia



¹² I criteri di classificazione sono stati forniti da Doc Servizi, che conta al suo interno la più grande rete di tecnici dello spettacolo in Italia (Doc Crew: doccrew.retedoc.net).

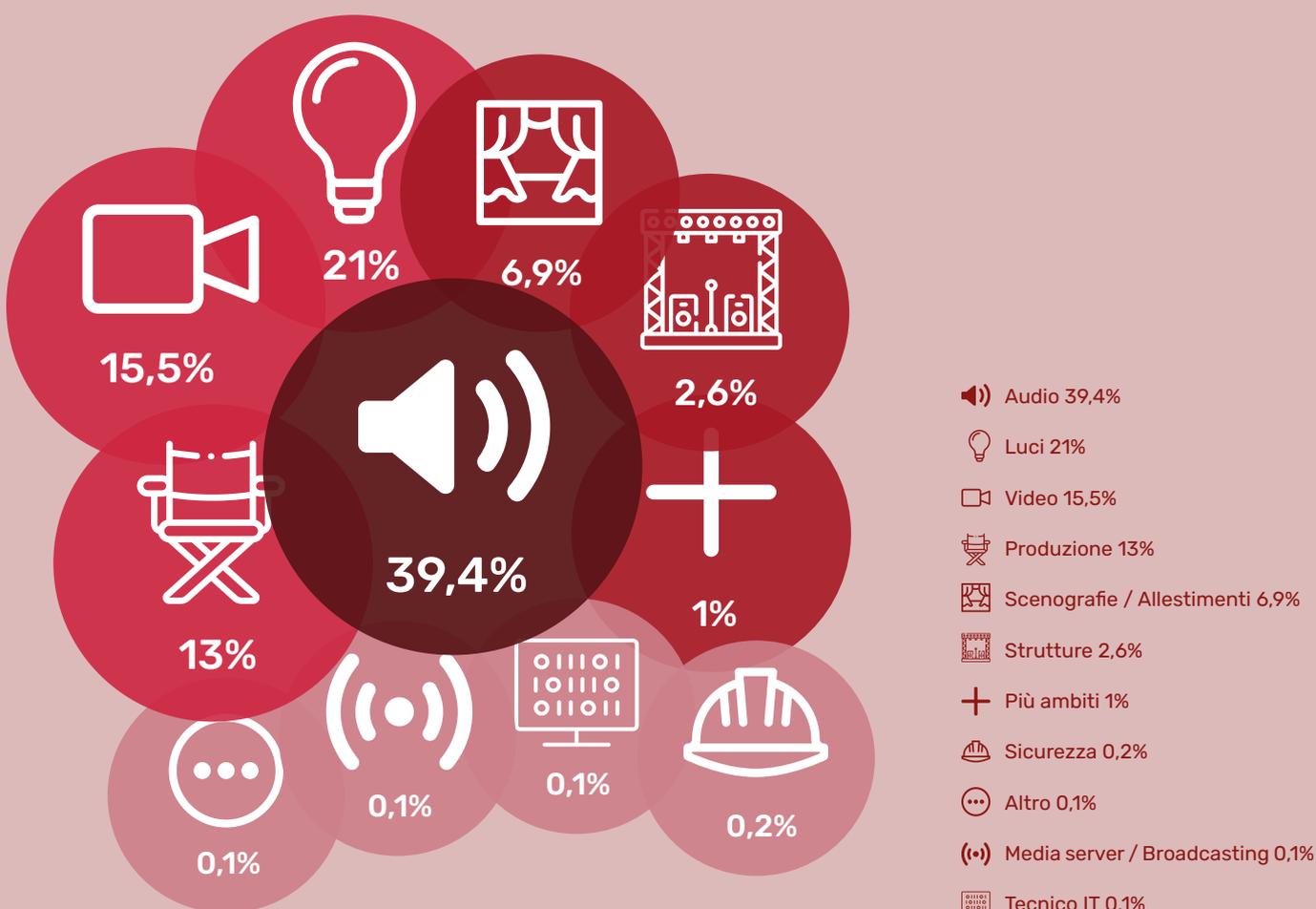
In questi ambiti, i tecnici svolgono **diverse professioni a seconda dell'area di competenza**¹³. I tecnici possono lavorare nell'area professionale:

- **strutture:** rigger, scaffolder;
- **audio:** sound designer, sound engineer, PA man, fonico, tecnico audio, microfonista, backliner, tecnico di palco;
- **luci:** lighting designer, datore luci, tecnico luci, elettricista, segui-persona;
- **video:** videodesigner, mixer grafico, operatore video, tecnico video, operatore media server, proiezionista, tec ledwall;
- **scenografie e allestimenti:** scenografo, macchinista, scenoluminoso;
- **IT:** tecnico IT, progettista reti locali;
- **produzione:** direttore di produzione, assistente, organizzatore;
- **media server e broadcasting:** regista, producer, assistente di produzione, segretario di edizione, direttore tecnico, operatore grafico, operatore RVM, operatore video, tecnico streaming, operatore media server, microfonista, fonico di messa in onda;
- **sicurezza:** architetto, ingegnere, CSP/CSE, RSPP.

¹³ I criteri di classificazione sono stati forniti da Doc Servizi, che conta al suo interno la più grande rete di tecnici dello spettacolo in Italia (Doc Crew: doccrew.retedoc.net).

Prima della pandemia, oltre il 75,9% dei tecnici lavorava nelle aree **audio** (39,4%), **luci** (21%) e **video** (15,5%). Seguono l'area produzione (13%), scenografie e allestimenti (6,9%) e strutture (2,6%). Solo il 7% ha dichiarato di lavorare in più ambiti, mentre i tecnici impegnati in area media server e broadcasting, sicurezza, IT o altre attività rappresentano una piccolissima percentuale.

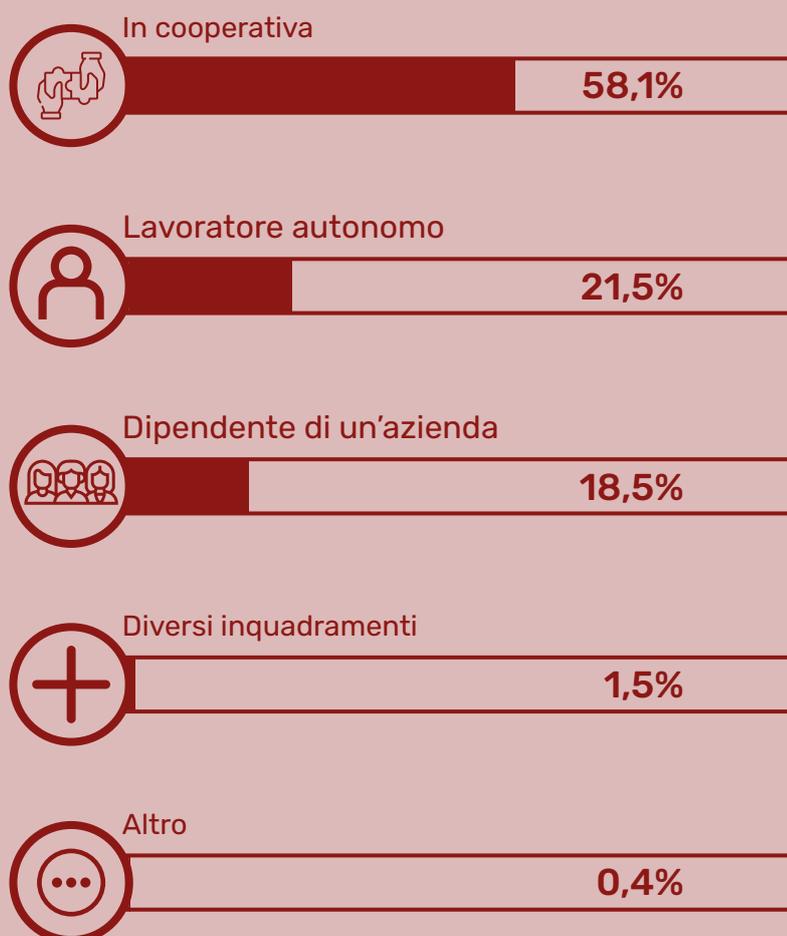
Distribuzione nelle professioni dei tecnici nel pre-pandemia



Due terzi dei tecnici (67,4%) prima del Covid-19 nei settori sopra menzionati hanno maturato più di 10 anni di esperienza nel proprio lavoro¹⁴.

Oltre la metà dei tecnici lavorava in cooperativa (58,1%), mentre il 21,5% era lavoratore autonomo e il 18,5% è dipendente di un'azienda. Solo l'1,5% utilizzava diverse gestioni fiscali, ad esempio mantenendo al contempo sia la Partita IVA e una posizione nella cooperativa oppure cambiando spesso gestione fiscale a seconda delle attività lavorative.

Gestione fiscale della propria attività nel pre-pandemia



¹⁴ 10,7% meno di 5 anni, 22% da 5 a 10 anni, 30,5% da 10 a 20 anni, 36,9% oltre 20 anni.

Le cooperative di spettacolo in Italia¹⁵

Già negli anni Ottanta alcuni musicisti e tecnici dello spettacolo scelgono di riunirsi in cooperativa per poter lavorare in regola e ottenere riconoscimento professionale.

Nelle cooperative di spettacolo i soci-lavoratori di solito scelgono di organizzarsi in modo da essere liberi di gestire la propria specifica attività e allo stesso tempo poter “collaborare” nella cooperativa, dove condividono i costi di gestione, gli investimenti per il futuro e le loro aspirazioni come comunità. Inoltre, diventando dipendenti della cooperativa, i tecnici possono accedere ai diritti tipici dei lavoratori dipendenti, come l’assicurazione sanitaria, la pensione, i congedi familiari, l’indennità di malattia e di disoccupazione, e hanno la certezza di lavorare in sicurezza e legalità.

Questo modello cooperativo, che si può definire di cooperativa di auto-gestione, proprio grazie alla sua capacità di unire la continuità di un rapporto di lavoro con il rispetto dell’autonomia nell’organizzare la propria attività, nel corso degli anni si è dimostrato come una soluzione ideale per i lavoratori dello spettacolo. Per questa ragione, negli ultimi decenni in Italia si è osservato un aumento del numero di cooperative di spettacolo, tanto che nel 2019 si potevano contare oltre 80 cooperative di autogestione nel campo dello spettacolo, con un numero di soci-lavoratori che variava da meno di una dozzina a diverse migliaia.

¹⁵ F. Martinelli, *The reaction of entertainment workers to the COVID-19*, cit., pp. 6-7.

I service

I service sono imprese che **offrono allestimenti per spettacoli teatrali e musicali, noleggi materiale audio e luci**. Occupandosi anche della gestione tecnica e organizzativa di teatri e tournée teatrali e musicali ed eventi ad ampio spettro, **lavorano in sinergia con i tecnici dello spettacolo e spesso ne sono i committenti**.

Considerando il campione di risposte al questionario, la **metà dei service è composta da un'unica persona** (50% impresa individuale), mentre il 30% dei service sono una Srl. Questo è coerente con il fatto che il 90% dei rispondenti dichiara di essere una micro impresa, mentre il 10% dichiara essere una piccola impresa.

Un terzo dei service ha più di 20 anni di esperienza nel settore (33%), mentre il 25% è nel settore da 5 a 10 anni, il 22% da 10 a 15 anni. Le imprese più giovani, con meno di 5 anni di attività nel settore, sono pari al 15%.

Tipologia di impresa



Impresa Individuale



Società a Responsabilità Limitata (S.R.L.)



Società Cooperativa



Società in Accomandita Semplice (S.A.S.)



Società in Nome Collettivo (S.N.C.)



Società per Azioni (S.P.A.)

Dimensione dell'impresa



Piccola impresa (fatturato da 2 a 10 milioni di euro)



Micro impresa (fatturato fino a 2 milioni di euro)

Età dell'impresa



Oltre 20 anni



5 - 10 anni



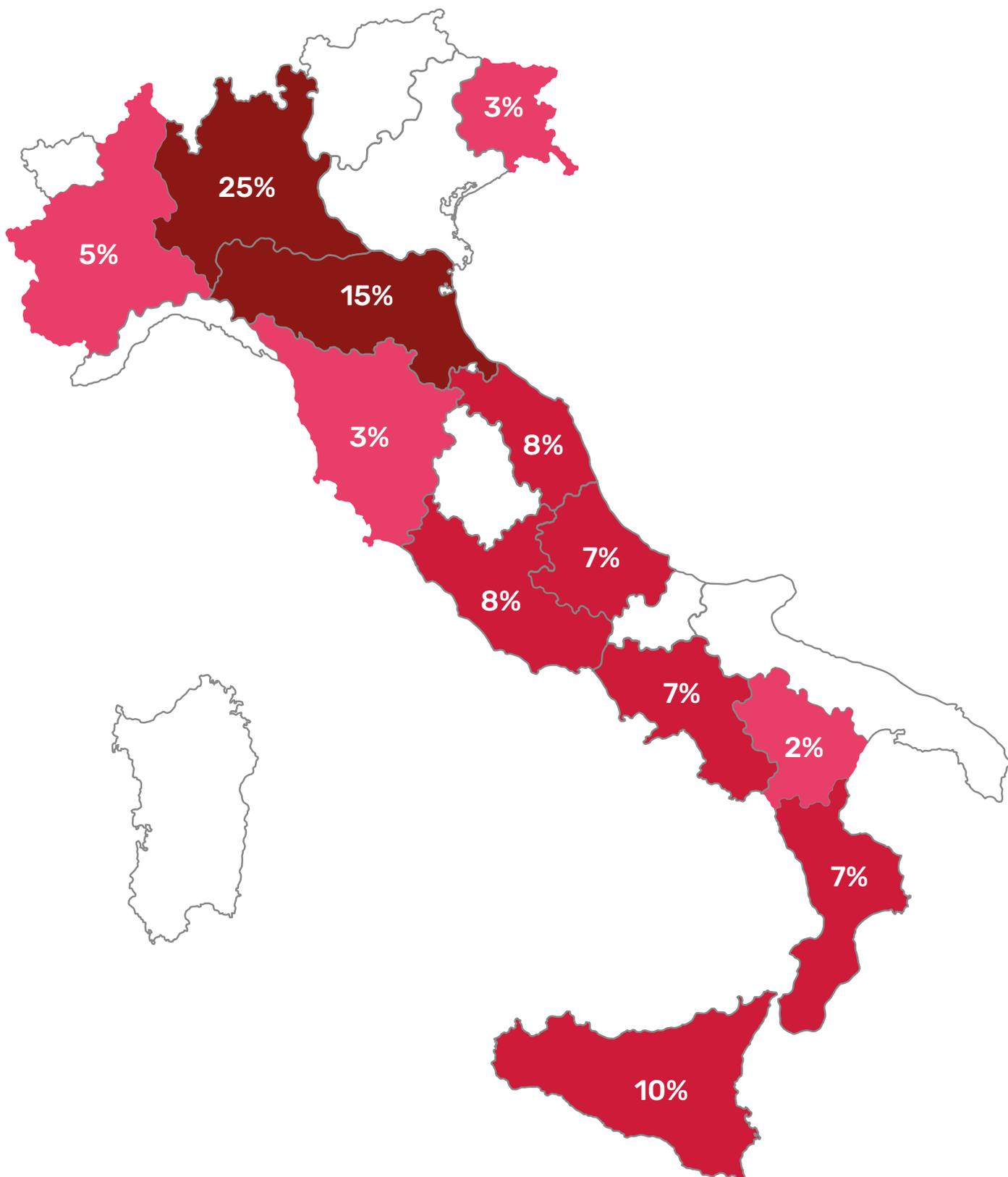
10 - 15 anni



Meno di 5 anni



15 - 20 anni



La maggior parte dei service si trova in Nord Italia (48%), con una presenza particolarmente forte in Lombardia, dove opera un quarto dei service rispondenti al questionario (25%). Il 19% dei service si trova in Centro Italia, mentre il 33% in Sud Italia e nelle Isole.

I service che hanno risposto al questionario lavorano prevalentemente nei settori **live, musica dal vivo e festival**—con il 78% dei service rispondenti che dichiara di lavorare in questo settore—**corporate, congressi e convegni** (58%) e **teatro** (50%). Il 18% dei service lavora anche nel settore fieristico. L'8% ha risposto che lavora nel settore TV, cinema e broadcasting, mentre l'8% opera anche in altri settori di attività.

Settori in cui operano prevalentemente i service (questionario a scelta multipla).

Live /
Musica dal vivo /
Festival



73%

Corporate /
Congressuale /
Convegni



58%

Teatro



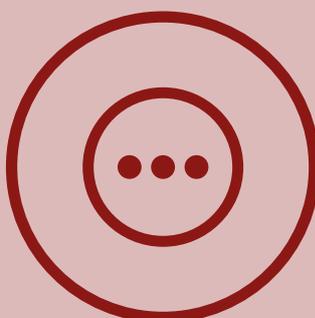
50%

Fieristico



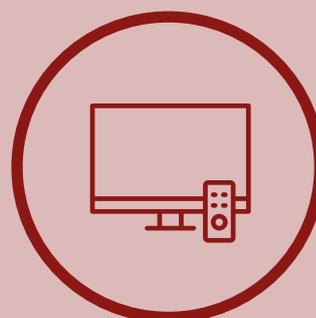
18%

Altro



8%

TV /
Cinema /
Broadcasting



8%

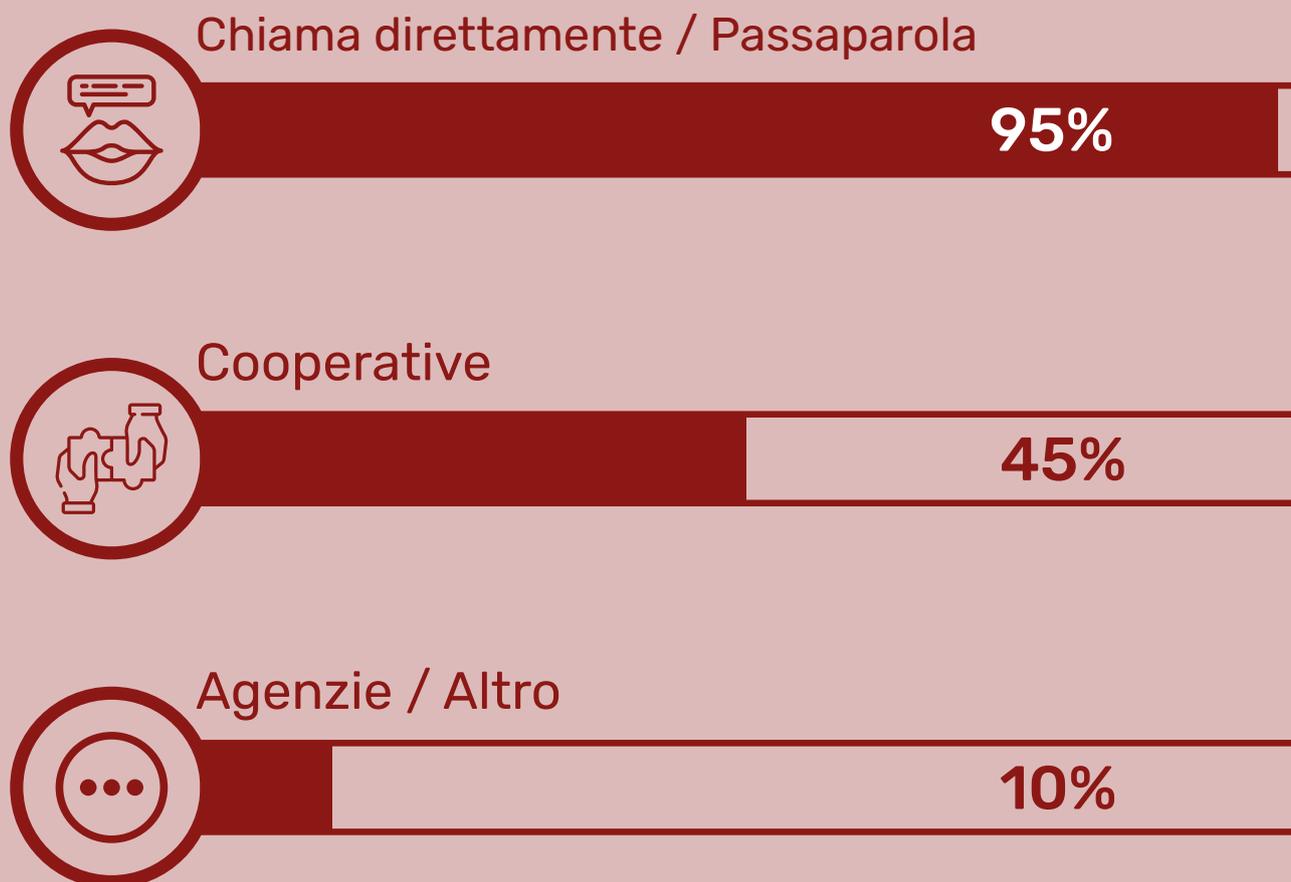
Il **45% dei service** dichiara di impiegare **tra l'80% e il 100% di personale esterno per svolgere le proprie attività**. Il 34% impiega invece meno del 40% di personale esterno rispetto al personale assunto internamente.

Rapporto tra impiego di personale interno ed esterno nei service.



In generale, **la quasi totalità dei service (95%)** per trovare personale si affida al **passaparola** o contatta direttamente il professionista di cui ha bisogno. Il 45% invece ricorre alle cooperative, mentre il 10% alle agenzie interinali o usa altre strategie.

In che modo i service trovano personale (questionario a scelta multipla).



L'impatto del Covid-19

Tutte le maggiori istituzioni a livello internazionale ed europeo¹⁶ hanno stimato che **l'impatto della pandemia è stato particolarmente duro per il mondo dello spettacolo**, i cui lavoratori sono stati uno dei gruppi più colpiti dagli effetti del Covid-19 a causa della chiusura delle attività artistiche. Anche i tecnici dello spettacolo hanno quindi sofferto molto della situazione e la ricerca evidenzia le conseguenze sui settori e le professioni, delineando anche il profilo di chi ha lasciato il settore e di chi vi è rimasto.

I dati salienti:

- Il settore dello spettacolo ha perso circa 8 miliardi di euro nel 2020 rispetto al 2019.
- Nel gruppo tecnici si è osservato tra il 2019 e il 2020 un calo complessivo del 12,7%, passando da 14.675 a 12.811 lavoratori; una tendenza che si osserva anche nel 2021.
- Il 78,3% dei tecnici ha ripreso a lavorare nell'ambito dello spettacolo e degli eventi.
- Un quinto dei tecnici (21,7%) non ha ricominciato a lavorare nel settore spettacolo, di cui una metà (10,3%) sta cercando ancora lavoro nel settore e l'altra metà (11,4%) ha deciso di abbandonare il settore.
- I settori live, musica dal vivo, festival e teatro sono stati i settori dove gli effetti della crisi legata alla pandemia sono stati più forti, a causa delle continue chiusure.
- I settori corporate e fieristico sono stati quelli meno colpiti, anche grazie al boom dello streaming.

¹⁶ Cf. OECD, *Culture shock: COVID-19 and the cultural and creative sectors. Tackling Coronavirus Series*, OECD, 2020; KEA European Affairs, *The impact of the COVID-19 pandemic on the Cultural and Creative Sector*, Council of Europe, Brussels 2020; ILO, *COVID-19 recovery must be human-centred*, ILO, 2021; Culture Action Europe and Dâmaso, M., *Research for CULT Committee – The situation of artists and cultural workers and the post-COVID-19 Cultural Recovery in the European Union*, European Parliament, Policy Department for Structural and Cohesion Policies, Bruxelles 2021; Ernst & Young, *Rebuilding Europe: The cultural and creative economy before and after the COVID-19 crisis*, 2021.

- Le aree professionali che hanno visto un tasso di abbandono più alto sono produzione, scenografie e allestimenti e strutture.
- Le professioni meno colpite sono state quelle legate al video, l'audio e le luci, dove si fatica anche di più a trovare personale.
- La principale ragione che ha spinto i tecnici a cambiare settore di lavoro (86%) è stata l'insostenibilità economica dovuta alla crisi legata al Covid-19.
- Nella maggior parte dei casi hanno abbandonato il settore lavoratori meno qualificati, ma nelle fasce d'età più alte vi è anche una maggiore incidenza di professionisti altamente qualificati.
- La crisi ha colpito soprattutto le donne e i lavoratori tra i 30 e i 50 anni con una famiglia a carico o con un mutuo.
- Chi ha cambiato lavoro oggi è impiegato soprattutto nei settori telecomunicazioni e informatica (18%), industria e impiantistica (13%) ed edilizia (12%).
- I tecnici che oggi continuano a lavorare nel settore sono più giovani rispetto al pre-pandemia (62,8% ha meno di 44 anni), sono professionisti qualificati con oltre 10 anni di esperienza nel loro mestiere e lavorano soprattutto in cooperativa (60%).

Una panoramica sui numeri

In Italia, nel 2019 l'industria culturale e creativa ha impiegato 864.000 persone (il 3,4% dei lavoratori italiani) e ha prodotto un valore aggiunto di quasi 60 miliardi di euro (il 3,2% del PIL italiano¹⁷). Se consideriamo l'intero settore della "event industry", e quindi consideriamo anche lo sport e i progetti di natura strettamente commerciale, l'intera filiera conta 1,5 milioni di lavoratori (il 5,9% dei lavoratori italiani) e produce 90 miliardi di euro, ovvero il 5,7% del PIL italiano¹⁸. In questo quadro, **nel 2019 il settore dello spettacolo contava 331.503 lavoratori**¹⁹, e produceva un valore aggiunto di quasi 11,4 miliardi di euro (0,6% del PIL italiano)²⁰.

A causa degli effetti della pandemia da Covid-19, **il settore dello spettacolo ha perso circa 8 miliardi di euro nel 2020 rispetto al 2019**²¹. Questo ha ovviamente avuto un impatto negativo sui lavoratori, che in alcuni periodi si sono trovati fermi al 100%. I dati sull'occupazione 2020 diffusi dall'INPS mostrano un calo complessivo di quasi 70.000 lavoratori (-21%), mentre per quanto riguarda unicamente il **gruppo tecnici**, si è passati da 14.675 lavoratori nel 2019 a 12.811 lavoratori nel 2020, con **un calo complessivo pari al 12,7%**.

In merito a questo, il campione di tecnici che ha risposto al questionario mostra una tendenza di abbandono del settore che risulta simile a quanto rilevato dall'INPS. Il 78,3% dei tecnici ha ripreso a lavorare nell'ambito dello spettacolo e degli eventi, mentre **il 21,7% non ha ricominciato a lavorare nell'ambito**. Di questi, **il 10,3% sta cercando ancora lavoro nel settore**, il 10,2% ha deciso di cambiare ambito di lavoro e l'1,2% non lavora e non è in cerca di lavoro (pari a 11,4%). Dato che **l'11,4% dei tecnici ha lasciato il settore dello spettacolo o non è comunque attivo sul mercato del lavoro**, si osserva una tendenza di abbandono coerente con il dato INPS del 12,7% dal 2019 al 2020.

¹⁷ Ernst & Young, *Rebuilding Europe*, cit.

¹⁸ Fondazione Symbola, *Io sono cultura - Rapporto 2020. L'Italia della qualità e della bellezza sfida la crisi*, Quaderni di Symbola, n. 9, 2021, p. 11.

¹⁹ INPS, *Statistiche in Breve*, cit., p. 2.

²⁰ Fondazione Symbola, *Io sono cultura - Rapporto 2020*, cit., p. 11.

²¹ F. Martinelli, *The reaction of entertainment workers to the COVID-19*, cit., pp. 10-11.

Risposta alla domanda: "Hai ricominciato a lavorare nell'ambito spettacolo/eventi?"



Sì



Sono in cerca di lavoro nell'ambito dello spettacolo/degli eventi



Lavoro in un altro settore



Sono in cerca di lavoro in un altro settore



Non lavoro e non sono in cerca di lavoro

In riferimento sempre al gruppo tecnici, analizzando i dati rilevati dall'INPS si osserva anche **un decremento pari al 19,8% del numero medio di giornate retribuite** tra il 2019 e il 2020. A questo decremento di giornate corrisponde **un calo della retribuzione media nell'anno pari al 14,5%**, passando da 13.120 euro di media nel 2019 a 11.222 di media nel 2020. Questi dati mostrano che la pandemia ha determinato sia una forte selezione con un'alta quota di personale escluso dal lavoro sia la contrazione delle giornate e delle retribuzioni di chi era ancora in grado, con tutti i limiti noti, di lavorare.

Gruppo professionale del lavoratore	Numero lavoratori nell'anno	Retribuzione media nell'anno	Numero medio giornate retribuite nell'anno	Numero lavoratori nell'anno	Retribuzione media nell'anno	Numero medio giornate retribuite nell'anno
	2019			2020		
Gruppo tecnici	14.675	13.120	121	12.811	11.222	97

Dati INPS²²

²² INPS, Statistiche in Breve, cit., p. 2.

I settori più colpiti

Considerando il periodo pre-pandemia, **i tecnici lavoravano prevalentemente nel settore del live, la musica dal vivo e i festival** (43%), mentre il resto dei tecnici si divideva più o meno equamente tra il **teatro**, con il 18% dei tecnici impegnati in questo settore, il **settore corporate** dove congressi e convegni impiegano il 15% dei tecnici, e **TV, cinema e broadcasting** con il 14% di tecnici impegnati in tale ambito²³.

Tra i tecnici che non hanno ricominciato a lavorare, si osserva che il settore che ha visto una maggior perdita di tecnici è stato quello dei live, musical dal vivo e festival, con il 48% dei rispondenti al questionario che dichiara di non lavorare più in tale ambito e un'incidenza più alta rispetto al campione (48% invece di 43%). Lo stesso vale per il teatro, con il 20% dei tecnici che non ha ripreso a lavorare nel settore e un'incidenza più alta rispetto alla media dei rispondenti (20% invece di 18%). Questo significa che **i settori live, musica dal vivo, festival e teatro sono stati i settori dove gli effetti della crisi legata alla pandemia sono stati più forti**. Il 68% del totale dei tecnici che non ha ripreso a lavorare era infatti impegnato in questi settori, che coincidono oltretutto con i settori che hanno subito chiusure per periodi più prolungati.

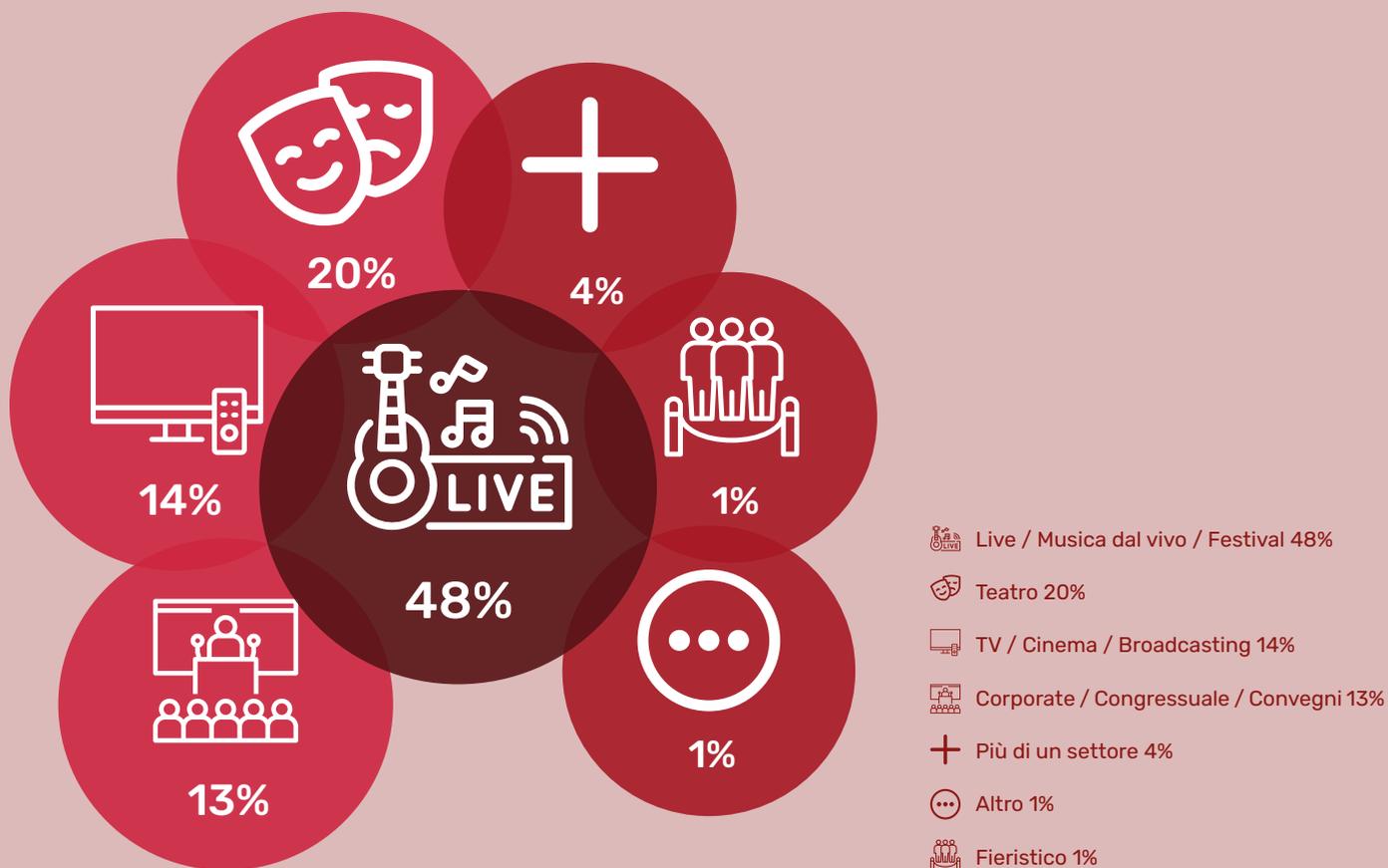
Sono stati invece **meno colpiti l'ambito corporate e fieristico** che vedono un'incidenza più bassa di tecnici che hanno abbandonato tali settori (rispettivamente 1% invece di 2% e 13% invece di 15%). In particolare, nell'ambito corporate e convegni, si è visto un aumento del ricorso ai sistemi di videoconferenza e streaming di eventi che hanno richiesto il supporto di tecnici con varie competenze. Il mercato, ad esempio, è cambiato per i service video che sono riusciti a lavorare molto in ambito corporate, convegni e teatro, dove i teatri che avevano ricevuto i fondi per le loro stagioni hanno dovuto realizzare gli spettacoli in streaming. Per numerosi service video questa nuova opportunità nel mercato ha portato a un record di fatturato nel 2021, nonostante abbiano completamente cessato di lavorare nel settore dei live.

²³ Per quanto riguarda i settori che impiegano un numero minore di tecnici, solo il 2% dei tecnici lavorava nel settore fieristico, mentre il 7% invece lavorava in più di un settore e solo 1% ha dichiarato di svolgere altre attività. Nessuno invece ha dichiarato di aver lavorato nel settore radiofonico.

Il settore **TV, cinema e broadcasting** vede invece un calo di tecnici nel settore in linea con il campione generale, quindi significa che è stato mediamente colpito dall'abbandono dei professionisti. Si tratta effettivamente di un settore che, pur avendo subito cali, non si è mai completamente fermato.

È interessante anche notare che rispetto al campione generale, dove il 7% dei tecnici ha dichiarato di svolgere più di un mestiere, la percentuale di chi non ha ripreso a lavorare scende invece al 4%, proprio grazie trasversalità delle competenze che ha permesso di restare sul mercato in un momento di grande cambiamento.

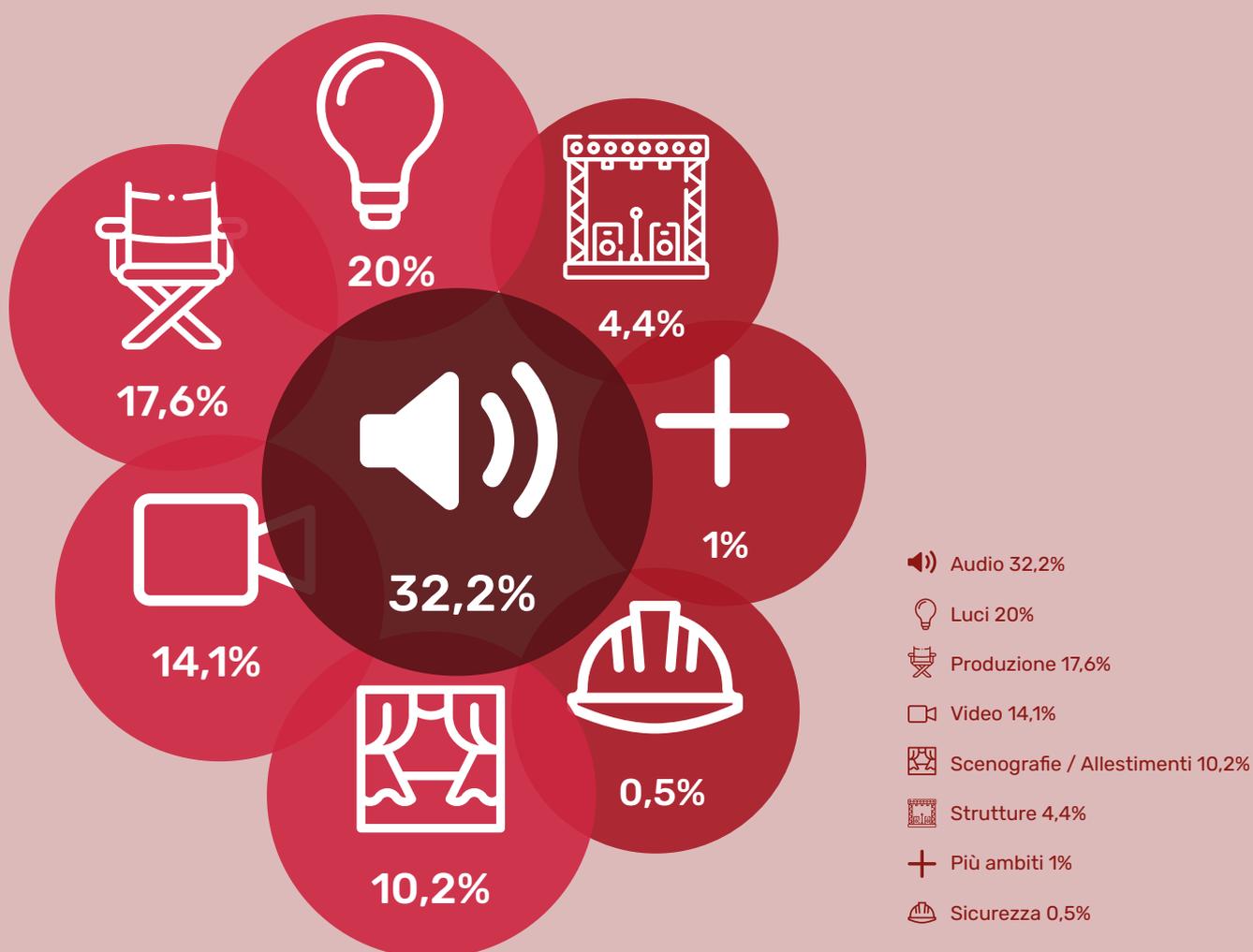
In che settore lavoravano i tecnici che hanno abbandonato lo spettacolo.



L'effetto sulle professioni

Concentrandoci sulla professione, ci sono alcune professioni che hanno visto un maggior abbandono da parte dei tecnici dello spettacolo a causa degli effetti della crisi legata alla pandemia da Covid-19. In particolare, **le aree professionali che hanno visto un tasso di abbandono più alto sono produzione** (con un'incidenza del 17,6% di tecnici che ha lasciato contro il 13% del campione totale), **scenografie e allestimenti** (con un'incidenza del 10% rispetto al 7%) e **strutture** (con un'incidenza del 4% invece del 3%).

In che area professionale lavoravano i tecnici che hanno abbandonato il settore dello spettacolo.



Tra le aree che hanno visto un minor tasso di abbandono, **le professioni legate all'audio sono quelle che sono state meno colpite in assoluto**, con un'incidenza del 32,2% di tecnici che non ha ripreso a lavorare contro il 39% del campione totale. Anche i settori **luci** (con un'incidenza del 20% rispetto al 21,4%) e **video** (con un'incidenza del 14,1% rispetto al 16%) sembrano aver sofferto meno l'effetto della crisi dovuta alla pandemia.

Si tratta di professionisti che sono riusciti a restare nel settore perché durante la pandemia sono riusciti a continuare a **lavorare utilizzando le proprie competenze o nello stesso ambito di lavoro o in un altro settore**. La capacità di continuare a lavorare nonostante la chiusura sembra essere legata a una combinazione di hard skills consolidate, e quindi trasferibili anche in altri settori, e alcune soft skills, come la flessibilità e l'adattabilità in un contesto nuovo, lo spirito di iniziativa, la creatività e il problem solving. L'importanza di un alto livello di competenze è confermata anche dal fatto che, se ci riferiamo al settore più colpito, cioè quello dei live, dei festival e della musica dal vivo, **a cambiare professione sono stati soprattutto i tecnici meno qualificati**.

La conferma di questi dati proviene anche dai 40 service che hanno risposto al questionario. Anche se un quarto dei service dichiara di non far fatica a trovare figure sul mercato del lavoro, una buona fetta di service afferma che **le figure più difficili da trovare** in questo periodo sono i professionisti degli ambiti **luci** (40%), **audio** (38%) e **video** (35%). I professionisti di questi ambiti sono anche tra i professionisti più ricercati in generale dai service (luci 65%, audio 60% e video 40%).

I service video, ad esempio, faticano a trovare personale video perché a causa del **boom dello streaming** i tecnici in grado di fare dirette hanno avuto molto più lavoro. Di conseguenza, gli operatori video (es. cameramen e registi) e i tecnici del suono hanno avuto molte più opportunità di lavoro e quindi sono diventati meno reperibili sul mercato. In generale, per quanto riguarda i professionisti del video vi è una diffusa difficoltà a reperire personale che lavori per la realizzazione di eventi anche per la tendenza dei professionisti a preferire il mestiere di videomaker rispetto al lavoro negli eventi live.

Il 40% dei service dichiara anche di ricercare figure in ambito **strutture** e un quarto (23%) afferma di avere difficoltà a reperire professionisti in quest'area, che è invece una delle aree professionali più colpite dalla pandemia.

In questo caso, si tratta di un'area dove è presente **un alto numero di lavoratori scarsamente qualificati**, ad esempio la figura dello scaffolder. In quanto meno qualificati e spesso impiegati stagionalmente, sono lavoratori che hanno fatto più fatica a trasferire le proprie competenze e quindi hanno semplicemente trovato lavoro in settori dove c'erano maggiori opportunità.

In generale, la difficoltà a reperire lavoratori anche nelle professioni che meglio hanno resistito all'impatto della crisi è dovuta al fatto che sono scomparsi **quei professionisti meno specializzati, con competenze basse o medie** e che nella maggior parte dei casi svolgevano funzioni di manovalanza (es. tirare cavi).

I tecnici più preparati delle aree professionali video, audio e luci invece sono riusciti a restare nel mercato perché sono stati capaci di: utilizzare le proprie **competenze in altri settori**, come quello televisivo (es. gestione e controllo led wall), formarsi per **lavorare in ambiti più richiesti** (es. molti fonici sono diventati tecnici vMix, un software per il live streaming), attivare la propria rete di contatti per riuscire a **lavorare anche a un livello inferiore** (es. tecnico specializzato che svolge compiti base) oppure spostarsi verso le **nuove professioni** emerse negli ultimi anni (es. site manager, una figura che organizza gli accessi sulla base delle regole per la gestione della sicurezza legata Covid-19).

Le figure professionali più ricercate e le più difficili da trovare per i service a seguito della pandemia (questionario a scelta multipla).

Luci



Audio



Video



Strutture



- Quali figure ricerchi più frequentemente
- Quali figure fai più fatica a trovare sul mercato

Le figure professionali più ricercate e le più difficili da trovare per i service a seguito della pandemia (questionario a scelta multipla).

Scenografie



Non faccio fatica a trovare figure sul mercato



Altro



Tecnico IT

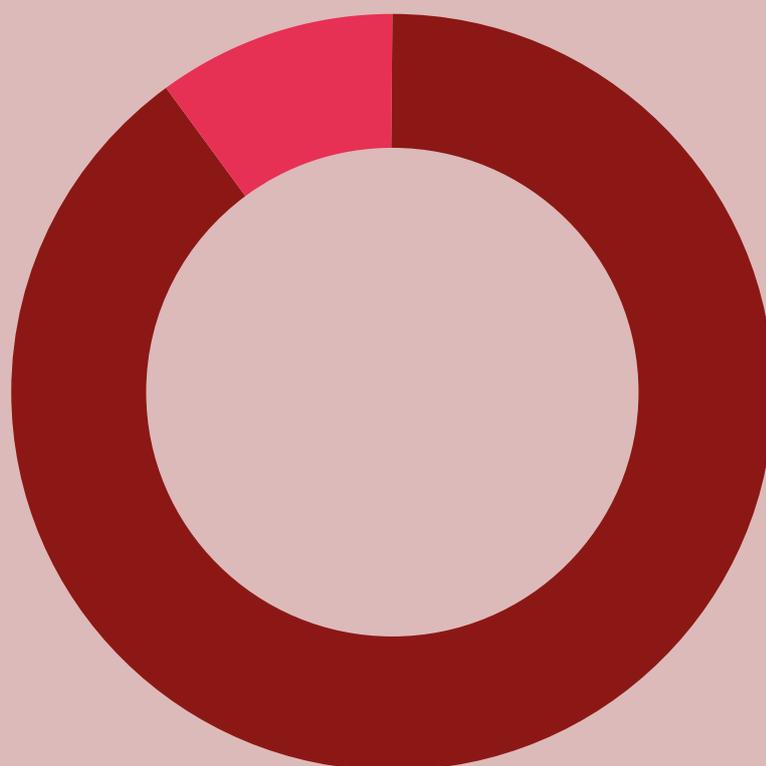


- Quali figure ricerchi più frequentemente
- Quali figure fai più fatica a trovare sul mercato

In questo contesto, **il 10% dei service** che ha risposto al questionario ha dichiarato di aver cercato **personale all'estero** nei sei mesi precedenti alla compilazione. Si tratta di solito di tecnici altamente specializzati difficili da reperire sul mercato italiano.

Risposta alla domanda: "Negli ultimi sei mesi ti è capitato di cercare figure sul mercato estero?"

SÌ 10%



NO 90%

Il profilo di chi non ha ricominciato a lavorare nel settore

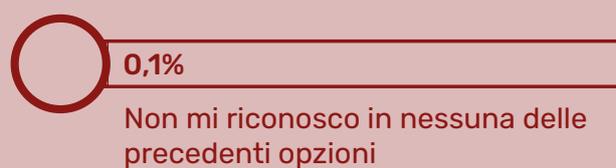
Anche se la stragrande maggioranza dei rispondenti (78,4%) ha ricominciato a lavorare dopo l'ultimo lockdown della primavera 2021, **il 21,6% non ha ripreso a lavorare nel settore**²⁴. Di quelli che non hanno ricominciato, circa la metà (il 10,3% del totale) sta ancora cercando nel settore, mentre gli altri stanno lavorando o cercando in un altro settore (10,2%) o non sono in cerca di lavoro (1,2%).

Tra **chi non ha ricominciato a lavorare nel settore (21,6%)** si rileva un'incidenza maggiore rispetto al campione di professionisti impegnati nelle aree **produzione, allestimenti e scenografie e strutture**. Si tratta di professionisti meno qualificati rispetto alla media, che lavoravano **soprattutto nel settore degli eventi live e teatrale**.

L'età media è oltre i 45 anni ed è quindi più avanzata rispetto al campione generale, dato che le percentuali nelle fasce sopra i 45 anni sono più elevate rispetto al campione di partenza. Inoltre, in proporzione, **ad aver lasciato il settore sono state soprattutto le donne**. Infatti, tra le persone che hanno abbandonato il settore vi è una maggiore incidenza di donne rispetto al campione totale (22% invece che 14%). Non si osservano invece differenze estremamente rilevanti rispetto alla zona geografica di provenienza.

²⁴ Rispetto al campione si tratta di 207 rispondenti.

Genere ed età di chi ha lasciato il settore.



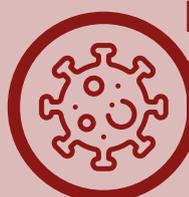
Prima di cambiare professione, durante la pandemia alcuni di questi lavoratori **hanno cercato di restare nel mondo dello spettacolo**. Alcuni non sono riusciti a farlo per assenza di alternative, ad esempio, chi lavora in piccoli centri ha avuto meno opportunità di coloro che abitano in città come Roma e Milano dove è attivo il settore televisivo, l'unico che non ha mai smesso di lavorare. Tra coloro che invece hanno avuto modo di trasferire le proprie competenze in altri settori, passando ad esempio dal mondo del live a quello della televisione, diversi sono stati costretti comunque a cambiare professione a causa degli stipendi troppo bassi della nuova occupazione. In questo gruppo rientrano sia coloro che stanno ancora cercando di lavorare nello spettacolo (10,3%) sia coloro che invece hanno abbandonato completamente il settore (11,4%).

Per la **grande maggioranza (86%) di coloro che ad oggi lavorano in un settore diverso da quello dello spettacolo** la ragione principale della scelta è che **non era più sostenibile lavorarci, specialmente a seguito della pandemia da Covid-19**. Dopo mesi di blocco del settore e in assenza di un sostegno proveniente dal Governo, molti lavoratori hanno visto i loro risparmi assottigliarsi e sono stati costretti a cercare un altro lavoro per sopravvivere.

Anche se in generale la scelta di abbandonare il settore è legata soprattutto a questioni di sostenibilità economica, si osservano **comportamenti diversi a seconda dell'età**. Se nelle fasce più giovani molti tecnici hanno abbandonato il settore temporaneamente per poi tornarvi, **nelle fasce di età intermedie (tra i 30 e i 50 anni), la maggior parte dei tecnici che ha lasciato non è tornata**. Si tratta di professionisti che sono stati costretti a cambiare mestiere perché hanno una famiglia a carico e/o un mutuo da sostenere. Tra questi ci sono anche professionisti altamente qualificati che dopo aver abbandonato il settore non sono tornati e non torneranno in futuro perché hanno trovato migliori condizioni di lavoro grazie alla nuova occupazione (es. orari migliori, assenza di trasferte, festività, tutele, ecc.).

Tra le altre ragioni che hanno spinto i tecnici a lasciare lo spettacolo, troviamo anche un **14%** di persone che ha dichiarato di aver cambiato settore per ragioni di **cre-scita personale** e un **10% per motivazioni familiari**. Nel primo caso, si tratta spesso di persone che sono passate a un lavoro diverso per scelte che possono anche prescindere dalla pandemia, come la valorizzazione di specifiche competenze (es. informatiche) o titoli (es. ingresso nella pubblica amministrazione) o per le quali il lavoro nello spettacolo era una seconda professione. Mentre tra coloro che hanno abbandonato per motivazioni familiari rientrano coloro che hanno cambiato professione per ottenere condizioni di lavoro che permettessero un migliore worklife balance (i tecnici sono spesso in tour e quindi lontani dalle loro famiglie).

Le motivazioni che hanno spinto i tecnici a lasciare il settore (questionario a scelta multipla).



Non era più sostenibile lavorare nel settore / Covid

86%



Crescita personale

14%



Motivazioni familiari

10%

Per quanto riguarda i nuovi ambiti di lavoro, le persone che hanno lasciato il mondo dello spettacolo e lavorano o stanno cercando lavoro in settori di diverso genere, oggi sono impiegate soprattutto nei settori **telecomunicazioni e informatica** (18%), **industria e impiantistica** (13%) ed **edilizia** (12%).

Tra **le professioni più gettonate tra i tecnici che hanno cambiato lavoro** ci sono il mestiere di **elettricista**, grazie agli incentivi edilizi, e tutti i lavori nel mondo dei trasporti e della logistica. In questo settore i tecnici hanno trovato lavoro soprattutto come **magazzinieri** (molto ricercati i mulettisti, subito dietro i facchini), ma anche come postini o come fattorini per le piattaforme di consegna di beni e cibo. Ci sono poi lavoratori che a causa della loro professionalità si sono convertiti in carriere molto verticali, come diversi rigger, professionisti abituati a lavorare in altezza, che sono diventati **giardinieri acrobatici o lavavetri di grattacieli** o coloro che si occupavano dell'allestimento dei camerini che sono passati alla segreteria aziendale.

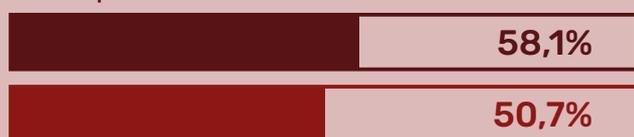
I nuovi settori professionali dei tecnici che hanno cambiato lavoro o sono in cerca lavoro.



In termine di inquadramento, si osserva un maggior abbandono del settore da parte di tecnici che erano dipendenti di un'azienda, dove c'è un'incidenza maggiore (26% contro il 19% del campione totale), a cui segue anche un corrispondente calo dei dipendenti nelle aziende (dal 18,5% pre-pandemia al 16,3%). **I tecnici in cooperativa hanno subito meno gli effetti della crisi**, con un'incidenza inferiore, pari a metà delle persone (51%) che non ha ripreso a lavorare nel settore che gestiva il suo lavoro in cooperativa contro il 58% nel campione totale. Per quanto riguarda i lavoratori autonomi invece vi è solo un lieve aumento dell'incidenza (dal 21,5% al 22% del campione totale).

Gestione fiscale della propria attività nel pre-pandemia e qual era la gestione fiscale di chi ha abbandonato il settore.

In cooperativa



Come lavoratore autonomo



Dipendente di un'azienda



Diversi inquadramenti



Altro



- Gestione fiscale della propria attività nel pre-pandemia
- Qual era la gestione fiscale di chi ha abbandonato il settore

Il profilo di chi lavora ancora nel settore

Tra **chi ha ricominciato a lavorare nel settore (78,4%)**²⁵ si rileva un'incidenza maggiore rispetto al totale di professionisti impegnati nel **settore dei live, la musica dal vivo e i festival** (42%). Si tratta di professionisti qualificati che lavorano nelle aree professionali **audio** (41%), **luci** (21%) e **video** (16%) e che, nella maggior parte di casi (62,8%), **hanno meno di 44 anni**.

Il resto dei tecnici oggi attivi si divide più o meno equamente tra il **teatro**, con il 17% dei tecnici impegnati in questo settore, il **settore corporate** dove congressi e convegni impiegano il 16% dei tecnici, e l'ambito **TV, cinema e broadcasting** con il 14% di tecnici occupati nel settore²⁶, e svolge professioni nell'area professionale **produzione** (12%)²⁷.

In generale, si osserva **un aumento di professionisti in tutte le fasce d'età più giovani rispetto al campione di partenza**²⁸ e una coerente riduzione delle fasce d'età dei tecnici più anziani²⁹. In ogni caso, **due terzi dei tecnici (68%) attualmente attivi nei settori sopra menzionati hanno maturato più di 10 anni di esperienza nel proprio lavoro**³⁰.

²⁵ Il campione di riferimento è quello dei tecnici ancora attivi, pari a 742 rispondenti.

²⁶ Per quanto riguarda i settori che impiegano un numero minore di tecnici, solo il 2% dei tecnici lavora nel settore fieristico, mentre l'8% dichiara di lavorare in più di un settore. Nessuno invece ha dichiarato di lavorare nel settore radiofonico e solo una piccolissima percentuale di lavorare in un altro settore.

²⁷ Seguono scenografie e allestimenti (6%) e strutture (2%). Solo l'1% ha dichiarato di lavorare in più ambiti, mentre i tecnici impegnati in area media server e broadcasting, sicurezza, IT o altre attività rappresentano una piccolissima percentuale.

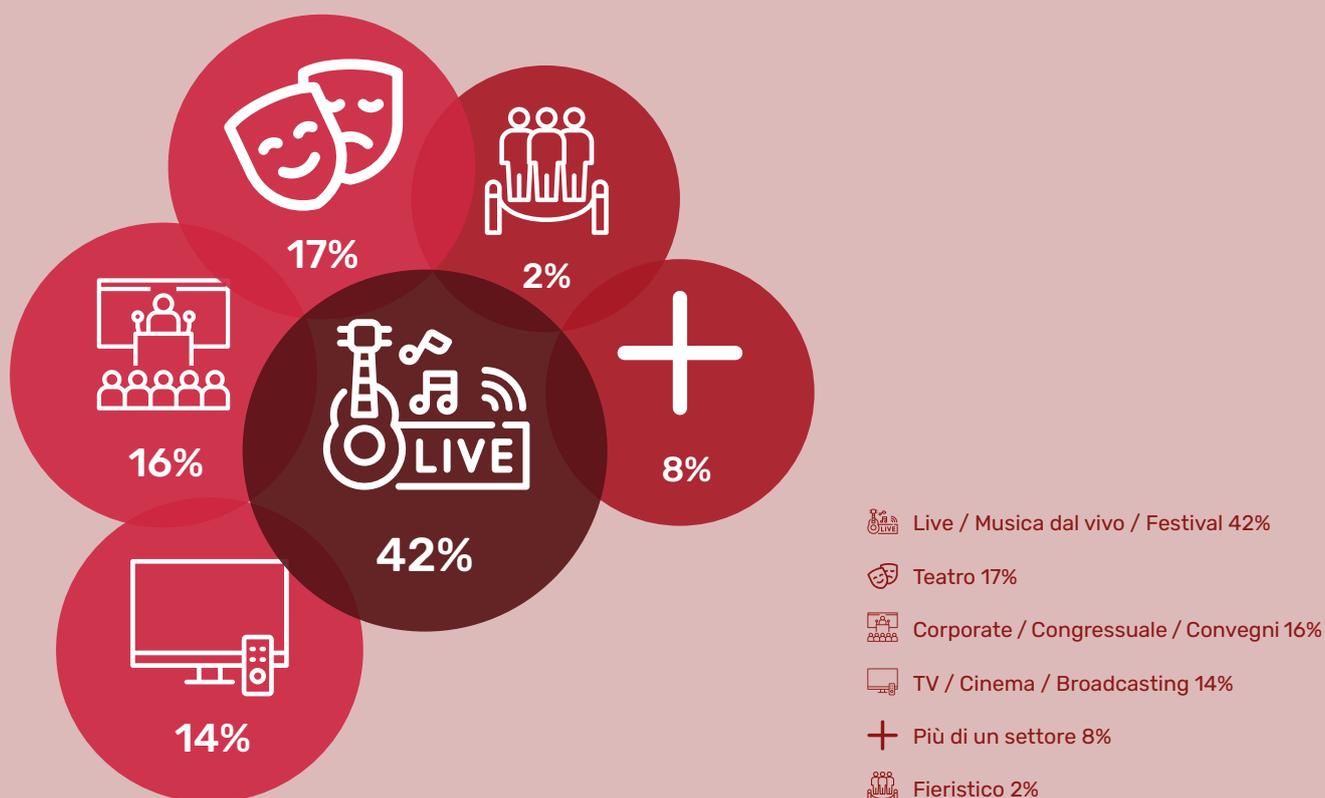
²⁸ Meno di 25 anni da 5% a 5,4%, 25 - 34 anni da 23,1% a 24,8%, 35 - 44 anni da 32% a 32,6%.

²⁹ 45 - 54 anni da 23,8% a 22,8%, 55 - 64 anni da 13,8% a 12,5%, oltre 65 anni da 2,3% a 1,9%.

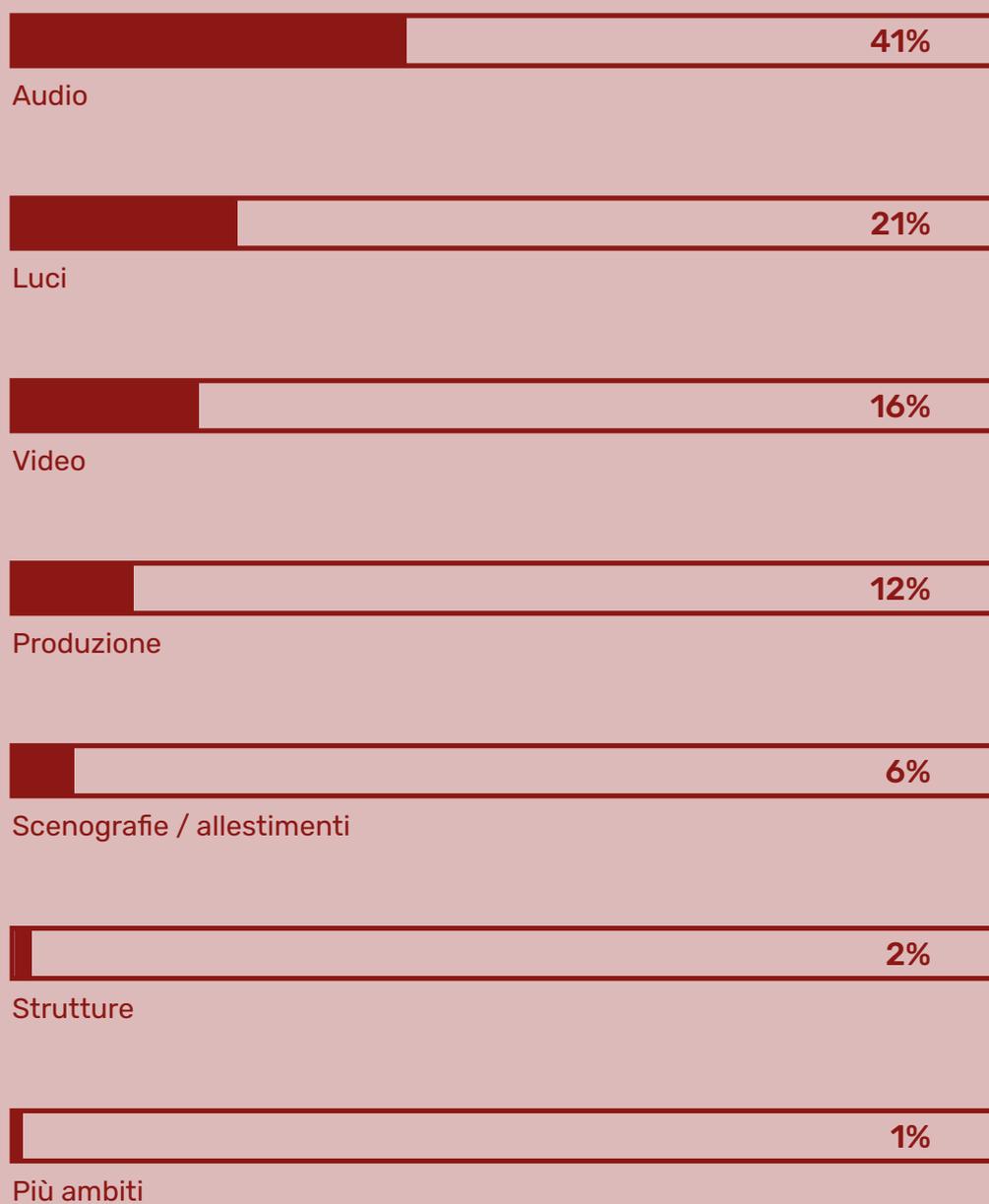
³⁰ 11% meno di 5 anni, 21% da 5 a 10 anni, 32% da 10 a 20 anni, 36% oltre 20 anni.

Nonostante questo, evidenziano i service, **l'età media resta alta e il ricambio generazionale non sembra essere sufficiente a coprire le esigenze di lavoro**. L'impressione di chi lavora nel settore è che i giovani non sembrano essere attratti a lavorare in un ambito dove i compensi sono generalmente bassi e gli orari molto impegnativi, con la possibilità di lavorare anche nel fine settimana, nei festivi e la sera. Inoltre, i nuovi giovani che entrano nel settore non hanno ancora una job culture adatta per sostituire coloro che sono andati via, sia in termini di professionalizzazione che di conoscenza dei protocolli di sicurezza. Pur essendo i lavoratori meno qualificati quelli che hanno lasciato il settore, si tratta comunque di persone che avevano sviluppato competenze e conoscenze specifiche che erano necessarie per lavorare nello spettacolo.

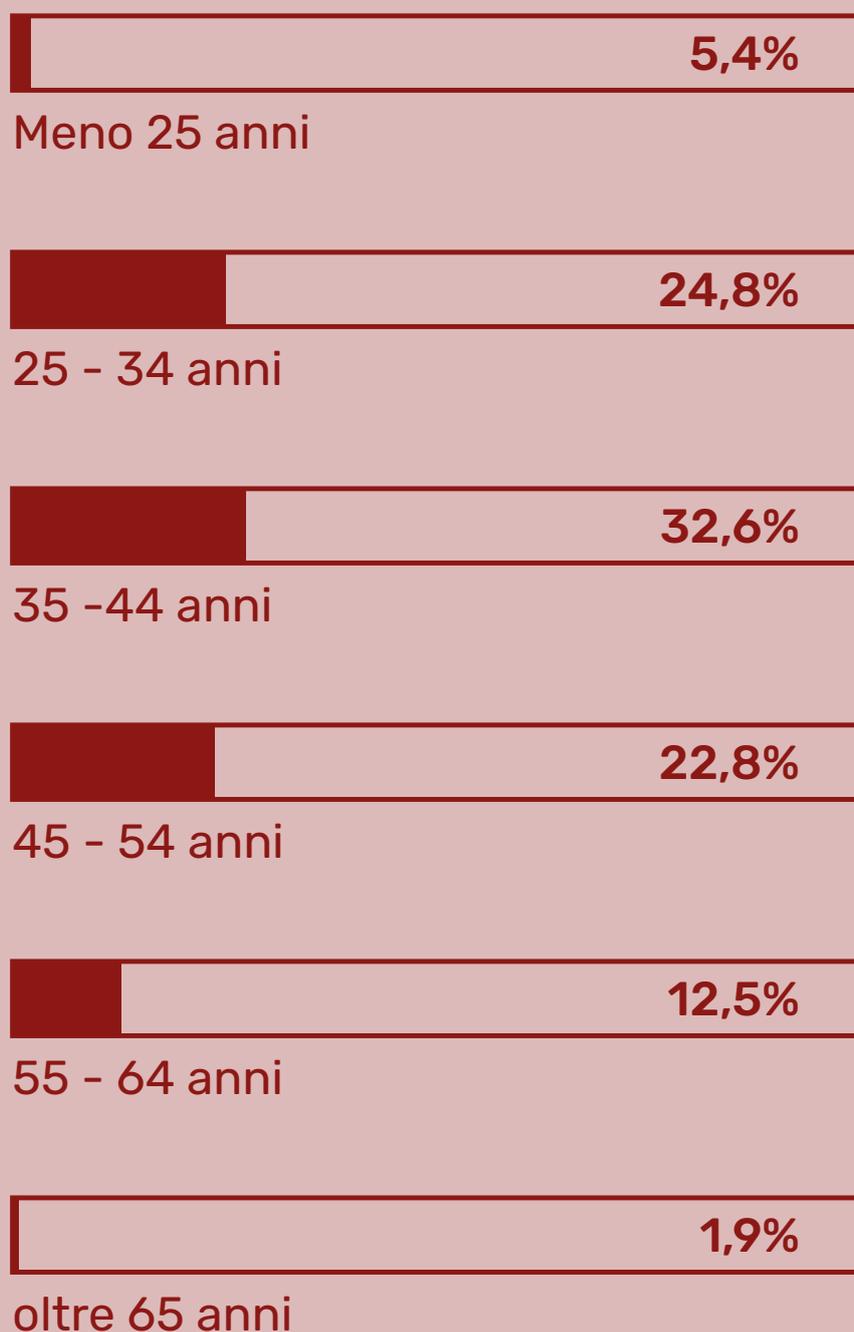
Distribuzione nei settori dei tecnici che hanno continuato a lavorare.



Distribuzione nelle aree professionali dei tecnici che hanno continuato a lavorare.



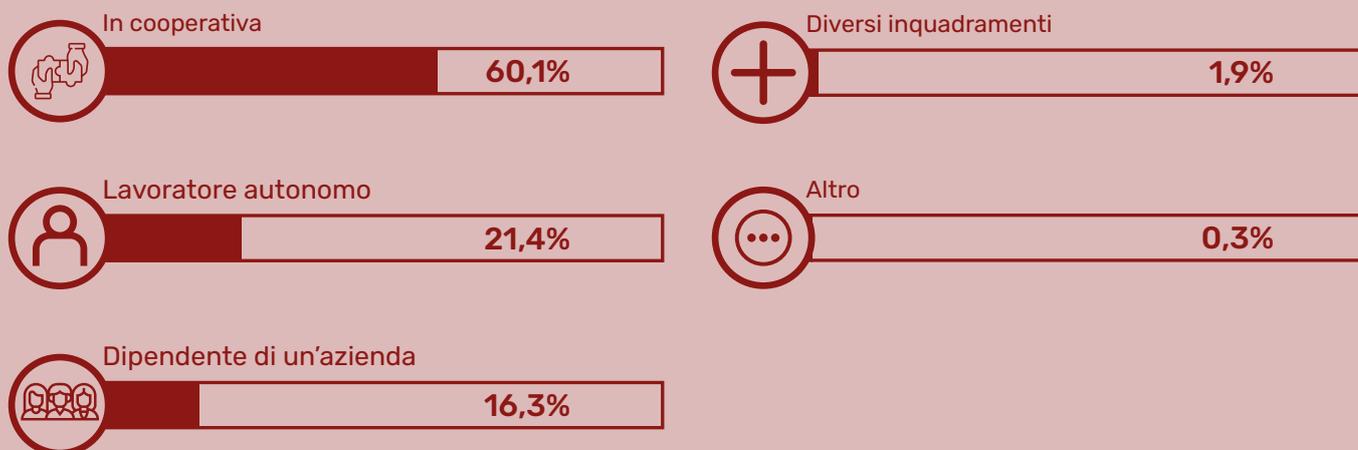
Fasce d'età dei tecnici che lavorano nell'ambito spettacolo.



Oggi, **oltre la metà dei tecnici lavora in cooperativa (60,1%)**, mentre il 21,4% è lavoratore autonomo e il 16,3% è dipendente di un'azienda. Solo il 1,9% utilizza diverse gestioni fiscali, ad esempio mantenendo al contempo sia la Partita IVA che la posizione nella cooperativa oppure cambiando spesso gestione fiscale a seconda delle attività lavorative.

Rispetto al periodo pre-pandemia, si osserva anche una leggera crescita delle persone che lavorano in cooperativa (dal 58,1% al 60,1%) a discapito del lavoro come dipendente di un service (dal 18,5% al 16,3%). Tra le ragioni, si trova il fatto che **in cooperativa i tecnici ottengono margini più alti, possono scegliere i clienti e non devono gestire la burocrazia**, che è completamente gestita dalla cooperativa. In alcuni ambiti professionali, come quello video, per ragioni simili si osserva anche una crescita delle partite IVA a discapito della scelta di lavorare in un service.

Gestione fiscale dei tecnici che hanno continuato a lavorare nell'ambito spettacolo.



Un settore già fragile

Quello dello spettacolo prima della pandemia era già un settore fragile e proprio per questo la ricerca ha analizzato **anche la percezione che ne hanno i tecnici dello spettacolo**, dando la possibilità di rispondere a domande che permettessero di capire quali sono le maggiori difficoltà del settore, cosa si ritiene importante per svolgere un buon lavoro e quali sarebbero gli aspetti da migliorare.

I dati salienti:

- Oltre la metà dei rispondenti (57,7%) ritiene molto difficile trovare un lavoro stabile nel settore, tanto che più della metà (55%) di coloro che ha cambiato settore imputa la scelta alla mancanza di continuità.
- Anche se una buona parte dei rispondenti (68,2%) considera molto importante la continuità di lavoro per lavorare in modo ottimale nel settore, meno della metà (41%) ritiene che sia urgente migliorare questo elemento.
- La questione dei compensi è una questione urgente per la categoria, con la maggior parte dei tecnici che sente l'esigenza di pagamenti certi e puntuali (86,85) e compensi adeguati alla mansione (84,9%), chiedendo un miglioramento di entrambi gli elementi.
- Poco più di un terzo dei tecnici dello spettacolo (34,8%) ha dichiarato che è molto difficile avere tutele sul posto di lavoro e oltre la metà (58%) sostiene che dovrebbero essere garantite le protezioni sociali.
- Per lavorare in modo ottimale nel settore, la quasi totalità dei tecnici (86,2%) afferma anche che è necessario avere sicurezza sul luogo di lavoro e mostra una generale soddisfazione rispetto alla formazione e ai protocolli di sicurezza, ma rimane fortemente critica sugli orari di lavoro (es. rispetto pause e riposi, straordinari).
- L'assunzione diretta ha un'importanza relativa per chi lavora nel settore perché in un settore incostante come quello dello spettacolo non risolve il problema della mancanza di continuità di lavoro.

Lavorare nello spettacolo in Italia

I tecnici dello spettacolo sono abituati a lavorare per **lunghi periodi fuori casa**, con **numerose trasferte** in Italia e all'estero e con **carichi di lavoro molto impegnativi** durante il periodo di lavoro, che spesso è **stagionale** (es. legato a un tour o alla stagione invernale di un teatro). Lavorare nel campo dello spettacolo e dell'arte significa pertanto avere a che fare con molteplici clienti, discontinuità nei rapporti di lavoro, frammentazione dell'attività lavorativa, impossibilità di lavorare per lo stesso evento e nello stesso luogo per lunghi periodi³¹.

Proprio per questa intermittenza, eterogeneità e instabilità nel lavoro³², i tecnici dello spettacolo nella maggior parte dei casi **non hanno contratti a tempo indeterminato e combinano lavoro dipendente e autonomo durante la loro carriera**. Essendo anche lavoratori di solito isolati nel mercato del lavoro, soggetti a continui spostamenti da un luogo all'altro e che cambiano lavoro anche in periodi di tempo brevi, quella del tecnico dello spettacolo è una professione scarsamente sindacalizzata e rappresentata³³. Le caratteristiche del lavoro possono avere **effetti negativi sull'esercizio del potere contrattuale nel mercato del lavoro e la definizione delle condizioni di lavoro**, costringendo i lavoratori a lavorare in nero o ad accettare condizioni di lavoro più scadenti rispetto a quelle di lavoratori di altri settori, con conseguenze negative in termini di salario, salute, sicurezza sul posto di lavoro e accesso alle protezioni sociali.

³¹ F. Martinelli, *The reaction of entertainment workers to the COVID-19*, cit., pp. 4-6.

³² Culture Action Europe and Dâmaso, M., *Research for CULT Committee*, cit.

³³ Cf. S. Marino - M. Bernaciak - A. Mrozowicki - V. Pulignano, *Unions for whom? Union democracy and precarious workers in Poland and Italy*, «Economic and Industrial Democracy», 40(1), 2018, pp. 111-131; L. Fulton, *Trade unions protecting self-employed workers*, ETUC, Brussels 2018; F. Martinelli, *Pegasus company. Un modello innovativo di cooperazione in Europa*, in R. Morese (ed.), *La Persona Il Lavoro*, Edizioni Lavoro, Roma 2019, pp. 125-142; AA.VV., *La rappresentanza dei lavoratori creativi*, «Quaderni rassegna sindacale», 2(20), 2019; A. Murgia - V. Pulignano, *Neither precarious nor entrepreneur: The subjective experience of hybrid self-employed workers*, «Economic and Industrial Democracy», 0(0), 2019, pp. 1-27.

Se rispetto ai settori canonici le condizioni di lavoro dei tecnici dello spettacolo sono peggiori, **quando si considera il lavoro nello spettacolo nel suo insieme, i tecnici lavorano in condizioni mediamente migliori**. Considerando i numeri del 2019, si osserva che un terzo dei lavoratori dello spettacolo è un lavoratore autonomo³⁴, sopra anche la media italiana pari a 21,7% di lavoratori autonomi nello stesso anno³⁵. Nel 2019 tra i tecnici dello spettacolo la media di lavoratori autonomi corrispondeva al 21,5%, quindi più vicina alla media italiana. Lo stesso vale per le retribuzioni: se nel 2019, in media, i lavoratori dello spettacolo hanno avuto un reddito di circa 10.000 euro in un anno³⁶, poco sopra la soglia di povertà italiana³⁷, il reddito dei tecnici dello spettacolo si è attestato attorno ai 13.000 euro. Detto questo, in Italia nel 2019 il reddito medio si attestava attorno ai 21.800 euro³⁸.

In generale, in Italia i bassi redditi dei lavoratori dello spettacolo sono legati alla condizione di **multi job holding**, ovvero il fatto che il lavoro nello spettacolo è spesso combinato con un'altra occupazione³⁹, e all'**alto livello di lavoro sommerso del settore** (ad esempio, straordinari o giornate effettivamente lavorate che non vengono riconosciute). Una recente ricerca della Fondazione Centro Studi Doc ha calcolato che in Italia nel 2018 l'ammontare dell'economia sommersa solo nel settore della musica dal vivo è stato di circa 4 miliardi di euro⁴⁰.

³⁴ Intervento di Pasquale Tridico alla conferenza *Le professioni culturali: riconoscimento, tutele e diritti* il 25 settembre 2020 nel quadro di Art-Lab 2020: <http://www.centrostudiodoc.org/2020/10/02/tridico-il-fondo-inps-dello-spettacolo-e-in-attivo-di-5-miliardi/>.

³⁵ Banca dati dell'INPS dedicata ai lavoratori dello spettacolo e sportivi che raccoglie dati dal 2015 al 2020 (<https://www.inps.it/osservatorista-tistici/18/50/62/o/318>).

³⁶ Intervento di Pasquale Tridico, cit.

³⁷ Nel 2019, l'Istituto Nazionale di Statistica ha fissato la soglia di povertà relativa pari alla spesa media mensile pro-capite per: una famiglia di due membri a 1.094,95 euro; una persona singola da 552,39 a 819,13 euro a seconda della regione di residenza.

³⁸ Redazione Economia, *Fisco, nel 2019 il reddito medio degli italiani è stato 21.800: quasi 13 milioni non pagano l'Irpef*, La Stampa, 27 maggio 2021.

³⁹ ISTAT, *Indagine conoscitiva in materia di lavoro e previdenza nel settore dello Spettacolo*, Audizione parlamentare, 2019.

⁴⁰ F. Martinelli - C. Chiappa, *Tra i 3 e i 5 miliardi: l'impatto del sommerso nella musica live secondo il Centro Studi Doc*, Fondazione Centro Studi Doc, 2020.

Tra le principali cause del lavoro nero nell'industria dello spettacolo italiana vi sono l'eccessiva burocratizzazione del settore⁴¹, la speciale legislazione previdenziale che richiede l'esistenza di un datore di lavoro per i lavoratori dello spettacolo⁴², l'inadeguata conoscenza da parte dei lavoratori delle norme che guidano il settore di appartenenza⁴³ e i bassi investimenti nel settore da parte dello Stato italiano.

⁴¹ Attualmente in Italia non esiste una legge unica che regoli tutte le attività dello spettacolo e le relazioni tra i suoi numerosi attori.

⁴² Con tutta la burocrazia (per esempio la formazione obbligatoria sulla sicurezza) e i costi che comporta l'assunzione di un dipendente, anche solo per una prestazione.

⁴³ C. Chiappa - F. Martinelli, *Doc Servizi e la sua rete: un esempio di alleanza tra cooperazione e sindacati nel mondo dello spettacolo, della creatività e della cultura*, «Quaderni di Rassegna Sindacale», 13(2), 2019, p. 111.

Le maggiori difficoltà dei tecnici dello spettacolo

A partire da queste premesse, la ricerca si è proposta di capire **quali sono le maggiori difficoltà che i tecnici dello spettacolo incontrano quando lavorano nel settore**. Il questionario ha misurato, in primo luogo, la percezione in merito al trovare opportunità di lavoro, trovare un lavoro stabile e avere tutele sul posto di lavoro utilizzando una scala da 1 (molto facile) a 5 (molto difficile)⁴⁴.

Oltre la metà dei rispondenti (57,7%) ritiene **molto difficile trovare un lavoro stabile nel settore**. Tale difficoltà è sentita ancora di più da coloro che hanno abbandonato il settore. Infatti, oltre la metà di coloro che scelto di cambiare settore (55%) ha dichiarato che **l'elemento che maggiormente ha contribuito alla scelta di cambiare settore è stato la mancanza di continuità di lavoro**. La pandemia ha infatti aumentato molto il senso di insicurezza e precarietà dei lavoratori che, prima della crisi legata al Covid-19, spesso riuscivano ad avere una certa continuità nel loro lavoro.

Poco più di un terzo dei tecnici dello spettacolo (34,8%) ha dichiarato che **è molto difficile avere tutele sul posto di lavoro**. Anche in questo caso, per i tecnici che hanno abbandonato il settore sale la percentuale di coloro che ritengono problematico l'accesso alle tutele.

Trovare opportunità di lavoro sembra essere meno difficile in comparazione alle altre due affermazioni, con il 44,8% dei rispondenti che risponde nel mezzo. La percezione di difficoltà aumenta però se si considerano coloro che hanno abbandonato il settore.

In generale, considerando la media, **gli elementi analizzati sono percepiti come più difficili che facili da ottenere**, con una maggiore percezione delle difficoltà da parte di coloro che non stanno al momento lavorando nel settore.

⁴⁴ Vd. Tabella 1 nell'Allegato 2.

Tabelle con le distribuzioni delle risposte da 1 (molto facile) a 5 (molto difficile).

Trovare un lavoro stabile



1 = molto facile



2 = facile



3 = indifferente



4 = difficile



5 = molto difficile

Trovare opportunità di lavoro



1 = molto facile



2 = facile



3 = indifferente



4 = difficile



5 = molto difficile

Avere tutele sul posto di lavoro



1 = molto facile



2 = facile



3 = indifferente



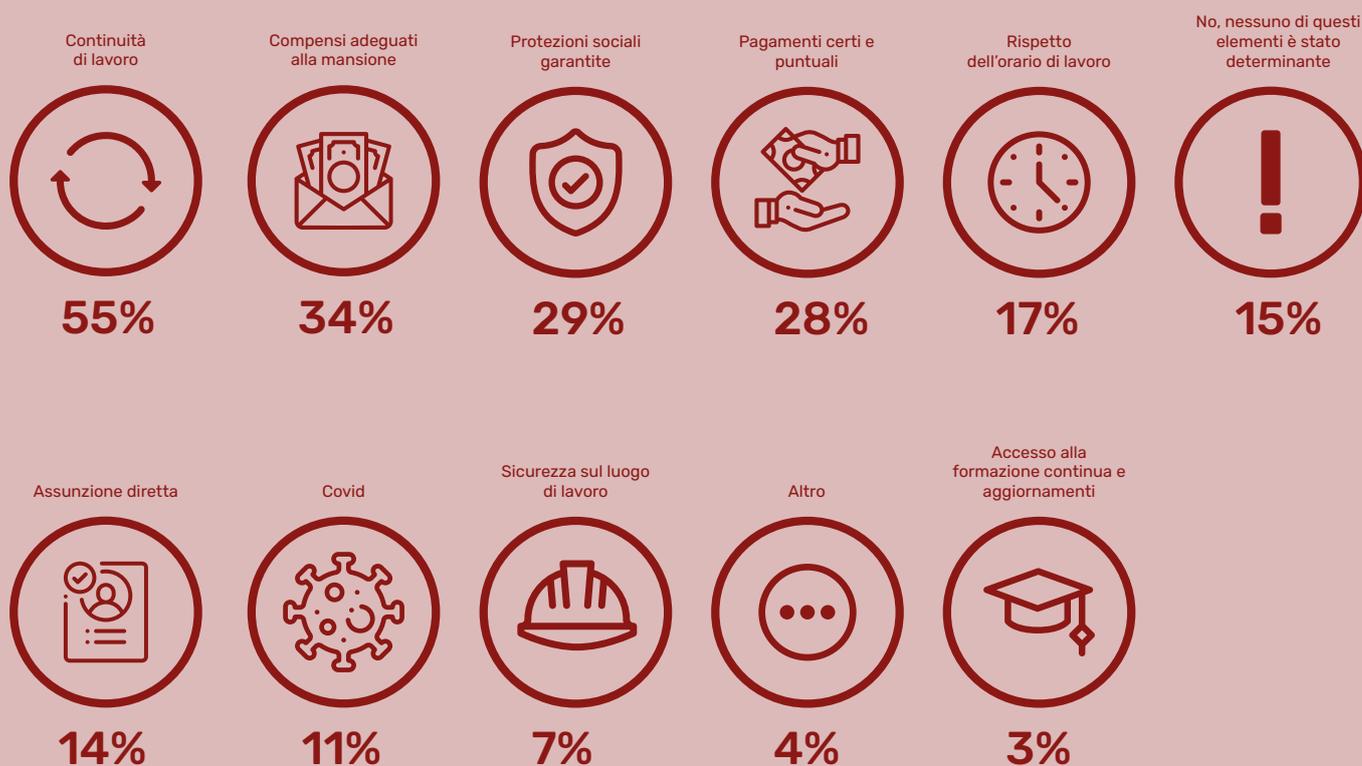
4 = difficile



5 = molto difficile

Per **coloro che hanno scelto di cambiare settore** hanno giocato un ruolo importante anche la mancanza di compensi adeguati (34%), la mancanza di protezioni sociali garantite (29%) e di pagamenti certi e puntuali (28%).

Gli elementi che hanno influito sulla scelta dei tecnici di cambiare settore (max. 3 scelte).



Le condizioni per lavorare in modo ottimale nel settore

Il questionario ha poi misurato quanto i rispondenti ritenessero importanti alcune condizioni per **lavorare in modo ottimale nel settore dello spettacolo** utilizzando una scala da 1 (per nulla importante) a 5 (molto importante)⁴⁵. Sono state analizzate le percezioni rispetto ai seguenti elementi:

- Protezioni sociali garantite (indennità di malattia, indennità di maternità, disoccupazione);
- Continuità di lavoro;
- Pagamenti certi e puntuali;
- Assunzione diretta;
- Compensi adeguati alla mansione;
- Rispetto dell'orario di lavoro;
- Sicurezza sul luogo di lavoro;
- Accesso alla formazione continua e aggiornamenti.

Guardando alla media, tutti gli elementi analizzati sono ritenuti importanti o molto importanti. L'unica eccezione è l'**assunzione diretta** che ha un'**importanza relativa** almeno per il campione generale. La sua importanza diventa più significativa considerando invece il campione di coloro che hanno lasciato il settore, probabilmente perché prima di abbandonare erano dipendenti di un'azienda.

⁴⁵ Vd. Tabella 2 nell'Allegato 2.

Dato che il lavoro del tecnico dello spettacolo è per sua natura discontinuo e stagionale, l'assunzione diretta non sembra essere vista come la soluzione a uno dei problemi centrali di coloro che lavorano nel settore, cioè la **difficoltà a ottenere continuità di lavoro**, ritenuta molto importante per lavorare in condizioni ottimali da oltre la metà dei rispondenti (68,2%). A monte, i committenti dei tecnici dello spettacolo (es. service, agenzie di organizzazione eventi) spesso lavorano in modo discontinuo e stagionale a loro volta e quindi assumono i lavoratori solo nel momento in cui hanno lavoro da offrire. La pandemia ha acuito questa percezione: se non c'è lavoro l'assunzione diretta non risolve il problema, a quel punto devono entrare in gioco le tutele e nuovi strumenti per colmare il vuoto tra un lavoro e l'altro.

Gli elementi che sono ritenuti **fondamentali per lavorare in modo ottimale dalla quasi totalità dei tecnici** sono quelli relativi ai **pagamenti certi e puntuali**, con l'86,8% dei rispondenti che lo ritiene molto importante, alla **sicurezza sul luogo di lavoro** (86,2%) e, infine, ai **compensi adeguati alla mansione** (84,9%).

Oltre la metà dei tecnici inoltre considera molto importanti anche l'accesso alla **formazione continua** e agli aggiornamenti (57,7%) e il **rispetto dell'orario di lavoro** (55,6%).

La formazione continua è riconosciuta come importante per molteplici ragioni. Non solo per garantire la sicurezza sul luogo di lavoro, ma anche per restare sempre aggiornati sulle novità tecnologiche del settore. Inoltre, **la formazione è anche uno strumento che permette di acquisire nuove competenze utili per migliorare le proprie prospettive professionali**. Un esempio è quello dei tecnici più specializzati che anche grazie alla formazione sono riusciti a continuare a lavorare nel settore nonostante la pandemia.

Sul tema dell'orario di lavoro i tecnici mostrano una generale insoddisfazione, perché spesso non vedono rispettate le pause, i riposi e si vedono costretti a fare straordinari, anche non retribuiti. Alcuni tecnici hanno anche sottolineato che le **condizioni di lavoro in Italia sono peggiori rispetto alle produzioni estere**, non tanto per i compensi, ma soprattutto per il trattamento. Come il fatto che durante le trasferte dormono in stanza singola in albergo, i giorni di riposo e gli orari di lavoro sono rispettati e le trasferte notturne sono eccezionali.

Tabelle con le distribuzioni delle risposte da 1 (per nulla importante) a 5 (molto importante).

Importanza | Protezioni sociali garantite



1 = per nulla importante



2 = poco importante



3 = indifferente



4 = importante



5 = molto importante

Importanza | Continuità di lavoro



1 = per nulla importante



2 = poco importante



3 = indifferente



4 = importante



5 = molto importante

Importanza | Pagamenti certi e puntuali



1 = per nulla importante



2 = poco importante



3 = indifferente



4 = importante



5 = molto importante

Importanza | Assunzione diretta



1 = per nulla importante



2 = poco importante



3 = indifferente



4 = importante



5 = molto importante

Tabelle con le distribuzioni delle risposte da 1 (per nulla importante) a 5 (molto importante).

Importanza | Compensi adeguati alle mansioni



1 = per nulla importante



2 = poco importante



3 = indifferente



4 = importante



5 = molto importante

Importanza | Rispetto dell'orario di lavoro



1 = per nulla importante



2 = poco importante



3 = indifferente



4 = importante



5 = molto importante

Importanza | Sicurezza sul luogo di lavoro



1 = per nulla importante



2 = poco importante



3 = indifferente



4 = importante



5 = molto importante

Importanza | Accesso alla formazione continua e aggiornamenti



1 = per nulla importante



2 = poco importante



3 = indifferente



4 = importante

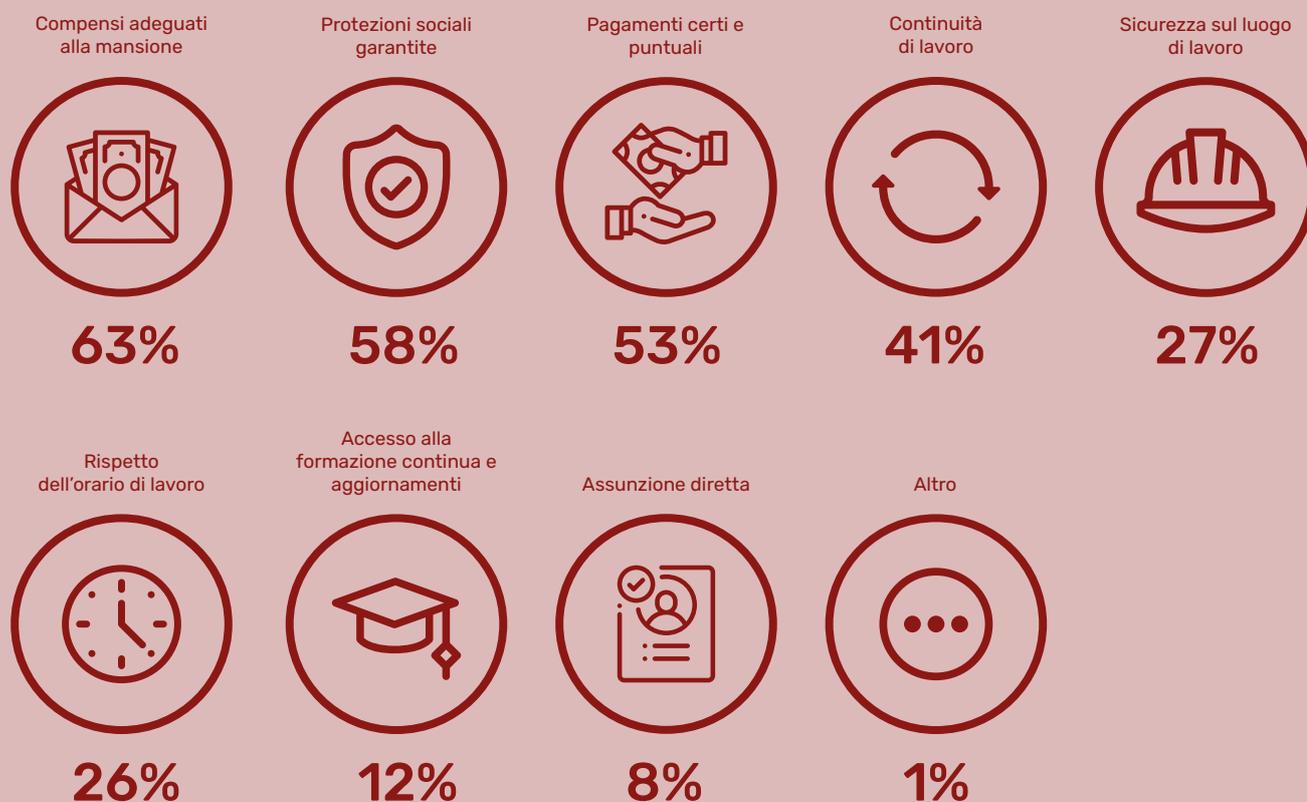


5 = molto importante

Le esigenze dei tecnici dello spettacolo

Ai rispondenti al questionario è stato, infine, chiesto **quali di quegli elementi che ritengono necessari per lavorare in condizioni di lavoro ottimali nel settore dovessero essere migliorati**. Con l'obiettivo di evidenziare quali elementi fossero ritenuti più urgenti da migliorare, è stata data una limitazione di massimo tre risposte.

Gli elementi da migliorare nel settore dello spettacolo secondo tutto il campione (max. 3 scelte).



Dai risultati emerge che **gli elementi che dovrebbero essere migliorati con urgenza** secondo la maggior parte dei rispondenti sono i **compensi adeguati alla mansione** (indicati dal 63% dei rispondenti), le **protezioni sociali garantite** (58%) e i **pagamenti certi e puntuali** (53%).

La **questione dei compensi emerge dunque come urgente per la categoria**, in quanto percepita come tra le questioni più importanti e anche tra quelle che dovrebbero essere sicuramente migliorate, sia dal punto di vista della puntualità dei pagamenti sia dal punto di vista della congruità con la mansione.

Si tratta un tema che ricorre in generale nel mondo dello spettacolo. Il continuo alternarsi di committenti e l'isolamento sul mercato del lavoro rendono **particolarmente difficile negoziare buone condizioni di pagamento**. Inoltre, i tecnici dello spettacolo lamentano che i loro compensi non sono adeguati nel momento in cui si comparano con altri lavoratori, come gli operai specializzati e gli artigiani, che pur ricevendo un compenso migliore non devono lavorare il fine settimana, nei giorni festivi o la sera. Con la ripartenza delle attività dopo il lockdown della primavera 2021, al di là di una minoranza di tecnici iper-specializzati che hanno aumentato le loro tariffe, la maggior parte dei tecnici che lavora nella fascia medio-bassa si è vista costretta a lavorare con compensi minori. I committenti hanno infatti iniziato ad abbassare ulteriormente i compensi usando come spiegazione i lunghi mesi di non lavoro, l'incertezza dell'effettiva possibilità di svolgere gli eventi, i limiti legati alle capienze.

Similmente, le **protezioni sociali garantite**, che sono anche ritenute importanti (80,3% dei rispondenti), dovrebbero essere migliorate secondo il 58% dei rispondenti. I tecnici dello spettacolo percepiscono difficile accedere alle varie indennità, come quella di disoccupazione, malattia e maternità. Ed effettivamente i lavoratori dello spettacolo subiscono alcune discriminazioni in termini di accesso alle tutele. Ad esempio, i lavoratori dello spettacolo **accedono alla malattia solo se hanno maturato 40 giornate di lavoro dal 1° gennaio dell'anno precedente**⁴⁶, mentre tutti gli altri lavoratori percepiscono la malattia dal primo giorno, oppure i lavoratori del settore con contratto intermittente **faticano a ottenere la disoccupazione nei periodi di non lavoro** in cui il loro contratto è latente ma non è attivo⁴⁷.

Il 41% dei rispondenti segnala anche che la **continuità di lavoro dovrebbe essere migliorata**. La pandemia ha messo a dura prova la continuità di lavoro in un settore che già era caratterizzato da forte incostanza. Con la continua evoluzione delle norme imposte dal Governo per tenere sotto controllo la pandemia, molte programmazioni sono saltate e altre non sono state nemmeno previste. In generale, è diminuito il numero di spettacoli e molti tecnici lamentano di non sapere ancora se avranno opportunità di lavoro oltre i mesi estivi.

⁴⁶ Articolo 66 del del dl n. 73/2021 convertito con legge n. 106/2021.

⁴⁷ Il contratto intermittente senza obbligo di rispondere alla chiamata è disciplinato dagli artt. 13-18 del d.lgs. 81/2015 del Jobs Act: «Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi».

È interessante invece notare che sebbene la sicurezza sul lavoro fosse percepita come il secondo elemento più importante, solo il 27% dei rispondenti l'ha inserita tra gli elementi da migliorare. Del resto, quello della **sicurezza sul luogo di lavoro** è un tema molto sentito dai tecnici dello spettacolo ma nel quale esistono già normative e protocolli di comportamento condivisi. Dal 2012, a seguito di diverse morti sul lavoro, sono state fatte molte campagne per aumentare la sicurezza sul posto di lavoro e rendere le norme nazionali adeguate alle attività tipiche del settore, come montaggio e smontaggio palchi⁴⁸. In generale, i tecnici sono soddisfatti dei protocolli applicati alla sicurezza e per la formazione sul lavoro, anche se rimangono fortemente critici rispetto alla modalità di gestione delle ore di lavoro che spesso superano quelle consentite dal contratto collettivo nazionale.

Quando è stato chiesto a **chi non ha ripreso a lavorare** quali elementi dovessero essere migliorati nel settore, le percentuali più alte sono rimaste quelle relative ai compensi, le protezioni sociali garantite e i pagamenti certi, ma con delle differenze. Sono stati infatti ritenuti da questo gruppo da migliorare in modo maggiore rispetto al totale dei rispondenti la continuità di lavoro (56% contro il 41% nel totale del campione) e l'assunzione diretta, indicata dal 13% del gruppo come da migliorare contro un 8% del totale del campione. Si sono invece abbassate altre percentuali, quali i compensi adeguati alla mansione (56% contro il 63% nel campione totale), le protezioni sociali garantite (52% invece che 58%), il rispetto degli orari di lavoro (20% invece che 26%).

⁴⁸ C. Chiappa - F. Martinelli, *Doc Servizi e la sua rete*, cit., pp. 113-114.

Gli elementi da migliorare nel settore dello spettacolo secondo chi ha smesso di lavorare (questionario a scelta multipla).

Compensi adeguati alla mansione



56%

Protezioni sociali garantite



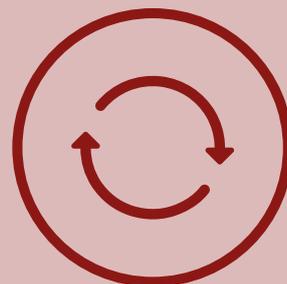
52%

Pagamenti certi e puntuali



51%

Continuità di lavoro



50%

Sicurezza sul luogo di lavoro



31%

Rispetto dell'orario di lavoro



20%

Assunzione diretta



13%

Accesso alla formazione continua e aggiornamenti



12%

Conclusioni e proposte

Con un quinto dei tecnici dello spettacolo (21,7%) che non ha ricominciato a lavorare, **la crisi legata alla pandemia da Covid-19 mostra di avere avuto degli effetti pesantissimi sull'occupazione nel settore**, soprattutto visto che la metà di essi (11,4%) ha deciso di abbandonarlo completamente.

Come in ogni periodo di difficoltà, **a subire con più forza l'impatto della crisi sono i lavoratori più precari e meno qualificati**, che nel settore dello spettacolo, già caratterizzato da discontinuità, sono quei lavoratori stagionali di livello medio-basso, ma ugualmente fondamentali perché un evento sia organizzato e realizzato alla perfezione. Tra questi troviamo soprattutto donne e lavoratori tra i 30 e i 50 anni con la responsabilità di una famiglia e un mutuo.

La quasi totalità ha lasciato il settore proprio a causa dell'instabilità economica causata dalla pandemia (86%) e di fronte all'assenza di tutele e sostegni economici e all'assottigliarsi dei risparmi, ha dovuto cercare lavoro in un altro ambito per sopravvivere. Con l'arrivo della pandemia e i successivi lockdown, i tecnici dello spettacolo si sono quindi ritrovati a casa senza lavoro, senza sostegni e, soprattutto, senza alternative.

È già dal periodo pre-pandemia che il mondo dello spettacolo porta con sé una carenza di strumenti adatti a garantire la dignità del lavoro nello spettacolo. In questo mondo, fatto di continue trasferte, contratti unici e occasionali, cambio di committenti che spesso a loro volta lavorano in modo stagionale, l'assenza del riconoscimento della straordinarietà di questa categoria di lavoratori, ha di fatto significato anche l'assenza del riconoscimento di tutele e protezioni, incluse le indennità ordinarie che spettano a tutti i lavoratori, e la mancata applicazione dei contratti collettivi, quando presenti.

E infatti i tecnici dello spettacolo – i lavoratori “invisibili” dello spettacolo, sempre vestiti di nero e che si muovono dietro il palco – lamentano la difficoltà a ottenere pagamenti certi e puntuali e compensi adeguati alla mansione, l’assenza di protezioni sociali garantite e soffrono la mancanza di continuità nel loro lavoro. Però, se ci si confronta con loro, se potessero, il lavoro non lo cambierebbero mai.

Eppure, è evidente che le fragilità strutturali del mondo dello spettacolo non hanno retto al confronto con la pandemia, portando a una dispersione professionale senza precedenti. Di certo un problema per un settore che nel 2019 produceva 11,4 miliardi di euro (0,6% del PIL italiano) e che senza lavoratori faticherà inevitabilmente a realizzare le stesse economie.

Guardando al mercato del lavoro che ci troviamo davanti oggi, le fila dei tecnici dello spettacolo si sono assottigliate e **l’ingresso di nuove leve non sembra compensare chi si è allontanato dal settore**; questo per due ragioni principali. In primo luogo, per la carenza di competenze specialistiche e che, spesso, richiedono una formazione dedicata. Le dinamiche della preparazione di un grande evento sono complesse e anche i lavoratori di livello medio-basso possiedono competenze specifiche, soprattutto in termini di gestione della sicurezza. In alcuni eventi possono lavorare anche centinaia di persone ed è estremamente importante essere a conoscenza di tutti i processi, anche per evitare infortuni. In secondo luogo, perché non sono sufficienti rispetto alla richiesta del mercato, soprattutto in vista di un’estate dove ci si aspetta un boom di eventi.

La domanda che tutti oggi nel mondo dello spettacolo si stanno ponendo è come si potrà ovviare alla carenza di personale, soprattutto nel live. Dalla ricerca emerge in merito un altro dato importante, cioè che tra coloro che non hanno ripreso a lavorare nel settore, il 10,3% dei tecnici vorrebbe ricominciare. Il dato è importante perché rappresenta un decimo dei tecnici dello spettacolo e il loro ritorno potrebbe sicuramente aiutare il settore. Il problema è che ciò che sta fermando molti di loro sono proprio le fragilità intrinseche di questo mondo, fragilità che non si superano semplicemente con la riapertura dei palazzetti a piena capienza.

Di fronte a questo panorama, non possono essere né i lavoratori né i loro usuali datori di lavoro e committenti, già spossati da due anni di chiusure, coloro che possono superare questa fragilità intrinseca. **Quello che serve è l'intervento del legislatore** che in primo luogo deve riconoscere la specificità dello statuto del lavoratore dello spettacolo, incluso quello dei tecnici, per garantire la possibilità di svolgere il proprio lavoro "straordinario" in modo dignitoso.

Senza entrare nel merito della necessaria riforma strutturale del settore, visto che è un tema che è stato già ampiamente trattato⁴⁹ e che è attualmente in discussione, esistono alcune **misure specifiche che potrebbero sostenere i tecnici dello spettacolo in questo difficile periodo di transizione** e che sono state richiamate più volte da coloro che hanno partecipato alla ricerca.

⁴⁹ Forum Arte e Spettacolo, *Proposte di riforma per arte e spettacolo*, 21 settembre 2020.

Proposte

1. Tutelare la discontinuità:

Considerando che le attività nello spettacolo occupano a tempo pieno i tecnici, ma le attività retribuite si sviluppano in maniera intermittente e discontinua, nei periodi senza reddito né indennità è necessario sostenerli con un'integrazione al reddito per evitare la dispersione professionale.

2. Garantire l'accesso alle protezioni sociali:

I percorsi professionali dei tecnici dello spettacolo sono percorsi professionali caratterizzati da necessaria mobilità, non programmabilità, discontinuità e intermittenza e quindi deve essere loro garantita una protezione adeguata, basata su una posizione assicurativa e previdenziale unica, con identica contribuzione e diritti, senza diversificazione in base ai contratti di lavoro applicati.

3. Verificare l'applicazione dei contratti di lavoro:

È necessario aumentare le pratiche di controllo che verifichino il rispetto delle pause e dei riposi e il riconoscimento degli straordinari qualora si lavori oltre l'orario di lavoro o in una festività. In merito ai pagamenti, le mansioni devono essere sempre indicate correttamente con gli adeguati compensi ed è necessario introdurre strumenti di controllo per garantire che i pagamenti siano effettuati nei tempi previsti. Uno strumento che può supportare il controllo di queste attività può essere l'introduzione di una piattaforma informatica da utilizzare per la gestione degli eventi e del registro delle professioni e dei professionisti dello spettacolo.

4. Agevolare i percorsi di formazione alla sicurezza e la formazione continua:

Nel lavoro dei tecnici dello spettacolo la formazione continua è fondamentale sia per garantire la sicurezza sul luogo di lavoro sia per acquisire nuove competenze utili a migliorare le proprie prospettive professionali. Non sempre corsi specialistici dedicati alla sicurezza nel mondo dello spettacolo o all'uso di particolari strumentazioni sono accessibili a tutti e pertanto è necessario che, anche con il supporto delle Regioni, si agevoli la costruzione di percorsi con soggetti specializzati per questa categoria di professionisti.

5. Supportare il ricambio generazionale:

I giovani possono essere una grande risorsa per il mondo dei tecnici dello spettacolo, che è piuttosto anziano, ma spesso mancano delle competenze necessarie per lavorare nel settore. Inoltre, formare nuovi tecnici richiede tempo ed energie che in un settore caratterizzato da discontinuità e continui spostamenti è spesso difficile trovare. Per garantire il ricambio generazionale è necessario che siano valorizzati i percorsi di alternanza scuola-lavoro e apprendistato, nelle scuole e non solo, e supportare quelle realtà che introducono giovani nel mondo dello spettacolo.

Postfazione

Confesso da subito che mi è molto difficile aggiungere qualcosa a questa ricerca. Difficile e, nondimeno, doloroso.

Tra i tanti dati di distribuzione demografica mi inserisco nella fascia sopra i 35 anni, di chi è rimasto nel settore, forse perché non particolarmente specializzato in termini tecnici, ma perché senza alternativa reale. Da un decennio “faccio l’artista” o “campo di musica”, dipende dal contesto. In questi dieci anni ho avuto due fortune: riuscire a rendere più solido il mio mestiere e collaborare con figure professionali che mi hanno spinto a conoscere, imparare, stare nel processo attivamente. Durante un tour di alcuni anni fa il nostro tour manager mi chiede di “smetterla di fare il tecnico”. Non ci sono mai riuscito del tutto e trovo che questo non riuscirci sia anche sintomatico di cosa significa questa professione, cercando per estensione di mettermi anche nei panni di chi ha abbandonato il settore. Mi auguro abbiano trovato maggiore serenità in mezzo al disastro che ci è piovuto addosso.

Per formazione i dati reddituali sono quelli che mi colpiscono di più. È inaccettabile pensare che questo settore produca instabilità economica per lunghi periodi della propria carriera, così come è inaccettabile pensare all’incredibile avidità dei grandi players del mercato dei live che si arricchiscono anche grazie a questo sfruttamento del lavoro. Perché di questo si tratta: fare leva su un settore che, come rileva la ricerca, è debole in termini di rappresentanza sindacale e viene puntualmente ignorato dallo Stato anche a fronte di richieste in nome della dignità del lavoro. Questa mancanza di tutele e rappresentanza porta con sé una precarietà di vita che induce ad accettare cattivo lavoro, favorendo quelle che di fatto sono aste al ribasso sulla pelle dei lavoratori.

In questa catena produttiva siamo purtroppo abituati a vedere figure arricchirsi o anche speculare sulla forza economica che poi il nostro settore produce. È triste pensare che un mondo del lavoro come questo, strettamente legato al processo culturale, replichi le dinamiche di accumulo senza criterio a favore di pochi e che la stragrande maggio-

ranza delle persone impiegate debba faticare per arrivare a fine mese, vedersi riconosciuta l'indennità da malattia o infortunio, debba in fin dei conti essere un numero sostituibile.

La ricerca, in questo senso, fa emergere sotterraneamente un dato importante per il settore: il patrimonio di competenze non è sostituibile. La forte specializzazione non aiuta solo nella giornata lavorativa, ma crea un valore non più così facilmente scambiabile. Mi domando allora: chi è che vale di più a fine anno? Una figura tecnica competente e da tutelare o una corporate internazionale che gioca a briscola con le vite dei lavoratori?

La confusione è grande sotto il cielo stellato montato da una squadra di rigger, ma è ancora più grande la frustrazione nel constatare per l'ennesima volta la sordità dei ministeri competenti, che di competenza ne dimostrano ben poca e di spirito ancora meno. È indubbio invece che il percorso di presa di coscienza collettiva del nostro settore in questi lunghi mesi abbia prodotto richieste di altissimo valore verso le istituzioni, organizzandosi e consegnando proposte di legge in grado di razionalizzare questa precarietà. Questa ricerca ha un solo limite: non può misurare gli sforzi compiuti per arrivare a presentare una riforma sana del settore, ma devo ringraziare Fondazione Centro Studi Doc per aver dato un contributo fondamentale nel mettere in fila le parole giuste da proporre ai ministri. Le pagine prodotte in questa ricerca sono solo una piccola rappresentazione di ciò che siamo.

Abbiamo imparato negli anni a lavorare su nuovi materiali e nuove tecnologie, non ci spaventeremo davanti a chi, senza motivazioni plausibili, vuole tenerci in un passato che non ci rappresenta più.

Come diceva uno più bravo di me: il futuro non è scritto.

*Alberto "Bebo" Guidetti
Lo Stato Sociale*

Ringraziamenti

Gli autori desiderano esprimere la loro gratitudine a tutti coloro che hanno contribuito a questo progetto di ricerca sulla situazione lavorativa dei tecnici dello spettacolo a seguito della pandemia da Covid-19.

Gli autori sono particolarmente grati alla Rete Doc per aver accettato non solo di finanziare la ricerca ma anche per aver supportato lo studio partecipando in modo attivo alla sua realizzazione.

La partecipazione di tecnici e service alla realizzazione della ricerca è stata fondamentale; pertanto, gli autori ringraziano anche tutti coloro che hanno scelto di dedicare del tempo a rispondere al questionario e a partecipare alle interviste.

Senza i partner, sarebbe stato più difficile raggiungere un campione così significativo, quindi uno speciale ringraziamento va anche ad ANSI - Associazione Nazionale Services Italiani, Adotta un Fonico e dagli un Lavoro Vero, Bauli in Piazza, BEA - Best Events Awards, BeNow, Music Innovation Hub, STS Communication srl, Skeldon, UNISCA, ZioGiorgio.it, #ChiamateNoi.

Un ringraziamento va anche ad Alessandra Martinelli per il supporto critico fornito nella fase di analisi dei dati e a Chiara Chiappa e Alberto "Bebo" Guidetti per aver accettato di scrivere rispettivamente la prefazione e la postfazione.

Gli autori

Francesca Martinelli

Dopo una laurea magistrale in Filosofia, nel 2017 ha conseguito un dottorato di ricerca in "Formazione della persona e mercato del lavoro" tra l'Università di Bergamo e Paris VIII Vincennes-St.-Denis. Oggi è giornalista e direttrice della Fondazione Centro Studi Doc e responsabile dell'area ricerca, comunicazione istituzionale e relazioni internazionali in Doc Servizi. Nel 2018 le è stato assegnato il premio "Astroabio del sociale - Pierre Carniti" indetto dal Centro Studi CISL. Nel 2020 ha scritto un capitolo per il libro *Cooperative bene comune* (RomaTre-Press) e nel 2021 ha pubblicato per CECOP un report sulla risposta delle cooperative al lavoro sommerso. Presenta le sue ricerche in conferenze e seminari in tutto il mondo.

Lidia Barion

Si laurea con lode in Economics & Management for Arts, Culture, Media and Entertainment all'Università Commerciale "L. Bocconi" di Milano nel 2018, con una tesi dedicata all'esperienza del pubblico che assiste a spettacoli dal vivo nei luoghi del patrimonio culturale. Successivamente si specializza nel marketing e la comunicazione dei settori della cultura, dello spettacolo e delle industrie creative, con esperienze al Puppet Theatre di Maribor, Slovenia, e con il Circolo dei Lettori di Verona. Dopo essere stata coordinatrice del team di analisi di marketing per Doc Servizi, è ora responsabile della comunicazione per Zerossem, realtà lucchese che opera nel mondo del gioco da tavolo.

Simona De Lellis

Inizia a lavorare nel mondo dello spettacolo romano molto giovane, aprendo insieme al fratello un service video grazie al quale collabora con diverse realtà del mondo corporate e televisivo. Dal 2005 lavora come producer e come organizzatrice di eventi con le più grandi agenzie italiane. Lavora come showcaller per brand come Heineken, Technogym, Ferrari, Cattolica, Algida, Vodafone, Ferrero, SKY, seguendo i loro eventi e curandone ogni aspetto, dalla creazione dei contenuti multimediali alla messa in onda dello show. Dal 2016 lavora in Doc Servizi occupandosi anche dell'organizzazione delle squadre tecniche e della gestione dei rapporti con i clienti e sviluppando come PM il settore audiovisivo nel mondo del broadcast nell'epoca dello streaming.

Fabio Fila

Musicista, dj, tecnico, giornalista, responsabile ufficio stampa, direttore di produzione, organizzatore di eventi (in ordine cronologico), vive e lavora nel settore eventi e spettacolo da sempre. Ha iniziato professionalmente nel 1997 (per diletto nel 1992). Dal 2007 fa parte di Doc Servizi, oggi è membro del Consiglio di Amministrazione e Comitato esecutivo della cooperativa stessa ed è RSPP della Rete Doc. Si occupa di sicurezza e formazione dal 2007. Nel 2015 ha conseguito formalmente il titolo di RSPP Consulente Esterno e dal 2018 è certificato Nebosh – Management of International Health & Safety. Sempre nel 2018 ha fondato STEA, il network cooperativo dei professionisti della sicurezza per lo spettacolo e gli eventi.

Bibliografia e sitografia

AA.VV., *La rappresentanza dei lavoratori creativi*, «Quaderni rassegna sindacale», 2(20), 2019.

Banca dati INPS dedicata ai lavoratori dello spettacolo e sportivi: <https://www.inps.it/osservatoristatistici/18/50/62/o/318>.

Banca dati di TuttItalia.it: <https://www.tuttitalia.it/statistiche/nord-centro-mezzogiorno-italia/>.

C. Chiappa - F. Martinelli, *Doc Servizi e la sua rete: un esempio di alleanza tra cooperazione e sindacati nel mondo dello spettacolo, della creatività e della cultura*, «Quaderni di Rassegna Sindacale», 13(2), 2019, pp. 109-123.

Culture Action Europe and Dâmaso, M., *Research for CULT Committee – The situation of artists and cultural workers and the post-COVID-19 Cultural Recovery in the European Union*, European Parliament, Policy Department for Structural and Cohesion Policies, Bruxelles 2021.

Doc Crew: doccrew.retedoc.net.

Ernst & Young, *Rebuilding Europe: The cultural and creative economy before and after the COVID-19 crisis*, 2021.

Link: <https://www.rebuilding-europe.eu> [ultimo accesso 24 febbraio 2022]

ETUI contributors, *Creative labour in the era of COVID-19*, ETUI Research Paper, 2021.

Link: <https://www.etui.org/publications/creative-labour-era-COVID-19> [ultimo accesso 24 febbraio 2022]

Fondazione Symbola, *Io sono cultura - Rapporto 2020. L'Italia della qualità e della bellezza sfida la crisi*, Quaderni di Symbola, n. 9, 2021.

Link: <https://www.symbola.net/ricerca/io-sono-cultura-2020/> [ultimo accesso 24 febbraio 2022]

Forum Arte e Spettacolo, *Proposte di riforma per arte e spettacolo*, 21 settembre 2020.

Link: <https://forumartespettacolo.org/proposte-di-riforma-per-arte-e-spettacolo/> [ultimo accesso 24 febbraio 2022]

L. Fulton, *Trade unions protecting self-employed workers*, ETUC, Bruxelles 2018.

Link: https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-10/Trade%20unions%20protecting%20self-employed%20workers_EN.pdf [ultimo accesso 24 febbraio 2022]

ILO, *COVID-19 recovery must be human-centred*, ILO, 2021.

INPS, *Statistiche in Breve. Osservatorio Gestione lavoratori dello spettacolo e sportivi professionisti*, INPS, Roma 2021.

Link: <https://www.inps.it/osservatoristatistici/api/getAllegato/?idAllegato=1014> [ultimo accesso 24 febbraio 2022]

ISTAT, *Indagine conoscitiva in materia di lavoro e previdenza nel settore dello Spettacolo*, Audizione parlamentare, 2019.

Link: <https://www.istat.it/it/files//2019/04/Istat-Audizione-lavoro-spettacolo.pdf> [ultimo accesso 24 febbraio 2022]

KEA European Affairs, *The impact of the COVID-19 pandemic on the Cultural and Creative Sector*, Council of Europe, Brussels 2020.

Link: <https://keanet.eu/publications/the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-the-cultural-and-creative-sector-november-2020/> [ultimo accesso 24 febbraio 2022]

S. Marino - M. Bernaciak - A. Mrozowicki - V. Pulignano, *Unions for whom? Union democracy and precarious workers in Poland and Italy*, «Economic and Industrial Democracy», 40(1), 2018, pp. 111-131.

F. Martinelli, *Pegasus company. Un modello innovativo di cooperazione in Europa*, in R. Morese (ed.), *La Persona Il Lavoro*, Edizioni Lavoro, Roma 2019, pp. 125-142.

F. Martinelli, *The reaction of entertainment workers to the COVID-19: A cooperative case study*, Conference Paper, 7th Conference of the Regulating for Decent Work Network, International Labour Office, Ginevra (Svizzera), 6-9 luglio 2021.

Link: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/genericdocument/wcms_818061.pdf [ultimo accesso 24 febbraio 2022]

F. Martinelli, *Bilancio sociale Rete Doc 2020. Ri-Evolution*, Doc Servizi, Verona 2021.

F. Martinelli - C. Chiappa, *Tra i 3 e i 5 miliardi: l'impatto del sommerso nella musica live secondo il Centro Studi Doc*, Fondazione Centro Studi Doc, 2020.

Link: <http://www.centrostudidoc.org/2020/02/14/tra-i-3-e-i-5-miliardi-limpat-to-del-sommerso-nella-musica-live-secondo-il-centro-studi-doc/> [ultimo accesso 24 febbraio 2022]

A. Murgia - V. Pulignano, *Neither precarious nor entrepreneur: The subjective experience of hybrid self-employed workers*, «Economic and Industrial Democracy», 0(0), 2019, pp. 1-27.

OECD, *Culture shock: COVID-19 and the cultural and creative sectors. Tackling Coronavirus Series*, OECD, 2020.

Link: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/culture-shock-covid-19-and-the-cultural-and-creative-sectors-08da9e0e/> [ultimo accesso 24 febbraio 2022]

Redazione Economia, *Fisco, nel 2019 il reddito medio degli italiani è stato 21.800: quasi 13 milioni non pagano l'Irpef*, La Stampa, 27 maggio 2021.

Link: <https://www.lastampa.it/economia/2021/05/27/news/fisco-nel-2019-il-reddito-medio-degli-italiani-e-stato-21-800-quasi-13-milioni-non-pagano-l-irpef-1.40321719/> [ultimo accesso 24 febbraio 2022]

Rete Doc: www.retedoc.net.

P. Tridico, *Il welfare dei lavoratori dello spettacolo*, ArtLab, 25 settembre, Bergamo 2020.

Allegati

Allegato 1 - Questionari

Questionario per i professionisti

Questionario per i service

Questionario sulla situazione lavorativa dei tecnici dello spettacolo in seguito alla crisi da Covid-19

Il questionario fa parte di una ricerca che si propone di raccogliere dati e informazioni sulla situazione lavorativa dei tecnici dello spettacolo dal vivo in seguito alla crisi da Covid-19.

Si rivolge sia a lavoratori ancora impegnati nel settore dello spettacolo sia a coloro che hanno lasciato il settore, ed ha l'obiettivo di studiare quali azioni intraprendere per ridare forza al comparto.

Lo studio è stato sviluppato dalla Fondazione Centro Studi Doc, un centro di ricerca che svolge attività di ricerca, documentazione, formazione e condivisione per sostenere la dignità del lavoro, con particolare attenzione all'arte, alla creatività, alla cultura, alla conoscenza e alla tecnologia.

Contribuiscono alla realizzazione dello studio Rete Doc, Bauli in Piazza, BEA - Best Events Awards, ANSI - Associazione Nazionale Services Italiani, ZioGiorgio.it, UNISCA, Music Innovation Hub, STS communication srl, #ChiamateNoi, Adotta un Fonico e dagli un Lavoro Vero, Skeldon, fasolmusic.coop.

La compilazione del questionario richiede 5 minuti di tempo. I dati saranno raccolti in forma anonima.

***Campo obbligatorio**

1. Svolgi o hai svolto in passato una professione tecnica nell'ambito dell'industria dello spettacolo e/o degli eventi? *

Contrassegna solo un ovale.

Sì

No

Lavoro e professionalità

2. In che settore lavori o lavoravi prevalentemente? *

Contrassegna solo un ovale.

- Radiofonico
- Teatro
- Live / Musica Dal Vivo / Festival /
- TV / Cinema / Broadcasting
- Fieristico
- Corporate / Congressuale / Convegni
- Altro: _____

3. Qual è o qual era la tua professione? *

Contrassegna solo un ovale.

- Strutture (rigger, scaffolder, ...)
- Audio (sound designer, sound EN, PA man, fonico, tecnico audio, microfonista, backliner, ecc, tecnici di palco)
- Luci (lighting designer, datore luci, tecnico luci, elettricista, seguipersona)
- Video (Videodesigner, mixer grafico, operatore video, tecnico video, operatore media server, proiezionista, tec ledwall)
- Scenografie (scenografo, macchinista, scenoluminoso)
- Tecnico IT (progettista reti locali)
- Produzione (direttore di produzione, assistente, organizzatore, ecc.)
- Altro: _____

4. Quanti anni di esperienza hai maturato nel settore che hai indicato? *

Contrassegna solo un ovale.

- Meno di 5
- Da 5 a 10 anni
- Da 10 a 20 anni
- Oltre 20 anni

5. Hai ricominciato a lavorare nel settore indicato dopo l'ultimo lockdown (primavera 2021)? *

Contrassegna solo un ovale.

Sì

No *Passa alla domanda 19.*

Lavorare nel settore

6. Come gestisci prevalentemente il tuo lavoro in termini fiscali? *

Contrassegna solo un ovale.

Come lavoratore autonomo (partita IVA, cococo, ecc.)

Sono dipendente di un'azienda

In cooperativa

Altro: _____

Nel settore dello spettacolo/degli eventi come consideri questi elementi su una scala da 1 (molto facile) a 5 (molto difficile):

7. Trovare opportunità di lavoro *

Contrassegna solo un ovale.

1 2 3 4 5

Molto facile Molto difficile

8. Trovare un lavoro stabile *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Molto facile	<input type="radio"/>	Molto difficile				

9. Avere tutele sul posto di lavoro *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Molto facile	<input type="radio"/>	Molto difficile				

Quanto ritieni importanti i seguenti elementi per lavorare in modo ottimale nel settore dello spettacolo/degli eventi?

10. Protezioni sociali garantite (indennità di malattia, indennità di maternità, disoccupazione) *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla importanti	<input type="radio"/>	Molto importanti				

11. Continuità di lavoro *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla importanti	<input type="radio"/>	Molto importanti				

12. Pagamenti certi e puntuali *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla importanti	<input type="radio"/>	Molto importanti				

13. Assunzione diretta *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla importanti	<input type="radio"/>	Molto importanti				

14. Compensi adeguati alla mansione *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla importanti	<input type="radio"/>	Molto importanti				

15. Rispetto dell'orario di lavoro *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla importanti	<input type="radio"/>	Molto importanti				

16. Sicurezza sul luogo di lavoro *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla importanti	<input type="radio"/>	Molto importanti				

17. Accesso alla formazione continua e aggiornamenti *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla importanti	<input type="radio"/>	Molto importanti				

18. Quali elementi dovrebbero essere migliorati nel settore dello spettacolo/degli eventi? Indica al massimo 3 elementi *

Seleziona tutte le voci applicabili.

- Protezioni sociali garantite (indennità di malattia, indennità di maternità, disoccupazione)
- Continuità di lavoro
- Pagamenti certi e puntuali
- Assunzione diretta
- Compensi adeguati alla mansione
- Rispetto dell'orario di lavoro
- Sicurezza sul luogo di lavoro
- Accesso alla formazione continua e aggiornamenti
- Nessuno di questi elementi dovrebbe essere migliorato

Altro: _____

Passa alla domanda 37.

Lavorare nel settore

19. Qual è la tua situazione lavorativa attuale? *

Contrassegna solo un ovale.

- Lavoro in un altro settore *Passa alla domanda 33.*
- Sono in cerca di lavoro in un altro settore *Passa alla domanda 33.*
- Sono in cerca di lavoro nell'ambito dello spettacolo/degli eventi *Passa alla domanda 37.*
- Non lavoro e non sono in cerca di lavoro *Passa alla domanda 37.*

20. Come gestivi prevalentemente il tuo lavoro in termini fiscali quando lavoravi nello spettacolo/negli eventi? *

Contrassegna solo un ovale.

- Come lavoratore autonomo (partita IVA, cococo, ecc.)
- Dipendente di un'azienda
- In cooperativa
- Altro: _____

Nel settore dello spettacolo/degli eventi come consideri questi elementi su una scala da 1 (molto facile) a 5 (molto difficile):

21. Trovare opportunità di lavoro *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Molto facile	<input type="radio"/>	Molto difficile				

22. Trovare un lavoro stabile *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Molto facile	<input type="radio"/>	Molto difficile				

23. Avere tutele sul posto di lavoro *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Molto facile	<input type="radio"/>	Molto difficile				

Quanto ritieni importanti i seguenti elementi per lavorare in modo ottimale nel settore dello spettacolo/degli eventi?

24. Protezioni sociali garantite (indennità di malattia, indennità di maternità, disoccupazione) *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla importanti	<input type="radio"/>	Molto importanti				

25. Continuità di lavoro *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla importanti	<input type="radio"/>	Molto importanti				

26. Pagamenti certi e puntuali *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla importanti	<input type="radio"/>	Molto importanti				

27. Assunzione diretta *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla importanti	<input type="radio"/>	Molto importanti				

28. Compensi adeguati alla mansione *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla importanti	<input type="radio"/>	Molto importanti				

29. Rispetto dell'orario di lavoro *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla importanti	<input type="radio"/>	Molto importanti				

30. Sicurezza sul luogo di lavoro *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla importanti	<input type="radio"/>	Molto importanti				

31. Accesso alla formazione continua e aggiornamenti *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla importanti	<input type="radio"/>	Molto importanti				

32. Quali elementi dovrebbero essere migliorati nel settore dello spettacolo/degli eventi? Indica al massimo 3 elementi *

Seleziona tutte le voci applicabili.

- Protezioni sociali garantite (indennità di malattia, indennità di maternità, disoccupazione)
- Continuità di lavoro
- Pagamenti certi e puntuali
- Assunzione diretta
- Compensi adeguati alla mansione
- Rispetto dell'orario di lavoro
- Sicurezza sul luogo di lavoro
- Accesso alla formazione continua e aggiornamenti
- Nessuno di questi elementi dovrebbe essere migliorato

Altro: _____

Cambio lavoro

33. Quali motivazioni ti hanno spinto/ti spingono a cambiare settore? *

Seleziona tutte le voci applicabili.

- Crescita personale
- Motivazioni familiari
- Non era più sostenibile lavorare nel settore

Altro: _____

34. In che settore lavori attualmente o in che settore stai cercando prevalentemente? *

Contrassegna solo un ovale.

- Agricoltura
- Assicurazioni
- Edilizia
- Logistica
- Immobiliare
- Telecomunicazioni
- Trasporti
- Vendite
- Altro: _____

35. Ritieni che la mancanza di uno o più tra questi elementi abbia contribuito alla tua scelta di cambiare settore? Indica al massimo 3 elementi, i più determinanti *

Seleziona tutte le voci applicabili.

Protezioni sociali garantite (indennità di malattia, indennità di maternità, disoccupazione)

Continuità di lavoro

Pagamenti certi e puntuali

Assunzione diretta

Compensi adeguati alla mansione

Rispetto dell'orario di lavoro

Sicurezza sul luogo di lavoro

Accesso alla formazione continua e aggiornamenti

NO, nessuno di questi elementi è stato determinante

Altro: _____

36. Vuoi raccontarci qualcosa in più sulla tua decisione di cambiare settore?

Profilo

37. Genere *

Contrassegna solo un ovale.

Uomo

Donna

Non mi riconosco in nessuna delle precedenti opzioni

Preferisco non dichiararlo

38. Età *

Contrassegna solo un ovale.

Meno di 25 anni

25 - 34 anni

35 - 44 anni

45 - 54 anni

55 - 64 anni

Oltre 64 anni

39. Provincia di residenza *

Contrassegna solo un ovale.

- Agrigento
- Alessandria
- Ancona
- Aosta
- L'Aquila
- Arezzo
- Ascoli Piceno
- Asti
- Avellino
- Bari
- Barletta-Andria-Trani
- Belluno
- Benevento
- Bergamo
- Biella
- Bologna
- Bolzano
- Brescia
- Brindisi
- Cagliari
- Caltanissetta
- Campobasso
- Caserta
- Catania
- Catanzaro
- Chieti
- Como
- Cosenza
- Cremona
- Crotone
- Cuneo
- Enna

- Fermo
- Ferrara
- Firenze
- Foggia
- Forlì-Cesena
- Frosinone
- Genova
- Gorizia
- Grosseto
- Imperia
- Isernia
- La Spezia
- Latina
- Lecce
- Lecco
- Livorno
- Lodi
- Lucca
- Macerata
- Mantova
- Massa-Carrara
- Matera
- Messina
- Milano
- Modena
- Monza-Brianza
- Napoli
- Novara
- Nuoro
- Oristano
- Padova
- Palermo
- Parma
- Pavia
- Perugia

- Pesaro-Urbino
- Pescara
- Piacenza
- Pisa
- Pistoia
- Pordenone
- Potenza
- Prato
- Ragusa
- Ravenna
- Reggio Calabria
- Reggio Emilia
- Rieti
- Rimini
- Roma
- Rovigo
- Salerno
- Sassari
- Savona
- Siena
- Siracusa
- Sondrio
- Sud Sardegna
- Taranto
- Teramo
- Terni
- Torino
- Trapani
- Trento
- Treviso
- Trieste
- Udine
- Varese
- Venezia
- Verbania-Cusio-Ossola

- Vercelli
- Verona
- Vibo Valentia
- Vicenza
- Viterbo

Questi contenuti non sono creati né avallati da Google.

Google Moduli

Service - Questionario sulla situazione lavorativa dei tecnici dello spettacolo in seguito alla crisi da Covid-19

La compilazione del questionario è rivolta ai service che impiegano tecnici per svolgere la loro attività. Il questionario fa parte di una ricerca che si propone di raccogliere dati e informazioni sulla situazione lavorativa dei tecnici dello spettacolo dal vivo in seguito alla crisi da Covid-19. Di fronte all'alta percentuale di abbandono della professione che si osserva in questi mesi di ripresa dopo l'ultimo lockdown, lo studio ha l'obiettivo sia di capire l'impatto sul settore (inclusi i service) di questa scelta sia di studiare quali azioni intraprendere per ridare forza al settore.

Lo studio è stato sviluppato dalla Fondazione Centro Studi Doc, un centro di ricerca che svolge attività di ricerca, documentazione, formazione e condivisione per sostenere la dignità del lavoro, con particolare attenzione all'arte, alla creatività, alla cultura, alla conoscenza e alla tecnologia.

Contribuiscono alla realizzazione dello studio Rete Doc, Bauli in Piazza, BEA - Best Events Awards, ANSI - Associazione Nazionale Services Italiani, ZioGiorgio.it, UNISCA, Music Innovation Hub, STS communication srl, #ChiamateNoi, Adotta un Fonico e dagli un Lavoro Vero, Skeldon, fasolmusic.coop.

La compilazione del questionario richiede 5 minuti di tempo e i dati saranno raccolti in forma anonima.

*Campo obbligatorio

1. Tipologia di impresa *

Contrassegna solo un ovale.

- Impresa individuale
- Società Semplice (S.S.)
- Società in Nome Collettivo (S.N.C.)
- Società in Accomandita Semplice (S.A.S.)
- Società a Responsabilità Limitata (S.R.L.)
- Società Per Azioni (S.P.A.)
- Società in Accomandita Per Azioni (S.A.P.A.)
- Società cooperativa

2. In che settori opera prevalentemente l'azienda? (Seleziona al max 3 risposte) *

Seleziona tutte le voci applicabili.

- Radiofonico
- Teatro
- Live / Musica Dal Vivo / Festival
- TV / Cinema / Broadcasting
- Fieristico
- Corporate / Congressuale / Convegni

Altro: _____

3. Dimensioni dell'azienda

Contrassegna solo un ovale.

- Micro impresa (fatturato fino a 2 milioni di euro)
- Piccola impresa (fatturato da 2 a 10 milioni di euro)
- Media impresa (fatturato da 10 a 50 milioni di euro)
- Grande impresa (fatturato oltre i 50 milioni di euro)

4. Quanti anni ha l'azienda? *

Contrassegna solo un ovale.

- Meno di 5 anni
- 5 - 10 anni
- 10 - 15 anni
- 15 - 20 anni
- Oltre 20 anni

5. Provincia in cui ha sede l'azienda *

Contrassegna solo un ovale.

- Agrigento
- Alessandria
- Ancona
- Aosta
- L'Aquila
- Arezzo
- Ascoli Piceno
- Asti
- Avellino
- Bari
- Barletta-Andria-Trani
- Belluno
- Benevento
- Bergamo
- Biella
- Bologna
- Bolzano
- Brescia
- Brindisi
- Cagliari
- Caltanissetta
- Campobasso
- Caserta
- Catania
- Catanzaro
- Chieti
- Como
- Cosenza
- Cremona
- Crotone
- Cuneo
- Enna

- Fermo
- Ferrara
- Firenze
- Foggia
- Forlì-Cesena
- Frosinone
- Genova
- Gorizia
- Grosseto
- Imperia
- Isernia
- La Spezia
- Latina
- Lecce
- Lecco
- Livorno
- Lodi
- Lucca
- Macerata
- Mantova
- Massa-Carrara
- Matera
- Messina
- Milano
- Modena
- Monza-Brianza
- Napoli
- Novara
- Nuoro
- Oristano
- Padova
- Palermo
- Parma
- Pavia
- Perugia

- Pesaro-Urbino
- Pescara
- Piacenza
- Pisa
- Pistoia
- Pordenone
- Potenza
- Prato
- Ragusa
- Ravenna
- Reggio Calabria
- Reggio Emilia
- Rieti
- Rimini
- Roma
- Rovigo
- Salerno
- Sassari
- Savona
- Siena
- Siracusa
- Sondrio
- Sud Sardegna
- Taranto
- Teramo
- Terni
- Torino
- Trapani
- Trento
- Treviso
- Trieste
- Udine
- Varese
- Venezia
- Verbania-Cusio-Ossola

- Vercelli
- Verona
- Vibo Valentia
- Vicenza
- Viterbo

6. In che percentuali impieghi personale esterno e personale assunto internamente per offrire i servizi? *

Contrassegna solo un ovale.

- 0-20% esterno e 80-100% interno
- 20-40% esterno e 60-80% interno
- 40-60% esterno e 40-60% interno
- 60-80% esterno e 20-40% interno
- 80-100% esterno e 0-20% interno

7. Che tipo di figure professionali ricerchi più frequentemente sul mercato *

Seleziona tutte le voci applicabili.

- Strutture (rigger, scaffolder, ...)
- Audio (sound designer, sound EN, PA man, fonico, tecnico audio, microfonista, backliner, ecc, tecnici di palco)
- Luci (lighting designer, datore luci, tecnico luci, elettricista, seguipersona)
- Video (Videodesigner, mixer grafico, operatore video, tecnico video, operatore media server, proiezionista, tec ledwall)
- Scenografie (scenografo, macchinista, scenoluminoso)
- Tecnico IT (progettista reti locali)

Altro: _____

8. Che tipo di figure professionali fai più fatica a trovare in questo periodo? *

Seleziona tutte le voci applicabili.

- Strutture (rigger, scaffolder, ...)
- Audio (sound designer, sound EN, PA man, fonico, tecnico audio, microfonista, backliner, ecc, tecnici di palco)
- Luci (lighting designer, datore luci, tecnico luci, elettricista, seguipersona)
- Video (Videodesigner, mixer grafico, operatore video, tecnico video, operatore media server, proiezionista, tec ledwall)
- Scenografie (scenografo, macchinista, scenoluminoso)
- Tecnico IT (progettista reti locali)
- Nessuna

Altro: _____

9. A chi ti rivolgi per trovare le figure che cerchi? *

Seleziona tutte le voci applicabili.

- Chiamo direttamente i professionisti che conosco
- Cooperative
- Agenzie interinali
- Istituti professionali e corsi di formazione specialistici

Altro: _____

10. Negli ultimi sei mesi ti è capitato di cercare figure sul mercato estero? *

Contrassegna solo un ovale.

Sì

No

11. Vuoi raccontarci qualcosa in più sulla tua esperienza rispetto alla situazione del mercato del lavoro dei tecnici?

Questi contenuti non sono creati né avallati da Google.

Google Moduli

Allegato 2 - Tabelle

Tabella 1

Risposta alla domanda: Nel settore dello spettacolo/degli eventi come consideri questi elementi su una scala da 1 (molto facile) a 5 (molto difficile).

	Chi ha ripreso a lavorare nel settore		Campione totale	
	Media	Moda	Media	Moda
Trovare opportunità di lavoro	3,71	5	3,28	3
Trovare un lavoro stabile	4,35	5	4,26	5
Avere tutele sul posto di lavoro	4,02	5	3,78	5

La media è il rapporto tra la somma dei dati numerici e il numero dei dati; la moda è il valore che si presenta con maggiore frequenza.

Tabella 2

Risposta alla domanda: Quanto ritieni importanti i seguenti elementi per lavorare in modo ottimale nel settore dello spettacolo/degli eventi?

	Chi non ha ripreso a lavorare nel settore		Campione totale	
	Media	Moda	Media	Moda
Protezioni sociali garantite	4,71	5	4,70	5
Continuità di lavoro	4,60	5	4,57	5
Pagamenti certi e puntuali	4,8	5	4,83	5
Assunzione diretta	3,87	5	3,53	3
Compensi adeguati alla mansione	4,81	5	4,80	5
Rispetto dell'orario di lavoro	4,32	5	4,29	5
Sicurezza sul luogo di lavoro	4,76	5	4,82	5
Accesso alla formazione continua e aggiornamenti	4,40	5	4,40	5

La media è il rapporto tra la somma dei dati numerici e il numero dei dati; la moda è il valore che si presenta con maggiore frequenza.

Allegato 3 - Risposte alla domanda "Vuoi raccontarci qualcosa in più sulla tua decisione di cambiare settore?"

La domanda era rivolta ai rispondenti al questionario dedicato ai tecnici dello spettacolo e non era obbligatoria.

- *No.*
- *Se i tour sono fermi e io non posso fare il mio lavoro, in qualche modo i soldi a casa devo portarli! Se si dovesse tornare alla normalità, tornerei a fare il mio lavoro nel settore dello spettacolo.*
- *Purtroppo il perdurare della pandemia ha dato il colpo di grazia ad alcune mie speranze, che nutrivo, su una ripresa a breve termine.*
- *Purtroppo la ripresa è in corso, ma molto lentamente e non si sa se ne usciremo del tutto.*
- *Mancati pagamenti.*
- *Non è stata una mia decisione. Perso il lavoro a causa della situazione, donna, 50 anni. Spedisco curricula ma ottengo colloqui solo nel campo delle pulizie o come badante. Al massimo rimedio una settimana al mese da qualche vecchia conoscenza. E non ci pagherei il mutuo.*
- *I teatri sono stati chiusi e ho cercato altro. Ora resto con l'altro.*
- *Troppa concorrenza al ribasso, eccessiva precarietà, eccessivo ricorso alle agenzie interinali.*

- *Ho speso metà della mia vita a cercare di imparare e crescere, dormendo nei magazzini con paghe da fame in condizioni a dir poco proibitive. Una volta arrivato all'apice della mia carriera professionale prima del COVID, non mi ero mai reso realmente conto che i sacrifici che facevo come trasferte, orari disumani, assoluta incertezza nella programmazione della mia vita privata, disagi causati alla mia famiglia a causa della mia assenza. Oggi ho un lavoro da 2000 euro al mese dalle 8:00 alle 17:00 con auto aziendale e zero sbattimenti, la cosa più bella è che non devo più controllare se l'azienda con la quale ho lavorato due mesi prima ha pagato la mia fattura, il 15 D'OGNI MESE PUNTUALMENTE MI ARRIVA LO STIPENDIO! Ho lavorato per le migliori "Aziende" lo metto tra virgolette perchè poche si possono definire tali, sicuramente l'unica che si è sempre distinta per puntualità rispetto degli orari (nel senso che se facevi 20 ore ti pagavano gli straordinari) transfert seri camere a 4 stelle, organizzazione eccellente insomma STS è il top in Italia per la mia esperienza. Concludo dicendo IL GIOCO NON VALE LA CANDELA, noi non siamo imprenditori, non possiamo aspettare 60 gg altrimenti la nostra paga dovrebbe essere molto più alta.*
- *La stabilità lavorativa mi ha spinto a cambiare.*
- *È arrivato il tempo di cogliere altre opportunità. Il lavoro nel campo degli eventi mi ha dato tantissimo, in esperienze indelebili. Ora è arrivato il momento di intraprendere un altro percorso altrettanto interessante, affascinante e ricco di appassionanti sfide. Il corpo lontano...ma il cuore batterà sempre al fianco dei personale dello spettacolo, al quale sarei felice di dare il mio aiuto.*
- *Per precisare, ho cambiato lavoro prima del lockdown. Offerta di lavoro nel settore informatico. Orari ufficio. 3 km da casa. Giusta paga.*

- *Il lavoro nel mondo dello spettacolo era x me un secondo lavoro, aspetterò che l'attività riprenda, e, se sarà in sicurezza x tutti, valuterò poi se riprendere anch'io.*
- *In realtà vorrei tornare nel mondo eventi, sperando di creare una situazione stabile e continuativa.*
- *Se fosse un settore ben strutturato a tutti i livelli.... Perché avrei dovuto cambiare? A me piaceva molto quello che facevo nonostante tutta una serie di cose che era difficile mandare giù. Ma tanto è così ovunque ormai.... Ci vuole uno stomaco d'acciaio!*
- *Altri settori offrono di più, con maggiore possibilità di crescita professionale per le capacità tecniche acquisite, maggiore probabilità e opportunità di continuità lavorativa e con pagamenti certi.*
- *La decisione è obbligata, se si ha famiglia e figli (ne basta e avanza uno) non si può aspettare anni ad attendere una ripresa che sarà lentissima con le premesse poi di avere le stesse tutele di prima con in più le agenzie e service che propongono compensi di 20 anni fa ai quali o ci si adegua oppure trovano altri, o ragazzini senza esperienza o gente che per fame pur di lavorare dimezza il proprio cachet.*
- *Al netto delle belle parole e dei proclami questa è la realtà dove un qualsiasi lavorare dello spettacolo (forse tranne per un pugno di noi) si scontra e scontrerà nel prossimo futuro.*

Cosa che di fatto "e che ha dell'incredibile dopo tutto ciò che è stato detto dalla politica e dalle varie associazioni" porta ad una situazione lavorativa reale peggiore di quella che si aveva già prima.

- *Perché è un settore che va sempre peggio, lavori di più, fai più mansioni e te pagano meno e no se sa quando.*

- *Già prima del covid, non ho mai trovato una stabilità. Dopo la pandemia, sembrano peggiorate le piccole medie realtà, ed anche tra colleghi sembra esserci ancor più concorrenza sleale e fatico a vivere sereno come Sound nel mondo attuale. Pensando poi che oggi, nel mondo spettacolo si lavora tantissime ore sottopagate, serve molta professionalità, continuo aggiornamento, e nulla tutelate come settore. Mi manca tantissimo, ma devo mantenere una famiglia stabilmente.*
- *Il settore eventi è fermo da marzo 2020.*
- *Anche se lo spettacolo ha ripreso, il settore automazioni è un po' di nicchia, quindi ancora non c'è lavoro...*
- *Troppo spesso nel settore si trovano persone incompetenti che "lavorano" perché sono la fidanzata di, il cugino di e via dicendo.*
- *Manca il rispetto per i lavoratori, ci sono sprechi assurdi a discapito di chi lavora. Il facchinaggio non è contemplato come lavoro e nemmeno nel vostro questionario viene considerato, come avere credibilità se tutti se ne dimenticano? Come avere rispetto se anche chi organizza se ne frega? Avete tagliato fuori tutti quelli che sono nella condizione ancora più precaria dei tecnici, capiterà che prima o poi dovrete far fatica anche voi.*
- *Non ho deciso di cambiare settore, da tanti anni ero in graduatoria come personale ata, ho dovuto accettare perché in Sicilia è impossibile lavorare come fonico per diversi fattori: Il primo, più strutturale, è legato al fatto che se non sei raccomandato o amico di qualcuno, per quanto tu possa essere qualificato, non verrai mai chiamato da un service audio luci, uno studio, una azienda a cui non viene fatto esplicitamente il tuo nome da parte di qualche altro lavoratore del settore. Il secondo, quello più imbarazzante, è che c'è tantissima gente disposta a lavorare in nero e per meno del giusto compenso regolare rispetto a chi predilige mettersi in regola con p. Iva propria o altre forme come essere soci di cooperativa. Probabilmente tu che stai leggendo sei solo un impiegato di un call center (anche io ho fatto questo lavoro) che dovrà organizzare questa ricerca di mercato, ma vorrei sottolineare che in Sicilia e per i tecnici la situazione è disperata =se non raccomandati).*

- *Mi sembra ovvio cercare di evitare il gioco al ribasso in atto nel settore...accorgersene prima non sarebbe stato male.*
- *Purtroppo ho dovuto cambiare settore per colpa della pandemia ma vorrei tornare a fare eventi anche subito!*
- *La mancanza di un contratto e di un'assicurazione medica mi hanno lasciata completamente indifesa di fronte prima alla pandemia e, subito dopo, ai problemi di salute che ho avuto. Lavorare in questo settore (come anche in quello della ristorazione) mette a dura prova il corpo e la mente, che si deteriorando molto più rapidamente per il numero eccessivo di ore di lavoro fisico (molte ore in piedi e in costante movimento) oltre che per l'enorme stress emotivo (risolvere continui intoppi, imprevisti, molte notti senza dormire, ecc.).*
- *Sembra che se non sei agganciato a qualcuno, per quanto sia alto il tuo impegno e la tua bravura, poi lavori poco. È un settore che va molto a conoscenze, più che per merito.*
- *Carenza di rispetto del prestatore di lavoro (retribuzione bassa e disprezzo dei diritti di quest'ultimo).*
- *La mia esperienza nasce da una grande passione per gli eventi e per lo spettacolo dal vivo (in particolare concerti di piazza/festival). Nonostante una solida formazione che, in autonomia, ho voluto conseguire nel tempo e tanti anni di lavoro come ideatrice ed organizzatrice di eventi, assistente di produzione, ma anche come semplice personale di piazza/controllo ingressi ecc., non sono più riuscita a trovare una collocazione negli eventi. A volte, purtroppo, ho constatato che serve più "conoscere qualcuno" che conoscere il lavoro da svolgere. lavoro in cui c'è sempre da imparare. Ma non demordo.*
- *Ripeto, è una decisione momentanea ma che mi ha aperto gli occhi su quante altre possibilità lavorative ben remunerate ci sono nel settore eventi oltre il tour.*

- *A causa del covid 19 il settore è stato fermo a lungo e fatica tuttora a riprendere, le proposte di lavoro che mi sono state fatte negli ultimi mesi, sono a dir poco scandalose. Aspetto tempi migliori, oppure farò altro.*
- *Siamo stati il primo settore ad essere chiuso e non ancora riaperto al 100% dopo ormai 2 anni.*
- *Ho cambiato settore solo temporaneamente, attendo la fine dell'inverno per tornare come tecnico.*
- *La decisione è una conseguenza! Avevo già aperto una mia attività nel mondo del wedding and event planner, con l'arrivo del Covid ed una malattia che mi ha costretto ad una operazione importante sono rimasto solo con la mia attività personale. Ho ricevuto l'invalità da parte dell'INPS con il riconoscimento del collocamento mirato.*
- *A causa del covid ho dovuto chiudere il mio locale di musica dal vivo ed ho perso il lavoro con il service. Ho dovuto accettare il primo lavoro possibile (operaia) per poter vivere. Nel frattempo ho sempre cercato di tornare alla mia occupazione precedente, ma senza risultati né garanzie (lavoro non continuativo né pagamenti puntuali che ti permettono di vivere dignitosamente).*
- *Ho resistito 1 anno con i risparmi e lavoretti poi mi sono dovuta licenziare e trovare altro.*
- *Ho lavorato molti anni all'estero, soprattutto per tour internazionali e formazione e quando tornavo in Italia era lampante e anche imbarazzante vedere quando indietro siamo rimasti nel settore dello spettacolo, ma non solo a livello tecnico ma soprattutto nell'organizzazione e nella parte fiscale, ecc...*
- *Cause di forza maggiore ma anche difficoltà a trovare opportunità.*
- *Non è stata una scelta ma la normale conseguenza di quanto sta accadendo.*

- *Posso dirvi che a Catania lavorare nel settore dello spettacolo è diventato impossibile perché c'è troppo clientelismo e servono troppe raccomandazioni. Le qualifiche, gli studi, non servono, conta solo di chi sei amico.*
- *Necessità di percepire un reddito. Gestire al meglio il proprio tempo.*
- *A causa del covid in primis.*
- *Alla maggioranza dei lavoratori dello spettacolo, le condizioni vigenti all'interno di questo settore, sono sempre andate bene come erano, per poter approfittare di una situazione priva di controllo e tutela del lavoratore alla fine della catena gerarchica, a vantaggio dei pochi proprietari che non disdegnavano la possibilità di speculare sulla cosa (nessuna assunzione a tempo indeterminato, responsabilità e mansioni non adeguatamente retribuite, controlli sicurezza scarsi, sfruttamento, ecc.). Con la pandemia si è preteso un aiuto governativo e un cambio di rotta solo per imitazione di altri settori: il reale interesse a cambiare le cose a vantaggio dei tecnici del settore non c'è in primis da parte di molti all'interno del settore stesso.*
- *Mancanza di eventi e concerti.*
- *In Veneto non esistono possibilità di cambiamento in ambito culturale.*
- *La mancanza di contratti da fine febbraio 2020, causa pandemia COVID 19; ha costretto la coop. teatrale a chiudere dopo un anno e mezzo.*
- *Sono una donna di 36, ho studiato molto e lavorato sempre troppo poco per riuscire a mantenermi del tutto, ho chiesto aiuto alla mia famiglia per tanti anni, dopo la pandemia sto provando a spendere la mia laurea specialistica per trovare lavoro nella scuola e provare ad avere uno stipendio dignitoso e un sostegno in caso di maternità. Inutile aggiungere quanto dispiacere si possa provare nel vedere crollare in un attimo tutto quello che si è cercato di costruire in tanti anni di relazioni lavorative.*

- *Sto cercando di resistere, ma nel frattempo sto cercando qualcosa che possa darmi una stabilità almeno temporanea.*
- *Ho dovuto farlo per sopravvivere.*
- *Dolorosa.*
- *Non volevo più che una coop guadagnasse sul mio lavoro, volevo avere contributi pagati per intero, orari che rispettassero le leggi, sicurezza sul lavoro, certezza dei pagamenti, continuità lavorativa e salariale.*
- *No.*
- *Era il lavoro che bramavo per la mia vita fare lo scenografo, ma è un ambiente difficile e occorre arrivare a compromessi molto pesanti anche sessuali, lavoro sottopagato e non sicuro ... Molte volte senza paga per un periodo poi ti arriva forse un contratto.*
Lavorando 8 ore in ufficio percepisco all'incirca lo stesso compenso che lavorandone 16 in teatro.

Allegato 4 - Risposte alla domanda "Vuoi raccontarci qualcosa in più sulla tua esperienza rispetto alla situazione del mercato del lavoro dei tecnici?"

La domanda era rivolta ai rispondenti al questionario dedicato ai servizi e non era obbligatoria.

- *Nella nostra zona l'impressione è che sia diventato difficile reperire personale, non tanto perché le persone abbiano abbandonato il settore cambiato ma perché dalla ripresa post covid c'è stato un generale boom di eventi, che seppur di dimensioni medio piccoli occupano gran parte dei freelance o tecnici delle cooperative.*
- *Alcune persone hanno lasciato il settore...oppure hanno modificato la loro clientela...*
- *Nella microimpresa siamo alla frutta credo che l'inflazione al ribasso dei prezzi abbia toccato il fondo e stia andando oltre.*
- *È un lavoro che deve piacere. Molti giovani che si affacciano a questo mondo apparentemente sono affascinati, ma spesso però toccando con mano la fatica (soprattutto nei fine settimana o giorni rossi) si arrendono accontentandosi di essere "campati" dai genitori e rinunciando ad una crescita professionale vera.*
- *È un macello, la gente che prima veniva sfruttata a 2 euro adesso si è dovuta trovare un'altra soluzione per tirare avanti.*

Colpa di tutti, in primis i service che si fanno gioco della passione delle persone, si perché per fare sto lavoro ci vuole passione e non bisogna essere normali!

- *Sono poche le aziende che investono sulle persone, di solito è più facile investire su mixer ed impianti piuttosto che personale, ora voglio vedere chi cazzo gli manovra i mixer e chi gli monta gli impianti!*

- *Durante il lock down ho perso parte del mio personale che ha cambiato totalmente lavoro e anche quest'anno, che la situazione sembra essersi ripresa leggermente, purtroppo non ho potuto riassumere in quanto hanno trovato altro lavoro in altro settore. Mi sono affidato a tecnici esterni con partita iva e ho inserito all'interno dell'azienda personale nuovo ma non preparato a sufficienza.*
- *Urge una nuova formazione di nuovo personale.*
- *I tecnici con partita iva sopravvissuti sono stati molto impegnati quest'anno è spesso non erano quindi reperibili.*
- *No.*
- *Sappiamo che alcuni tecnici conosciuti, hanno cambiato lavoro, per adesso non abbiamo avvertito il problema, prossimamente, quando si tornerà a regime, dovremo capire come sostituire le figure professionali mancanti.*
- *La conosciamo tutti ogni parola è superflua.*
- *L'area geografica in cui lavoro è sommersa da imprese a nero che lavorano a basso costo, ciò è una delle cause principali del fallimento della mia attività unita al particolare momento storico legato al covid e al reddito di cittadinanza. Quel poco che si è fatto, è stato fatto nella misura del 60% da abusivi, la restante parte dalle poche imprese regolari. Ciò implica l'impossibilità di assumere operai/tecnici perché avrebbero poco o nulla da fare, quando ho fatto qualche lavoro e mi serviva qualche persona hanno rifiutato tutti forse anche giustamente perché le serate sono state davvero poche. Qualcuno che voleva lavorare aveva il reddito di cittadinanza... Adesso preferisco rifiutare lavori più grandi proprio perché mi sono scocciato di trovare persone, se riesco a farlo da solo anche triplicando il tempo lo faccio altrimenti desisto. Tra Napoli e Caserta questo lavoro è quasi impossibile da fare onestamente, il problema è l'esistenza stessa dei service che dovrebbero dare lavoro*

ai tecnici. Se un fonico mi chiede 150 euro per una serata (so che è poco rispetto al Nord) sarebbe giusto che io con un camion di materiale chieda al cliente 700/800 euro (cifra altrettanto vergognosa), dato che qui in molti si prostituiscono sono sempre alto con i prezzi e non lavoro. Ho fatto due esposti alla Procura, ne sto preparando un terzo....

- *Pochi tecnici perché molti hanno cambiato mestiere durante la pandemia. Non siamo riusciti a tutelarli. Mi do una parte di colpa ma purtroppo la situazione è difficile anche per le aziende.*
- *Credo sia arrivata l'ora di tutelare anche i ragazzi che fanno i "facchini"... bisogna essere onesti, senza di loro nessun mega evento è realizzabile, sono i primi ad arrivare e gli ultimi ad andare via! Solo tutelandoli si può evitare che questa figura scompaia o venga presa in considerazione solo da gentaglia che sul luogo di lavoro oltre ad essere inutile diventa anche pericolosa.*

Una grossa criticità per una piccola realtà è riuscire a dare la continuità e paga adeguata. Spesso i clienti tendono al ribasso, soprattutto in questo momento, e trovano lavoratori che si propongono a prezzi più bassi, magari con meno garanzie su sicurezza e legalità. Il problema è sempre quello.

- *Costano più i contributi che la paga per il personale.*
- *Faccio molta fatica a rispettare le ore di lavoro sul cantiere!*

FONDAZIONE
**CENTRO
STUDIDOC**★

Fondazione Centro Studi Doc

La Fondazione Centro Studi Doc svolge attività di ricerca, documentazione, formazione e condivisione per sostenere la dignità del lavoro, con particolare attenzione all'arte, alla creatività, alla cultura, alla conoscenza e alla tecnologia.

www.centrostudidoc.org

