

**COMMISSIONI RIUNITE
CULTURA, SCIENZA E ISTRUZIONE (VII)
LAVORO PUBBLICO E PRIVATO (XI)**

RESOCONTO STENOGRAFICO

INDAGINE CONOSCITIVA

4.

SEDUTA DI MARTEDÌ 14 GENNAIO 2020

PRESIDENZA DELLA VICEPRESIDENTE DELLA VII COMMISSIONE
PAOLA FRASSINETTI

INDICE

	PAG.		PAG.
Sulla pubblicità dei lavori:		Anzaldi Michele (IV)	19
Frassinetti Paola, <i>Presidente</i>	3	Aprea Valentina (FI)	17
INDAGINE CONOSCITIVA IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA NEL SETTORE DELLO SPETTACOLO		Carbonaro Alessandra (M5S)	17
Audizione di rappresentanti delle associazioni 100 Autori, Movimento Spettacolo dal Vivo, Coordinamento delle realtà della scena contemporanea (C.Re.S.Co), gruppo « Facciamolaconta » e Documentaristi italiani (DOC/IT)		D'Ambrosio Ivan, membro del consiglio direttivo dell'associazione dei Documentaristi italiani (DOC/IT)	12, 14
Frassinetti Paola, <i>Presidente</i> .	3, 6, 8, 10, 12, 14, 15, 19, 21	Gulino Concetta, Direttore dell'Associazione 100 Autori	3
		Mollicone Federico (FdI)	15
		Nardi Laura, gruppo « Facciamolaconta » .	10
		Nicoletti Nicola, Associazione 100 Autori .	20
		Palmarini Giacinto, gruppo « Facciamolaconta »	19, 21

N. B. Sigle dei gruppi parlamentari: Movimento 5 Stelle: M5S; Lega - Salvini Premier: Lega; Forza Italia - Berlusconi Presidente: FI; Partito Democratico: PD; Fratelli d'Italia: FdI; Italia Viva: IV; Liberi e Uguali: LeU; Misto: Misto; Misto-Noi con l'Italia-USEI-Cambiamo!-Alleanza di Centro: Misto-NI-USEI-C!-AC; Misto-Minoranze Linguistiche: Misto-Min.Ling.; Misto-Centro Democratico-Radicali Italiani-+ Europa: Misto-CD-RI-+E; Misto-MAIE - Movimento Associativo Italiani all'Estero: Misto-MAIE.

	PAG.		PAG.
Pellegrini Elina, <i>membro del direttivo del Coordinamento delle realtà della scena contemporanea (C.Re.S.Co)</i>	8, 20	ALLEGATI:	
Sgarbi Vittorio (M-NI-USEI-C!-AC)	18	<i>Allegato 1:</i> Documentazione depositata dai rappresentanti delle associazioni 100 Autori	22
Stumpo Giulio, <i>promotore del Coordinamento delle realtà della scena contemporanea (C.Re.S.Co)</i>	9	<i>Allegato 2:</i> Documentazione depositata dai rappresentanti del Coordinamento delle realtà della scena contemporanea (C.Re.S.Co)	115
Sungani Mvula Alessandro, <i>coordinatore nazionale del Movimento Spettacolo dal vivo</i>	20	<i>Allegato 3:</i> Documentazione depositata dai rappresentanti del gruppo « Facciamolaconta »	206
Zingaro Vincenzo, <i>Coordinatore Nazionale del Movimento Spettacolo dal Vivo</i>	6		

PRESIDENZA DELLA VICEPRESIDENTE
DELLA VII COMMISSIONE
PAOLA FRASSINETTI

La seduta comincia alle 11.45.

Sulla pubblicità dei lavori.

PRESIDENTE. Avverto che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata, oltre che dal resoconto stenografico, anche attraverso la trasmissione televisiva sul canale satellitare della Camera dei deputati e la trasmissione diretta sulla *web-tv* della Camera dei deputati.

Audizione di rappresentanti delle associazioni 100 Autori, Movimento Spettacolo dal Vivo, Coordinamento delle realtà della scena contemporanea (C.Re.S.Co), gruppo « Facciamolaconta » e Documentaristi italiani (DOC/IT).

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva in materia di lavoro e previdenza nel settore dello spettacolo, l'audizione di rappresentanti delle associazioni: 100 Autori, Movimento Spettacolo dal Vivo, Coordinamento delle realtà della scena contemporanea (C.Re.S.Co), gruppo « Facciamolaconta » e Documentaristi italiani (DOC/IT).

Sono presenti: per l'Associazione 100 Autori, Concetta Gulino, direttore, Francesca Marciano, membro del consiglio direttivo, e Nicola Nicoletti, consulente esperto di previdenza e lavoro; per il Movimento Spettacolo dal Vivo, Mvula Alessandro Sungani, coordinatore nazionale, Vincenzo Zingaro, coordinatore nazionale, e Paride Orfei, consigliere nazionale; per il Coordinamento delle realtà della scena contempo-

ranea, Elina Pellegrini, membro del direttivo, e Giulio Stumpo, promotore; per il gruppo « Facciamolaconta », Laura Nardi, Simone Faucci e Giacinto Palmarini; per i Documentaristi italiani, Ivan d'Ambrosio, membro del consiglio direttivo.

Saluto i nostri ospiti, li ringrazio della loro presenza e, come di consueto, darò la parola prima agli auditi, quindi ai colleghi che la chiederanno per porre questioni e, da ultimo, di nuovo agli auditi, per le risposte ai chiarimenti richiesti. Avendo tempo fino alle 13, invito i nostri ospiti a contenere le loro relazioni nel limite di otto minuti per ciascuna associazione, in modo da lasciare tempo per il dibattito con i deputati. Naturalmente, relazioni e memorie più dettagliate potranno essere depositate agli atti delle Commissioni e saranno trasmesse a tutti i commissari.

Comunico che le memorie pervenute sono già pubblicate su GeoCom.

Do la parola, per l'Associazione 100 Autori, a Concetta Gulino, direttore. Prego.

CONCETTA GULINO, *direttore dell'Associazione 100 Autori*. Grazie, Presidente. 100 Autori, per chi non ci conoscesse, in Italia è la più grande fra le associazioni di autori professionisti del settore audiovisivo; rappresenta la parte più consistente del mercato italiano, in termini sia di presenza professionale sia di fatturato complessivo. Rappresentiamo in Italia registi e sceneggiatori di cinema, serialità, documentario e animazione. La nostra è un'associazione autorevole, non solo per il numero, ma anche per il prestigio culturale e professionale dei nostri iscritti. Siamo membri della FERA (Federazione europea dei registi dell'audiovisivo), con sede a Bruxelles, attraverso la quale gestiamo i rapporti con le Commissioni del Parlamento europeo; abbiamo preso parte a diverse consultazioni,

non ultima quella promossa dall'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni (AGCOM) sullo schema di regolamento in materia di obblighi di programmazione e investimento a favore di opere europee e di opere di produttori indipendenti; a livello istituzionale, stipuliamo intese con le associazioni dei produttori (ANICA e APA) che, sappiamo, avete già audito; collaboriamo, ovviamente, con il Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo (MiBACT), in particolare, con la Direzione generale cinema, con il Centro sperimentale di cinematografia, con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (MIUR) per quanto riguarda gli aspetti della formazione degli autori, con il Ministero degli affari esteri e la cooperazione internazionale, in quanto siamo impegnati in un progetto di promozione del cinema italiano all'estero, e, ovviamente, con la SIAE, essendo noi membri della commissione cinema. Questo per dare un'idea di quello che rappresentiamo oggi Italia.

In questa audizione vogliamo offrire il nostro contributo, soffermandoci sugli aspetti inerenti al lavoro degli sceneggiatori e dei registi. Lavoro che si rivela di difficilissima misurazione per numerosi motivi. Intanto, il settore culturale autoriale è caratterizzato da una situazione chiamata in inglese « *multiple job holding* »: credo che l'INPS abbia già utilizzato questa espressione durante la sua audizione, espressione che indica la gestione da parte della stessa persona di più occupazioni contemporaneamente. Questa condizione, infatti, è molto frequente fra sceneggiatori e registi italiani e anche europei che, proprio per far fronte alla saltuarietà e alla precarietà dell'attività autoriale, molto spesso la affiancano ad altre attività, come quella didattica, ad esempio. Quindi, intermittenza e saltuarietà sono divenuti denominatori comuni e la loro prevalenza come modello dell'occupazione culturale è stata osservata anche in ambito europeo. Abbiamo depositato agli atti delle Commissioni una ricerca che abbiamo commissionato alla Federazione europea dei registi dell'audiovisivo (FERA), realizzata in ben ventisei Paesi europei; è una ricerca molto corposa, di oltre cento pagine. I

livelli retributivi in media ascrivibili al settore sono poi valutati molto spesso senza una corretta parametrizzazione tra compensi e periodo temporale. Provo a spiegarmi meglio in altri termini. Compensi che, in termini meramente numerici, possono apparire anche molto elevati, se solo vengono parametrati al periodo temporale necessario affinché quel dato lavoro sia ultimato e dia, quindi, diritto a percepire il saldo, risultano, in realtà, pari ad un compenso medio per lavoro ora/uomo a dir poco allarmante. Il rapporto FERA parla di 0,70 euro l'ora per un autore europeo. Non mi dilungo sulla ricerca, però vorrei farvi notare solamente alcune percentuali particolarmente allarmanti: il 75 per cento degli autori e dei registi lavora come *free-lance*; il 38 per cento dei registi non riceve alcun compenso, e neanche gli autori, per le prestazioni professionali di sviluppo dei progetti che sono chiamati a realizzare. Pensate al lavoro di mesi, se non di anni, per la stesura di una serie televisiva o di un film. Il 65 per cento non riceve alcun compenso per la promozione di quel progetto già realizzato. Potrei andare avanti ancora, ma un altro dato allarmante è questo: l'81 per cento di giovani autori e registi dichiara che è difficile ottenere un contratto equo e il 56 per cento dei professionisti affermati dichiara di avere le stesse difficoltà. Quindi, la situazione in Italia non è dissimile da quella che vi ho appena raccontato in riferimento all'Europa.

Invece, il lavoro non retribuito, in forma di prestazioni volontarie, sviluppo progetti, pre-produzione e post-produzione, pur essendo oggetto di studi recenti, resta al di fuori del campo di osservazione e non è riassumibile in dati precisi di cui possiamo fare uso. Per questo motivo, rispondere alla domanda: « quanti giorni lavora uno sceneggiatore o un regista ad un prodotto audiovisivo, che sia cinema, che sia una serie, un documentario o un film di animazione ? » comporta una serie di passaggi non banali e alcuni *caveat*. Tra l'altro, ci preme segnalarvi che 100 Autori, in verità, ha già lavorato ed elaborato diverse tabelle con dei minimi stabiliti di giorni di lavoro

per prodotto audiovisivo che, se avrete piacere, in una successiva audizione potremmo illustrarvi nel dettaglio.

Le informazioni sono tante. L'INPS ha inquadrato il fenomeno, e credo anche la CGIL, che, con la sua ricerca, vi ha dato un'idea del mercato dell'audiovisivo in generale. Ma tutte queste ricerche documentano come le condizioni di sceneggiatori e registi siano caratterizzate da un lavoro fortemente instabile, perché, per definizione, basato sull'andamento del mercato dell'audiovisivo, che, in questo momento, segue un *trend* estremamente positivo, ma che è ancora segnato da un notevole *gender gap* - e, a questo proposito, io credo che siamo gli unici a rilevare, almeno nel settore della sceneggiatura, un profondo divario tra uomini e donne.

Molto sta cambiando nel mercato dell'audiovisivo ed è naturale che un'aumentata richiesta di contenuti con un maggior valore, sia sul piano qualitativo sia su quello quantitativo, richieda adesso un cambiamento delle condizioni di lavoro di tutte le componenti della filiera, a partire dagli autori, che sono al centro di qualunque processo produttivo. Non ci sarebbero *film* e non ci sarebbero serie, se non ci fossero idee, se non ci fossero gli autori, se non ci fossero le loro storie. Quindi, vorrei ringraziarvi, perché siamo felici di constatare che voi, come legislatori, per primi abbiate compreso e preso atto della necessità di fare una profonda analisi di questo contesto, perché i registi e gli sceneggiatori oggi portano sulle spalle una responsabilità culturale cruciale per il futuro, anche economico, del nostro Paese.

Negli ultimi anni, con lo sviluppo esponenziale dell'economia digitale, il settore audiovisivo è stato oggetto di enormi cambiamenti. Lo stiamo vedendo. C'è l'ingresso di nuovi *player*, ne parlano tutti. Chi di noi non ha ormai un abbonamento a *Netflix* o ad *Amazon*? Presto entreranno nel mercato la *Disney* e la *Apple*. Quindi, adesso si rende necessario anche un corretto impianto normativo giuslavoristico, adatto alla nostra realtà in evoluzione, perché con l'aumento dei canali di offerta si è generato un aumento della domanda di opere audiovisive

e, in un mercato che si vorrebbe virtuoso, obiettivo a cui mira il Ministro Franceschini con la legge di riforma che porta il suo nome, il miglioramento della qualità del lavoro autoriale potrebbe e dovrebbe portare a un'importante implementazione delle politiche di promozione e valorizzazione del prodotto audiovisivo italiano, conseguendo l'auspicato risultato che l'ingresso di questi nuovi *player* non si traduca necessariamente in un aumento di prodotto audiovisivo estero, ma in un innalzamento, sia qualitativo sia quantitativo, della produzione italiana.

Altro aspetto fondamentale - qui vi chiedo un po' di attenzione - è il riequilibrio del trattamento riservato agli autori rispetto a tutte le altre professioni dello spettacolo, quindi l'allineamento agli stessi diritti degli altri lavoratori dello spettacolo. Non mi soffermo sull'ambito negoziale, abbiamo già depositato una nota molto precisa, però è chiaro che soltanto gli autori di chiarissima fama hanno più potere contrattuale. È chiaro, sono lavoratori autonomi. Però crediamo che sia di immediata percezione che un autore oggi si debba confrontare con un'enorme difficoltà a maturare le giornate contributive annue necessarie per ottenere una annualità rilevante ai fini contributivi e computabile ai fini pensionistici. L'INPS, che dal 2011 è subentrata all'ENPALS, impone ai datori di lavoro di versare gli stessi contributi dei lavoratori subordinati anche per i lavoratori autonomi. Anche per quanto riguarda il calcolo contributivo, l'Istituto tiene conto della natura non *standard* di gran parte del lavoro del settore dello spettacolo, calcolando i contributi su base giornaliera, come è giusto, ma non opera alcun controllo sul numero delle giornate dichiarate.

In definitiva, la nostra Associazione è decisamente favorevole a una riorganizzazione legislativa del settore e condivide dal punto di vista giuridico la conclusione che anche agli autori debba essere garantito l'accesso ad ammortizzatori sociali, quali la copertura in caso di maternità e la disoccupazione. Pertanto, è necessario definire con la maggior precisione possibile l'impegno lavorativo professionale dell'autore,

espressa in giornate lavorative non consecutive. È un elemento necessario per costruire e tutelare il trattamento previdenziale e il futuro trattamento pensionistico degli autori. Per questo, la nostra Associazione ha già elaborato delle tabelle di riferimento e punta alla stipula di un contratto di lavoro per la categoria autoriale, da concertare con la parte datoriale.

Insieme a me oggi ci sono la sceneggiatrice Francesca Marciano, membro anche del consiglio dell'Associazione, e il dottor Nicola Nicoletti, che è a disposizione per rispondere alle eventuali vostre domande tecniche.

PRESIDENTE. Passiamo adesso al Movimento per lo Spettacolo dal Vivo, a nome del quale ha chiesto di parlare Vincenzo Zingaro. Ne ha facoltà.

VINCENZO ZINGARO, Coordinatore nazionale del Movimento Spettacolo dal Vivo. Grazie, Presidente. Vi ringraziamo dell'attenzione che avete voluto concederci con questo incontro. Il Movimento Spettacolo dal Vivo è un movimento apolitico che raccoglie le adesioni degli operatori culturali, delle figure professionali di tutti gli ambiti dello spettacolo dal vivo a livello nazionale. Esso intende esprimere con forza la necessità, ormai inderogabile, di riconsiderare la materia dei contributi del Fondo unico per lo spettacolo (FUS) in una prospettiva autenticamente democratica e pluralista, sottraendola ai giudizi eccessivamente discrezionali che hanno contribuito a creare un regime di concorrenza sleale all'interno dell'intero sistema dello spettacolo dal vivo.

Il Movimento, in data 28 agosto 2018, alla presenza dell'allora Ministro Alberto Bonisoli e di alcuni membri della Commissione cultura della Camera, ha denunciato i gravi danni provocati ai vari settori dello spettacolo (teatro, danza, musica e circo) dalle Commissioni consultive competenti in materia di riparto delle risorse del FUS per il triennio 2018-2020, le quali hanno azzerato in maniera ingiustificata oltre cento imprese storiche di riconosciuto valore, creando un danno occupazionale per migliaia

di lavoratori fra artisti e tecnici. Con l'entrata in vigore del decreto ministeriale 27 luglio 2017, infatti, viene sancito un fatto gravissimo: l'accesso ai contributi ministeriali in favore delle imprese dello spettacolo viene sottoposto, prima di ogni valutazione dei dati quantitativi (oneri sociali, paghe, giornate lavorative, recite, piazze, e via dicendo), ad un preventivo e insindacabile giudizio di qualità personalistico di cosiddetti « esperti del settore » che, nonostante la loro carente conoscenza della maggior parte delle realtà su cui sono chiamati ad esprimersi, hanno pieno potere di annientare una struttura in maniera del tutto arbitraria. È evidente che un tale strumento di sbarramento attribuisce alle Commissioni un potere spropositato e privo di controllo, che mette a rischio l'intero sistema culturale del Paese, con conseguenze disastrose anche per l'economia. Infatti con le decisioni delle attuali Commissioni sono state cancellate da un giorno all'altro, senza alcun motivo, realtà storiche di comprovato valore artistico nonché di ineccepibile continuità gestionale e amministrativa. Altrettante strutture erano state cancellate nel triennio precedente. Si è trattato di una vera e propria « mattanza » culturale e occupazionale senza precedenti !

Se il lavoro è alla base della nostra Repubblica, come sancito dall'articolo 1 della Costituzione, non può essere trattato in un modo così superficiale e sconsiderato. Queste imprese rappresentano una risorsa culturale e occupazionale preziosa per il Paese. Sono imprese serie, che hanno attraversato la crisi epocale degli ultimi anni resistendo tenacemente, affrontando enormi sacrifici e sostenendo ingenti investimenti, ristrutturando teatri e spazi, offrendo un servizio socioculturale fondamentale per la comunità, assumendo personale, promuovendo l'innovazione artistica e tecnologica, valorizzando siti archeologici, affrontando un mercato nazionale sempre più paralizzato, riuscendo, nonostante tutto, ad avvicinare al teatro intere generazioni di giovani, creando un nuovo pubblico consapevole, dando la possibilità a tanti artisti di esprimersi, a tanti

lavoratori e a moltissimi giovani di trovare una collocazione professionale. A fronte di tutto questo, c'è un pubblico, ci sono centinaia di migliaia di cittadini, istituti scolastici, università, comuni, territori, che vengono di colpo privati dei loro punti di riferimento culturale e di aggregazione sociale. Come può un Paese civile, che nella cultura ha la sua più orgogliosa bandiera, permettere tutto questo?

Le intenzioni che hanno portato all'istituzione del FUS nel 1985 e che, paradossalmente, sono state ampiamente ribadite nella legge n. 175 del 2017 sono espresse chiaramente dal riconoscimento del valore educativo e sociale dello spettacolo, come fondamento per lo sviluppo della cultura e dell'identità nazionale, attraverso i principi della pluralità e della diversità di espressione. Tali intenzioni sono state ampiamente disattese, portando ad un eccessivo sbilanciamento del sistema culturale a favore di potentati intoccabili, che assorbono ingenti risorse, sempre maggiori, mentre vengono abbandonate a se stesse piccole e medie imprese culturali virtuose, che svolgono, nella loro molteplicità e attraverso uno sforzo incessante, un ruolo fondamentale nel sistema culturale italiano, tanto da costituirne il vero motore, senza il quale le grandi strutture diverrebbero gusci vuoti. Senza considerare che diverse fra le cosiddette piccole imprese culturali sono delle eccellenze in campo nazionale e internazionale, alle quali, nonostante gli importanti riconoscimenti ottenuti, è stata impedita, nel tempo, una crescita adeguata, in termini di contributo ministeriale e, conseguentemente, di attività, stritolate in un regime di concorrenza sleale provocato da una inspiegabile e inaccettabile politica discriminatoria da parte dell'amministrazione pubblica, che, tradendo il suo ruolo di garante dei principi sopra elencati, si è trasformata in direzione artistica di Stato, andando a ledere ogni principio di pluralismo culturale promosso dalla Costituzione e arrecando gravi danni all'economia nazionale. Concentrare, infatti, tutte le risorse del FUS nelle mani di poche strutture, in un processo di continua espiazione, significa, non solo distruggere il tes-

suto sociale e culturale del Paese, ma anche metterne a repentaglio l'intera economia. Bisogna tener presente, infatti, che ogni impresa assegnataria del contributo ministeriale restituisce, in termini economici, molto più di quello che riceve, considerando gli ingenti versamenti a titolo di oneri sociali all'INPS e all'INAIL, di IRPEF sulle paghe, di IRAP, di IVA sugli incassi e tutto l'enorme indotto generato dalle attività negli innumerevoli ambiti.

Il Movimento Spettacolo dal Vivo, quindi, vuole lanciare un allarme, che spera venga accolto da questo Governo. La scelta di cancellare imprese culturali per presunti concetti artistici, espressi dal giudizio assolutamente arbitrario delle Commissioni, sta generando un impoverimento culturale ed economico preoccupante, interrompendo definitivamente la filiera formativa e produttiva di tutto lo spettacolo dal vivo in Italia. Se si continua a determinare la chiusura di teatri, compagnie, orchestre, corpi di ballo, dove potranno mai trovare una collocazione professionale le migliaia di giovani provenienti dalle scuole di formazione? Per non parlare del livello di disoccupazione generale fra artisti e maestranze dello spettacolo dal vivo, alimentato da una politica che promuove l'azzeramento, piuttosto che l'incremento, del tessuto culturale. Un esempio negativo in questo senso è stata la chiusura dei corpi di ballo delle fondazioni lirico-sinfoniche, che interrompe le aspettative di lavoro di migliaia di giovani danzatori, depotenziando i territori e mortificando intere generazioni di operatori. Un esempio che spicca nell'ambito della danza, ma riguarda tutti gli ambiti dello spettacolo dal vivo, tanto da spingere il maestro Riccardo Muti a dichiarare che in Italia la cultura non deve essere affidata solo ai grandi nomi di fama internazionale, ma, soprattutto, alla salvaguardia e alla promozione di una filiera che garantisca una continuità fra dimensione della formazione e quella della produzione, lanciando un accorato appello a non permettere più che chiudano teatri, spazi culturali e realtà produttive, in quanto fondamentali per la crescita dell'Italia in ogni senso.

Pertanto, noi del Movimento Spettacolo dal Vivo chiediamo a questo Governo di intervenire urgentemente, adottando misure volte a ripristinare condizioni più eque di distribuzione dei fondi a sostegno dello spettacolo dal vivo, prima fra tutte chiediamo l'eliminazione dello sbarramento qualitativo attribuito alle Commissioni consultive, in quanto strumento assolutamente arbitrario e antidemocratico, inadeguato a costituire un parametro di accesso preventivo; chiediamo che il fulcro della valutazione da parte della pubblica amministrazione sia la valutazione quantitativa, secondo parametri oggettivi inequivocabili, e che la valutazione qualitativa concorra come volano per la crescita o meno di una struttura e non come una tagliola, da usare a piacimento dai commissari di turno. Tale fondamentale misura sarebbe il primo passo volto a riqualificare l'intervento pubblico nel settore, garantendo trasparenza e oggettività nei criteri di assegnazione dei contributi del FUS, restituendo dignità alle imprese culturali e credibilità al Ministero per i beni e le attività culturali e il turismo. Chiediamo che la filiera « formazione-produzione-promozione », che nel mondo dello spettacolo dal vivo è fondamentale ed è l'unico strumento che garantisce alle nuove generazioni di artisti e tecnici una prospettiva di lavoro futuro, venga salvaguardata e potenziata con interventi di sostegno ai soggetti in grado di garantire con strutture adeguate, teatri e spazi, una fondamentale presenza sul territorio, che già costituisce il tessuto di promozione nazionale dello spettacolo dal vivo; chiediamo che per l'emergenza occupazionale e per il grave problema del precariato nel mondo dello spettacolo dal vivo venga istituito un tavolo di confronto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali per la ricerca di rapide soluzioni, con l'intento di individuare anche altre forme di finanziamento, incentivi o defiscalizzazioni, a favore dello spettacolo dal vivo; chiediamo che per le meritevoli imprese storiche, ingiustamente escluse dal riparto delle risorse del FUS nel triennio in corso, l'intervento di salvaguardia del Governo Conte attraverso l'assegnazione di risorse a progetti speciali, disposta

nel 2018 e, in misura, purtroppo, estremamente ridotta, nel 2019, possa aver seguito nel 2020, con contributi adeguati al valore dei progetti presentati, permettendo la salvaguardia di queste imprese virtuose, che stanno continuando stoicamente l'attività, in attesa dell'auspicata riforma del FUS. Infine, riteniamo che l'imminente scadenza del 31 gennaio 2021, data in cui si chiuderà l'ennesimo bando triennale per la distribuzione delle risorse del FUS, imponga due linee di operatività: una, per l'approvazione della nuova legge sullo spettacolo dal vivo e l'altra, di particolare urgenza, per la modifica del decreto ministeriale 27 luglio 2017.

Ci rendiamo disponibili a partecipare a un tavolo di lavoro e di proposte insieme ai membri delle Commissioni cultura di Camera e Senato, ai rappresentanti del Governo e ad altri rappresentanti del settore, con l'auspicio di riuscire a concordare, finalmente, una riforma davvero emblematica di quel respiro e di quel cambiamento che tutta l'Italia ha chiesto a viva voce in ogni ambito.

PRESIDENTE. Adesso passiamo al Coordinamento delle realtà della scena contemporanea. Elina Pellegrini, prego.

ELINA PELLEGRINI, *membro del direttivo del Coordinamento delle realtà della scena contemporanea (C.Re.S.Co)*. Grazie, Presidente. Siamo contenti di trovarci in questa sede e di poter esporre le proposte di C.Re.S.Co (Coordinamento delle realtà della scena contemporanea) in merito all'indagine conoscitiva in materia di lavoro e previdenza nel settore dello spettacolo.

C.Re.S.Co è una realtà che rappresenta sia lavoratori sia imprese dello spettacolo e, in questo senso, noi abbiamo una duplice visione, anche perché accade che, molto spesso, soprattutto nella scena contemporanea, il lavoratore sia anche datore di lavoro di se stesso.

Una delle prime azioni promosse da C.Re.S.Co dopo la sua costituzione è stata un'indagine conoscitiva (« Rispondi al futuro »), la più grande indagine statistica sullo spettacolo dal vivo mai promossa in

Italia, perché sino ad allora si parlava, sì, delle condizioni e delle problematiche del settore, ma senza renderle esplicite attraverso l'evidenza dei numeri. La ricerca è servita ad evidenziare il lavoro sommerso, a quantificare la discrepanza tra la realtà dei fatti e i dati ufficiali diffusi da ENPALS e SIAE, che, naturalmente, non tenevano conto del lavoro sommerso e di tutto quel lavoro che non viene considerato tale (il lavoro di ricerca, il lavoro di formazione, il lavoro delle prove) e che, per la mancanza di fondi purtroppo endemica nel settore, non viene retribuito, essendo considerato lavoro gratuito, quando, effettivamente, lavoro è.

Questa condizione grava, quindi, sui lavoratori, che sono costretti a sommare su di loro più lavori e anche più tipologie di contratto, di lavoro subordinato e di lavoro autonomo; dalla ricerca si è anche evidenziato che, molto spesso, viene utilizzata la prestazione occasionale, per la quale non è effettuato il versamento di alcun tipo di contributo, né per quanto riguarda l'assicurazione obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti (IVS) né per quanto riguarda i benefici socioassistenziali. Per questo, il lavoratore non riesce mai a raggiungere i minimi contributivi per accedere alle forme di tutela (quale, la pensione, l'assistenza, la malattia, la maternità), che sono appannaggio delle altre tipologie di lavoratori.

Noi poniamo all'attenzione dei commissari una risoluzione del Parlamento europeo del 7 giugno 2007 sullo statuto sociale degli artisti, nella quale, tra le altre cose, il Parlamento europeo invita gli Stati membri a sviluppare o applicare un quadro giuridico e istituzionale al fine di sostenere la creazione artistica, mediante l'adozione e l'attuazione di una serie di misure coerenti e generali, che riguardino la situazione contrattuale, la sicurezza sociale, l'assicurazione contro la malattia, la tassazione, diretta e indiretta, e la conformità alle norme europee. Sottolinea, inoltre, che occorre considerare la natura atipica del lavoro dell'artista e di tutte le professioni sceniche nella formulazione di una legge-quadro che preveda gli istituti previdenziali

e assistenziali adeguati. In questo senso, l'invito di C.Re.S.Co a questo Parlamento è di prendere atto della tipicità del lavoro nel mondo dello spettacolo e della cultura in generale, di considerarne gli elementi che non consentono a questi lavoratori di accedere alle tutele e, quindi, di provvedere a fare in modo che anch'essi, attraverso una normativa *ad hoc*, possano accedervi.

Questo è lo statuto sociale degli artisti, ma noi, invece, pensiamo che debba essere considerato come lo statuto sociale dei lavoratori dello spettacolo, in quanto tutte le figure professionali dello spettacolo dal vivo (organizzative, tecniche e amministrative) soffrono le stesse problematiche. Quindi, è opportuno tenere conto delle specificità del lavoro nel settore dello spettacolo e della sua natura flessibile e mobile, tra imprese oltre che sul territorio, fornendo gli strumenti normativi necessari a colmare le lacune in termini di diritti e sostenibilità, dovute soprattutto alla natura del processo produttivo, che è a termine. Infatti, la natura incerta della professione deve essere necessariamente compensata dalla garanzia di una protezione sociale sicura, che si sostanzia nella possibilità di maturare i requisiti per l'IVS, di raggiungere i minimi di attività per le garanzie socioassistenziali.

Adesso veniamo alle proposte di C.Re.S.Co. Proprio per il motivo prima illustrato, in base al quale ciascun lavoratore si trova a dover essere contrattualizzato con contratti di natura diversa, è necessario prevedere un unico inquadramento del lavoratore dello spettacolo, indipendentemente dalla tipologia di contratto, subordinato o autonomo che sia, per la tipicità del lavoro svolto, e quindi fare in modo che tutti i lavoratori possano trovarsi a svolgere mansioni diverse, contrattualizzate diversamente, godendo tutti delle stesse tutele, sia pensionistiche che socioassistenziali. Teniamo conto che l'ex ENPALS imponeva di versare la stessa quota di contributi, sia per i lavoratori autonomi sia per i lavoratori subordinati.

Passo ora la parola a Giulio Stumpo.

GIULIO STUMPO, *promotore del Coordinamento delle realtà della scena contemporanea (C.Re.S.Co)*. Le altre proposte che

C.Re.S.Co ha elaborato — io mi occupo anche di *welfare*, in quanto insegno all'Università de L'Aquila — sono: creare un « cassetto previdenziale e socioassistenziale » unico, secondo il principio della portabilità dei diritti, che, quindi, anche in questo caso, sia riferibile al lavoratore e non all'attività che viene svolta; adottare un sistema di sostegno al reddito, quindi, una sorta di ammortizzatore di continuità, sul modello dell'intermittenza francese; facilitare l'accesso dei lavoratori alle informazioni sulle loro condizioni di lavoro. Non tutti hanno informazioni su come si accede alla indennità di malattia, a quella di maternità, e via dicendo. Tutte queste informazioni sono difficili da reperire. Proprio nel contesto della scena contemporanea, nella quale le imprese sono micro o piccolissime, bisogna agevolare questo tipo di attività e, quindi, semplificare questo tipo di procedure. Sarebbe utile, quindi, anche operare un taglio del cuneo fiscale, a favore sia dei lavoratori sia delle imprese, e prevedere un sostegno diretto alla mobilità, sia attraverso i contributi sia attraverso la fiscalità pubblica.

Per questo settore abbiamo la necessità di un'azione riformatrice, che cerchi di coniugare le tutele con la semplificazione, la flessibilità e il sostegno al reddito; che snellisca i modelli contrattuali, garantendo una maggiore fluidità di inquadramento e di orari, la flessibilità e, allo stesso tempo, le tutele per quei lavoratori che agiscono in un ambito economico caratterizzato da una carenza strutturale di risorse.

PRESIDENTE. Adesso è la volta di « Facciamolaconta », con Laura Nardi, che ha chiesto di intervenire. Ne ha facoltà.

LAURA NARDI, *gruppo « Facciamolaconta ».* Grazie, Presidente. Ringraziamo le Commissioni VII e XI per aver avviato questa indagine conoscitiva. Siamo un gruppo di attrici e attori professionisti, al momento più di 1.300, che si è riunito spontaneamente sotto la denominazione di « Facciamolaconta », per studiare ed entrare nel merito, attraverso un monitoraggio e proposte, delle molte problematiche

di sistema che riguardano la nostra categoria.

Condividiamo le premesse espresse nel programma di questa indagine e segnaliamo, per cominciare, i dati forniti al riguardo dalla ricerca « Vita d'artista » del 2017, curata dalla Fondazione Di Vittorio e FLC CGIL, ricerca che restituisce, in termini di numeri e dati, una fotografia drammatica, ma veritiera, della realtà lavorativa nello spettacolo dal vivo, una copia della quale abbiamo già depositato agli atti delle Commissioni.

Formalizziamo in questa sede la richiesta che vengano assunti dalla politica e dai suoi rappresentanti in queste Commissioni impegni certi a incrementare le risorse destinate al FUS per il teatro, in misura adeguata alla funzione centrale che le arti dello spettacolo dal vivo hanno nello sviluppo di un Paese democratico, e che venga colmato il vuoto legislativo che penalizza in modo insostenibile gli attori nel teatro e nell'audiovisivo. Siamo qui per affermare il nostro diritto ad essere riconosciuti giuridicamente e tutelati come lavoratori altamente specializzati. Nello specifico, chiediamo con urgenza una norma che separi i professionisti dagli amatoriali, definendo lo *status* di attore secondo i principi dello statuto sociale europeo dell'artista — appena citato dai nostri colleghi di C.Re.S.Co — e ricordando ai membri di queste Commissioni che anche l'Italia ha l'obbligo di tenere presente quanto previsto in questo documento in tutti i provvedimenti riguardanti i settori dell'arte e dello spettacolo. Chiediamo, in virtù di questo riconoscimento professionale, norme che regolino l'accesso al mercato del lavoro e alle tutele specifiche, che tengano conto della natura di questo lavoro precario, a tempo determinato e svolto per committenti diversi.

I dati resi noti dalla ricerca « Vita d'artista », che noi siamo qui a illustrare, forniscono un quadro economico tutt'altro che gratificante: un attore in Italia, svolgendo il mestiere per il quale si è formato, guadagna in media 5 mila euro all'anno e lavora in media trentaquattro giornate in teatro, nel cinema molte meno. Il nostro è un mestiere a tutti gli effetti, non un gra-

tificante passatempo, come spesso si preferisce — ahimè anche da parte delle istituzioni — immaginarlo.

Come è possibile che, ancora oggi, ci si debba trovare di fronte a tipologie di assunzioni non previste dal contratto nazionale del lavoro; compensi inferiori al già esiguo minimo sindacale giornaliero lordo di 72,78 euro; forfettizzazione di alcune prestazioni, come le prove, e scritture sempre più brevi? Sottolineiamo anche che, a fronte di un contratto nazionale per lo spettacolo dal vivo, non esiste un contratto nazionale per l'audiovisivo, perché le parti datoriali continuano a rifiutare di sedere ai tavoli di contrattazione sindacale. Visto che il settore audiovisivo è considerato Industria, ma su esso è competente, in deroga al principio generale, il Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo (MiBACT), come è possibile che la politica, in rappresentanza dello Stato, non pretenda che le parti datoriali si confrontino con le organizzazioni sindacali, visto che i finanziamenti al cinema sono denaro pubblico? Appare, quindi, chiaro che, in un sistema dove mancano i controlli sul rispetto delle norme e dove i lavoratori sono attori precari, costantemente costretti ad accettare, anche sotto ricatto, condizioni lavorative insostenibili, sia necessario un ordinamento del settore che parta dalla politica.

Nella passata legislatura, il Ministro Franceschini ha dato impulso alla regolamentazione normativa in materia, dimenticandosi però, sia nella legge per il cinema sia nel decreto ministeriale 22 dicembre 2015 per i teatri, di fare un qualsiasi riferimento ai lavoratori. In conseguenza, inoltre, del suddetto decreto del 2015, che ha mal compreso la natura itinerante e intergenerazionale del teatro, il sistema teatrale italiano si è visto soffocare dalla triennialità, dai finanziamenti *under 35*, dall'ipertrofia delle produzioni. Ricordiamo in questa sede l'urgenza di rimettere mano ai decreti attuativi del codice dello spettacolo dal vivo (legge n. 175 del 2017), che avrebbero dovuto correggere il decreto ministeriale 22 dicembre 2015 e ridare ossigeno al settore. Ribadiamo che aver tolto la necessità di far « circuitare » gli spettacoli ha enormemente

penalizzato e sclerotizzato il sistema del teatro italiano, che è sempre stato orgogliosamente itinerante. Questo ha notevolmente diminuito l'impiego di forza lavoro e il periodo di tempo per il quale questa forza lavoro viene impiegata, nonché, cosa da non sottovalutare, ha comportato un ridimensionamento di competenze complesse che, in una logica di tempi di produzione dimezzati e di impiego di lavoratori a basso costo attinti dal bacino di allievi attori delle troppe scuole di recitazione istituzionalizzate, penalizza la qualità culturale dei prodotti, con il rischio di farli diventare mediocri. E alla mediocrità — come sappiamo — ci si abitua fin troppo facilmente. Non dobbiamo perdere l'identità e il patrimonio di cultura e competenza che il nostro teatro ha sempre avuto, per rispetto nei confronti dei cittadini, ultimi fruitori del prodotto culturale, e, naturalmente, di noi stessi.

Il decreto ministeriale del 2015 voleva ispirarsi a un sistema europeo, del quale però ha tentato di ricalcare la forma ma non la sostanza. Le cose quindi sono peggiorate anziché migliorate: quantità a discapito di qualità. Chiediamo quindi che ci si impegni a dare attuazione ai decreti in modo virtuoso e lungimirante, ascoltando con impegno tutte le parti in causa, lavoratori compresi.

Il nostro sistema è ormai al collasso: teatri stabili che rischiano la chiusura per *deficit*; compagnie e fornitori non pagati; ritardi nei pagamenti che inficiano la stessa natura del lavoro; poca trasparenza delle modalità di distribuzione delle risorse economiche all'interno delle imprese teatrali; e soprattutto — questo è importantissimo — ritardi nell'erogazione dei finanziamenti da parte delle istituzioni ai teatri. Tutto questo crea un circolo vizioso che si ripercuote, alla fine, solo sul lavoratore, che perde in termini di guadagno e di giornate di lavoro.

Le centoventi giornate lavorative richieste in un anno a fini contributivi sono privilegio di pochi, e nessuno può prevederne la realizzabilità in modo continuativo. L'attuale sistema non ammette neanche la possibilità per gli attori di ricongiungere i contributi ex ENPALS e INPS. Per

esempio, tutte le contribuzioni degli attori derivanti dall'insegnamento finiscono nella gestione separata e si perdono; si tratta, quindi, di contributi versati ma non riscattabili. Gli attori versano alle casse dell'INPS più di quello che riprenderanno in termini di trattamento pensionistico, questa è la ragione per cui si forma sempre un tesoretto con i contributi dei lavoratori ex ENPALS, che non dovrebbe essere inglobato dall'INPS, ma che dovrebbe essere ridestinato virtuosamente a chi lo ha versato, tanto più dopo il passaggio all'attuale sistema contributivo.

Abbiamo bisogno di più tutele quando lavoriamo, anche in termini di pari opportunità o uguaglianza di genere. Anche questi sarebbero argomenti assai importanti da approfondire.

Per finire, non abbiamo neanche garanzie di una pensione che si possa definire dignitosa. È arrivata l'ora che la politica si impegni a occuparsi di questa nostra categoria, piccola (siamo circa settantacinquemila attori in Italia) ma fondamentale per l'identità culturale e sociale di una nazione che possa definirsi civile. Saremo sempre disponibili a rispondere alle domande che ci vengono continuamente poste sulla nostra condizione, però, da oggi, ci aspettiamo, anche e soprattutto, delle risposte da parte delle istituzioni.

È assolutamente necessario per rilanciare il nostro Paese investire nello spettacolo dal vivo, nella cultura in genere, nell'istruzione e nella ricerca. Senza un investimento in questi settori non possiamo pensare che vi sia una ripresa strutturale del Paese. Sono tutti soldi che ritroveremo moltiplicati esponenzialmente nel futuro.

PRESIDENTE. Adesso l'ultimo intervento sarà, per i Documentaristi italiani, di Ivan d'Ambrosio. Prego.

IVAN D'AMBROSIO, membro del consiglio direttivo dell'associazione dei Documentaristi italiani (DOC/IT). Grazie, Presidente. A nome di DOC/IT vi ringraziamo particolarmente, perché ci date l'opportunità di dare il nostro contributo alla lettura di questo momento storico del cinema e dell'audiovisivo in Italia.

Per questa audizione, abbiamo scelto di non dare niente per scontato e di dare conto delle condizioni e delle caratteristiche del lavoro nel settore dell'audiovisivo, perché, alla base di tutto, ci sono le persone che scelgono il cinema e l'audiovisivo non come passatempo — come giustamente sentivo dire prima — o come gratificazione personale, ma perché è un lavoro. Quindi, chiederò agli onorevoli commissari uno sforzo di immaginazione per comprendere meglio le dinamiche con cui si confrontano ogni giorno i lavoratori dell'audiovisivo e del documentario in Italia.

Immaginate di aver studiato e lavorato sodo per acquisire nel tempo una competenza specifica di carattere tecnico o creativo e di avere costruito su quella competenza il vostro percorso professionale nel settore audiovisivo, perché è in quel mondo che volete costruire il vostro progetto di vita. Immaginate che il vostro lavoro dipenda da una telefonata costantemente in arrivo, da un progetto costantemente in partenza, dall'incastro tra le date di ripresa che vi propongono e quelle del progetto in cui siete ancora impegnati, dal « passaparola » positivo sulle vostre capacità professionali e, soprattutto, dall'esistenza di un pubblico interessato alla storia per raccontare la quale qualcuno ha chiesto la vostra competenza professionale. Immaginate di dover partire da un giorno all'altro per un lavoro che, per sua natura, vi richiede disponibilità di spostamenti, duttilità operativa, grande capacità di adattamento, flessibilità di orari, una spiccata attitudine a lavorare insieme agli altri e la sensibilità necessaria a capire come comportarvi nei più vari contesti con cui entrerete in contatto nel fare il vostro lavoro. Immaginate un luogo di lavoro che può cambiare ogni giorno scenario, temperatura, condizioni atmosferiche, lingua, indirizzo, collocazione geografica, latitudine e altitudine. Immaginate un luogo che tutti chiamano *set*, ma che nessuno sa perimetrare con certezza, perché mobile, come lo sguardo che lo esplora, un luogo in cui le abitudini non esistono e i colleghi sono sempre compagni di strada intermittenti e a breve percorrenza. Immaginate di essere pagati sulla

base del numero di giornate lavorate, di essere assunti e licenziati ogni volta che un progetto inizia e finisce, di sapere che i contributi che versano per voi difficilmente diventeranno una pensione e che oggi i livelli salariali rendono il periodo di tranquillità tra un lavoro e l'altro sempre più breve, che le indennità di disoccupazione per i periodi in cui siete fermi sono sempre più basse e la necessità di trovare un nuovo progetto su cui lavorare è sempre più impellente. Immaginate di essere orgogliosi di fare la vita che avete scelto e anche di avere ogni giorno il dubbio di avere fatto la scelta sbagliata; di non avere paura dell'incertezza, ma di aspettare con impazienza elementi di conforto sul futuro; di sapere che il vostro lavoro non può essere solo passione, almeno quanto siete certi che non è mai stato solo denaro.

Se siete riusciti a immaginare tutto questo, siete stati per un attimo una qualunque delle figure professionali che lavorano nell'audiovisivo e nella realtà produttiva del documentario in particolare; siete stati operatori di ripresa, fonici, autori, direttori della fotografia, montatori, direttori di produzione, assistenti operatori, aiuto registi. È di loro che si parla, quando si cerca di capire lo stato di salute complessivo del lavoro e della previdenza, in un settore che rappresenta oggi non più e non solo la testimonianza di un passato illustre, ma il presente e il futuro di un'industria importante e in continua evoluzione.

DOC/IT, l'associazione che ho l'onore di rappresentare, è l'Associazione Documentaristi italiani riconosciuta in Italia e all'estero come l'ente di rappresentanza ufficiale dei produttori e degli autori del documentario italiano. L'obiettivo di DOC/IT è promuovere il cinema del reale, sostenerne lo sviluppo e operare per la sua più ampia diffusione, perché raccontare la realtà è l'unico modo che conosciamo per scoprirla, per capirla, per valorizzarla e anche per provare a cambiarla, quando è necessario. Questo fanno i documentaristi italiani nel loro impegno quotidiano e questo fanno tutte le figure professionali che lavorano con loro, a cominciare dai vari

produttori: divulgare, approfondire, raccontare, analizzare, spiegare, condividere.

Il nostro contributo all'analisi in questa rapida panoramica sulle modalità di lavoro dell'intero settore audiovisivo si sofferma, dunque, con maggiore attenzione sulle prassi in materia di lavoro e di previdenza in uso nel settore del documentario. In termini generali, un lavoratore del cinema e dell'audiovisivo viene attualmente assunto all'inizio di un progetto e licenziato al termine del periodo convenuto nel contratto stipulato con la produzione. Che si tratti di lavoratore autonomo o dipendente, la produzione versa i contributi INPS e INAIL calcolati sul suo compenso lordo in una percentuale forfettizzata, nella misura approssimativa del 32 per cento. Alla busta paga lorda del lavoratore si applicano le ritenute previdenziali residue e l'IRPEF, calcolata secondo le aliquote in vigore, oltre che il calcolo del TFR. Si tratta, dunque, di una modalità di rapporto lavorativo estremamente peculiare, perché inserisce le caratteristiche proprie del lavoro dipendente all'interno di un rapporto di lavoro a termine. Uno degli aspetti su cui si può certamente lavorare per alleggerire il carico di burocrazia e dei costi connessi ai rapporti di lavoro nel nostro settore è immaginare modalità semplificate, sia dal punto di vista burocratico sia da quello contributivo, per i rapporti di lavoro occasionali, che si sostanziano in un numero molto basso di giornate di impegno. Questo nell'ambito del documentario sarebbe un bel passo in avanti.

I livelli minimi sindacali di remunerazione delle varie categorie di lavoratori dell'audiovisivo sono fissati nel contratto collettivo nazionale di lavoro, in vigore ormai esattamente da vent'anni. In merito all'attuale livello dei contributi previdenziali, sollecitiamo l'attenzione su un punto critico: l'incidenza degli oneri sociali sul costo del lavoro, che appare, in termini assoluti, molto alta. La natura intermittente del lavoro, propria del settore, il progressivo decremento dei livelli salariali medi e il conseguente abbassamento del livello e della durata dei contributi maturati hanno avuto la conseguenza di rendere

sempre più bassa, nelle generazioni più giovani di lavoratori dell'audiovisivo, l'aspettativa che i contributi versati si possano concretizzare in un reale vantaggio differito nel tempo e possano effettivamente tradursi in una pensione a livelli minimi di sopravvivenza. Questo rende ancora più evidente l'incongruità percepita del livello dei contributi previdenziali ed è il fondamento dei casi in cui produzione e lavoratore decidono di regolare diversamente il rapporto di lavoro, ricorrendo in modo improprio alle ricevute di prestazione occasionale o a modalità alternative di retribuzione.

Il recente assorbimento dell'ENPALS (l'Ente nazionale previdenza dei lavoratori dello spettacolo) all'interno dell'INPS non ha avuto effetti migliorativi, anzi, ha modificato le prassi precedentemente in uso in materia di disoccupazione e ha generato la sensazione diffusa di una tutela ancora meno attenta alle generazioni di lavoratori dell'audiovisivo più esposte al rischio di difficoltà a maturare un trattamento pensionistico accettabile.

Sempre in termini generali e per l'intero settore audiovisivo, proprio in questi mesi sta prendendo forma il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro per le *troupe* (il precedente contratto collettivo è del 1999), grazie al quale siamo alle soglie di un nuovo assetto generale destinato probabilmente a condizionare per molto tempo il futuro davanti a noi.

Al termine del laborioso processo di negoziazione tra le parti, saranno definite importanti modifiche con riferimento a nuovi livelli salariali minimi, all'inserimento di nuove categorie professionali, ai criteri di rilevazione degli orari di lavoro, alla regolazione dei rapporti tra datori di lavoro e lavoratori. Un processo che vede coinvolte le organizzazioni sindacali e le principali associazioni di categoria, tra cui CNA (Confederazione nazionale dell'artigianato), a cui DOC/IT è affiliata dallo scorso anno. Il settore del documentario si aspetta dalla negoziazione in corso tra le parti l'affermazione di un principio di corrispondenza proporzionale tra i livelli minimi salariali e le tipologie di progetti da

realizzare, un principio che distingua, in ambito cinema, i *film* di costo industriale dai *film* difficili e che dedichi alla produzione dei documentari una sua specificità culturale e produttiva, con la definizione dei minimi sindacali compatibili con i costi di produzione.

L'altro passaggio strategico che definirà il quadro di riferimento del sistema audiovisivo prossimo venturo è la definizione normativa del nuovo profilo del produttore indipendente, sul quale CNA sta sviluppando, insieme a DOC/IT, una proposta, la cui idea di fondo è quella di declinare i produttori in due livelli. Secondo questa ipotesi di declinazione, al produttore indipendente di primo livello sarà consentito l'accesso a tutte le tipologie di aiuti in deroga e a maggiore intensità, in quanto queste imprese si configurano come PMI, individuate dalle direttive europee, non in grado di attrarre sufficienti risorse sul mercato, dedite, perlopiù, alla realizzazione del prodotto unico e ai prototipi fortemente caratterizzati dall'eccezione culturale e dalla diversità culturale. Per i produttori indipendenti di secondo livello, quelli più strutturati finanziariamente e non corrispondenti ai requisiti delle PMI, sarebbero invece consentiti aiuti in deroga solo per alcune tipologie di intervento e in maniera modulare, con modalità di sostegno, in un'ottica più industriale, in un fondo speciale presso il Ministero dello sviluppo economico.

Se è vero che la regolazione dei livelli di retribuzione dipende da fattori endogeni e dalla stessa capacità del sistema audiovisivo di autoregolarsi, è altrettanto vero che le condizioni di lavoro non possono essere affrontate separatamente dagli ordini di grandezza dei valori di acquisto dei prodotti a cui quel lavoro si riferisce...

PRESIDENTE. Dovrebbe cortesemente avviarsi alla conclusione.

IVAN D'AMBROSIO, *membro del consiglio direttivo dell'associazione dei Documentaristi italiani (DOC/IT)*. Vado a concludere. Una parte molto importante nella determinazione delle condizioni generali del si-

stema è rivestita dal servizio televisivo pubblico, il cui ruolo di principale committente delle produzioni audiovisive italiane induce a una particolare attenzione al rispetto di valori medi di acquisto, compatibili con costi di produzione congrui.

In sintesi, cercando di riepilogare le questioni che riguardano, in particolare, il cinema del reale, riteniamo di poter dire che le modalità di produzione dei documentari rendono possibile un'interazione tra le figure professionali coinvolte, basata su una diffusa complicità artistica e produttiva. Il numero ridotto delle persone mediamente coinvolte nelle *troupe* dei documentari, la caratteristica di racconto sempre *in itinere*, i *budget* più contenuti rispetto alla produzione cinematografica industriale mantengono più a misura d'uomo l'*habitat* produttivo del documentario, ma mostrano con maggiore evidenza quanto le condizioni retributive dipendano dal valore di partenza attribuito a quel prodotto. Per questo riteniamo che da parte della RAI, Radiotelevisione italiana, debba esserci un rinnovato slancio in direzione del cinema documentario, in sintonia con una crescente attenzione al cinema del reale da parte del pubblico di tutto il mondo. La recente costituzione di RAI Doc, annunciata proprio in occasione di un evento organizzato da DOC/IT, è senz'altro un primo passo in questa direzione.

Vi chiediamo quindi, in questo momento di profonda evoluzione in corso, di prestare grande attenzione agli aspetti che, a nostro modo di vedere, limitano il pieno sviluppo dei livelli occupazionali, valutando l'opportunità di interventi che vadano nella direzione di introdurre procedure di assunzione semplificate per specifiche qualifiche e impegni di durata molto breve o occasionale; di ridurre l'incidenza degli oneri previdenziali sul costo del lavoro; di monitorare le condizioni e i parametri a cui il servizio televisivo pubblico deve attenersi nel suo ruolo di principale industria culturale del Paese. Questo sarà il modo in cui potremo salvaguardare, proteggere e tramandare quell'immenso patrimonio di conoscenza e di esperienza che ogni lavora-

tore dell'audiovisivo di questo Paese rappresenta.

PRESIDENTE. Autorizzo la pubblicazione della documentazione depositata, in allegato al resoconto stenografico della seduta odierna (*vedi allegati*).

Do, quindi, la parola ai colleghi che intendono intervenire per porre questioni o formulare osservazioni.

FEDERICO MOLLICONE. Grazie, presidente. Ringrazio i rappresentanti delle associazioni e la collega Fornaro che presentò la proposta di indagine conoscitiva che Fratelli d'Italia ha sostenuto, perché ci sta dando modo, audizione dopo audizione, di conoscere uno spaccato assolutamente importante, ma anche allarmante di quello che viene considerato, nelle arti e mestieri dello spettacolo dal vivo — abbiamo sentito per ultimo anche i documentaristi dell'audiovisivo — sicuramente un lavoro bello, gratificante, appassionato, fatto da chi ha passione. Si tratta però di un lavoro che, in realtà, in Italia, non viene considerato tale: gli aspetti previdenziali sono sicuramente ridicoli per chi decide di fare di questo lavoro una scelta di vita.

Abbiamo ascoltato alcune proposte che, a mio parere, sono interessanti dal punto di vista sia previdenziale sia di sistemi analoghi a quello francese, anche se quello francese, purtroppo, è diventato una sorta di esilio professionale per gli artisti italiani che vanno in Francia — molti, non tutti, ci sono anche quelli onesti — per iscriversi, fare qualche giornata di lavoro e ottenere il sostegno. Ovviamente questi sono *escamotage* necessari a sopravvivere, svolgendo un lavoro difficilissimo. Auspico che l'Italia, essendo la patria delle arti, diventi una nazione dove gli artisti possano esercitare con dignità questo mestiere senza doversi vergognare, invece, perché dichiarano un reddito di 5 mila euro. Il reddito di 5 mila euro è simbolico, ma anche questa è una disfunzione del sistema, è una difesa. Ci sono purtroppo anche casi di degenerazione di questo aspetto, non per responsabilità degli artisti, ma di un sistema che non li garantisce.

Per quanto concerne che cosa fa lo Stato, che cosa fa il Governo per gli artisti italiani, ricordo che abbiamo il Fondo unico per lo spettacolo che, già a cominciare dal nome, dà il senso di una univocità assolutamente inquietante. È talmente unico che nell'ultima edizione c'è stata l'esclusione di centinaia di compagnie di spettacolo, di danza, di spettacolo dal vivo, di circhi, valutati in modo arbitrario. Da questo, addirittura, è nato un movimento — lo ricordo ai colleghi della maggioranza — che si incontrò con l'ex Ministro Bonisoli, il quale riconobbe questa eccessiva arbitrarietà nella scelta dei progetti culturali. Pertanto, per la prima volta nella storia del FUS, vennero fatti alcuni progetti speciali per dare la possibilità a queste aziende di non chiudere. Questo impegno si è interrotto. C'è stata una prima annualità e non sono seguite altre forme di sostegno, se non meramente simboliche, mentre continuiamo a vedere, purtroppo, mega progetti speciali, di grandi personaggi, grandi nomi che danno lustro e onore all'arte italiana, che beneficiano di corridoi speciali per progetti di danza o di musica da mezzo milione o da 750 mila euro. Tutto questo penalizza quel tessuto culturale che Fratelli d'Italia chiede al Governo e al Parlamento di difendere. Per questo è necessaria, è fondamentale — è l'allarme lanciato anche dal Movimento Spettacolo dal Vivo — una riforma radicale del Fondo unico per lo spettacolo, a cominciare dal nome. Abbiamo presentato una proposta di legge perché diventi un Fondo nazionale per le arti e lo spettacolo dal vivo e cambi anche il criterio di assegnazione dei fondi. Ci sono alcune Commissioni che si definiscono consultive — e qui accanto a me il collega Sgarbi, maestro di oratoria, sa bene il significato del termine « consultive » — che stabiliscono e decidono il merito e la qualità del progetto artistico. Già questa è una aporia assolutamente inaccettabile.

Noi abbiamo presentato una proposta di legge, ma facciamo un appello alla Commissione: poiché a breve incardineremo un'altra proposta di legge della maggioranza sullo spettacolo, pensiamo che potrebbe essere quella l'occasione per intro-

durare anche una modifica di questi criteri. Dobbiamo modificare il Fondo unico per lo spettacolo per due motivi: il primo di questi è che abbia più fondi e che non vadano sempre e solo alle polarizzazioni, al finanziamento dei grandi poli culturali. A tale riguardo, faremo anche un appello trasversale alla maggioranza perché venga finanziato il Teatro nazionale che sta morendo, così come stanno chiudendo i grandi teatri, le compagnie teatrali, le compagnie di danza, i corpi di ballo. C'è uno scenario inquietante dal punto di vista culturale dello spettacolo dal vivo italiano. Siamo la nazione europea che dà meno soldi allo spettacolo dal vivo: è inaccettabile. Per cui recepiamo questo allarme per trasformarlo in un movimento trasversale all'interno della Commissione, anche per sollecitare i colleghi della maggioranza affinché vengano utilizzati tutti gli strumenti normativi, a cominciare dal decreto-legge « mille proroghe », oltre a quelli che presto inizieranno il loro *iter* in Commissione, per il raggiungimento di questo obiettivo. Quindi, da una parte un maggiore finanziamento del Fondo unico per lo spettacolo e un suo radicale riordino, prevedendo, possibilmente, l'abolizione delle Commissioni consultive per sostituirle con Commissioni tecniche che si limitino a valutare i requisiti tecnici e artistici dei progetti in maniera trasparente, come non è stato in passato. Dall'altra parte, la riforma della tutela previdenziale. Siamo qui con i colleghi della Commissione lavoro, questo è un argomento fondamentale. Va bene battersi per i *riders* — noi pure lo abbiamo fatto — i nuovi lavori a somministrazione temporanea, anche volontaria, attraverso i nuovi apparati tecnologici, le nuove applicazioni; ma bisogna tutelare il mestiere dell'artista, dell'attore, perché sta scomparendo, si sta precarizzando, si sta nascondendo nella cortina fumogena dell'amatorialità che esiste non perché siano diventati tutti amatoriali, ma perché permette una semplificazione dei costi e una loro riduzione, quando non un azzeramento. Ma non è questa la nazione delle arti. Diamo un senso e un orgoglio e investiamo sull'arte italiana.

VALENTINA APREA. Grazie, presidente. Intanto mi ha raggiunto Vittorio Sgarbi, a testimoniare una volta di più che Forza Italia da sempre vuole essere a fianco di questa categoria di lavoratori oltre che di artisti. Siete artisti perché l'avete qui dichiarato, ma anche lavoratori.

Ricordo che negli anni abbiamo avuto più proposte di legge, a cominciare da quelle della Carlucci, della Ceccacci ed altri. Già in quegli anni era emersa la difficoltà di conciliare il vostro modo di esprimere talento, che diventa lavoro, con le norme che regolano i rapporti di lavoro, a causa di tutta una serie di aspetti che sono stati qui richiamati da voi e dal collega Mollicone. Conosciamo ormai purtroppo molto bene la situazione, vediamo che cosa si potrà fare.

Ringrazio i colleghi che hanno voluto insieme a noi questa indagine e cercheremo di trovare soluzioni. Nel frattempo, se è possibile, la situazione si è aggravata — come avete detto voi — non solo per alcuni settori che storicamente vi hanno rappresentato e che sono, non dico caduti in disgrazia, ma hanno una nuova collocazione; ma, anche, per l'emergere di nuovi settori dove invece voi ritornate ad essere protagonisti: l'audiovisivo e altro — come è stato detto molto bene dai colleghi, soprattutto più giovani, che sono intervenuti — che, però, ancora una volta, vedono la componente italiana svantaggiata rispetto al resto del mondo. Ci sono produzioni globali, internazionali e, quando cerchiamo noi di fare queste cose, con il vostro aiuto e con il vostro protagonismo, non c'è un riconoscimento che possa dirsi ugualmente professionale.

Noi siamo qui per capire — e Vittorio Sgarbi in questo potrà sicuramente aiutarci — come individuare, identificare la professionalità di questi mestieri, quelli vecchi e i nuovi, del mondo dello spettacolo in tutte le sue forme, fino a quelle proprie del terzo millennio, e capire come è possibile dare una copertura contrattuale e pensionistica, una serenità nel lavoro che siete chiamati a fare, che avete scelto: scelta per la quale vi ringraziamo perché consentite la continuità in una tradizione che ci fa onore. Lo

spettacolo dal vivo, in particolare, è più fragile. Tutte queste categorie di artisti, di persone con talento che hanno fatto tantissimo e fanno ancora tanto per le nostre tradizioni più nobili sono le più sacrificate.

Forza Italia c'è, quindi noi lavoreremo. Anche se siamo forze di opposizione, in questo caso lavoreremo tutti insieme perché abbiamo bisogno insieme, come Commissioni cultura e lavoro, di affermare l'importanza e la priorità degli interventi.

In chiusura ringrazio la collega che ha fortemente voluto questa indagine, e insieme a lei e alle forze di maggioranza, lavoreremo.

ALESSANDRA CARBONARO. Grazie, presidente. Ringrazio le associazioni che sono intervenute oggi. Ho fortemente voluto questa indagine conoscitiva congiunta con la Commissione lavoro e ringrazio tutte le forze di maggioranza e di opposizione che l'hanno supportata, perché si tratta, come sappiamo, di un argomento estremamente trasversale.

Il gruppo « Facciamolaconta » ha citato l'indagine svolta dalla Fondazione Di Vittorio: quell'indagine è stato uno dei campanelli d'allarme. Un po' perché conosco quel mondo, venendo dalla produzione teatrale, quindi dalla circuitazione, dall'esperienza anche come *tour manager*, ho bene a mente cosa vuol dire quando ci si muove con le compagnie teatrali, quando si parla di giornate lavorative, di contributi sia statali che privati. Quell'indagine lanciava un allarme fortissimo. Parliamo di un dato: 5 mila euro annui costituisce quanto prendono oggi in media, più o meno, le categorie. È sufficiente pensare a quello che c'è dietro al lavoro di un artista, di un musicista, di un attore: sono anni di studio. Vengo dal conservatorio: ci mettiamo dieci anni per poterci diplomare, per poi essere immessi in un mercato lavorativo che di lavorativo ha ben poco, perché, a mio avviso, il lavoro su base volontaria non è lavoro. Bisogna lavorare ed essere correttamente retribuiti, avendo tutele previdenziali che permettano una pensione che si possa definire tale.

Possiamo dire che questa indagine conoscitiva — credo che manchino poche al-

tre audizioni — stia giungendo a compimento. La mia idea era di svolgerla con la Commissione lavoro perché unire le competenze, quelle culturali che vengono dalla VII, di cui faccio parte, con quelle più tecniche legate al mondo dei sistemi pensionistici e lavorativi della Commissione lavoro, poteva dare origine a una proposta di legge che vedesse le associazioni chiamate prima e non successivamente, come molte volte è accaduto negli anni. Ho sentito prima alcune proposte che sarebbe bene mettere nero su bianco in una proposta scritta, condivisa, per fare politica in modo più partecipato, in modo trasversale, proprio perché ci sono tematiche che vanno da destra a sinistra. Quando si parla di tutela del lavoro nel mondo dello spettacolo, noi che siamo quelli che abbiamo scritto in Costituzione all'articolo 9 che la Repubblica deve tutelare il nostro patrimonio, capiamo che non può farlo prescindendo dal mondo del lavoro, perché è quello che più ci rappresenta. Credo che al Senato ci sia una proposta di legge concernente i professionisti dei beni culturali: si tratta di un'altra tematica delicata, perché ci troviamo in situazioni paradossali anche in quel settore.

Vi ringrazio. Terremo conto della documentazione depositata e cercheremo di portare a compimento l'indagine conoscitiva includendovi il maggior numero di istanze pervenute. Ho spinto molto sul tema del lavoro e della riforma delle pensioni, ma chiaramente c'è il tema ampissimo, già citato, del FUS della revisione dei suoi meccanismi. Ma è ora, secondo me, di mettere nero su bianco una proposta condivisa sul lavoro e sulla previdenza nello spettacolo dal vivo.

Sull'audiovisivo, accogliamo quanto è stato detto. È incredibile e increscioso pensare che ancora non ci sia un contratto perché le parti in causa non si siedono ad un tavolo. Bisogna trovare il modo, e su questo ci facciamo portavoce con il nostro Ministero di riferimento, affinché questo avvenga, perché lo dobbiamo agli attori, lo dobbiamo anche, secondo me, al sistema Paese, perché c'è un problema endemico che non è solamente di norma, è un pro-

blema culturale, rinvenibile nella domanda che tante volte ci siamo sentiti rivolgere « ma di lavoro cosa fai ? ». Abbiamo innescato un circolo vizioso che si sostanzia nel problema, da qui a venti o a trent'anni, di non trovare più giovani che si iscrivono ai conservatori, soprattutto se la retorica, quello che raccontiamo, è che con questo lavoro non si può vivere. Invece con questo lavoro si deve vivere, lo dobbiamo soprattutto alle nuove generazioni.

Veniamo dal sistema dell'alta formazione musicale, importiamo tantissimi studenti dall'estero che vengono qui a studiare nei nostri conservatori: credo che sia venuto il momento, al termine di questa indagine, di provare a dare una risposta a un settore che l'aspetta da moltissimo tempo.

VITTORIO SGARBI. Mi sembra che ciò che il Movimento Spettacolo dal Vivo chiede è che non vi sia un'inquisizione che, al di là della realtà artistica, stabilisca con parametri, regole, metodi quelli che sono ammessi e quelli che non sono ammessi. È l'opposto dello spirito dell'arte.

Mi sono occupato di molte cose e, come assessore a Milano, mi sono molto appassionato alla vita dei teatri milanesi che sono i più vivi d'Italia, piccoli e grandi, e, oltre ai contributi ai grandi teatri come La Scala e il Piccolo, mi sono occupato di Out Off e ho visto quanta energia e vitalità vi sia, che è ingiudicabile. Il principio stesso di una Commissione che stabilisca i parametri è la negazione della creatività. Chi può stabilire i parametri per dire se Klimt o Schiele siano artisti? Quelli che vengono dall'accademia? Qual è il criterio? C'è un errore di fondo che sottopone a un giudizio ciò che è legato alla creatività: uno pensa ad Antonio Rezza, per esempio, artista, chi deve giudicarlo, chi deve dire se va bene? Oppure tutti quelli da Carmelo Bene a Dario Fo. Nella storia stessa della creatività, nel principio che indicava Brecht (« se vuoi diventare una guida, devi dubitare delle guide »), è chiaro che ciò che uno fa nello spirito creativo non può essere inteso da una commissione di quattro imbecilli che sono messi lì per ragioni politiche, per ottenere il solo risultato di tagliare i fondi.

Mi pare che vada eliminata la Commissione consultiva. È chiaro che l'accesso a un finanziamento deve essere garantito da capacità, a giudicare le quali il primo è il pubblico. Il pubblico ha una voce più importante. Come in una classe si dovrebbero far votare gli allievi per sapere se il professore è capace e non il contrario, qui siamo di fronte a un fenomeno analogo.

Mi pare che poche volte in questa Commissione ho visto una richiesta così limpida di richiamo alla dignità intesa come libertà creativa. Quando fu processato per eresia Paolo Veronese a Venezia, lui disse « noi artisti siamo come i bambini e come i matti, non dobbiamo essere giudicati ». Se vuole che l'Ultima Cena invece di avere tredici persone ne abbia magari ventiquattro, ne avrà ventiquattro, è la sua Ultima Cena, non possiamo stabilire come deve essere fatta. Quindi, quando leggo qui che cento realtà sono state escluse da una Commissione consultiva nel triennio 2018/2020, penso che quelle cento escluse hanno dignità e decoro per essere ammesse. Quindi occorre trovare gli spazi in cui la creatività si manifesti.

È evidente che ciò che avviene nel teatro avviene nel circo, dove c'è stata l'inutile battaglia contro gli animali, come se fossero più protetti nella libertà. Anche nella televisione: l'anno che abbiamo davanti è l'anno di Raffaello e le televisioni nazionali fanno qualunque cosa meno che diffonderne la conoscenza, come la televisione potrebbe fare. Un tempo il teatro stesso passava per la televisione, dove si poteva vedere quello che non si vedeva a teatro. È chiaro che deve essere stabilito un rapporto stretto fra la principale impresa culturale italiana, che è la televisione, e il teatro e l'arte. È un monito che consegue a quello che leggo qui.

Mi pare che avere convocato le Commissioni, per mettere insieme lavoro e cultura su questo tema, sia restituire agli artisti la loro libertà, la loro dignità, il loro decoro. Non è assolutamente accettabile che ci sia una Commissione, e me ne rendo conto perché vedo molti esperti che vengono chiamati dai magistrati a fare le perizie sulle opere d'arte dichiarate false: i

veri falsari sono gli esperti! Loro sono falsi. Vi ricordate i Modigliani famosi? Di quei Modigliani almeno la metà sono buoni, ma gli esperti chiamati a giudicarli sono totalmente incapaci. Ora il magistrato, come il Ministro — *magister* e *minister* — chiama esperti che, sulla base di non so quale principio, diventano arbitri di una vicenda che li vuole tutto meno che arbitri. Quindi, credo che questa istanza poggi su un dato certo: l'inadeguatezza di quelle Commissioni che non hanno il titolo per stabilire chi di voi e quanti di voi debbano entrare all'interno di quello che si chiama FUS. Potrebbe chiamarsi in un altro modo, il FUS sembra quasi una minaccia: è una cosa pericolosa.

Sono felice di essere arrivato anche all'ultimo momento, perché il potere spropositato e privo di controllo delle Commissioni è una realtà legata all'ignoranza e non alla cultura, e occorre battere quella forma di ignoranza.

MICHELE ANZALDI. Grazie, presidente. Ringrazio anche gli auditi. Vorrei, se è possibile, avere dati sia sugli acquisti sia sulle collaborazioni della principale azienda italiana di cultura che è la RAI. Qual è la situazione, quanti ci lavorano, in che forma ci lavorano, con quale forma contrattuale, per quale periodo, se le *fiction* vengono commissionate, comprate, studiate, se vi sono anche forme di sperimentazione, se hanno sentore o hanno saputo che la RAI ha chiesto, ad esempio, alcune sperimentazioni con testi scritti, addirittura pensati, in inglese o spagnolo per una possibile vendita su altre piattaforme come *Netflix*, *Prime* e altre. Se loro hanno i dati della principale e soprattutto ricchissima azienda per cui io, anzi, ho addirittura fatto una raccolta firme per ridurne il canone. Se ci fossero dei dati e si potessero avere, si potrebbe fare un lavoro per cercare di capire come viene utilizzato questo canone.

PRESIDENTE. Sono rimasti dieci minuti, quindi lascio la parola ai nostri ospiti per le risposte.

GIACINTO PALMARINI, gruppo « *Facciamolaconta* ». Possiamo portare soltanto

come testimonianza, per quello che riguarda la RAI, il fatto che le *fiction* vengono subappaltate ad aziende, che poi sono sempre le stesse. Quello che succede nel mondo dell'audiovisivo è veramente allarmante: non è possibile che un'azienda, l'azienda di Stato (RAI), tolleri che ci siano agenti privati che prendono questi appalti e che poi trattino gli attori in questo modo. Agli attori viene chiesto in contratto un periodo di disponibilità, che può essere dai due ai quattro mesi, per due o tre giornate lavorative. Tra l'altro, queste giornate lavorative non vengono pagate 3 o 4 mila euro, vengono pagate da 250 a 450 euro. Significa che, secondo loro, noi dovremmo campare con 450 euro al mese. Questa è una cosa capitata a me.

Il discorso è proprio questo: in assenza di un contratto nazionale del lavoro per l'audiovisivo, non esiste assolutamente nessuna regolamentazione sui minimi sindacali, né viene riconosciuto il cosiddetto *sinallagma*, quel principio secondo cui bisogna pagare i lavoratori anche per il periodo in cui sono disponibili.

NICOLA NICOLETTI, *Associazione 100 Autori*. Vorrei riallacciarmi al ragionamento fatto dall'onorevole Sgarbi e dall'onorevole Mollicone in merito al FUS per quanto riguarda lo spettacolo dal vivo. Mi chiedo se una soluzione aggiuntiva potrebbe essere l'introduzione del *tax credit* che ha portato tanto giovamento al settore del cinema e dell'audiovisivo in generale. Questo *tax credit* permette di compensare i crediti d'imposta con i debiti fiscali, incentivando e stimolando le aziende del settore teatrale — ma potrebbe essere allargato a tutto il settore dello spettacolo dal vivo — a crescere. Quindi, questo sistema del *tax credit*, introdotto nel cinema e nelle *fiction*, ha portato tanto giovamento. L'idea, da qualche anno, è quello di introdurlo, insieme a un FUS revisionato, anche nel settore dello spettacolo dal vivo, almeno in quello teatrale.

MVULA ALESSANDRO SUNGANI, *coordinatore nazionale del Movimento Spettacolo dal vivo*. Ho sentito parlare molto di

attori, di audiovisivo e quant'altro: c'è una situazione molto allarmante per quanto riguarda, invece, il mondo della danza, che è un'arte molto antica, è un'arte italiana. Le grandi istituzioni stanno chiudendo, però esistono teatri stabili e fondazioni lirico-sinfoniche. L'unica cosa che è successa qui in Italia è gravissima: di quattordici fondazioni lirico-sinfoniche che nei loro statuti hanno anche il corpo di ballo come maestranza ne sono rimaste tre. Sono stati chiusi, negli ultimi due anni, due corpi di ballo, interrompendo di fatto una filiera culturale mostruosa. Sono migliaia e migliaia le scuole di danza in Italia e, anche se non tutti diventano artisti, a livello culturale potrebbero diventare persone migliori, invece di passare tutto il tempo sullo *smartphone*. Questo significa per uno Stato decidere di chiudere una maestranza, una componente artistica. Adesso è successo alla danza, ma potrebbe succedere alle orchestre o ad altre maestranze. Quello che dovremmo fare, invece, è cercare di potenziare i posti di lavoro.

Qui ci sono la Commissione cultura e la Commissione lavoro: si parla di centinaia di operatori, artisti che sono stati privati della possibilità di andare in pensione. È giusto pensare ai contratti collettivi. Io sono un esimio pensionato della danza: con 700 euro a fronte di centinaia di migliaia di euro di contributi versati, non si può campare.

Il concetto fondamentale è che la riforma va fatta non solo per i contratti; lo Stato, che determina il mercato dello spettacolo dal vivo e dell'audiovisivo — sentivo parlare di RAI —, dovrebbe anche tenere conto di chi è stato estromesso dal lavoro, come gli artisti dell'Arena di Verona o del Maggio musicale fiorentino o di quelle Fondazioni di tutta Italia dove non c'è possibilità di trovare lavoro.

ELINA PELLEGRINI, *membro del direttivo del Coordinamento delle realtà della scena contemporanea (C.Re.S.Co)*. Secondo noi il problema sta a monte. Se si riconoscesse nella cultura non soltanto la tradizione, ma anche la possibilità di essere un volano economico per questo Paese e lo si considera un comparto economico a tutti

gli effetti, come gli altri, credo che anche i lavoratori assumerebbero una maggiore attrattività e avrebbero veramente dignità. Questa però è una scelta politica che si fa a monte, e significa soprattutto investire nel settore.

Il problema endemico: perché non vengono pagati i professionisti? Perché le risorse sono scarsissime e si considera il settore come residuale, invece non lo è. Credo che sia uno dei primi settori, perché la cultura non è solo tramandare le tradizioni, ma è anche proiettarsi nel futuro, è anche stimolo per l'attrattività del turismo, che è invece considerato un comparto economico. Forse una visione che integri cultura e turismo e consideri a trecentosessantagradi questi due aspetti, ponendoli all'attenzione dell'agenda politica, al pari degli altri settori economici, potrebbe capovolgere la situazione.

GIACINTO PALMARINI, *gruppo « Facciamolaconta »*. C'è un altro problema: quello

dei ritardi con cui i teatri pagano gli attori. Bisogna considerare che gli enti locali, che per la maggior parte finanziano i teatri, accumulano ritardi spaventosi nei pagamenti, per cui i teatri, anche se hanno i conti e i bilanci in ordine, hanno costanti crisi di cassa. Prima si trattava di situazioni abbastanza isolate, adesso questo problema si sta generalizzando. Gli enti fanno fatica a dare i soldi, per cui bisognerebbe inventare qualcosa per cercare di far sì che questo meccanismo non si inceppi, perché poi a rimetterci sono sempre gli attori.

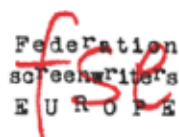
PRESIDENTE. Ringrazio gli auditi per i loro contributi, e dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 13.10.

*Licenziato per la stampa
il 27 febbraio 2020*

ALLEGATO 1

The cover features a dark grey background with an orange arrow pointing right at the top left. The title 'BEHIND THE SCREENS' is in white, bold, uppercase letters. To the right are two circular icons: a clapperboard and a video camera. Below the title, an orange banner contains the subtitle 'European survey on the remuneration of audiovisual authors' in white. To the right of this banner, the word 'REPORT' is written in large, bold, orange letters. At the bottom, the authors' names 'Mart Willekens, Jessy Siongers, Lucas Pissens & John Lievens' are listed in white.



Sponsors:



lira fonds



Content

1	Introduction	4
2	Research design	6
2.1	The survey	6
2.2	Sample and contacts	6
2.3	Fieldwork and response	7
3	Socio-demographic profile of the professional audiovisual author	10
3.1	Age and gender	10
3.2	Education and training	13
3.3	Background as a remunerated audiovisual author	17
3.4	Status as an audiovisual author	19
4	Professional activities	20
4.1	Number of productions	20
4.2	Typology of activities	23
4.3	Professional activities and sources of income	25
4.3.1	Professional primary activities generating authors' rights	26
4.3.2	Professional secondary activities related to the audiovisual field	31
4.3.3	Professional activities outside of the audiovisual sector	36
4.4	Time spent on professional activities	37
5	Contracts	39
6	Level of remunerations	41
6.1	Employment status	42
6.2	Income: general description	43
6.3	Income: according to sector	47
6.4	Income: According to level of recognition	48
6.5	According to age and gender	50
6.6	Income structure	55
6.7	Subjective income	57
6.8	Trends in personal income	58
7	Working conditions and Job satisfaction	61
8	Multivariate analysis: remunerations and job satisfaction	70
8.1	The multilevel model	71
8.1.1	Dependent variables	72
8.1.2	Explanatory variables	72
8.2	Results	75
8.2.1	Remunerations	75

8.2.2	Job satisfaction.....	81
9	Conclusion.....	85
10	References.....	89
11	Annexes.....	91
11.1	Response per country.....	91
11.2	Types of contracts for directors screenwriters and other audiovisual authors and types of productions worked on.....	91

1 Introduction

Over the past decades, cultural and creative industries have gained recognition as important components of our society due to their role in the enrichment and development of culture (UNESCO, 2009). This importance of these industries are constituted by both economic and non-economic elements (impact on social cohesion, values, creative innovation, etc.). In recent years a lot of attention has gone on the economic elements, because of the acknowledged impact of cultural industries on e.g. GDP growth rates and employment, and the conviction that cultural industries can improve a country's foreign trade position and competitiveness (UNESCO, 2009).

Cultural and creative industries can certainly show off with some impressive numbers. Cultural market-oriented enterprises made up 6.4 % of all enterprises in total business economy services in 2013 in the EU and the cultural sectors' turnover¹ was around € 310 billion, which represented 5.2 % of the turnover of total services² (Eurostat, 2016). In 2016, approximately 4 million people in the European Union (EU-28) were directly or indirectly working³ in a cultural sector or occupation⁴. Nearly 2 million were working as an artist (including visual artists, musicians, film directors, screenwriters, writers, etc.). The audiovisual sector takes a large share of this. For instance, in 2012 approximately 370.000 persons in the EU-28 were employed in motion picture, video and television programming activities⁵.

However, in most countries, cultural and creative industries turnover and employment rates have struggled to recover from the financial crisis. The crisis had a huge impact on the cultural industry. Budget cuts in cultural sectors resulted in the closing of theatres, museums, etc. In 2014, most of the 21 EU Member States for which data are available had not yet returned to the 2008 performance levels (Eurostat, 2016). This means that the already precarious position of creative workers has come under even greater pressure in the past decade.

The audiovisual sector has not experienced such a negative impact from the financial crisis as other cultural sectors. From 2008 to 2013 there has been a slight increase in revenues, and the number of active enterprises and employment in the audiovisual sector has increased (Carta, Dorenburg, Duchemin, et al., 2016). However, the audiovisual sector experienced cutbacks in public funding and TV-licence fees significantly decreased and/or stagnated. Undoubtedly, these developments also have an impact on the remuneration of audiovisual authors. Besides, the audiovisual sector has been significantly impacted – more than other cultural sectors – by the digital revolution (Huguenot-Noël, 2018). Technological and digital developments have redefined the audiovisual sector at unknown speed. New ways of distribution create new opportunities by introducing new types of services and user experiences, but also threaten a fair and equitable compensation for the exploitation of audiovisual works. Carta et al. stated in 2016 that the use of digital technologies has not generated any

¹ This is the total value of market sales of goods and services.

² http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Culture_statistics_-_cultural_enterprises (Last consulted on the 5th of June 2018)

³ Eurostat defines 'cultural employment' by including all persons working in a sector defined as 'cultural', irrespective of whether they were employed in a cultural occupation. In addition, all occupations relating to culture were included, even where the people concerned were employed in non-cultural sectors. Numbers are based on the Labour Force Survey.

⁴ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Culture_statistics_-_cultural_employment (last consulted on the 5th of June 2018)

⁵ NACE-cultural sector 59, with the exclusion of sound recording: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Motion_picture,_video_and_TV_production,_sound_recording_and_music_publishing_statistics_-_NACE_Rev._2

significant revenue streams (Carta, Dorenburg, Duchemin, et al., 2016). Finally, the digital shift has also led to a rise in production outsourcing and a growing internationalisation of the sector (Carta, Dorenburg, Duchemin, et al., 2016). All these developments set out important challenges for the audiovisual sector relating to the protection and enforcement of intellectual property rights.

These developments have certainly influenced the research agenda. Over the past years there has been an increase in studies on the precarious position of creative workers (Blair, Grey, & Randle, 2001; Ross, 2008; Hesmondhalgh & Baker, 2010, Eikhof, 2013). These studies invariably point at elements such as inequalities, under-payment, unemployment, multiple job holding, difficulties relating to authors' rights, and contract negotiations. At the same time job satisfaction of creative workers is often found to relate more strongly to non-monetary factors (Eikhof & Haunschild, 2006). These insights hold for most of the different artistic groups and creative workers and are useful as broad descriptions of an evolving creative labour market.

However, these insights are not precise enough to tackle the above-mentioned issues in different sectors. Sector-specific studies have become a necessity to grasp characteristics and idiosyncrasies of different artists and authors. This also holds for studies on the socio-economic position of directors and screenwriters. Several studies have been conducted on these two groups (e.g. Ijdens, 2003 in The Netherlands, Siongers, Van Steen & Lievens, 2016 in Belgium) putting forward valuable information, both for policy and practice. But despite various research efforts, the results remain "local". The results are very useful in a local context but are too specific, different and fragmented for a broader or comparative use, and as such certainly also for European-wide policy formulation and debate.

It is against this background that this European research project on authors in the audiovisual sector was carried out. This European-wide survey has a number of strong points. The use of an identical definition of target groups, key concepts and questions in all countries makes it possible to construct a unique dataset that allows for international comparisons. The study provides uniform and comparable data on levels of remuneration, (un)paid activities, income composition, job satisfaction and other job-related issues. The study focuses on authors themselves, beyond the rules and regulations affecting their situation, or the general set-up of the sector. Real-life experience and issues encountered by audiovisual authors can be useful information for policy recommendations at national and EU level. The analyses of this dataset will set out a clear picture of European audiovisual authors socio-economic reality, allowing for evidence-based policy to improve current industry practices.

To introduce the survey results, we first present the research design and the data collection process (part 2). We subsequently outline the sociodemographic profile of the sample (part 3), the activities audiovisual authors carry out (part 4), their contracts (part 5), remunerations (part 6), job satisfaction and working conditions (part 7). In part 8, we present multivariate results to analyse remunerations, secondary payments (mostly through collective management organisations) and job satisfaction in depth. Finally, the report ends with general conclusions. Throughout the report, we mainly make comparisons between directors, screenwriters and other audiovisual authors. However, if necessary, we also use comparisons based on different variables (for example, according to age or level of recognition).

Gender is also a crucial variable when analysing remunerations, in order to provide relevant indicators on the gender gap in remuneration among audiovisual authors. The questionnaire also included a number of items on experiences with sexual harassment for female audiovisual authors. These numbers will be discussed in a separate report, where we take a different set of variables into account to explain the prevalence of these experiences.

2 Research design

The preparations for this study started in September 2017. The first step was to develop an online questionnaire, available in different languages. Next, contact information of audiovisual authors were collected for each country. In a final step, the online survey was distributed to a representative sample of European audiovisual authors (by email) and responses were collected.

2.1 The survey

The survey questionnaire was constructed by the research team of Ghent University in close cooperation with FERA (Federation of European Film and TV Directors) and FSE (Federation of Screenwriters in Europe). The questionnaire developed by Siongers, Van Steen & Lievens (2016) for a research project on the socio-economic position of professional artists in Flanders was used as a blueprint for this research project on audiovisual authors. The questionnaire was adapted to be applicable to audiovisual authors and additional questions were added to answer specific questions regarding the audiovisual sector. Throughout the preparations, directors' and screenwriters' professional organisations provided feedback on the questionnaire in order to make all questions suitable for all participating countries and all creative occupations in the audiovisual sector (directors, screenwriters, editors, cinematographers, ...). Once the questionnaire was developed, it was programmed in an online environment (Qualtrics) and translated into 24 different languages. For each participating country, a different tool was developed in which the survey was offered both in English and in the main languages of that country. The translations were provided by BVR Services and all translated questionnaires were checked by at least one native speaker of a participating professional organisation in this research project.

2.2 Sample and contacts

The research units for this project are European audiovisual authors who can generate author's rights and are member of national professional organisations or CMOs (Collective Management Organisations), associated with FERA, FSE or SAA. Because the demarcation of authorship slightly differs in the participating countries, there are small differences in the occupational composition of each national sample. Contact details were collected in two steps. FERA and FSE contacted national professional organisations or CMOs associated with the SAA to make their member lists of audiovisual authors available to the research group at Ghent University (a confidentiality agreement was signed with each participating professional organisation)⁶. Next, Ghent University collected these member lists in order to distribute the survey. When it was not possible or not considered appropriate to provide member lists to Ghent University, an open link to the survey was provided which the professional organisations or CMOs could use to distribute the survey among their members. In total, 56 national professional organisations or CMOs of audiovisual authors from 26 different countries participated in this research project. The Netherlands did not participate in this survey, because they were already carrying out a similar national research project at the same time. However, the Dutch professional organisations that ordered the survey and the research team that carried out the Dutch

study were willing to share their data. Whenever possible, their data is included in the analyses (tables and figures listed below). This is for instance the case in the analyses on incomes.

This strategy of data collection has some repercussions for the composition of our sample (for example, editors and cinematographers cannot generate author rights in some specific countries). Only members of a national professional organisation are included in the sampling, which means that these are all professional directors and screenwriters who already were involved in a number of productions (depending on the inclusion criteria of each national professional organisation). Therefore, aspiring directors and screenwriters who are working on their first productions are under-represented in our sample. This is an important note to keep in mind when looking at the results.

2.3 Fieldwork and response

In order to achieve a high response rate and to obtain data from a representative sample, a tailored design method was used (Dillman, 2011). Each respondent received a personal invitation to the survey in their mailbox from Ghent University. One week later, respondents who did not finish their survey yet, received a reminder. This procedure was repeated twice (coming to three reminders in total). Most national professional organisations who participated in this survey sent out an additional call to their members to participate in the survey. The invitation to the survey was sent out on December 16 (2017), the first reminder on December 22 (2017), a second reminder on January 10 (2018) and a third reminder on January 23 (2018). The data collection closed on January 31 (2018)⁷.

Table 1 gives an overview of the total response. In total 10.545 email addresses were collected via the European professional organisations for audiovisual authors. Not all addresses proved to be valid; so in total, we sent out 9391 invitations to fill out the survey. 3066 invitations were sent out to members of a directors professional organisation, 1396 to members of a screenwriters professional organisation, 817 to other professional organisations (mostly editors and cinematographers) and 4112 to professional organisations with a mixed composition of audiovisual authors. The total response rate was 25%, with a somewhat higher response for the screenwriters professional organisations (31%) and a lower response for the professional organisations with mixed members (23%). A response rate above 20% can be considered to be above average for email surveys (Shih & Fan, 2009). 907 questionnaires were collected through an open link to the survey. In this case, no email addresses were provided to Ghent University. This also means that it is not possible to calculate a response rate for this group. For some professional organisations who used the open link, it was not possible to follow the tailored design method with personal invitation or reminders, which sometimes resulted in lower (absolute) response rates. In total 3217 responses were collected. An overview of participating countries is provided in figure 1 and the response rate per country is available in annex 11.1.

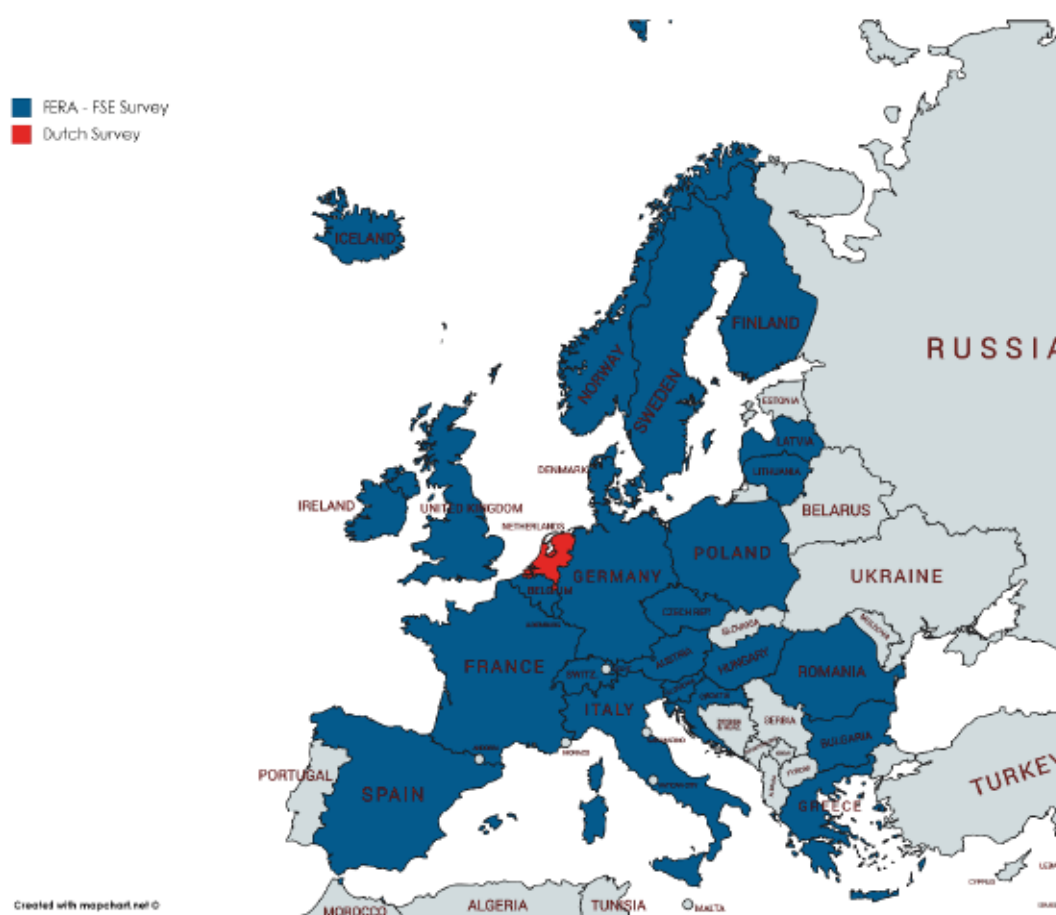
Table 1. Response (per type of professional organisation)

	Contact	Number of responses (N)	Response rate (%)
Valid emails	10545		
Emails (sent)	9391	2310	24,6%

⁷ In some cases, the open link to the survey was open until February 21, 2018

• directors	3066	737	24,0%
• screenwriters	1396	431	30,9%
• other audiovisual authors	817	198	24,2%
• mixed group	4112	944	23,0%
Open link		907	
Total		3217	

Figure 1: overview of participating countries



Respondents were asked whether they identify themselves primarily as a director, screenwriter or other audiovisual author (regardless of the professional organisation of which one is a member). Based on this question, 1244 respondents identify themselves as a director, 992 as a screenwriter, 988 as another audiovisual author.

For some subsequent questions, this identification question was used as a filter in the online questionnaire. That way specific formulations could be used for each professional group. Other questions were more general. For these general questions, we use another strategy to distinguish between professions.

Respondents were also asked to indicate all their professional activities, with multiple answers possible. Based on this question, we constructed three variables: a first variable indicates whether one works as a director, a second one if one works as a screenwriter and a third one if one fulfils another job as audiovisual author.

This way people with multiple functions, for instance audiovisual authors who are both screenwriter and director, are included in the analyses regarding all their functions. Based on these three dummy variables, we distinguish 1563 directors, 1118 screenwriters and 1945 other audiovisual authors. Throughout this report, we use the non-exclusive dummy variables to distinguish between professions. When we use the exclusive self-identification variable, it is indicated underneath the tables and figures.

3 Socio-demographic profile of the professional audiovisual author

In this first analytic section of the report, we shed light on the socio-demographic characteristics of the professional audiovisual authors who participated in this survey. More specifically we will discuss the distributions of age, gender and level of education.

Key findings

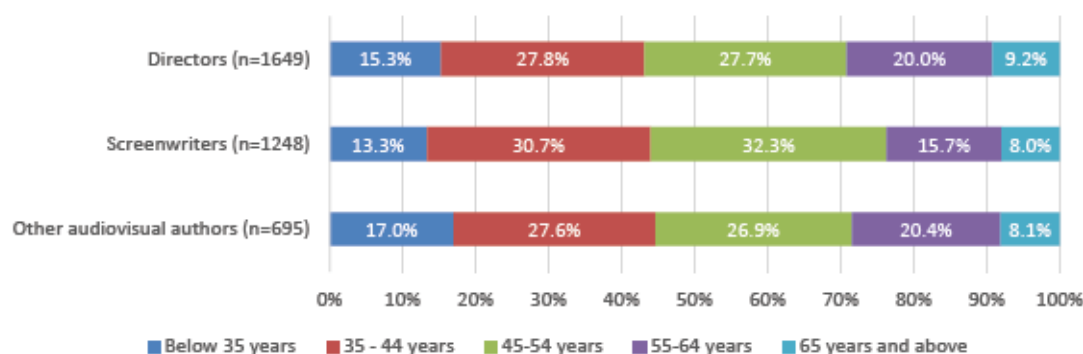
- Females are underrepresented among all groups of audiovisual authors (directors, screenwriters and other audiovisual authors)
- The underrepresentation of females is stronger in the older age groups and among the established authors
- In all three groups at least 80% have a degree of higher education, among screenwriters this is even 90%
- In each group 60% or more have a degree of higher education in an audiovisual discipline
- Because we selected the respondents mainly via professional organisations, there is a slight overrepresentation of established authors

3.1 Age and gender

To gain a clearer view of the age structure of the audiovisual authors, we distinguish five age groups (see figure 2). This figure shows that the age of audiovisual authors tends to be somewhat concentrated around the age groups of 35-44 years and 45-54 years.

The youngest age group (below 35 years) accounts for 13% to 17% in all three disciplines, while the oldest age group (65 and above) is the smallest with 8 to 9% in all three groups. The “average” **director** is 48 years old (men 49 years, women 45 years), while the average age for **screenwriters** is 47 years (48 for men, 46 for women) as well as for **other audiovisual authors** (49 for men, 45 for women). Again, this indicates a slight underrepresentation of younger audiovisual authors who are not (yet) members of a professional organisation.

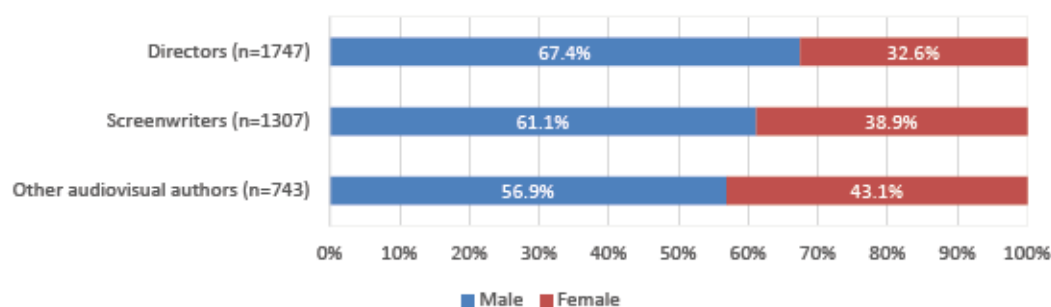
Figure 2. Age distribution by discipline (%)



Dutch data included

Figure 3 contains the gender distribution of directors, screenwriters and other audiovisual authors (distinction based on activities). In all three groups the gender distribution is somewhat skewed towards males. This is most pronounced for the **directors**: 67% of the directors in the survey are male, 33% are female. For **screenwriters** the gender distribution amounts to 61% males and 39% females, while the **other audiovisual authors** count 57% males and 43% females.

Figure 3. Gender distribution by discipline (%)



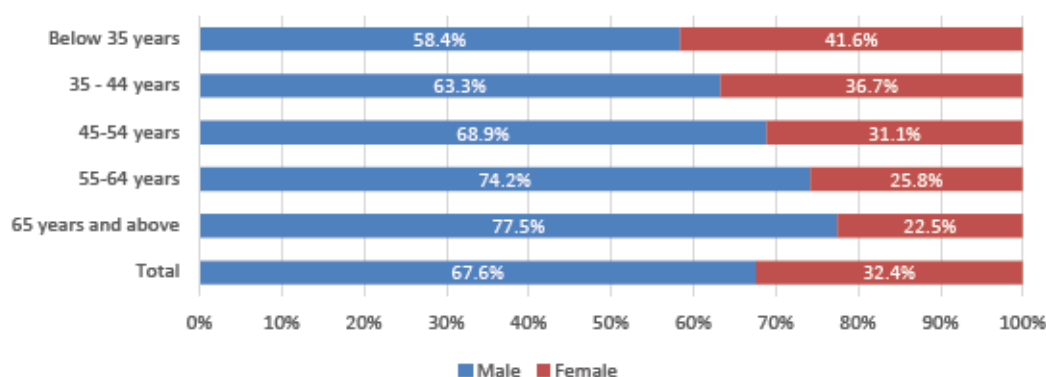
Dutch Data included

To gain a more comprehensive and detailed view of the gender distribution, it is useful to break down the gender division by age groups (see figures 4 to 5). A similar pattern emerges for all three disciplines: the tilting towards men tends to be less pronounced in the younger age groups when compared to the older ones, with the gender distribution leaning increasingly towards males in older age groups.

While this pattern is manifest in all three disciplines, some differences can be observed. The decline in the share of women as age increases is most noticeable among **directors**: the group of directors below 35 count 58% men and 42% women, after which the gender difference grows as age increases.

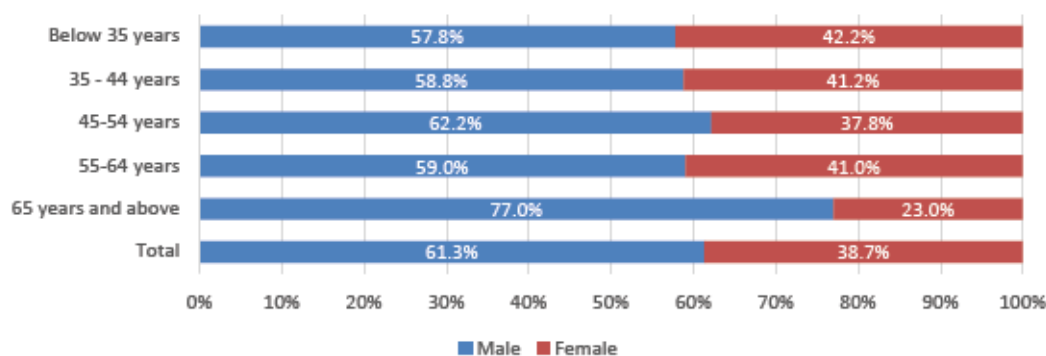
By ages 55 to 64 this shifts to 74% male and 26% female, while the oldest age group (65+) of directors contains 77,5% men and 22,5% women. For **screenwriters** the pattern is somewhat less pronounced: the gender distribution of screenwriters lingers somewhere around 60% men and 40% women for most age groups, but the difference becomes more pronounced for the age group 65 years and above (with 77% male and 23% female). This could indicate both a generational shift (more female directors in recent cohorts) or more female audiovisual authors leaving the sector throughout the years, which would also result in more gender skewedness towards males in older generations.

Figure 4. Directors: gender distribution by age (n=1649)



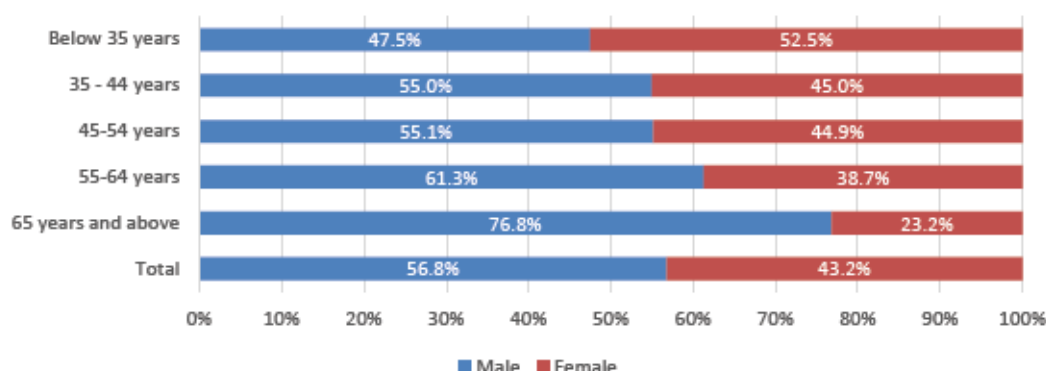
Dutch data included

Figure 5. Screenwriters: gender distribution by age (n=1244)



Dutch data included

Figure 6. Other audiovisual authors: gender distribution by age (n=694)



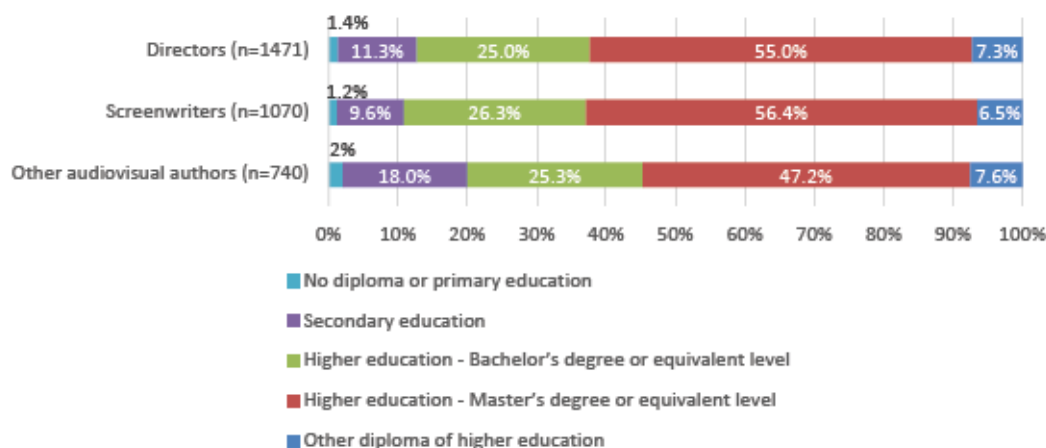
Dutch data included

3.2 Education and training

The survey participants were also asked about their highest level of educational attainment. Figure 7 displays the proportions of educational levels for directors, screenwriters and other audiovisual authors (distinction between the three disciplines based on activities). These figures show that all three groups of audiovisual authors are highly educated, with a large majority having completed some form of tertiary education. Respectively 87% of the **directors**, 90% of the **screenwriters** and 80% of the **other audiovisual authors** have a degree of higher education. Moreover, more than half of the directors and screenwriters have obtained a master's degree. Among the other audiovisual authors this percentage is somewhat lower, but still 47% of them have obtained a master's degree.

These numbers are important to keep in mind when looking at the remuneration figures. Audiovisual authors are highly educated professionals; so we have to compare their incomes with those of other highly educated professional groups and not with those of the general population.

Figure 7. Highest completed level of education, by discipline



The participants who indicated that they had completed higher education were also asked to specify the discipline in which they did so. Most of the audiovisual authors have a degree in a discipline related to audiovisual work. Figure 8 shows the disciplines of higher education in which **directors** graduated. Roughly half of the directors who finished tertiary education attained a degree in the actual discipline of directing. The other half is scattered across various other disciplines, with 17% having acquired a diploma related to cinematography and 14% has a degree in a more general discipline on film or television (e.g. film studies). 15% of the directors who completed higher education obtained their degree in a different audiovisual discipline than the ones listed here. 19% have a diploma in a discipline that is not related to film or audiovisual arts.

Among the **screenwriters** who completed higher education, 38% obtained a diploma in screenwriting itself (figure 9). Interestingly, 32,5% of the highly educated screenwriters attained a degree in a discipline unrelated to film or the audiovisual arts (possibly these include studies in the domain of writing e.g. literature, linguistics). 16% have a degree in a general discipline on film or television, while 11% have a degree related to directing and 12% obtained a diploma in another audiovisual discipline.

As for the **other audiovisual authors** who finished tertiary education, about a quarter of this group has a degree related to cinematography, while 21% obtained a degree in editing (figure 10). Degrees in directing and in general disciplines on film/TV each account for about 10%. Furthermore, about a quarter indicate having a degree in a different audiovisual discipline, while 22% of this group have a diploma outside of the audiovisual arts.

Figure 8. Directors: discipline in which one obtained a diploma of higher education (n=1281; multiple answers possible)

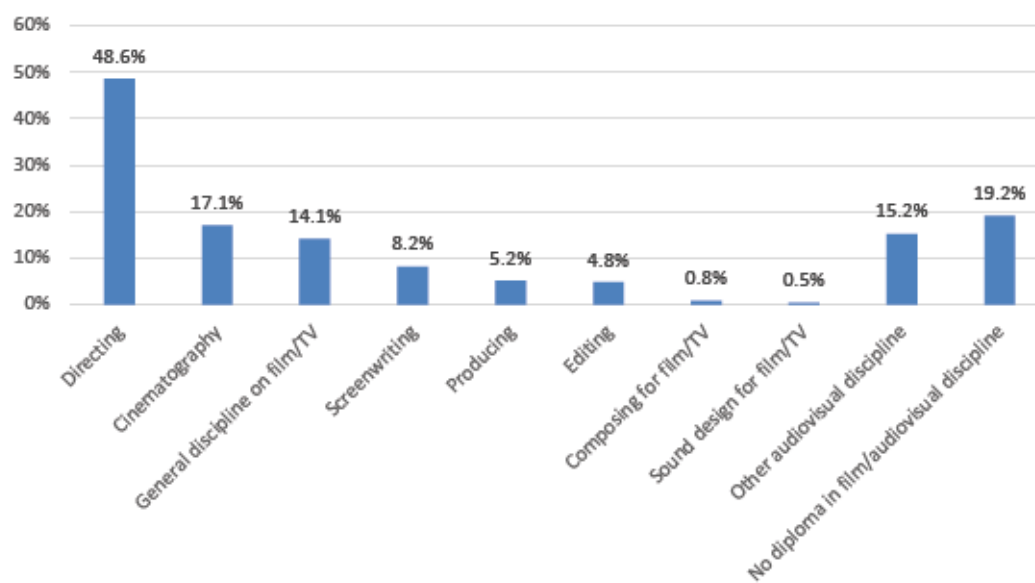


Figure 9. Screenwriters: discipline in which one obtained a diploma of higher education (n=947; multiple answers possible)

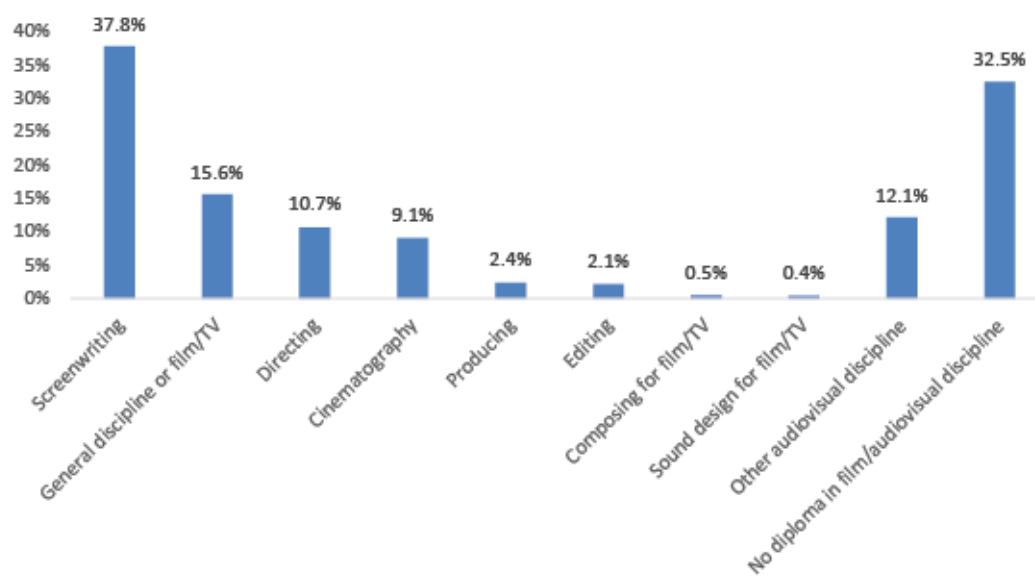
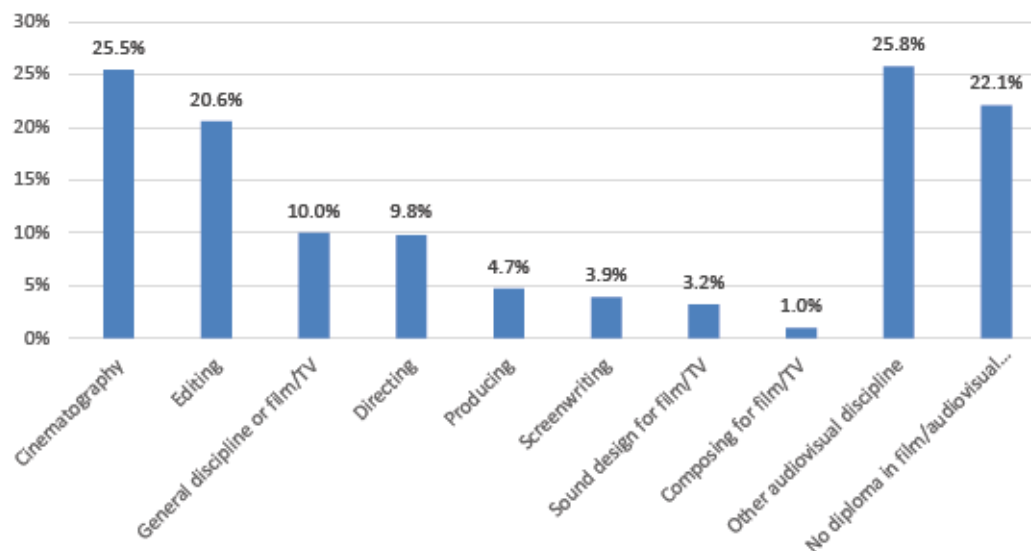
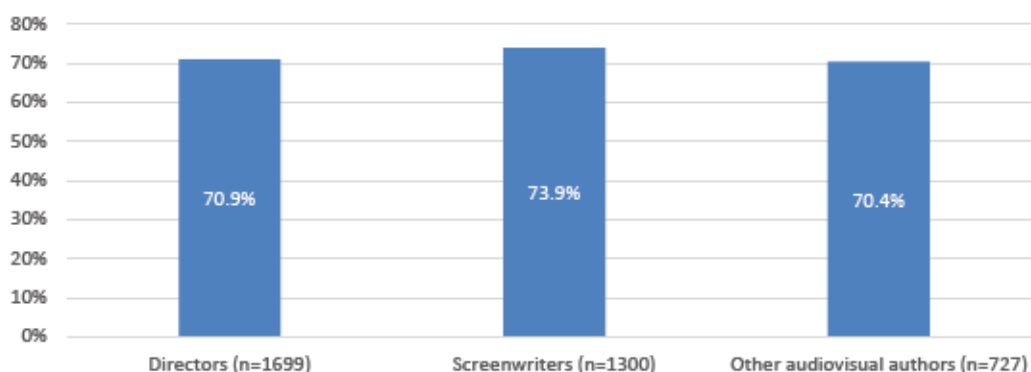


Figure 10. Other audiovisual authors: discipline in which one obtained a diploma of higher education (n=592; multiple answers possible)



As education for a career in the arts does not stop after graduation but also includes an ongoing development of skills, we asked participants if they had followed any training or skill development courses during their career as an audiovisual author. Figure 11 shows that the majority (roughly 70%) of the participants in all three disciplines followed additional training at some point in their career.

Figure 11. Percentages of persons that followed additional training or skill development courses, by discipline

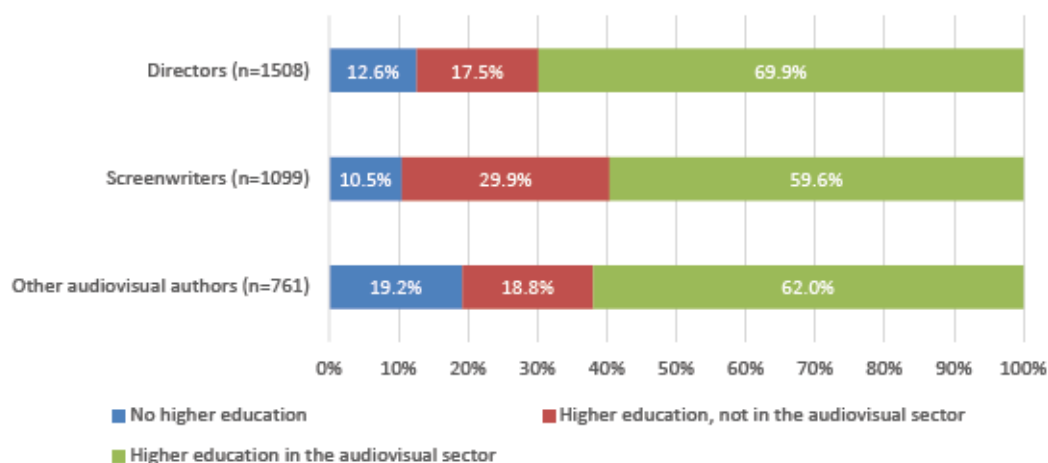


Dutch data included

As a composite measure for the educational level for audiovisual authors, we distinguish between (1) no higher education, (2) higher education but not in the audiovisual sector (3) and higher education in the audiovisual sector (figure 12). Most directors have a degree in higher education in the audiovisual

sector (70%). Most **screenwriters** also have a degree in higher education, but more often than directors they have a diploma not related to the audiovisual sector (30%). Within the group of **other audiovisual authors**, there are relatively more respondents without a higher education degree.

Figure 12. Level and type of education by discipline

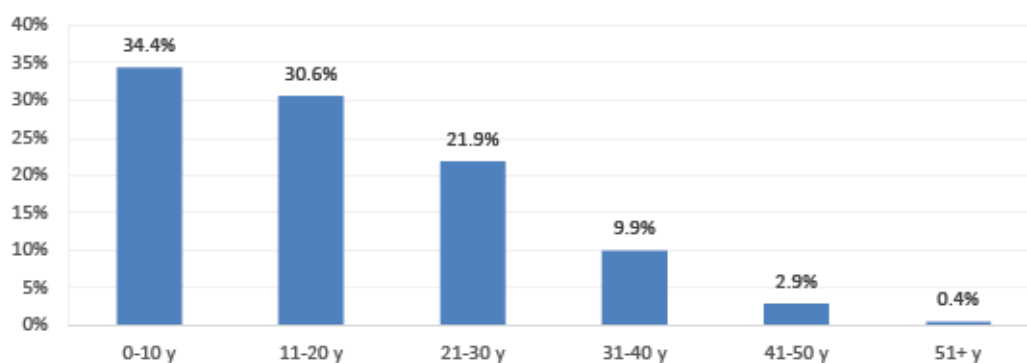


3.3 Background as a remunerated audiovisual author

To get an impression of the participants' experience in the audiovisual sector, we asked them the number of years they have been earning an income through their activities as an audiovisual author. Figures 13 to 15 show the number of years (divided into categories of ten years) respondents have generated income through their work as an audiovisual author⁸. Among **directors**, the category with ten years of experience or less is the most numerous (34%), followed closely by the directors with 11 to 20 years of experience (31%). After this category the percentages gradually decline. The distribution among **screenwriters** is likewise skewed towards the groups with less than ten years (41%) or 11-20 years (34%) of history as a paid screenwriter. A similar pattern can be observed among **other audiovisual authors**, with 29% having ten years or less of history as a paid audiovisual author, and 32% with 11-20 years of history (whereas the ones with 21-30 years comprise roughly 20%, those with 31-40 years a mere 12%).

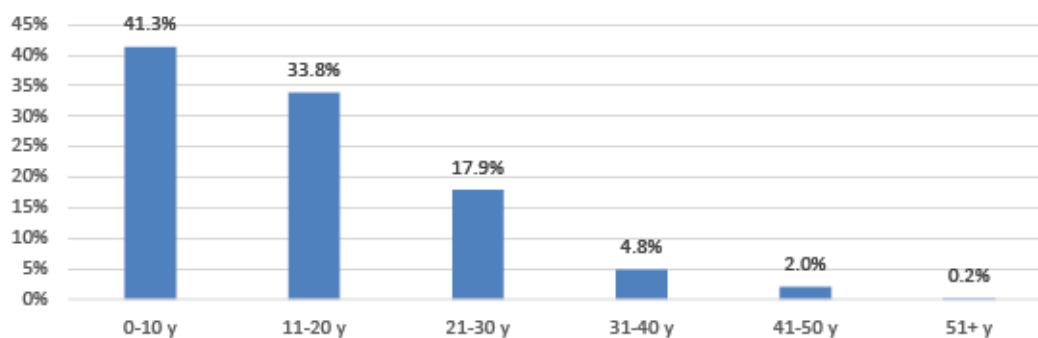
⁸ In figures 13 to 15, disciplines are based on self-identification.

Figure 13. Directors: Amount of years generating income through work as a director (n=1423)



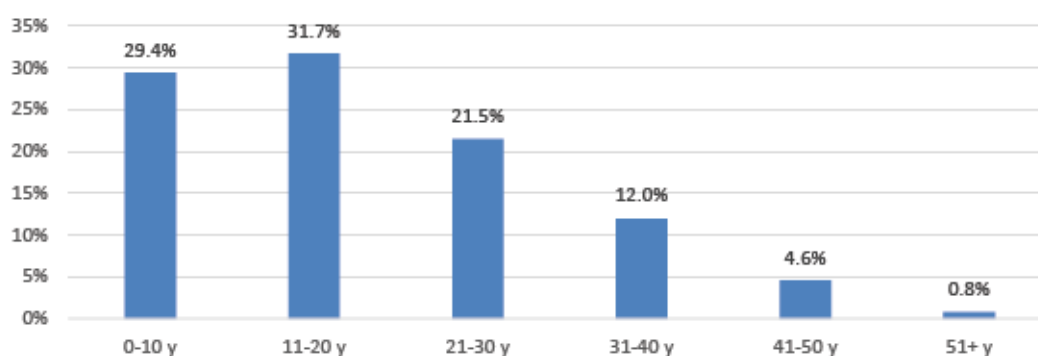
Dutch data included

Figure 14. Screenwriters: Amount of years generating income through work as a screenwriter (n=1074)



Dutch data included

Figure 15. Other audiovisual authors: Amount of years generating income through work as an audiovisual author (n=851)



Dutch data included

3.4 Status as an audiovisual author

Respondents were asked to assess their own status within the audiovisual field, ranging from ‘an emerging author’ to ‘an established author’. Figure 16 shows that more than half of the audiovisual authors in our sample identify themselves as ‘established’ (61% for **other audiovisual authors**). As already mentioned in the introduction, this high number of established directors and screenwriters is a consequence of our sampling strategy. We only have members of national professional organisations in our sample, and membership already requires a certain degree of experience and status within the field.

Figure 17 shows that the gender distribution is more equal among emerging audiovisual authors, and is more unbalanced with an overrepresentation of men among established authors. This division is a little less pronounced among **screenwriters**, where there are 56% men among emerging screenwriters and 64% among established screenwriters.

Figure 16. Status as an audiovisual author, by discipline

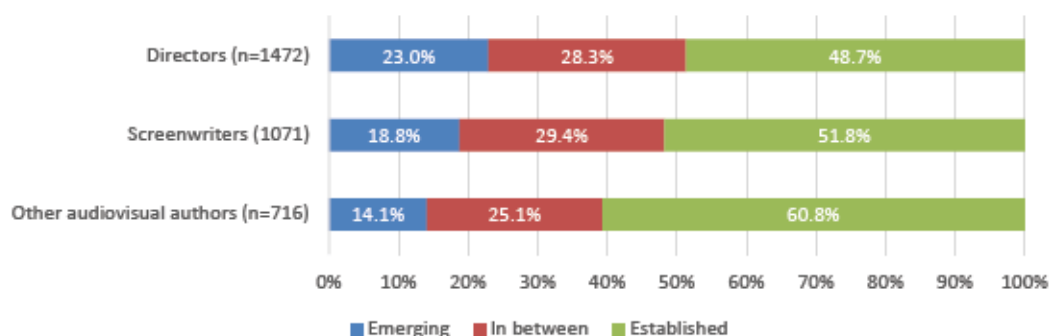
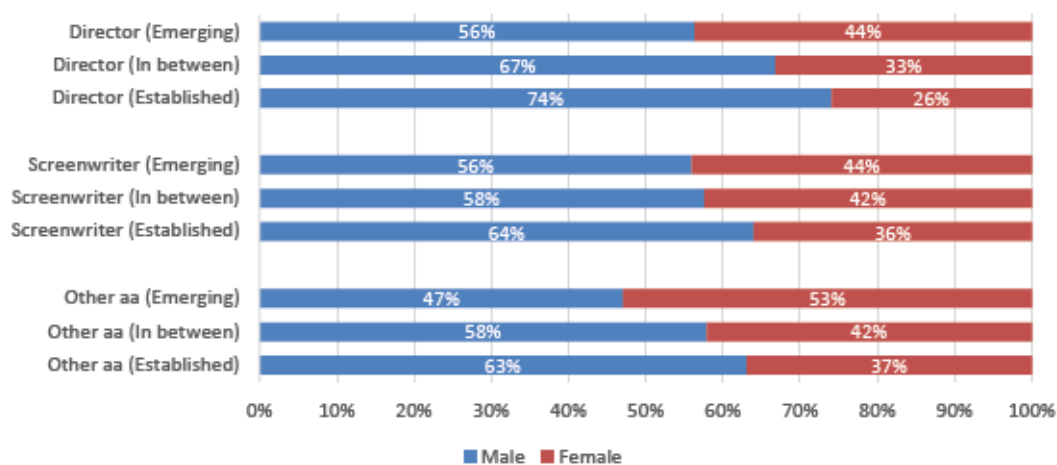


Figure 17: Gender composition according to status by discipline



4 Professional activities

Key findings

- During the reference year (2016) 80% of **directors** were involved in project development, 65% in pre-production, 80% in filming and 60% in post-production
- During the reference year (2016) 77% of **screenwriters** were involved in project development and 95% in writing
- Project development is often not remunerated
- Almost all audiovisual authors do secondary activities (other activities related to the audiovisual field but not directly related to their primary activity of directing or screenwriting). Most important secondary activity is teaching: 53% of the **directors**, 48% of the **screenwriters** and 45% of the **other audiovisual authors** teach or give workshops
- The median **director** works 45 hours, the median **screenwriter** 40 hours and the median **other audiovisual author** 45 hours.
- On average, **directors**, **screenwriters** and **other audiovisual authors** spend respectively 63%, 68% and 73% of their working time on primary activities

4.1 Number of productions

Each author was asked to note down the number of cinema films, commercial commissioned work (e.g. advertisement, corporate films) and TV productions he or she worked on in each year, in the five years prior to the survey (2017, 2016, 2015, 2014 and 2013). We asked them about their projects during the last five years because the number of projects on which an audiovisual author is involved can fluctuate heavily from year to year.

This immediately becomes apparent when we look at the share of audiovisual authors that reported at least one year in the last 5 where they did not do any productions as an audiovisual author. This is the case for 55,1% of the **directors**, 49,4% of the **screenwriters** and 28,7% of the **other audiovisual authors**. Thus, these authors have experienced long periods of inactivity (or unpaid activity) in their work as an audiovisual author, which is a consequence of the very high prevalence of freelance work in the audiovisual sector. Most authors will do other work or have other ways to compensate for this loss of income in years where they are not working on other productions⁹.

⁹ In table 12, we see that not working on any projects in the median year over the past 5 years has a strong influence on the income generated through audiovisual work, but not on the total income. This implies that authors not working on any projects usually have strategies to keep their total income on the same level as authors who do 1 or 2 projects in the median year. Both total income and income from audiovisual work increases for authors who do more than 3 projects a year.

Since it is possible that an author works on one project over multiple years, which is counted multiple times over the years, also the average over the last five years is not a good indicator. This would result in an overestimation of the number of productions one works on. Therefore, we look at the median year. When we take the median year of the last five years, extreme years are not taken into account and we avoid double counting of productions spanning more than one year. In this median year, the average number of productions for **directors** is 4,2, for **screenwriters** it is 3,6 and for **other audiovisual authors** it is 13,0.

These figures are strongly influenced by a number of authors who are working on a large number of productions per year (more than 10). Figure 18 gives a clearer view on this and shows the percentage of authors that worked on 0 productions, 1 or 2 productions and 3 or more productions in the median year (over the past 5 years) per discipline (respondents who are retired are excluded from the analysis). In a median year, 26% of **directors** were not working on a specific production, 44% on one or two productions and 30% on 3 or more productions. **Screenwriters** are working more often on one or two productions than directors (52%) and **other audiovisual authors** are working more often on 3 or more productions (60%).

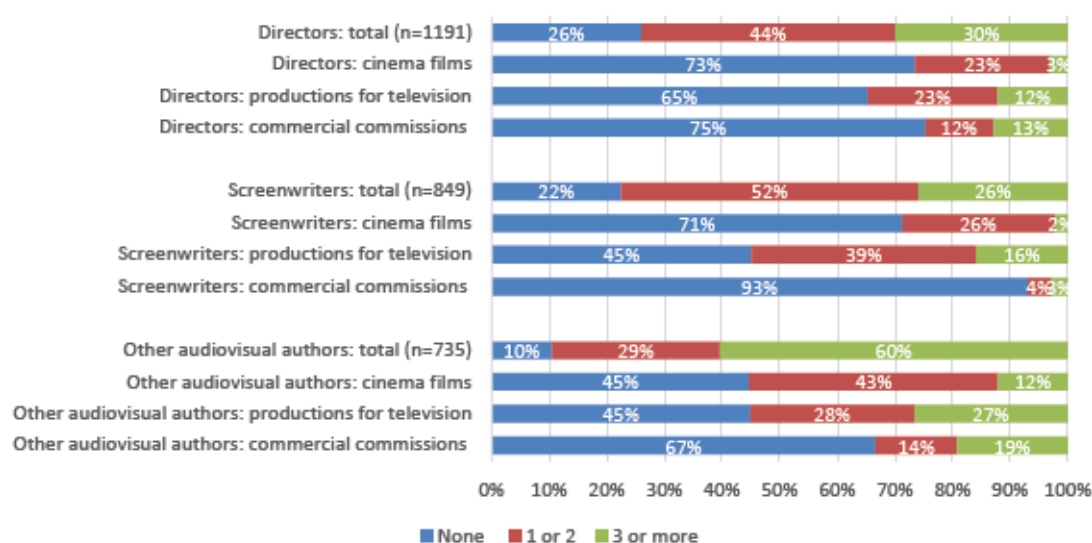
There are only small differences in the type of productions that **directors** work on. 35% were working on productions for television, 28% on cinema films (most often one or two productions at a time) and 25% were doing commercial commissioned work (e.g. advertisement, corporate films) in a median year. **Screenwriters** are far more active in television productions (55% were doing at least one television production in a median year) but they are less involved in commercial commissioned work (e.g. advertisement, corporate films; only 7%). **Other audiovisual authors** work on more productions in general, and this is especially the case for cinema films: 55% were involved in at least one cinema production in a median year. These authors usually perform less time-consuming tasks in the movie production process which require less preparation. This could explain why they are more often involved in multiple productions per year than directors and screenwriters.

Figure 18 shows the age distribution for the total amount of productions worked on (in the median year). For **directors**, the youngest age group appears to be the most productive with 47% working on 1 or 2 productions and 32% working on 3 or more productions. Directors in the oldest age group are the least productive, with 34% were not working on any productions in the median year.

For **screenwriters**, both the youngest and the oldest age group were the least productive. Respectively 31% and 28% were not working on any productions in a median year.

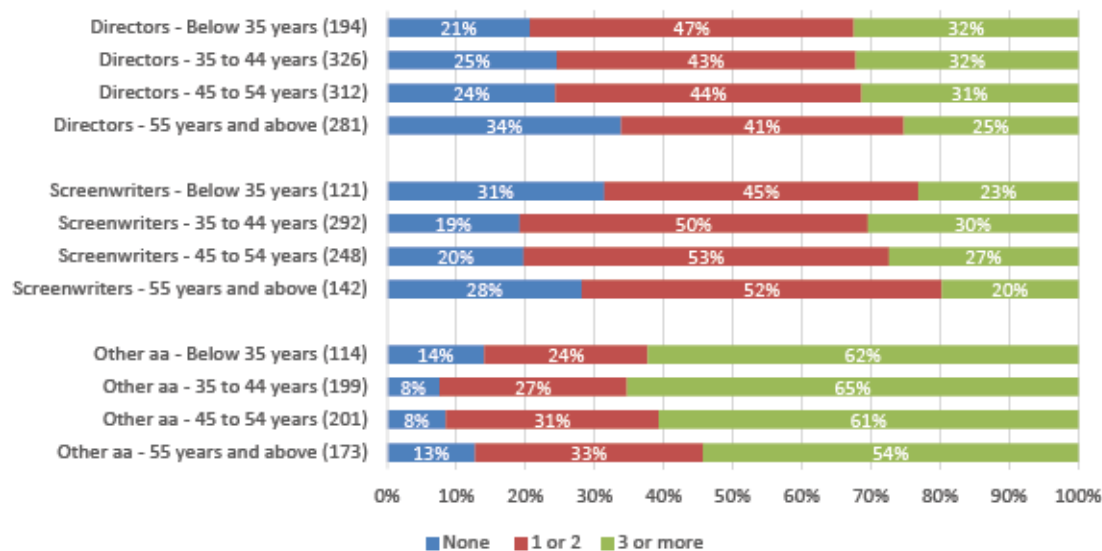
For **other audiovisual authors**, a similar trend arises but the differences are less pronounced. 14% of the youngest audiovisual authors and 13% of the oldest audiovisual authors were not working on any productions in the median year.

Figure 18. Amount of productions worked on in the median year over the past five years, by discipline



* Distinction between disciplines is based on self-identification (retired audiovisual authors are excluded from the analysis)

Figure 19. Amount of productions worked on in the median year over the past five years, by discipline and age



* Distinction between disciplines is based on self-identification (retired audiovisual authors are excluded from the analysis)

Audiovisual authors speaking ...

Female directors rarely get commercial work, or even want it, a lot of us prefer working on our own projects, - and they are often too "artistic" or experimental to receive funding. In 2016 only 20% of the funding for feature films went to female filmmakers. (Director, female, age group: 35-44, Norway)

Everyone is turning to networks and wants to produce TV series. There's a real shift happening right now because of this. It seems to me that producers become extremely cautious when they look at a film project, and would rather develop a TV series concept that [they] can safely sell to [broadcasting] networks. In any case, we, writers are not making enough when employed to write TV series, we usually get the same amount we would for a 100 minutes film script and we work five times as much. (screenwriter, female, age group: 55-64, Italy)

4.2 Typology of activities

In order to construct a typology of activities, we distinguish five audiovisual genres: cinema (fiction, feature films), fiction for television, documentaries for cinema, documentaries for television and other work in the audiovisual sector (which includes non-fiction for television, music videos, animation and commercial commissioned work (e.g. advertisement, corporate films)). We asked all audiovisual authors in which genres they are active in. Almost half of the **directors** are doing cinema work, more than half are doing other work, 44% are involved in making television documentaries and 32% in making cinema documentaries. Most **screenwriters** are active in fiction for television (77%) or cinema (62%). 11% are also involved in making cinema documentaries and 15% are making documentaries for television. Almost half (47%) of the screenwriters are also doing other work in the audiovisual sector (which includes non-fiction for television, video clips, animation and commercial commissioned work (e.g. advertisement, corporate films)). Most **other audiovisual authors** are also doing other work in the audiovisual sector (73%).

Table 2. Activities in different genres (in 2016)

	Director (n= 1433)	Screenwriter (n= 1037)	Other audiovisual author (n=697)
Cinema	46,3%	61,9%	55,7%
TV fiction	36,8%	77,0%	54,4%
Documentary (cinema)	32,1%	11,1%	39,0%
Documentary (TV)	44,0%	15,4%	50,1%
Other work	64,6%	47,4%	72,6%

Because most audiovisual authors combine different genres, we construct a classification of authors based on these five genres:

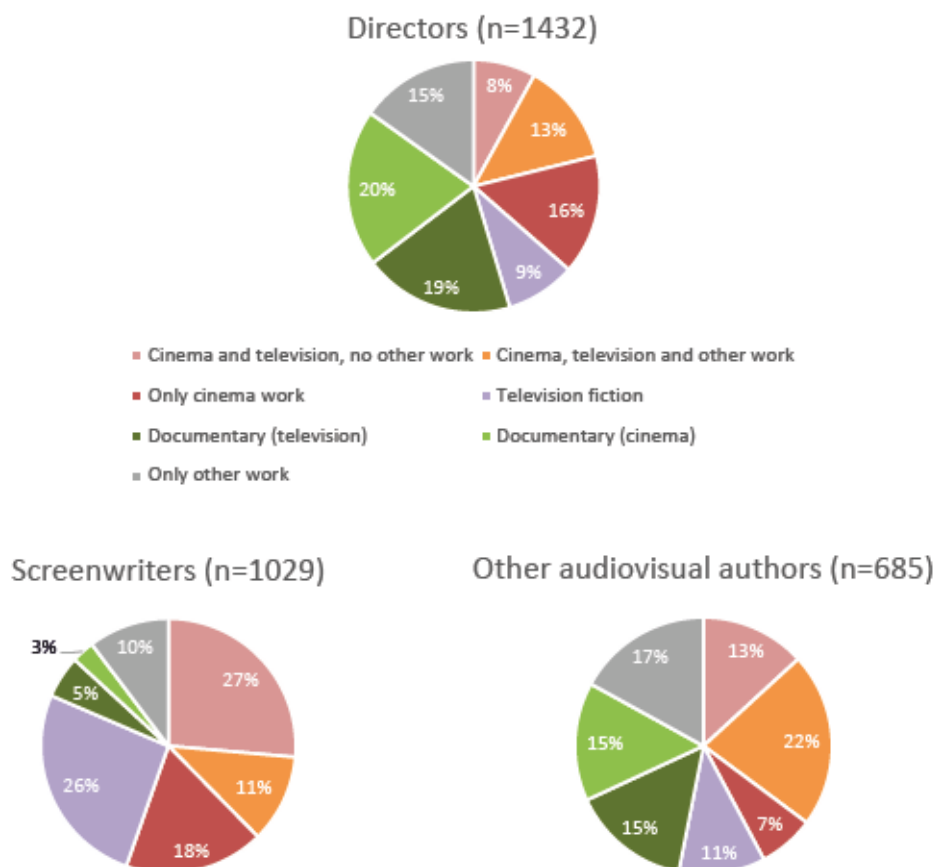
1. **Cinema and television, no other work:** These authors combine cinema with fiction for television or documentaries, but are not doing other work (non-fiction for television, video clips, animation and commercial commissioned work (e.g. advertisement, corporate films))
2. **Cinema, television and other work:** These authors combine cinema with fiction for television or documentaries and other work (non-fiction for television, video clips, animation and commercial commissioned work (e.g. advertisement, corporate films))
3. **Only cinema work:** These authors only work on feature films (possibly combined with documentaries for cinema)
4. **Television fiction:** These authors are not involved in feature films, but are working on television fiction (possibly combined with documentaries or other work)
5. **Documentary (television):** These authors are working on TV documentaries and not on cinema, TV fiction, or cinema documentaries (possibly combined with other work)
6. **Documentary (cinema):** These authors are working in cinema documentaries, possibly combined with TV documentaries or other work (but not feature films or TV fiction)
7. **Only other work:** These authors are not working on cinema, TV fiction or documentaries (only other work)

Figure 19 gives a classification of directors, screenwriters and other audiovisual authors according to this typology. When we look at the 46% of **directors** who were involved in cinema, 16% only do cinema work, 8% cinema and television work (no other work) and 13% do cinema, television and other work. Only 9% of the directors are TV fiction directors. 20% are cinema documentary authors and 19% TV documentary authors. 15% are only doing only other directing work.

62% of the **screenwriters** are working on cinema productions. 16% are doing this exclusively (only cinema work), 19% are screenwriters for cinema and television (no other work) and 11% are all round screenwriters (cinema, television and other work). 26% of screenwriters are television fiction authors. Only a small group are exclusively working on cinema documentaries (3%) or television documentaries (5%). 10% are screenwriters who only do other types of work.

7% of the **other audiovisual authors** are only working on cinema productions (feature film), 13% are cinema and television (no other work) authors and 22% do cinema, television and other work. 11% are television fiction authors, 15% television documentary authors and 15% cinema documentary authors.

Figure 20. Genre typology for directors, screenwriters and other audiovisual authors



4.3 Professional activities and sources of income

In order to map the professional activities of directors and screenwriters, we distinguish jobs within the audiovisual sector and jobs outside of the audiovisual sector.

Regarding jobs within the audiovisual sector we distinguish between primary activities (all activities directly related to generating authors' rights) and secondary activities (other activities related to the audiovisual field, but not necessarily generating authors' rights). The questions about primary activities were only asked (with a separate set of questions) to respondents who identify themselves as a director or a screenwriter (and not to other audiovisual authors). Respondents were asked whether they performed any of the listed activities in 2016 and if they did, whether they were remunerated for these activities.

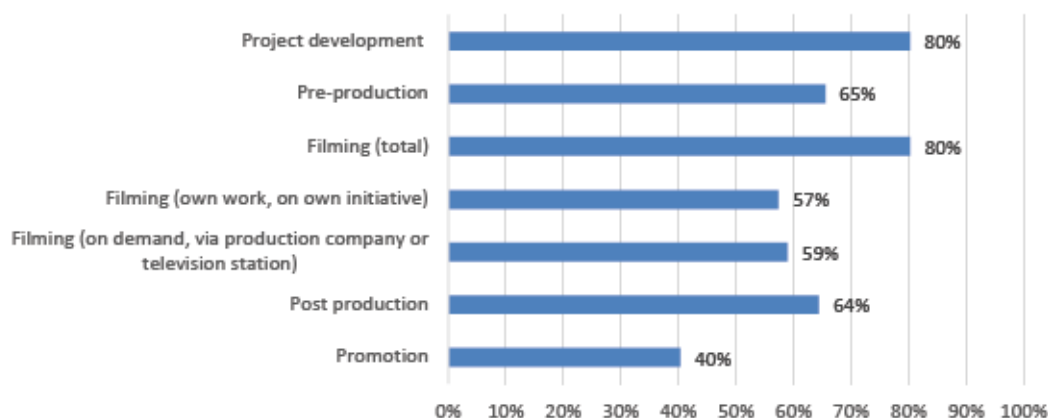
4.3.1 Professional primary activities generating authors' rights

Professional primary activities as an audiovisual author refer to all activities associated with generating authors' rights, including project development, pre- and post-production and promotion. We describe these activities separately for directors and screenwriters. Figure 21 (directors) and 23 (screenwriters) show the proportion of authors involved in these primary activities. Figure 22 and 24 zoom in on the authors who did these activities in 2016 and differentiate between authors who did not receive a remuneration, authors who were sometimes remunerated and authors who were always remunerated.

Directors

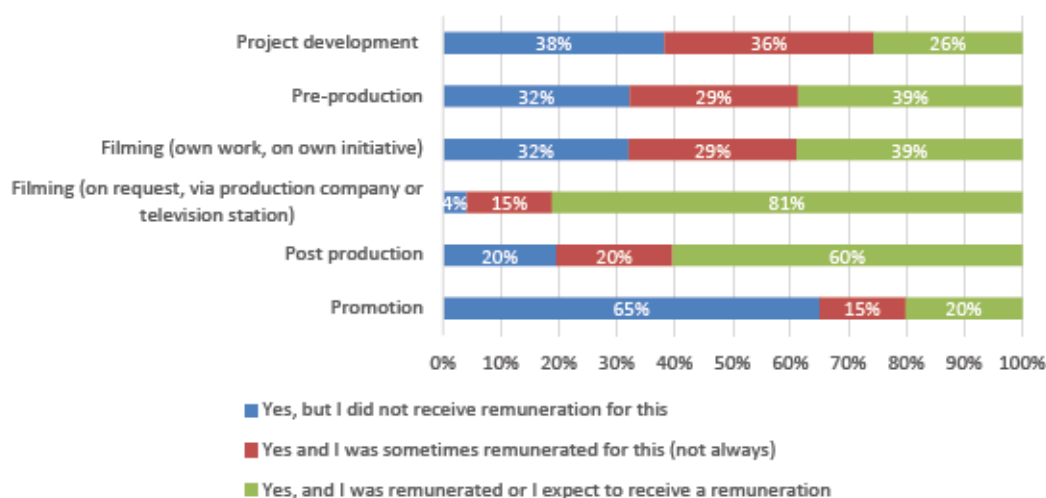
Figure 21 shows that most directors (80%) were involved in project development (research, prospecting, concept) in 2016. This type of activity often happens without a remuneration (figure 21). 34% of the directors did not receive a remuneration and 36% were sometimes remunerated. More than half of the directors were also involved in pre-productions (65%) and again this often happens without (32%) or without full (29%) remunerations.

Figure 21. Professional primary activities of directors (n= 1240)



* Distinction between disciplines is based on self-identification

Figure 22. Remunerations of directors for professional primary activities



* Distinction between disciplines is based on self-identification

The core activity of directors is filming and 80% of the directors did this activity in 2016. Here, we distinguish between commissioned work (via production company or television station) and working on personal projects. 59% of the directors did commissioned work projects and not surprisingly, this activity is most often fully remunerated (this was the case for 81% of the respondents). On the other hand, more than half of the directors (57%) also worked as a director on their own projects but only 39% of the directors who did were fully remunerated for this; 32% did not receive a remuneration for these activities and 29% were not always remunerated.

64% of the directors were involved in post-production and this activity is often fully remunerated (60%). However, 20% of the directors did post-production without getting paid and 20% received a remuneration only occasionally.

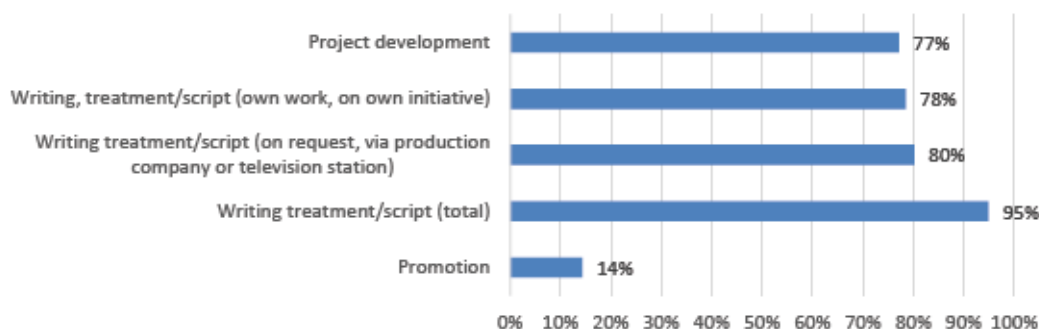
Screenwriters

77% of the screenwriters were involved in project development (figure 22) but only 33% of those received a full remuneration for this activity and 28% were not paid at all (figure 23).

Most screenwriters (95%) wrote a treatment or script in 2016 and again, there is a big difference in chances of getting a remuneration for writing on commissioned work and writing on one's own project. 80% of the screenwriters did writing on commissioned work and this is often remunerated (for 77% of the screenwriters who did this activity). Nevertheless, 22% only gets partly remunerated for this activity. 78% of the screenwriters also wrote a script or treatment on their own initiative and this happens most often without remuneration: 39% of them did not receive a remuneration and 31% sometimes received a remuneration.

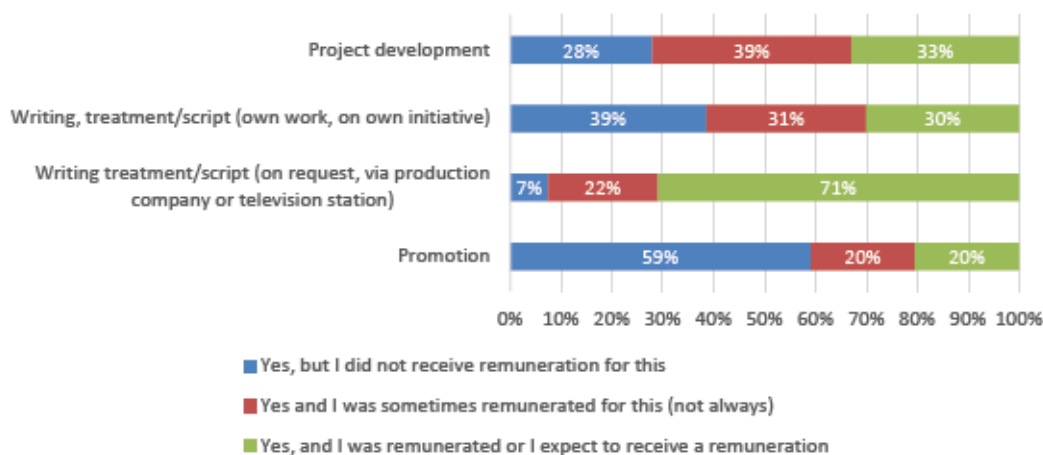
Only a small proportion of screenwriters were involved in promotion (14%) and again, this often happens without (59%) or without a full remuneration (20%).

Figure 23. Professional primary activities of screenwriters (n=886)



* Distinction between disciplines is based on self-identification

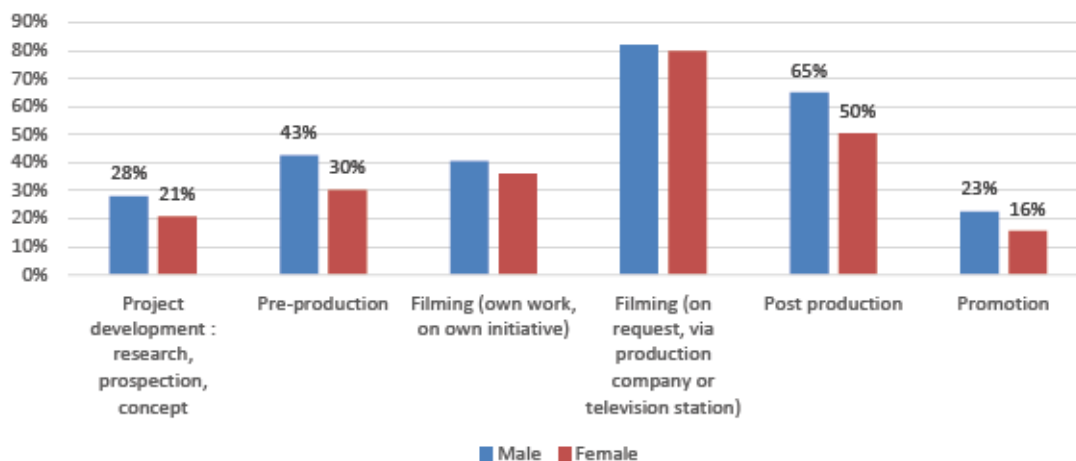
Figure 24. Remunerations of screenwriters for professional primary activities



* Distinction between disciplines is based on self-identification

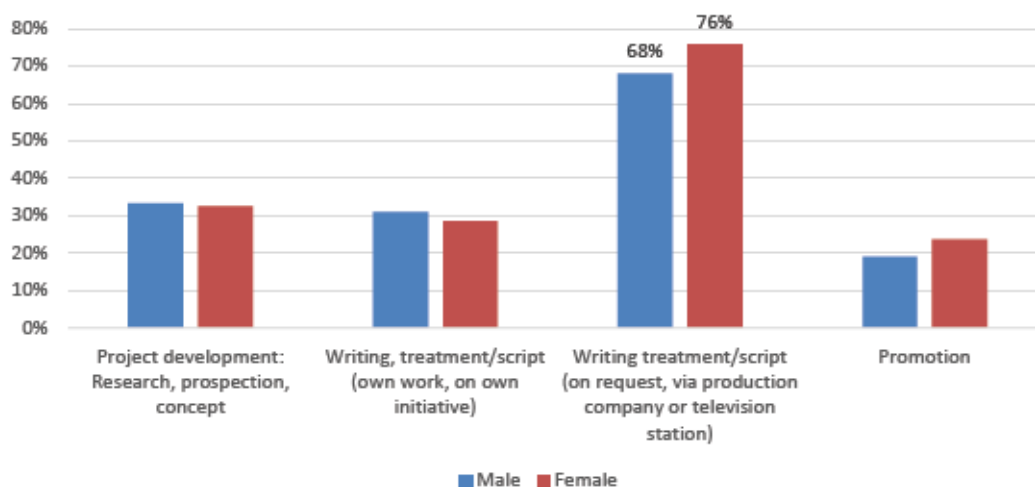
In figure 25 we separate these results for male and female directors. Data labels are included for significant differences ($p < 0,05$). Here we see that male directors are more often remunerated for project development, (pre)production, post-production and promotion. Figure 26 shows the same results for screenwriters. There are almost no significant differences here, except for writing scripts on request and female screenwriters are actually more often remunerated for this.

Figure 25. Percentage of male and female directors who received full remuneration for professional primary activities (data labels included for significant differences)



* Distinction between disciplines is based on self-identification

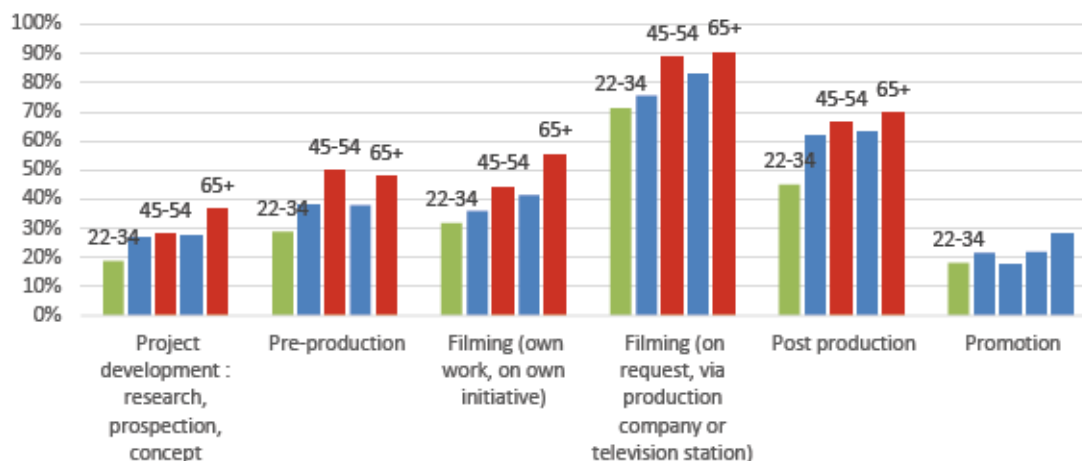
Figure 26. Percentage of male and female screenwriters who received full remuneration for professional primary activities (data labels included for significant differences)



* Distinction between disciplines is based on self-identification

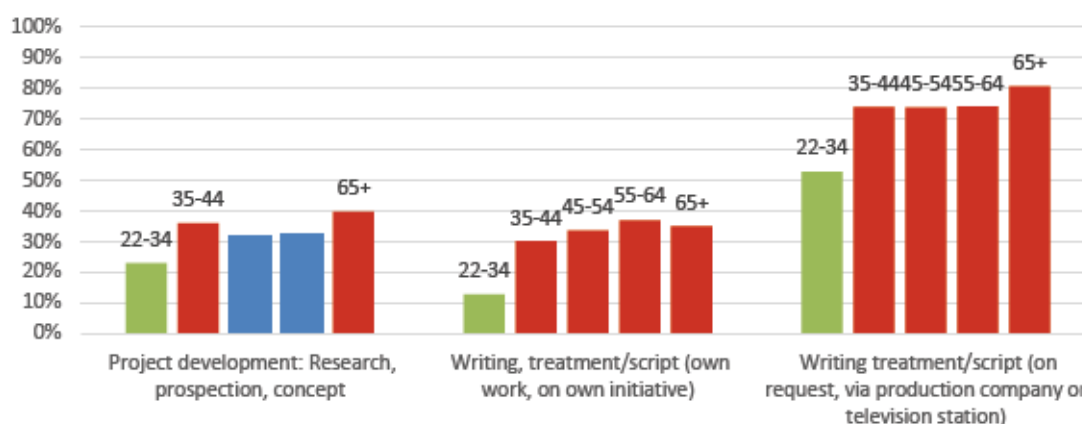
In figures 27 and 28, we present the percentage of screenwriters and directors of different age groups who received full remuneration for the different types of work. Here we compare older age groups to the youngest age group (indicated in green), when there is a significant difference ($p < 0,05$) - with the youngest age group the bars are colored red (with age labels); when there is no significant difference the bars are colored blue (no labels). For both directors and screenwriters, there is a clear trend: the youngest age group is most often not paid for all activities (except promotion for directors).

Figure 27. Percentage of directors of different age groups who received full remuneration for professional primary activities (significant differences from youngest age group are marked in red)



* Distinction between disciplines is based on self-identification

Figure 28. Percentage of screenwriters of different age groups who received full remuneration for professional primary activities (significant differences from youngest age group are marked in red)



* Distinction between disciplines is based on self-identification

Audiovisual authors speaking ...

The salary paid by production companies has never been enough to have enough time to work on pre-production. Over the last months I have not been lucky with grants, so at this very moment I'm getting unemployment money from the state, although I'm actually doing pre-production for my next projects. (Director, female, age group: 22-34, Finland)

Often, almost always, producers love my pitches but ask me to work on them without being paid. They want more material to show to the broadcaster, like bibles, characters profiles, pilots etc etc. When I say "No", they're ok. Simply: they don't go through my projects even if they like them. No paid options and more material for free. Recently, during a masterclass for professionals, I spoke about it with some colleagues and they answered me that I'm too rigid and it's a pity because they present materials for free and they even receive some "no" from the producers. In Italy there's no market. Just 7 screenwriters write (for TV and cinema) and are well paid. The others have to work for free until the broadcaster greenlights the project. (screenwriter, female, age group: 45-54, Italy)

I am married to a scriptwriter, which makes finances even more difficult. There is no way we would survive without my parents' help. I often consider finding other work, but I feel like I am now too 'specialised' to switch careers, and I would also find it hard to do something else, particularly if it involved a 9-5 office environment - I like the freedom that writing brings, I just wish I earned more. What frustrates me most, is the amount of unpaid speculative work that I am expected to do. I have literally worked unpaid for weeks on projects. Writers are so often expected to come up with detailed pitches and treatments for no money whatsoever - it's simply not sustainable. I sometimes do journalistic work for some extra cash, but even that is poorly paid. It frequently affects my mental health - I know I have skills, talent and ability, so it is enormously frustrating to constantly depend on other people to say 'yes', and then even if they do give you the go-ahead, there are frequent delays with projects progression and with payment. (Screenwriter, female, age group: 35 - 44, Ireland)

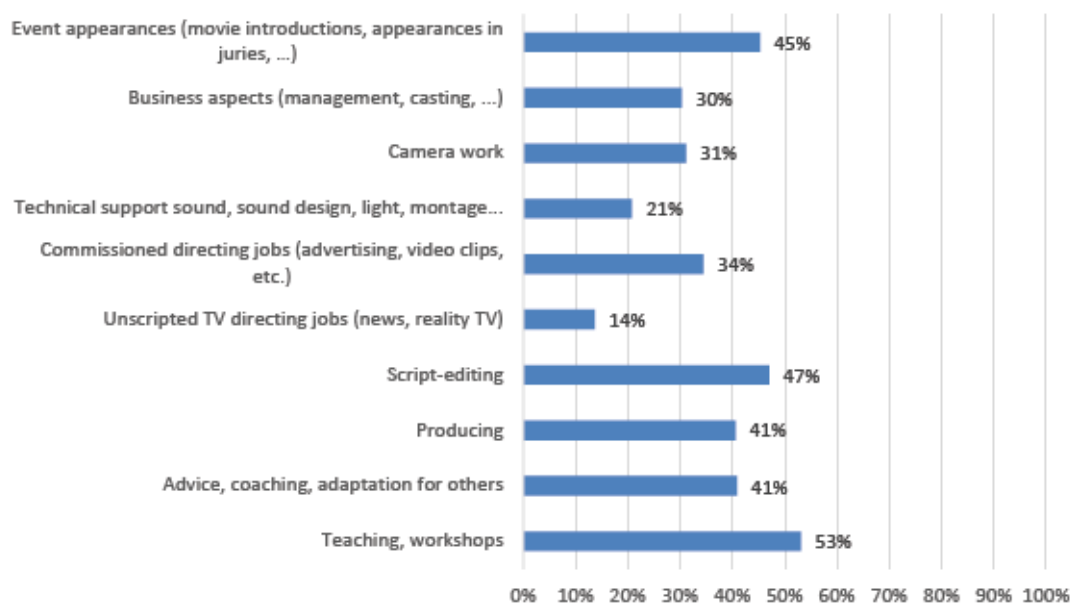
4.3.2 Professional secondary activities related to the audiovisual field

Professional secondary activities are other activities related to the audiovisual field, but not directly to generating audiovisual content as an audiovisual author. A separate set of these activities was provided for directors, screenwriters and other audiovisual authors. Again, first the proportion of authors doing these activities is presented, and then the proportion of authors remunerated for these activities.

Directors

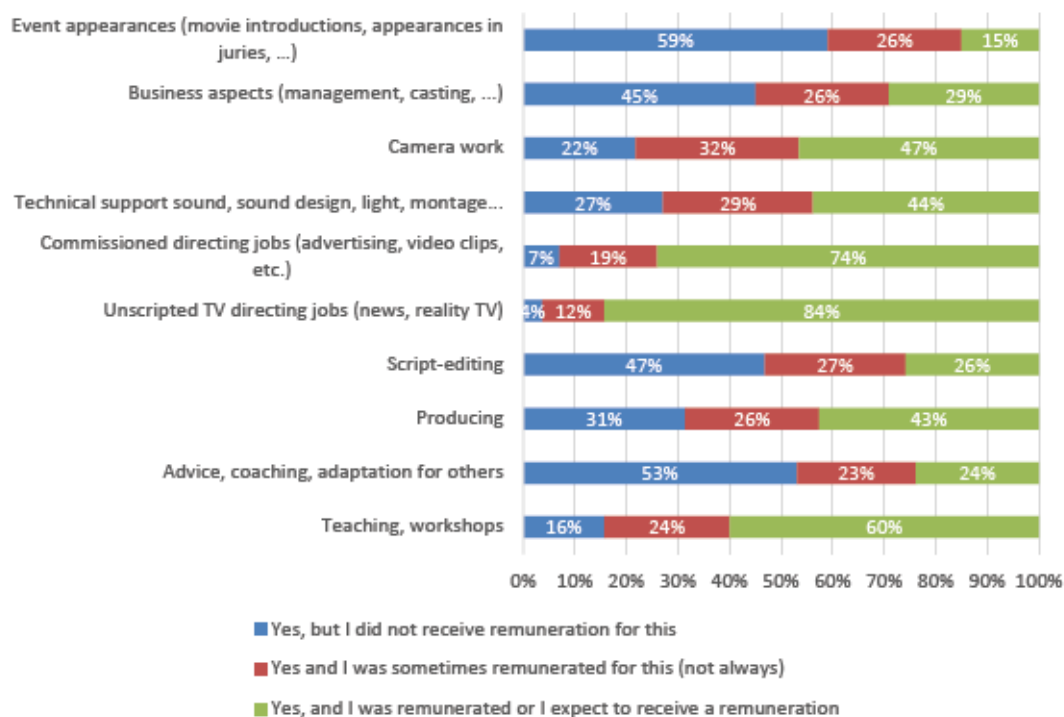
Figure 29 and figure 30 show that half of the professional directors (53%) also teach, 60% always receive a remuneration for this and 16% never. Almost half of the directors also report event appearances (movie introductions, appearances in juries, etc.) and they do this mostly without remuneration (59%). Only 15% of the directors are always remunerated for event appearances. 41% also coach or adapt the work of others, and this is also often not remunerated: 53% are never remunerated and 23% are sometimes remunerated. A relatively large number of directors also produce (41%), do camera work (31%) or do technical work such as sound, sound design, lighting and montage (21%). Less than half of them always receive a remuneration for it. Almost half of the directors are involved in script editing (47%) and almost half of them (47%) do not receive payment for this. Finally, 30% of the directors are involved in business aspects (management, casting, etc.), and again, almost half of them do not receive a remuneration for this work (45%).

Figure 29. Professional secondary activities of directors



* Distinction between disciplines is based on self-identification

Figure 30. Remuneration for professional secondary activities of directors

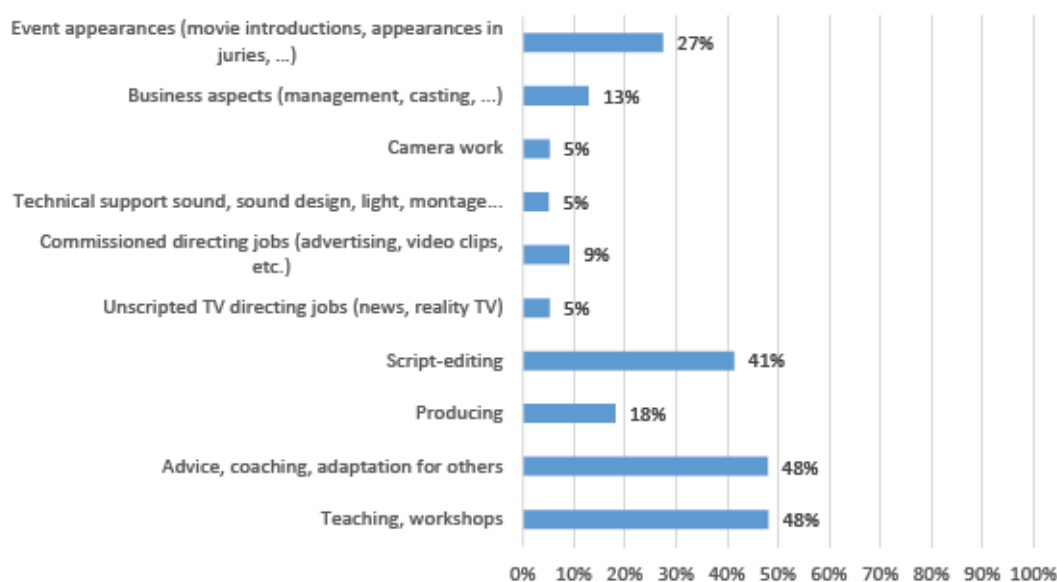


* Distinction between disciplines is based on self-identification

Screenwriters

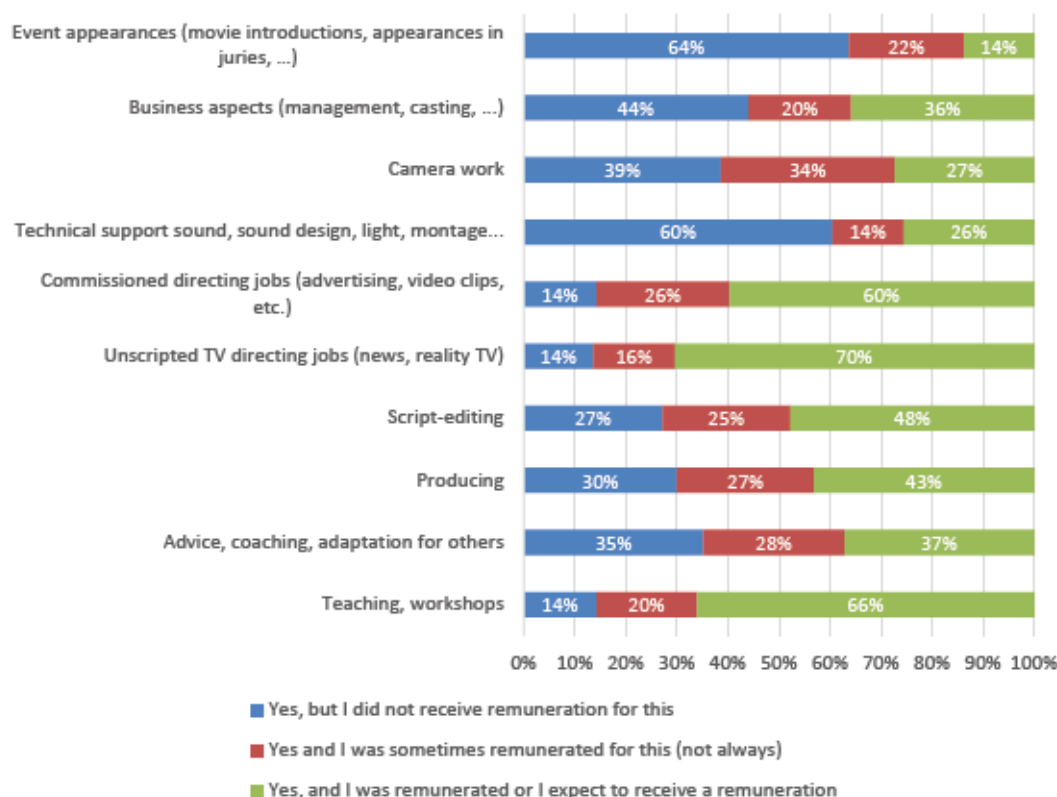
Figure 31 and 32 show that almost half (48%) of the screenwriters involved in teaching and/or provided coaching in 2016. Teaching is relatively often remunerated (66% always and 20% sometimes) and coaching a little less (37% always and 28% sometimes). Only 27% of the screenwriters report event appearances, and most often they do this without payment (64%). Very few screenwriters do commissioned or unscripted TV directing jobs (often remunerated) or technical support and camera work (most often not remunerated). Some screenwriters produce (18%) and/or are involved in management, and relatively few of them are remunerated for this (respectively 30% and 44% never receive payment for this).

Figure 31. Professional secondary activities of screenwriters



* Distinction between disciplines is based on self-identification

Figure 32. Remuneration for professional secondary activities of screenwriters



* Distinction between disciplines is based on self-identification

Other audiovisual authors

Figures 33 and 34 show that a relatively large amount of audiovisual authors who didn't identify themselves as a director or a screenwriter nevertheless did screenwriting (31%) and directing (28%) activities in 2016⁴⁰. Directing is most often remunerated (57% always, 25% often) and screenwriting a little less (45% always, 23% often). Commissioned directing jobs (20%) and unscripted TV directing jobs (9%) are carried out less often, but most authors who did were remunerated (67%). 35% did camerawork and 41% technical support and over two third of these authors were always remunerated for this (67%). Business aspects were carried out by 19% of the other audiovisual authors, and 37% of them always received remunerations and 26% sometimes. Almost half of the other audiovisual authors teach (45%) and/or coach (36%). Again, teaching is relatively often remunerated (63%) and coaching less often (33%).

⁴⁰ People who indicated that they did (paid) directing and screenwriting jobs were included in the dummy variables for directing and screenwriters.

Figure 33. Professional secondary activities of other audiovisual authors

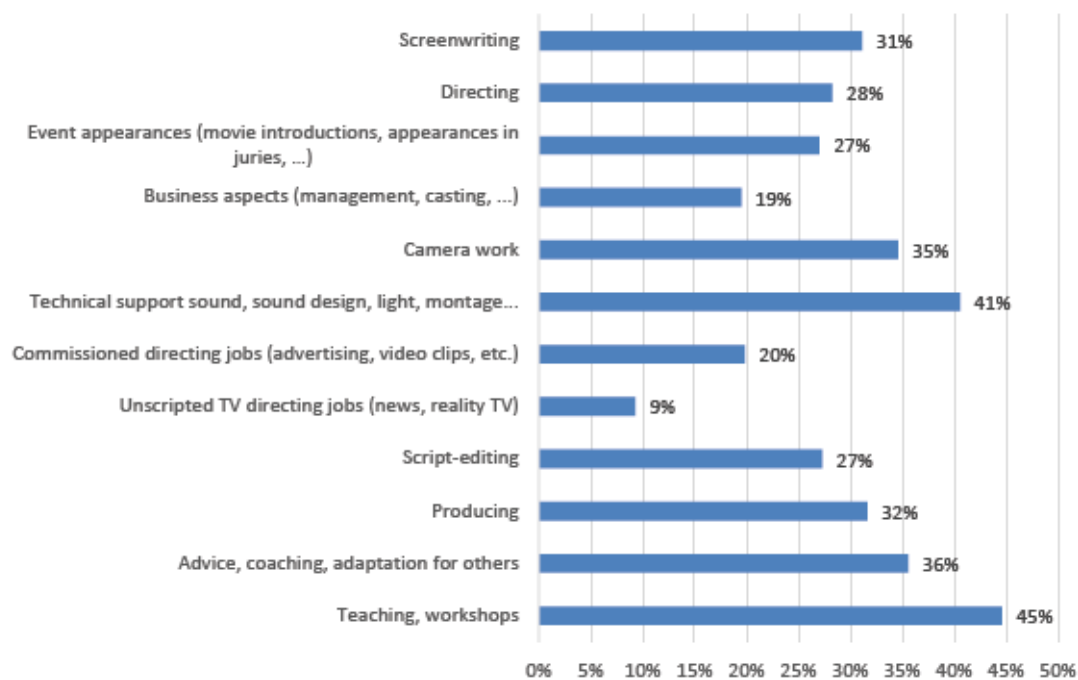
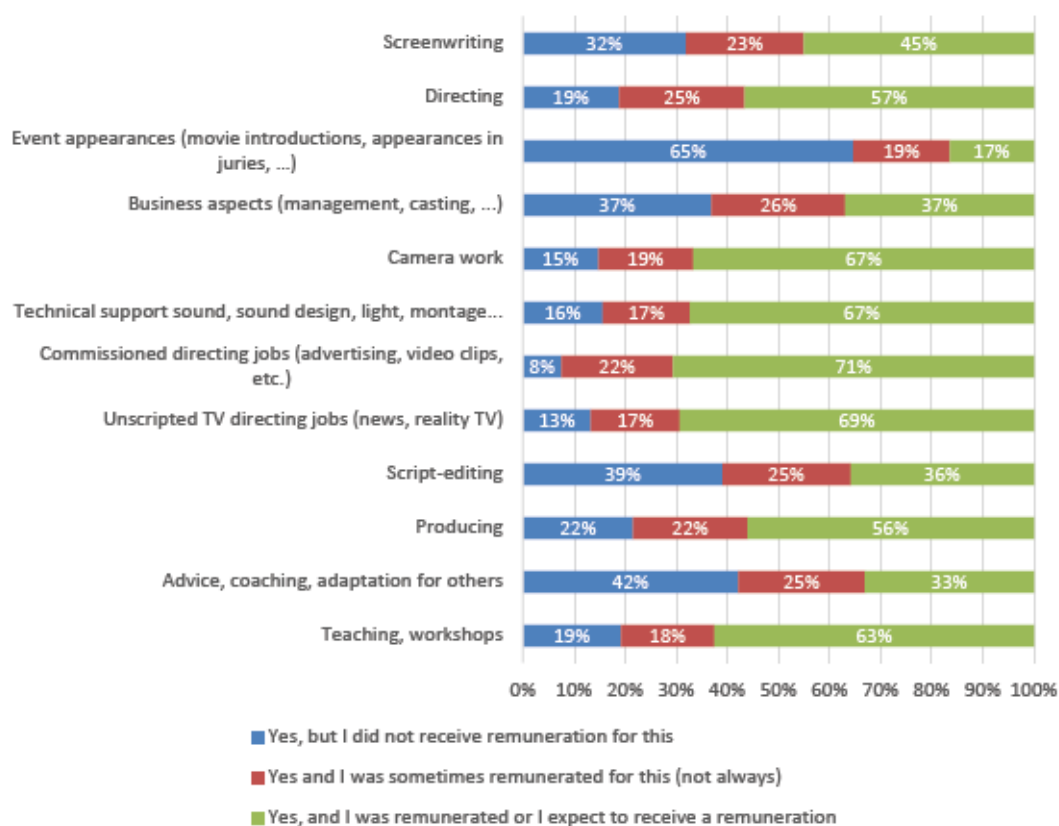


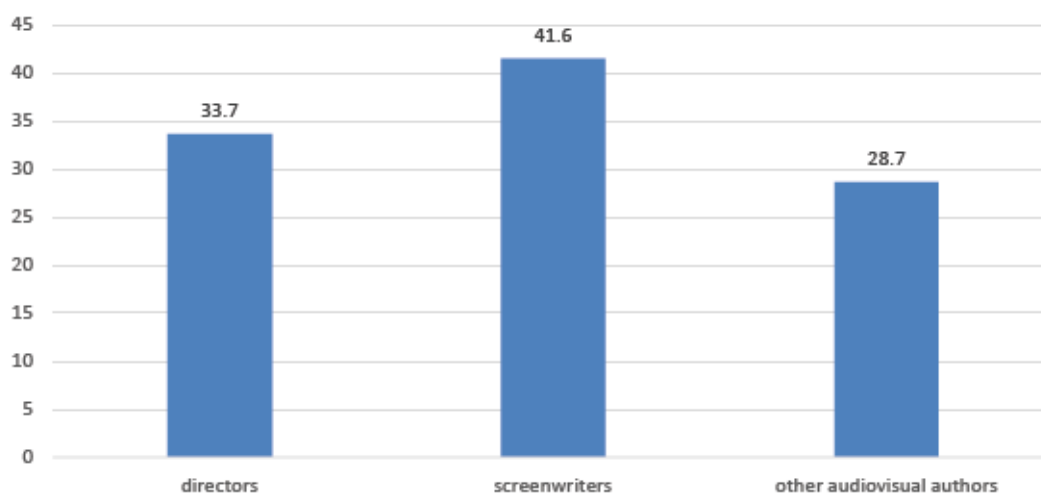
Figure 34. Remuneration for professional secondary activities of other audiovisual authors



4.3.3 Professional activities outside of the audiovisual sector

Finally, we asked the authors whether they also perform professional activities outside of the audiovisual sector. External professional activities are most common among **screenwriters**: 42% of the screenwriters also have a paid job outside the audiovisual sector. Among **directors**, this is 34% and among the **other audiovisual authors** this is less the case: 29% also have a paid job outside of the sector.

Figure 35. Remuneration for professional secondary activities of other audiovisual authors



4.4 Time spent on professional activities

Figure 36 shows the number of hours per week spent on various professional activities. We present the median number of hours to avoid a large impact of extreme cases (for example people who work over 80 hours a week). The median **director** works 45 hours, the median **screenwriter** 40 hours and the median **other audiovisual** author 45 hours. This means that more than half of all audiovisual authors work way over the conventional 38 hours a week for a fulltime job.

Figure 36. Median time spent on professional activities for directors, screenwriters and other audiovisual authors

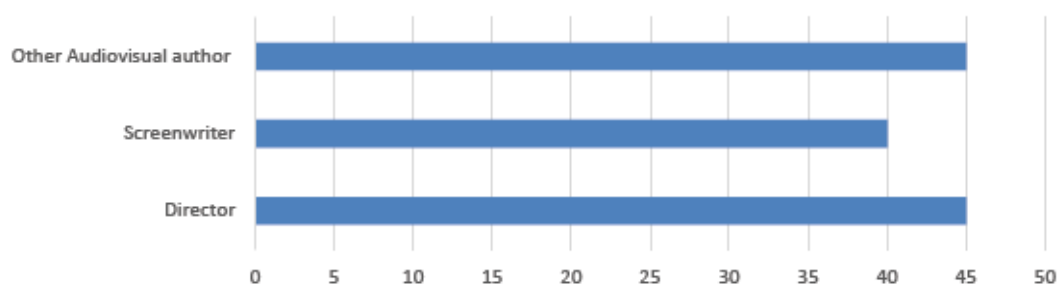
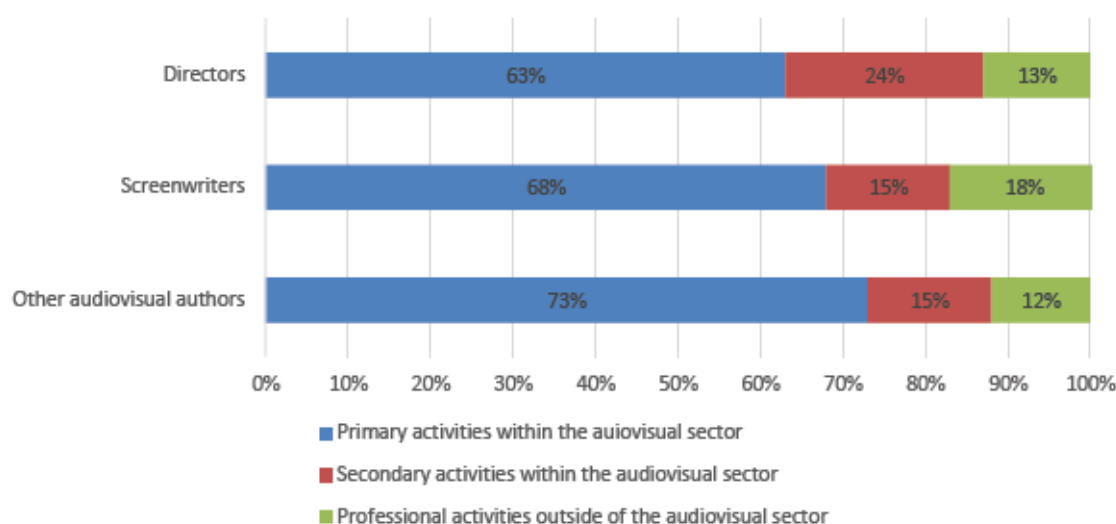


Figure 37 shows the composition of these working hours. Again, here we differentiate between primary activities (associated with generating authors' rights); secondary activities (related to the audiovisual field, but not directly to generating audiovisual content as an audiovisual author) and activities outside the cultural sector.

Other audiovisual authors spend most time on their primary activities as an audiovisual author (73%). **Screenwriters** spend 68% of their time on screenwriting and 18% of their time on activities outside the audiovisual sector. **Directors** spend a little more time on other activities within the audiovisual sector (24%) and a bit less on primary activities as a director (63%).

Figure 37. Composition of time spent on different types of professional activities



Audiovisual authors speaking ...

A lot of us get our income from part-time jobs (outside of the film industry) and from freelance work for other artists. Our work as directors happens only in our own projects (where we often are the screenwriters as well) and we don't get paid very well because of low budgets and non-commercial films. (Director, female, age group: 35-44, Norway)

5 Contracts

Key findings

- 75% of authors working on cinema productions are working with a cinema production company
- 69% of authors working on television production are working with a television production company
- 64% of documentary makers are working with a cinema production company. 51% is working with a television production company
- 80% to 90% of authors who are doing cinema, television and/or documentary work with temporary contracts.

In order to gain a view of the contractual situation of audiovisual author, participants were asked about the type of production companies they had as contractual counterparts in the past five years. Figures 38 to 39 show the results for four different types of companies: broadcasters, TV production, cinema production and entertainment production companies. Here, we distinguish between the audiovisual authors who work on cinema, television, documentary and/or other productions¹¹. Separate results for directors, screenwriters and other audiovisual authors are included in annex 11.2.

Figure 38 shows the percentage of audiovisual authors contractually bound to different types of production companies (multiple answers are possible). 74% of **audiovisual authors working on cinema productions** worked with a film production company, 53% with a TV production company, 26% with a broadcaster and 12% with an entertainment production company. It needs to be noted here that it is possible that audiovisual authors are working on multiple projects, so not all companies need to be involved in cinema projects. Figure 39 shows that only a small amount of people involved in cinema production work on a permanent basis with these companies (about 8%)¹².

69% of the **audiovisual authors involved in television production** work with a television production company, 33% with a broadcaster and 14% with an entertainment production company. Again, only a few of these employees work with a permanent contract (only 12% of the people working for a TV production company, 15% of the ones working for a broadcaster).

64% of the **documentary makers** are contractually bound to a film production company, 51% to a television production company, 30% to a broadcaster and 11% work with an entertainment production company. Compared to other authors, there are slightly more documentary makers with a fixed contract, but it remains a small minority who is working with a permanent contract.

Audiovisual authors who are not working on cinema, television or documentary productions are also less frequently bound to film production companies (45%), TV production companies (28%),

¹¹ These categories are none exclusive, except for the other category. The latter are active authors who are not working on cinema, television or documentary productions. People who are retired are excluded from the analysis.

¹² Hungary and Lithuania are exceptions here because of the higher prevalence of fixed term contracts in these countries. For example, in Hungary 43% of audiovisual authors working for a broadcaster have a fixed contract.

broadcaster (15%) or entertainment companies (15%). However, when they have a contract, it is more often a fixed contract (between 25% and 37%).

Figure 38. Audiovisual authors working on cinema, television, documentary or other productions, working for different types of companies

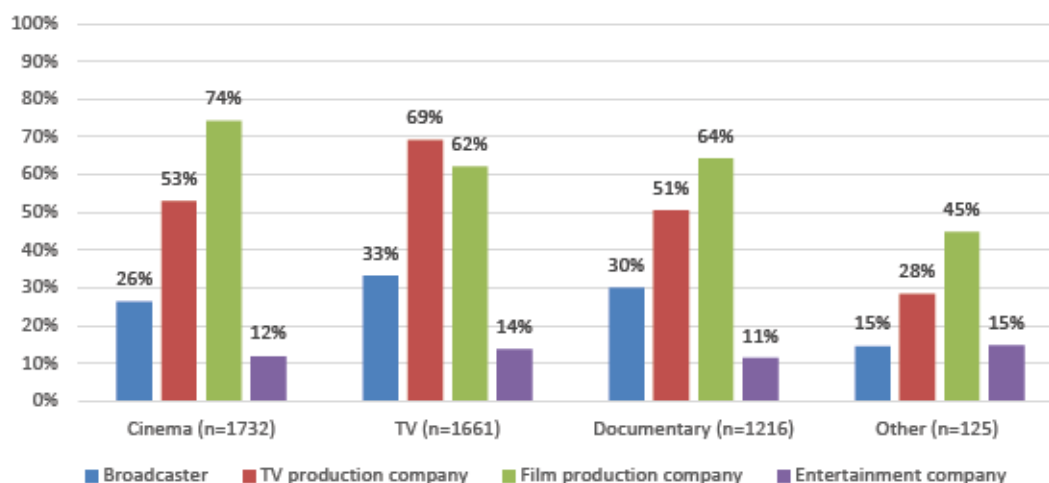
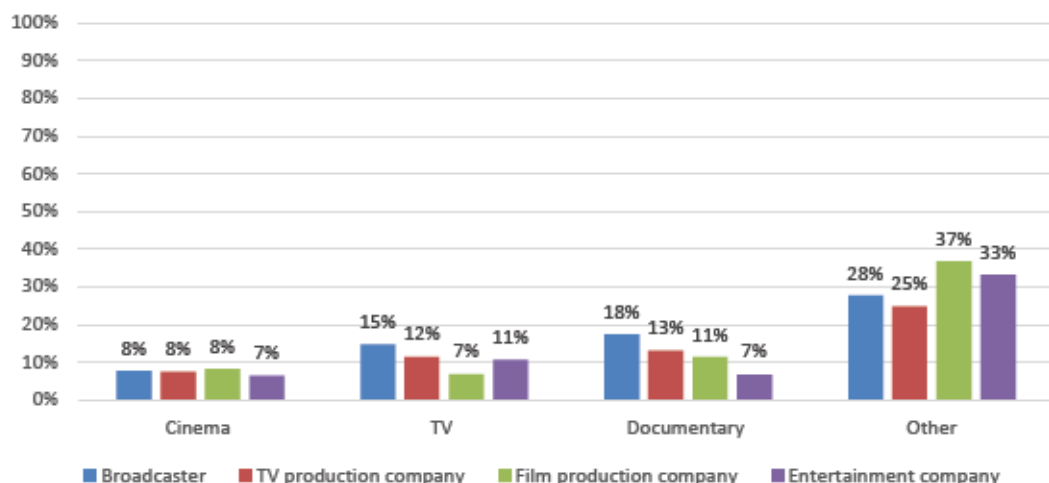


Figure 39. Audiovisual authors working on cinema, television, documentary or other productions working for different types of companies, working with a fixed contract.



6 Level of remunerations

Statistical reader

For income, we focus on both the **mean (or average)** and the **median** total annual net income.

The **mean (or average)** income is the sum of income from all audiovisual authors, divided by the number of audiovisual authors. Extreme values have a strong impact on this measurement. For example, one author who makes € 200.000 a year will have a strong positive impact on the numerator of this fraction, resulting in a higher mean.

The **median** income is the income of the 'median' audiovisual author (50% of audiovisual authors has a lower income, 50% has a higher income). This measurement is not impacted by extreme values or extreme levels of dispersion.

In order to visualize the dispersion in income, we also look at **percentiles**. The percentile rank is the percentage of scores in its frequency distribution that are equal to or lower than it. For example, the 90% percentile is the income level where 90% of the sample has a lower income and 10% has a higher income.

Key findings

- Including all sources of personal income
 - a median **director** earns € 25.000 a year after tax, €17.000 comes from work as a director
 - a median **screenwriter** earns € 27.000 a year after tax, €20.000 comes from work as a screenwriter
 - a median **other audiovisual author** earns € 24.000 a year after tax, €20.000 comes from work as an audiovisual author
- Documentary authors and audiovisual authors who are not working on cinema, TV fiction or documentaries (e.g. non-fiction for television, animation or commercial commissioned work (e.g. advertisement, corporate films) have the lowest income (in general and from work as an audiovisual author)
- Authors who work almost exclusively on TV fiction and authors who combine cinema with fiction for television or documentaries have the highest income
- There are very large differences according to level of recognition. Especially emerging authors have a very low median income: € 15.000 a year after tax
- There exists a clear gender gap in income which is most prominent in the middle age groups. In the age group 45 to 54 the median annual income from work as an audiovisual author for a female author is € 20.750, for a male author this is € 29.009.
- The gender gap is the highest among **directors** (more than €12.000 in the age group 45 to 54)
- Single authors experience more difficulties financially: 13% of them fail to make ends meet with income from other jobs and only 29% can (fairly) easily make ends meet solely from their income as audiovisual authors

- Secondary payments (for the exploitation of works, mainly from CMOs) range from 7.1% (emerging authors) to 17% (established authors) of the income from work as an audiovisual author, with the most extreme difference for screenwriters (from 6.3% to 20.4%).

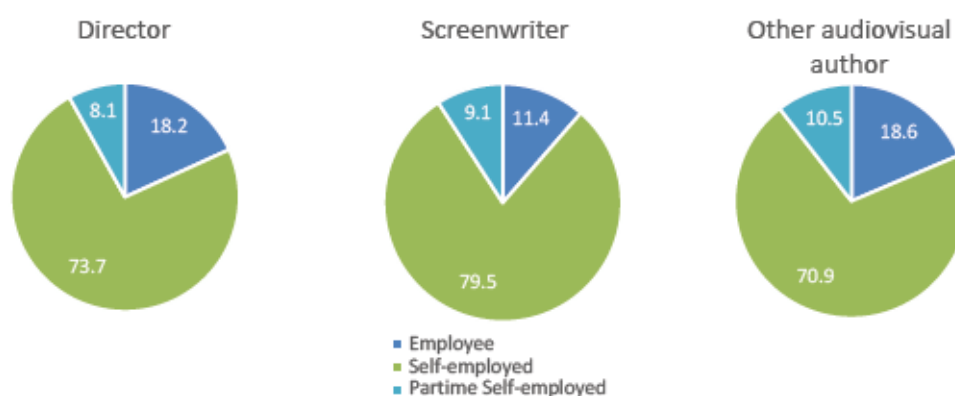
Research shows that the financial rewards for creative professions in the cultural industry are lower than other professions that require a similar level of human capital, in terms of education, training and experience (Blair, Grey, & Randle, 2001; O'Brien et al., 2016). Furthermore, this income tends to be unstable, because of the high prevalence of temporary contracts (Blair, Grey, & Randle, 2001). As a result, many 'creative workers' need to supplement their incomes from their creative work with incomes from other sources.

In this chapter we will analyse the current situation regarding the remuneration of audiovisual authors in Europe and describe the different sources of income. In these analyses we will also look at income progression over the course of an author's career, gender inequality in earnings and differences in earnings between different subsectors within the audiovisual industry.

6.1 Employment status

Before we start with the main point of this chapter, the remuneration of authors, we first describe the employment status of authors which has an effect on remuneration. Figure 40 shows that audiovisual authors are pre-eminently self-employed. Among **directors** and **other audiovisual authors** somewhat less than one in five (18%) works as an employee. More than 80% works part-time or fulltime in a self-employed capacity. Among **screenwriters** this rise to 89%.

Figure 40. Employment status of audiovisual authors



Self-employed people work mostly under their own name, not as a director of a company. This means that when people opt for self-employment, they usually do this under their own name.

Table 3. Employment specifications of self-employed audiovisual authors: type of self-employment (n=2.173)

	Director	Screenwriter	Other audiovisual author
under own name	78,1	90,0	89,2
as director of a company	21,9	10,0	10,8

Audiovisual authors speaking ...

We need a strong European advocacy for art and cultural workers, who lately in general tend to be more and more self-employed (we are the service providers [of] the digital work world) which requires [the enforcement of] new fair minimum eligibility rates and decent minimum social standards across Europe. There is only one social Europe or none! (director, male, age group: 65+, Austria)

6.2 Income: general description

In figure 41 we present four boxplots on the **total annual net income¹³ after tax** (year of reference: 2016) for audiovisual authors in general and for directors, screenwriters and other audiovisual authors separately. The total income includes income from all sources (not only work as an audiovisual author). The box in this plot presents the lower and upper quartiles. The whiskers (i.e. the lines extending vertically from the boxes in the chart) refer to the 10th and 90th percentile. These give a good indication for the variability outside the upper and lower quartiles.

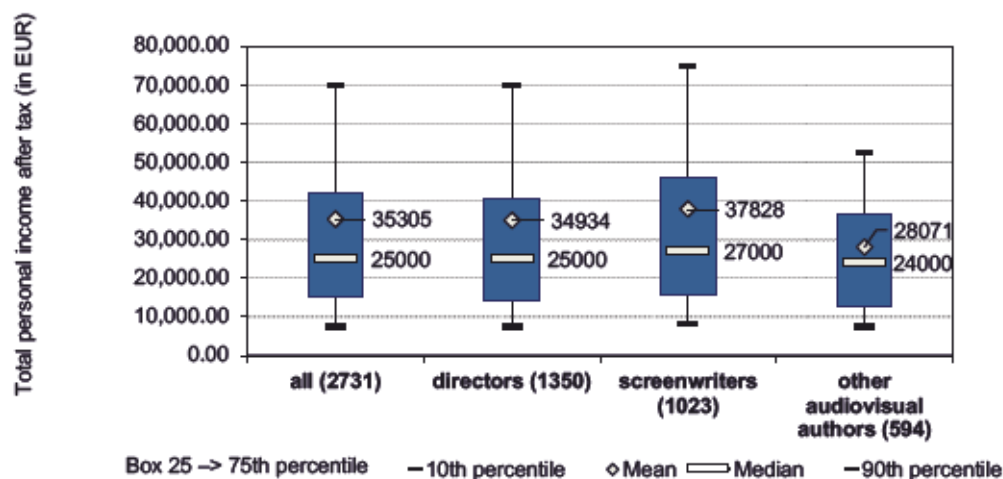
Respondents were offered two possibilities to report their incomes. They could either write down the exact amount of income, or they could choose to situate their income in one of the income categories that were presented (e.g. between € 15.000 and € 20.000). For calculating the means, medians and the measures of dispersion (quartiles and percentiles) we took the midpoint of each category.

Among audiovisual authors in general we can notice that the **median annual total net income** amounts to € 25.000 in 2016. This is approximately € 10.000 less than **the mean income**, which indicates that there are some huge outliers with very high income, which increase the mean income.

Further, we can notice two things in figure 41. First, the mean income (indicated by the diamond symbol in the chart) always lies higher than the median. Only for the **other audiovisual authors** is the difference between mean and median income low. This indicates that for both **directors and screenwriters**, the mean income is highly influenced by some big earners. Second, among **screenwriters** there is a larger dispersion in incomes than among directors and other audiovisual authors. Among the **other audiovisual authors** the dispersion of incomes is the smallest.

¹³ The analyses on income also include the Dutch data. In the Dutch survey, respondents were asked about their total gross income. Total net income was calculated through the website berkenenheth.nl, which allows to calculate the net income in the Netherlands based on the gross income and a number of indicators (year=2017; part-time/fulltime (calculated separately)).

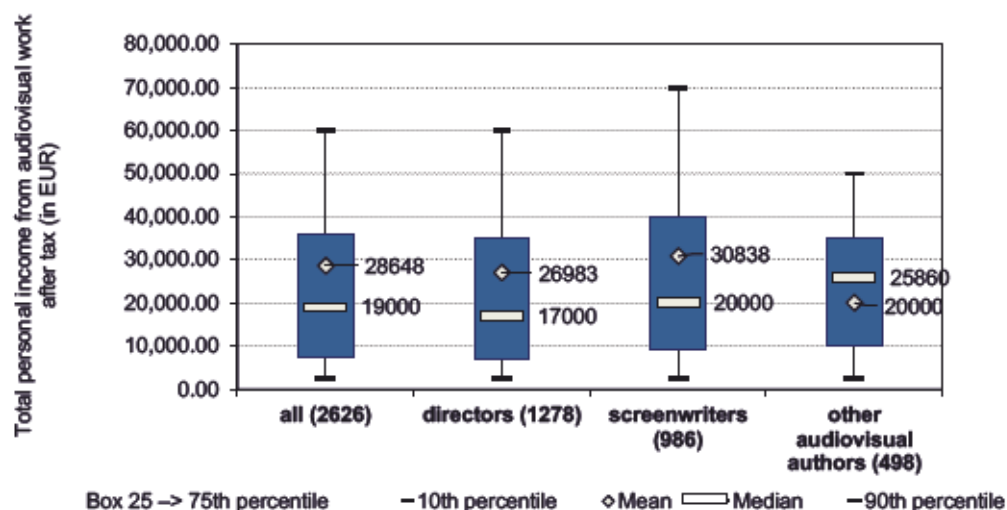
Figure 41. Total annual net income after tax in 2016 (in EUR - boxplot)



Dutch data included

In figure 42 the boxplots present the total personal income from work as an audiovisual author after tax. Income from other sources (for example, employment outside the audiovisual sector) is not included in this number. The median annual income out of work as an audiovisual author of a director is € 17.000; that of screenwriters and other audiovisual authors amounts € 20.000. The main conclusion is quite similar to the one for total net income: Dispersion is the highest among screenwriters. Among the other audiovisual authors, we notice that the median income based on work as an audiovisual author is even higher than the mean income.

Figure 42. Total personal annual income from work as an audiovisual author after tax in 2016 (in EUR - boxplot)

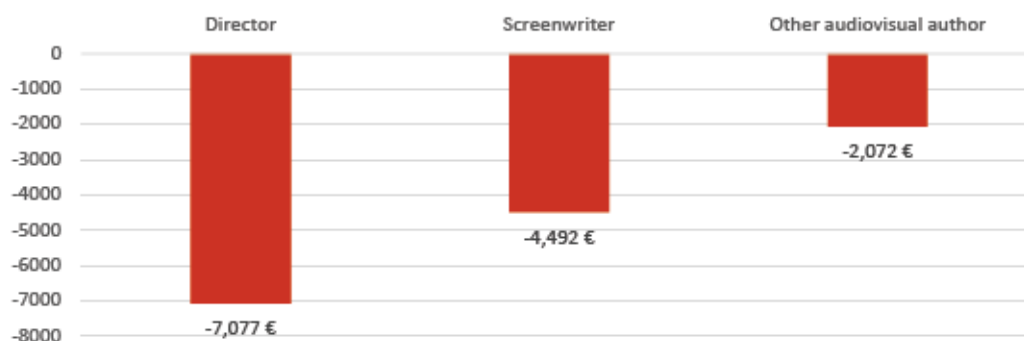


Dutch data included

In order to compare the total **median** annual net income to the median income in each country, we use data from EU-SILC (European Union statistics on income and living conditions). Here, we use both the median net income from work as an audiovisual author and the total median income. Both are compared to the **median** total net income per country, while taking education level into account (no secondary education, secondary education and tertiary education). These national income figures are complementary to the measurement of income used in our survey. Thus, we compare the income (from work as an audiovisual author and total) of each audiovisual author with the median income of a person in the same country with an equivalent level of education. This value is called 'deviation from the median national income': negative values indicate a lower income for audiovisual authors, positive values a higher income.

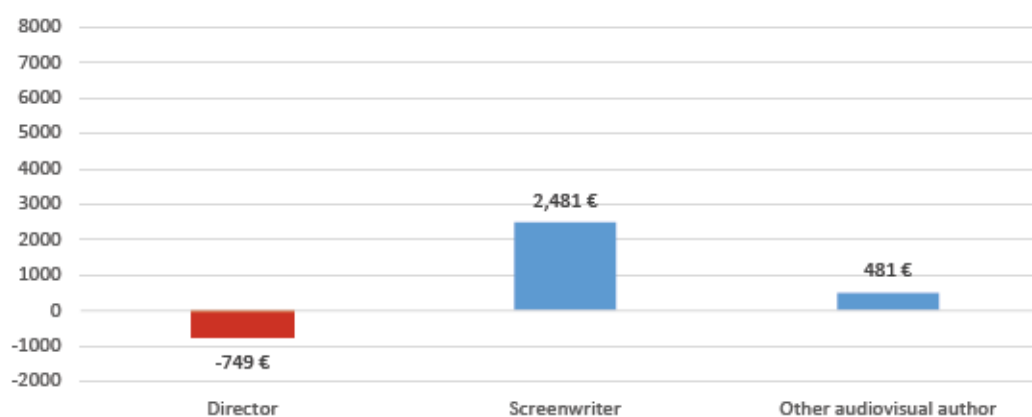
In figure 43, we present the deviation from the median national income for income from work as an audiovisual author. Here, we find negative values for all type of audiovisual authors (indicated in red). The income from work as an audiovisual author deviates most strongly for directors (-7077 €), followed by screenwriters (-4492 €) and other audiovisual authors (-2072 €). Thus, income from work as an audiovisual author for the median audiovisual author is lower than total income of a median person in the same country with a similar education level.

Figure 43. Deviation of net income from work as an audiovisual author from the median national income (for equal education levels)



Dutch data included

Figure 44. Deviation of total net income from the median national income (for equal education levels)



Dutch data included

In figure 44, we present the deviation from the median national income for total net income. The deviation is only negative for directors (-749 €), which means that the median director has a lower total income than the median person in the same country with a similar education level. Screenwriters actually have a higher income (2481 €) and the level of income is also a little higher than the national income level for similar levels of education for other audiovisual authors (481 €). Thus, working in the audiovisual sector generates less income than the national income level, but the median audiovisual author is capable of compensating for this by also working outside the audiovisual sector (especially screenwriters).

An important note is that we cannot take the employment level into account. The median income per country also includes incomes of people who are not employed or part-time employed. As shown in figure 36, most audiovisual authors actually work full time or more. Thus, figure 44 shows that the longer working hours of audiovisual authors do not necessarily lead to a higher level of income,

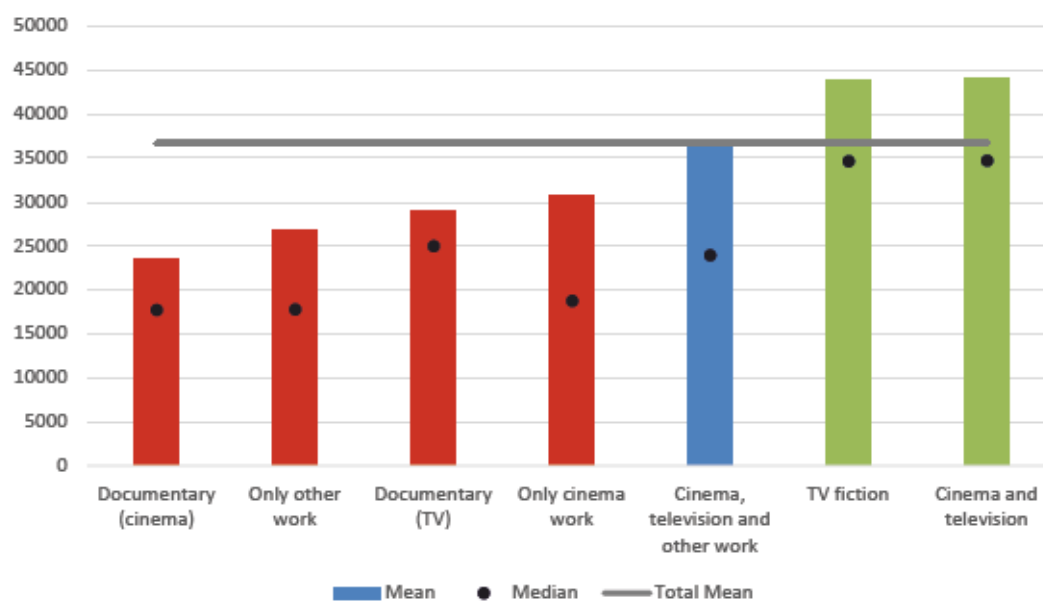
compared to the national level. This is not the case for directors and only somewhat the case for screenwriters.

6.3 Income: according to sector

Figure 45 shows that there are significant differences in remuneration according to subsector. These subsectors refer to the typology that we described in [section 4.1](#). Remuneration is the lowest among cinema documentary authors and the highest among authors who combine cinema with fiction for television or documentaries (but who are not doing other work). The total net income of documentary makers (both TV and cinema), authors who are doing only work outside cinema, TV fiction and documentaries and exclusive cinema authors (authors who only work on feature films) is significantly lower than the general total net income of audiovisual authors. On the other hand, the total net income of cinema authors and TV fiction authors is significantly higher than the overall mean.

Also remarkable is that the gap between the mean and median income differs between genres. There is a larger gap between the mean and median income among exclusive cinema and all round authors than among the other groups, meaning that there are more higher earners within these groups than among the other groups. The very high incomes of some authors in these groups make that the average rises.

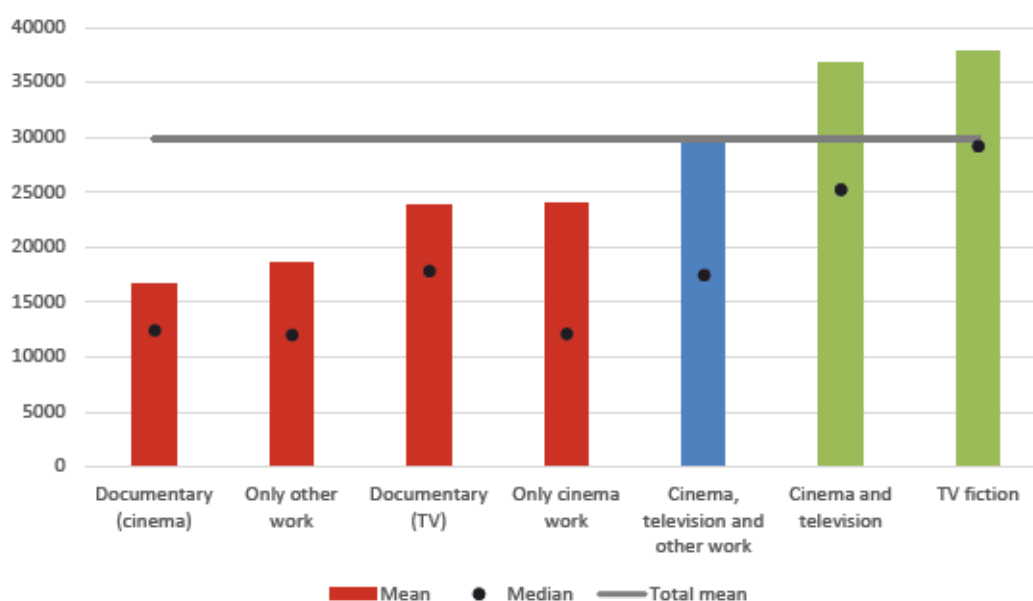
Figure 45. Mean and median of total annual net income after tax according to sector in 2016 (n=2342)



Red bars indicate that the means for these groups are significantly lower than the total mean, green bars indicate that the means are significantly higher ($p < 0,05$).

Regarding the income from work as an audiovisual author, we get quite the same picture. Only the cinema authors and the TV fiction authors have leapfrogged, but these two means do not significantly differ from each other.

Figure 46. Mean and median of annual income from work as an audiovisual author after tax according to sector in 2016 (n=2309)

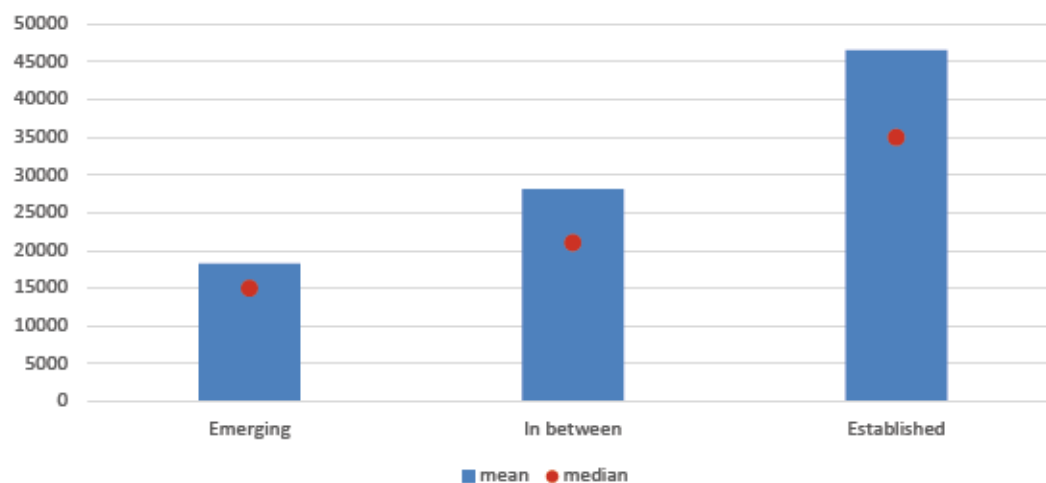


Red bars indicate that the means for these groups are significantly lower than the total mean, green bars indicate that the means are significantly higher ($p < 0,05$).

6.4 Income: According to level of recognition

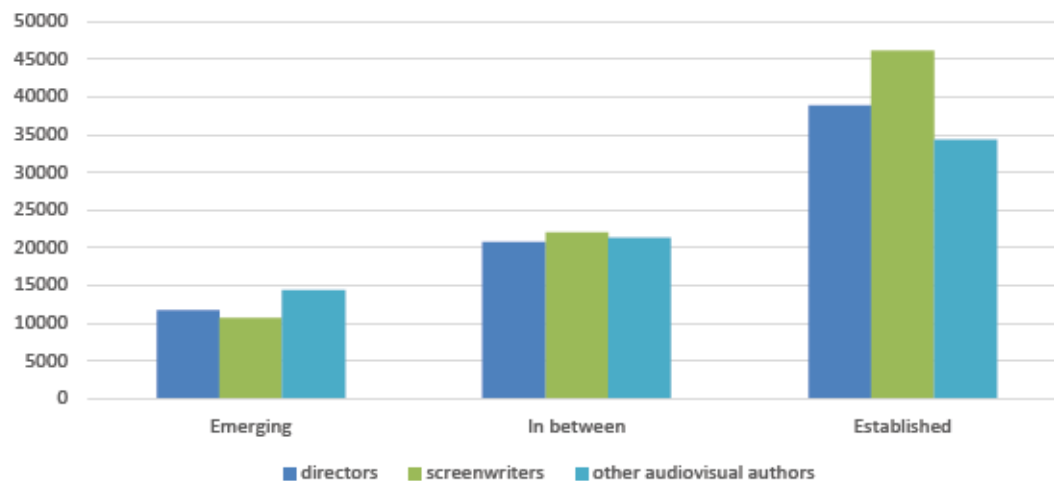
As careers progress and people become more established, one would expect that a person's wage would also increase. In figures 47 and 48 we look at the progression of the author's income from work as an audiovisual author according to his/her level of recognition, ranging from an emergent author to an established author. As can be expected, the mean income rises with level of recognition (based on self-evaluation). The median income rises somewhat less than the mean income, but here also we see an increase when the author becomes more established. The deviation from the national median income (according to educational level) is negative for the emerging authors (-7904 €), but becomes positive for in-between (7604 €) and established (20206 €). These numbers indicate that the income of established and in-between authors is actually relatively high, but emerging authors are struggling to generate a decent income. Here, we also have to keep in mind that there is an overrepresentation of established authors in our sample and only active audiovisual authors (currently members of a professional organisation) are included. Authors who have big problems making ends meet might leave the sector early on and they are not part of our sample. This selection effect of more successful authors leads to an underestimation of authors who leave the profession because of issues with remuneration.

Figure 47. Mean and median of annual income from work as an audiovisual author after tax according to level of recognition in 2016 (n=2308)



In figure 48, we see that this increase in income according to level of recognition is present for every audiovisual profession, but the increase is less steep for other audiovisual authors¹⁴.

Figure 48. Mean annual income from work as an audiovisual author after tax according to experience in 2016 (n=2308)



¹⁴ In the multivariate analysis (part 8) we can see that level of recognition has the strongest effect on income (regardless of working hours or number of productions worked on).

Audiovisual authors speaking ...

The problem arises especially for emerging screenwriters who, to sign a contract, are ready to sign anything and everything ... either because they do not know the tariffs and "rules" to apply, or because they are too happy to sign whatever. It creates an unpleasant "dumping" effect for other writers. We should find a way to harmonize contracts with salaries and basic clauses and especially find a way to ENFORCE THE LAW, which is not often the case. (screenwriter, female, age group: 35-44, France)

I write from the perspective of [a] novice director. In the Czech environment I see the position of beginning authors to be very similar to the position of beginning producers. The problem is not producers who refuse to pay but in the credibility. The senior institutions and production companies (not even mentioning TV) mostly don't trust the beginners and expect that they can deliver the proof of their qualities (abilities) for free. (director, female, age group: 22-34, Czech Republic).

6.5 According to age and gender

In addition, several studies indicate that the situation of women in the cultural sector is more precarious than that of their male colleagues. This gender inequality and precarious situation of women manifests itself on multiple fronts and would lead to lower incomes among women. Many studies point to the glass ceiling for women in the cultural and creative sector (see e.g. Bielby, 2009, Bielby & Bielby, 1996, Conor, Gill & Taylor, 2015; Siongers, Van Steen & Lievens, 2014; Siongers, Van Steen & Lievens, 2016).

Bielby and Bielby (1992, 1996), who focused on gender differences in remuneration among screenwriters distinguished two possible processes:

- 1) A process of **continuous inequality**, in which women have lower incomes than men throughout their entire career, independent of their previous achievements.
- 2) A process of **cumulative inequality**, in which women and men start their careers with more or less equal opportunities, but where women bump into the well-known "glass ceiling" (in film industry, also called the "celluloid ceiling") and as a result deviate further from their male colleagues throughout their career. Because females are disadvantaged in different stages in their careers, a distance is created with their male colleagues.

In the case of continuous inequality, a gender difference is already visible at the start of the career and this inequality remains roughly the same throughout the career. In the case of cumulative inequality there is no difference at the start but inequality increases as age and career progresses. Based on longitudinal data, Bielby and Bielby found support for the process of continuous inequality among screenwriters in the television sector (1992), while among screenwriters in the film sector (1996) a process of cumulative inequality was found.

Bielby and Bielby attributed this gender inequality and the process of continuous deprivation of women in the television sector mainly to the fact that male writers are more embedded in relevant

social networks and are associated with less risk for short assignments and with a greater chance of commercial success than successful female writers.

This perception is already decisive in the television sector at the start of the career, according to Bielby and Bielby (1992). In their replication of the study among screenwriters in the film industry (in 1996), they found a process of cumulative inequality, in which women and men can count on a similar wage at the start of their careers, but in which the remuneration of men surpasses more and more that of women throughout the career. Bielby and Bielby assume that this growing gap is caused by the fact that the career opportunities are limited to a narrower set of genres for women than for men.

Although several actions against the gender gap in the audiovisual sector have been taken, they did not find signs in their studies that this gap has diminished over time. We are now 20 years later, so the study by Bielby and Bielby can be called somewhat dated. Their research is also situated in the United States, where the context differs from the one in Europe.

But also in Europe and at this very moment, the audiovisual sector is considered a sector with huge gender inequalities. A more recent analysis comes from O'Brien, Laurison, Miles and Friedman (2016) based on the British Labor Force Survey. They found that in 2014 significant gender differences still exist in the income of people employed in the audiovisual sector in the United Kingdom, and this after controlling for indicators such as age, number of working hours and diploma. However, their analyses only concern employees and therefore do not include the self-employed who form a large group in the cultural and creative sector.

In the debate on gender inequalities in the audiovisual sector one often refers to elements that, also according to Bielby and Bielby (1996), lead to gender inequality, such as the short-term contracts, a work context characterized by ambiguity, risk and insecurity, working in a more closed social network of interpersonal ties, and the use of informal and subjective criteria for appointment and evaluation in the audiovisual sector.

Figure 49 displays the mean and median total net income of audiovisual authors according to age and gender. Figure 50 displays the same indicators for annual income from work as an audiovisual author. Besides the obvious fact that incomes from work as an audiovisual author are somewhat lower than the total net income, there are no differences between the figures. A number of issues stand out.

Firstly, we can notice that there is no age group for which the average income of women is higher than that of men. However the gender gap differs according to age. In both figures, the mean total income doesn't differ for males and females at the start of their career. It is only in the next age groups that a gender gap appears and subsequently grows sharply. In the age group of 45 to 54 the income gap rises above 10.000 euros. Within the age group 55 to 64 the differences reduces again. We believe that this apparent equality is probably rather a selection effect and due to the fact that women leave the profession more quickly.

On the basis of international empirical research, we can assume that women leave the profession much quicker when they have a low income because of the higher risks and disadvantages they encounter (low job certainty, temporary contracts, irregular hours, etc.). Therefore, in the higher age group there will be a stronger selection of the best performers (or those who can live the best of their income as an audiovisual author) among women than among men. We found indications for this selection effect in the answers to open questions in the survey. More than once women refer to difficulties during their pregnancy period:

Audiovisual authors speaking ...

The most difficult thing as a director is that you are pushed to invest your income from a film project into another film project, I never make any money on my artistic work, only on my commissioned work. Being a pregnant woman working without any financial security is stressful, I have no social security in my work as an artist. (female director)

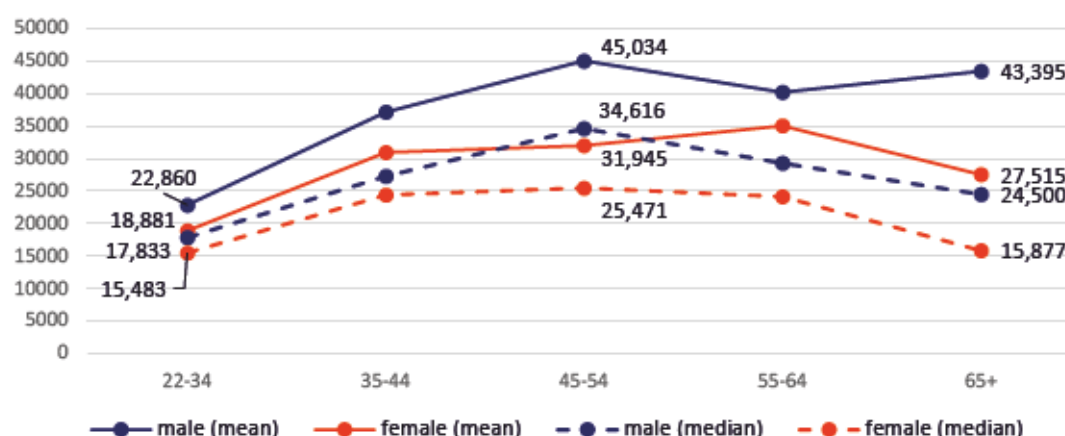
Among the oldest age group, the gender gap grows again. This is however a very specific and small group.

Averages are strongly influenced by extremes. It is therefore preferable to look at median incomes. When we look at the median income, gender differences are less pronounced. As showed earlier, a number of high incomes strongly determine the average income. In most age groups the gap between median incomes is smaller than the one between average incomes. This means that outliers (i.e. element differing from all other elements in a group or set) in incomes are more likely to occur among men, and that the higher average incomes of men are partly caused by the incomes of a number of top authors among them. Nevertheless, the gender gap in income remains the same for median incomes, especially for the middle age groups.

Thirdly, the remuneration of women shows a steadier course than that of men. We do not have longitudinal data here and therefore cannot make firm statements about the rise, stagnation or decline of pay during their careers, but when we assume again that women leave the profession more quickly when encountering financial problems, this means that women's remuneration throughout their career rises much less than that of men.

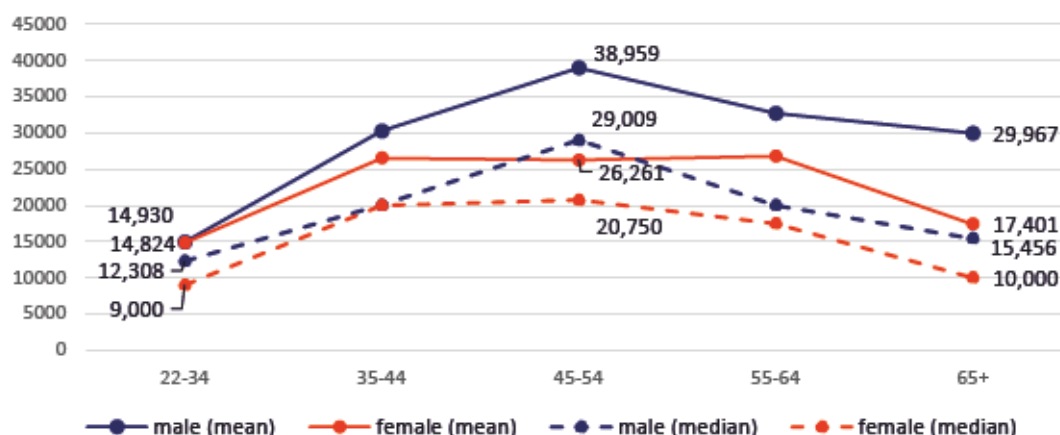
Our data thus seem to indicate a process of cumulative inequality, in which women and men start their careers on the basis of more or less equal opportunities, but where women's career paths differ from their male colleagues'. Since we notice the same trends in figure 50, we can conclude that a gender gap exists in the audiovisual authors' community, and that women are not able to compensate for their lower income from their work as audiovisual authors with income from other jobs.

Figure 49. Total annual net income after tax in 2016 (n=2592)



Dutch data included

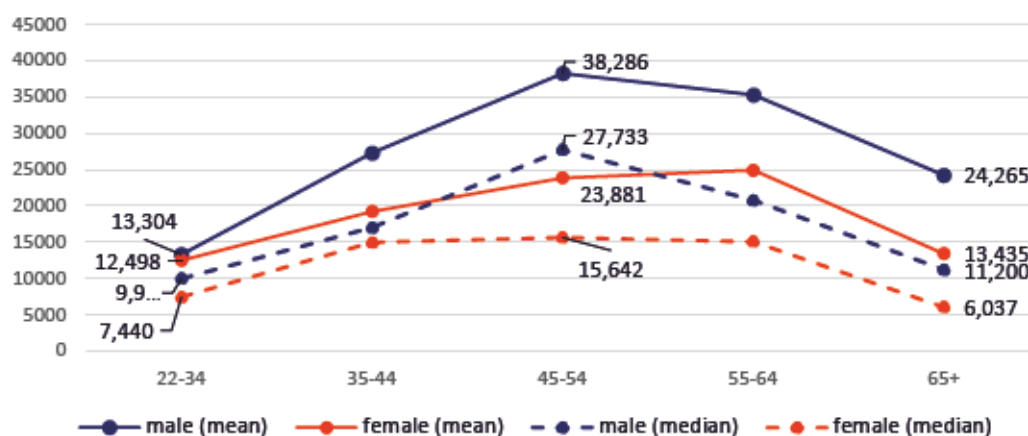
Figure 50. Mean and median annual income from work as audiovisual author after tax in 2016 (n=2486)



Dutch data included

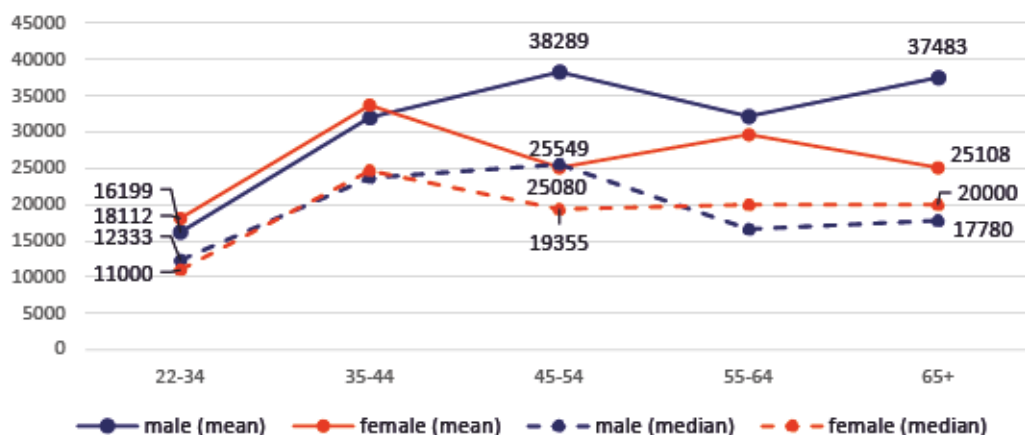
Since the trends are quite similar for total income and income from work as an audiovisual author, we display only the trends in income from work as audiovisual author separately for the three professional groups (figures 51, 52 and 53). These separate analyses show that the gender gap is non-existent or rather small among **screenwriters and other audiovisual authors**, but is important among **directors**.

Figure 51. Mean and median annual income from work as audiovisual author after tax in 2016 for directors (n=1206)



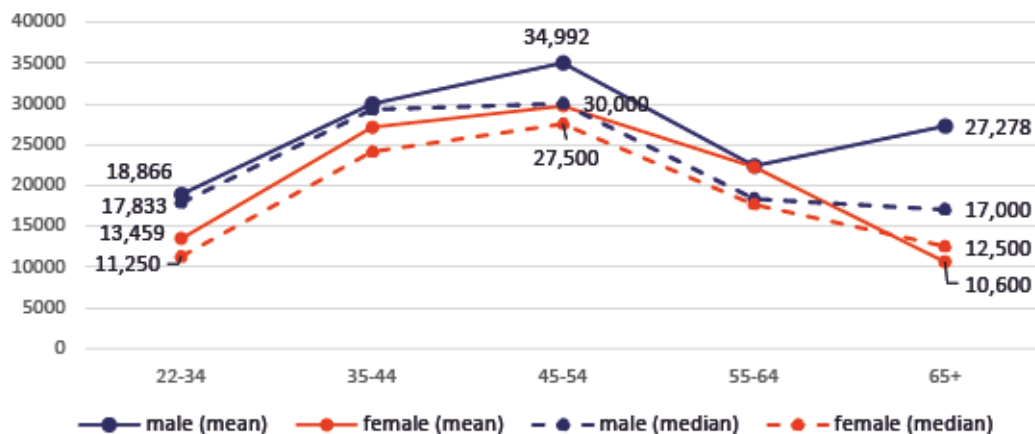
Dutch data included

Figure 52. Mean and median annual income from work as audiovisual author after tax in 2016 for screenwriters (n=943)



Dutch data included

Figure 53. Mean and median annual income from work as audiovisual author after tax in 2016 for other audiovisual authors (n=469)



Dutch data included

Audiovisual authors speaking ...

As a female writer/director I have felt the discrimination against giving funding to female writers and directors very strongly - to the extent that I was beginning to consider that people should be honest with female film students and tell them the truth about this as they enter the industry. Thankfully, there is a push for change now and initiatives have been started up by the professional guilds and others to redress this. There is still a long way to go. It was through an initiative set up by the directors' and screenwriters' guilds in my country that I realised that I was not alone and that many other women in the industry had felt as disillusioned and, frankly, discouraged as I was feeling. This initiative by the guilds has given me some faith and encouragement to continue in my career. (screenwriter-director, female, age group:55-64, Ireland)

I've been relatively successful with everything I've done, my films got selected by big festivals and won some awards. I thought I'd advance to better paid directing jobs faster. That, however, has not been the case. I think being a woman has something to do with this. (Director, female, age group: 35-44, Finland)

6.6 Income structure

An audiovisual author has different potential sources of income:

- **Upfront payments:** Payment at contract signature, which can include wage/fee for work, payment for the transfer of rights to contractual counterpart, advance payment or buy-out for share of future exploitation revenues.
- **Secondary payments:** Repeated exploitation revenues for audiovisual work and compensation for copyright exceptions (i.e. private copying levy). These secondary payments can come from the contractual counterpart or a collective management organisation. The two major rights that are collectively managed and result in payments for audiovisual authors in Europe are cable retransmission (Directive 93/83/EEC) and private copying in the countries where levies exist. On a country by country basis, other secondary rights are administered collectively and result in additional payments, which are rather important for TV broadcasting in particular (on-demand uses, video sales, rental and public lending, educational uses, etc.). The use of collective rights management for audiovisual authors is uneven throughout the European Union.
- **Grants or advance payments** for project development.
- **Income from other paid work** (e.g. commissioned work not generating authors' rights, teaching, etc.)
- **Unemployment benefits, pension or other social allowances**

Figure 54 is based on the question "What was approximately the share of the sources of income contributing to your personal total income in 2016?". This figure offers a lot of information.

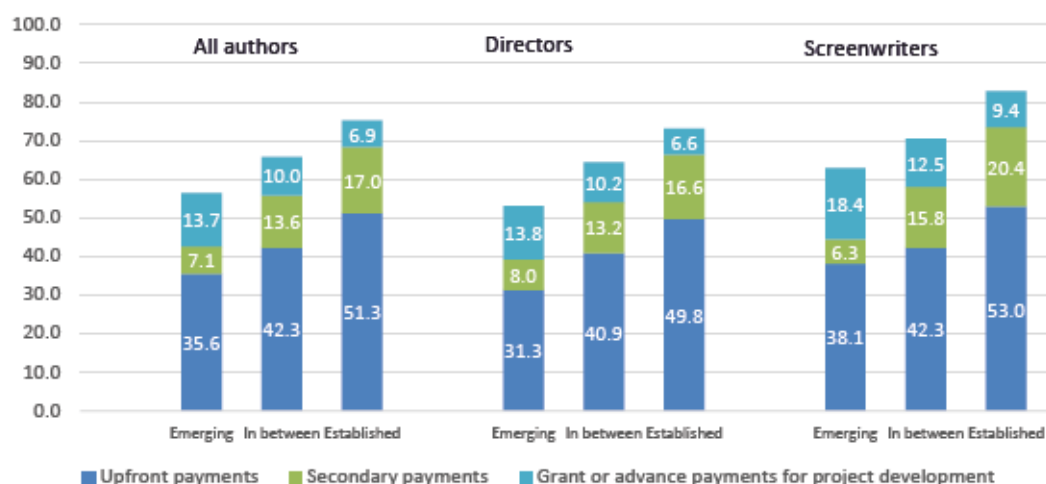
Firstly, among emerging authors 56% of the income results from their work as an audiovisual author; among established author this is 75%. The share of income based on work as an audiovisual author is higher among **screenwriters** – at all career stages – than among **directors**. For instance, 83% of

established screenwriters' income stems from work as an audiovisual author, while it is also the case for 73% of established directors.

Secondly, as expected, both the share of income coming from upfront payments from activities as an audiovisual author as well as the share coming from secondary payments increase as one becomes more established. However, the share of income coming from grants or advance payments for project development decreases.

Thirdly, figure 54 clearly indicates that the share of income coming from secondary payments is an essential part of the increase in remuneration throughout a career. This is explained by the fact that secondary payments are generated all along the exploitation cycle of works and that the more works authors have in exploitation, the more s/he is likely to get secondary payments.

Figure 54. Share of income from work as audiovisual author: upfront payments, secondary payments and grants, according to profession and status



Audiovisual authors speaking ...

My main concern is the change we see at the moment. My work is changing, from directing/writing well paid regular TV work, where the government has enough subsidies to pay for quality, to a world where companies such as Netflix/HBO, will decide what to produce and what not to. In other words, I am concerned about a future, where the audience and their needs (ratings) are the only thing that decides what gets made. In a country with only 5 million inhabitants, quality fiction can't be made without government subsidies, and these may be dwindling. (director, male, age group: 35-44, Denmark).

I'm developing 4 feature films at the moment but they all take a huge amount of work before you can apply for development funding support in Ireland. My last application was unsuccessful and I feel that was because I felt I needed to submit it to get access to financial support to continue developing it. It's all very chicken and egg. I do not feel supported as an artist or filmmaker by the government in Ireland. (director, male, age group: 35-44, Ireland)

In 2016 I was awarded with a one-year state grant from the Finnish Government. This grant made it possible for the first time to spend the required amount of time for the preproduction and artistic work of a feature film. As a director, I'm dependent on grants and unemployment money from the state. (Director, female, age group: 22-34, Finland)

Especially the payment of authors' rights which are not regulated in terms of the new ways of exploitation and watching TV (streaming services, watching online TV) keeps me busy. The decline of this type of income makes me anxious and eventually could jeopardize the viability of the profession as a screenwriter (screenwriter, male, age group: 22-34, Belgium).

The precariousness of the job of a scriptwriter remains the major and determining element in life that this profession offers. The programmed disappearance of the authors' regime (AGESSA) and the absence of a real policy of copyright, circumvented and gnawed by the agreements with the streaming platform (Netflix / Amazon etc.) indicate a real impoverishment of the profession in the next 4 years. This climate is anything but exciting for creation and artistic audacity. (screenwriter, male, age group: 35-44, France)

The technical side of audiovisual work is evolving continuously, which forces the film editor to learn constantly. Also through digital innovation, postproduction companies are having a hard time, while it is possible to edit a feature film on your kitchen table. This generates an unstable situation about competences and responsibilities, like: the editor nowadays often is supposed to have skills that used to be their own department (sound design, CGI, color correction). Wages have been stagnating and there is insecurity about copyright issues. (Film editor, female, age group: 34-44, Germany)

6.7 Subjective Income

The major concerns about remuneration as an audiovisual author and future prospects are apparent in the results on the question regarding being able to make ends meet with income from work as an audiovisual author (and also in a number of propositions that we presented to the authors – see below).

In this more subjective evaluation of income, a distinction was made between singles and cohabitants. Among single authors 53% can manage to live from their income as an audiovisual author alone. However, only 29% can (fairly) easily make ends meet with solely the income from work as an audiovisual author.

Therefore, most audiovisual authors need an income from other jobs to live a comfortable life. 13% among single people fail to make ends meet with income from other jobs. For authors who live together or are married, the picture is slightly improved by the addition of a partner's income.

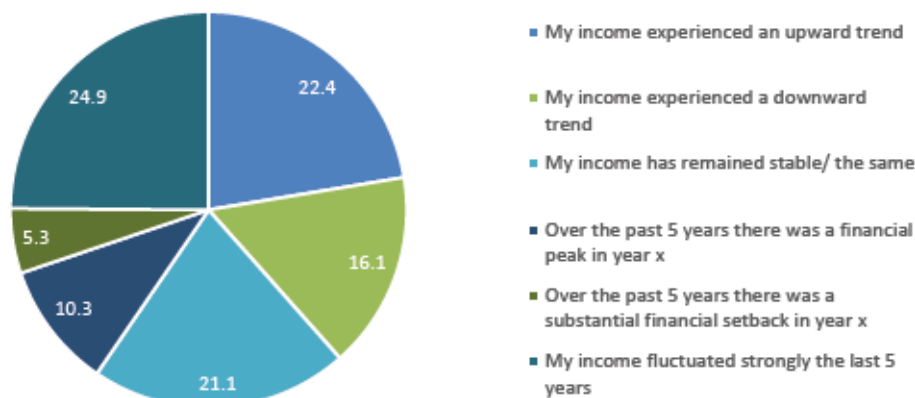
Table 4. Subjective income

	All	Directors	Screen-writers	Other
Authors with partner: Can you and your family make ends meet?	%	%	%	%
Yes, we can easily make ends meet through my partner's income and the income from my work as an author	24	19,7	31,3	20,3
Yes, we can fairly easily make ends meet through my partner's income and the income from my work as an author	29,5	28,3	28,6	32,4
Yes, we can just about make ends meet through my partner's income and the income from my work as an author	25,8	27,3	22	30
No, my partner's income and the income from my work as an author alone is not enough to make ends meet, but we do make ends meet through my total income from work as an author and other work	12,6	15,5	10,9	9,4
No, we cannot make ends meet	4	4,4	3,2	4,5
Otherwise	4,1	4,8	4	3,3
<i>N</i>	1.612	750	569	330
Authors without partner: Can you make ends meet through your income as an (audiovisual) author?	%	%	%	%
Yes, I can easily make ends meet through my work as an author	10,2	5,9	16,4	10
Yes, I can fairly easily make ends meet through my work as an author	18,9	14,2	19,8	26,4
Yes, I can just about make ends meet through my work as an author	23,7	21,1	17,4	39,3
No, my work as an author by itself is not enough to make ends meet but I can by combining it with other work	28,8	34,7	28,5	15
No, I cannot make ends meet	12,9	16,2	15	5
Otherwise	5,5	7,9	2,9	4,3
<i>N</i>	636	303	207	140

6.8 Trends in personal income

The evolution in personal income over the past five years is remarkable. While in a standard career one's income generally increases over the years, only 22% of respondents indicate that their income has increased in the past years (figure 55). In addition, only 21% indicated that they have a stable income, which shows that an irregular income is more or less standard for audiovisual authors. Furthermore, the proportion of respondents who indicate that they have a decreasing or irregular income is much higher than the share with a stable or rising income. A quarter of the authors report that his or her income strongly fluctuated over the last 5 years.

Figure 55. Trends in personal income over the past 5 years



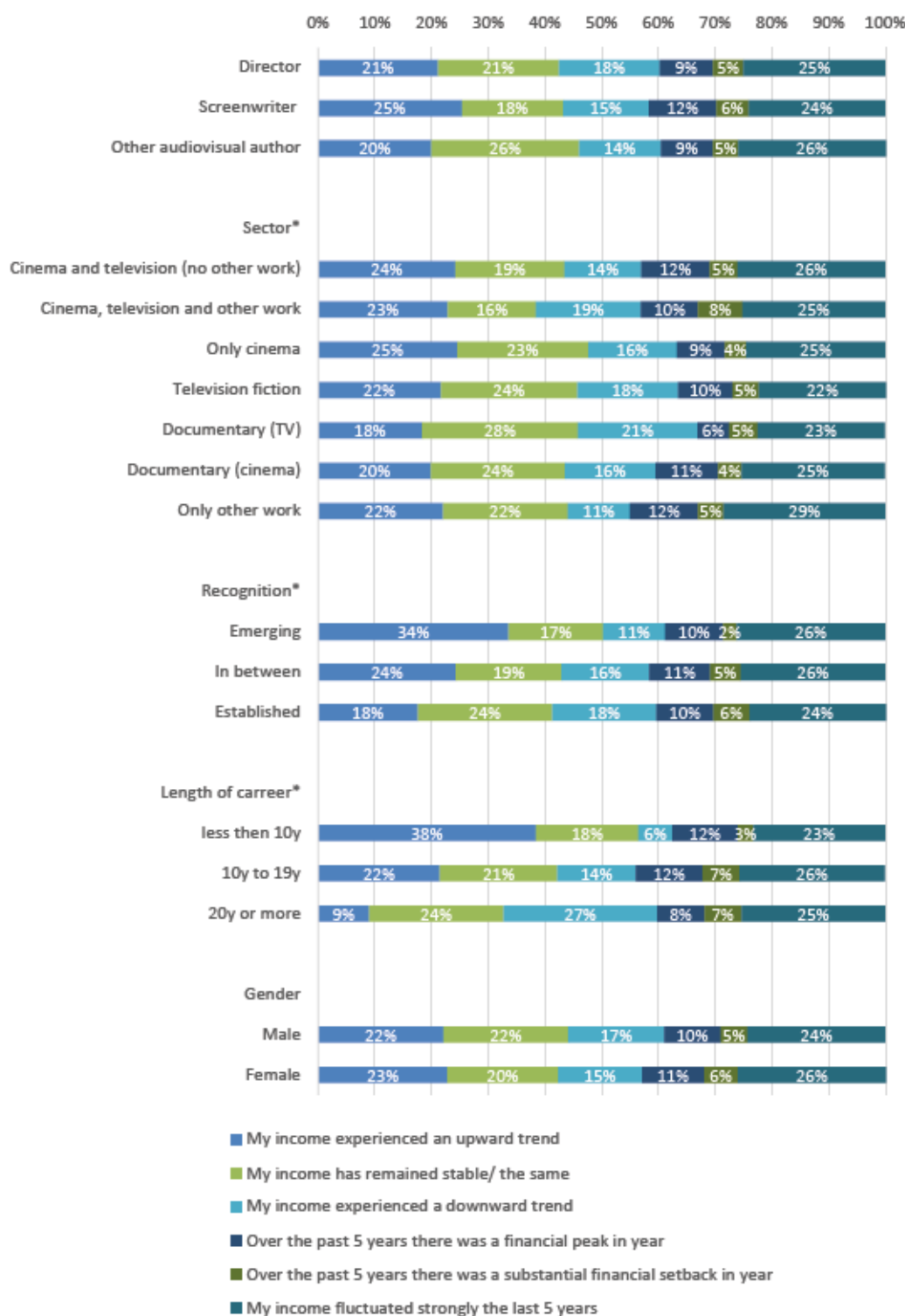
Significant differences emerge according to length of career and recognition (see figure 56). Young and emerging authors experienced an upward trend in income over the past 5 years. However, this does not mean that the income of more experienced authors with longer careers stabilizes. On the contrary, we notice that as the length of the career increases, the group with a downward evolution in income is also rising. This shows that older audiovisual authors are also a precarious group, vulnerable to financial problems.

Audiovisual authors speaking ...

Due to the long lasting financial crisis during the last ten years in Italy, our remuneration has had a very serious (and still ongoing) setback. Despite the fact that the films I write go to festivals and win awards, my remuneration keeps diminishing. I make half of what I was earning ten years ago. This is also due to the fact that Italian films are not doing well at the box office and producers are in a panic. (screenwriter, female, age group: 55-64, Italy)

The last couple of years have been better for me moneywise, since I have had longer grants and on top of that also some salary. My husband also has a low income and without my grants we'd be below the poverty line. Since I'm a freelancer, my income varies a lot. Sometimes I get a bunch of money at once and then not any for a long time. Longer grants (...) have made it possible for me to concentrate on artistic work without having had to worry constantly where the money for rent and food were going to come from. I have no idea how we'll survive if I don't get these grants in the future. So far I've directed only short and documentary films. I have tried to make a feature fiction (with five or so different projects) for about seven years now, with no success. I love making shorts and docs, but without these bigger grants it is impossible to make a living here in Finland. Bigger commissioned works, commercials etc. go to those who direct feature fiction films, too. (Director, female, age group: 35-44, Finland)

Figure 56. Trends in personal income according to professional characteristics and gender



*significant difference

7 Working conditions and Job satisfaction

Key findings

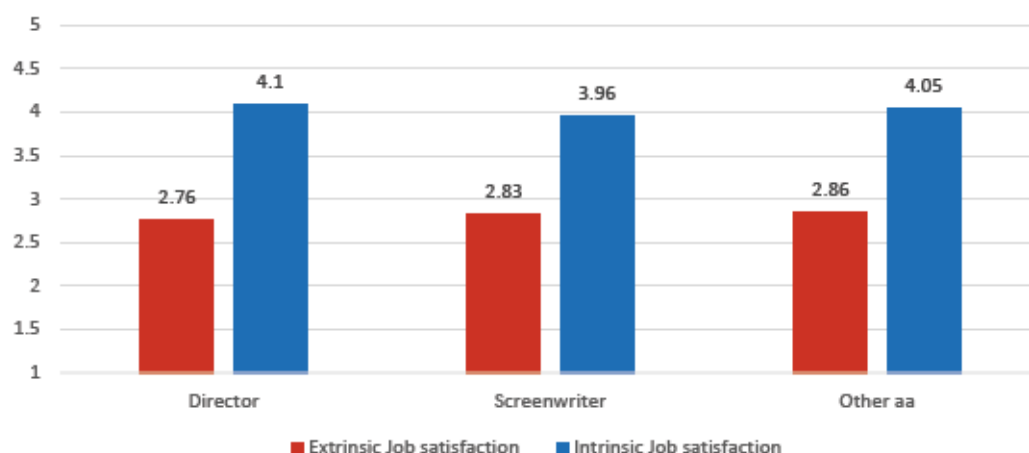
- Audiovisual authors are very satisfied with the intrinsic qualities of their job but are less satisfied with the extrinsic aspects of their job
- They are most unsatisfied with their remuneration and job security
- 75% of all authors indicate that there should be minimum rates of remuneration for authors
- In all groups more than 60% indicate that it is difficult to stand up for their rights, among screenwriters even 73% indicates this
- Over 80% of the audiovisual authors would, despite their insecurity, not give up their live as an author

For job satisfaction, we distinguish two dimensions: intrinsic and extrinsic job satisfaction. Intrinsic job satisfaction relates to intrinsic motivations to do your work (fulfilment and pride) and extrinsic job satisfaction relates to more practical aspects, like payment and working hours. In general, intrinsic job satisfaction tends to be very high and extrinsic job satisfaction rather low in the creative sector (Siongers et al., 2016). Using a factor analysis, we clearly distinguish these two dimensions in our scale with items which measure different aspects of job motivation. In tables 5 to 7, items related to extrinsic job satisfaction are marked with one star (*) and items related to intrinsic job satisfaction with two stars (**)¹³.

An average score on these items was calculated to get a composite measure for intrinsic and extrinsic job satisfaction. Results are presented in figure 57. Here it clearly shows that for all audiovisual authors, intrinsic job satisfaction is high (a score of 4 out of 5) and extrinsic job satisfaction rather low (2,8 out of 5).

¹³ A factor analysis was used to distinguish intrinsic and extrinsic job satisfaction, and these items proved to be the best indicators. Results available upon request.

Figure 57. Intrinsic and extrinsic job satisfaction of directors, screenwriters and other audiovisual authors



When we look at the specific items related to extrinsic job satisfaction for **directors** (table 5), we see that especially job security and total income as an author are problematic issues. 64% of the directors are (very) dissatisfied with job security and 55% are (very) dissatisfied with total income. Directors are somewhat more positive about the duration of contracts and future prospects. Nevertheless, only a bit more than one out of four directors is explicitly satisfied with these two aspects.

For other items related to extrinsic job satisfaction (time at which you work, support from representative organizations, opportunities for professional development, etc.), the same trend arises: less than half of the directors are satisfied. For the intrinsic aspects, we see the opposite pattern, most authors are satisfied with all these items (especially the artistic aspect of the work). There are also only few directors who are dissatisfied with the appreciation they get from the audience/the media or with the contacts they have with fellow authors.

Table 6 and table 7 show the results for **screenwriters and other audiovisual authors**, and here we see a similar picture. Job security and total income as an author are the main issues for both types of work. Intrinsic motivations are also very high for both groups.

However, for **screenwriters**, we notice that they are less satisfied with the feedback they get from media, critics and journalists or the audience. The reason for this might be that this type of work is less visible to audiences and media.

Table 5. Job satisfaction of directors

	N	(Very) Dissatisfied	Neutral	(Very) Satisfied
Extrinsic job satisfaction				
The remuneration you receive for a project*	1215	45,4%	25,2%	29,4%
The amount of your total income as an author*	1193	54,7%	22,0%	23,3%
The duration of contracts*	1064	36,8%	33,7%	29,4%
Job security*	1178	64,5%	21,7%	13,8%
Your future as an author	1182	36,5%	35,0%	28,4%
The times at which you work	1185	25,1%	32,3%	42,6%
The support you get from professional organizations	1145	29,3%	34,6%	36,1%
The possibilities to access training	1107	22,2%	43,5%	34,2%
The possibilities for combining various jobs	1123	23,0%	33,0%	44,0%
The opportunities for professional development and business perspectives	1183	32,6%	30,1%	37,3%
Intrinsic job satisfaction				
The degree to which your work as an author is challenging and interesting**	1210	4,4%	7,6%	88,0%
The ability for self/personal development in your artistic activities**	1219	9,8%	12,4%	77,9%
The artistic aspect of the job**	1232	7,9%	11,4%	80,7%
Dealing with your fellow authors**	1209	8,8%	22,9%	68,3%
Your work as a whole	1228	6,6%	15,7%	77,7%
The appreciation you get from the audience	1203	5,7%	21,3%	73,0%
The feedback you get from critics, media, journalists	1152	14,8%	32,3%	52,9%

* extrinsic JT; ** intrinsic JT

Table 6. Job satisfaction of screenwriters

	N	(Very) Dissatisfied	Neutral	(Very) Satisfied
Extrinsic job satisfaction				
The remuneration you receive for a project*	902	38,7%	24,5%	36,8%
The amount of your total income as an author*	894	45,6%	19,0%	35,3%
The duration of contracts*	819	37,6%	35,0%	27,4%
Job security*	874	66,1%	21,1%	12,8%
Your future as an author	893	32,0%	34,5%	33,5%
The times at which you work	886	20,2%	27,7%	52,1%
The support you get from professional organizations	877	24,1%	30,3%	45,6%
The possibilities to access training	839	19,0%	38,7%	42,3%
The possibilities for combining various jobs	824	18,8%	32,2%	49,0%
The opportunities for professional development and business perspectives	890	29,4%	31,9%	38,7%
Intrinsic job satisfaction				
The degree to which your work as an author is challenging and interesting**	905	7,5%	8,2%	84,3%
The ability for self/personal development in your artistic activities**	905	10,9%	14,9%	74,1%
The artistic aspect of the job**	902	12,1%	15,6%	72,3%
Dealing with your fellow authors**	898	8,4%	22,4%	69,3%
Your work as a whole	907	8,5%	16,8%	74,8%
The appreciation you get from the audience	863	17,5%	31,3%	51,2%
The feedback you get from critics, media, journalists	829	23,6%	41,6%	34,7%

* extrinsic JT; ** intrinsic JT

Table 7. Job satisfaction of other audiovisual authors

	N	(Very) Dissatisfied	Neutral	(Very) Satisfied
Extrinsic job satisfaction				
The remuneration you receive for a project*	542	34,9%	29,5%	35,6%
The amount of your total income as an author*	536	44,0%	28,9%	27,1%
The duration of contracts*	499	33,9%	35,1%	31,1%
Job security*	524	65,5%	20,8%	13,7%
Your future as an author	519	34,5%	38,3%	27,2%
The times at which you work	530	33,8%	27,9%	38,3%
The support you get from professional organizations	512	26,4%	27,1%	46,5%
The possibilities to access training	507	26,4%	38,3%	35,3%
The possibilities for combining various jobs	483	25,9%	32,5%	41,6%
The opportunities for professional development and business perspectives	534	30,5%	35,6%	33,9%
Intrinsic job satisfaction				
The degree to which your work as an author is challenging and interesting**	544	4,8%	10,5%	84,7%
The ability for self/personal development in your artistic activities**	544	11,2%	15,4%	73,3%
The artistic aspect of the job**	546	6,4%	14,7%	78,9%
Dealing with your fellow authors**	537	6,3%	20,5%	73,2%
Your work as a whole	547	4,2%	13,7%	82,1%
The appreciation you get from the audience	528	13,8%	31,3%	54,9%
The feedback you get from critics, media, journalists	488	17,6%	37,5%	44,9%

* extrinsic JT; ** intrinsic JT

Table 8, 9 and 10 present a number of specific items related to being a director, screenwriter or other audiovisual author. Two items immediately stand out. Most authors agree that the financial insecurity as an audiovisual author is huge and most of them agree that it is good for an author to learn more about the business aspects of the profession. This financial insecurity is especially apparent for **directors**, 56% of them indicating that they would not survive without income from other sources (other jobs, family support, etc.).

Moreover, about 75% of all authors indicate that there should be minimum rates of remuneration for authors. Over 60% of the authors also indicate that they prefer to outsource financial and administrative work, which again, clearly points to a need for support when it comes to financial and legal issues.

Screenwriters (73%) and **other audiovisual authors** (67%) in particular indicate that it is difficult for an audiovisual author to stand up for his or her rights, which points to a need for assistance in negotiations.

Also work pressure appears to be an issue for over half of the audiovisual authors. More than half within each of the three groups indicate that the pressure of producers/broadcasters/employers is

sometimes too much. Nevertheless, there are not many authors who indicate that combining work with family or private life is difficult (figure 59).

Over half of the audiovisual authors get professional support from their professional environment (“*I have a network of friendships in my professional network who can help to further my career progression*”) and over 60% of them have individuals in their professional network whom they consider as friends. This is especially the case for **directors** (67% agrees with this statement).

The intrinsic motivations remain clear, over 80% of the authors indicate that despite this insecurity, they would not give up their life as an author. The appreciation of the audience appears to be the strongest motivation for **directors** (53% agrees with this statement) and less important for **screenwriters** (40%). The same difference is present for the statement “*My artistic development drives me*”. More **directors** agree with this statement (54%) than **screenwriters and other audiovisual authors** (40%). Over half of the audiovisual authors would encourage their child if he/she wanted to be a professional artist. Only very few audiovisual authors often think about quitting their job (less than 10%), and almost half of the directors never thinks about quitting (figure 58).

Table 8. Job perception of directors

	N	(Totally disagree)	Neutral	(Totally) Agree
It's difficult as an author to stand up for your rights	1225	10,4%	27,9%	61,6%
Life as a professional author is more difficult than expected when I started	1226	19,6%	24,5%	56,0%
Even though the life of an author is insecure, I wouldn't want to give it up	1230	3,3%	12,0%	84,7%
Without income from other sources (other jobs, family support ...) I would not survive	1224	27,6%	16,5%	55,9%
My artistic development comes first	1225	14,5%	31,8%	53,6%
The appreciation of the audience drives me	1223	17,5%	29,6%	52,9%
As an author, financial insecurity is huge	1226	9,4%	15,4%	75,2%
I don't feel that I know the right people to get interesting commissions	1218	37,5%	30,0%	32,5%
The pressure of producers/broadcasters/employers is too much sometimes	1214	19,4%	29,9%	50,7%
There should be minimum rates of remuneration for artists	1213	7,3%	18,3%	74,4%
It is good for an author to learn more about the business aspects of the profession	1223	2,1%	11,0%	86,8%
I prefer to outsource financial and administrative work	1216	14,7%	23,5%	61,8%
I would encourage my child if he / she wanted to be a professional artist	1220	14,1%	30,4%	55,5%
I have a network of friendships in my professional network who can help to further my career progression	1222	14,7%	33,6%	51,7%
There are individuals in my professional network whom I consider as best friends and share any kind of issue, professional or personal	1227	10,8%	21,9%	67,2%

Table 9. Job perception of screenwriters

	N	(Totally) disagree	Neutral	(Totally) Agree
It's difficult as an author to stand up for your rights	913	8,1%	18,7%	73,2%
Life as a professional author is more difficult than expected when I started	910	20,5%	31,3%	48,1%
Even though the life of an author is insecure, I wouldn't want to give it up	912	5,6%	12,0%	82,5%
Without income from other sources (other jobs, family support ...) I would not survive	911	39,4%	16,7%	43,9%
My artistic development comes first	910	22,6%	36,8%	40,5%
The appreciation of the audience drives me	909	27,2%	33,0%	39,8%
As an author, financial insecurity is huge	909	11,7%	15,1%	73,3%
I don't feel that I know the right people to get interesting commissions	907	39,1%	27,2%	33,6%
The pressure of producers/broadcasters/employers is too much sometimes	897	13,3%	31,9%	54,8%
There should be minimum rates of remuneration for artists	894	6,9%	16,8%	76,3%
It is good for an author to learn more about the business aspects of the profession	908	2,2%	9,0%	88,8%
I prefer to outsource financial and administrative work	911	16,8%	20,6%	62,6%
I would encourage my child if he / she wanted to be a professional artist	909	14,2%	32,1%	53,7%
I have a network of friendships in my professional network who can help to further my career progression	909	15,8%	30,0%	54,1%
There are individuals in my professional network whom I consider as best friends and share any kind of issue, professional or personal	909	13,5%	20,1%	66,3%

Table 10. Job perception of other audiovisual authors

	N	(Totally) disagree	Neutral	(Totally) Agree
It's difficult as an author to stand up for your rights	543	6,1%	27,1%	66,9%
Life as a professional author is more difficult than expected when I started	540	17,8%	30,9%	51,3%
Even though the life of an author is insecure, I wouldn't want to give it up	542	4,2%	16,2%	79,5%
Without income from other sources (other jobs, family support ...) I would not survive	544	39,7%	24,4%	35,8%
My artistic development comes first	543	20,3%	39,6%	40,1%
The appreciation of the audience drives me	544	21,5%	29,8%	48,7%
As an author, financial insecurity is huge	545	10,3%	18,3%	71,4%
I don't feel that I know the right people to get interesting commissions	544	33,3%	31,1%	35,7%
The pressure of producers/broadcasters/employers is too much sometimes	538	13,2%	33,5%	53,3%
There should be minimum rates of remuneration for artists	535	8,4%	18,3%	73,3%
It is good for an author to learn more about the business aspects of the profession	545	1,7%	9,0%	89,4%
I prefer to outsource financial and administrative work	543	13,8%	18,6%	67,6%
I would encourage my child if he / she wanted to be a professional artist	540	15,9%	31,5%	52,6%
I have a network of friendships in my professional network who can help to further my career progression	542	14,4%	31,9%	53,7%
There are individuals in my professional network whom I consider as best friends and share any kind of issue, professional or personal	546	10,1%	26,2%	63,7%

Figure 58. Thinking about quitting: directors, screenwriters and other audiovisual authors

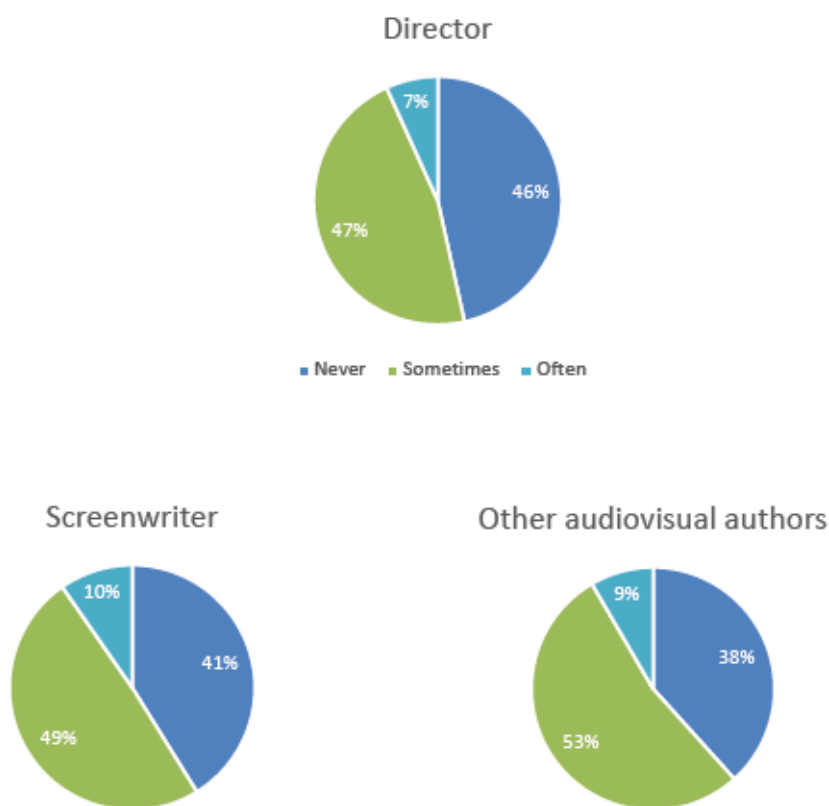
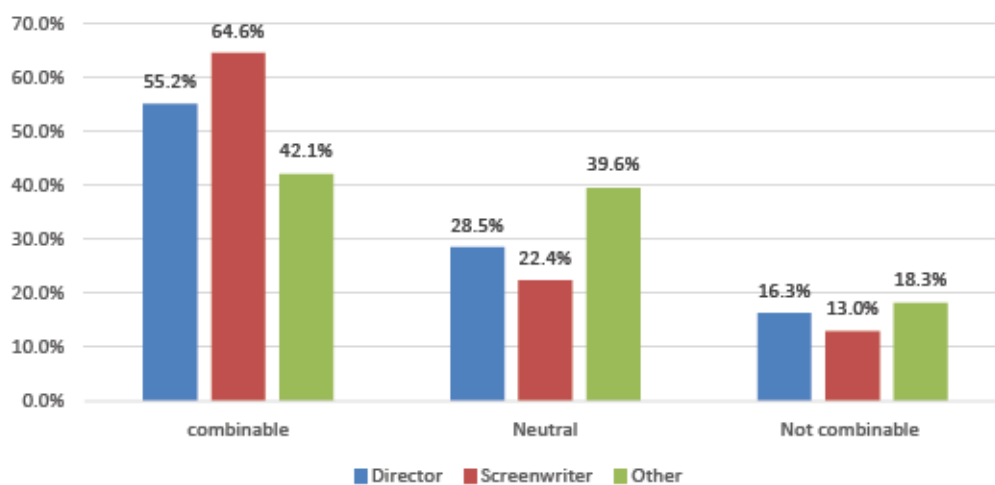


Figure 59. Work life balance for directors, screenwriters and other audiovisual authors



Audiovisual authors speaking ...

When studying, we never thought that sheer survival would be such a prime issue. The filmmaker's profession as a director (apart from technical staff who are faring much better) – is very hard to combine with family, it's more suitable for a bachelor kind of lifestyle with very flexible financial demands. To raise a child, a single child, and still be productive, wouldn't be possible without having my own company, my wife filling in the producer's position and having one paid employee on a minimum wage (400 €/month). I guess it's the problem of Latvia, or of small countries as such, in larger countries the revenues from creative work are much higher, or there's more work. *(Director, male, age group: 45-54, Latvia)*

It's hugely difficult to balance a family/relationship with the financial and time pressures of working as a director. I feel I am completely driven to be a filmmaker, at this point I just can't do anything else. Financially it's very difficult to stay afloat with multiple corporate jobs. I've made 5 very successful short films but I'm still struggling to make that leap from shorts to features and the final reality of short films is that the majority of the time they end up costing you money. I'm unable to access social welfare as my girlfriend that I live with has a full time job as an accounts technician and has some savings *(director, male, age group: 35-44, Ireland)*

8 Multivariate analysis: remunerations and job satisfaction

Key findings

- Women tend to have a lower total income, lower income from work as an audiovisual author and less secondary payments than men in the bivariate results. The gender difference for income from work as an audiovisual author and share of secondary payments is explained by other variables in the multivariate analysis (mostly because of differences in level of recognition). The initial gender difference in total net income remains present in the multivariate model
- Other audiovisual authors, authors with lower levels of recognition have a lower income. Authors working on television fiction (with or without combining this with cinema work) have a higher income than authors involved in documentaries and/or other work, or authors who only do cinema work (no television fiction). Employees also have a higher income (compared to self-employed and freelancers)
- Authors working longer hours and authors who do more than 3 projects per year have a higher income
- Audiovisual authors who live in countries with more gender equality have a higher income. This effect is present for both male and female audiovisual authors
- Audiovisual authors living in countries with higher average working hours generate less income from work as an audiovisual author
- Established audiovisual authors and screenwriters and employees generate a larger share of income from secondary payments
- The initial gender difference in share of income from secondary payments is explained by the other variables in the model
- Men working longer hours generate more income from secondary payments. This is not the case for female audiovisual authors
- Women show less extrinsic job satisfaction and more intrinsic job satisfaction than men
- The initial gender difference for intrinsic job satisfaction is explained after controlling for other variables
- Women have also lower levels of extrinsic job satisfaction in the multivariate model. This gender difference is larger among authors who generate more income from work as an audiovisual author
- Screenwriters have higher levels of extrinsic job satisfaction, but lower levels of intrinsic job satisfaction (compared to directors)
- Authors working on 3 or more projects show higher levels of extrinsic job satisfaction, but there is no difference for intrinsic job satisfaction
- Authors combining work as an audiovisual author with other work have higher levels of extrinsic job satisfaction, but lower levels of intrinsic job satisfaction
- Authors living in countries with a higher human development index have higher levels of extrinsic job satisfaction

In the previous sections, we presented the results of the survey in descriptive and comparative tables and figures. Here, we compare the answers of the different professional groups (directors, screenwriters and other audiovisual authors) and we also relate the figures to some socio-demographic variables and job characteristics. In this last section, we present five (multilevel) multivariate models by which we explain variation in (1) total net income and (2) net income from

work as an audiovisual author, (3) share of income from secondary payments and (4) extrinsic and (5) intrinsic job satisfaction with a number of individual and country level explanatory factors.¹⁶

These models focus partly on gender differences in remunerations, and job satisfaction. Table 11 shows the univariate effect of gender (with ‘men’ as the reference category) on four dependent variables. For total net income and income from work as an audiovisual author, we find a negative and significant effect (indicated in red). This means that in general, women have a lower income (both in total amount and from work as an audiovisual author) than men working in the audiovisual sector. We also find a negative effect for share of secondary payments in total income, which means that women receive less secondary payments than men. Therefore, it does not come as a surprise that women are less satisfied with the extrinsic qualities of their job (again, a significant and negative effect of gender on extrinsic job satisfaction). However, besides these extrinsic disadvantages, female audiovisual authors show greater intrinsic job satisfaction than men (positive effect, indicated in green). This implies that the gap between intrinsic and extrinsic satisfaction is even stronger for women. Therefore, we will focus not only on the general determinants of income and job satisfaction, but also on this initial gender differences in these five variables.

Table 11. Regression coefficients for gender in univariate regression models, with total net income, income from work as an audiovisual author, percentage income from secondary payments, extrinsic and intrinsic job satisfaction as dependent variables

	Net Income: total			Net Income: audiovisual work			Secondary payments		
	B	SE		B	SE		B	SE	
Gender	-0,302	0,058	***	-0,252	0,095	**	-0,220	0,069	**
	Extrinsic job satisfaction			Intrinsic job satisfaction					
	B	SE		B	SE				
Gender	-0,145	0,037	***	0,107	0,03	***			

8.1 The multilevel model

Because the respondents from the survey are nested within 26 different countries, we need to take the nested structure of the data into account in our analyses. In order to do this, we used a multilevel model, where individual and country level explanatory variables are included simultaneously¹⁷.

Individual level variables are characteristics of the respondent (gender, age, type of job, ...) and country level variables are characteristics of different countries (Human development index, share of cultural occupations in the total workforce, etc.). We also include a number of interaction effects to check whether effects of the individual and country level explanatory variables differ for men and women. The significant interaction effects are presented in visual graphs (not in the tables).

¹⁶ Because we focus on job related explanatory variables, retired audiovisual authors are excluded from the analysis.

¹⁷ The models are random intercept models, which means that we assume that the effects of the individual level variables have the same direction and magnitude across countries. When we assume differences across countries for specific variables, we include cross-level interaction terms.

Before we present the results, we give an overview of the dependent variables in each model and the set of explanatory (independent) variables we use to explain differences in these dependent variables.

8.1.1 Dependent variables

The first three dependent variables focus on remunerations of audiovisual authors and the last two dependent variables focus on job satisfaction. All these variables are discussed in the previous sections of this report. However some transformations are necessary to make them suitable for a multivariate regression analysis.

Log of total net income: Section 6.2. discusses the total net income after tax for audiovisual authors (from all sources). Here, we take the log of net income¹⁸. This means we are no longer looking at the absolute monetary value of income, but the percentage change in income. Thus, a 1 unit increase means a 1% increase in income, relative to the starting point (an increase from 100 to 101 euros is a 1% increase, and an increase from 1000 to 1010 is also a 1% increase, although the absolute difference is 1 euro and 10 euros). The underlying logic for this strategy is that a 1 euro increase in income is more relevant for lower income groups, and less relevant in higher income groups.

Log of net income from work as an audiovisual author: Figure 42 shows the income from work as an audiovisual author. Based on this variable, we calculated the same log transformation for net income from work as an audiovisual author.

Share of secondary payments in total net income: Figure 54 shows the share of secondary payments within the total income. Here, we grouped this share in groups of 5%, with the zero group as a separate category (0%=1; 1% to 5%=2;...; 96% to 100%=20). Also, because there is a large share of zero values and a skewness/imbalance to the lower values, we assume a negative binomial distribution instead of the standard normal distribution in this multilevel model.

Extrinsic job satisfaction: In section 7, we distinguished 4 items that are related to extrinsic job satisfaction (satisfaction with remunerations for a project, total income, job security and the duration of contracts). Because there is a relatively large amount of missing values on separate items, it was not possible to use factor scores. Therefore, we use a mean score on these 4 items (leaving out missing values), ranging from 1 to 5.

Intrinsic job satisfaction: 4 other items relate to intrinsic job satisfaction (challenging and interesting work, personal development, the artistic aspects and contacts with fellow authors). Again, the mean score was calculated for these 4 items.

8.1.2 Explanatory variables

Here, we present the explanatory variables used to explain variation in the dependent variables. Individual level variables, country level variables and interaction effects are discussed separately.

¹⁸ We used the formula $\text{LN}(\text{net income} + 1)$, which means that all zero values are set to one in the original variable (which gives a log of 0).

Individual level variables

Gender: Included as a dummy variable (0= male; 1= female).

Age: Included as a categorical variable (1= 34 or younger; 2= 35 to 44; 3= 45 to 54; 4= 55 or older).

Education: Included as a categorical variable. Here we differentiate authors (1) without a degree in higher education, (2) authors with a degree in higher education, unrelated to the audiovisual field and (3) authors with a degree in higher education, related to the audiovisual field.

Family situation: Included as a categorical variable, distinguishing singles without (1) and with (2) children and cohabiting authors, without (3) and with (4) children.

Recognition: Included as a categorical variable, distinguishing emerging (1), in between (2) and established (3) audiovisual authors.

Type of audiovisual author: Included as a categorical variable, distinguishing (1) directors, (2) screenwriters and (3) other audiovisual authors. Because we need exclusive categories, the self-identification variable was used to distinguish these three groups (see section 2.3.).

Type of work: Included as a categorical variable, differentiating cinema, television and other work (the construction of this variable is discussed in 4.1.)

Employee: Included as a dummy variable (0= not an employee (self-employed); 1= employee).

Other employment: Included as a dummy variable (0= no other employment besides work as an audiovisual author; 1= other employment besides work as an audiovisual author).

Number of productions: Included as a categorical variable (0= did not work on any project, 1= worked on 1 or 2 projects; 2= worked on three or more projects in the median year of the last 5 years). Construction of this variable is discussed in section 4.

Working hours: This variable represents the number of hours worked in an average week in 2016 (self-reported) and included as a continuous variables. Outliers (more than 100 hours) are excluded from the analysis, which gives a minimum of 0 and a maximum of 100.

Log net income from work as an audiovisual author (for models with job satisfaction): Because job satisfaction might depend on the level of income, we include this variable as an explanatory variable in the models with intrinsic and extrinsic job satisfaction as dependent variables. It is included as a continuous variable.

Country-level variables

Human Development Index (HDI): HDI is a measurement created by the United Nations to measure the general development level of a country and is defined as: *'a summary measure of average achievement in key dimensions of human development: a long and healthy life, being knowledgeable and have a decent standard of living. The HDI is the geometric mean of normalized indices for each of the three dimensions.'*¹⁹ This variable was included as a continuous variable.

¹⁹ See: <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>

Gender Inequality Index (GEI): This is measurement created by the European institute for gender inequality and is defined as: *'a composite indicator that measures the complex concept of gender equality and, based on the EU policy framework, assists in monitoring progress of gender equality across the EU over time. It considers gaps that are to the detriment of either women or men as being equally problematic. The six core domains (work, money, knowledge, time, power and health) of the Gender Equality Index, assign scores for Member States between 1 for total inequality and 100 for full equality.'*²⁰ This index is only available for European Union member states, which means that Norway, Iceland and Switzerland are not included in the index. However, there also exists a world-wide gender equality index, developed by the United Nations, which uses similar but broader indicators to create a composite measure. All three countries score very close Sweden on the word wide GEI, so they were ascribed the same value as Sweden on the European GEI.²¹ This variable was included as a continuous variable.

Employment in cultural occupations: Percentage of persons employed in cultural occupations in each country (most recent number 2014-2015). This measurement was developed by UNESCO and was included as a continuous variable.²²

Female employment in cultural occupations: Percentage of persons employed in cultural occupations that are females in each country (most recent number 2014-2015). This measurement was developed by UNESCO and was included as a continuous variable.

Average working hours (per country): Average number of hours worked by persons employed in cultural occupations (most recent number 2014-2015). This measurement was developed by UNESCO and was included as a continuous variable.

Interaction effects

Gender*Working hours (individual): In order to test whether the effect of working hours on remunerations and job satisfaction differs for men and women, we include an interaction effect between gender and working hours. We expect that women get less return (monetary, job security..) from working longer hours, which would imply a negative interaction effect.

Gender*Inequality Index (GEI): In order to test whether the gender gaps in remunerations and job satisfaction differ in countries with different levels of gender equality, we include an interaction effect between these two variables. We expect a lower gender gap in countries with more gender equality, which would imply a positive interaction effect.

Gender* Female employment in cultural occupations: In order to test whether the effect of female employment in cultural occupations differs for men and women, we include an interaction effect between these two variables. We expect a lower gender gap in payment and job satisfaction in countries where there are more women employed in the cultural sector.

Gender*Log net income from work as an audiovisual author (for models with job satisfaction): In order to test whether the effect of income on job satisfaction differs for men and women, we include an interaction term between these two variables.

²⁰ See: <http://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>

²¹ Sweden: 0,05; Norway, 0,05; Iceland: 0,05 and Switzerland 0,04.

²² <http://uis.unesco.org/en/topic/cultural-employment>

8.2 Results

Statistical reader

Tables 12 to 14 show the regression coefficients of the explanatory variables (e.g. gender, working hours) for total net income and net income from work as an audiovisual author (table 12), share of secondary payments (table 13) and intrinsic and extrinsic job satisfaction (table 14). Insignificant effects are in grey, which means that these variables have no significant effect on the dependent variable. Significant effects are indicated with an asterisk, which means we are 90% (+), 95% (*), 99% (**) or 99,9% (***) sure that the effect found in the sample is also present in the whole population. Positive effects are indicated in green, which means that the dependent variable (for example: total net income) increases when the explanatory variable (for example: working hours) increases. Negative effects are indicated in red which means that the dependent variable decreases when the explanatory variable increases. For categorical variables, we compare coefficients to a reference group. For example, a negative effect (indicated in red) for 'female' means that women score lower on the dependent variable than men (the reference category). The regression coefficients are unstandardized, which means that it is not possible to compare effect sizes (they are dependent on the measurement level and range of the independent variable).

The tables include all explanatory variables without interaction terms. The interaction effects with gender are included separately in subsequent models, and significant interaction effects are presented in figures 60 to 62²³.

8.2.1 Remunerations

Total net income

Model 1 in table 12 presents the results for total net income. First of all, we notice that the initial **gender** gap cannot be explained by controlling for individual or country related variables. The significant and negative effect for gender remains, which implies that the lower mean income for women cannot be attributed to the other variables included in the model.

Family situation also has a net significant effect (also after controlling for e.g. age). Singles without children have a lower income than cohabiting authors with children. Since the total net income is also influenced by the income of the partner and childcare benefits, it is not surprising to find this effect. The latter can also explain why cohabiting authors without children have a lower income than cohabiting authors with children (the effect is borderline significant).

Level of recognition also has a significant effect: Established authors have a higher income than authors with an in-between status and emerging authors (the difference is the largest between emerging and established authors). This (strong) income difference was already visible in figure 47.

Other audiovisual authors tend to have a lower income than **directors** (the difference between **screenwriters** and directors is not significant).

Type of work also has an influence. Compared to authors who combine cinema and television work (without other work), all authors except authors working in fiction television generate less income.

²³ The full models with interaction effects are not presented in the report (available on request).

Authors who do other work (advertisement, music videos, non-fiction television, etc.) with or without combining this with television and cinema work generate less income. Authors who only focus on cinema or documentaries also generate less income. Thus, authors who do television work, possibly combined with cinema but not with other work, tend to have the highest level of remunerations.

Authors who work as an **employee** also generate more income (compared to self-employed authors). **Combining work as an audiovisual author with other employment outside the audiovisual sector** does not lead to a higher income. This could imply that people who are combining jobs do this out of necessity (to keep their income on an average level or to compensate for a lack of job opportunities) instead of generating a 'better' income.

The **number of projects** also has a significant effect. Authors who work on three or more projects (in general) generate more income than authors who work on 1 or 2 or even zero projects in the median year of the last five years. An interesting finding is that authors who did not work on any projects in the median year do not differ significantly from authors who worked on 1 or 2 projects. This gives a clear indication that these authors who are not doing work as an audiovisual author have other sources of income. Finally, people who **work more hours** also generate more income.

XVIII LEGISLATURA — COMMISSIONI RIUNITE VII E XI — SEDUTA DEL 14 GENNAIO 2020

Table 12. Multilevel model for total net income and net income from work as an audiovisual author

		Log Net Income			Log Net AA Income		
		B	S.E.		B	S.E.	
Gender	Male						
	Female	-0,230	0,062	***	-0,065	0,099	
Age	34 or younger	0,069	0,115	+	0,201	0,184	
	35 – 44	0,161	0,089		0,267	0,141	+
	45 – 54	0,055	0,082		0,160	0,130	
	55 or older						
Education	No higher education	0,084	0,088		0,326	0,139	*
	Higher education, not in aud. discipline	0,114	0,075		0,041	0,119	
	Higher education in aud. discipline						
Family situation	Single, no children	-0,312	0,079	***	-0,283	0,125	*
	Single, children	0,050	0,116		-0,065	0,183	
	Living together, no children	-0,119	0,074	+	-0,032	0,118	
	Living together, children						
	Other	0,020	0,178		0,058	0,294	
Recognition	Emerging	-0,705	0,098	***	-1,626	0,156	***
	In between	-0,413	0,073	***	-0,603	0,117	***
	Established						
Profession	Director						
	Screenwriter	-0,060	0,079		0,119	0,124	
	Other audiovisual author	-0,314	0,080	***	-0,439	0,128	***
Type of work	Cinema and television (no other work)						
	Cinema, television and other work	-0,460	0,092	***	-0,499	0,146	***
	Only cinema	-0,350	0,117	**	-0,698	0,186	***
	Television fiction	-0,100	0,088		-0,251	0,140	+
	Documentary (TV)	-0,261	0,122	*	-0,439	0,194	*
	Documentary (cinema)	-0,383	0,107	***	-0,501	0,172	**
	Only other work	-0,477	0,126	***	-0,692	0,201	***
Employee	No						
	Yes	0,212	0,081	**	0,456	0,129	***
Other employment	No						
	Yes	-0,003	0,065		0,170	0,105	
Number of productions	None	-0,044	0,081		-0,710	0,129	***
	1 or 2						
	3 or more	0,375	0,070	***	0,467	0,111	***
Working hours		0,006	0,002	**	0,022	0,003	***
Human Development Index (HDI)		5,122	2,744	+	1,807	3,751	
Gender Equality Index (GEI)		2,259	0,749	**	2,029	1,030	*
Employment in cultural occupations		0,002	0,051		0,071	0,072	
Female employment in cultural occupations		-0,003	0,008		-0,010	0,012	
Average working hours (per country)		-0,034	0,028		-0,100	0,039	*
Intercept		10,435	0,120		9,823	0,188	

+ = p < 0.100; * = p < 0.050; ** = p < 0.010; *** = p < 0.001

To explain variation in net income between countries, **HDI** (Human Development Index) and especially **GEI** (Gender Inequality Index), prove to be significant. Thus, audiovisual authors who are living in countries with more human development and more gender equality tend to generate higher incomes.

The interaction effect between gender and GEI, did not prove to be significant, which means that working in a country with more gender equality is equally beneficial for male and female audiovisual authors. It also implies that the gender gap in payment is not smaller in countries with more gender equality. This is a surprising finding, because gender equality in payments is one of the indicators of the general GEI score. Thus, the gender gap in payments for audiovisual authors remains present in countries where the general gender gap in payments is smaller. None of the other interaction effects with gender proved to be significant. Since we are controlling for the individual level variables and country level differences, we have to conclude that the gender payment gap in the audiovisual sector is a broad international phenomenon that cannot be explained by differences in job situations.

Net income from work as an audiovisual author

Model 2 in table 12 presents the same model for income generated through work as an audiovisual author. Because the results are similar to the previous results for total net income, we only point out some of the specific differences.

First of all, we notice that the initial **gender** difference (highlighted in table 11) is no longer present in the full model, where we control for individual and county level variables. This means that the gender difference can be explained by the other indicators that were taken into account in this analysis²⁴.

We do find an effect for **education level**, but not in the expected direction. Respondents who have no degree in higher education actually generate more income than authors who have a degree in higher education in the audiovisual sector.

The effect of the **number of productions** on income for work as an audiovisual author is along the same lines as the effect on general income, but people who did not work on projects also generate less income from work as an audiovisual author than authors working on 1 or 2 projects in a median year. This is an obvious result, but the fact that this effect is not present for total net income indicates that authors not working on any projects can compensate for this through other sources of income.

An interesting finding is that the effect of the **HDI** is not significant here, while the effect of the **GEI** remains significant when we look at income from work as an audiovisual author. This implies that authors who live in countries with more human development, do not generate more income from work as an audiovisual author, but in the previous analysis we learned that they do have a larger income in total. Living in a country with more GEI does lead to a higher income for audiovisual authors, and this effect is present for both men and women.

Again, **the interaction effect between gender and GEI**, did not prove to be significant.

²⁴ The gender effect disappears once we take age and level of recognition into account. These variables can explain the initial gender difference in income from audiovisual work.

Secondary payments

Table 13 presents the same model for share of income that is generated through secondary payments. A first observation is that also here the initial **gender gap** disappears when we control for the individual and country level variables²⁵. The model shows that especially **emerging authors** and authors with an intermediate status receive less secondary payments than established authors. Secondary payments, and particularly share of exploitation revenues of previous works, require a certain level of output throughout the career, which is not (yet) present for younger and emerging authors.

The share of secondary payments is larger for **screenwriters** compared to **directors**, but less for **other audiovisual authors**. **Type of work** is less important, only authors who are exclusively doing other work (no cinema or television fiction) tend to generate less income from secondary payments. There is also a borderline significant and positive effect of **working hours**, which means that authors working more hours receive more income from secondary payments. However, figure 60 shows that this effect is only present for male audiovisual authors. Female audiovisual authors do not receive more secondary payments when they work more hours (possibly because they do more work that does not generate authors' rights). The **HDI** has a borderline significant effect. The share of secondary payments tends to be higher in countries with more human development.

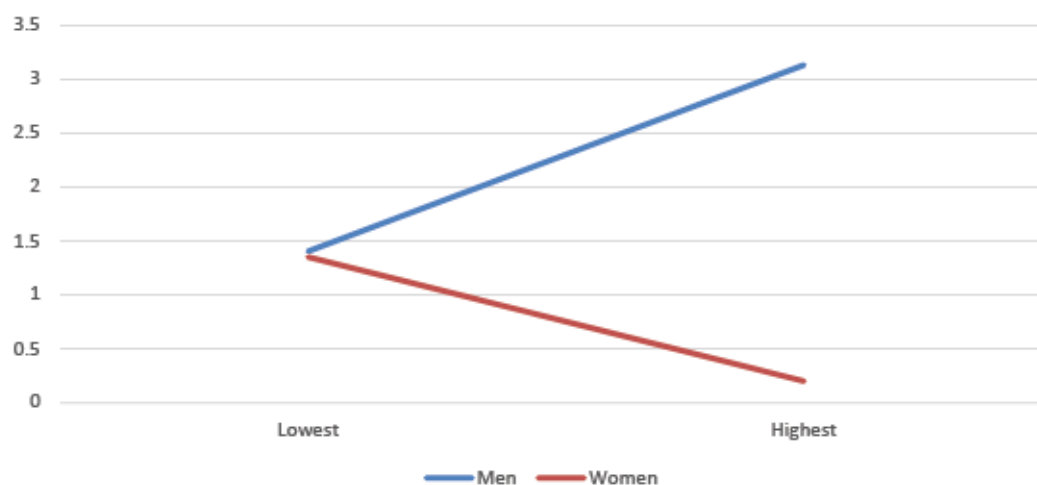
²⁵ The gender gap disappears after controlling for age and level of recognition.

Table 13. Negative binomial multilevel model for secondary payments

		Secondary payments	
		B	S.E.
Gender	Male		
	Female	-0,055	0,086
Age	34 or younger	-0,583	0,164
	35 - 44	-0,018	0,120
	45 - 54	-0,130	0,110
	55 or older		
Education	No higher education	0,154	0,119
	Higher education, not in aud. discipline	0,169	0,102
	Higher education in aud. discipline		
Family situation	Single, no children	-0,069	0,110
	Single, children	0,081	0,155
	Living together, no children	-0,041	0,102
	Living together, children		
	Other	-0,013	0,248
Recognition	Emerging	-0,677	0,138 ***
	In between	-0,207	0,100 *
	Established		
Profession	Director		
	Screenwriter	0,362	0,108 ***
	Other audiovisual author	-0,254	0,113 *
Type of work	Cinema and television (no other work)		
	Cinema, television and other work	-0,175	0,126
	Only cinema	-0,218	0,162
	Television fiction	0,089	0,118
	Documentary (TV)	-0,234	0,169
	Documentary (cinema)	-0,118	0,148
	Only other work	-0,531	0,182 **
Employee	No		
	Yes	-0,240	0,114 *
Other employment	No		
	Yes	-0,029	0,091
Number of productions	none	-0,086	0,113
	1 or 2		
	3 or more	-0,139	0,096
Working hours		0,004	0,002 +
Human Development Index (HDI)		7,915	4,177 +
Gender Equality Index (GEI)		-2,161	1,137
Employment in cultural occupations		-0,019	0,076
Female employment in cultural occupations		-0,006	0,012
Average working hours (per country)		0,069	0,043
		1,409	0,164

+ = p < 0.100; * = p < 0.050; ** = p < 0.010; *** = p < 0.001

Figure 60: Secondary payments (Y) and working hours (X) according to gender



8.2.2 Job satisfaction

Extrinsic job satisfaction

Model 1 in table 14 presents the results for extrinsic job satisfaction. Here, we see that the initial **gender** difference cannot be explained by controlling for the individual and country level variables (the negative gender effect remains present).

Age and education level do not have an effect on extrinsic job satisfaction. **Family situation** has a small effect: single authors with children tend to be less satisfied with the extrinsic qualities of their job compared to cohabiting authors with children. The former also tend to be in a more difficult living situation regarding money and work life balance, which might result in less satisfaction with remunerations and job security.

Type of audiovisual author and **level of recognition** do not have an effect on extrinsic job satisfaction. **Type of work** has a very small effect, with respondents working on cinema documentaries being less satisfied with the extrinsic qualities of the job compared to authors who combine cinema and television.

Authors who **combine work as an audiovisual author with other work** also tend to be more satisfied with extrinsic job qualities. People who are **working on 3 or more projects** also have higher levels of extrinsic job satisfaction, but working more hours has no effect. **Income from work in the audiovisual sector** has the strongest (positive) effect. Higher remunerations lead to higher extrinsic job satisfaction. Authors are also more satisfied with the extrinsic qualities of their job in countries with more **human development** and **more female employment** in the cultural sector.

Including the **interaction effects** shows that the effect of **income from work as an audiovisual author differs for men and women**. Figure 61 shows that there is no gender difference in extrinsic job satisfaction, among authors with the lowest levels of income. For men, this satisfaction rises more rapidly when income increases, while this is far less the case for women. A possible explanation might

be relative deprivation, for which indications can be found in figure 49 and 50. There is no gender gap in income at the early stages of the career when the income of both male and female directors is (relatively) low. However, the gender gap increases with age, which implies that male income increases more rapidly throughout the career than the income of female authors. Thus, when the income of female authors increases, they might notice a stronger gender gap with male authors at the same point in their career, which might cause lower levels of extrinsic job satisfaction.

We also find that **female audiovisual** authors who live in countries with **more gender equality** are actually less satisfied with the extrinsic qualities of their job (figure 62). A possible explanation for this effect is that the actual payment gap does not seem to disappear for audiovisual authors who are living in countries with greater gender equality. Thus, it might be the case that these female authors are comparing their situation with other occupational areas where there is more gender equality, and the fact that the gender gap is not closing in their profession might cause a decline in extrinsic job satisfaction.

Intrinsic job satisfaction

The initial **gender** difference in intrinsic job satisfaction is no longer present in the model with all individual and country level variables (table 14). There is a strong **age** effect, with younger generations showing more intrinsic motivation than older generations.

Education level, family situation and level of recognition does not have an effect.

Screenwriters are less satisfied with intrinsic qualities of the job, compared to **directors**. Also **authors working (exclusively) for television fiction or authors doing only other work** are a bit less satisfied than authors working for television and cinema.

Authors who combine work as an audiovisual author with other work are less intrinsically satisfied. Furthermore, people who **work longer hours** are also more intrinsically motivated, but **the number of projects** one works on has no effect. An interesting finding is that the intrinsic motivation is unrelated to the income one generates from work as an audiovisual author.

None of the other **country level variables** and none of the **interaction terms** with gender appear to be significant.

Table 14. Multilevel model for extrinsic and intrinsic job satisfaction

		Extrinsic Job Satisfaction		Intrinsic Job satisfaction		
		B	S.E.	B	S.E.	
Gender	Male					
	Female	-0,108	0,045	*	0,049	0,037
Age	34 or younger	0,027	0,084		0,210	0,069 **
	35 - 44	-0,017	0,065		0,144	0,053 **
	45 - 54	-0,064	0,060		0,007	0,049
	55 or older					
Education	No higher education	0,061	0,064		0,012	0,052
	Higher education, not in aud. discipline	0,088	0,054		0,014	0,044
	Higher education in Aud. discipline					
Family situation	Single, no children	-0,071	0,057		0,041	0,047
	Single, children	-0,194	0,083	*	0,019	0,069
	Living together, no children	-0,060	0,054		0,006	0,044
	Living together, children					
	Other	-0,121	0,132		0,046	0,110
Recognition	Emerging	-0,084	0,073		-0,037	0,044
	In between	-0,062	0,054		-0,176	0,047
	Established					
Profession	Director					
	Screenwriter	0,121	0,057	*	-0,176	0,047 ***
	Other audiovisual author	0,020	0,059		-0,028	0,049
Type of work	Cinema and television (no other work)					
	Cinema, television and other work	-0,116	0,066	+	0,011	0,055
	Only cinema	-0,007	0,084		0,044	0,069
	Television fiction	0,065	0,063		-0,121	0,052 *
	Documentary (TV)	0,106	0,089		-0,014	0,074
	Documentary (cinema)	-0,189	0,078	*	0,080	0,064
	Only other work	0,152	0,092	+	-0,145	0,075 +
Employee	No					
	Yes	0,028	0,059		-0,030	0,049
Other employment	No					
	Yes	0,131	0,048	**	-0,119	0,039 **
Number of productions	none	0,089	0,059		0,012	0,049
	1 or 2					
	3 or more	0,178	0,051	***	-0,061	0,042
Working hours		0,001	0,001		0,002	0,001 *
Net Income AV-work		0,065	0,011	***	0,004	0,009
Human Development Index (HDI)		4,760	2,656	+	2,997	1,942
Gender Equality Index (GEI)		-0,530	0,727		0,615	0,531
Employment in cultural occupations		-0,003	0,047		0,009	0,034
Female employment in cultural occupations		0,015	0,007	*	0,006	0,005
Average working hours (per country)		0,037	0,027		0,032	0,020
Intercept		2,717	0,092		4,140	0,074

+ = p < 0.100; * = p < 0.050; ** = p < 0.010; *** = p < 0.001

Figure 61. Extrinsic job satisfaction (Y) and income from work as an audiovisual author (X) according to gender

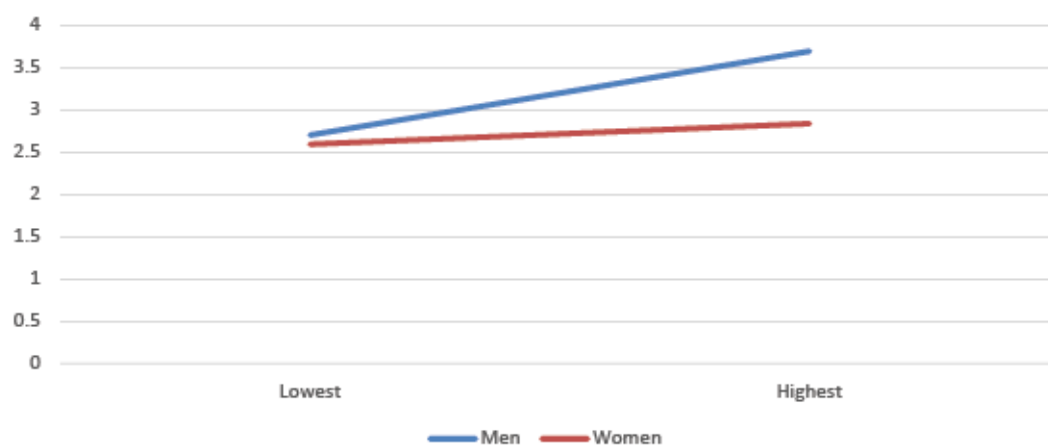
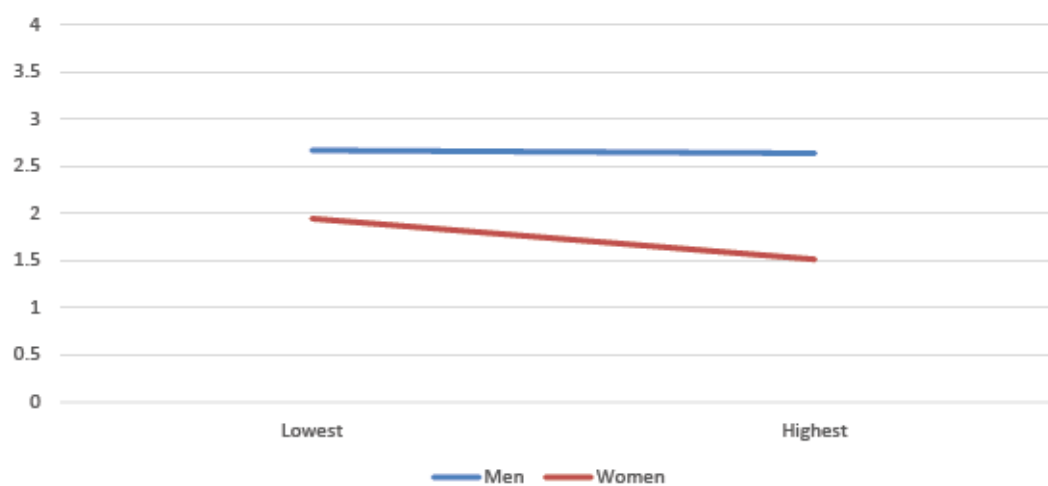


Figure 62. Extrinsic job satisfaction (Y) and gender equality (X) according to gender



9 Conclusion

In the last decades, cultural and creative industries in general and the audiovisual sector in particular have gained recognition as important components of our society, both in an economic and non-economic way. The audiovisual sector has become an important employer in the creative labour market and younger audiences in particular are almost continuously in contact with audiovisual works through television and computer screens (Bucksch, et al., 2016). In today's society, the consumption of films, documentaries, series, etc. occupies a large share of people's use of time.

The audiovisual sector has to cope with specific new challenges and societal changes. Technological and digital development are having a great impact on the audiovisual sector and these developments create both new opportunities for the sector, and threats to the socio-economic position of audiovisual authors. Different stakeholders fear a negative impact of the digitisation of audiovisual works' distribution on fair and equitable remuneration for their authors, and on the protection and enforcement of intellectual property rights.

With this study we map in detail the socio-economic situation of European audiovisual authors. A number of studies have already been conducted. Although they delivered valuable insights, a comparative European analysis was missing.

Therefore, this European research project on authors in the audiovisual sector was conducted. Based on this study we are able to provide uniform and comparable data on remunerations, (un)paid work, income structure, job satisfaction and other job-related issues. In total 3217 audiovisual authors from 26 European countries filled out the online survey²⁶. 1244 of them identified themselves primarily as a director, 992 as a screenwriter and 988 as another audiovisual author. When we take into account that some of the respondents combine several functions (e.g. they are both director and screenwriter), then we have information on 1563 directors, 1118 screenwriters and 1945 other audiovisual authors (e.g. cinematographers, film editors, production and costume designers, etc.).

The socio-demographic composition of these three groups is very similar. For example, in all three professions the gender distribution is tilted towards males, and this gender gap is less pronounced in the younger age groups. All three groups tend to be highly educated. 80% (other audiovisual authors) to 90% (screenwriters) have a degree in higher education and around 70% have also followed additional training within their main discipline.

First of all, audiovisual authors tend to be very satisfied with the intrinsic qualities of their job. In line with other creative occupations, audiovisual authors tend to be very positive about the creative element of their work, the possibilities for personal development, and contacts with their colleagues. This is especially apparent in the younger generations.

Satisfaction with the extrinsic qualities of the job tends to be much lower. Only 27% of the audiovisual authors is satisfied with the remunerations they get for projects as an audiovisual author and 44% is explicitly dissatisfied. Job security proves to be an even stronger issue: only 17% of the audiovisual authors is satisfied with this aspect of their job and 66% is explicitly dissatisfied. It is important to note that there are no real differences between age groups or level of recognition within the field. All

²⁶ The Netherlands didn't participate in this study because a similar research project was carried out in the Netherlands at the same moment, but the Dutch professional organisations were willing to cooperate in this European project and we also could use their data in the analyses. Therefore, in some of the analyses, we used information of audiovisual authors in 27 countries.

authors seem to indicate problems related to the extrinsic qualities of the job. In order to understand this gap between intrinsic and extrinsic job satisfaction, we need to take a closer look at the objective conditions of these audiovisual authors.

A first important factor is the net income from activities as an audiovisual author. For a median audiovisual author this is around € 19,000 a year. When we compare the income of audiovisual authors with the income of workers of the same nationality and a similar level of education, we see that audiovisual authors are not making an equal amount of money from work as an audiovisual author. Directors in particular tend to earn less. Most authors are able to compensate by income from other sources (for example, employment outside the audiovisual sector). Thus, we do not see large differences when we compare the total net income of audiovisual authors with the national net income for people with an equivalent education level. However, the fact that most authors have to combine different jobs and work far longer hours to reach this median income can explain the dissatisfaction with the remunerations they get for work as an audiovisual author. A median director spends about 45 hours a week on professional activities as a director. For a screenwriter, this is 40 hours. People working part time or combining these activities with other jobs are taken into account here, which indicates that this group far exceeds the normal working hours for normal employment.

Here, we have to point out that we have an overrepresentation of more established authors because we use professional organisations and CMOs as our sample frame. Authors who have not yet produced sufficient audiovisual content to generate authors' rights are underrepresented in our sample, and their income levels are probably lower, in line with the emerging authors in the sample.

Related to the previous point, we note that almost half of the respondents indicate that they cannot make ends meet with their income from work as an audiovisual author alone. This group needs to compensate with income from other sources (other work, income from partner or state benefits). This also explains that the median total net income (around € 25.000) is much higher than the median income from work as an audiovisual author. Moreover, there is large variation in the total income of audiovisual authors, with one out of five authors making less than € 15.000 a year in total. Emerging audiovisual authors in particular seem to struggle with financial problems. In line with these findings, younger audiovisual authors at the beginning of their career also generate less income regardless of their level of recognition). Furthermore, we also notice that the income drops for authors older than 55, which indicates that financial risks are both prevalent in the younger and the older generations.

Another problem that audiovisual authors indicate is that their income shows very irregular patterns: only 20% of audiovisual authors indicate that they had a stable income over the last five years. This is partly explained by the irregular work schedule of authors, because there is a strong variation in the amount of productions worked on in a median year. For directors and screenwriters, around 1 out of 5 directors is not working on any production in a median year.

Obviously, those authors who are not working on productions do not generate much income from their work as an audiovisual author. However, the multivariate analysis shows that their total income is not significantly different from authors who are working on 1 or 2 projects. This indicates that audiovisual authors are able to compensate for these periods of inactivity through other type of work and secondary payments.

More productive authors (who are working on 3 or more projects) do have a higher income (total, as well as from work as an audiovisual author). Thus, most audiovisual authors need to be productive (working on three or more productions) in order to generate an income that rises above the income of an (temporary) unemployed audiovisual author. In addition, most authors work with temporary contracts, which usually imply more job insecurity.

Another important element is that most audiovisual authors need to do a lot of work without being paid, or they do work that is only partly remunerated in order to secure their income. The majority of their income comes from upfront payments linked to a project contract, yet a lot of authors indicate that they do a lot of work without full remuneration related to development, post production and promotion. 'Secondary' activities like event appearances, coaching and technical support are also often not remunerated.

An important additional source of income for audiovisual authors are secondary payments. The share of their total income that is generated by authors' rights remuneration related to the economic success of their works (distributed mostly by CMOs) ranges from 7,1% for emerging authors to 17% for established authors. Secondary payments increase throughout a career as they are generated all along the exploitation cycle of works. The more works authors have in exploitation, the more secondary payments they are likely to get. This way, secondary payments provide income security throughout the career which can enhance the extrinsic job qualities for audiovisual authors. Nevertheless, many authors expressed worries about the lack of secondary payments for the online exploitations of work. Therefore, secondary payments could be improved and developed all around Europe in order to ensure more job security.

Grants for project development could also be strengthened for emerging authors, as they can rely less on secondary payments due to a smaller number of works in exploitation.

There also appears to be great variation in remuneration according to the type of work audiovisual authors undertake. Authors who are active in television fiction (possibly in combination with cinema) tend to have the highest levels of income.

Authors who need to combine this with other work (advertising, corporate films, music videos, etc.) tend to have the lowest income, followed by authors who are active in producing TV or cinema documentaries. An interesting finding here is that there is almost no variation in the level of satisfaction with extrinsic qualities of the job according to type of work (only a small group of documentary producers for cinema are significantly less satisfied). Thus, there appears to be a certain level of resignation, where audiovisual authors who do other work besides fiction television or cinema accept that they receive less remuneration than other authors.

It is important to note that there is a lot of variation in the level of income across countries. In particular the total income of audiovisual authors is higher in countries with higher human development and more gender equality. However, a very interesting observation is that these factors have far less influence on level of remunerations from work as an audiovisual author and they also have no influence on extrinsic job satisfaction. Thus, it seems likely that these countries do not necessarily have a better policy to enhance the extrinsic qualities of working in the audiovisual sector. They might rather have better general welfare, protection or better subsidy programs (possible targeted at creative occupations) to compensate for sudden income fluctuations regarding work as an audiovisual author.

Last but not least, our results reveal important insights concerning gender differences. We clearly find a gender gap in total income for audiovisual authors, and this gap appears to be most prominent in the middle age groups, where there is a general peak in net income. In this sense it is also not surprising that in particular women who are making more money are actually less satisfied with the extrinsic qualities of the job than men who make an equal amount of money. Women have to wait longer before they can enter positions with higher levels of income, which might result in lower levels of extrinsic job satisfaction at these higher income levels.

An important finding here is that the initial gap in income from work as an audiovisual author can actually be explained by differences in type of work, socio-demographic background and type of contracts. This is not the case for total net income. One explanation could be that men have better access to more resources to compensate for the sometimes low and fluctuating pay from work as an audiovisual authors through other channels (secondary activities or other work, subsidies, etc.).

Another important finding is that this payment gap in net income cannot be explained by lower working hours of women and that this gender gap remains present in countries with more gender equality. This implies that general gender equality in the workforce as a whole does not necessarily lead to more gender equality regarding payments in the audiovisual sector (which could also explain why female audiovisual authors who live in countries with more gender equality are actually less satisfied with the extrinsic qualities of their job). Some specific factors, like irregular working hours, job insecurity or maybe even structural or interactional gender discrimination need to be taken into account to further investigate this gender difference.

In general, we can conclude that there are some interrelated components that can explain the precarious position of some audiovisual authors. In general, we find relatively positive results for male, middle aged, established authors who are active in multiple television fiction or cinema projects. The situation becomes problematic for younger, less established and female authors who do other work than fiction television and cinema (documentary, advertisement, music videos, etc.). These authors have problems finding good projects to generate sufficient income from work as an audiovisual author and they are faced with more financial problems. These groups do not show lower levels of intrinsic motivation, but they are less satisfied with the extrinsic qualities of their job. Thus, looking at the audiovisual sector in general, the socio-economic situation of more 'visible' audiovisual authors (established, older, male, etc.) seems less problematic, but general policy should also focus on less visible groups in order to make sure they can work and grow in decent working conditions.

10 References

- Bielby, D. (2009). Gender inequality in culture industries: Women and men writers in film and television. *Sociologie du Travail*, 51(2), 237-252.
- Bielby, W. T., & Bielby, D. D. (1992). Cumulative Versus Continuous Disadvantage in an Unstructured Labor Market: Gender Differences in the Careers of Television Writers. *Work and Occupations*, 19(4), 366-386.
- Bielby, D. D., & Bielby, W. T. (1996). Women and men in film: Gender inequality among writers in a culture industry. *Gender & Society*, 10(3), 248-270.
- Blair, H., Grey, S., & Randle, K. (2001). Working in film – Employment in a project based industry. *Personnel Review*, 30(2), 170-185.
- Bucksch, J., Sigmundova, D., Hamrik, Z., Troped, P. J., Melkevik, O., Ahluwalia, N., Borraccino, A., Tynjälä, J., Kalman, M., Inchley, J. (2016). International Trends in Adolescent Screen-Time Behaviors From 2002 to 2010. *Journal of Adolescent Health*, 58(4), 417-425.
- Carta, E., Dorenburg, J., Duchemin, C., Finlay, L., Muriel, R., Weber, T. (2016). *Analyse du marché du travail du secteur audiovisuel de l'UE et des évolutions des formes d'emploi et des régimes de travail*. Londres: ICF Consulting Services Limited.
- Conor, B., Gill, R., & Taylor, S. (2015). Gender and creative labour. *The Sociological Review*, 63(1), 1-22.
- Dillman, D. A. (2011). *Mail and Internet Surveys: The Tailored Design Method*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Eikhof, D. R. (2013). Making a living from creativity: careers, employment and work in the creative industries. In K. Thomas & J. Chan (Eds.), *Handbook of Research on Creativity* (pp. 380-392). Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Eikhof, D. R., & Haunschild, A. (2006). Lifestyle Meets Market: Bohemian Entrepreneurs in Creative Industries. *Creativity and Innovation Management*, 15: 234-241.
- Eurostat (2012). *ESSnet-Culture. European Statistical System Network on Culture: Final report*. Luxembourg: European Commission, Eurostat.
- Eurostat (2016). *Cultural Statistics. Edition 2016*. Luxembourg: Publications Office of the European Union,
- Hesmondhalgh, D. & Baker, S. (2010) A very complicated version of freedom': Conditions and experiences of creative labour in three cultural industries. *Poetics*, 38 (1), 4-20.
- Huguenot-Noël, N. (2018, July). *Audiovisual media in the digital era: An industrial strategy needed to safeguard cultural diversity*. (Policy brief: Sustainable prosperity for Europe programme). Retrieved from http://www.epc.eu/documents/uploads/pub_8671_audiovisualmedia.pdf?doc_id=2029
- Ijdens, T. (2003). *Zijn we in beeld?: De beroepspraktijk en sociaal-economische positie van film- en televisieregisseurs in Nederland*. Tilburg: IVA, Instituut voor sociaal-wetenschappelijk beleidsonderzoek en advies van de Universiteit van Tilburg.
- O'Brien, D., Laurison, D., Miles, A., & Friedman, S. (2016). Are the creative industries meritocratic? An analysis of the 2014 British Labour Force Survey. *Cultural Trends*, 25(2), 116-131.
- Ross, A. (2008). The New Geography of Work. Power to the Precarious? *Theory, Culture & Society*, 25(7-8), 31-49.
- Shih, T., Fan, X. (2009). Comparing response rates in e-mail and paper surveys: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 4 (1): 26-40.

Siongers, J., Van Steen, A., & Lievens, J. (2014). *Acteurs in de spotlight: onderzoek naar de inkomens en de sociaaleconomische positie van professionele Vlaamse acteurs*. Gent: Onderzoeksgroep CuDOS - Vakgroep Sociologie - UGent.

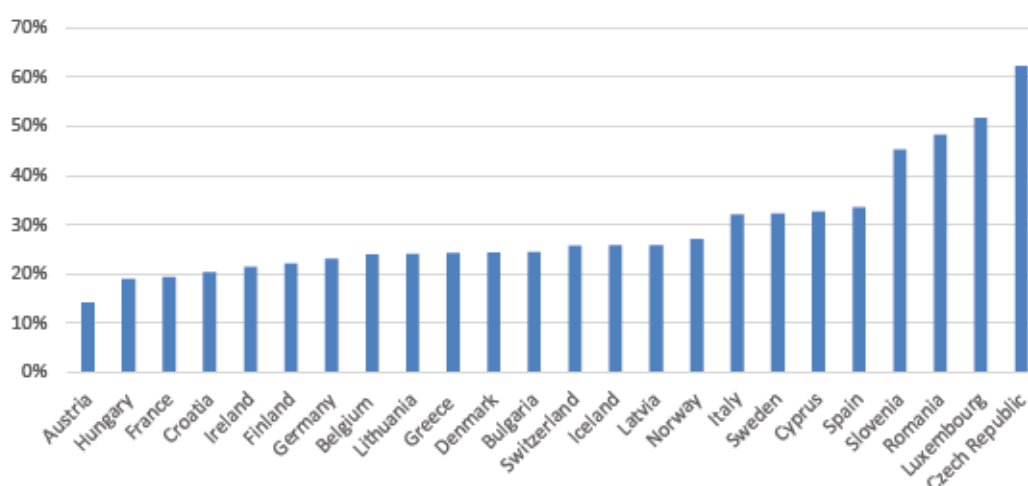
Siongers, J., Van Steen, A., & Lievens, J. (2016). *Loont passie? Een onderzoek naar de sociaaleconomische positie van professionele kunstenaars in Vlaanderen*. Gent: Onderzoeksgroep CuDOS - Vakgroep Sociologie - UGent.

UNESCO (2009). *The 2009 UNESCO framework for cultural statistics*. Montréal: UNESCO Institute for Statistics.

11 Annexes

11.1 Response per country

Figure 63. Response per country



11.2 Types of contracts for directors screenwriters and other audiovisual authors and types of productions worked on

Table 15. Contracts with broadcaster

	Broadcaster								
	Directors			Screenwriters			Other Audiovisual Author		
	No	Yes, on a temporary basis	Yes, on a permanent basis	No	Yes, on a temporary basis	Yes, on a permanent basis	No	Yes, on a temporary basis	Yes, on a permanent basis
Cinema and television (no other work)	67,0%	31,6%	1,4%	71,7%	27,2%	1,1%	82,1%	16,4%	1,5%
Cinema, television and other work	70,5%	28,0%	1,5%	68,6%	28,8%	2,5%	72,4%	23,5%	4,1%
Only cinema	89,4%	10,6%	0,0%	88,3%	11,7%	0,0%	80,0%	15,0%	5,0%
Television fiction	68,6%	23,3%	8,2%	68,5%	29,5%	2,0%	70,3%	21,6%	8,1%
Documentary (TV)	60,7%	29,2%	10,1%	41,4%	37,9%	20,7%	66,1%	19,6%	14,3%
Documentary (cinema)	74,5%	24,2%	1,3%	90,0%	10,0%	0,0%	76,1%	15,5%	8,5%
Only other work	79,3%	15,7%	5,0%	90,7%	4,7%	4,7%	70,4%	14,8%	14,8%

Table 16. Contracts with TV production company

	TV production company								
	Directors			Screenwriters			Other Audiovisual Author		
	No	Yes, on a temporary basis	Yes, on a permanent basis	No	Yes, on a temporary basis	Yes, on a permanent basis	No	Yes, on a temporary basis	Yes, on a permanent basis
Cinema and television (no other work)	48,6%	49,1%	2,3%	30,6%	62,9%	6,5%	30,7%	67,3%	2,0%
Cinema, television and other work	55,0%	42,8%	2,2%	36,8%	60,0%	3,2%	42,3%	52,4%	5,3%
Only cinema	84,1%	14,4%	1,5%	79,5%	19,2%	1,3%	59,1%	40,9%	0,0%
Television fiction	24,6%	67,7%	7,8%	24,3%	62,3%	13,4%	31,4%	55,8%	12,8%
Documentary (TV)	43,1%	50,3%	6,6%	40,7%	37,0%	22,2%	37,9%	39,7%	22,4%
Documentary (cinema)	64,4%	29,2%	6,4%	57,9%	31,6%	10,5%	46,5%	47,9%	5,6%
Only other work	63,7%	27,4%	8,9%	51,1%	31,1%	17,8%	85,2%	11,1%	3,7%

Table 17 Contracts with film production company

	Film production company								
	Directors			Screenwriters			Other Audiovisual Author		
	No	Yes, on a temporary basis	Yes, on a permanent basis	No	Yes, on a temporary basis	Yes, on a permanent basis	No	Yes, on a temporary basis	Yes, on a permanent basis
Cinema and television (no other work)	22,8%	70,1%	7,1%	24,2%	70,8%	5,0%	15,9%	81,5%	2,6%
Cinema, television and other work	24,4%	68,2%	7,4%	24,2%	70,3%	5,5%	27,3%	66,2%	6,6%
Only cinema	16,9%	72,8%	10,3%	31,0%	64,3%	4,8%	18,5%	81,5%	0,0%
Television fiction	60,0%	37,4%	2,6%	75,8%	22,1%	2,1%	42,9%	51,2%	6,0%
Documentary (TV)	65,3%	27,5%	7,2%	57,1%	39,3%	3,6%	70,4%	29,6%	0,0%
Documentary (cinema)	28,3%	60,0%	11,7%	15,0%	65,0%	20,0%	35,6%	60,3%	4,1%
Only other work	44,4%	44,4%	11,3%	76,7%	11,6%	11,6%	65,5%	25,5%	9,1%

Table 18. Contracts with entertainment production company

Entertainment production company									
	Directors			Screenwriters			Other Audiovisual Author		
	No	Yes, on a temporary basis	Yes, on a permanent basis	No	Yes, on a temporary basis	Yes, on a permanent basis	No	Yes, on a temporary basis	Yes, on a permanent basis
Cinema and television (no other work)	96,1%	3,9%	0,0%	91,1%	8,3%	0,6%	93,9%	6,1%	0,0%
Cinema, television and other work	85,8%	13,1%	1,2%	69,5%	29,7%	0,8%	80,4%	18,5%	1,2%
Only cinema	98,5%	1,5%	0,0%	97,4%	2,6%	0,0%	94,7%	5,3%	0,0%
Television fiction	90,0%	8,0%	2,0%	90,0%	7,4%	2,6%	65,8%	28,9%	5,3%
Documentary (TV)	95,0%	5,0%	0,0%	81,5%	18,5%	0,0%	77,4%	20,8%	1,9%
Documentary (cinema)	92,7%	6,8%	0,5%	100,0%	0,0%	0,0%	92,4%	6,1%	1,5%
Only other work	82,6%	14,9%	2,5%	78,0%	9,8%	12,2%	80,0%	14,5%	5,5%

ALLEGATO 2



Rispondi al futuro



CRESKO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

Rispondi al futuro

1.2 L'età

1.2

Età media
36 anni

Grafico 2. Gli operatori dello spettacolo per età



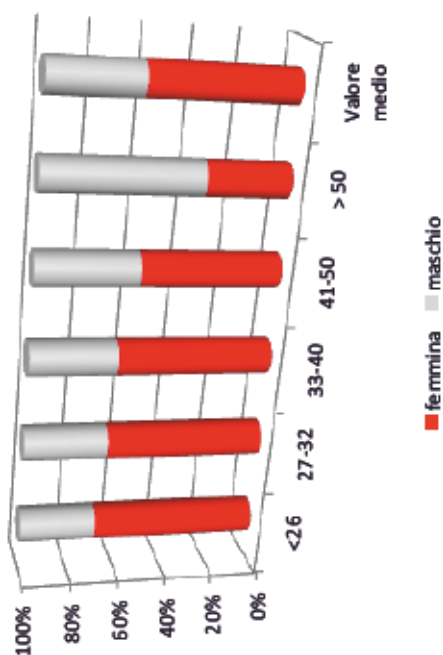
L'età media degli operatori del campione è di 36 anni: si tratta di un campione giovane soprattutto in riferimento ai dati ENPALS: nello specifico si evidenzia una sovra rappresentazione delle fasce dei giovani (25-29 anni e 30-34), ma anche dei giovani adulti (35-39). Sottorappresentate quelle degli over 40.

CRESCO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

Rispondi al futuro



Grafico 4. Gli operatori dello spettacolo: incidenza del genere per fasce d'età



Il grafico evidenzia come all'aumentare dell'età diminuisca progressivamente l'incidenza percentuale delle donne

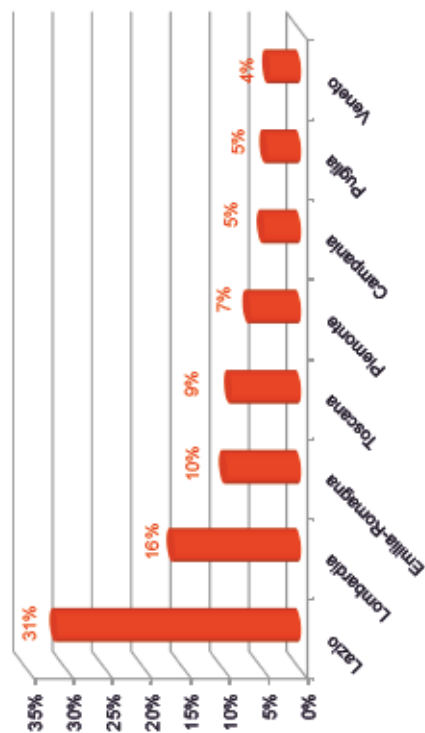


CRESCO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

Rispondi al futuro

1.3 La geografia dello spettacolo

Grafico 5. Gli operatori dello spettacolo per regione italiana



Come evidenziato per le imprese dello spettacolo si evidenzia una sovra rappresentazione della regione Lazio (quasi un terzo dei rispondenti), immediatamente seguita dalla Lombardia.



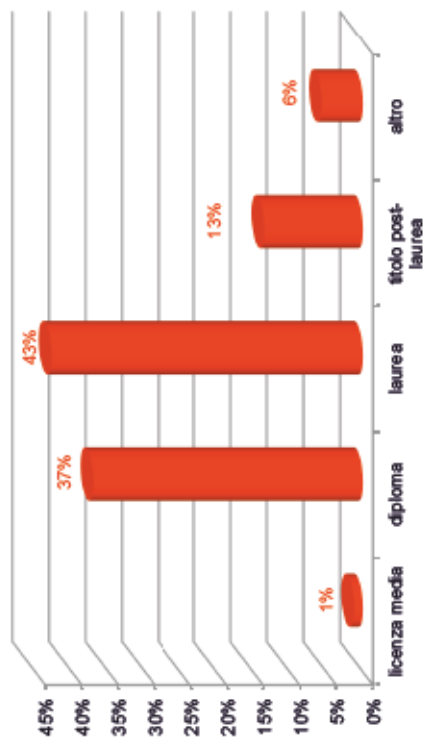
CRESCO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

Rispondi al futuro

1.4 Il curriculum professionale**1.4.1 Il titolo di studio**

17

Grafico 7. G Il operatori dello spettacolo per titolo di studio



Il 56% dei rispondenti è in possesso di un titolo di studio medio alto, e oltre un terzo possiede un diploma. Quanti affermano di avere conseguito altri titoli di studio lo hanno fatto dedicandosi prevalentemente a scuole di alta formazione attoriale/artistica (scuole di teatro, accademici a d'arte drammatica).

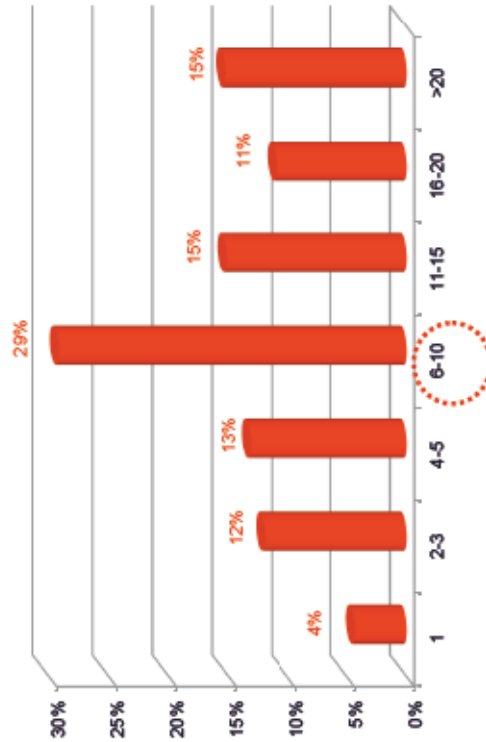


Rispondi al futuro

CRESCO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

1.4.2 Gli anni di lavoro e di inserimento professionale

Grafico 8. Gli anni di attività nel settore



Mediamente gli operatori lavorano nel settore da 10-11 anni e l'anno di inizio attività si attesta attorno ai 24 anni. Interessante segnalare come quasi la metà del campione abbia iniziato a lavorare con meno di 24 anni e solo una quota molto ridotta (intorno al 10%) abbia iniziato dop o i 30 anni: si tratta di un settore caratterizzato da processi produttivi che consentono l'inserimento professionale e lavorativo in età più giovane rispetto ad altri ambiti in cui l'età media di inserimento del lavoro avviene attorno ai 28-30 anni.

Il 30% dei rispondenti lavora nel mondo dello spettacolo da 6/10 anni; solo il 4% è al primo anno di attività e il 15% vi lavora da oltre 20 anni.

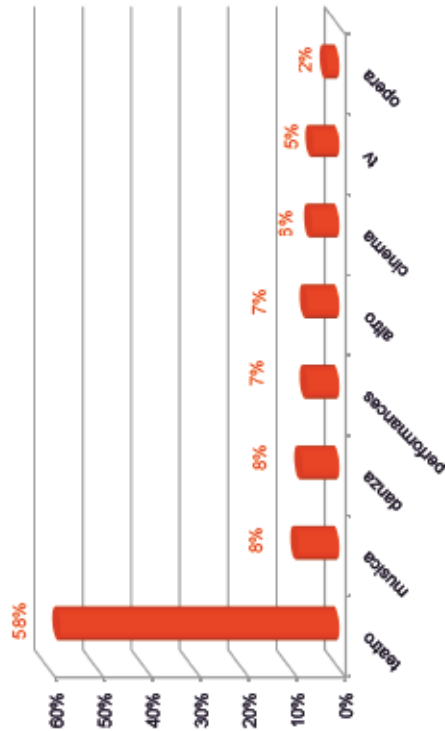


Rispondi al futuro

CRESCO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

1.4.3 L'ambito di lavoro professionale

Grafico 9. L'ambito di lavoro: incidenza media dell'attività per singolo professionista



Il settore teatrale è l'ambito di attività prevalente per i rispondenti: l'incidenza media dell'attività teatrale si attesta al 58%, seguita in modo pressoché paritario da musica, danza e performances. Il campione evidenzia pertanto come i singoli operatori teatrali pur lavorando prevalentemente all'interno del comparto non lesinano partecipazioni e incursioni in ambiti performativi affini e attigui, evidenziando la permeabilità e la gassosità del comparto delle performing arts tout court.

Gli operatori/artisti del teatro non escludono inoltre attività anche in altri settori, quali la formazione, l'insegnamento, la docenza all'interno di attività formative dedicate allo spettacolo (attività laboratoriali), ma anche incursioni nell'ambito pubblicitario e dell'arte in generale.



Rispondi al futuro

CRESCO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

1.4.5 Non solo teatro: le attività realizzate al di fuori del settore performativo



Grafico 10. Lavora solo nell'ambito dello spettacolo?

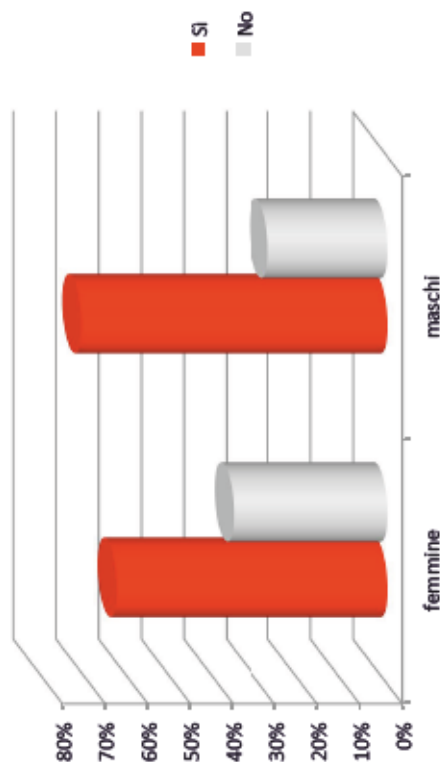


Quasi due terzi dei rispondenti afferma di lavorare solo nell'ambito dello spettacolo: da un confronto per generi si evidenzia una maggiore flessibilità da parte delle donne.



CRESKO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

Grafico 11. Lavora solo nell'ambito dello spettacolo? Per genere



Rispondi al futuro



CRESCO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

2. Definizione dello statuto del lavoratore dello spettacolo

2.1 Professione prevalente

Grafico 12. Le professioni prevalenti degli operatori dello spettacolo per macro gruppo

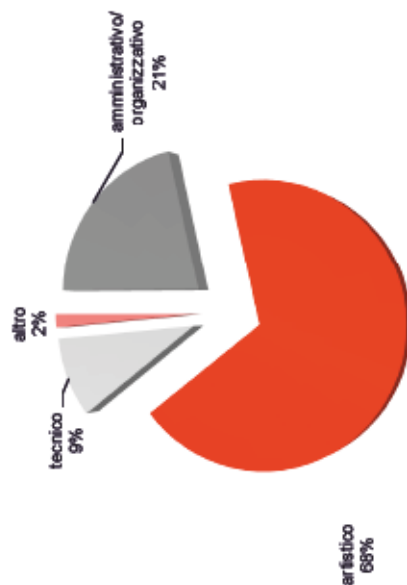
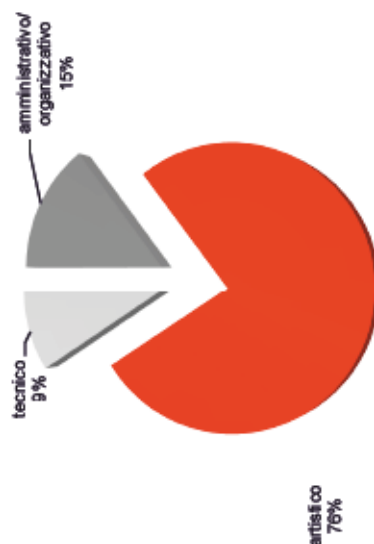


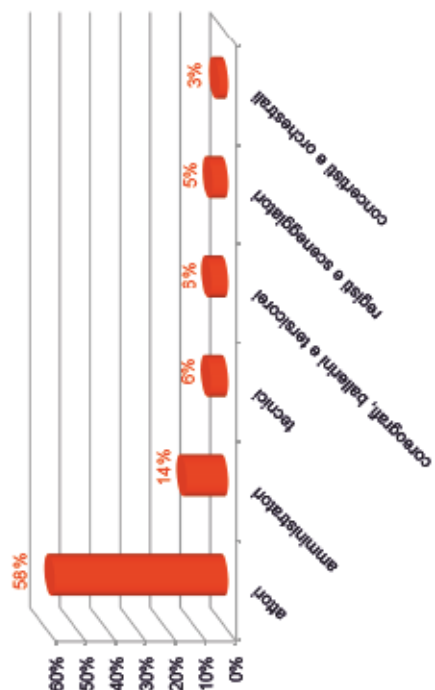
Grafico 13. Le categorie ENPALS di appartenenza per macro gruppo



CRESCO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea



Grafico 15. Le categorie ENPALS di appartenenza per macro gruppo



Rispondenti al futuro

Grafico 14. Le professioni prevalenti degli operatori dello spettacolo per gruppo

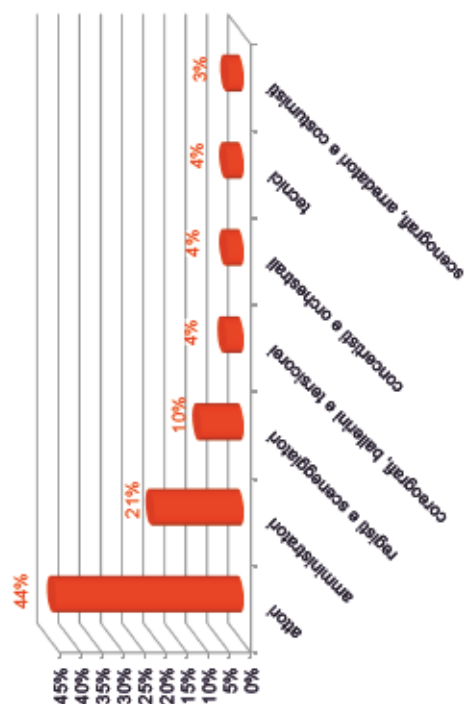
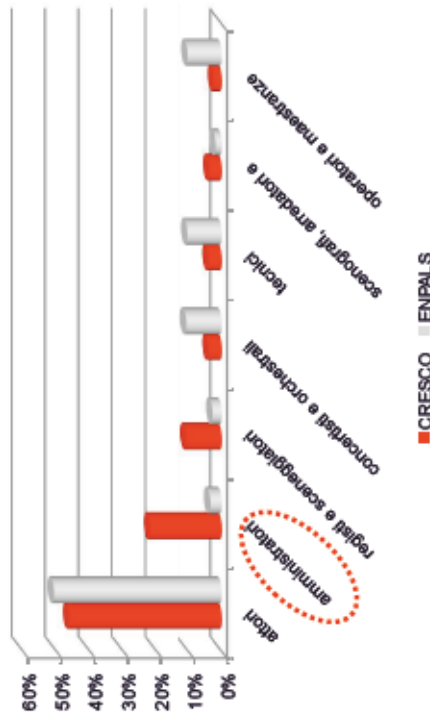


Grafico 16. Il confronto con i dati ENPALS



La professioni indicate dai rispondenti sono state ricondotte alle categorizzazioni ENPALS² ricostruendo l'ambito (amministrativo/organizzativo, artistico e tecnico) e il gruppo. Circa due terzi dei rispondenti ricoprono mansioni di carattere artistico. Fra i gruppi i più rappresentativi qu'ello degli attori, a cui seguono le figure con funzioni amministrative, quindi registi e sceneggiatori. Rispetto ai dati ENPALS si evidenzia una maggiore presenza di figure con mansioni di carattere amministrativo/organizzativo.

² Si veda l'elenco delle categorie dei lavoratori dello spettacolo individuate dall'ENPALS in base all'articolo 3 del D.Lgs. C.P.S. 708/1947, rivisitate, integrate e modificate tenendo conto dell'evoluzione delle professionalità nei settori di riferimento (Decreti Ministeriali 15 marzo 2005 e circolari n.7 e circolare 8 del 30 marzo 2008)



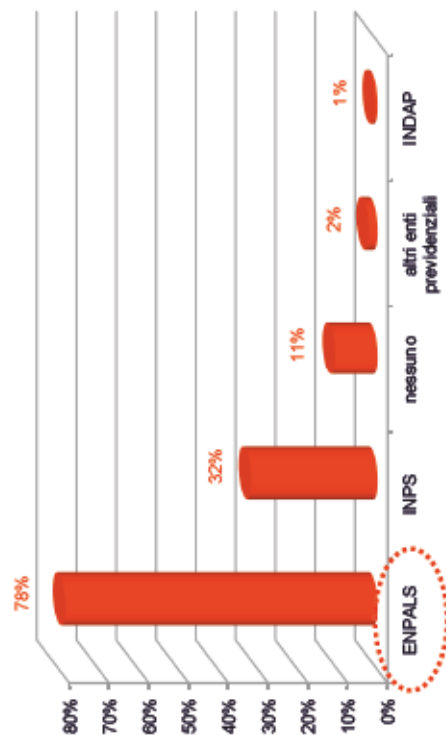
CRESCO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

Rispondi al futuro

2.3 Gli Enti previdenziali



Grafico 17. Gli enti previdenziali



CRESCO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

Grafico 18. Le mansioni svolte dagli operatori dello spettacolo coincidono con quelle previste dalla qualifica ENPALS?

Per oltre 2/3 dei rispondenti la qualifica ENPALS dichiarata corrisponde alla professione attuale; solo per il 26% dei rispondenti non vi è corrispondenza. Se per un verso tale dato può essere letto come evidenza del fatto che la qualifica ENPALS fotografa una realtà statica, mentre la professione degli operatori dello spettacolo può portare a evoluzioni e riconversioni, dall'altro evidenza come tali categorizzazioni possano necessitare l'introduzione di cambi di posizione rispondenti agli avanzamenti di status professionale e/o alle riconversioni di alcune professioni.



CRESCO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

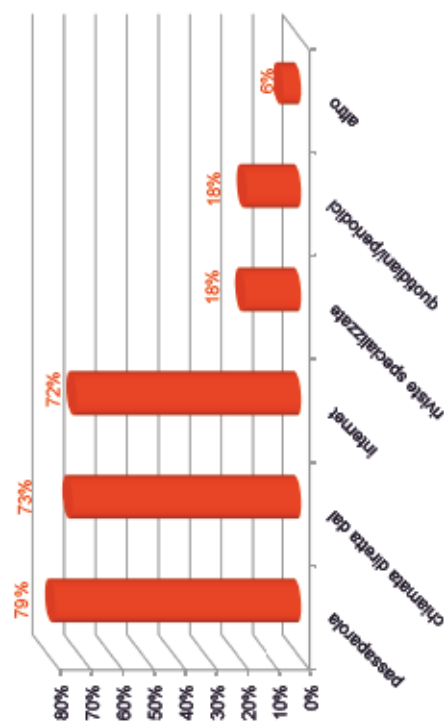
Rispondi al futuro

3. Le modalità lavorative

3.1 I canali di comunicazione utilizzati per reperire informazioni in merito a eventuali lavori

29

Grafico 19. I canali di comunicazione utilizzati per reperire informazioni in merito a eventuali lavori



L'analisi dei canali di comunicazione utilizzati dagli operatori dello spettacolo dal vivo fotografa una realtà in parte ancora ancorata a modalità operative di carattere artigianale, legati a un passaggio informale dell'informazione (passaparola) oppure a una conoscenza pregressa diretta che porta a un contatto immediato (chiamata diretta del committente), quindi basata su un rapporto di carattere fiduciario.

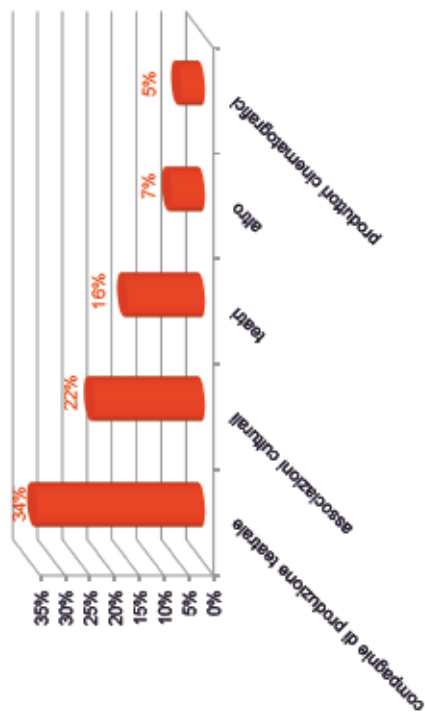
Rispondi al futuro

CRESCO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

3.2 I soggetti con i quali gli operatori dello spettacolo collaborano prevalentemente



Grafico 20. I soggetti con i quali gli operatori dello spettacolo collaborano prevalentemente



I "migliori" committenti per gli operatori dello spettacolo dal vivo risultano essere le compagnie di produzione, seguite dai le associazioni culturali e dai teatri.

CRESCO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

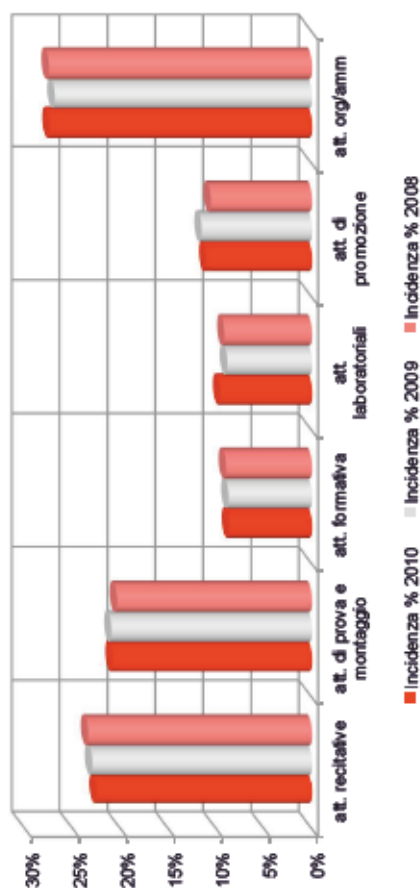
Rispondi al futuro

3.4.1 Giornate lavorate per tipo di attività

Tabella 8. Le giornate complessivamente lavorate per tipo di attività: incidenza percentuale rispetto al totale

	Valore assoluto			Incidenza %		
	2010	2009	2008	2010	2009	2008
att. recitative	22.370	18.906	17.550	22,5%	23,0%	23,4%
att. di prova e montaggio	20.696	17.249	15.284	20,8%	21,0%	20,4%
att. formativa	8.569	7.186	6.735	8,6%	8,7%	9,0%
att. laboratoriali	9.525	7.283	6.666	9,6%	8,9%	9,2%
att. di promozione	10.966	9.496	7.931	11,0%	11,5%	10,6%
att. org/amm	27.229	22.131	20.642	27,4%	26,9%	27,5%
tot.	99.375	82.261	75.008	100%	100%	100%

Grafico 21. Le giornate complessivamente lavorate per tipo di attività: incidenza percentuale rispetto al totale



Sono le attività organizzative e amministrative a impegnare maggiormente in termini di giornate lavorate, seguite da quelle di prova e montaggio e dalle recitative.

CRESCO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

Rispondi al futuro

3.4.4 Gli ammortizzatori sociali

36

Grafico 22. Ha usufruito di ammortizzatori sociali nel corso del 2010?



Tabella 12. Utilizzo degli ammortizzatori sociali nel 2010 per categoria (genere, esclusività rapporto, provenienza, età, ambito professionale)

	femmina	maschio	lavoro non esclusivo spettacolo	lavoro esclusivo spettacolo	nord	centro	sud e isole	<26 anni	27-32 anni	33-40 anni	41-50 anni	> 50 anni	artistico	tecnico	amministrati volontarizzati ivo
incidenza esesidi (%)	11,4	14,7	7,1	15,4	12,3	11,6	17,8	6,2	10,0	19,0	15,3	7,1	11,6	18,6	14,5

CRESCO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

Rispondi al futuro



Grafico 23. Gli ammortizzatori sociali di cui hanno beneficiato gli operatori nel corso del 2010?

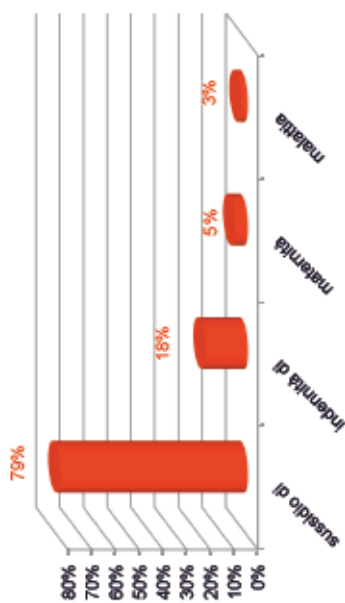
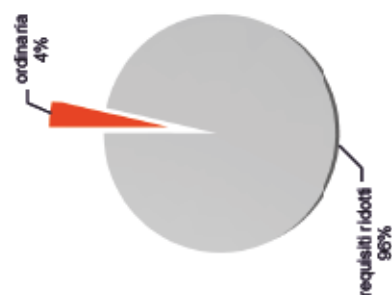


Grafico 24. Tipologia di sussidio



Rispondi al futuro

3.4.5 Gli infortuni

Grafico 25. Ha subito infortuni sul lavoro?



CRESCO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

Grafico 26. Sono stati indennizzati?



38

La procedura di indennizzo utilizzata dagli operatori dello spettacolo è quella dell'indennizzo in corso in maniera consensuale il valore medio degli indennizzi è di circa 1.800 euro.

CRESCO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

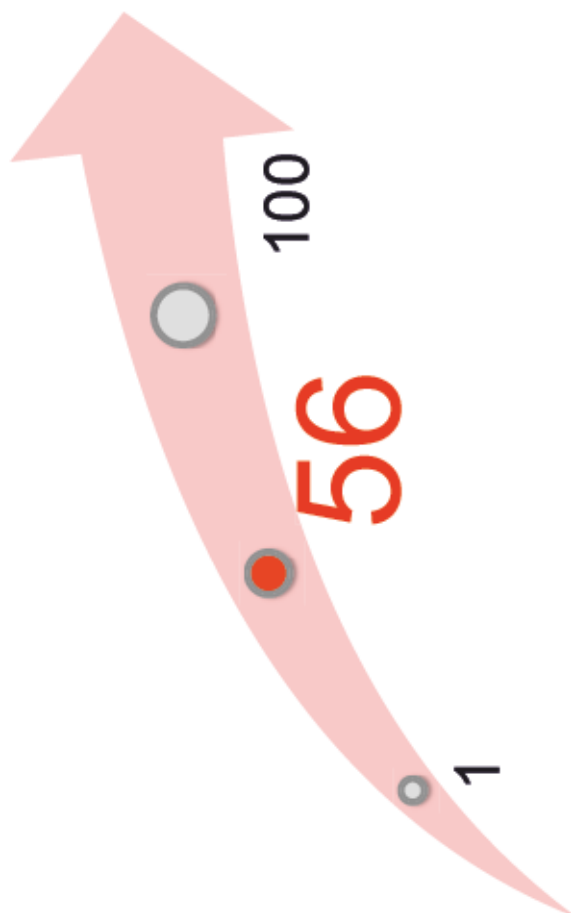
Rispondi al futuro

4.2 Il termometro della felicità

Il questionario prevedeva un quesito in cui si chiedeva agli operatori di esprimere un giudizio su "quanto ci si sente felici per il proprio lavoro" su una scala da 1 a 100. Il valore medio è di 56; due persone su dieci esprimono un giudizio inferiore a 30, solo 3 persone su 10 forniscono un punteggio superiore a 70.



Disegno. Il grado di felicità per il proprio lavoro



Rispondi al futuro

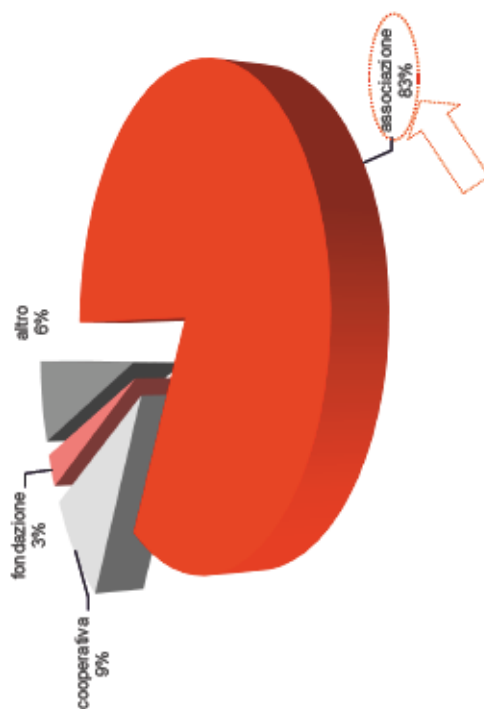
1. Identikit delle imprese di spettacolo

1.1 La forma giuridica

Tabella 18. La forma giuridica utilizzata dalle imprese di spettacolo

	valore assoluto	incidenza %
as. associaz. bne	132	82,5%
cooperativa	14	8,8%
fondazione	4	2,5%
altro	10	6,3%
tot.	160	

Grafico 27. La forma giuridica utilizzata dalle imprese di spettacolo



L'associazione è la forma giuridica utilizzata con maggiore frequenza dalle organizzazioni che operano nello spettacolo. Le imprese di dimensioni economiche superiori ai 300 mila euro utilizzano anche la forma cooperativa.

CRESCO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea



Rispondi al futuro

1.2 L'età

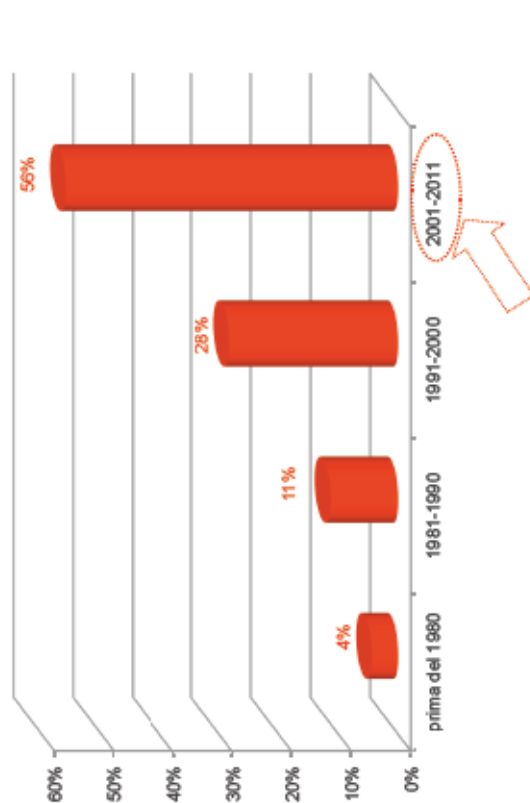
Tabella 19. L'età delle imprese di spettacolo

	valore assoluto	incidenza %
prima del 1980	7	4,4%
1981-1990	18	11,3%
1991-2000	45	28,3%
2001-2011	89	56,0%
tot.	159	

*Imprese under 10!
Il 56% delle imprese del campione
è attivo da meno di 10 anni.*

CRESCO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

Grafico 28. L'età delle imprese di spettacolo



Oltre la metà delle imprese del campione ha un'età inferiore ai 10 anni, solo il 4% è nato prima degli anni '80.



Rispondi al futuro

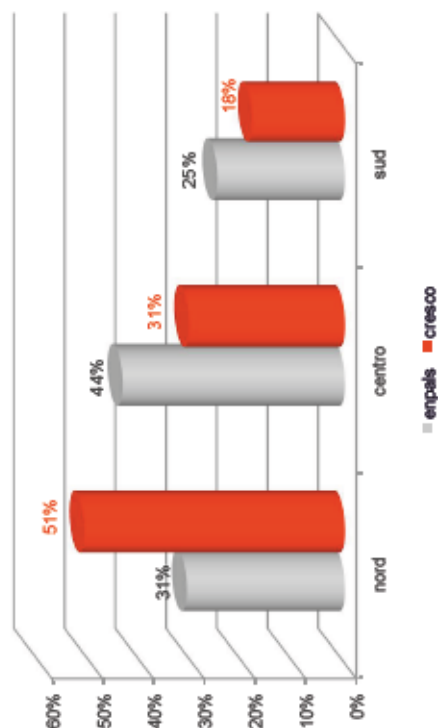
1.3 La geografia delle imprese di spettacolo

Tabella 20. La distribuzione geografica per macro-aree: il confronto con i dati ENPALS

macro-aree	enpals	cresco
nord	31,1%	51,3%
centro	43,8%	30,6%
sud	25,1%	18,1%

CRESCO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

Grafico 29. La distribuzione geografica per macro-aree: il confronto con i dati ENPALS



Rispetto ai dati ENPALS il campione dei rispondenti ha un baricentro spostato verso nord e vede una sottorappresentazione del centro e del sud.

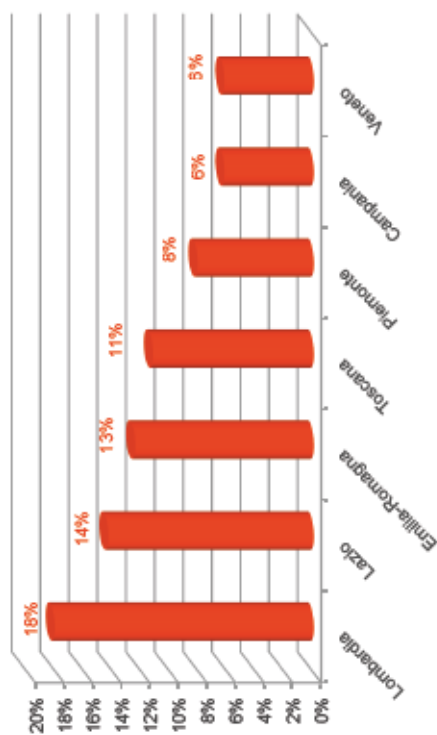
49



Rispondi al futuro

CRESCO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

Grafico 30. La distribuzione geografica: le regioni più rappresentate



Lombardia e Lazio sono le regioni maggiormente rappresentate. Lombardia, Lazio, Emilia-Romagna e Toscana catalizzano oltre il 56% dei rispondenti.

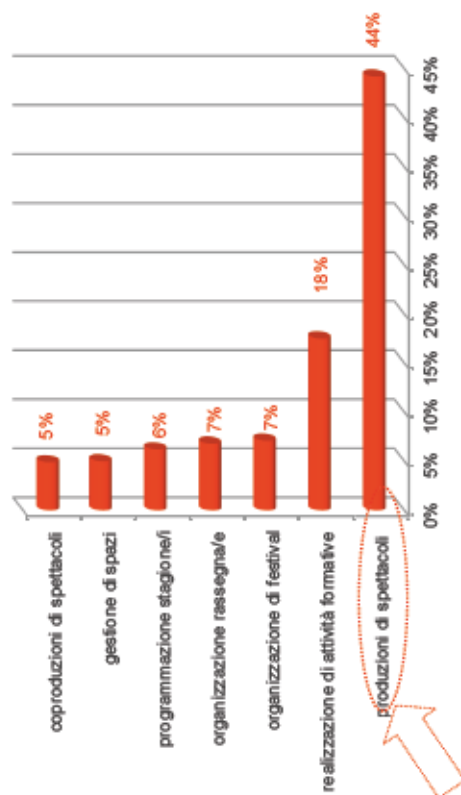
CRESCO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

1.4 I settori di attività

Tabella 21. Le attività nelle quali l'impresa è impegnata: incidenza media dell'attività per singola impresa

	valore medio
produzioni di spettacoli	44,2%
realizzazione di attività formative	17,5%
organizzazione di festival	7,1%
organizzazione rassegnale	6,8%
programmazione stagionale	6,2%
gestione di spazi	5,0%
coproduzioni di spettacoli	4,9%
organizzazione di eventi/conventions	3,5%
altro	2,6%
attività di residenza rivolta all'ospitalità di altri soggetti	2,1%

Grafico 31. Le attività nelle quali l'impresa è impegnata: incidenza media dell'attività per singola impresa



Le imprese del campione sono impegnate principalmente in attività di **produzione di spettacoli**: l'incidenza media dell'attività di produzione si attesta al 44,2% per singola impresa; significativo anche l'impegno destinato per la realizzazione di attività formative.



2. La dimensione economica delle imprese di spettacolo

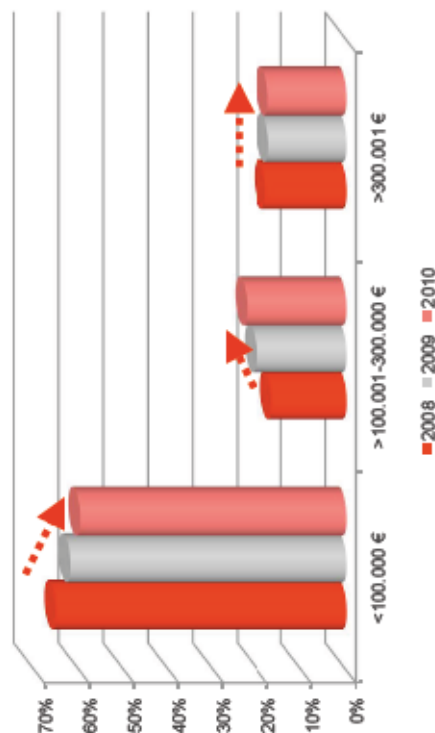
Tabella 22. La dimensione economica delle imprese di spettacolo

	2008	2009	2010	2010-2008
	37.887.884	36.721.327	38.448.844	1,5%

Tabella 23. La dimensione economica delle imprese di spettacolo

	2008	2009	2010
<100.000 €	65,2%	62,0%	59,9%
>100.001-300.000 €	16,7%	20,4%	22,5%
>300.001 €	18,2%	17,5%	17,6%

Grafico 32. La dimensione economica delle imprese di spettacolo



2.1 La composizione delle entrate

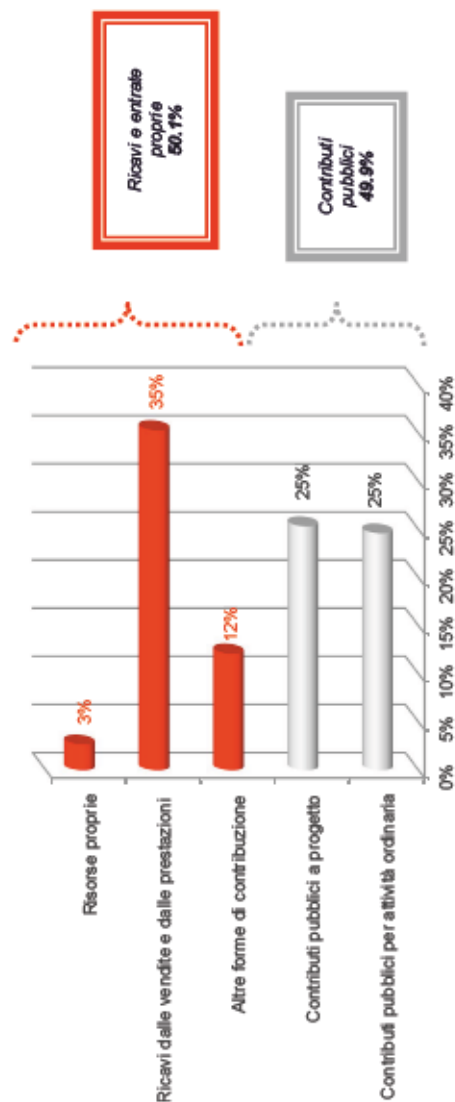
Tabella 24. La composizione delle entrate delle imprese di spettacolo: valori medi

Contributi pubblici per attività ordinaria	Contributi pubblici a progetto	Altre forme di contribuzione	Ricavi dalle vendite e dalle prestazioni	Risorse proprie
24,6%	25,3%	12,1%	35,3%	2,7%

Contributi pubblici
49,9%

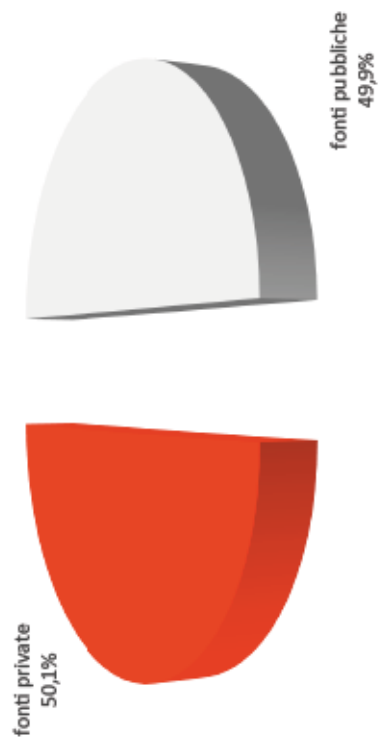
Ricavi e entrate proprie
50,1%

Grafico 33. La composizione delle entrate delle imprese di spettacolo: valori medi



CRESKO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

Grafico 34. La composizione delle entrate delle imprese di spettacolo



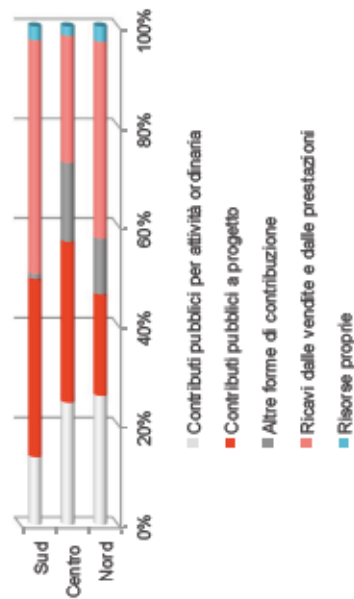
Rispondi al futuro

FITZCARRALDO
FONDAZIONE ONLUS

Tabella 26. La composizione delle entrate delle imprese di spettacolo per area geografica

	Contributi pubblici per attività ordinaria	Contributi pubblici a progetto	Altre forme di contribuzione	Ricavi dalle vendite e dalle prestazioni	Risorse proprie
Nord	25,9%	20,3%	11,2%	39,6%	3,0%
Centro	24,5%	32,2%	15,9%	25,5%	1,9%
Sud	13,6%	35,7%	1,0%	46,9%	2,8%

Grafico 36. La composizione delle entrate delle imprese di spettacolo per area geografica

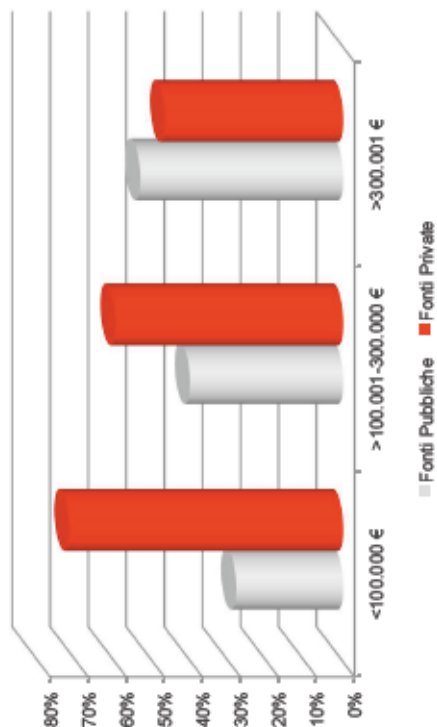


Entrando nel dettaglio si evidenzia come:

- le imprese del nord presentano una maggiore capacità nel differenziare le fonti di entrata, con performances significative sia per le vendite da prestazioni sia per l'attività di fundraising che coprono oltre la metà delle entrate.
- le imprese del sud Italia presentano la migliore capacità di ottimizzare i ricavi dalle vendite di prestazioni: spettacoli, biglietti, abbonamenti; ma si presentano i più deficitari sulle attività di fundraising.
- le imprese del centro evidenziano la maggiore dipendenza da una modalità di finanziamento pubblico legato al finanziamento di progettualità ad hoc.

Tabella 27. La composizione delle entrate delle imprese di spettacolo per dimensione economica

	Fonti Pubbliche	Fonti Private
<100.000 €	28,1%	71,9%
>100.001-300.000 €	40,2%	59,8%
>300.001 €	53,3%	46,7%

Grafico 37. La composizione delle entrate delle imprese di spettacolo per dimensione economica

La dipendenza dai finanziamenti pubblici si presenta direttamente proporzionale alla dimensione economica: sono le imprese di piccole dimensioni a evidenziare un maggior grado di autonomia rispetto alle fonti di finanziamento pubbliche e una maggiore imprenditorialità.



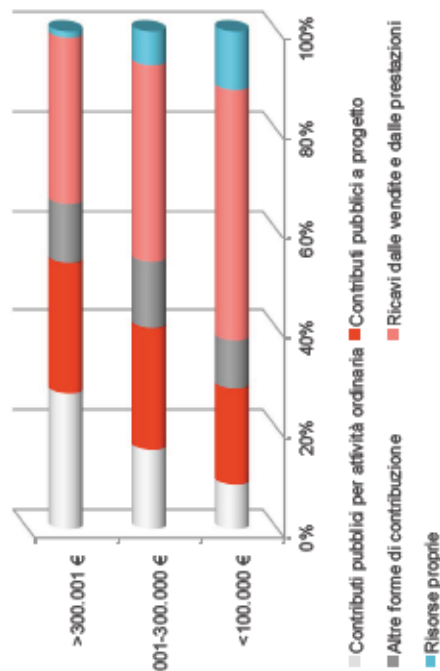
Rispondi al futuro

CRESCO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

Tabella 28. La composizione delle entrate delle imprese di spettacolo per dimensione economica

	Contributi pubblici per attività ordinaria	Contributi pubblici a progetto	Altre forme di contribuzione	Ricavi dalle vendite e dalle prestazioni	Risorse proprie
<100.000 €	9,0%	19,1%	9,6%	50,5%	11,7%
>100.001-300.000 €	15,9%	24,3%	13,3%	39,7%	6,8%
>300.001 €	27,2%	26,1%	12,2%	33,3%	1,3%

Grafico 38. La composizione delle entrate delle imprese di spettacolo per dimensione economica



Le imprese di maggiori dimensioni evidenziano una maggiore dipendenza nei confronti dei contributi pubblici per attività ordinaria, connessa all'impegno in attività di spettacolo che si svolgono con continuità.

Oltre la metà del bilancio delle imprese di medie dimensioni deriva da attività di fundraising e da vendita di prestazioni.

Le imprese di piccole dimensioni evidenziano performance migliori per quanto concerne i ricavi di vendita, che da sole rappresentano la metà delle entrate, e sono anche quelle che investono maggiormente con le risorse proprie.

Rispondì al futuro
2.2 I contributi pubblici



Tabella 29. La composizione dei contributi pubblici per l'anno 2010

Unione Europea	Ministero	Regione	Provincia	Comuni
2,8%	12,2%	63,8%	3,4%	17,9%

Grafico 39. La composizione dei contributi pubblici per l'anno 2010

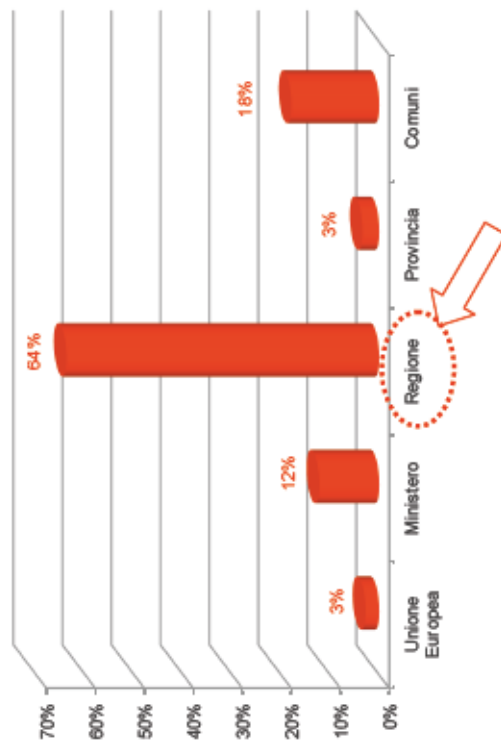
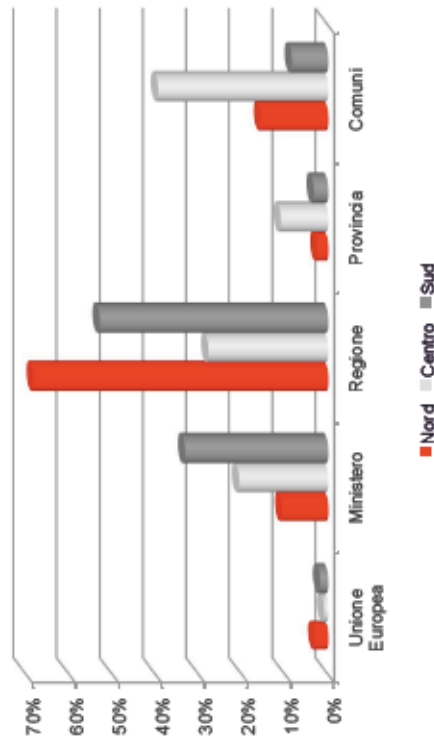


Tabella 30. La composizione dei contributi pubblici per l'anno 2010 per area geografica

	Unione Europea	Ministero	Regione	Provincia	Comuni
Nord	3,0%	10,7%	68,2%	2,5%	15,6%
Centro	1,0%	20,7%	27,8%	11,0%	39,4%
Sud	1,9%	33,2%	53,0%	3,4%	8,5%

Grafico 40. La composizione dei contributi pubblici per l'anno 2010 per area geografica



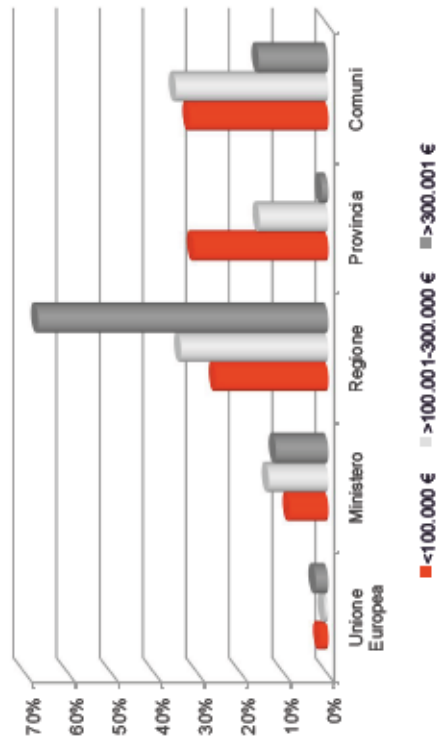
Le imprese del Nord Italia evidenziano la più forte dipendenza nei confronti dei contributi regionali, quelle del centro una maggiore differenziazione fra i soggetti pubblici, con un peso molto forte dei comuni (tale dato deve tuttavia tenere conto del forte peso relativo dei soggetti del Lazio e quindi dalla città di Roma).



Tabella 31. La composizione dei contributi pubblici per l'anno 2010 per dimensione economica

	Unione Europea	Ministero	Regione	Provincia	Comuni
<100.000 €	1,8%	8,9%	26,0%	31,1%	32,1%
>100.001-300.000 €	0,8%	13,8%	34,1%	15,9%	35,3%
>300.001 €	2,9%	12,2%	67,3%	1,5%	16,1%

Grafico 41. La composizione dei contributi pubblici per l'anno 2010 per dimensione economica



L'incidenza percentuale dei finanziamenti statali e regionali è direttamente proporzionale alla dimensione economica dei soggetti; al contrario, i contributi della Provincia diminuiscono all'aumentare del volume complessivo delle entrate. L'incidenza percentuale dei finanziamenti dei comuni è la più significativa sia per le imprese di piccole dimensioni sia per quelle di medie dimensioni.



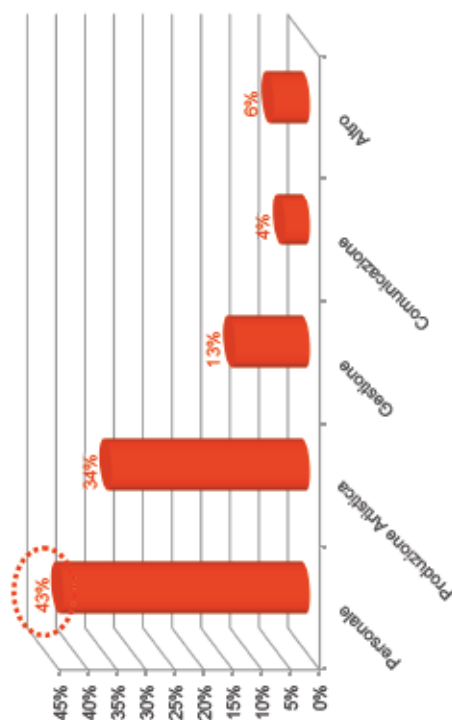
2.3 La composizione delle uscite



Tabella 32. La composizione media delle uscite per l'anno 2010 per macro voci

	incidenza %
Personale	42,5%
Produzione Artistica	34,2%
Gestione	12,8%
Comunicazione	4,3%
Altro	6,2%
tot	

Grafico 42. La composizione media delle uscite per l'anno 2010 per macro voci

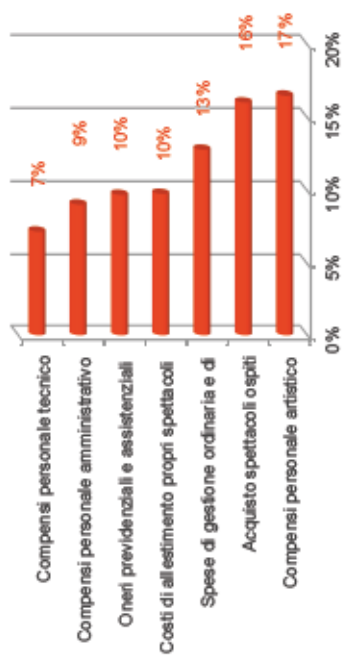


CRESCO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

Tabella 33. La composizione media delle uscite per l'anno 2010 (voci di dettaglio)

	Incidenza %
Compensi personale artistico	16,5%
Compensi personale tecnico	7,2%
Compensi personale amministrativo	9,1%
Oneri previdenziali e assistenziali (ENPALS, INPS, INAIL)	9,7%
Acquisto spettacoli ospiti (cachet, percentuale, etc.)	16,0%
Costi di allestimento propri spettacoli (scenografie, costumi, video, service, palchi, etc.)	9,8%
Spese di gestione ordinaria e di funzionamento (affitto locali, utenze, assicurazioni, etc.)	12,8%
Spese di comunicazione, promozione, pubblicità	4,3%
SAE	1,4%
Spese per viaggi, benzina, autostrade, treni, etc.	3,1%
Spese di alloggio, alberghi, ristoranti, etc.	3,0%
Contributi forfettari per interventi di co-produzione	0,8%
altro	6,2%

Grafico 43. La composizione media delle uscite per l'anno 2010 (voci di dettaglio)

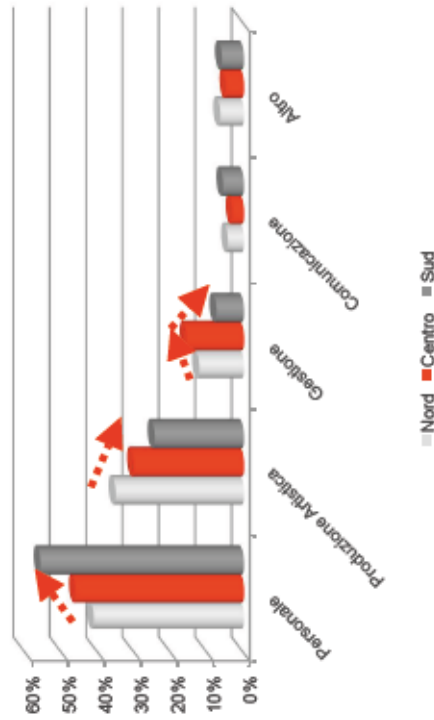


Rispondi al futuro

Tabella 34. La composizione delle uscite per l'anno 2010 per area geografica

	Nord	Centro	Sud
Personale	41,3%	46,2%	55,9%
Produzione Artistica	35,3%	30,2%	24,6%
Gestione	12,4%	15,7%	7,6%
Comunicazione	4,4%	3,1%	5,7%
Altro	6,6%	4,8%	6,1%

Grafico 44. La composizione delle uscite per l'anno 2010 per area geografica



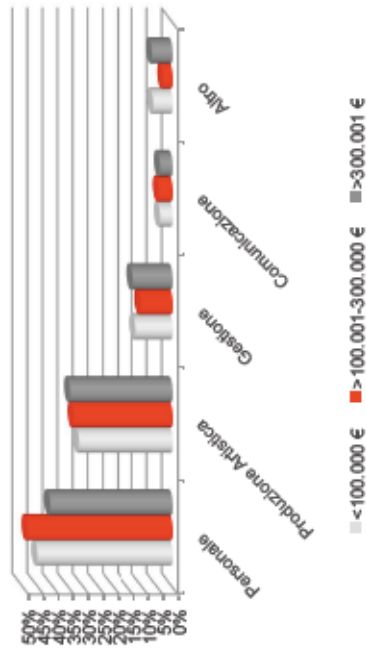
Le spese del personale sono più onerose per le imprese del sud, mentre i costi complessivi per la produzione artistica sono maggiori al nord rispetto al sud. I piccoli gestionali si hanno al centro.



Tabella 35. La composizione delle uscite per l'anno 2010 per dimensione economica

	<100.000 €	>100.001-300.000 €	>300.001 €
Personale	45,4%	48,5%	41,1%
Produzione Artistica	31,6%	33,3%	34,5%
Gestione	12,4%	10,6%	13,3%
Comunicazione	4,2%	4,5%	4,2%
Altro	6,5%	3,1%	6,8%

Grafico 45. La composizione delle uscite per l'anno 2010 per dimensione economica



Anche se non si registrano differenze sostanziali in funzione della dimensione economica delle imprese si rileva come i costi del personale siano particolarmente onerosi per le imprese di medie dimensioni; quelli legati alla produzione artistica crescono all'aumentare delle dimensioni dell'impresa.



CRESCO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

Rispondi al futuro

3. Il personale

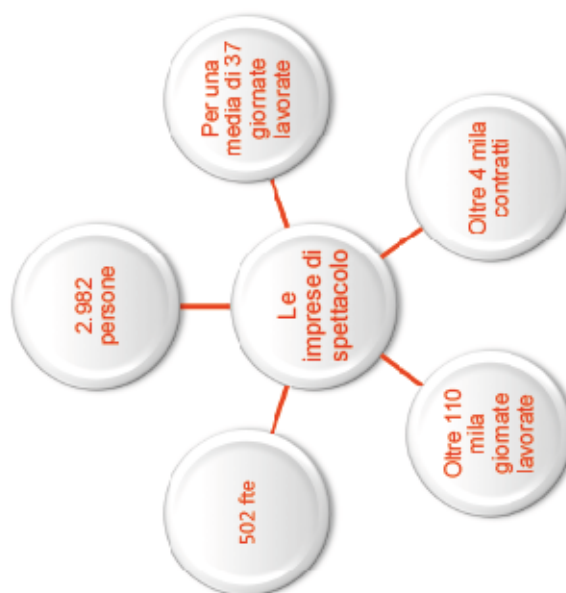
2.982 persone

4.106 contratti

Oltre 110 mila giornate lavorate

502 full time equivalent

Per una media di 37 giornate lavorate



Rispondi al futuro

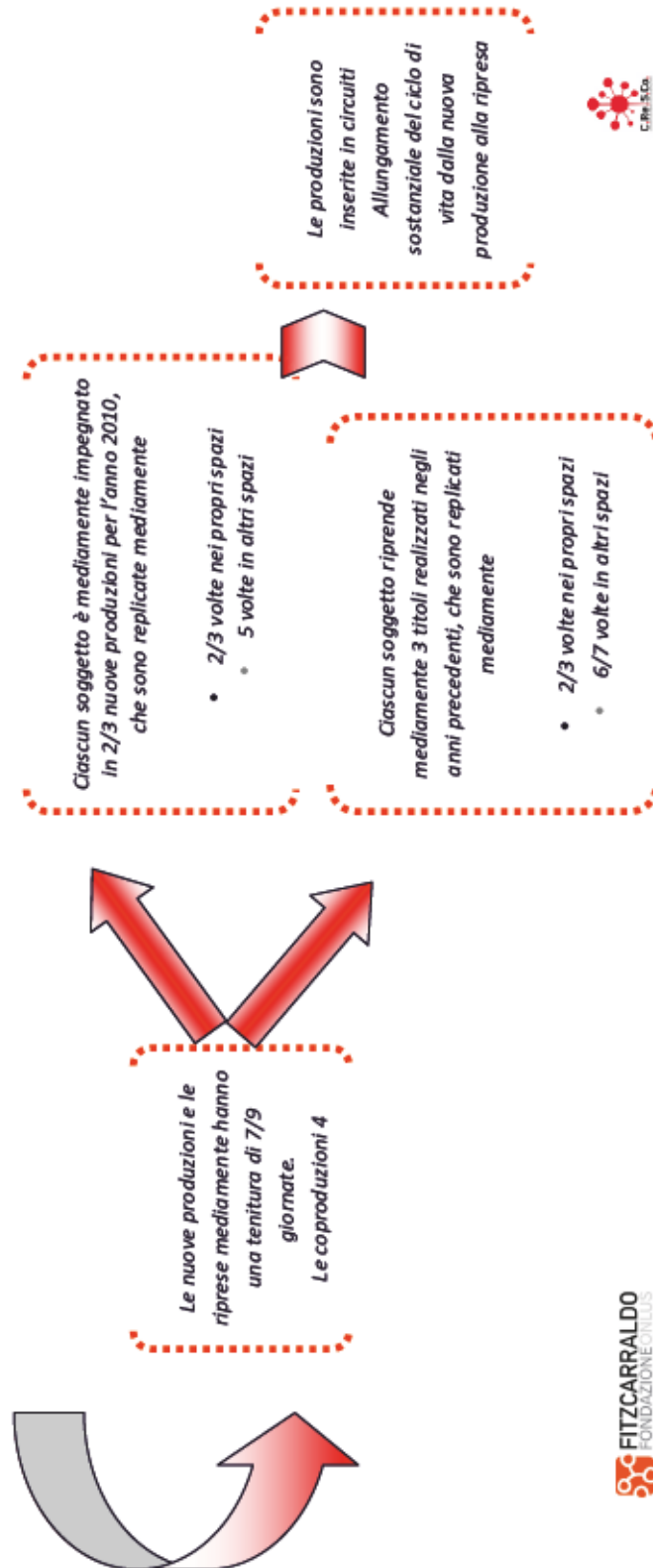
CRESCO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

4. Le attività

4.1 Attività di produzione e coproduzione

Tabella 43. Attività di produzione e coproduzione per l'anno 2010

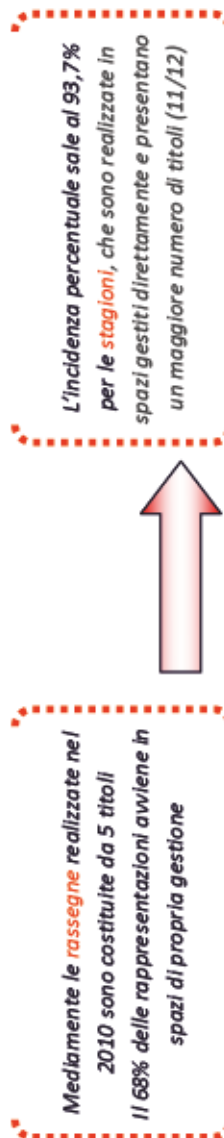
	Valore assoluto		Valore medio		numero repliche in spazi gestiti direttamente	numero di repliche in altri spazi	numero titoli	numero repliche in spazi gestiti direttamente	numero di repliche in altri spazi	tenitura media per titolo
	numero imprese	numero titoli	numero titoli	numero repliche in spazi gestiti direttamente						
nuove produzioni	130	317	770	2,4	2,4	1690	2,4	2,4	7,8	
riprese	97	308	771	3,2	2,5	2088	2,5	6,8	9,3	
coproduzioni di spettacoli	44	110	139	2,5	1,3	284	1,3	2,6	3,8	



4.2 Attività di programmazione

Tabella 44. Attività di programmazione per l'anno 2010

	Valore assoluto			Valore medio		
	numero imprese	numero titoli	numero di repliche in altri spazi	numero titoli	numero repliche in altri spazi	tenitura media per titolo
rassagne stagioni	51	260	846	5,1	3,3	1,5
	33	378	1057	11,5	2,8	0,2
						4,8
						3,0



Rispondi al futuro

4.3 Attività di organizzazione

CRESO Coordinamento delle Realtà della Scena Contemporanea

Tabella 45. Attività di organizzazione per l'anno 2010

	numero imprese		Valore assoluto		Valore medio	
	titoli	numero	repliche in spazi gestiti	repliche in altri spazi	numero titoli	repliche
festival	43	351	667	388	8,2	3,0
eventi	49	335	112	171	6,8	0,8
attività di Residenza ospitante	28	95	74	50	3,4	1,3

Il 63% degli spettacoli dei festival sono realizzati in spazi di propria gestione

Il 37% in altri spazi

Il 60% degli eventi sono organizzati in spazi non gestiti direttamente



4.4 Attività formativa

Tabella 46. Attività formativa per l'anno 2010

	numero	valore medio
seminari rivolti al pubblico	399	5
seminari per le scuole	185	2
seminari per addetti ai lavori	190	2
laboratori per le scuole	702	7
adulti - non addetti ai lavori	565	5
convegni	101	1
masterclass	50	1

Tabella 47. Attività formativa per l'anno 2010

	numero	incidenza %
attività per le scuole	887	40,5%
attività per il pubblico generico	964	44,0%
attività per addetti ai lavori	240	10,9%
convegni	101	4,6%

Il 40,5% dell'attività formativa è rivolta al pubblico in età scolastica
Il 44% de l'attività formativa è rivolta a un pubblico generalista



ALLEGATO 3

PARLAMENTO EUROPEO

2004



2009

Documento di seduta

FINALE
A6-0199/2007

23.5.2007

RELAZIONE

sullo statuto sociale degli artisti
(2006/2249(INI))

Commissione per la cultura e l'istruzione

Relatrice: Claire Gibault

PR_INI

INDICE

	Pagina
PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO	3
MOTIVAZIONE	10
PROCEDURA.....	12

PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO**sullo statuto sociale degli artisti
(2006/2249(INI))**

Il Parlamento europeo,

- vista la Convenzione dell'Unesco sulla protezione e la promozione della diversità delle espressioni culturali,
- vista la comunicazione della Commissione dal titolo "Una strategia quadro per la non discriminazione e le pari opportunità per tutti" (COM(2005)0224),
- visto il Libro Verde della Commissione "Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo" COM(2006)0708,
- vista la propria risoluzione del 22 ottobre 2002 sull'importanza e il dinamismo del teatro e delle arti dello spettacolo nell'Europa allargata¹,
- vista la propria risoluzione del 4 settembre 2003 sulle industrie culturali²,
- vista la propria risoluzione del 13 ottobre 2005 sulle nuove sfide per il circo quale parte della cultura europea³,
- visto il regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio, del 14 giugno 1971, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità⁴,
- visto il regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale⁵,
- vista la direttiva 92/100/CEE del Consiglio, del 19 novembre 1992, concernente il diritto di noleggioro, il diritto di prestito e taluni diritti connessi al diritto di autore in materia di proprietà intellettuale⁶,
- vista la direttiva 93/98/CEE del Consiglio, del 29 ottobre 1993, concernente l'armonizzazione della durata di protezione del diritto d'autore e di alcuni diritti connessi⁷,
- vista la direttiva 2001/29/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 maggio 2001, sull'armonizzazione di taluni aspetti del diritto d'autore e dei diritti connessi nella società

¹ GU C 300 E del 11.12.2003, pag. 156.

² GU C 76 E del 25.3.2004, pag. 459.

³ GU C 233 E del 28.9.2006, pag. 124.

⁴ GU L 149 del 5.7.1971, p. pag.

⁵ GU L 166 del 30.4.2004, pag. 1.

⁶ *GU L 346 del 27.11.1992, pag. 61.*

⁷ *GU L 290 del 24.11.1993, pag. 9.*

dell'informazione¹,

- vista la sua risoluzione del 9 marzo 1999 sulla situazione e il ruolo degli artisti nell'Unione europea²,
 - vista la sentenza della Corte di giustizia del 30 marzo 2000 relativa alla causa C-178/97 Barry Banks e altri contro Theatre royal de la Monnaie³,
 - vista la sentenza della Corte di giustizia del 15 giugno 2006 relativa alla causa C-255/04 Commissione delle Comunità europee contro Repubblica francese⁴,
 - visto l'articolo 45 del suo regolamento,
 - vista la relazione della commissione per la cultura e l'istruzione (A6-0199/2007),
- A. considerando che l'arte può anche essere considerata un lavoro e una professione,
- B. considerando che le summenzionate sentenze e la direttiva 96/71/CE riguardano tutte in modo specifico le attività degli artisti interpreti,
- C. considerando che per praticare l'arte al più alto livello occorre interessarsi al mondo dello spettacolo e della cultura sin dalla più giovane età ed avere la possibilità di accedere alle principali opere del nostro patrimonio culturale,
- D. considerando che in numerosi Stati membri taluni professionisti del settore artistico non hanno uno statuto legale,
- E. considerando che la flessibilità e la mobilità sono elementi indissociabili nell'esercizio delle professioni artistiche,
- F. considerando che nessun artista è totalmente al riparo dalla precarietà in nessuna fase della sua carriera,
- G. considerando che la natura aleatoria e talvolta incerta della professione artistica deve essere necessariamente compensata dalla garanzia di una protezione sociale sicura,
- H. considerando che ancora oggi risulta praticamente impossibile per un artista europeo ricostruire la sua carriera professionale,
- I. considerando che occorre facilitare l'accesso degli artisti alle informazioni concernenti le loro condizioni di lavoro, mobilità, disoccupazione, salute e pensione,
- J. considerando che le predisposizioni artistiche, le doti naturali e il talento sono raramente sufficienti per aprire la strada ad una carriera artistica professionale,
- K. considerando che non sono stati ancora sufficientemente sviluppati i contratti di

¹ *GU L 167 del 22.6.2001, pag. 10.*

² *GU C 175 del 21.6.1999, pag. 42.*

³ *Raccolta [2000] I-2005.*

⁴ *Raccolta [2000] I-5251.*

formazione e/o qualificazione a vocazione artistica adattati alle singole discipline,

- L. considerando che è opportuno incoraggiare la riconversione professionale degli artisti,
- M. considerando che la libera circolazione dei lavoratori in generale, inclusi gli artisti, dai nuovi Stati membri è tuttora soggetta a certe limitazioni dovute alle possibili disposizioni transitorie previste dal trattato di adesione,
- N. considerando che le produzioni artistiche riuniscono spesso artisti europei ed artisti extracomunitari la cui mobilità è spesso ostacolata dalla difficoltà di ottenere visti a medio termine,
- O. considerando che il soggiorno degli artisti in uno Stato membro è il più delle volte di breve durata (inferiore ai tre mesi),
- P. considerando che tutti questi problemi legati alla mobilità transfrontaliera - principale caratteristica delle professioni artistiche - mettono in luce la necessità di prevedere misure concrete in questo settore,
- Q. considerando che è essenziale distinguere le attività artistiche amatoriali da quelle dei professionisti,
- R. considerando che l'integrazione dell'insegnamento artistico nei programmi scolastici degli Stati membri deve essere assicurato in modo efficace,
- S. considerando che la succitata Convenzione dell'Unesco costituisce un'ottima base per il riconoscimento dell'importanza delle attività dei professionisti nella creazione artistica,
- T. considerando che la direttiva 2001/29/CE impone agli Stati membri che ancora non la applicano, di prevedere per gli autori un compenso equo in caso di eccezioni o restrizioni al diritto di riproduzione (reprografia, riproduzione per uso privato, ecc.),
- U. considerando che la direttiva 92/100/CEE determina i diritti esclusivi di cui sono titolari in particolare gli artisti interpreti e il loro diritto irrinunciabile ad una remunerazione equa,
- V. considerando che i diritti patrimoniali e morali degli autori e degli artisti interpreti sono a tal riguardo il riconoscimento del loro lavoro creativo e del loro contributo alla cultura in generale,
- W. considerando che la creazione artistica partecipa allo sviluppo del patrimonio culturale e si nutre delle opere del passato, da cui trae ispirazione e materiale e di cui gli Stati assicurano la salvaguardia,

Miglioramento della situazione degli artisti in Europa

La situazione contrattuale

1. invita gli Stati membri a sviluppare o applicare un quadro giuridico e istituzionale al fine di sostenere la creazione artistica mediante l'adozione o l'attuazione di una serie di misure coerenti e globali che riguardino la situazione contrattuale, la sicurezza sociale,

l'assicurazione malattia, la tassazione diretta e indiretta e la conformità alle norme europee;

2. sottolinea che occorre prendere in considerazione la natura atipica dei metodi di lavoro dell'artista;
3. sottolinea inoltre che occorre prendere in considerazione la natura atipica e precaria di tutte le professioni sceniche;
4. incoraggia gli Stati membri a sviluppare la definizione di contratti di formazione o di qualificazione nelle professioni artistiche;
5. propone pertanto agli Stati membri di agevolare il riconoscimento dell'esperienza professionale degli artisti;

La protezione dell'artista

6. invita la Commissione e gli Stati membri a creare un "registro professionale europeo" del tipo EUROPASS per gli artisti, previa consultazione del settore artistico, nel quale potrebbero figurare il loro statuto, la natura e la durata dei successivi contratti nonché le coordinate dei loro datori di lavoro o dei prestatori di servizi che li ingaggiano;
7. incoraggia gli Stati membri a migliorare il coordinamento e lo scambio di buone pratiche e di informazioni;
8. sollecita la Commissione ad elaborare, in cooperazione con il settore, un manuale pratico uniforme e comprensibile destinato agli artisti europei e agli organi interessati nelle amministrazioni, che contenga tutte le disposizioni in materia di assicurazione malattia, disoccupazione e pensionamento in vigore a livello nazionale ed europeo;
9. invita la Commissione e gli Stati membri in funzione degli accordi bilaterali applicabili ad esaminare la possibilità di iniziative per assicurare il trasferimento dei diritti pensionistici e di sicurezza sociale degli artisti provenienti da paesi terzi dell'Unione europea quando ritornano nei loro paesi d'origine e per garantire che si tenga conto della esperienza di lavoro in un paese dell'Unione europea;
10. incoraggia la Commissione a varare un progetto pilota al fine di sperimentare l'introduzione di una carta elettronica europea di sicurezza sociale specificamente destinata all'artista europeo;
11. ritiene infatti che tale carta, contenendo tutte le informazioni concernenti l'artista, potrebbe risolvere alcuni problemi inerenti alla sua professione;
12. sottolinea la necessità di distinguere con precisione la mobilità specifica degli artisti da quella dei lavoratori dell'Unione europea in generale;
13. chiede a tale proposito alla Commissione di fare il punto sui progressi realizzati in merito a tale mobilità specifica;
14. chiede alla Commissione di individuare formalmente i settori culturali in cui risulta

evidente il rischio di una fuga di creatività e di talenti e chiede agli Stati membri di fornire incentivi per incoraggiare gli artisti a rimanere o a rientrare nel territorio degli Stati membri dell'Unione europea;

15. chiede inoltre agli Stati membri di prestare un'attenzione particolare al riconoscimento a livello comunitario di diplomi e altri certificati rilasciati dai conservatori e dalle scuole artistiche nazionali europee e da altre scuole ufficiali delle arti dello spettacolo, in modo da consentire ai loro titolari di lavorare e studiare in tutti gli Stati membri, in conformità con il processo di Bologna; sollecita gli Stati membri a tal riguardo a promuovere studi artistici formali che offrano una buona formazione personale e professionale e consentano agli studenti di sviluppare il proprio talento artistico nonché competenze generali per operare in altri ambiti professionali; sottolinea altresì l'importanza di proporre iniziative su scala europea per facilitare il riconoscimento di diplomi e altri certificati rilasciati dai conservatori e dalle scuole artistiche nazionali di paesi terzi all'Unione europea, al fine di favorire la mobilità degli artisti verso gli stati membri dell'Unione europea;
16. invita la Commissione ad adottare una "carta europea per la creazione artistica e le condizioni del suo esercizio" sulla base di un'iniziativa come quella dell'Unesco, onde affermare l'importanza delle attività dei professionisti della creazione artistica e favorire l'integrazione europea;
17. invita gli Stati membri ad eliminare tutti i tipi di restrizioni relative all'accesso al mercato del lavoro per gli artisti dei nuovi Stati membri;
18. invita gli Stati membri che non l'applicano ancora, ad organizzare nel rispetto della direttiva 92/100/CEE e della direttiva 2001/29/CE in modo efficace il pagamento di tutti gli equi compensi relativi ai diritti di riproduzione e delle eque remunerazioni dovute ai titolari dei diritti d'autore e dei diritti associati;
19. invita la Commissione a procedere ad uno studio che analizzi le disposizioni prese dagli Stati membri per assicurare in modo efficace ai titolari dei diritti d'autore e dei diritti connessi l'equo compenso per le eccezioni legali applicate dagli Stati membri a norma della direttiva 2001/29/CE e per lo sfruttamento legale dei loro diritti a norma della direttiva 92/100/CEE;
20. invita la Commissione a procedere ad uno studio che analizzi le disposizioni prese dagli Stati membri affinché una parte delle entrate generate dal pagamento dell'equo compenso dovuto ai titolari dei diritti d'autore e dei diritti connessi sia destinata al sostegno dell'attività creativa e alla protezione sociale e finanziaria degli artisti, e che analizzi inoltre gli strumenti giuridici e i dispositivi che potrebbero essere utilizzati per contribuire al finanziamento della protezione degli artisti viventi europei;

La politica dei visti: mobilità e impiego dei cittadini di paesi terzi

21. sottolinea la necessità di tener conto delle difficoltà che alcuni artisti europei ed extracomunitari incontrano attualmente per ottenere un visto ai fini del rilascio di un permesso di lavoro, nonché delle incertezze legate a tale situazione;
22. ricorda altresì che le condizioni stabilite per la concessione dei visti e dei permessi di

lavoro sono attualmente difficili da soddisfare da parte degli artisti in possesso di contratti di lavoro a breve termine;

23. invita la Commissione a riflettere sugli attuali sistemi per la concessione di visti e permessi di soggiorno agli artisti e a mettere a punto una regolamentazione comunitaria in questo settore che possa portare all'introduzione di un visto temporaneo specificamente destinato agli artisti europei ed extracomunitari, come già avviene in taluni Stati membri;

Formazione lungo tutto l'arco della vita e riconversione

24. invita gli Stati membri a creare strutture specializzate di formazione e tirocinio destinate ai professionisti del settore culturale, in modo da sviluppare un'autentica politica dell'occupazione in questo ambito;
25. invita la Commissione a raccogliere tutte le ricerche e le pubblicazioni esistenti e a valutare, sulla base di uno studio, l'attuale situazione per quanto concerne l'attenzione prestata nell'Unione europea alle malattie professionali tipiche delle attività artistiche, ad esempio l'artrosi;
26. ricorda che tutti gli artisti esercitano la loro attività in modo permanente, non limitandosi alle ore di prestazione artistica o di spettacolo sulla scena;
27. ricorda a tale proposito che i periodi di ripetizione costituiscono a pieno titolo ore di lavoro effettivo e che è necessario tener conto di tutti questi periodi d'attività nella carriera degli artisti, sia durante i periodi di disoccupazione che a fini pensionistici;
28. invita la Commissione a valutare il livello reale di cooperazione europea e di scambi nel campo della formazione professionale nelle arti dello spettacolo e a promuovere tali aspetti nel quadro dei programmi per l'apprendimento permanente e cultura 2007, nonché dell'Anno europeo per l'istruzione e la cultura 2009;

Verso una ristrutturazione delle attività amatoriali

29. insiste sulla necessità di sostenere tutte le attività artistiche e culturali svolte segnatamente a favore di gruppi socialmente svantaggiati allo scopo di migliorarne l'integrazione;
30. sottolinea l'importanza delle attività artistiche amatoriali quale elemento cruciale di avvicinamento tra le comunità locali e di costituzione di una società dei cittadini;
31. sottolinea che gli artisti senza formazione formale particolare che aspirano a una carriera artistica professionale dovrebbero essere ben informati in merito a certi aspetti di questa professione;
32. invita a tale proposito gli Stati membri ad incoraggiare e a promuovere le attività amatoriali in continuo contatto con gli artisti professionisti;

Garantire la formazione artistica e culturale sin dalla più giovane età

33. invita la Commissione ad effettuare uno studio sull'educazione artistica nell'Unione europea (i suoi contenuti, la natura della formazione offerta – se formale o meno –, i

- risultati e gli sbocchi professionali) e a comunicarne i risultati al Parlamento entro due anni;
34. invita la Commissione ad incoraggiare e favorire la mobilità degli studenti europei delle discipline artistiche, attraverso l'intensificazione dei programmi di scambio fra gli studenti dei conservatori e delle scuole artistiche nazionali sia su scala europea che su scala extra-europea;
 35. invita la Commissione a prevedere il finanziamento di misure e progetti pilota che consentano in particolare di definire i modelli adeguati in materia di educazione artistica nell'ambiente scolastico attraverso un sistema europeo di scambio di informazioni e di esperienze destinato agli insegnanti di discipline artistiche;
 36. raccomanda agli Stati membri di intensificare la formazione degli insegnanti incaricati dell'educazione artistica;
 37. chiede alla Commissione e agli Stati membri di esaminare la possibilità di creare un fondo di mobilità europea di tipo Erasmo destinato agli scambi di insegnanti e di giovani artisti; ricorda a tal riguardo l'importanza che attribuisce all'aumento del bilancio europeo destinato alla cultura;
 38. chiede alla Commissione e agli Stati membri di lanciare una campagna d'informazione volta ad offrire una garanzia di qualità dell'educazione artistica;
 39. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio e alla Commissione nonché ai parlamenti e ai governi degli Stati membri.

Traduzione esterna

MOTIVAZIONE

Verso uno statuto europeo degli artisti

La questione della regolamentazione dell'accesso alle professioni nel settore dello spettacolo dal vivo è complessa e controversa, tuttavia è divenuto ormai impossibile ignorare i problemi causati dall'assenza di una regolamentazione.

Non basta ricorrere ad argomentazioni quali i vantaggi derivanti dall'assenza di "filtri" e la possibilità per ciascun artista di esprimersi liberamente, poiché ciò significherebbe semplicemente demandare al mercato tale funzione, a scapito dei principi artistici e di giustizia sociale.

Anche per gli artisti più dotati, la carriera nelle discipline dal vivo continua ad essere un'aleatoria e travagliata traversata del deserto, caratterizzata da una serie di problemi, quali retribuzioni in calo, ore non dichiarate e condizioni di lavoro in continuo peggioramento, che si traducono spesso in autentiche delusioni.

Occorre quindi trovare un equilibrio tra la capacità di diffusione del settore e il numero di aspiranti artisti.

D'altro canto, è pur vero che oggi numerose produzioni artistiche riuniscono artisti europei e di paesi terzi, la cui mobilità è spesso ostacolata dal mancato recepimento delle normative europee negli ordinamenti degli Stati membri e da una scarsa conoscenza delle legislazioni nazionali.

A livello europeo le norme esistono già, basta applicarle. Gli artisti ignorano le legislazioni degli Stati membri che li ospitano e non sanno come esigere l'applicazione dei testi europei.

La maggior parte delle difficoltà incontrate dagli artisti non è di carattere culturale, ma dovuta a ragioni di mobilità, politica dei visti, salute, sicurezza sociale, disoccupazione e pensione. Ed è proprio a questi problemi concreti che abbiamo tentato di dare una risposta.

La situazione è stata analizzata da diversi Stati membri, i quali ritengono che sia assolutamente necessario riflettere sui miglioramenti da apportare per consentire agli artisti europei di ottenere un livello adeguato di riconoscimento e integrazione nella loro attività professionale.

Per questa ragione, la stesura di una "*Carta europea per l'attività di produzione artistica e le relative condizioni di esercizio*" ci pare un'eccellente base di riflessione.

La valutazione delle esigenze dell'artista rappresenta infatti il primo, anche se non l'unico, passo verso il miglioramento della sua condizione.

La sfida di una politica culturale europea consiste nel costruire un ambiente culturale

dinamico, creativo e innovativo in tutte le discipline artistiche. Ciò, tuttavia, non potrà prescindere dal riconoscimento ai nostri artisti delle garanzie sociali di cui godono gli altri lavoratori europei, nel rispetto della libertà artistica per loro essenziale.

PROCEDURA

Titolo	Statuto sociale degli artisti
Numero di procedura	2006/2249(INI)
Commissione competente per il merito Annuncio in Aula dell'autorizzazione	CULT 26.10.2006
Commissione(i) competente(i) per parere Annuncio in Aula	
Pareri non espressi Decisione	
Cooperazione rafforzata Annuncio in Aula	
Relatore(i) Nomina	Claire Gibault 30.10.2005
Relatore(i) sostituito(i)	
Esame in commissione	29.1.2007 10.4.2007
Approvazione	7.5.2007
Esito della votazione finale	+ : 18 - : 0 0 : 0
Membri titolari presenti al momento della votazione finale	Ivo Belet, Marie-Hélène Descamps, Věra Flasarová, Milan Gaľa, Claire Gibault, Vasco Graça Moura, Manolis Mavrommatis, Ljudmila Novak, Karin Resetarits, Pál Schmitt, Nikolaos Sifunakis, Tomáš Zatloukal
Supplenti presenti al momento della votazione finale	Gyula Hegyi, Erna Hennicot-Schoepges, Mary Honeyball, Jaroslav Zvěřina, Tadeusz Zwiefka
Supplenti (art. 178, par. 2) presenti al momento della votazione finale	Philippe Morillon
Deposito	23.5.2007
Osservazioni (disponibili in una sola lingua)	

4 maggio
2017 | Roma



Vita da artisti

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





Vita da artisti

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

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

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

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





Vita da artisti

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

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

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

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

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

ApTI - Associazione per il Teatro Italiano
Ateatro
C.RE.S.CO. - Coordinamento della Realtà della Scena Contemporanea
Facciamo la conta
MIDJ - Associazione Italiana Musicisti di Jazz
Note legali
Sos Musicisti
UAP - Unione Attori Professionisti



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

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

4 maggio
2017 | Roma



Vita da artisti

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



Sommario

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



Introduzione

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

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

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

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

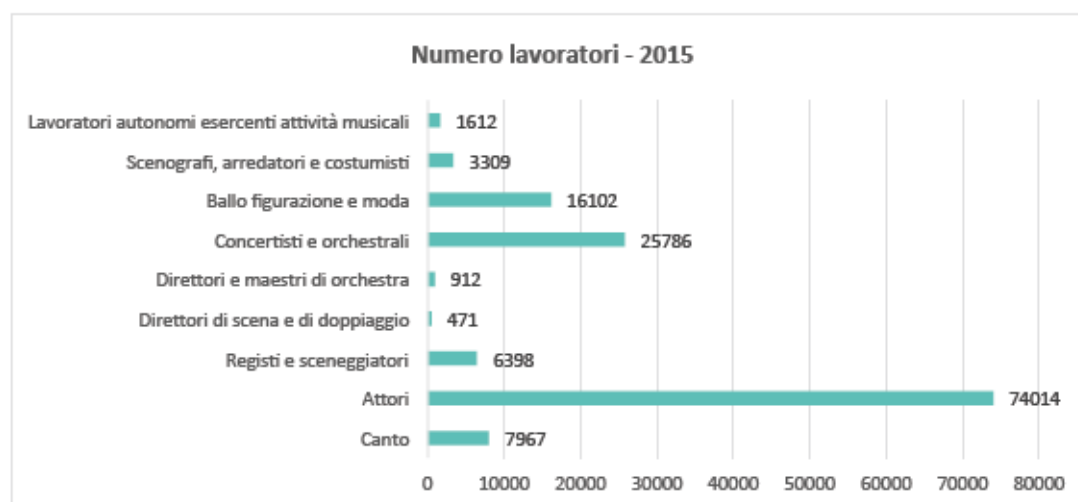
Nei capitoli seguenti, presentiamo i risultati dell'indagine, attraverso un'articolazione per temi: i dati anagrafici e le tipologie professionali, la situazione economica, le tipologie contrattuali e il lavoro irregolare, il rischio della disoccupazione, le competenze e la formazione, la committenza,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

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



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

La ricerca vuole raccontare le condizioni di lavoro dei professionisti dello spettacolo dal vivo, un universo molto eterogeneo e poco conosciuto. Le statistiche ufficiali sui lavoratori dello spettacolo sono prodotte dall'INPS (gestione ex Enpals) e risultano dai dati del fondo pensioni dei lavoratori dello spettacolo: i settori considerati sono il cinema, il teatro, la musica, la radiotelevisione, gli intrattenimenti vari e gli spettacoli polivalenti, lo sport e un ultimo comparto residuale (la cui consistenza è stimata nell'ordine del 10% del totale) nel quale confluiscono, tra gli altri, gli esercenti autonomi di attività musicali (la definizione dei settori è in appendice a questo capitolo). In questi settori, naturalmente, si realizzano le professioni più diverse, molte per loro natura non direttamente riconducibili allo spettacolo (impiegati, dipendenti di sale gioco, sale scommesse, impianti sportivi, etc.). Abbiamo quindi ritagliato all'interno della platea dei contribuenti INPS le persone che hanno lavorato come artisti nel mondo dello spettacolo, riconoscendole nelle professioni che sono espressione di quel mondo: cantanti, attori, registi e sceneggiatori, direttori di scena, direttori e maestri d'orchestra, concertisti e orchestrali, ballerini, scenografi¹. I soggetti così selezionati - che nel 2015 hanno fatto almeno un versamento nelle casse previdenziali - sono **136.571**, per più della metà attori (54,2%)²; seguono i concertisti e gli orchestrali (18,9%), i lavoratori nel ballo, figurazione e moda (11,8%) e i cantanti (5,8%). Nessuna delle altre figure professionali arriva al 5%.



Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS (ex ENPALS)

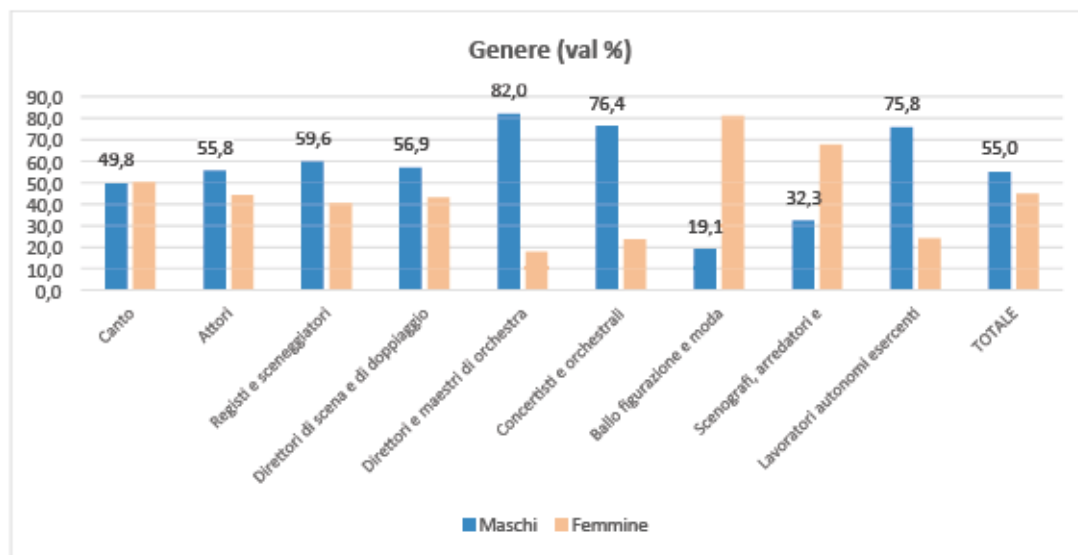
Nel 2014 i contribuenti degli stessi gruppi professionali erano **119.559**: l'incremento anno su anno è risultato del 14,2%, in gran parte imputabile al gruppo degli attori (+40,3%).

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

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



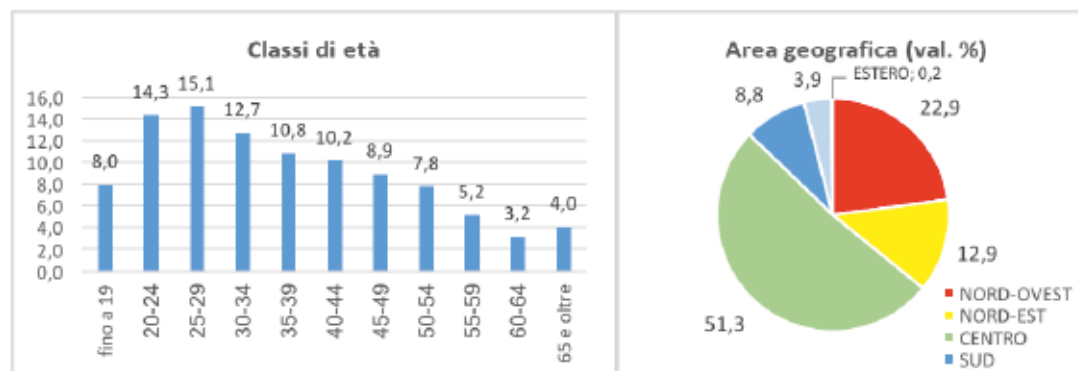
Le donne rappresentano il 45% dell'universo ma sono in larga maggioranza nel ballo, figurazione e moda (80,9%) nonché nel gruppo di scenografi, arredatori e costumisti (67,7%).



Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS (ex ENPALS)

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

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



Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS (ex ENPALS)

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



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

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

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

Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS (ex ENPALS)

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

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



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

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

Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS (ex ENPALS)

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

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

Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS (ex ENPALS)



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

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



Appendice al Cap.1

SETTORI DI ATTIVITÀ DELLO SPETTACOLO (definizioni Inps)

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

GRUPPI DI APPARTENENZA DEI LAVORATORI DELLO SPETTACOLO (definizioni Inps)

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



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



SIGNIFICATO DELLE PROFESSIONI (Istat)

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



2. Metodologia d'indagine

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

La scelta di utilizzare uno strumento di rilevazione online è stata dettata dai vantaggi in termini di abbattimento dei costi e di possibilità di raggiungere una popolazione così articolata su tutto il territorio nazionale³, altrimenti difficilmente contattabile, data anche la natura del suo lavoro. Difatti, non è facile raggiungere i professionisti dello spettacolo tramite un'inchiesta, perché molti di loro operano spesso in mobilità sul territorio (trasferte, tournée), perché il loro lavoro è discontinuo e intermittente, perché è svolto in contesti e spazi culturali differenziati, e in piccole realtà di produzione artistica. Quindi, la necessità di far partecipare quanti più professionisti possibile ha reso obbligata la scelta di questa tipologia di rilevazione.

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

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

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

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

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

⁶ www.vitadartisti.it

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



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

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

2.1. Il campione

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

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



3. Parte anagrafica

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

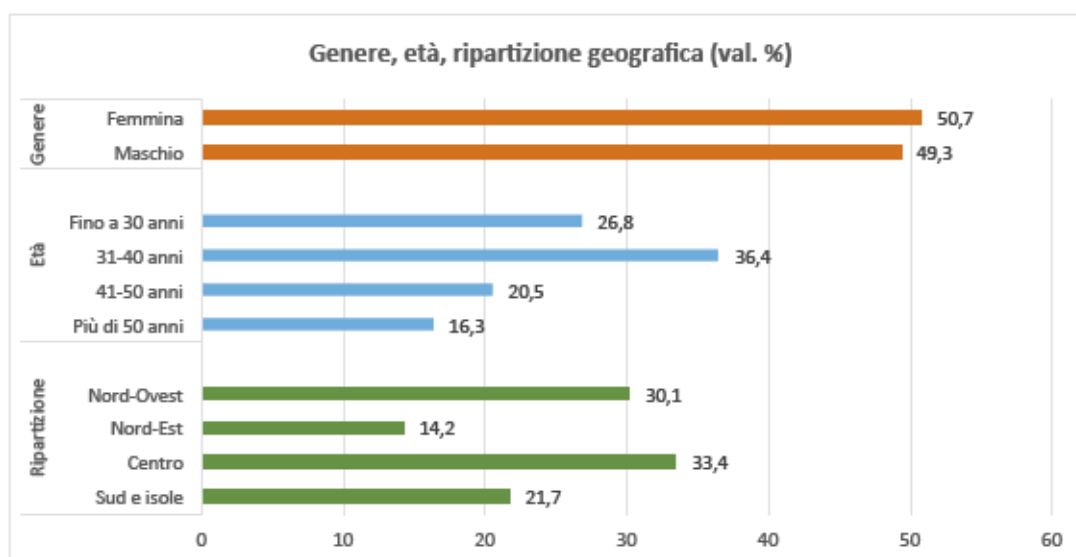
Considerando l'età, i rispondenti si concentrano nelle classi più giovanili, il 26,8% ha meno di 30 anni e il 36,3% tra i 31 e i 40. Supera i 50 anni il 16,4% del campione.

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

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

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

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





4. Le professioni nello spettacolo dal vivo

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

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

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

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



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

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



5. Tra lo spettacolo dal vivo e altri lavori

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

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

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

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

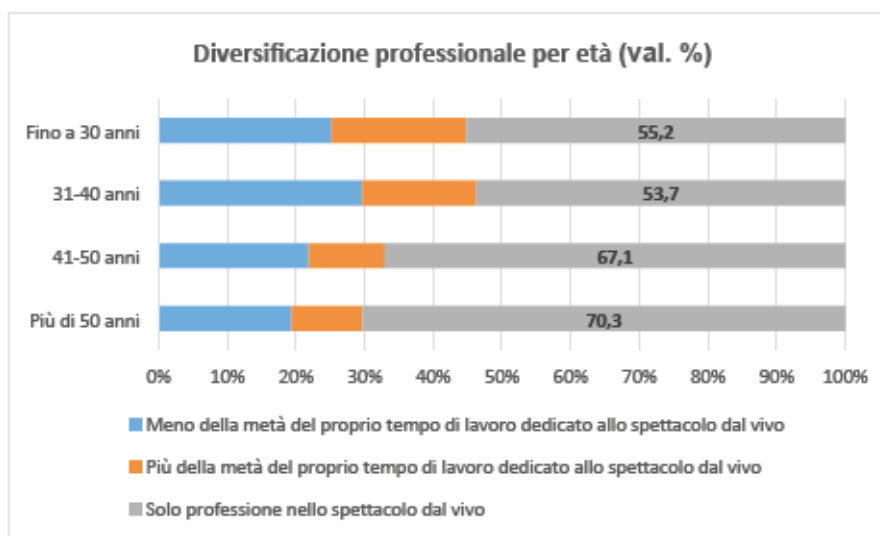
- a) chi svolge la propria professione "solo nello spettacolo dal vivo" (59,6%);
- b) chi dedica al lavoro nello spettacolo dal vivo "più della metà del proprio tempo di lavoro" ma svolge anche un'altra professione (15,2%);
- c) chi dedica allo spettacolo dal vivo "meno della metà del proprio tempo di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

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

Tra coloro che svolgono un'altra professione (40,4%) la quota di under 40 è maggiore (mentre per chi lavora solo nello spettacolo dal vivo la distribuzione è più omogenea tra le età), **segnale che dopo una certa età o si è entrati in maniera strutturata nel mercato oppure si sceglie di non perseguire più questa strada¹⁰**. Una simile tendenza in termini di correlazione si ritrova tra la diversificazione professionale e l'anzianità di iscrizione all'ENPALS (oggi INPS).

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

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





6. La situazione economica

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

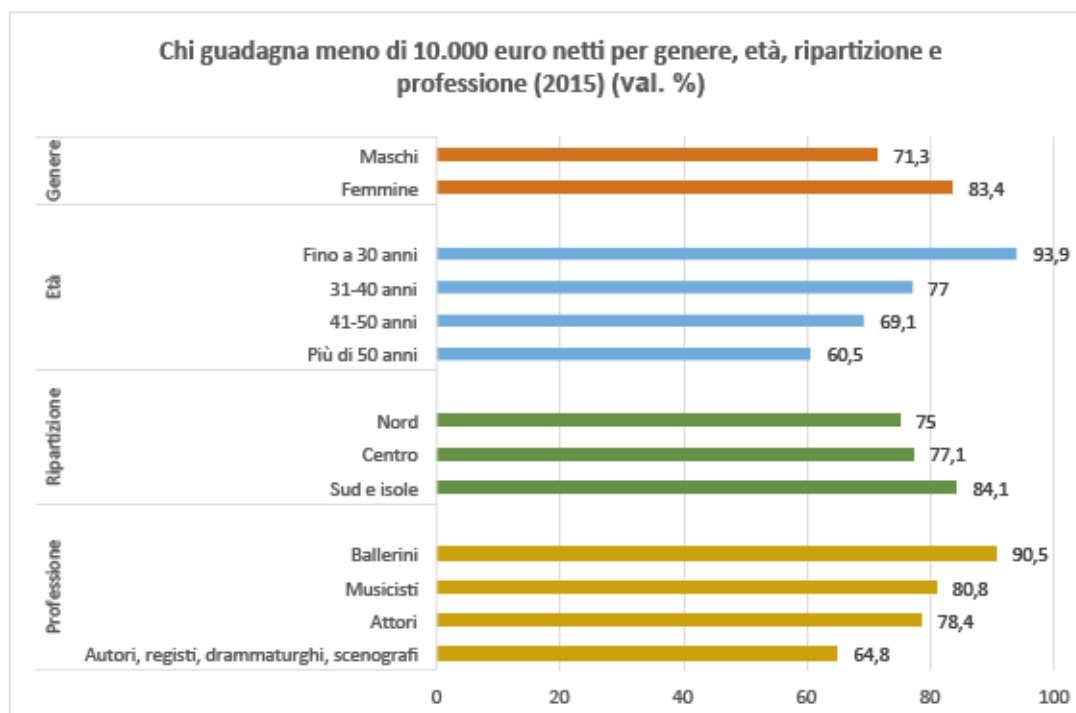
Se approfondiamo l'analisi del reddito da lavoro nello spettacolo nel 2015, in una condizione generale di redditi bassi, osserviamo che:

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

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

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

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





7. Le tipologie di contratto

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

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

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

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

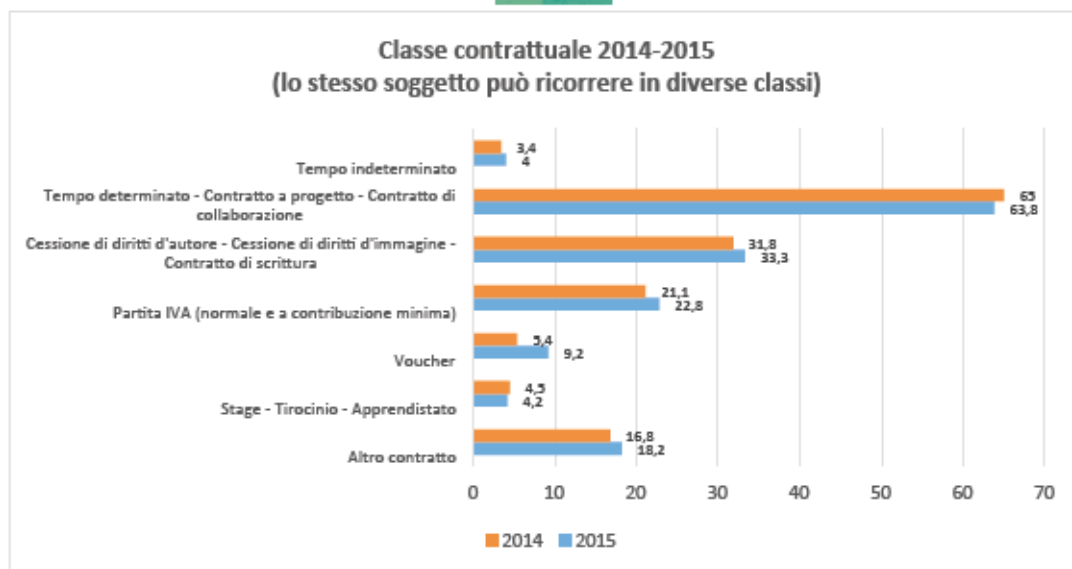
All'opposto, **il contratto più frequente è il contratto temporaneo** (a tempo determinato, a progetto o a collaborazione): una o più di queste modalità hanno interessato due lavoratori su tre nel 2014 (65%) e una percentuale sovrapponibile nel 2015 (63,8%).

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

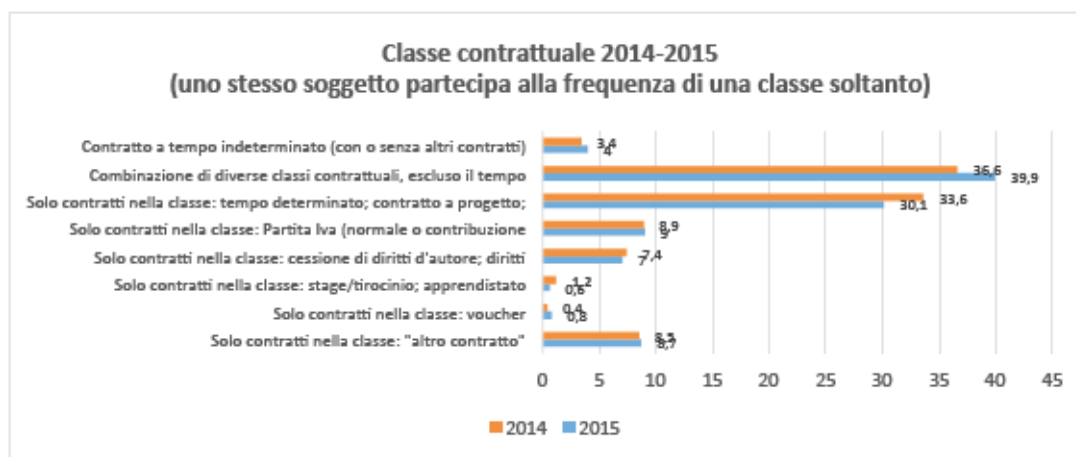
La partita IVA, in regime di contribuzione minima o normale, è stata usata dal 21,1% dei casi nel 2014 e dal 22,8% dei casi nel 2015.

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

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



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



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

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



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

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

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

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

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

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



8. Il lavoro irregolare

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

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

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

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





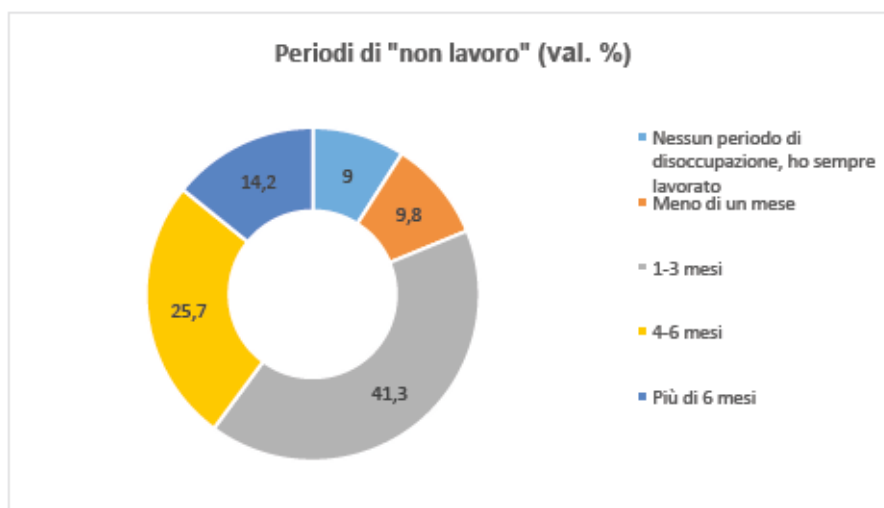
9. Il rischio della disoccupazione e i periodi di non lavoro

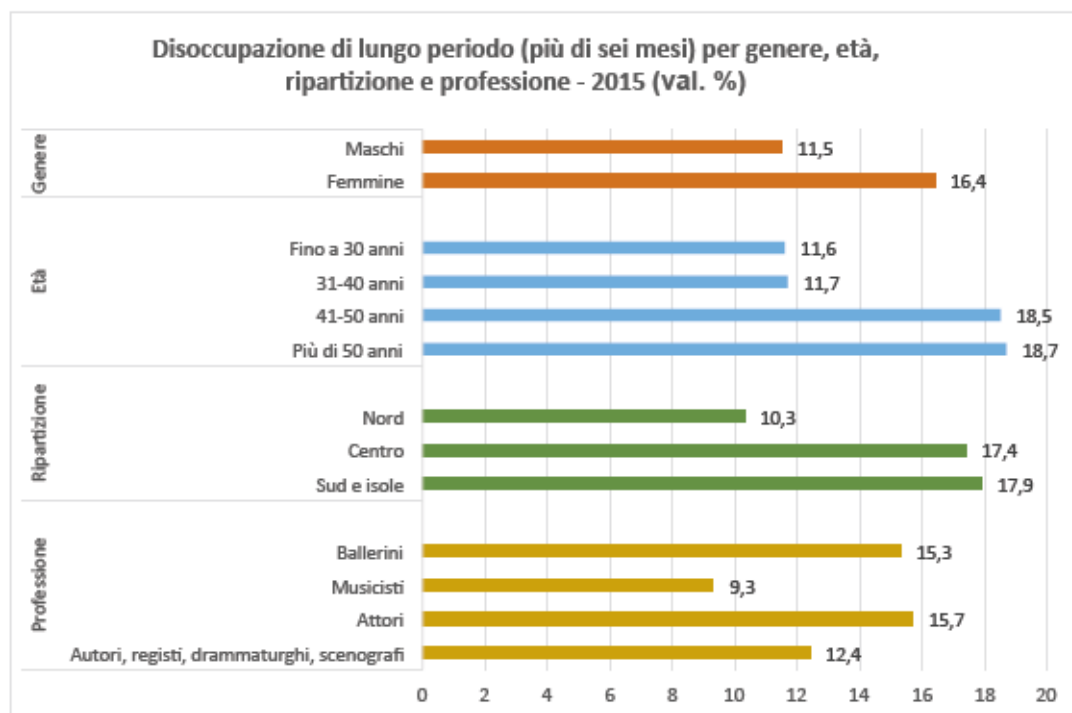
Indagare le forme che assume la disoccupazione in questo settore è molto complesso, poiché l'assenza del lavoro si accompagna ad una presenza significativa di lavoro "stagionale". Dunque la disoccupazione è un problema strutturale di questo settore determinata dalla natura intermittente propria del lavoro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

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

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

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







10. Le competenze e la formazione

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

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

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

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

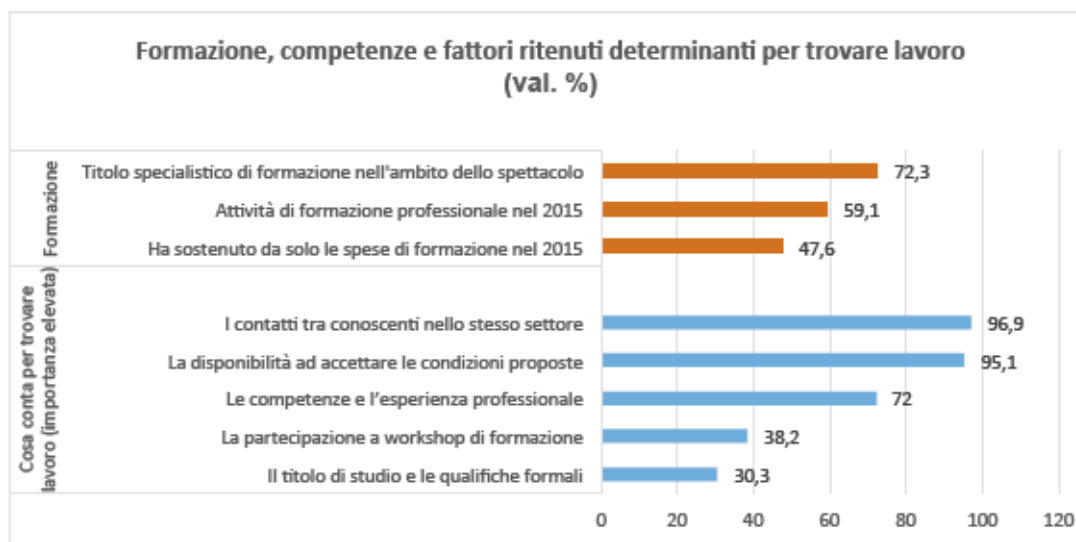
A dimostrazione dell'importanza della formazione continua per queste professioni, quasi il 60% ha partecipato ad attività di formazione professionale nel 2015 e molti di loro ne hanno svolta anche più di una: il 47,6% ha sostenuto da solo le spese di formazione, il 13,1% ha partecipato a una formazione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

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

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

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

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





11.1 committenti

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

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

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

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

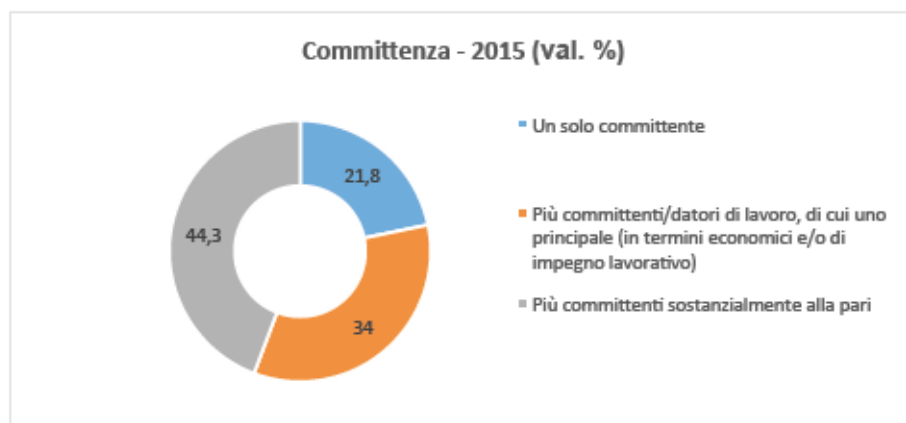
- il 50,3% ottiene più della metà del reddito dal committente principale (se consideriamo solo chi ottiene più dell'80% di reddito dal committente principale la quota scende all'8,7%);
- il committente principale lavora con finanziamenti pubblici in poco più della metà dei casi (52,8%);
- il 30% ha fino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

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

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

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

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





12. Le condizioni di lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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





13. Salute e sicurezza

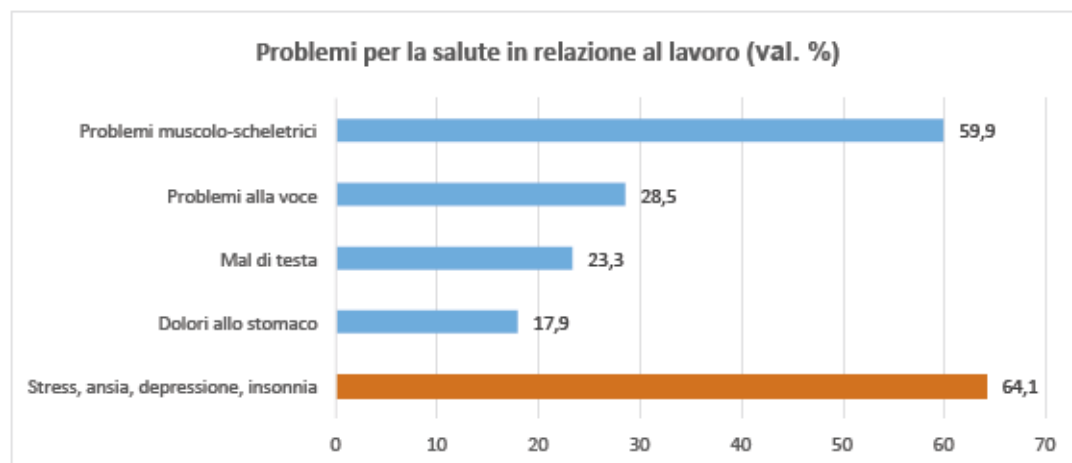
Più di un professionista su tre ha subito un infortunio nel settore dello spettacolo dal vivo nel corso della propria carriera, precisamente: il 24,3% ha subito un infortunio che ha determinato un'assenza dal lavoro inferiore ai tre giorni, per il 13,7% l'infortunio ha determinato un'assenza superiore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

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

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

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

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





14. La valutazione sul proprio lavoro

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

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

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

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

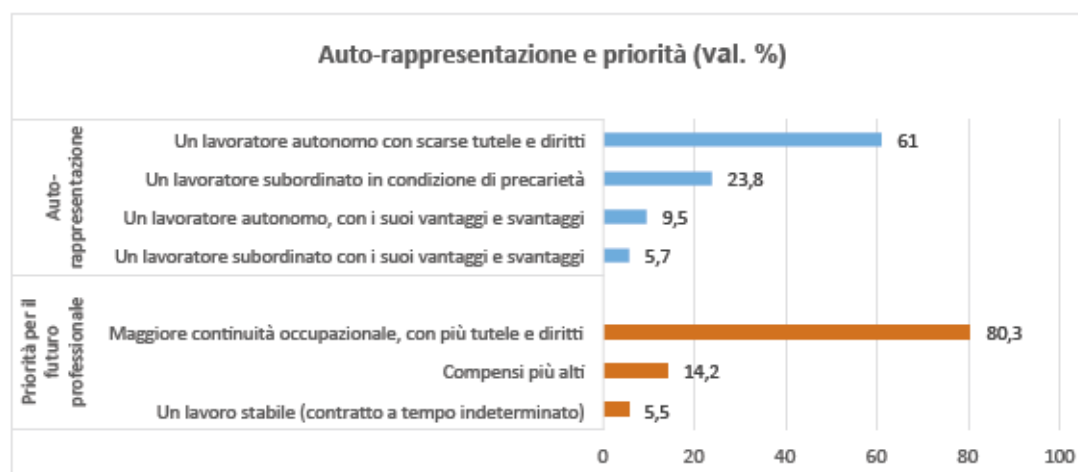
L'analisi approfondita per tipologia professionale di questi orientamenti mostra che:

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

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



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





15. Rappresentanza, associazionismo e sindacato

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

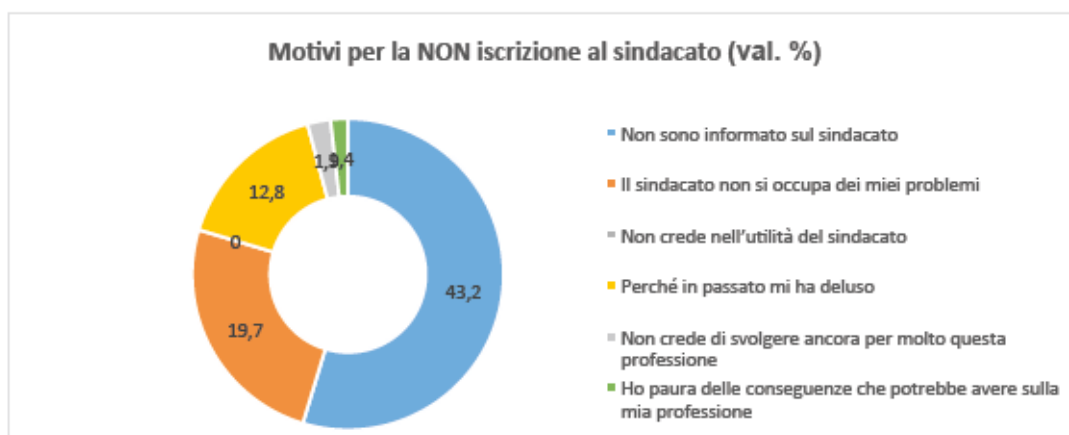


questo quadro, è possibile tracciare alcune differenze, seppur sfumate: tendenzialmente, la questione dell'equo compenso è mediamente considerata più rilevante tra i professionisti più giovani (under 30) rispetto a quelli di età più avanzata, per i quali invece il problema del sostegno al reddito in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

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

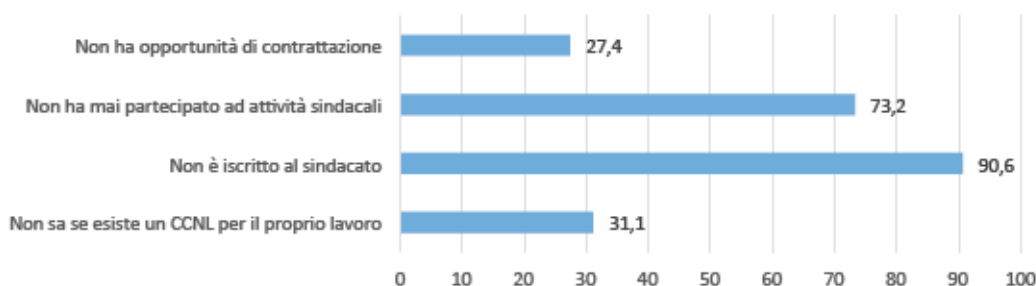
Considerando gli ambiti di intervento territoriale, le **priorità per l'azione congiunta di sindacato e associazioni professionali nei confronti di istituzioni locali**, sono la promozione di politiche volte a aumentare l'offerta di spettacoli e le opportunità di lavoro tramite una contrattazione territoriale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

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

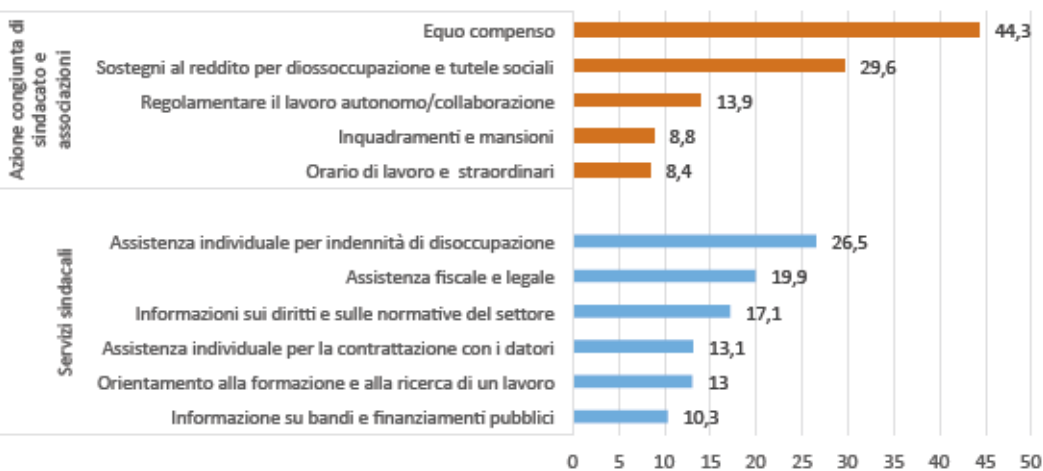




Opportunità di contrattazione, partecipazione al sindacato, conoscenza del CCNL (val. %)



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

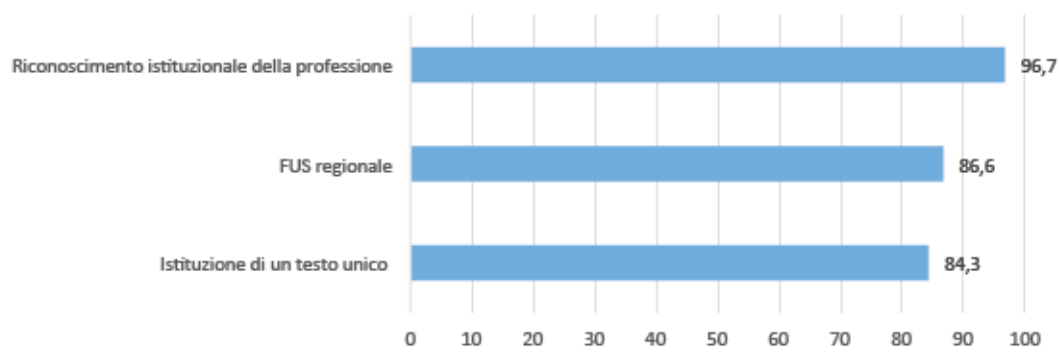




Priorità riguardo i servizi offerti dalle istituzioni locali (val. %)



Interventi normativi ritenuti necessari (val. %)





17. Organizzatori, amministratori, tecnici, formatori, docenti

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

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

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

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

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

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



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

Anche per questo gruppo la distanza dal sindacato rimane marcata:

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

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

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

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

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

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

PAGINA BIANCA