

TEMA

*Le frontiere della contrattazione*

# L'azione sindacale nella frammentazione: il caso dei lavoratori nello spettacolo dal vivo

Daniele Di Nunzio, Emanuele Toscano\*

## 1. Introduzione

L'articolo presenta i risultati di una ricerca condotta nell'ambito dello spettacolo dal vivo, con l'obiettivo di comprendere le condizioni di precarietà delle professioni artistiche e creative e le loro forme di azione collettiva, in particolare analizzando il ruolo del sindacato. L'analisi indaga gli aspetti organizzativi dell'azione collettiva e gli obiettivi dei lavoratori e delle loro reti di rappresentanza. La ricerca si basa su tre *focus-group* con singoli lavoratori, sindacalisti e rappresentanti di associazioni e sui risultati dell'inchiesta «Vita da artisti» condotta tramite questionario. Il settore dello spettacolo dal vivo, per le peculiarità strutturali che lo caratterizzano, risulta emblematico per comprendere gli orientamenti della contrattazione inclusiva e il modo in cui questa si declina attraverso le strategie sindacali attuate in contesti di alta frammentazione.

## 2. Frammentazione e precarietà nello spettacolo dal vivo

L'epoca contemporanea si caratterizza per una forte frammentazione e precarietà del lavoro. A partire dagli anni ottanta il paradigma della flessibilità è diventato dominante nel definire l'organizzazione del lavoro, generando una frammentazione dei processi produttivi (Sennett 1999; Castells 2002; Kalleberg 2011). Sono aumentati i fenomeni di esternalizzazione e, in generale, il rapporto di lavoro è diventato più fragile, sia per le facilitazioni nei licenziamenti sia per l'aumento del lavoro a termine, a progetto, autonomo, degli *smart jobs*, della *gig economy*. In questo scenario si è affermata una con-

\* Daniele Di Nunzio è ricercatore presso la Fondazione Giuseppe Di Vittorio; Emanuele Toscano è ricercatore presso l'Università Guglielmo Marconi di Roma.

dizione di precarietà che investe un numero sempre maggiore di individui in condizioni di vulnerabilità e di isolamento, con un sistema di protezioni sociali inadeguato (Standing 2011; Di Nunzio, Pedaci, Toscano 2016).

Questi processi investono tutti i settori economici e produttivi, in maniera diversificata e con molteplici articolazioni. I lavoratori dello spettacolo dal vivo si confrontano con queste problematiche in maniera intensa e specifica. Le professioni artistiche, pur caratterizzandosi per un forte orientamento verso l'autonomia, l'auto-imprenditorialità e l'espressività creativa individuale, così come verso la cooperazione e il lavoro in *team*, presentano numerose criticità legate all'estrema precarietà del lavoro come dimostrato dalle poche ma significative ricerche condotte in questo ambito a livello nazionale e internazionale (Menger 2001; Fondazione Fitzcarraldo 2011; Chicchi, Savioli, Turrini 2014; Luciano, Bertolini 2011; Bertolini, Maggiora 2016; Gray, Figueroa, Barnes 2017)

Il settore dello spettacolo dal vivo è sempre stato caratterizzato da processi di frammentazione, di flessibilità e di precarietà per diversi fattori: i processi di lavoro sono difficilmente programmabili sul lungo termine, poiché sono organizzati per eventi, *tour*, stagioni; il lavoro artistico si basa sulle capacità personali e i percorsi di carriera sono fortemente individualizzati, seppure esista una tendenza a organizzarsi in compagnie, band e gruppi artistici; l'autoformazione e l'investimento personale sulle proprie competenze sono elementi propri di queste professioni, con un forte carico di responsabilità individuale; il rischio di fallimento personale è elevato; la discontinuità del lavoro è intensa, considerando l'intermittenza propria degli spettacoli e i periodi frequenti di disoccupazione; i rapporti di lavoro sono in continuo cambiamento, con una forte mobilità territoriale; il settore dipende fortemente dal mercato e da una domanda poco prevedibile e in continuo mutamento, con un supporto istituzionale inadeguato.

La ricerca «Vita da artisti»<sup>1</sup> ha avuto come fine quello di indagare il complesso e articolato mondo professionale dello spettacolo dal vivo, concentrandosi sul far emergere le condizioni di lavoro, le peculiarità, le criticità

<sup>1</sup> La ricerca è stata realizzata dalla Fondazione Giuseppe Di Vittorio con la collaborazione e il supporto dell'Slc-Cgil e di alcune associazioni del settore (Apti, Ateatro, C.Re.S.Co., Facciamolaconta, Midj, Note Legali, Sos Musicisti, Uap) e presentata il 4 maggio del 2017 a Roma. Per la Slc-Cgil, in particolare, un contributo fondamentale è stato dato dal coordinamento di Emanuela Bizi e di Marilisa Monaco. Il report completo della ricerca è disponibile al seguente indirizzo: <https://vitadartisti.it>.

del lavoro degli attori, degli autori e dei registi, dei musicisti e dei ballerini (Di Nunzio, Ferrucci, Toscano 2017).

La ricerca è stata realizzata attraverso un questionario compilabile *online* che ha permesso di raggiungere – anche attraverso il coinvolgimento del sindacato e delle associazioni<sup>2</sup> – un campione di oltre 3.800 lavoratori dello spettacolo dal vivo<sup>3</sup>. L'analisi descrive condizioni di lavoro comuni a tutte le tipologie professionali considerate (attori, autori, musicisti e ballerini) che sono presenti in maniera diffusa, restituendo l'immagine di un lavoro «povero» (la metà degli intervistati guadagna meno di 5 mila euro netti l'anno) e «irregolare» (il 37 per cento lavora spesso «in nero»), con uno scarso riconoscimento professionale. In particolare, rispetto all'organizzazione del lavoro, emerge il problema del «tempo non riconosciuto», come per le prove (70 per cento) e le ore in più non retribuite (60 per cento). Solo una quota marginale degli intervistati ha un contratto a tempo indeterminato (4 per cento), mentre la maggior parte lavora con contratti a termine o autonomi e, in particolare, il 40 per cento con più tipologie di contratti nel corso dell'anno. Siamo davanti a una situazione intensa di destrutturazione e di varietà delle forme contrattuali, non solo a livello macro, ma anche nelle singole biografie individuali. In questo scenario un'ulteriore criticità è legata all'età: i problemi lavorativi che caratterizzano come noto il contesto italiano per gli under 30 (redditi bassi e difficoltà di accesso alla professione in maniera esclusiva) per chi opera nello spettacolo dal vivo si estendono fino ai quarant'anni: per i più giovani (under 30), infatti, i redditi più elevati sono preclusi e il 94 per cento guadagna meno di 10.000 euro (reddito netto annuale).

La diversificazione professionale (ovvero svolgere lavori diversi da quelli nello spettacolo dal vivo) caratterizza in maniera trasversale una quota rilevante del campione (60 per cento) e questo vale soprattutto per attori e bal-

<sup>2</sup> Strumenti di rilevazione online su un campione non rappresentativo di lavoratori sono stati già utilizzati dagli autori per altre ricerche simili («Stai in onda», «Vita da professionista», «Ricerarsi»), soprattutto per tipologie di lavoratori difficilmente raggiungibili su uno specifico luogo di lavoro. Il campione, statisticamente non rappresentativo, è qualitativamente significativo grazie al coinvolgimento diretto nel processo di ricerca del sindacato e delle associazioni di settore per raggiungere la platea di lavoratori interessati. La metodologia di ricerca basata sulla creazione di comitati di pilotaggio con un'ampia partecipazione di associazioni, di collettivi e di singoli professionisti, per la realizzazione di ricerche su settori ad alta frammentarietà di lavoro, parte da un'intuizione di Davide Imola. Per una trattazione più approfondita della metodologia in questione si rimanda a Di Nunzio, Toscano 2016.

<sup>3</sup> Ai fini dell'analisi, sono stati considerati valutabili 2.090 questionari.

lerini piuttosto che per musicisti e autori, registi, drammaturghi e scenografi (per questi due gruppi il campione si divide a metà tra chi svolge una professione esclusivamente nello spettacolo dal vivo e chi fa anche altri mestieri). Un ulteriore problema strutturale del settore dello spettacolo dal vivo è rappresentato dalla mancata continuità lavorativa. In particolare questo problema riguarda i ballerini e gli attori: per entrambi questi gruppi circa il 44 per cento non lavora per quattro mesi o più nell'arco di un anno.

Oltre all'analisi dei dati raccolti attraverso il questionario, nella ricerca sono elaborati e commentati i dati delle statistiche prodotte dall'Inps (gestione ex Enpals) sui lavoratori dello spettacolo dal vivo. Analisi che restituisce una fotografia dei lavoratori dello spettacolo dal vivo e delle loro condizioni di lavoro allineabile con i risultati prodotti dalla nostra inchiesta: quello dello spettacolo dal vivo è un settore in cui prevale una popolazione di lavoratori giovane (il 71 per cento ha meno di quarantacinque anni), concentrata nelle grandi città del Centro e del Nord-Ovest del paese, di cui gli attori rappresentano il gruppo professionale numericamente più consistente (il 54 per cento), in cui vi è una estrema frammentarietà del lavoro (il numero medio annuo di giornate lavorative retribuite è di trentaquattro, con evidenti variazioni a seconda della tipologia professionale), con retribuzioni medie molto basse (5.430 euro annui pro capite). Resta comunque difficile condurre un'analisi statistica basata su fonti ufficiali in un settore come questo in cui è sottile la distinzione tra ambito amatoriale e ambito professionale e dove è elevata la quota di lavoro irregolare. Difatti, nel 2015, secondo i dati Istat gli occupati con professioni artistiche nel settore sono 38 mila, mentre l'analisi dei dati Inps mostra che sono più di 136 mila i lavoratori che, nello stesso anno di riferimento, hanno fatto almeno un versamento nelle casse previdenziali<sup>4</sup>.

### **3. L'azione sindacale nello spettacolo dal vivo per la contrattazione inclusiva**

Il sindacato risponde alle sfide della frammentazione e della precarietà con modalità diverse a livello globale, con azioni condotte all'interno delle im-

<sup>4</sup> L'elaborazione e il commento dei dati Inps e Istat sono stati realizzati da Giuliano Ferrucci, ricercatore della Fondazione Giuseppe Di Vittorio, che, insieme agli autori, ha realizzato la ricerca «Vita da artisti».

prese e, sempre di più, al di fuori, agendo nei contesti sociali (Baccaro, Howell 2011; Phelan 2007; Cella 2012; Gumbrell-McCormick, Hyman 2013).

In Italia, a partire dagli anni novanta, il rinnovamento dell'azione sindacale è stato attuato in diverse forme: attraverso l'istituzione di nuove strutture (come Nidil-Cgil, Alai-Cisl, Cpo-Uil); con la creazione di dipartimenti inter-categoriali e di coordinamenti (come per i professionisti autonomi); con la sperimentazione di nuove modalità di contrattazione e di azione sindacale; attraverso la valorizzazione del ruolo delle Camere del lavoro (Pirro, Pugliese 2015; Ambra 2013). In ambito Cgil, negli anni recenti, il Congresso del 2014 ha formalizzato la necessità di perseguire una «contrattazione inclusiva» e nel 2016 l'orientamento verso una strategia universalista di rappresentanza dei lavoratori è stato alla base della «Carta dei diritti universali del lavoro», come «Nuovo statuto delle lavoratrici e dei lavoratori».

In questo paragrafo ci soffermeremo sull'analisi dell'azione sindacale contro la precarietà e la frammentazione nel settore dello spettacolo dal vivo, considerando due dimensioni: a) gli aspetti organizzativi; b) gli obiettivi.

#### **4. L'organizzazione dei lavoratori precari nello spettacolo dal vivo**

Una delle questioni più rilevanti per il sindacato rimane quella di organizzare lavoratori particolarmente vulnerabili in processi di frammentazione e di precarietà, come detto da un sindacalista: «Il problema principale della contrattazione inclusiva è nel processo che la precede: come arivi a contrattare?»<sup>5</sup>.

Negli ultimi anni, nel tentativo di rispondere a questa domanda, le esperienze di rinnovamento dell'azione sindacale in supporto della contrattazione inclusiva si sono strutturate intorno ad alcuni orientamenti comuni (Di Nunzio, Brunetti, Mancini 2015).

*Conoscenza e condivisione.* La sindacalizzazione dei lavoratori precari necessita di una forte acquisizione di conoscenze e di competenze, di scambi e di confronti tra gli attori coinvolti, di socializzare le pratiche, per com-

<sup>5</sup> Sindacalista Fiom-Cgil, intervento alla summer school di Agenquadri, 9-11 giugno 2017, Ferrara.

prendere come agire in contesti sempre più complessi e in continuo mutamento, partendo dal punto di vista dei lavoratori interessati.

*Reti e cooperazione.* Per superare la frammentazione dei processi produttivi e sociali e per arginare la crisi di democrazia che ne consegue il sindacato e i lavoratori precari necessitano di rafforzare ed estendere le proprie reti, per ricomporre le filiere, per riconnettere le istanze economiche con quelle sociali, per ridare protagonismo al sindacato e costruire relazioni con le istituzioni, le associazioni, la cittadinanza.

*Partecipazione e protagonismo.* Le azioni collettive in contesti di precarietà e di frammentazione sono condotte attraverso pratiche molto differenziate volte a intercettare i lavoratori, agendo soprattutto al di fuori dei contesti aziendali, per favorire il loro coinvolgimento e la loro partecipazione, per rafforzare la loro capacità di auto-organizzazione in ambito associativo e sindacale, per renderli protagonisti delle proprie azioni e costruire un percorso di affermazione della propria soggettività.

*Rappresentanza e democrazia.* Le forme di rappresentanza vanno nella direzione di estendere la platea di riferimento e di rafforzare il rapporto tra lavoratori e delegati, per cui si valorizzano i processi democratici che la definiscono e si ricercano forme di rappresentanza sempre più diretta (come meno intermediazioni, uno scambio continuo con i delegati, la valorizzazione delle *leadership* naturali, un sindacato «itinerante»). Al tempo stesso la rappresentanza cerca di superare la frammentazione attraverso la creazione di coordinamenti, di nuove forme di rappresentanza di filiera e di sito, di gruppi di lavoro inter-professionali e inter-settoriali. Inoltre, la precarietà del lavoro impone la necessità di garantire una continuità alla rappresentanza e di confrontarsi con bisogni mutevoli tra le esigenze lavorative e i problemi della disoccupazione.

*Servizi, empowerment e mutualismo.* I servizi per i lavoratori precari si accompagnano a una valorizzazione del ruolo delle Camere del lavoro e, sempre di più, sono erogati attraverso azioni diffuse sul territorio e sul web, per costituire un punto di riferimento per il supporto degli individui in ambito lavorativo e sociale, cercando di intercettare dei bisogni sempre più specifici, favorendo l'attivazione degli utenti e le loro capacità di reazione (di *empowerment*, ad esempio attraverso corsi di formazione), fornendo strumenti di aggregazione e sviluppando forme di mutualismo.

Questi orientamenti di carattere generale, pur delineando delle tendenze diffuse, non definiscono un approccio univoco ma, piuttosto, si concretiz-

zano in una pluralità di esperienze, fortemente condizionate dal contesto. Di seguito analizziamo le specificità proprie del settore dello spettacolo dal vivo; un contesto che, per le caratteristiche prima analizzate, rappresenta un ambito particolarmente significativo per comprendere come costruire delle azioni collettive in contesti di elevata frammentazione e di precarietà del lavoro.

*Conoscenza e condivisione.* Come prima descritto, le condizioni di lavoro nello spettacolo dal vivo sono poco indagate e i lavoratori necessitano di strumenti che permettano loro di conoscere la propria situazione, di raccontarla, di confrontarsi e di comprendere insieme come agire. Negli ultimi anni sono state condotte diverse inchieste promosse dalle associazioni del settore, che cercano di raccogliere il punto di vista dei diretti interessati, al fine di fornire uno strumento di *voice* e di auto-rappresentazione. Tra queste, oltre alla ricerca «Vita da artisti», prima descritta, ricordiamo l'inchiesta «Rispondi al futuro», condotta da C.Re.S.Co. nel 2011 con 1.122 questionari raccolti, la recente «Indagine sulle realtà di audience development», realizzata dall'Università di Urbino Carlo Bo in collaborazione con le associazioni Altre Velocità, Ateatro e Stratagemmi, la ricerca condotta dall'Ires Emilia-Romagna sul lavoro intermittente nello spettacolo (Chicchi, Savioli, Turrini 2014). Sono anche numerosi i momenti di elaborazione che vedono le associazioni, le imprese e i lavoratori dello spettacolo dal vivo confrontarsi con l'ambito istituzionale e accademico, per approfondire la situazione del settore. Tra queste citiamo le iniziative promosse in occasione degli «Stati generali della cultura», organizzati dal 2012 su iniziativa de *Il Sole 24 Ore*; i percorsi di approfondimento e di scambio di esperienze, come la «Mappa delle buone pratiche» promossa da Ateatro (Gallina, Ponte di Pino 2016).

*Reti e cooperazione.* Il settore dello spettacolo dal vivo è estremamente frammentato e sono numerose le associazioni, formali e informali, che cercano di mettere in rete i lavoratori per tutelare i loro diritti e promuovere politiche di sviluppo culturale a livello locale e nazionale. La collaborazione tra le associazioni è una pratica diffusa e coesistono più tentativi di costruire dei *network* ampi, intesi come reti che coinvolgano diverse realtà associative, in cui è sottile la distinzione tra singoli lavoratori, compagnie e imprese dello spettacolo. Le relazioni tra gli attori sociali sono intense e sono molteplici le occasioni di dialogo e di confronto, che cercano di coinvolgere anche le istituzioni. Per lo più le reti si costituiscono intorno a progetti concreti, siano essi iniziative di approfondimen-

to (come seminari, convegni, *workshop*) o la creazione di piattaforme rivendicative e di strategie di miglioramento del settore, come il «Manifesto della cultura» promosso da *Il Sole 24 Ore* o il «Manifesto degli autori» promosso dalla Slc-Cgil nel 2016. Le mobilitazioni cercano di promuovere un confronto con le istituzioni sul senso generale che assume la cultura a livello locale e nazionale e mirano a coinvolgere l'opinione pubblica, come nel caso degli spettacoli e delle proteste organizzate dal Teatro Valle occupato tra il 2011 e il 2014. Le associazioni, inoltre, cercano di rispondere anche ai bisogni più immediati e concreti e, per i lavoratori, sono un luogo in cui scambiare informazioni e costruire delle relazioni utili anche a livello professionale.

*Partecipazione e protagonismo.* Le mobilitazioni dei precari nello spettacolo dal vivo cercano di favorire la partecipazione e il protagonismo dei lavoratori promuovendo il loro coinvolgimento diretto, sia per l'elaborazione collettiva delle proposte e delle strategie di intervento sia per le iniziative di denuncia della propria condizione. Queste proposte e queste strategie sono il frutto, spesso, di elaborazioni collettive molto partecipate, che procedono anche per assemblee e gruppi di lavoro, con la collaborazione tra associazioni, singole realtà culturali e sindacato, anche attraverso appuntamenti ampi (conferenze, stati generali, *forum*) e, in alcuni casi, periodici. Le azioni di denuncia sono condotte attraverso seminari pubblici e proteste che cercano di avere un impatto sull'opinione pubblica e responsabilizzare le istituzioni. I lavoratori sono fortemente coinvolti e arrivano anche a mettere in scena, con delle rappresentazioni artistiche, attraverso il loro stesso lavoro, le condizioni difficili in cui vivono<sup>6</sup>. Inoltre, la valorizzazione della «leadership naturale» – propria delle esperienze di *organizing* – è un elemento fondamentale in un settore così specializzato e individualizzato. La costruzione di una rappresentanza credibile si basa su una forte partecipazione dei lavoratori del settore, non necessariamente famosi, ma, piuttosto, riconosciuti per la loro professionalità da parte dei colleghi e per il loro impegno nella tutela delle condizioni di lavoro.

<sup>6</sup> La ricerca «Vita da artisti» ha ispirato una «conferenza/performance sulla condizione dei lavoratori dello spettacolo» ideata da Alessandra Ferraro e da Pako Graziani (drammaturgia e regia di Pako Graziani, con Tiziano Panici, produzione di Margine Operativo, coproduzione di Attraversamenti Multipli) messa in scena a Roma il 23 settembre 2017 nell'ambito della rassegna «Attraversamenti multipli».

*Rappresentanza e democrazia.* La costruzione di forme di rappresentanza efficaci in questo settore è un processo arduo per l'estrema precarietà vissuta dai lavoratori, che li espone a un continuo ricatto occupazionale, per l'individualismo che caratterizza queste professioni, nonostante la propensione a organizzarsi collettivamente e per un senso di sfiducia verso le possibilità di successo dell'azione collettiva, in uno scenario in cui la cultura è scarsamente valorizzata e dove il sistema di diritti e di tutele è sempre stato fragile. Conseguentemente, la *membership* è bassa e dalla ricerca «Vita da artisti» emerge che solo una minima parte dei rispondenti è iscritta alle associazioni (16,3 per cento) e una quota ancora inferiore al sindacato (9,4 per cento). Nonostante questo, le forme di organizzazione collettiva dei lavoratori dello spettacolo dal vivo sono sempre state molto attive e diversificate, con una forte collaborazione tra le associazioni di professionisti e il sindacato. Ad esempio, per gli attori, forme di organizzazione collettiva sono state costituite sin dagli inizi del Novecento (Di Lascio, Ortolani 2010), con la Lega degli artisti drammatici, e il rapporto con il sindacato è stato consolidato nel 1979, quando la «Società attori italiani» – fondata nel 1960 – si affiliò alla Fils-Cgil (oggi Slc-Cgil), per poi costituire la «Sezione attori italiani» (Sai) all'interno della Slc nel 2013.

La rappresentanza in questo settore si costruisce attraverso processi molto impegnativi, confrontandosi con lavoratori che cambiano frequentemente luogo di lavoro, imprese che nascono su progetti artistici specifici, la presenza di lavoro irregolare e in nero, l'alta incidenza di lavoro autonomo e di forme di collaborazione molto differenziate, la diffusione del lavoro tramite cooperativa o comunque della forte identificazione tra gli attori e la compagnia per cui lavorano. Conseguentemente, la rappresentanza sindacale è presente soprattutto nelle realtà culturali più solide, come i grandi teatri pubblici e le fondazioni liriche. Più in generale, nel corso degli anni, la rappresentanza si è organizzata su un ambito professionale e aziendale più che settoriale, seguendo le specificità di mestieri molto diversi (come per gli attori, i ballerini, i musicisti, gli autori, i doppiatori, gli scenografi, i tecnici ecc.). Nel settore dello spettacolo sono presenti numerosi contratti, la maggior parte dei quali è stata sottoscritta oltre un decennio fa, quando la legislazione in tema di lavoro era profondamente diversa da quella attuale e le condizioni molto differenti (Ichino, Brugnattelli e associati studio legale 2016). Risalgono al 2005 i Contratti collettivi na-

zionali di lavoro «per impiegati e operai dipendenti dai teatri stabili e dai teatri gestiti dall’Eti», «per gli impiegati e gli operai dipendenti degli esercizi teatrali» e quello «per il personale artistico scritturato a tempo determinato dai pubblici esercizi con attività di trattenimento e spettacolo», e al 2010 quello «per i soci lavoratori e i dipendenti delle imprese esercenti attività nel settore artistico, informativo, sport e spettacolo, svolte anche in forma cooperativa» mentre è più recente (2014) il Ccnl «per gli artisti, tecnici e amministrativi dipendenti da società cooperative e imprese sociali nel settore della produzione culturale e dello spettacolo» ed è stato rinnovato nel 2014 il Ccnl per «per i dipendenti dalle fondazioni lirico-sinfoniche».

Il sindacato cerca comunque di mettere in relazione tra loro queste specificità con l’obiettivo di costruire strategie più ampie per lo spettacolo dal vivo e, in generale, per le attività culturali. I sindacalisti, collaborando con le associazioni e con i lavoratori, cercano di considerare le specificità professionali nei Ccnl e di valorizzare lo spettacolo dal vivo nei contesti territoriali, di promuovere vertenze aziendali in caso di chiusura e di fallimenti, di esigere maggiori attenzioni e finanziamenti dalle istituzioni locali. La rappresentanza resta comunque molto diversificata e frammentata, non solo per il sindacato, ma anche in ambito datoriale e istituzionale, con una difficoltà nel costruire ampi processi di dialogo sociale, capaci di considerare lo spettacolo dal vivo nella sua complessità, sia a livello locale che nazionale.

*Servizi, empowerment e mutualismo.* Le associazioni e i sindacati danno molta importanza ai servizi per i propri iscritti, come elemento indispensabile per la loro tutela e per rafforzare i processi di aggregazione e di rappresentanza. Nel corso degli anni sono stati sviluppati alcuni servizi che cercano di rispondere ai bisogni lavorativi e a quelli sociali, come ad esempio per l’assistenza fiscale, per la consulenza del lavoro, per l’assistenza per la disoccupazione e per la ricerca di un impiego, per la realizzazione di corsi di formazione professionale e *workshop*, cercando anche di offrire spazi per le riunioni, per le prove e per gli spettacoli. Alcune vertenze collettive sono anche partite dalla necessità di rispondere a esigenze individuali, come di recente, nel 2016, per i ricorsi promossi dalla Slc-Cgil contro le richieste di pagamento dell’Inps per i contributi da redditi da lavoro autonomo nello spettacolo per l’anno 2010 (gestione ex Enpals).

## 5. Gli obiettivi della contrattazione inclusiva

L'organizzazione a matrice del sindacalismo italiano comporta una complessa architettura della contrattazione e della concertazione che si sviluppa su diversi livelli: a) aziendale; b) settoriale; c) territoriale; d) nazionale (Regalia, Regini 1998; Carrieri, Pirro 2016). Di seguito analizziamo questi livelli in relazione ai processi di contrattazione inclusiva nello spettacolo dal vivo.

*Livello aziendale.* Nel settore dello spettacolo dal vivo persiste una forte differenza tra enti pubblici e privati e la contrattazione aziendale è presente solamente nei grandi enti e nelle fondazioni artistiche che hanno un supporto pubblico e proprio queste contrattazioni definiscono fortemente il livello del contratto nazionale di settore. La contrattazione aziendale è difficile per la natura stessa del lavoro nello spettacolo dal vivo, per la dimensione piccola o piccolissima delle compagnie e dei teatri, per la forte mobilità dei lavoratori, per la separazione tra luoghi della produzione e «forza-lavoro», visto che gli spettacoli sono itineranti e le compagnie stabili sono poche, per l'intermittenza delle prestazioni che comporta un frequente *turn over*. Come mostra la ricerca «Vita da artisti», nel settore dello spettacolo dal vivo le opportunità di contrattazione sono scarse: può infatti contrattare «sempre o quasi» le proprie condizioni di lavoro solo il 13 per cento dei lavoratori raggiunti dal questionario, mentre questo non è mai possibile per più di un rispondente su quattro (27,4 per cento).

*Livello settoriale.* A livello di settore la contrattazione si confronta con la molteplicità dei Ccnl e presenta notevoli difficoltà nel determinare gli inquadramenti e i profili professionali, così come nel definire un equo compenso (uno dei bisogni più urgenti che emergono dalla nostra ricerca), poiché il rapporto tra tempo e prestazione è molto complesso da quantificare. La ricerca «Vita da artisti» mostra inoltre quanto sia scarsa la conoscenza dei lavoratori riguardo al Ccnl di riferimento: uno su tre non sa che il proprio lavoro è regolato da un contratto nazionale di settore. Un'ulteriore complessità è determinata dalla frammentazione del processo di lavoro – con più aziende che intervengono nello stesso sito, con diverse condizioni e contratti di riferimento (ad esempio personale tecnico, *back office*, fornitori di servizi, che operano insieme ai professionisti sul palco) – che, in particolare, comporta dei rischi per la salute e per la sicurezza.

*Livello territoriale.* A livello territoriale il sindacato insieme alle associazioni, cerca di valorizzare il ruolo della cultura e di costruire dei processi di dialogo con le istituzioni per chiedere maggiori finanziamenti e incrementare le opportunità di lavoro. La nostra ricerca evidenzia che le priorità dei lavoratori dello spettacolo dal vivo per l'azione nei confronti delle istituzioni locali sono individuate nella promozione di politiche volte ad aumentare l'offerta di spettacoli e le opportunità di lavoro (una priorità nel 55,3 per cento dei casi) seguite da una maggiore disponibilità di strutture pubbliche per compagnie, gruppi e associazioni (31,8 per cento). Inoltre, una larga maggioranza dei rispondenti (86,6 per cento) manifesta la necessità di istituire un fondo regionale specifico per lo spettacolo sul modello del Fondo unico per lo spettacolo (Fus) nazionale.

*Livello nazionale.* Il sindacato e le associazioni si impegnano per valorizzare l'importanza del settore dello spettacolo dal vivo per la crescita economica e per lo sviluppo culturale del paese rivendicando la necessità di costruire delle strategie strutturate e di lungo termine. Oltre a sollecitare maggiori finanziamenti, i sindacati chiedono di legare questi alla tutela dei diritti, ad esempio vincolando i contributi erogati dal Fus al rispetto delle leggi e dei contratti. I sindacati perseguono un maggior riconoscimento istituzionale della professione e del suo ruolo sociale, ad esempio proponendo che le ore di insegnamento in questo ambito (un'attività svolta da molti professionisti e che mette in relazione lo spettacolo dal vivo con il sistema educativo) siano riconosciute ai fini contributivi per creare un profilo previdenziale coerente. Inoltre, visto il problema diffuso dei bassi redditi e della discontinuità occupazionale, assumono una forte rilevanza le questioni legate al welfare, con la proposta di istituire degli ammortizzatori sociali di continuità, capaci di tutelare le professioni strutturalmente caratterizzate dall'intermittenza, così come emergono richieste di forme di reddito minimo.

## 6. Conclusioni

Lo spettacolo dal vivo è un settore emblematico per comprendere le difficoltà determinate dalla precarietà e le strategie di azione collettiva promosse dal sindacato. Come mostra la ricerca, per il sindacato è fondamentale innovare le proprie pratiche di azione muovendosi su un doppio bi-

nario di diritti sul lavoro e di diritti sociali, facendo dialogare la rappresentanza collettiva con la tutela individuale, mirando a raggiungere una platea molto frammentata e diversificata di situazioni professionali e contrattuali, cercando di considerare le specificità presenti nel settore e, al tempo stesso, costruendo delle strategie di carattere generale.

Come mostrano le esperienze nel settore, la contrattazione inclusiva può essere perseguita solamente attraverso un'azione sindacale che la rispecchi, misurandosi con la difficoltà di organizzare una forza lavoro estremamente precaria e frammentata, operando con una visione di lungo termine, con un lavoro costante di dialogo con i lavoratori e di costruzione di reti locali. Nello spettacolo dal vivo l'attività sindacale è molto impegnativa ed è necessario implementare risorse e strumenti per la rappresentanza e la partecipazione dei lavoratori, così come la capacità di rispondere ai loro bisogni immediati tramite l'offerta di servizi specifici. La ricerca mostra che i tentativi di intervento sindacale per dei lavoratori così vulnerabili comportano la necessità di agire su molteplici livelli che non sono riducibili al solo aspetto della contrattazione ma investono un complesso sistema di relazioni in ambito locale e nazionale. Le sfide maggiori sono date dalla necessità di coinvolgere i lavoratori più precari e di superare la segmentazione dell'azione sindacale dovuta a un'organizzazione fortemente ancorata alle specificità professionali e contrattuali. In questo senso è importante valorizzare le esperienze che cercano di coinvolgere in azioni unitarie tanto gli artisti «sul palco» quanto i tecnici e, in generale, i professionisti che operano nelle fasi di *backstage*, per ricomporre le filiere e acquisire maggiore incisività. Oltre a una segmentazione interna allo spettacolo dal vivo, una ulteriore criticità è data dalla frammentazione delle politiche culturali in senso ampio, che comportano una separazione tra le responsabilità istituzionali così come tra le mobilitazioni sindacali. La ricerca mostra come i tentativi volti a creare delle azioni collettive nello spettacolo dal vivo sono tanto più efficaci quanto più si opera all'interno del sindacato una trasformazione delle pratiche di intervento e di rappresentanza, cercando di costruire delle alleanze capaci di rompere l'isolamento proprio dei lavoratori in questo settore.

## Riferimenti bibliografici

- Ambra M.C. (2013), *Modelli di rappresentanza sindacale nella società post-industriale. Come i sindacati si stanno riorganizzando per rappresentare i lavoratori non standard*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 4, pp. 75-94.
- Baccaro L., Howell C. (2011), *A Common Neoliberal Trajectory. The Transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism*, in *Politics and Society*, vol. 39, n. 4, pp. 521-563.
- Bertolini S., Maggiora A. (2016), *Le figure professionali in ambito musicale in Italia: tra precarietà e nuovi percorsi di imprenditorialità*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 4, pp. 81-101.
- Carrieri M., Pirro F. (2016), *Relazioni industriali*, Milano, Egea.
- Castells M. (2002), *La nascita della società in rete*, Milano, Egea-Ube.
- Cella G.P. (2012), *The Representation of Non-Standard Workers. Theory and Culture of Collective Bargaining*, in *Transfer*, vol. 18, n. 2, pp. 171-184.
- Chicchi F., Savioli M., Turrini M. (2014), *Soggettività intermittenti. Un'inchiesta sulla scomposizione del lavoro nell'ambito delle industrie creative*, in *Sociologia del lavoro*, n. 133, pp. 42-57.
- Di Lascio A., Ortolani S. (2010), *Istituzioni di diritto e legislazione dello spettacolo. Dal 1860 al 2010, i 150 anni dell'Unità d'Italia nello spettacolo*, Milano, Franco Angeli.
- Di Nunzio D., Brunetti A., Mancini C. (2015), *Le frontiere dell'azione e le sfide quotidiane del sindacato nella frammentazione del lavoro*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 3, pp. 143-164.
- Di Nunzio D., Ferrucci G., Toscano E. (2017), *Vita da artisti. Ricerca nazionale sulle condizioni di vita e di lavoro dei professionisti dello spettacolo*, Report di ricerca, Roma, Fondazione Giuseppe Di Vittorio.
- Di Nunzio D., Pedaci M., Toscano E. (2016), *I cambiamenti nel lavoro e il discorso sulla precarietà: dimensioni, fattori ed evoluzioni recenti*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 4, pp. 7-17.
- Di Nunzio D., Toscano E. (2016), *I professionisti autonomi in Italia. Condizioni, aspettative, rappresentanza*, in *Quaderni rassegna sindacale - Lavori*, n. 4, pp. 61-79.
- Fondazione Fitzcarraldo (2011), *Rispondi al futuro*, Rapporto di ricerca commissionato da C.Re.S.Co, [http://www.fitzcarraldo.it/ricerca/pdf/rispondialfuturo\\_report.pdf](http://www.fitzcarraldo.it/ricerca/pdf/rispondialfuturo_report.pdf).
- Gallina M., Ponte di Pino O. (2016), *Oltre il Decreto. Buone pratiche tra teatro e politica*, Milano, Franco Angeli.
- Gray L.S., Figueroa M., Barnes J. (2017), *State of the Artist: Challenges to the New York State Arts & Entertainment Industry and its Workforce*, The Worker Institute, Cornell University.
- Gumbrell-McCormick R., Hyman R. (2013), *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*, Oxford, Oxford University Press.

- Ichino, Brugnattelli e associati studio legale (2016), *Il mercato del lavoro e lo spettacolo dal vivo*, paper, Agis, Cariplo, Regione Lombardia, Smart-It.
- Kalleberg A.L. (2011), *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s*, New York, Russell Sage.
- Luciano A., Bertolini S. (2011), *Incontri dietro le quinte. Imprese e professionisti nel settore dello spettacolo*, Milano, Franco Angeli.
- Menger P.M. (2001), *Artists as Workers: Theoretical and Methodological Challenges*, in *Poetics*, vol. 28, n 4, pp. 241-254.
- Phelan C. (2007, a cura di), *Trade Unions Revitalization. Trends and Prospects in 34 Countries*, Oxford, Peter Lang Publishing.
- Pirro F., Pugliese E. (2015, a cura di), *Rappresentare i non rappresentati*, Roma, E-diesse.
- Regalia I., Regini M. (1998), *Italy: The Dual Character of Industrial Relations*, in A. Ferner, R. Hyman (a cura di), *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford, Blackwell Publishers, pp. 459-503.
- Sennett R. (1999), *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli.
- Standing G. (2011), *The Precariat. The New Dangerous Class*, London-New York, Bloomsbury.

#### ABSTRACT

*L'articolo presenta i risultati di una ricerca condotta nell'ambito dello spettacolo dal vivo in Italia, con l'obiettivo di comprendere le condizioni di precarietà dei lavoratori e le loro forme di azione collettiva, in particolare analizzando il ruolo del sindacato. L'analisi cerca di comprendere gli aspetti organizzativi dell'azione collettiva e gli obiettivi dei lavoratori e delle loro reti di rappresentanza. La ricerca si basa su tre focus group con singoli lavoratori, sindacalisti e rappresentanti di associazioni e sui risultati dell'inchiesta «Vita da artisti» condotta tramite questionario.*

#### TRADE UNION ACTION IN WORK FRAGMENTATION: THE CASE STUDY OF THE LIVE SHOW SECTOR

*The article presents the main findings of a research in the context of live entertainment in Italy, aiming at understanding workers' precarious conditions and their forms of collective action, in particular the role of the trade unions. The analysis focuses on the organizational aspects of collective action and on workers' expectations and their representative networks. The research is based on three focus groups with individual workers, trade unionists and representative actors from associations as well as on the results of the survey «Vita da artisti» realized by online questionnaires.*