

Una relazione preparata da ICFConsulting Services e commissionata dai membri del comitato del dialogo sociale europeo sui servizi audiovisivi: CEPI, EBU, EFJ, EUROMEI, FIA, FIAPFe FIMnell'ambito del progetto co-finanziato dall'UE: "Analisi del mercato del lavoro nel settore audiovisivo europeo e dell'evoluzione dei tipi di contratto e delle modalità di lavoro" (VS2015/0046)

# Analisi del mercato del lavoro nel settore audiovisivo europeo e dell'evoluzione dei tipi di contratto e delle modalità di lavor

## Report nazionale

### Italia

Giugno 2016



Questa pubblicazione è finanziata con il sostegno dell'Unione europea.  
Questo documento riflette solo le opinioni degli autori e la Commissione europea non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

# 1 Report nazionale - Italia

## 1.1 Introduzione

### 1.1.1 Definizione del settore audiovisivo

In Italia non esiste una definizione ufficiale del settore audiovisivo e la mancanza di un sistema di classificazione nazionale delle figure professionali fa sì che per tale settore non esista neanche una chiara definizione dei profili occupazionali e dei contenuti del lavoro. La validazione e la classificazione dei profili occupazionali, come anche la formazione, sono demandati alle amministrazioni regionali.

L'ISFOL (Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori) nella sua classificazione dei profili professionali Orientaonline ([www.isfol.it/orientaonline](http://www.isfol.it/orientaonline))<sup>1</sup> individua l'area occupazionale "Audiovisivi, spettacolo e pubblicità"<sup>2</sup>.

La Regione Lazio fornisce una classificazione dei profili occupazionali nel settore della produzione cinematografica e audiovisiva, facendo riferimento per ciascun profilo ad altre cinque classificazioni nazionali: ISTAT<sup>3</sup>, classificazione ISCO, EXCELSIOR<sup>4</sup>, Ministero del Lavoro e ISFOL.

L'ISTAT, nella sezione "Statistiche culturali"<sup>5</sup> del suo sito ufficiale, pubblica diverse statistiche relative ai settori Editoria e stampa; Spettacolo dal vivo; Audiovisivo, mass media e nuove tecnologie; Cultura, economia e benessere. I dati sull'occupazione sono pubblicati sotto la voce Cultura, economia e benessere (v. 0).

La complessità del panorama nazionale è confermata dalle parti sociali consultate. È importante segnalare che tutti gli intervistati (datori di lavoro ed esponenti sindacali) sono rappresentanti del settore radiotelevisivo, pertanto le informazioni da essi fornite si riferiscono a questo ambito specifico. Tutti gli intervistati sono concordi nel sottolineare la mancanza di una chiara definizione del settore audiovisivo e tendono a identificare quest'ultimo con la televisione (per l'importanza dei grandi operatori quali RAI, Mediaset, Sky e di altre emittenti locali) e il cinema.

La CGIL identifica il settore della produzione culturale con l'area comprendente a) la produzione artistica, incluso lo spettacolo dal vivo, e il cinema; b) il settore audiovisivo (televisione e radio) e l'editoria.

Per la CISL il settore audiovisivo comprende la RAI, i due principali operatori privati (Mediaset e Sky), tutte le emittenti locali e il cinema. Il settore è definito "Industria televisiva e dello spettacolo", includendo nel termine "spettacolo" anche il cinema.

Secondo l'APT (Associazione Produttori Televisivi), il settore audiovisivo comprende tre sottosectori: produzione cinematografica e televisiva; editoria musicale; sistema radiotelevisivo.

---

<sup>1</sup> [http://outcomes.stat.unipd.it/sites/outcomes.stat.unipd.it/files/cap4\\_vol1.pdf](http://outcomes.stat.unipd.it/sites/outcomes.stat.unipd.it/files/cap4_vol1.pdf)

<sup>2</sup> I profili professionali individuati dall'ISFOL per il settore sono: art director, attore, copywriter, direttore di produzione, disc jockey, doppiatore, fonico, fotografo, grafico pubblicitario, creatore degli effetti speciali, montatore, musicista ed esecutore, operatore di ripresa, regista, responsabile del casting, sceneggiatore, scenografo, tecnico delle luci.

<sup>3</sup> Istituto Nazionale di Statistica.

<sup>4</sup> Excelsior è una banca dati occupazionale contenente i dati dell'omonima indagine svolta da Unioncamere (Unione Italiana delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura) con il sostegno economico del Ministero del Lavoro attraverso il Fondo Sociale Europeo. L'indagine fa parte delle statistiche ufficiali elaborate su base annuale nell'ambito del SISTAN (Sistema Statistico Nazionale).

<sup>5</sup> <http://www.istat.it/it/archivio/79529>

Le principali categorie professionali del settore individuate dagli intervistati sono “tecnici”, “artisti” e “impiegati”. Tali categorie rispecchiano la suddivisione di massima dei lavoratori del settore indicata nei CCNL (Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro).

I seguenti contratti collettivi hanno grande influenza sul modo in cui il settore è definito in Italia:

- Settore televisivo
  - CCNL RAI e CCNL per gli orchestrali RAI
  - CCNL per l'emittenza privata (comprese Mediaset e Sky)
  - CCNL CISAL Comunicazioni. La CISAL (Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori)<sup>6</sup> è un'organizzazione sindacale nazionale affiliata alla CESI (Confederazione Europea dei Sindacati Indipendenti<sup>7</sup>).
  - Un recente contratto collettivo siglato da Aeranti-Corallo, nuova organizzazione di categoria rappresentante imprese radiofoniche e televisive locali<sup>8</sup>. Secondo gli esponenti sindacali intervistati, tuttavia, l'organizzazione ha un basso livello di rappresentatività nel settore.
- Cinema
  - Un contratto collettivo valido per tutte le imprese tecniche, inclusa Cinecittà, siglato da ANICA<sup>9</sup> e APT<sup>10</sup>.
  - CCNL per le truppe cinematografiche<sup>11</sup> siglato da ANICA e APT.
  - CCNL attori e doppiatori, comprendente tutte le figure professionali del settore (attori, registi, assistenti, traduttori)<sup>12</sup>.

Un altro contratto collettivo, mai applicato, dovrebbe tutelare gli attori che lavorano negli spot televisivi.

### 1.1.2 Panoramica del settore audiovisivo

La scarsità di dati statistici sul settore audiovisivo è confermata dalle organizzazioni di categoria. Gli esponenti sindacali intervistati vedono in tale lacuna un problema cruciale.

Alcuni studi specifici sono disponibili a livello regionale e locale. Il Comune di Roma ha pubblicato lo studio *L'industria Romana dell'audiovisivo, 2004-2005*<sup>13</sup> da cui emerge chiaramente come la difficoltà nel reperimento di dati statistici sul settore satellitare si risolva in una visione solo parziale del settore e in una sottostima dei dati. Ai fini della ricerca, lo studio individua tre filoni: a) produzione, comprendente società di produzione e imprese specializzate, quali studi televisivi, studi di doppiaggio, aziende di noleggio di attrezzature tecniche, ecc.; b) distribuzione per il cinema e la televisione; c) vendita (ad esempio, cinema, negozi di noleggio DVD). Come sottolineano gli autori dello studio, questa suddivisione non è unanimemente riconosciuta, dato che non esiste una definizione ufficiale del settore e tra gli esperti c'è una grande diversità di vedute.

Nel settore romano sono complessivamente attive 1500 aziende (dato riferito agli anni 2004-2005), la maggior parte delle quali piccole e micro imprese con un numero limitato di grandi

<sup>6</sup> <http://www.cisal.org/index.php/contratti-ccnl> Secondo gli intervistati della CISL, il contratto collettivo nazionale siglato dalla CISAL ha negoziato un salario inferiore del 30% rispetto agli altri contratti collettivi nazionali.

<sup>7</sup> <http://www.cesi.org/>

<sup>8</sup> L'organizzazione rappresenta imprese radiofoniche e televisive locali, analogiche e digitali, satellitari, via Internet, nonché agenzie di informazione radiotelevisiva e concessionarie pubblicitarie radiotelevisive. <http://www.aeranticorallo.it/>

<sup>9</sup> Associazione Nazionale Industrie Cinematografiche, Audiovisive e Multimediali, associata a Confindustria [http://www.anica.it/online/tax\\_credit/Filming%20in%20Italy\\_tax%20incentives%20supporting%20film%20products.pdf](http://www.anica.it/online/tax_credit/Filming%20in%20Italy_tax%20incentives%20supporting%20film%20products.pdf)

<sup>10</sup> Associazione Produttori Televisivi

<sup>11</sup> <http://www.uil.it/Documents/20140702ccnl-accordo-anicauilcom.pdf>

<sup>12</sup> [http://www.saislc.cgil.it/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=41&Itemid=97](http://www.saislc.cgil.it/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=41&Itemid=97)

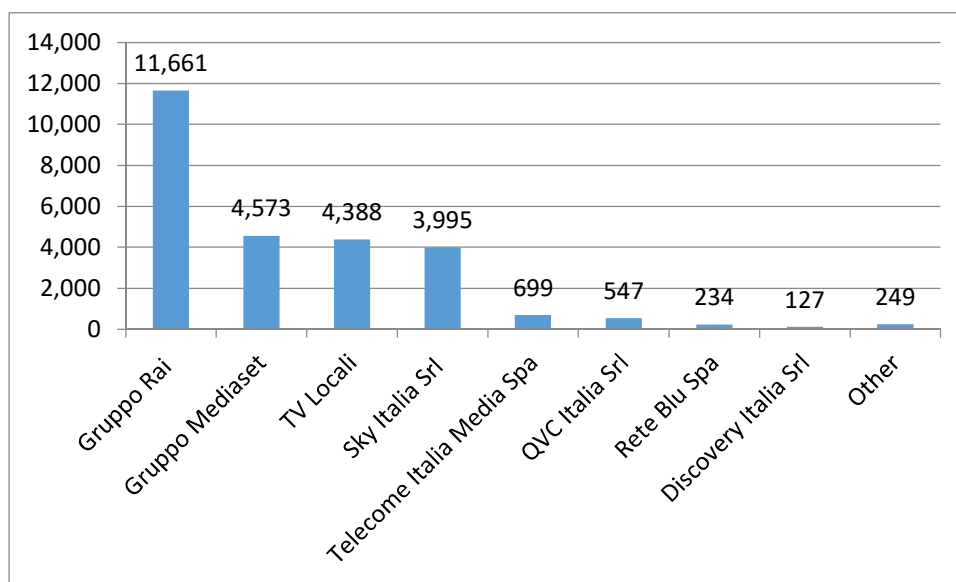
<sup>13</sup> [https://www.comune.roma.it/PCR/resources/cms/documents/Cap\\_4.pdf](https://www.comune.roma.it/PCR/resources/cms/documents/Cap_4.pdf)

investitori. Secondo lo studio, nel 2004, il settore audiovisivo in Italia annoverava 16.669 imprese (dati della Camera di Commercio di Roma) per un totale di 54.515 “occupati”. Lo studio non specifica se tale termine si riferisca a dipendenti, lavoratori autonomi o lavoratori con contratti atipici.

Confindustria Radio Televisioni (CRTV)<sup>14</sup> ha recentemente promosso uno studio sull'emittenza privata<sup>15</sup>. Secondo l'indagine, nel 2012, nel settore audiovisivo pubblico e privato erano impiegate 26.500 persone. Lo studio definisce tali lavoratori come “dipendenti”, dal che si presume che i lavoratori autonomi siano esclusi dalle statistiche. Ad ogni modo, la “forza lavoro” complessiva coinvolta nella catena produttiva è stimata in circa 90.000 occupati. Il documento segnala la presenza di “poche fonti accreditate” per le emittenti locali, dunque, è opportuno sottolineare ancora una volta la complessità del panorama italiano e la difficoltà di reperimento di dati sistematici sul settore.

La tabella seguente offre una panoramica del numero di occupati suddivisi per impresa.

**Tabella 1.1 Numero di occupati del settore audiovisivo (2012)**



Fonte: Confindustria Radio Televisioni (CRTV) (2014) Studio economico del settore televisivo privato italiano.

Le statistiche ufficiali ISTAT sui settori culturali (tabella 1.1) offrono una panoramica dei diversi sottosectori in cui è articolato il settore audiovisivo in riferimento al numero di occupati.

Nel 2010, nel settore della produzione e distribuzione di film, video e programmi televisivi erano occupate circa 33.000 persone, mentre nell'emittenza 28.000 (24.000 nel settore televisivo e 4000 in quello radiofonico). Nell'insieme, **60.500 lavoratori**.

L'occupazione risulta concentrata in poche regioni, soprattutto per quanto riguarda l'emittenza e la produzione e distribuzione di film, video e programmi televisivi, mentre l'occupazione nel settore radiofonico è relativamente più diffusa a livello nazionale. Nel Lazio (Roma) è concentrato circa il 50% degli occupati nei tre sottosectori, mentre in Lombardia un altro 25%.

I dati sul numero complessivo di occupati nel settore sono confermati a grandi linee da APT, la cui stima è di circa 63.000 occupati e 8600 imprese operanti nel settore. Il comparto cinema

<sup>14</sup> Associazione di categoria dei media televisivi e radiofonici italiani, costituita nel 2013 da Confindustria, principale associazione di rappresentanza delle imprese manifatturiere e dei servizi in Italia.

<sup>15</sup> Confindustria Radio Televisioni (CRTV) (2014) Studio economico del settore televisivo privato italiano <http://www.confindustriaradiotv.it/2014/07/studio-economico-testo/>

e produzione televisiva rappresenta il sottosettore con il maggior numero di occupati (circa 30.000), seguito dall'emittenza radiotelevisiva (circa 27.000).

Tabella 1.1 Addetti per categoria di attività economica e regione (dati 2010)

	Produzione e distribuzione di film, video e programmi televisivi		Programmi radiofonici		Programmi televisivi		Totale dei tre settori	
	Numero di addetti	Percentuale sul totale nazionale	Numero di addetti	Percentuale sul totale nazionale	Numero di addetti	Percentuale sul totale nazionale	Numero di addetti	Percentuale sul totale nazionale
Lazio	15.898	48,3%	891	21,4%	13.260	56,4%	30.049	49,6%
Lombardia	6956	21,1%	661	15,9%	7279	31,0%	14.896	24,6%
Emilia-Romagna	1571	4,8%	282	6,8%	167	0,7%	2020	3,3%
Piemonte	1342	4,1%	202	4,9%	353	1,5%	1897	3,1%
Sicilia	1003	3,0%	300	7,2%	448	1,9%	1751	2,9%
Veneto	1172	3,6%	217	5,2%	356	1,5%	1745	2,9%
Campania	1015	3,1%	244	5,9%	323	1,4%	1582	2,6%
Puglia	731	2,2%	304	7,3%	436	1,9%	1471	2,4%
Toscana	851	2,6%	173	4,2%	301	1,3%	1325	2,2%
Altre regioni	2386	7,2%	887	21,3%	570	2,4%	3843	6,3%
<b>Totale Italia</b>	<b>32.925</b>	<b>100,0%</b>	<b>4.161</b>	<b>100,0%</b>	<b>23.493</b>	<b>100,0%</b>	<b>60.579</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: ISTAT, Statistiche culturali 2013 <http://www.istat.it/it/archivio/79529>

Un'altra fonte di dati sulle dimensioni del settore è l'ENPALS, Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per i Lavoratori dello Spettacolo, inclusi i lavoratori autonomi. Gli esponenti sindacali intervistati sono concordi nell'indicare tali dati come i più aggiornati disponibili, sottolineando, tuttavia, l'assenza di una classificazione chiara in termini di gruppi professionali. Il fondo comprende sia i lavoratori autonomi che i lavoratori con contratti atipici, ma i dati non sono suddivisi per tipologia contrattuale. Inoltre, essi "hanno bisogno di essere interpretati": ad esempio, l'iscrizione al fondo non è necessariamente seguita da retribuzioni regolari e/o da un'attività lavorativa, dal momento che molti si iscrivono solo per motivi burocratici, senza lavorare effettivamente. Un altro problema è che i versamenti corrispondono a un numero minimo di giornate lavorative svolte nel corso dell'anno, per cui i dati non comprendono coloro che hanno lavorato per un numero inferiore di giorni.

La tabella 1.2 offre una panoramica del numero di contribuenti registrati presso l'ENPALS nel 2013, suddivisi secondo la categoria professionale di appartenenza e il settore di attività dell'impresa. In tale anno, hanno versato contributi complessivamente 265.277 lavoratori in tutti i settori di attività previsti (Cinema, Musica, Teatro, Radiotelevisione, Trattenimenti vari e spettacoli polivalenti, Impianti Sportivi, Altro). Considerando solo i settori Cinema e Radiotelevisione, al fondo risultano iscritti 97.604 contribuenti. Dati che si discostano in maniera sostanziale da quelli forniti dall'ISTAT, a dimostrazione, ancora una volta, della complessità della situazione italiana.

Gli esponenti sindacali intervistati hanno anche posto in evidenza la quota significativa di volontariato (lavoro non retribuito) nel settore, stimabile in circa 7000 lavoratori all'anno, esclusi dai dati e dalle statistiche.

**Tabella 1.2 Contribuenti al fondo pensioni lavoratori dello spettacolo secondo la categoria professionale di appartenenza e il settore di attività dell'impresa (2013)**

	Cinema	Musica	Teatro	Radio televisione	Trattenimenti vari e spettacoli polivalenti	Impianti e circoli sportivi	Altro	Totale
Gruppo canto	350	6.756	438	13	727	13	656	8.953
Gruppo attori	37.926	1315	9618	584	1251	18	5154	55.866
Gruppo conduttori e animatori	411	2097	141	1245	5901	95	8134	18.024
Gruppo registi e sceneggiatori	2967	269	620	1671	37	4	137	5.705
Gruppo produzione cinematografica, di audiovisivi e di spettacolo	4081	199	405	965	117	4	422	6193
Gruppo direttori di scena e di doppiaggio	222	85	113	3	16	0	21	460
Gruppo direttori e maestri di orchestra	44	767	53	4	20	0	20	908
Gruppo concertisti e orchestrali	368	21.126	2025	220	2853	12	3086	29.690
Gruppo ballo, figurazione e moda	671	4762	1227	33	11.610	115	867	19.285
Gruppo amministratori	93	140	860	4	28	1	53	1179
Gruppo tecnici	3202	1247	2323	1358	315	14	3171	11.630
Gruppo operatori e maestranze (Raggruppamento A)	7637	1940	568	1847	76	20	669	12.757
Gruppo scenografi, arredatori e costumisti	1659	386	400	285	55	0	225	3010
Gruppo truccatori e parrucchieri	741	180	60	186	11	0	316	1494
Gruppo lavoratori autonomi esercenti attività musicali	2	35	8	0	9	1	1441	1496
Gruppo operatori e maestranze (Raggruppamento B)	2670	978	1258	34	334	781	1124	7179
Gruppo impiegati	10.680	1991	1745	14.968	878	114	800	31.176



Gruppo dipendenti imprese di spettacoli viaggianti, ippodromi, scuderie, cinodromi, case da gioco, sale giochi, sale scommesse e addetti alla ricezione delle scommesse	42	17	22	32	20.481	2055	191	22.840
Gruppo lavoratori degli impianti e circoli sportivi	11	32	1	14	1042	25.492	462	27.054
Gruppo dipendenti da imprese di noleggio film	361	0	2	0	9	1	5	378
Totale	74.138	44.322	21.887	23.466	45.770	28.740	26.954	265.277

Fonte: INPS-ENPAL (2014) Lavoratori e imprese dello spettacolo e dello sport professionistico: principali dati occupazionali e retributivi, Anno 2013

### 1.1.3 Principali datori di lavoro

I principali datori di lavoro nel settore audiovisivo sono le emittenti televisive:

- RAI, principale operatore pubblico (circa 10.000 dipendenti)
- Emittenti private (dati 2011): Mediaset (circa 4.000 dipendenti), Sky (3.900 dipendenti), LA7 (circa 700 dipendenti)<sup>16</sup>

APT conferma che la concessionaria del servizio pubblico radiotelevisivo RAI è tra i maggiori operatori in Italia e tra le più grandi aziende di comunicazione in Europa nel settore dell'emittenza e dell'editoria, come anche della produzione cinematografica attraverso le società controllate. RAI, Mediaset e Sky sono le più grandi aziende di comunicazione e insieme controllano circa il 90% delle risorse del settore televisivo. Il restante 10% è rappresentato da un elevato numero di emittenti nazionali e locali, incluse Telecom Italia Media SpA, QVC Italia S.r.l., Rete Blu S.p.a., Discovery Italia S.r.l. La RAI è anche il maggior operatore in termini di fatturato.

Secondo gli intervistati, l'Italia ha una densità molto elevata di emittenti televisive locali, il che rende difficile una mappatura del numero di imprese a livello regionale. Nel 2012, nelle emittenti televisive locali erano occupati complessivamente 4388 lavoratori. Il 96,3% delle imprese aveva meno di 19 addetti.

## 1.2 Principali tendenze del settore audiovisivo

### 1.2.1 Principali tendenze e fattori di cambiamento dal 2008

Tutti gli intervistati sono stati concordi nel riconoscere la digitalizzazione dei programmi d'informazione come uno dei principali sviluppi degli ultimi anni, responsabile di cambiamenti sostanziali nell'organizzazione e nella produzione dei programmi, con notevoli ricadute sul lavoro dei giornalisti e dei tecnici del sottosectore dell'informazione.

Secondo gli intervistati della CISL, tra i giornalisti RAI vi è una certa riluttanza nei confronti dell'aggiornamento professionale sulle nuove tecnologie. Tra i maggiori cambiamenti che interesseranno la RAI nel prossimo futuro c'è la riforma dei notiziari, che comporterà una pesante ristrutturazione del settore con un impatto particolare sui giornalisti (1800 in RAI). I giornalisti del settore privato (Sky e Mediaset), al contrario, sono risultati più disponibili a seguire corsi di aggiornamento sulle tecnologie digitali. La ragione è da ricercarsi nel diverso approccio aziendale del settore privato, in cui il processo di riqualificazione e adattamento alle nuove tecnologie è più rapido. Gli intervistati, tuttavia, hanno anche posto l'accento sulle condizioni di lavoro dei tecnici del settore privato, che hanno maggiori probabilità di essere licenziati e sostituiti anziché riqualificati.

Altri cambiamenti sostanziali che negli ultimi cinque anni hanno interessato il settore privato riguardano il notevole declino del mercato pubblicitario e il passaggio dall'analogico al digitale. Il calo del mercato pubblicitario ha avuto effetti negativi sui ricavi di Mediaset e Sky, causando, tuttavia, solo la riduzione o il congelamento dei salari anziché una flessione del livello di occupazione. Per le emittenti private locali, invece, il passaggio al digitale ha avuto conseguenze drammatiche, con una perdita di oltre il 50% del fatturato pubblicitario e, in questo caso, significativi tagli al personale. Il rischio di chiusura per le piccole emittenti in seguito al passaggio al digitale, con conseguenti ricadute negative a livello di occupazione locale, è stato posto in rilievo dalla CGIL.

---

<sup>16</sup> Fonte: ENPALS (Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per i Lavoratori dello Spettacolo), 2011. Documento fornito nel corso delle interviste.

Le interviste con il personale RAI confermano che i principali cambiamenti esterni occorsi negli ultimi anni sono collegati alla fase di trasformazione tecnologica che ha interessato principalmente il settore dell'informazione. La digitalizzazione dei notiziari RAI ha preso avvio negli anni Novanta per poi evolversi, alla fine del decennio, in un sistema digitalizzato e integrato basato su file. Ciò significa che tutti i siti locali possono condividere file e lavorare con le sedi centrali attraverso un sistema integrato. Un altro fattore determinante è stato lo sviluppo del sottosectore dei notiziari web, che ha avuto notevole impatto sui contenuti del lavoro e sulle competenze richieste ai giornalisti e ai registi dei programmi. Il blocco delle assunzioni è stato identificato come il principale fattore interno che ha influenzato lo sviluppo professionale, al pari della capacità di fornire una risposta rapida ai cambiamenti esterni. Solo di recente, la riapertura degli incarichi manageriali ha spianato la strada a nuove promozioni e alla selezione di personale interno qualificato. Una mappatura delle competenze ha portato alla selezione di 70 nuovi manager su 300 candidati.

Secondo la CGIL, la crisi del settore è strutturale, anziché conseguenza della crisi globale, e legata al progressivo calo degli investimenti che negli ultimi anni ha interessato tutte le aree. Attualmente, i maggiori investimenti sono nei diritti di trasmissione, che non generano occupazione. Alla luce di questo, già da qualche anno, le società radiotelevisive hanno messo in atto politiche di ristrutturazione, riducendo il personale soprattutto attraverso strategie di prepensionamento e di non rinnovo dei contratti a termine, mentre le piccole società appaltatrici convertono i contratti a termine in finto lavoro autonomo per evitare di versare contributi previdenziali. I cambiamenti nella natura del lavoro di giornalisti, tecnici e amministrativi causati dal passaggio al digitale hanno portato a uno scadimento della qualità del prodotto dovuto alla mancanza di specializzazione e di conoscenza dei contenuti.

L'APT riferisce che nel 2014 la produzione cinematografica italiana ha attraversato una grave fase di declino: la quota di mercato dei film ha subito un calo di circa il 27% e ha continuato a mostrare preoccupanti segni di declino anche nel primo quarto del 2015 scendendo al 25% (-8% rispetto allo stesso periodo del 2014; statistiche ANICA 2014). È probabile che tale andamento inciderà negativamente anche sul mercato del lavoro dell'industria cinematografica.

### **1.2.2 Principali fattori che in futuro potrebbero incidere sull'occupazione e sui contratti di lavoro nel settore**

Nel complesso panorama italiano, non è semplice identificare con esattezza le dinamiche che potrebbero interessare i futuri livelli di occupazione e i contratti di lavoro. Gli intervistati hanno individuato nel passaggio al digitale uno dei principali fattori in grado di incidere sull'occupazione e sui contratti. Tale impatto, tuttavia, potrebbe avere un duplice effetto: da un lato, offrire nuove opportunità di lavoro, dall'altro, aumentare il rischio di obsolescenza delle competenze, penalizzando così le attuali professioni.

È probabile che il declino del mercato pubblicitario e il passaggio al digitale continuino a incidere sul settore privato nel prossimo futuro con un impatto negativo sui ricavi, sulle strategie di assunzione, sui salari e, infine, sui livelli di occupazione.

### 1.3 Analisi del mercato del lavoro e dei cambiamenti nelle forme di occupazione e nei contratti di lavoro

Come già indicato, gli esponenti sindacali intervistati hanno segnalato la mancanza di dati sul settore come un problema cruciale, sia in relazione al livello di occupazione che alle diverse forme di rapporto di lavoro.

Sono disponibili solo dati parziali sui maggiori operatori del settore. Mancano statistiche sui contratti di lavoro atipici e/o sul lavoro autonomo e, anche dove queste sono disponibili, i dati sono insufficienti a fornire un quadro del mercato del lavoro nel settore.

La mancanza di dati sulle forme di occupazione e sui contratti di lavoro dipende da una serie di fattori:

- La complessità del settore e la sua rapida evoluzione: ad esempio, l'alto numero di emittenti locali e l'esternalizzazione della produzione rendono difficile monitorare l'occupazione, specialmente a livello locale.
- La complessità della normativa italiana in materia di diritto del lavoro e l'incapacità del legislatore nel tenere il passo con i cambiamenti in atto nel settore.
- La struttura delle statistiche ufficiali, che non segue la definizione dei profili professionali indicata nei contratti collettivi nazionali del lavoro (considerati superati rispetto ai cambiamenti del mercato).
- La mancanza di una classificazione nazionale dei profili professionali del settore, con la conseguente mancanza di una chiara definizione e conoscenza delle professioni del settore e di come regolarle nel mercato del lavoro.

Secondo gli intervistati della CISL, il lavoro precario è un problema più del settore del televisivo che di quello cinematografico.

Ai fini del presente studio e per comprendere la difficoltà di raccogliere informazioni sui contratti di lavoro atipici, è importante collocare il problema dei contratti di lavoro atipici nel contesto del mercato del lavoro italiano e del quadro normativo nazionale.

Qui di seguito si offre una panoramica delle possibili classificazioni dei rapporti di lavoro nel mercato del lavoro italiano. Tale classificazione, tuttavia, è lungi dall'essere esaustiva e/o comunemente accettata.

- Uno studio recente pubblicato da INCA-CGIL nel 2014 individua 26 tipologie di lavoro subordinato, e relativi contratti, in Italia. Queste comprendono "*lavoro dipendente a tempo determinato; lavoro a tempo determinato; lavoro a progetto; stagionale, contratto a durata speciale nell'agricoltura; part-time orizzontale a tempo indeterminato; part-time a tempo indeterminato misto; part-time verticale a tempo indeterminato; part-time orizzontale a tempo determinato; part-time misto a tempo determinato; part-time verticale a tempo determinato; contratti di formazione; contratti di ri-formazione; contratti di lavoro e formazione; apprendistato di 1°, 2° e 3° tipo; contratto di gestione a tempo determinato; contratto di gestione a tempo indeterminato; lavoro a chiamata; contratti zero ore senza l'obbligo di accettare il lavoro; job sharing; lavoro presso abitazioni private e lavoro da casa.*" Lo studio riduce queste categorie a due tipologie: "contratti a tempo determinato" (indistintamente basati sulla durata o sul completamento del progetto) e "contratti part-

time” (in cui l’orario è inferiore a quello del lavoro a tempo pieno). Le due tipologie sono regolate in modo da garantire ai lavoratori un certo livello di protezione occupazionale<sup>17</sup>.

- Una relazione presentata nel 2012 alla conferenza ESPAnet (Network for European Social Policy Analysis) spiega che l’ISTAT distingue tra lavoro standard (lavoro a tempo pieno indeterminato e lavoro autonomo a tempo pieno), quasi standard (lavoro part-time a tempo indeterminato e lavoro autonomo part-time) e lavoro atipico (lavoro dipendente a termine e lavoro free-lance)<sup>18</sup>.
- Uno studio pubblicato dal Parlamento Europeo nel 2013 riferisce che in alcuni Paesi, compresa l’Italia, sono state introdotte categorie legali ibride tra lavoro dipendente e lavoro indipendente. Tali gruppi di contratti (i lavoratori sono definiti “lavoratori autonomi economicamente dipendenti”) comprendono i “contratti di collaborazione coordinata e continuativa” (co.co.co.) e i “contratti a progetto” (co.co.pro.). Queste due tipologie contrattuali sono anche definite “contratti di lavoro a breve termine”. In Italia la “vera” categoria dei lavoratori autonomi comprende piccoli artigiani e commercianti, ma anche liberi professionisti appartenenti alle professioni liberali (quali avvocati, notai, eccetera) e lavoratori free-lance (lavoratori con partita Iva). Tuttavia, quasi uno su quattro dei liberi professionisti e dei free-lance lavora in via pressoché esclusiva per un unico committente. Un’altra categoria di lavoro comprende i “collaboratori occasionali”, ossia coloro che svolgono attività autonome occasionali per un certo periodo di tempo<sup>19</sup>.

L’APT conferma che, sebbene la maggioranza degli occupati del settore audiovisivo sia assunta con un contratto a tempo indeterminato in regime di tempo pieno, esistono anche altri tipi di contratti atipici che trovano sempre più ampia diffusione nel mercato del lavoro. Le principali tipologie di contratti usate nel settore audiovisivo comprendono: contratti di lavoro a tempo determinato; contratti di apprendistato; contratti di lavoro a chiamata (in cui il datore di lavoro può servirsi dell’attività del lavoratore che ha offerto la propria disponibilità, chiamandolo all’occorrenza, nei limiti di quanto stabilito dalla legge e dal relativo contratto collettivo nazionale di lavoro); contratti a progetto (co.co.pro.). I contratti a progetto hanno trovato largo impiego nel settore audiovisivo per la realizzazione di progetti specifici, quali, ad esempio, produzioni cinematografiche, televisive, eccetera. Tuttavia, il Decreto Legislativo n. 81/2015, in vigore dal 7 marzo 2015, ha eliminato questa tipologia contrattuale. In tale contesto, è probabile che nel mercato del lavoro audiovisivo si assista a un aumento dei contratti a collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.), in cui il lavoratore opera in piena autonomia, escluso ogni vincolo di subordinazione, ma in un rapporto continuativo con il datore di lavoro, il quale ha un potere di coordinamento dell’attività del lavoratore con le esigenze dell’organizzazione aziendale.

### 1.3.1 Panoramica delle forme di occupazione e dei contratti di lavoro

**Tabella 1 Panoramica delle forme di occupazione e dei contratti di lavoro in uso nel settore audiovisivo**

	Frequenza:	Andamento dal 2008:	Gruppi specifici e/o sottosectori e/o occupazioni	Sintesi delle differenze rispetto ai contratti standard
--	------------	---------------------	---	---

<sup>17</sup> INCA-CGIL, Progetto Accessor 2014, Il “posto” del lavoro atipico nel coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale in Europa: un’analisi comparativa transnazionale. Rapporto finale [http://www.osservatorioinca.org/section/image/attach/Accessor\\_IT.pdf](http://www.osservatorioinca.org/section/image/attach/Accessor_IT.pdf)

<sup>18</sup> Burrioni, L. (2012) Contractual welfare and atypical work in the Italian case, Paper presentato alla quinta conferenza annuale ESPAnet Italia 2012, Università di Teramo <http://www.mefop.it/cms/doc/17843/contractual-welfare-and-atypical-work-in-the-italian-case.pdf>

<sup>19</sup> European Parliament (2013) Social protection rights of economically dependent self-employed workers [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/507449/IPOL-EMPL\\_ET\(2013\)507449\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/507449/IPOL-EMPL_ET(2013)507449_EN.pdf)

Contratti di lavoro standard	Nessuna informazione disponibile	Negativo – da interviste qualitative emerge un andamento complessivamente negativo per il settore. In RAI l'andamento è positivo grazie alla progressiva regolarizzazione dei lavoratori temporanei	RAI: manager, quadri impiegati, giornalisti e operai	
Contratti a tempo determinato	Nessuna informazione disponibile per il settore	Nessuna informazione disponibile	Nessuna informazione disponibile	
Contratti part-time	Nessuna informazione disponibile	Nessuna informazione disponibile	Nessuna informazione disponibile	
Contratti di lavoro atipici	Nessuna informazione disponibile	Positivo - informazione ricavata da interviste qualitative		
Tirocini/stage e apprendistato	Informazioni quasi inesistenti ricavate da interviste qualitative	Stabile		
Lavoro autonomo e free-lance	Nessuna informazione disponibile	Positivo – informazioni ricavate da interviste qualitative	Tutti gli attori Da interviste qualitative è emerso che l'andamento è positivo anche per altri profili professionali, quali i tecnici	

### 1.3.2 Contratti di lavoro standard (contratti a tempo indeterminato in regime di tempo pieno)

Stando agli intervistati, la RAI assume con contratti a tempo indeterminato principalmente le seguenti categorie: manager, amministrativi, giornalisti e tecnici. Dei circa 10.000 lavoratori assunti dalla RAI, 300 sono manager, 1600 giornalisti e il resto quadri impiegati e operai. Le politiche di ristrutturazione aziendale degli ultimi anni hanno portato a una riduzione del personale, sceso dalle iniziali 13.000 unità ai livelli attuali.

La tabella sottostante mostra la distribuzione dei lavoratori RAI e Mediaset con contratto a tempo indeterminato suddivisi per professione, secondo quanto indicato nella relazione finanziaria annuale 2014. Nel Gruppo Mediaset, comprendente la Spagna, sono impiegati complessivamente 5559 lavoratori, di cui 5491 con contratto a tempo indeterminato.

**Tabella 1.3 Numero di occupati in RAI e Mediaset (2014)**

	RAI	Mediaset (Italia)
Dirigenti	264	297
Giornalisti	1618	323
Funzionari/Quadri	1093	853
Impiegati	6741	2825
Operai	908	1
Orchestranti RAI	120	
Medici ambulatoriali	10	
Totale	10.754	4299

Fonte: Bilancio RAI, Relazione e bilanci al 31 Dicembre 2014. Gruppo Mediaset, Bilancio 2014

### **1.3.3 Contratti a tempo determinato**

Non ci sono dati affidabili sull'uso di contratti a tempo determinato nel settore. Ciò è in parte dovuto alle numerose tipologie contrattuali diffuse nel mercato italiano.

Come detto poc'anzi, la RAI ricorre ai contratti di lavoro temporaneo in caso di transitori picchi di attività.

### **1.3.4 Contratti part-time**

Non ci sono dati affidabili sull'uso di contratti part-time nel settore.

### **1.3.5 Altre tipologie di contratti atipici**

Per la complessità del mercato del lavoro e la mancanza di dati sul settore audiovisivo, è impossibile fornire un quadro generale del lavoro atipico e/o comprendere la natura del lavoro atipico sulla base di fonti statistiche e di interviste qualitative. Dalle interviste con esponenti CISL e RAI, emerge che negli anni Novanta circa 3000 lavoratori RAI, perlopiù programmisti registi, erano assunti con qualche tipologia di contratto atipico, soprattutto contratti a tempo determinato. Tuttavia, con un processo di regolarizzazione già avviato e da completarsi entro il 2019, tutti questi lavoratori saranno assunti con regolari contratti a tempo indeterminato.

### **1.3.6 Tirocini, stage e apprendistati**

APT segnala l'uso di contratti di apprendistato<sup>20</sup>. Sebbene non siano disponibili statistiche sulla frequenza di tirocini, stage e apprendistati, tutti gli intervistati concordano sulla scarsa diffusione di tali forme di occupazione nel settore.

### **1.3.7 Lavoro autonomo e free-lance**

Nel settore audiovisivo, il lavoro autonomo è sempre stato tradizionalmente associato agli attori. L'attuale situazione, tuttavia, è più complessa, dal momento che la crescente esternalizzazione dei servizi ha favorito la diffusione del (finto) lavoro autonomo anche tra altre categorie di lavoratori, quali i tecnici della troupe.

In RAI, presentatori, attori e registi sono lavoratori autonomi<sup>21</sup>.

<sup>20</sup> È importante notare, in questo contesto, che per la legge italiana i contratti di apprendistato sono contratti di lavoro a tutti gli effetti, mentre in altri Paesi europei sono considerati contratti di formazione.

<sup>21</sup> La RAI ha un dipartimento interno "Risorse artistiche" incaricato di occuparsi dei lavoratori autonomi (presentatori, attori e registi).

### **Gli attori come lavoratori autonomi (TV e cinema)**

Tutti gli attori in Italia sono lavoratori autonomi. Ciò è dovuto al fatto che, storicamente, gli attori in Italia si occupavano anche del doppiaggio e non era possibile essere assunti con più contratti di lavoro contemporaneamente, anche in presenza di datori di lavoro diversi.

In Italia esiste un fondo previdenziale specifico per gli attori, ai quali è richiesto un minimo di 120 giornate lavorative all'anno per avere diritto alla pensione. Questo in passato non era un problema, poiché, tra recitazione e doppiaggio per il cinema, gli attori potevano contare su un flusso di lavoro stabile. Oggi, invece, lavorano soprattutto in spettacoli televisivi e pubblicità, che raramente consentono di raggiungere la soglia minima stabilita per la pensione.

### **Sviluppo di altre forme di lavoro autonomo associate all'esternalizzazione nel settore televisivo**

Secondo le interviste con esponenti CGIL, sono migliaia i lavoratori autonomi con partita Iva o contratti di lavoro tipici (cioè, tutti i contratti a breve termine previsti dalla normativa italiana) che collaborano con la RAI, sebbene non siano disponibili statistiche ufficiali al riguardo.

Secondo le interviste con esponenti CISL, nell'ambito della televisione pubblica, i programmi sono realizzati da produttori esterni che usano personale interno RAI. In RAI, tuttavia, c'è un uso sistematico del personale esterno da parte dei presentatori televisivi, che preferiscono lavorare con propri collaboratori esterni all'azienda. È difficile fare una stima del numero dei lavoratori, dato che la ripartizione del budget non viene specificata in dettaglio.

Negli ultimi anni, il sottosectore dell'informazione è stato interessato da un sostanziale processo di esternalizzazione, che ha coinvolto principalmente le redazioni regionali di RAI, Mediaset e Sky. A causa della mancanza di personale, le redazioni regionali sono costrette a terziarizzare la maggior parte del lavoro, affidandolo a piccole aziende esterne che fanno largo uso del lavoro autonomo o dei contratti di lavoro atipici.

Gli intervistati fanno osservare che l'esternalizzazione sui mercati locali pone un serio problema, dato che la scarsità del budget per la fornitura di servizi spinge le aziende locali ad affidarsi in gran parte al lavoro in nero per ridurre i costi e ottenere il lavoro.

Avere un quadro dei livelli e delle forme di occupazione in tali mercati è impossibile e al momento non vi sono dati disponibili. Per quanto riguarda i programmi sportivi, invece, il lavoro autonomo e free-lance è considerato autentico, cioè, scelto volontariamente dai lavoratori. Secondo gli intervistati, i lavoratori autonomi e free-lance con un reddito superiore ai € 40.000 all'anno sono verosimilmente autentici, mentre è probabile che i redditi intorno ai € 20.000 si riferiscano a finti lavoratori autonomi.

Il problema dell'esternalizzazione dei servizi è stato posto in rilievo dalla CGIL anche in relazione al fatto che l'assenza di una reale competizione nel settore televisivo spinge i prezzi al ribasso, riducendo al tempo stesso la tutela dei lavoratori.

Secondo la CGIL, un altro fattore che contribuisce alla riduzione dei salari nell'esternalizzazione è il problema dei compensi esageratamente elevati di celebrità e noti professionisti, che provocano una riduzione degli altri salari per consentire il pareggio di bilancio.

### **1.3.8 Altre tendenze nell'occupazione e nei contratti di lavoro che influiscono sulle condizioni di lavoro**

#### **1.3.9 Lavori nuovi ed emergenti**

Secondo la CISL, il passaggio al digitale ha avuto un drastico impatto su alcuni profili professionali, quali gli archivisti, ora completamente spariti. In Sky i sindacati hanno negoziato un periodo di formazione interna per mantenere il personale pluricompetente e in Mediaset sono stati già avviati nuovi cicli di formazione. La principale conseguenza del passaggio al digitale, per quanto riguarda i contenuti del lavoro, è stato l'ampliamento dei compiti e la fusione



di profili professionali diversi, processo che ha interessato in particolare il settore dell'editing. Per citare un esempio, ai giornalisti vengono sempre più richieste le conoscenze tecniche necessarie per gestire le apparecchiature per la messa in onda, di qui la confluenza nel loro profilo di diverse competenze professionali, come quelle degli addetti al montaggio e degli operatori di ripresa.

Allo stesso modo, il montaggio dei pezzi in formato digitale viene ora svolto da personale amministrativo in sostituzione della tradizionale filiera di incarichi e profili professionali (tecnici, operatori, montatori video, eccetera). Questo ha influito anche sulle strategie di assunzione. Le imprese del settore pubblico e privato preferiscono assumere lavoratori in possesso di competenze generiche per poi completarne la formazione all'interno dell'azienda secondo le esigenze specifiche. Più che le competenze specializzate, ad essere richieste sono la rapidità di adattamento ai cambiamenti e la capacità di usare le nuove tecnologie. Secondo gli intervistati, queste trasformazioni e la mancanza di specializzazione incidono negativamente sulla qualità dei prodotti, soprattutto nel settore dell'informazione, dove non è più possibile distinguere il ruolo del giornalista da quello del tecnico.

Le interviste con il personale RAI confermano la natura dei cambiamenti in atto nel settore professionale. Ci si aspetta che i lavoratori siano in possesso di maggiori competenze rispetto al passato e siano in grado di adattarsi rapidamente alle nuove tecnologie. Il settore dell'editing è quello in cui la fusione di profili professionali è più evidente, ad esempio, gli amministrativi sono sempre più spesso incaricati dell'editing e il ruolo dell'assistente di programma si va sovrapponendo a quello dell'amministrativo. I profili professionali più interessati dai cambiamenti e dalla sovrapposizione di ruoli sono quelli dei giornalisti e dei tecnici del settore dell'informazione: i giornalisti sono incaricati dell'editing e del montaggio, nelle sedi regionali ridimensionate vengono assunti solo tecnici e i giornalisti si ritrovano a svolgere mansioni che prima erano responsabilità di profili professionali diversi.

Tuttavia, è interessante notare che a essere interessato da tali cambiamenti è il settore dell'informazione, non quello dei documentari, in cui è ancora richiesto un elevato livello di specializzazione da parte di giornalisti e membri della troupe.

### **1.3.10 Andamento della mobilità professionale**

Dalle interviste non è emerso alcun andamento particolare.

## **1.4 Impatto dei cambiamenti sulla formazione continua**

### **1.4.1 Panoramica della situazione attuale in rapporto alla formazione continua**

Nel settore audiovisivo, a provvedere alla formazione continua sono esclusivamente le imprese. Aziende private come Mediaset e Sky finanziano la formazione attraverso Fondimpresa, Fondo interprofessionale per la formazione continua di Confindustria, CGIL, CISL e UIL.

Le interviste con il personale RAI confermano una certa resistenza culturale, soprattutto da parte dei giornalisti, nei confronti delle nuove tecnologie e della formazione. Mentre gli operatori tecnici hanno sempre beneficiato di una formazione continua, l'esigenza di formare i giornalisti rappresenta uno sviluppo del tutto nuovo, di qui la riluttanza di questa categoria. La situazione, tuttavia, sta lentamente cambiando, grazie anche alla crescente richiesta da parte dei giornalisti di formazione interna sulle nuove tecnologie. A questo riguardo, la strategia aziendale negli ultimi anni ha puntato a garantire riqualificazione e aggiornamento professionale a tutti i lavoratori. Se in passato i principali destinatari della formazione erano gli addetti all'assistenza tecnica, oggi l'aggiornamento è una priorità per tutti i profili professionali. L'impegno dei lavoratori nel processo di riqualificazione è un fattore chiave per l'azienda, di qui la necessità di individuare il giusto approccio per coinvolgere il maggior numero possibile di essi. La metodologia ritenuta più valida è quella della "formazione a cascata", in cui a beneficiare della formazione è inizialmente un numero limitato di lavoratori definiti "punti focali" o "super utenti", che a loro volta formeranno i colleghi. I punti focali sono anche coinvolti

nell'elaborazione dei moduli di insegnamento. Questo approccio prevede la formazione di classi con gruppi omogenei di professionisti (quali giornalisti, operatori tecnici, registi...) anziché classi miste. Inoltre, garantendo una formazione mirata a ciascuna area di lavoro, esso fa sì che i lavoratori si sentano motivati sia dal fatto di essere istruiti dai propri colleghi sia dalla possibilità di discutere di problemi collegati alla propria attività quotidiana. Quest'approccio stimola, infine, un certo grado di pressione reciproca nel gruppo. Si prevede di applicare tale strategia formativa anche alle competenze manageriali e, in quest'ottica, i responsabili delle Risorse Umane stanno sviluppando nuovi moduli orientati all'ambito tecnologia e management. Tutto questo avrà ricadute positive sul processo di riqualificazione dei lavoratori RAI, garantendo percorsi professionali più coerenti e in linea con la varietà di profili occupazionali.

Come sottolineato dalla CGIL, l'assenza di un sistema nazionale di classificazione dei profili professionali in questo settore ha anche un impatto negativo sulla certificazione dei profili professionali e sulla formazione. In altre parole, su quale tipo di formazione fornire e a quali lavoratori. Sebbene sia responsabilità delle amministrazioni regionali definire e certificare i profili professionali, stando ai dati, nessuna Regione si è ancora attivata in questo senso. Il sindacato è attualmente impegnato con la Regione Lazio a elaborare un progetto per la mappatura dei profili professionali del settore e a creare un sistema di certificazione regionale. Tale sistema, tuttavia, dovrà essere ratificato dalla legge e già a questo riguardo sono sorti alcuni problemi; appare, dunque, improbabile che i profili professionali saranno inclusi nella prossima contrattazione del CCNL.

APT riferisce che il settore audiovisivo è caratterizzato dalla presenza di lavoratori altamente qualificati (oltre il 40% della forza lavoro) che ricevono una formazione adeguata ad affrontare le future esigenze del settore. I contratti collettivi nazionali di riferimento prevedono casi specifici, tipologia e livello di formazione che le imprese dovrebbero garantire ai propri dipendenti.

#### **1.4.2 Impatto dell'occupazione e dei contratti di lavoro sull'accesso alla formazione continua**

Secondo i sindacati, la principale conseguenza del fatto che la formazione viene fornita solo dalle aziende e della mancanza di un mercato della formazione continua è che a beneficiare dell'aggiornamento professionale sono solo i lavoratori con regolare contratto a tempo indeterminato. I lavoratori privi di tale contratto, compresi i lavoratori temporanei e i lavoratori autonomi, sono esclusi da qualsiasi tipo di formazione continua.

## 1.5 Impatto sulle relazioni industriali

### 1.5.1 Relazioni industriali nel settore

Le principali parti interessate in Italia sono<sup>22</sup>:

- Le organizzazioni sindacali: FISTEL-CISL (Federazione sindacale della Cisl che associa i lavoratori dell'informazione, dello spettacolo e delle telecomunicazioni); SLC-CGIL (Sindacato Lavoratori della Comunicazione), FNSI (Federazione Nazionale della Stampa Italiana<sup>23</sup>). Queste confederazioni sono coinvolte nella negoziazione dei contratti collettivi. Il SAI (Sindacato Attori Italiani) è coinvolto nella contrattazione collettiva con più datori di lavoro.
- In Italia, per quanto riguarda le organizzazioni datoriali, c'è una struttura pluralistica che comprende, tra gli altri, il principale operatore pubblico RAI, coinvolto nella contrattazione con un singolo datore di lavoro; APT (Associazione dei Produttori Televisivi), coinvolta nella contrattazione con più datori; ANICA (Associazione Nazionale Industrie Cinematografiche Audiovisive Multimediali); ANEC (Associazione Nazionale Esercenti Cinema), Aeranti-Corallo (associazione delle imprese radiofoniche e televisive locali, analogiche e digitali, satellitari, via internet, delle agenzie di informazione radiotelevisiva e delle concessionarie pubblicitarie radiotelevisive), Assolombarda (associazione delle imprese industriali e del terziario che operano nelle province di Milano, Lodi, Monza e Brianza), EA (Editori Associati, associazione di imprese del doppiaggio), FIMI (Federazione Industria Musicale Italiana), PMI (Produttori Musicali Indipendenti Italia), FRT (Federazione Radio Televisioni<sup>24</sup>), RNA (Radio Nazionali Associate), Unindustria Roma (Associazione territoriale del sistema Confindustria di Roma, Frosinone, Latina, Rieti, Viterbo), UNIVIDEO (Unione Italiana Editoria Audiovisiva), APE (Associazione Produttori Esecutivi).

Per le diverse attività svolte nel settore audiovisivo, alcune delle organizzazioni citate possono essere raggruppate nei seguenti macro settori:

- **Nell'industria del cinema e dell'audiovisivo**, l'organizzazione più importante è ANICA, storica associazione rappresentante le industrie cinematografiche, audiovisive e multimediali italiane. ANICA sigla i contratti collettivi nazionali riguardanti il cinema e la produzione televisiva e partecipa alla contrattazione nel settore delle radio e televisioni private. Nel settore della produzione, gli interessi specifici dei produttori televisivi sono rappresentati da APT. I principali editori audiovisivi (home-entertainment) sono rappresentati da UNIVIDEO.
- Nel **cinema**, ANEC e ANEM sono membri della storica AGIS, Associazione Generale Italiana dello Spettacolo.
- Nel settore della **registrazione ed edizione di musica**, AFI (Associazione Fonografici Italiani) rappresenta soprattutto medi e piccoli produttori musicali; FIMI (Federazione Industria Musicale Italiana) rappresenta i grandi produttori e la grande distribuzione musicale, mentre PMI (Produttori Musicali Indipendenti Italia) rappresenta i produttori musicali indipendenti.
- Nel settore della **trasmissione e programmazione**, RNA riunisce le principali radio private nazionali, FRT rappresenta le imprese radiotelevisive private e Aeranti-Corallo le radio e le televisioni locali.

---

<sup>22</sup> Eurofound (2013): Rappresentatività delle organizzazioni europee delle parti sociali: il settore audiovisivo [http://www.eurofound.europa.eu/it/ef/sites/default/files/ef\\_files/pubdocs/2013/221/it/1/EF13221IT.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/it/ef/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2013/221/it/1/EF13221IT.pdf)

<sup>23</sup> FNSI è l'organizzazione sindacale che rappresenta in via esclusiva i giornalisti. In Italia, ai giornalisti non è permesso di essere affiliati ad altre organizzazioni sindacali. Per cui i rappresentanti della FNSI conducono trattative separate a livello aziendale e non siedono allo stesso tavolo negoziale degli altri sindacati.

<sup>24</sup> Dal 2013 parte di Confindustria CRTV.

Inoltre, alla contrattazione collettiva partecipano anche due organizzazioni regionali, Unindustria Roma e Assolombarda, in considerazione dell'importanza e della concentrazione di imprese di settore in tali zone (Roma per l'industria cinematografica e Milano per il settore videofonografico).

Quasi tutte le organizzazioni citate sono affiliate a Confindustria, principale associazione di rappresentanza delle imprese manifatturiere e dei servizi in Italia. Nel 2013, Confindustria ha costituito Confindustria Radio Televisioni (CRTV), associazione di categoria dei media televisivi e radiofonici italiani.

I sindacati, di regola, rappresentano i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, non i lavoratori con contratti atipici e/o i lavoratori autonomi. Tuttavia, CISL e CGIL hanno al proprio interno un'associazione per i lavoratori atipici (rispettivamente, Felsa-Cisl e Nidil-Cgil), cui i lavoratori autonomi possono iscriversi. Le due confederazioni hanno spesso condotto trattative per regolarizzare i lavoratori atipici in RAI e Sky<sup>25</sup>.

Contratti collettivi nazionali del lavoro attualmente in vigore nel settore dell'emittenza e del cinema:

- Settore televisivo
  - CCNL RAI e il CCNL per gli orchestrali RAI
  - CCNL per l'emittenza privata (comprendente Mediaset e Sky)
  - CCNL CISAL Comunicazioni. La CISAL (Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori)<sup>26</sup> è un'organizzazione sindacale nazionale affiliata alla CESI (Confederazione Europea dei Sindacati Indipendenti<sup>27</sup>).
  - Un recente contratto collettivo siglato da Aeranti-Corallo, nuova organizzazione di categoria rappresentante imprese radiofoniche e televisive locali<sup>28</sup>. Tuttavia, stando agli esponenti sindacali intervistati, l'organizzazione ha un basso livello di rappresentatività nel settore dovuto alla bassa rappresentatività della CISAL.
- Cinema
  - Un contratto collettivo valido per tutte le imprese tecniche, inclusa Cinecittà, siglato da ANICA<sup>29</sup> e APT<sup>30</sup>.
  - Il CCNL per le troupe cinematografiche<sup>31</sup> siglato da ANICA e APT.
  - Il CCNL attori e doppiatori, comprendente tutte le figure professionali del settore (attori, registi, assistenti, traduttori)<sup>32</sup>.

Un altro contratto collettivo, mai applicato, dovrebbe tutelare gli attori che lavorano negli spot televisivi.

Le interviste con la CGIL hanno posto in rilievo l'intenzione di affrontare nella prossima contrattazione collettiva anche alcuni aspetti del lavoro al momento privi di adeguata tutela normativa. Oltre alla questione dei profili professionali, essi comprendono la riqualificazione

---

<sup>25</sup> Il Jobs Act (riforma del mercato del lavoro approvata nel febbraio 2015) ha abolito i contratti di lavoro a progetto (co.co.pro.) e introdotto alcune forme di controllo sui finti lavoratori autonomi con partita Iva. Questo ha portato a trattative CISL e CGIL a livello aziendale per i lavoratori con contratto a progetto, e la questione del finto lavoro autonomo è stata portata al tavolo delle trattative a livello nazionale.

<sup>26</sup> <http://www.cisal.org/index.php/contratti-ccnl> Secondo gli intervistati della CISL, il contratto collettivo siglato da CISAL ha negoziato un salario inferiore del 30% rispetto agli altri contratti nazionali.

<sup>27</sup> <http://www.cesi.org/>

<sup>28</sup> Associazione rappresentante le imprese radiofoniche e televisive locali, analogiche e digitali, satellitari, via internet, le agenzie di informazione radiotelevisiva e le concessionarie pubblicitarie radiotelevisive. [Http://www.aeranticorallo.it/](http://www.aeranticorallo.it/)

<sup>29</sup> Associazione Nazionale Industrie Cinematografiche Audiovisive Multimediali associata a Confindustria.

[http://www.anica.it/online/tax\\_credit/Filming%20in%20Italy\\_tax%20incentives%20supporting%20film%20products.pdf](http://www.anica.it/online/tax_credit/Filming%20in%20Italy_tax%20incentives%20supporting%20film%20products.pdf)

<sup>30</sup> Associazione Produttori Televisivi

<sup>31</sup> <http://www.uil.it/Documents/20140702ccnl-accordo-anicauilcom.pdf>

<sup>32</sup> [http://www.saislc.cgil.it/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=41&Itemid=97](http://www.saislc.cgil.it/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=41&Itemid=97)

dei lavoratori collegata al passaggio al digitale, la mobilità dei lavoratori, la formazione continua e la transizione scuola-lavoro attraverso il sistema dell'apprendistato al fine di arginare la diffusa pratica di assumere informalmente parenti e amici, spesso privi delle necessarie competenze, problema che interessa soprattutto le professioni non regolamentate, quali le comparse.

La CGIL ha inoltre sottolineato la difficoltà dei sindacati a regolare e monitorare il settore in un contesto complesso come quello italiano, di qui l'importanza dell'aiuto dei sindacati europei nella definizione di standard minimi validi per tutti gli Stati membri. Una delle priorità a livello europeo dovrebbe essere anche la standardizzazione delle relazioni industriali, la cui mancanza è responsabile del diffondersi del dumping sociale nel settore dell'emittenza.

### **1.5.2 Impatto dei cambiamenti sulla copertura dei contratti collettivi e sulla rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro**

Dalle interviste con le parti interessate emerge che, negli ultimi anni, non ci sono stati cambiamenti sostanziali nel panorama delle relazioni industriali.

Tuttavia, è opportuno ricordare che la contrattazione collettiva riguarda solo i lavoratori assunti con contratti standard, dunque, l'aumento dei contratti di lavoro atipici e del lavoro autonomo è destinato a incidere negativamente sulla copertura dei lavoratori.

## **1.6 Fonti**

### **1.6.1 Fonti consultate**

[www.cesi.org](http://www.cesi.org)

[www.cgil.it](http://www.cgil.it)

[www.cisal.org](http://www.cisal.org)

[www.comune.roma.it](http://www.comune.roma.it)

[www.confindustria.it](http://www.confindustria.it)

[www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu)

[www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

[www.istat.it](http://www.istat.it)

[www.isfol.it](http://www.isfol.it)

[www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)

<http://www.mefop.it/>

[www.osservatorioinca.org](http://www.osservatorioinca.org)

[www.uil.it](http://www.uil.it)

### **1.6.2 Organizzazioni consultate**

- Sindacato Lavoratori Comunicazione (SLC-CIGL)
- Federazione sindacale CISL - Stampa, Telecomunicazioni e Spettacolo (FISTel CILS)
- Associazione Produttori Televisivi (APT)
- Radiotelevisione Italiana (RAI)