

STAINO ONDA

spegni la precarietà!

Una ricerca sul lavoro a termine, autonomo, discontinuo, precario...
nelle radio e TV



Rapporto di ricerca n. 01/2014

Autori della ricerca, per l'Associazione Bruno Trentin:

Daniele Di Nunzio

Emanuele Toscano

La ricerca è stata svolta in collaborazione con il **sindacato SLC-CGIL**, in particolare con Barbara Apuzzo ed Elisabetta Ramat che hanno partecipato alla definizione della metodolodiga e all'analisi dei risultati.

Ringraziamo inoltre, per la loro collaborazione: Alessio De Luca (SLC), Marilisa Monaco (SLC), Stefano Bacci (CLB-Coordinamento Lavoratori del Broadcast), Jinka Palombi (CLB), Claudio Vedovati (Atipici Rai). Un ringraziamento speciale va a Elisa Clanetti che ha messo a disposizione le sue competenze per la creazione del logo della ricerca.

Ringraziamo tutte le lavoratrici e lavoratori che hanno partecipato all'indagine.

Indice

Premessa	5
1. Introduzione alla ricerca	7
Obiettivi.....	7
Metodologia.....	8
La ricerca on line per favorire la partecipazione all'azione sindacale e la contrattazione inclusiva	9
2. I dati e le ricerche sui precari nella radio e TV: lo stato dell'arte	11
3. Dati anagrafici.....	15
4. Contesto di lavoro	18
La tipologia contrattuale	18
Il lavoro nero e gratuito	19
Tipologia professionale.....	20
Committenza e pluri-committenza.....	22
5. Condizioni di lavoro.....	24
Giornate di lavoro e disoccupazione	24
Carico di lavoro	27
Autonomia nel lavoro.....	29
Condizioni di salute e ritmi di lavoro.....	31
Opportunità	32
Relazioni con i colleghi e superiori.....	33
6. Competenze e formazione.....	34
Cosa conta per trovare lavoro	34
Da dove derivano le competenze acquisite	34
La formazione professionale.....	35
7. Valutazioni e aspettative sul proprio lavoro.....	36
8. Partecipazione e sindacato	40
Possibilità di contrattare le proprie condizioni di lavoro.....	40
La contrattazione tra aziende e sindacati, il contratto collettivo nazionale e nuove leggi per il settore	42
Indice di partecipazione	44
Le priorità del sindacato.....	45
Attività sindacale sul posto di lavoro.....	47
Iscrizione ad associazioni e sindacati.....	47
I motivi dell'iscrizione al sindacato	48
I motivi nella non iscrizione al sindacato.....	49
9. Condizione economica.....	51

10. Il lavoro in radio e tv nelle parole dei lavoratori.....	54
Approfondimento # 1 – La tipologia professionale	55
Approfondimento # 2 – La tipologia contrattuale	58

Premessa

“Stainonda” è solo l’ultima, in ordine di tempo, delle iniziative che SLC (il Sindacato dei Lavoratori della Comunicazione della CGIL) ha intrapreso, nel tentativo di dare risposte concrete all’insieme di quel mondo di lavoratori che operano in connessione con larga parte dei settori da noi rappresentati. Sono lavoratori le cui “occasioni” di lavoro sono direttamente collegate a singole produzioni. Li troviamo in larghissima parte nei settori della Produzione Culturale, ma anche, seppur in misura minore e non per questo meno rilevanti, nell’Editoria e nell’Emittenza, nelle TLC e nei servizi postali. Il rapporto tra sindacato e questi lavoratori non è un rapporto facile. Anzitutto per oggettive difficoltà di “incontro”: sono lavoratori che, normalmente non hanno un luogo di lavoro stabile (da qui, per esempio, l’idea dei questionari “online” realizzati, quindi, anche attraverso la rete che ha dato ottimi risultati in coerenza con quelli già raggiunti da una medesima indagine sul settore editoriale che chiamammo “Editoria Invisibile”). Poi anche per una campagna di stampa che ci raffigura come quelli che difendono il “fortino” degli occupati addirittura in contrapposizione alle giovani generazioni e mai è stata detta cosa più scellerata. Ma il problema principale è, e rimane, quello di dar loro delle risposte adeguate alle condizioni materiali nelle quali vivono, sapendo che in una fase di recessione come quella che stiamo vivendo ormai da alcuni anni, i primi a pagarne le conseguenze sono proprio loro. A questo si aggiunga una legislazione in materia di mercato del lavoro che, da vent’anni a questa parte ha oggettivamente e, direi, scientificamente, sottratto intere generazioni dalle normali tutele sindacali e costituzionali. Naturalmente non possiamo, per le responsabilità che abbiamo, limitarci a denunciare una legislazione inadeguata, carente e regressiva. Con gli strumenti che abbiamo - in primo luogo la contrattazione collettiva, aziendale, ma, soprattutto, nazionale - occorre provare a dare delle risposte. In questo senso penso di poter dire che la categoria, SLC, di intesa e con il supporto della Confederazione, qualche passo avanti l’abbia compiuto. Nei settori della Produzione Culturale è ormai da tempo consolidata la contrattazione collettiva per attività e figure professionali discontinue (vale per lo spettacolo dal vivo, per la produzione e post-produzione cineaudiovisiva). Il 6 Novembre 2014, inoltre, abbiamo sottoscritto il primo CCNL con le tre centrali cooperative valido per tutte le attività culturali gestite da cooperative, anch’esso riguardante anche attività intermittenti. Nell’Editoria, con l’ultimo contratto, abbiamo avviato un percorso per “spostare” lavoratori dal lavoro “atipico” alla subordinazione, seppur con contratti a termine; abbiamo costituito una commissione per la definizione dei trattamenti

economici che andranno in vigore il prossimo anno; abbiamo esteso agli “atipici” la previdenza complementare e la sanità Integrativa. Nei call center abbiamo sottoscritto, il 1° Agosto 2013, il primo accordo collettivo per i lavoratori a progetto, i cui trattamenti economici sono collegati - in percentuale crescente fino a raggiungere il 100% nel 2018 - ai livelli retributivi previsti per figure analoghe dal CCNL delle Telecomunicazioni. Nelle imprese dei servizi postali abbiamo definito un accordo di “emersione” che ha portato quei lavoratori dalle forme più diverse di lavoro al rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Ora, sulla base di quanto emerso dall’indagine sull’emittenza bisognerà provvedere in maniera analoga a quanto sperimentato positivamente negli altri settori.

E’ del tutto evidente che occorre anche un impianto legislativo a sostegno del lavoro intermittente e discontinuo. Lo schema che abbiamo in mente per superare il “precariato” è quello di avere filiere produttive costituite da lavoro “standard” e da lavoro “flessibile”, ma non per questo “precario”, perché tutelato dal punto di vista previdenziale, assistenziale, economico e normativo. Va ricordato che nella generalità dei casi, abbiamo a che fare con elevate professionalità, insostituibili ai fini della qualità del prodotto. Professionalità sia tecniche che artistiche che pertanto, in quanto tali, vanno adeguatamente retribuite e tutelate. E dobbiamo, inoltre, prevedere forme contrattuali che impediscano che le crisi aziendali o settoriali possano ricadere prevalentemente sul lavoro meno garantito. E questo, forse, è il terreno più difficile, però affrontabile se si sviluppano percorsi formativi che rendano le professionalità imprescindibili dalla qualità del prodotto. In sostanza, e in conclusione, la nostra sfida per l’occupazione è incentrata sulla qualità del lavoro in netta alternativa alla contrazione del suo costo.

Massimo Cestaro
Segretario Generale SLC CGIL

“Faccio uno dei lavori tra i più belli che si possano fare, dove posso unire tecnologia ed arte, dando da vivere dignitosamente a me ed alla mia famiglia e fornendo un servizio utile alla società.”

1. Introduzione alla ricerca

Nelle aziende radiotelevisive operano migliaia di lavoratori e lavoratrici che contribuiscono alla creazione e diffusione dei programmi che noi tutti vediamo e ascoltiamo ogni giorno.

Il settore è sempre stato caratterizzato da forme di lavoro temporaneo ma il loro utilizzo è andato progressivamente aumentando negli anni, mentre le condizioni di lavoro sono diventate sempre più difficili.

Eppure, la realtà quotidiana di questi lavoratori è poco o per nulla conosciuta, sia da parte dei cittadini, sia da parte delle istituzioni, tanto che anche le statistiche ufficiali non consentono di avere una rappresentazione approfondita di questo settore.

Per questo, il **Sindacato dei Lavoratori della Comunicazione SLC-CGIL** insieme all'**Associazione Bruno Trentin** ha deciso di promuovere una ricerca rivolta a queste lavoratrici e lavoratori, al fine di approfondire la conoscenza delle loro condizioni e bisogni e favorire dunque la creazione di un percorso partecipativo di azione sindacale.

Obiettivi

La ricerca riguarda il settore dell'emittenza radio-televisive, con l'obiettivo di analizzare le condizioni dei lavoratori "precari", le loro opinioni sulla professione e le aspettative rispetto al sindacato. L'indagine è stata focalizzata principalmente sui **lavoratori con contratti a termine (subordinati, parasubordinati e autonomi), operanti in "aziende-leader" e in appalto**, al fine di comprendere le problematiche e le aspettative di questa specifica popolazione lavorativa in un settore caratterizzato da una frammentazione crescente del processo produttivo.

Metodologia

La ricerca è stata costruita attraverso un'intensa collaborazione tra i ricercatori e i sindacalisti, con il contributo di alcuni lavoratori, sia per la definizione della metodologia che per l'analisi dei risultati.

L'indagine è stata svolta tramite **questionario standardizzato distribuito on-line**, composto di 61 domande. Il questionario ha indagato: la situazione sociale dell'intervistato (età, genere, nazionalità, residenza, titolo di studio), la condizione economica, la situazione contrattuale e professionale (tipologia contrattuale, professione svolta, tipo di committenza, presenza di lavoro nero e irregolare), le condizioni di lavoro (giornate lavorate, periodi di disoccupazione, ritmi e carico di lavoro, modalità di lavoro), le condizioni di salute fisica e psicologica, le relazioni sociali nel luogo di lavoro, il ruolo delle competenze e della formazione, la percezione che l'intervistato ha del proprio lavoro, le opportunità che ha di contrattare le proprie condizioni, i suoi bisogni e le aspettative. Agli intervistati, inoltre, sono state poste delle domande volte a indagare il rapporto con il sindacato e le attese nei suoi confronti, al fine di migliorare e orientare l'azione sindacale in questo settore. Infine, sono stati raccolti dei commenti liberi (alcuni sono stati inseriti nel rapporto).

Per la diffusione del questionario è stato costruito un **sito web** dedicato alla ricerca (www.stainonda.it) e una **pagina facebook** (www.facebook.com/stainonda).

Il questionario è stato on-line 5 mesi (da Ottobre 2013 a Febbraio 2014) e hanno risposto 523 lavoratori.

La scelta di utilizzare uno strumento di rilevazione online è stata dettata dai vantaggi in termini di abbattimento dei costi¹ e alla possibilità di raggiungere una popolazione di lavoratori precari su tutto il territorio nazionale, altrimenti difficilmente contattabile, data anche la natura del lavoro nelle radio e TV.

L'assenza di luoghi di aggregazione nelle aziende del broadcasting in cui raggiungere fisicamente le tipologie di lavoro "non standard" e la necessità di realizzare la ricerca contattando le diverse tipologie del precariato in quante più aziende possibili - pubbliche e private, grandi broadcast e piccole emittenti - su tutto il territorio nazionale ha reso obbligata la scelta del questionario online. Quest'ultimo è stato distribuito attraverso le diverse *community* (blog, mailing list, associazioni, pagine Facebook) che si occupano a vario titolo dei

¹ Wright K.B., 2005, "Researching internet based population: advantages and disadvantages of online survey research, online questionnaires, authoring software packages, and web survey services", *Journal of Computer Mediated Communication*, 10 (3).

lavoratori precari nelle radio e TV. La scelta del questionario online, infine, ha permesso un *data entry* immediato, fornendo così la possibilità di estrarre dati preliminari da utilizzare per i successivi rilanci del questionario sulla rete, con anticipazioni rispetto ai risultati che si stavano ottenendo, al fine di aumentare l'interesse per la ricerca fin dal suo inizio.

Il disegno campionario utilizzato è stato di tipo non probabilistico a valanga (*snowball sampling*)². Questo tipo di campionamento, che meglio di altri si abbina alla scelta del questionario online, consiste nello stimare i parametri della popolazione di riferimento attraverso le reti sociali che lo compongono. Questa tecnica prevede che, dati un certo numero di punti di partenza iniziali (*seeds*), le reti sociali si attivino per reclutare nuove unità campionarie che a loro volta si attiveranno per trovarne altre, e così via.

La ricerca on line per favorire la partecipazione all'azione sindacale e la contrattazione inclusiva

In termini più generali, infine, la ricerca nel suo complesso ha avuto certamente come obiettivo di indagare i percorsi di vita e di lavoro dei lavoratori "non standard" nelle radio, TV e nel mondo degli appalti, ma nel contempo si è configurata come una **ricerca-azione volta a supportare l'azione sindacale** per affrontare in modo più approfondito la conoscenza e le problematiche relative a questo tipo di realtà lavorativa e, di conseguenza, attivare azioni concrete di intervento.

Inoltre, la partecipazione alla ricerca da parte delle diverse tipologie professionali e contrattuali nel settore radiotelevisivo ha l'obiettivo di stimolare la partecipazione e il coinvolgimento di questi lavoratori nel far emergere le difficoltà e le aspettative legate allo svolgimento della loro attività professionale e alimentare le reti associative che hanno contribuito allo svolgimento della ricerca stessa.

Dal punto di vista dei precari, la partecipazione a una ricerca on-line sulla propria condizione di lavoro ha permesso di instaurare, in alcuni casi, un primo contatto con l'organizzazione sindacale. Viste le difficoltà che i precari vivono nell'incontrare il sindacato - dovute alla paura di avere dei problemi sul luogo di lavoro³ e alla complessità dell'azione sindacale in un contesto di lavoro frammentato - la ricerca on-line è utile per favorire l'espressione

² Corbetta P., 2003, *La ricerca sociale: metodologia e tecniche. IV. L'analisi dei dati*, Bologna, Il Mulino.

³ A titolo esemplificativo della paura di instaurare un rapporto con l'organizzazione sindacale, possiamo evidenziare come la domanda presente nel questionario relativa al "nome delle aziende committenti" ha ricevuto un numero di risposte molto più basse della media e, per molti, ha costituito il punto di interruzione nella compilazione del questionario. Questo ci ha costretto a spostare in corso d'opera la domanda alla fine del questionario per favorirne la compilazione.

individuale e l'elaborazione collettiva. In questa maniera, come detto, la ricerca diventa uno strumento di socializzazione e conoscenza all'interno di un percorso di azione sindacale più ampio e articolato.

La ricerca online, dunque, soddisfa almeno due importanti esigenze per il sindacato:

- **favorire la conoscenza dei processi di lavoro e delle condizioni di lavoro:** perché se è vero che alcuni lavoratori sono isolati e "invisibili" è vero anche che alcune aziende, mansioni e fasi del processo produttivo sono ugualmente poco conosciute;
- **favorire la partecipazione dei lavoratori precari alla definizione dell'azione sindacale**, per migliorarla, renderla **più efficace e inclusiva**. La ricerca online è uno degli strumenti possibili che consente di **rispondere ai problemi di rappresentanza e al bisogno di democrazia** dovuti alla difficoltà di incontrare i lavoratori, di convocare assemblee e riunioni in contesti caratterizzati dalla frammentazione e dalla paura dei lavoratori.

2. I dati e le ricerche sui precari nella radio e TV: lo stato dell'arte

Stando ai dati dell'Inps, nel 2011 le imprese strettamente classificate nel settore radiotelevisivo erano 1.435, con un tasso di cessazione (ovvero di imprese che chiudono) del 6,4% rispetto all'anno precedente compensato da un tasso di attivazione del 6,2%. Nel complesso, negli anni della crisi tra il 2009 e il 2011 le imprese che hanno chiuso nel settore sono state 269 mentre le nuove sono state 282.

Numero di contribuenti, giornate lavorate e retribuzione media (2013)

	Numero contribuenti	Numero medio annuo di giornate lavorate	Retribuzione media giornaliera
Impiegati	14968	274,1	118,0
Operatori e maestranze (gruppo A)	1847	259,4	114,5
Registi e sceneggiatori	1671	259,2	131,8
Tecnici	1358	230,5	120,3
Conduttori e animatori	1245	166,8	113,6
Produtz. cinematografica, audiovisivi e spettacolo	965	250,2	109,0
Attori	584	15,9	168,5
Scenografi, arredatori e costumisti	285	251,6	107,9
Concertisti e orchestrali	220	238,9	156,4
Truccatori e parrucchieri	186	236,8	101,8
Operatori e maestranze (gruppo B)	34	170,6	42,6
Ballo, figurazione e moda	33	10,8	84,8
Dipendenti imprese di spettacolo viaggianti, ippodromi, ecc.	32	159,2	57,7
Lavoratori di impianti e circoli sportivi	14	180,7	43,7
Canto	13	77,6	76,1
Direttori e maestri di orchestra	4	7,3	3904,6
Amministratori	4	113,5	95,2
Direttori di scena e di doppiaggio	3	192,0	225,3
	23466	254,5	118,3

Fonte: INPS, 2013

Nel 2013 i contribuenti INPS nel settore radio e TV sono 23.466: per la maggior parte sono impiegati (63,8%) mentre, tra i gruppi più consistenti, ci sono gli operatori e le maestranze⁴

⁴ Gli operatori e maestranze sono classificati dall'Inps in due gruppi: il gruppo A, il più numeroso, comprende operatori di ripresa cinematografica e audiovisiva, aiuto operatori di ripresa cinematografica ed audiovisiva,

(7,9%), i registi e gli sceneggiatori (7,1%), i tecnici (5,8%), i conduttori e gli animatori (5,3%), i lavoratori della produzione cinematografica, audiovisiva e dello spettacolo (4,1%), gli attori (2,5%), gli scenografi, gli arredatori e i costumisti (1,2%).

I dati, comunque, non consentono di avere una rappresentazione approfondita e veritiera del settore, a partire dalla considerazione che alcune imprese che operano in appalto lavorano per più settori e dunque potrebbero non essere incluse nel conteggio specifico per il comparto radiotelevisivo. Allo stesso modo, è difficile calcolare il numero esatto di lavoratori a termine e a partita iva che operano in questo settore.

Sia in ambito nazionale che internazionale sono poche le ricerche e i dati a disposizione per analizzare le condizioni di lavoro dei precari nel settore radio e TV. Comunque, la maggior parte di queste ricerche focalizza la propria attenzione su:

- a) la precarietà crescente del lavoro nelle radio e TV determinata dalla discontinuità del lavoro e dalla frammentazione aziendale;
- b) le difficoltà che hanno i lavoratori di fare fronte alle dure condizioni di lavoro e al rischio di disoccupazione, anche dal punto di vista emotivo nei termini di un'ambivalenza data dal fare un lavoro gratificante in una situazione problematica;
- c) la difficoltà che hanno questi lavoratori di organizzarsi per difendere i propri diritti sia attraverso reti informali che attraverso il sindacato.

Fin dall'inizio degli anni duemila ci si interrogava sull'affermarsi della precarietà nel settore radiotelevisivo: la ricerca di De Capoa (2000)⁵ sulle TV e radio locali in Emilia Romagna mostra come il settore fosse già caratterizzato da un ampio utilizzo di contratti precari e da prestazioni professionali autonome.

Una ricerca più recente sui lavoratori delle radio private a Roma⁶ mostra come la precarietà sia diventata una condizione strutturante del settore (tanto che i lavoratori intervistati con più di 45 anni per il 66% sono precari da più di dieci) che non consente la costruzione di un

maestranze cinematografiche, maestranze teatrali, maestranze delle imprese audiovisive, fotografi di scena; il gruppo B, con soli 34 contribuenti, comprende artieri ippici, operatori di cabina di sale cinematografiche, maschere, custodi, guardarobieri, addetti alle pulizie e al facchinaggio, maschere, custodi, guardarobieri, addetti alle pulizie e al facchinaggio dipendenti dagli enti ed imprese esercenti pubblici spettacoli, maschere, custodi, guardarobieri, addetti alle pulizie e al facchinaggio dipendenti dalle imprese della produzione cinematografica, del doppiaggio e dello sviluppo e stampa (Fonte: INPS).

⁵ Capoa V., 2000, "Sul ponte sventola precarietà. L'emittenza locale in Emilia-Romagna: poche televisioni affermate, ancora meno le radio. E il resto è una nebulosa incerta", in *Problemi dell'informazione*, XXV, n. 2:202-6.

⁶ Rella P., Cavarra R., 2011, *Uomini e donne nelle radio private a Roma. La passione del lavoro oltre la precarietà*, Milano, Franco Angeli.

percorso di carriera coerente. Inoltre la ricerca evidenzia come la “specializzazione” in una professione venga meno nel momento in cui ci si deve arrangiare a fare quello che serve, per cui è forte la “sovrapposizione di più lavori” tanto che nelle piccole radio molte persone dichiarano di fare un po’ di tutto (dalla lettura delle notizie, all’animazione, alla parte tecnico-amministrativa, incluso il marketing).

La precarietà del settore radiotelevisivo è un problema riscontrato inoltre dagli studi svolti a livello internazionale, come dimostra una ricerca condotta già nel 1992 su 25 grandi organizzazioni di *broadcasting* in 11 paesi dell’allora EU, in cui emerge il largo uso di contratti a termine nel settore, sottolineando come fossero soprattutto le donne ad essere esposte a contratti di tipo precario, senza nessuna garanzia di rinnovo⁷.

La precarietà è data dalla condizione contrattuale ma, più in generale, dall'estrema frammentazione del settore. Ad esempio, Raunig (2007)⁸ analizza il sistema dell’industria creativa e mostra come questo non sia composto da grandi *corporation*, quanto da piccole e micro aziende, spesso individuali, esposte a precarizzazione e insicurezza proprie di questo settore. L’autore considera come in questo settore la flessibilità è diventata una norma dispotica per cui, riprendendo le teorie della Scuola di Francoforte, le norme strutturano un meccanismo di controllo e disciplinamento dell’individuo. L’autore, inoltre, sottolinea come la linea di demarcazione tra vita lavorativa e vita privata è la stessa che c’è tra lavoro e disoccupazione, per cui la precarietà del lavoro ha invaso la sfera privata. Infine l’autore analizza il concetto di *self-precarization*, che caratterizza il settore dell’industria e della produzione culturale più in generale.

Una ricerca svolta tra i lavoratori del settore creativo nel 2006 a Vienna⁹ (autori, cameramen, pubblicitari) si sofferma sul problema della mancata specializzazione (che come abbiamo visto interessa anche il contesto italiano) mostrando che questo problema nel settore è esteso a livello internazionale. Secondo la ricerca questo settore è caratterizzato da una forte concorrenza che espone i lavoratori a salari più bassi e instabilità contrattuale. Fattori che si ripercuotono, secondo i risultati, anche sulla vita privata, rispetto ai tempi di lavoro e all’impossibilità di dare corpo a progetti di vita. La concorrenza e la flessibilità richiesta dal

⁷ Holman, K., Ortiz, S., 1992, *Equal Opportunities for short term contract and freelance workers in broadcasting*, EU Commission of the European Communities Equal Opportunities.

⁸ Raunig, G., 2007, *Creative Industries as Mass Deception*, Institut Européen pour des Politiques Culturelles en Devenir.

⁹ Reidl, S., Schiffbänker, H., Eichmann H., 2006 “Sustainable Work in Vienna’s Creative Industries – between independence and concerns for the future?” <http://www.forba.at/kreativbranchen-wien/>

mercato hanno ridotto la specializzazione che caratterizzava il settore, portando a sovrapposizioni tra le differenti professionalità. L'articolo riporta inoltre i risultati della ricerca relativi all'importanza del capitale sociale e individuale per contrastare lo stress e la pressione generata dall'instabilità occupazionale e salariale.

Hesmondhalgh & Baker (2009)¹⁰ analizzano l'impatto emotivo vissuto dai lavoratori creativi nell'industria televisiva, mostrando l'esistenza di una forte ambivalenza: l'alto livello di precarietà comporta un senso di rabbia e ansia per lo sfruttamento subito che si contrappone al senso di libertà dato dal poter fare un lavoro creativo.

Saundrey *et al.* (2007)¹¹, in uno studio sui lavoratori della TV inglese, affermano che i lavoratori freelance della TV sono quelli che maggiormente avrebbero bisogno di rivolgersi al sindacato - anche più dei lavoratori dipendenti - ma evitano di farlo perché i loro contratti sono a termine e perché vogliono costruirsi una reputazione nel mercato che non si concilia con la pretesa del rispetto dei diritti sindacali. In ragione di questa ostilità da parte dei datori verso gli iscritti al sindacato e della difficoltà per il sindacato di coinvolgere nelle proprie iniziative una forza lavoro estremamente frammentata, in Inghilterra sono aumentate negli anni le reti informali di lavoratori *freelance*. Queste reti informali offrono un valido aiuto ai *freelance* per la ricerca di un lavoro e lo scambio di contatti ma, d'altra parte, non riescono a costruire dei percorsi di mobilitazione continui ed efficaci così come non riescono ad accumulare l'*expertise* necessaria per intervenire nella trasformazione del settore. Per questo i ricercatori mostrano la necessità di accompagnare a queste reti informali l'estensione delle reti formali del sindacato.

Infine, tra le ricerche più recenti, citiamo un'esperienza canadese promossa dal sindacato. Nel 2013 la Canadian Media Guild (il sindacato dei lavoratori dei media in Canada) ha organizzato una ricerca on-line che ha raccolto 328 questionari, per lo più di *freelancer* (il 66%)¹². La ricerca mostra come i lavoratori alternino intensi periodi di lavoro (nei quali il 60% degli intervistati lavora per più di 45 ore settimanali) a periodi di disoccupazione nei quali la maggior parte di loro (l'82%) è sprovvisto di sostegni adeguati.

¹⁰ Hesmondhalgh D., Baker S., 2010, "A very complicated version of freedom': Conditions and experiences of creative labour in three cultural industries", *Poetics*, 38, Elsevier.

¹¹ Saundrey, R., Stuart, M., Antcliff, V., 2007. "Broadcasting discontent - freelancers, trade unions and the Internet", *New Technology, Work & Employment*, 22, 178-191.

¹² Canadian Media Guild, 2013, *Workers in Canadian factual TV are not 'living the dream'* <http://www.cmg.ca/en/2013/11/06/factual-TV-workers-make-big-sacrifices-have-no-protection-survey/>

3. Dati anagrafici

Il campione è composto per il 68% da uomini, **evidenziando una presenza soprattutto maschile tra i lavoratori indipendenti, discontinui e precari** che hanno voluto partecipare alla ricerca.

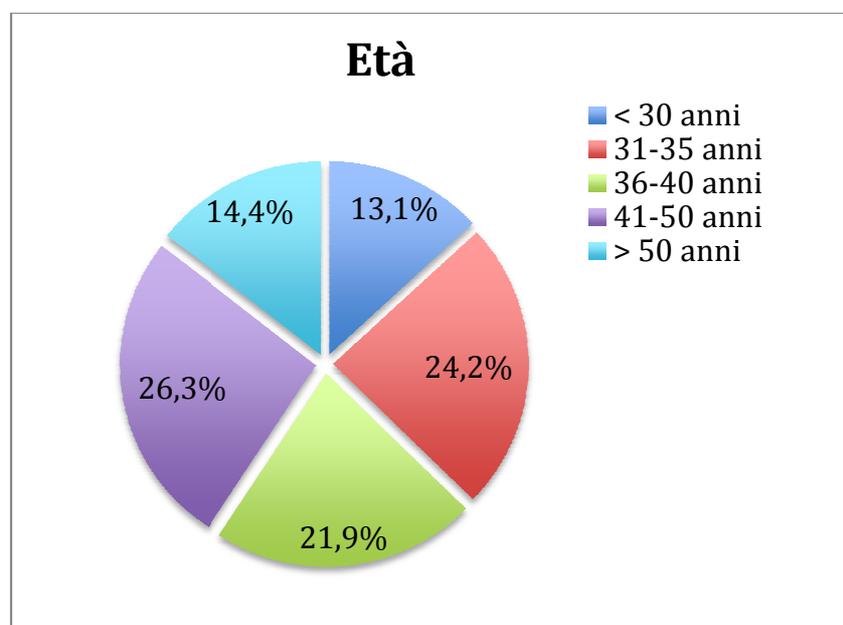
Le tipologie professionali dei rispondenti hanno una chiara connotazione di genere: gli uomini si distribuiscono soprattutto tra tecnici operatori (84%) e la presenza femminile va dal 40% tra le maestranze fino al 46% dei tecnici post-produzione.

Tra i rispondenti, l'80% lavora per produzioni televisive, e il 13% per produzioni web.

Anche la distribuzione per classi di età contribuisce a descrivere chiaramente la specificità del campione: **forme contrattuali discontinue e a termine riguardano i lavoratori e le lavoratrici di tutte le fasce d'età.**

L'età media tra i rispondenti è di 40 anni. I rispondenti tra i 41 e 50 anni sono il 26%, quelli tra i 31-35 anni il 24%, tra i 36 e i 40 anni il 22%. Le code della distribuzione raccolgono il 14 per cento degli over 50 e il 13% degli under 30.

Figura 1 - Età dei rispondenti



Un rispondente su due (49%) ha un'esperienza di lavoro in questo settore che va dai 6 ai 15 anni, il 23% tra i 16 e i 25 anni di esperienza, mentre le code della distribuzione - chi ha meno

di 5 o più di 26 anni di esperienza - sono il 14% dei casi. **I rispondenti, dunque, sono per lo più precari da lungo tempo che hanno sentito l'esigenza di partecipare a una ricerca promossa del sindacato.**

“Non pensavo a questa veneranda età di trovarmi in queste condizioni lavorative. Spero che la situazione economica e politica possa cambiare e farmi ritrovare la dignità di uomo perduta anni fa.”

“Per una volta, date un futuro ai giovani che hanno scelto questo lavoro.”

Il 44% dei rispondenti è in possesso di una laurea ed il 40% della licenza media superiore. Solo il 14% accede a questo tipo di lavoro con un titolo di qualifica professionale.

Sembra dunque che il settore si caratterizzi per **titoli di studio elevati**. Il rapporto con gli istituti professionali è poco valorizzato e, di conseguenza, i lavoratori sono tendenzialmente utilizzati al di sotto delle proprie competenze o, al contrario, necessitano di formarsi direttamente sul campo attraverso l'esperienza lavorativa.

Sono soprattutto Roma e Milano, dove si trovano le grandi produzioni televisive, le città in cui risiedono i rispondenti al questionario.

Più della metà dei rispondenti risiede nel Centro Italia (53%) e il 29% nel Nord Ovest. Solamente il 6,5% risiede al Sud, e il 3% nelle Isole. Da una parte, certamente le grandi città del Centro-Nord Italia sono quelle in cui si concentra il maggior numero di emittenti; d'altra parte la ricerca fa emergere la difficoltà di raggiungere la popolazione lavoratrice del settore nel Sud del paese dove sono comunque numerose radio ed emittenti locali.

La quasi totalità dei rispondenti è di nazionalità italiana (98%), da una parte perché il settore della produzione radiotelevisiva è ancora contenuta la presenza di lavoratori stranieri; d'altra parte perché, indubbiamente, uno dei limiti delle ricerche che utilizzano

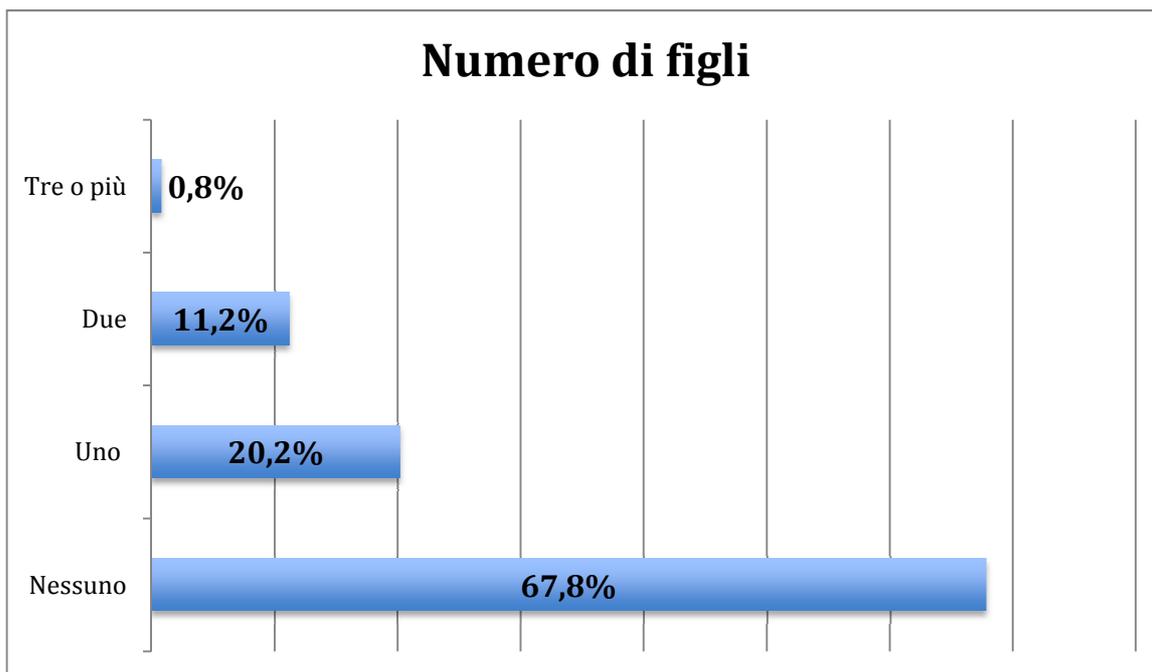
metodologie senza la presenza dell'intervistatore non favoriscono la partecipazione dei migranti.

La discontinuità e la temporaneità contrattuale condizionano le scelte di vita individuali dei lavoratori del settore radiotelevisivo.

Oltre la metà non è sposato/a e non convive (52%), condizione che invece riguarda il 40% dei rispondenti. Anche l'assenza di figli riguarda una larga parte del campione (68%), uno su cinque ha un solo figlio e l'11% ne ha due, mentre solo lo 0,8% ne ha tre o più.

Questi dati, correlati all'età media del campione (che è di 40 anni), descrivono una condizione dei lavoratori temporanei del settore radio e TV, riguardo alle scelte dei percorsi familiari e di vita, più difficile rispetto a quella rilevata dall'ISTAT nell'ultimo censimento: la media nazionale per il primo figlio è infatti 34 anni per gli uomini e 31,4 per le donne.

Figura 2 - Numero di figli



4. Contesto di lavoro

La tipologia contrattuale

Il settore si caratterizza per una grande diversificazione delle forme contrattuali impiegate.

Un rispondente su tre (32%) è un **lavoratore autonomo** (a partita iva, distribuiti in maniera eguale tra chi ha un regime normale e chi ha la contribuzione minima, cui si aggiunge una quota inferiore al 2% di attività d'impresa).

Il **lavoro a chiamata** coinvolge un rispondente su quattro (25,5%): questa categoria include lavoratori a termine e lavoratori con un contratto a tempo indeterminato che sono chiamati a lavorare a giornata su richiesta del datore (generalmente senza clausola di esclusività) e che sono pagati solo per le giornate lavorate.

I **lavoratori parasubordinati** (con contratto a progetto, collaborazione occasionale e lavoro accessorio) sono il 13%.

I **lavoratori subordinati** sono il 21% (per la maggior parte a tempo determinato, seguiti da una quota consistente di dipendenti a tempo indeterminato – che operano anche con altri contratti o che comunque percepiscono la loro condizione di precarietà data da un lavoro discontinuo).

Infine, al momento della compilazione del questionario il 9% dei rispondenti risultava **disoccupato** ma in precedenza ha lavorato in questo settore in maniera discontinua e con varie forme contrattuali.

Oltre l'85% dei rispondenti non è mai stato socio di cooperativa, l'8% lo è stato in passato e solo il 7% lo è attualmente.

La tipologia contrattuale è connotata, in parte, dal genere: il lavoro a chiamata è prevalente tra gli uomini e il lavoro autonomo e la parasubordinazione sono prevalenti tra le donne.

Tabella 1 – Contratto di lavoro per genere

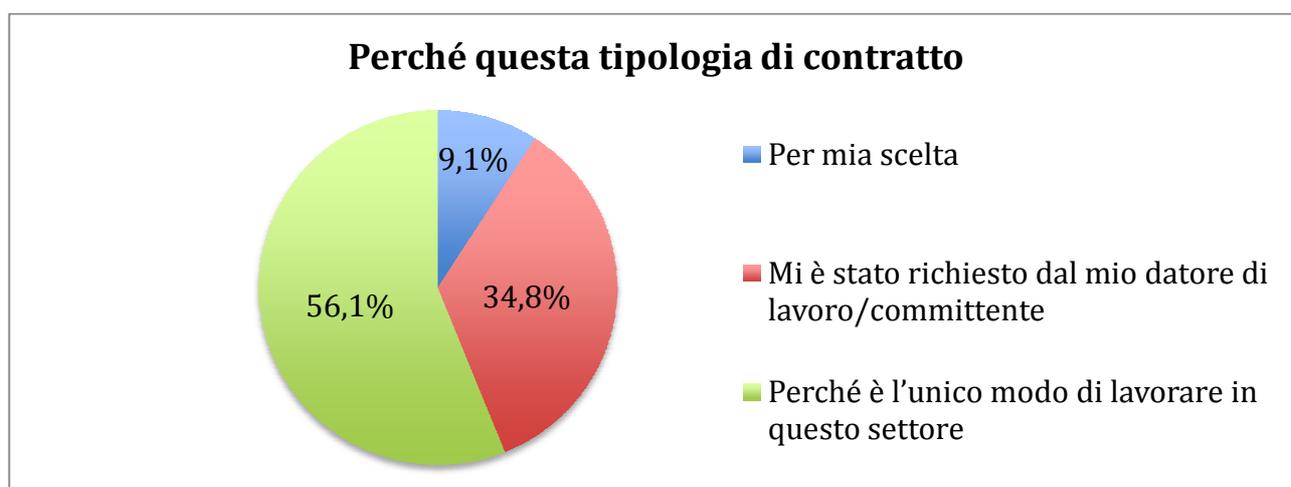
	Maschio	Femmina
Subordinato	20,1%	22,4%
Lavoro a chiamata	31,2%	13,4%
Parasubordinato	11,8%	16,4%
Autonomo	29,7%	35,1%
Disoccupato	7,2%	12,7%
Totale	100,0%	100,0%

Il 43,5% ha un contratto che fa riferimento al CCNL, invece il 35% non ha nessun contratto nazionale. Tra i primi, i rispondenti hanno per il 18% un contratto RAI, il 15% un contratto FRT e per il 14% ANICA. Infine, quasi uno su cinque (18,4%) non sa se ha o meno un contratto di riferimento.

La condizione di “lavoro a termine” è considerata come una condizione strutturale del settore per la maggior parte dei rispondenti.

La tipologia di contratto con cui si svolge la propria professione nell’ambito della produzione radiotelevisiva è considerata per oltre un lavoratore su due come l’unica possibile per lavorare in questo settore (56%). Il 35% sottolinea come la tipologia contrattuale sia stata espressamente richiesta dal datore di lavoro, mostrando comunque l’inevitabilità della scelta. Solamente il 9% sostiene di aver scelto autonomamente di lavorare con la tipologia di contratto con cui oggi lavora nel settore.

Figura 3 - Perché usa questa tipologia contrattuale



Il lavoro nero e gratuito

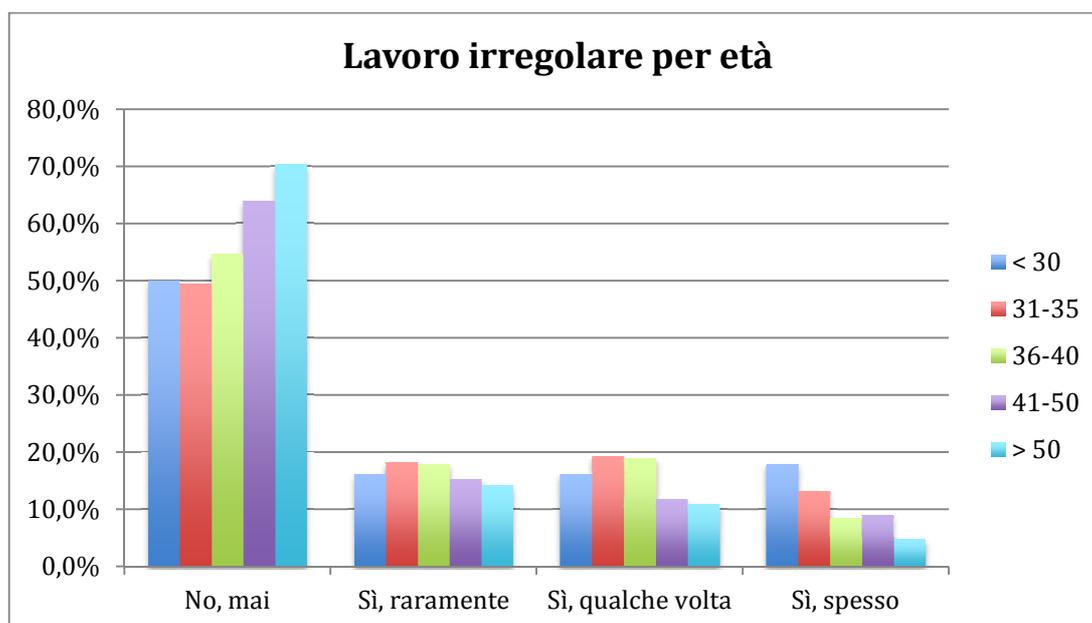
Il 57,5% non ha mai avuto esperienze di lavoro nero (ovvero di lavoro senza alcun contratto) che invece hanno riguardato la restante parte del campione, con il 10,3% dei rispondenti che è costretto a farlo “spesso”.

Sono soprattutto i giovani ad avere avuto esperienze di lavoro nero: al crescere dell’età le probabilità di svolgere lavoro senza contratto si riducono sensibilmente. Agli uomini, più delle donne, è capitato di svolgere attività di lavoro al di fuori del contratto: circa il 29% degli uomini dichiara infatti di avere svolto qualche volta o spesso lavoro non contrattualizzato negli ultimi due anni.

Sono soprattutto i tecnici post produzione a denunciare queste condizioni: il 39% ha avuto occasioni frequenti o molto frequenti di lavoro nero negli ultimi due anni.

Per quanto riguarda il lavoro non retribuito (lavoro gratuito oltre quanto previsto dal contratto), quasi la metà del campione (il 49%) non l'ha mai svolto, mentre l'altra metà è costretta a confrontarsi con questo problema (spesso o sempre nell'8% dei casi), per rimanere nei circuiti di reclutamento del personale.

Figura 4 - Lavoro irregolare per età (% per classe di età)



Tipologia professionale

I rispondenti al questionario coprono numerose tipologie professionali, che abbiamo classificato nei seguenti gruppi, in relazione al tipo di lavoro, alle competenze che utilizzano e alla fase del processo produttivo nella quale sono coinvolti:

- **tecnici e operatori** (32,8%), come gli operatori di ripresa, i tecnici audio e video, i fonici, i microfonisti, RVM;
- **maestranze** (8,1%), come gli artigiani, costumisti, decoratori, assistenti di studio;
- **produzione e organizzazione** (11,8%), come gli impiegati, *producer*, ispettori e segretari di produzione, amministratori, *traffic manager*;
- **tecnici di post-produzione** (9,9%), come i montatori, grafici, *editor*;
- **lavoratori dell'area editoriale e creativa** (37,4%), come gli autori, sceneggiatori, collaboratori per la scrittura dei testi, assistenti alla regia, redattori, attori, fotografi, *casting director* (quest'area include anche i pochissimi giornalisti che hanno risposto al questionario).

Circa la metà delle donne intervistate lavora nell'area editoriale e creativa e più degli uomini sono impiegate come tecnici di post-produzione, gli uomini invece per il 42% sono tecnici-operatori e quasi uno su tre (31,6%) è impiegato nell'area editoriale e creativa. Nelle altre tipologie professionali la differenza di genere è meno rilevante.

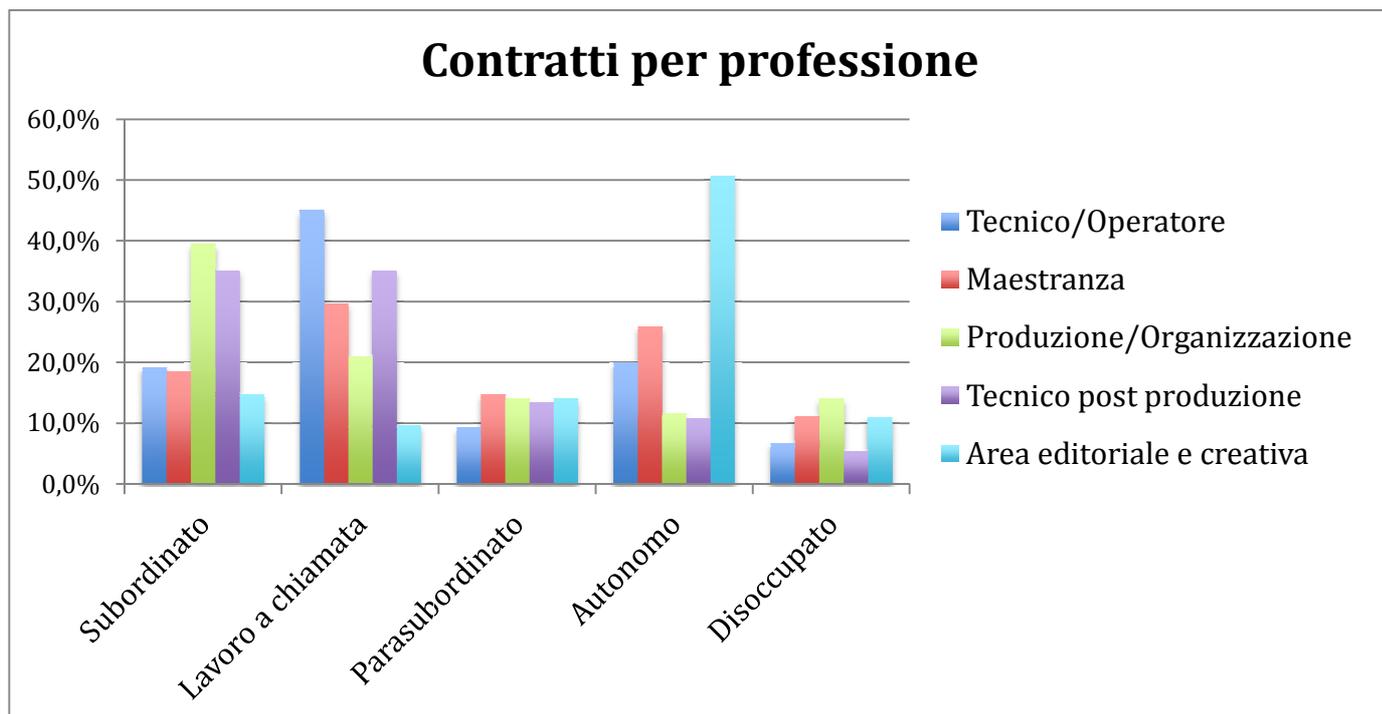
Tabella 2 - Professione per genere

	Maschio	Femmina
Tecnico/Operatore	42,2%	14,8%
Maestranza	7,4%	9,4%
Produzione/Organizzazione	10,7%	14,1%
Tecnico post produzione	8,2%	13,3%
Area editoriale e creativa	31,6%	48,4%
Totale	100,0%	100,0%

Sono utilizzate numerose forme contrattuali diverse per svolgere la stessa tipologia professionale, sebbene emergano alcune specificità:

- tra i tecnici e operatori il contratto maggiormente diffuso è quello di lavoro a chiamata (nel 45% dei casi);
- tra le maestranze il contratto più usato è quello a chiamata anche se non c'è una chiara preponderanza di un contratto su altri;
- nell'area produzione-organizzazione il contratto prevalente è quello subordinato (nel 39,5% dei casi);
- tra i tecnici di post-produzione prevalgono i contratti di lavoro subordinato e di lavoro a chiamata (il 35% dei casi per ogni tipologia contrattuale);
- nell'area editoriale e creativa è il lavoro autonomo la forma prevalente di lavoro (51% dei casi).

Figura 5 – Tipologia contrattuale per professione (% dei contratti per ciascuna tipologia professionale)



Committenza e pluri-committenza

La pluri-committenza è la condizione più diffusa tra i rispondenti (due su tre) ma anche una condizione di mono-committenza espone a situazioni di lavoro precarie.

Il 42% dei rispondenti presenta una situazione lavorativa che lo impegna con più committenti di cui uno principale, il 22% ha più committenti alla pari mentre il 36% dichiara di avere un unico committente presso cui svolge la sua attività professionale.

Anche per queste ragioni, la clausola di esclusività non è molto diffusa nel settore della produzione radiotelevisiva: al 55% non è mai stata proposta, mentre riguarda frequentemente solo il 12% del campione.

La mono-committenza si concentra soprattutto tra i lavoratori dell'area editoriale e creativa (48%); la pluri-committenza con un datore principale caratterizza quasi la metà dei tecnici operatori (44%), lavoratori in produzione-organizzazione (44%) e tecnici di post-produzione (46%); le maestranze sono i lavoratori con più committenti sostanzialmente alla pari (47% di loro).

Tabella 3 – Tipo di committenza per tipologia professionale

	Tecnico-Operatore	Maestranza	Produzione-Organizzazione	Tecnico post produzione	Area editoriale e creativa
Per più committenti/datori di lavoro, di cui uno principale	44,3%	36,7%	44,2%	45,9%	36,7%
Per un unico committente abituale	27,9%	16,7%	37,2%	37,8%	48,2%
Per più committenti sostanzialmente alla pari	27,9%	46,7%	18,6%	16,2%	15,1%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Abbiamo chiesto ai lavoratori di elencare il nome delle aziende committenti e, come abbiamo detto (vedi nota n. 1 di questo rapporto), molti hanno preferito non rispondere ed alcuni hanno addirittura interrotto il questionario, probabilmente per la paura di avere ripercussioni sul posto di lavoro a causa dell'eventuale intervento del sindacato. Difatti, come vedremo nei paragrafi seguenti, la paura e un senso di ricatto costante accompagnano il lavoro quotidiano di molte persone in questo settore.

Le risposte che ci sono state date, comunque, descrivono bene l'estrema frammentazione aziendale di questo settore, per cui il campione è molto diversificato dal punto di vista delle aziende per cui lavora e molti rispondenti operano per un gran numero di aziende diverse. Sono presenti i grandi network nazionali ma anche piccole e piccolissime aziende che operano in appalto, alcune delle quali non erano mai state intercettate prima dal sindacato.

Su queste informazioni ci saranno degli approfondimenti in futuro, sia per ricostruire meglio il ciclo produttivo del settore sia per orientare specifici interventi finalizzati a migliorare l'azione sindacale.

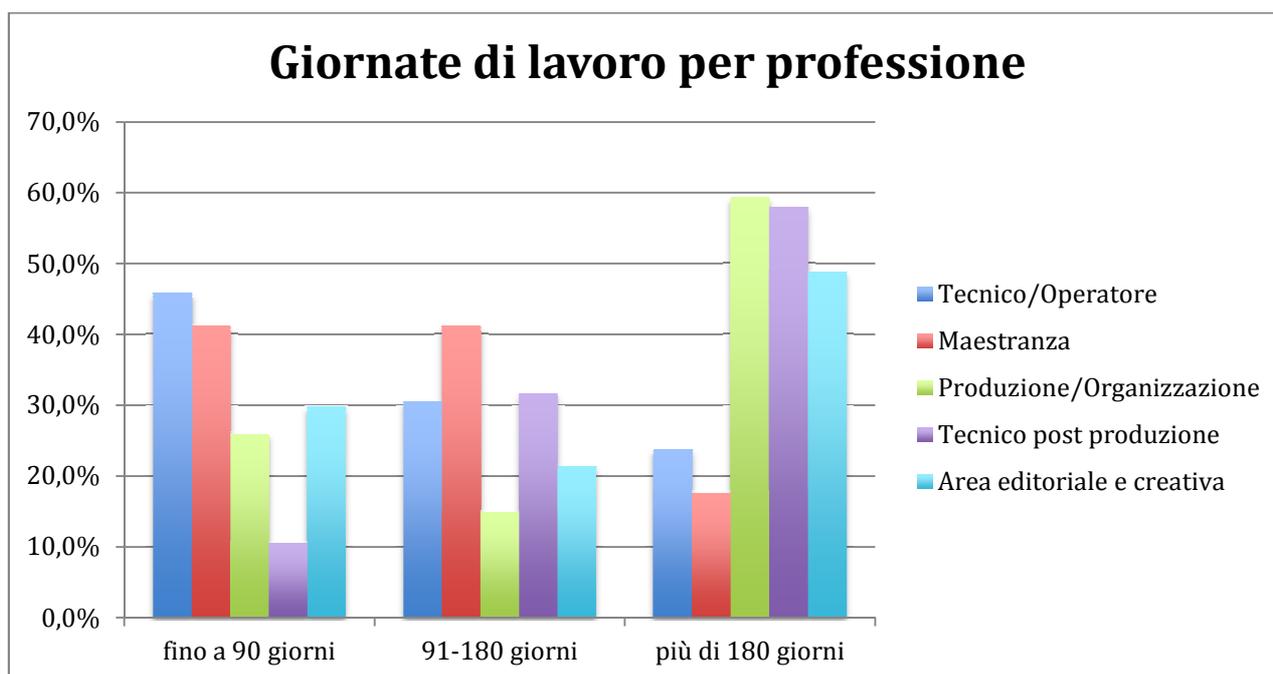
5. Condizioni di lavoro

Giornate di lavoro e disoccupazione

La maggior parte dei rispondenti (41%) è stata assunta per più di 180 giornate, dunque ha coperto contrattualmente un periodo abbastanza lungo, anche se **il campione è variegato e il lavoro discontinuo o che non riesce a coprire l'annualità è un problema diffuso**: uno su tre ha lavorato per meno di 90 giorni (34%).

I tecnici-operatori e le maestranze sono quelli che presentano un numero minore di giornate previste dai contratti (fino a 90 giorni rispettivamente il 45,8% e il 41,2%), mentre tra i lavoratori dell'area produzione e organizzazione, tecnici post-produzione e area editoriale e creativa i contratti hanno previsto più giornate di lavoro.

Figura 6 - Giornate di lavoro previste dai contratti per professione



Ai rispondenti abbiamo chiesto di dirci sia le giornate previste dal contratto sia quelle effettivamente lavorate: per il 10% del campione le giornate effettive di lavoro sono state superiori a quelle registrate nei contratti.

Nonostante la temporaneità dei contratti **la metà dei rispondenti non vive una forte frammentazione contrattuale, che invece caratterizza l'altra metà del campione:** il 57% ha siglato 1 o 2 contratti nel 2013, il 7,5% al contrario ne ha siglati più di 10 e la restante parte ha siglato tra i 3 e i 10 contratti.

Tabella 4 – Numero di contratti in un anno per professione

	Tecnico Operatore	Maestranza	Produzione Organizzazione	Tecnico post produzione	Area editoriale e creativa
Nessun contratto	2,6%	18,8%	3,2%	0,0%	5,1%
1 contratto	22,4%	18,8%	25,8%	21,7%	27,3%
2 contratti	19,7%	18,8%	45,2%	39,1%	38,4%
3-10 contratti	38,2%	43,8%	22,6%	34,8%	26,3%
Più di 10 contratti	17,1%	0,0%	3,2%	4,3%	3,0%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La durata media dei contratti è molto variegata: un lavoratore su quattro sigla contratti che durano meno di 5 giornate e una stessa quota di lavoratori sigla invece contratti che durano più di 180 giornate, per gli altri la durata dei contratti varia molto tra questi due estremi.

Le professioni dei lavoratori in produzione/organizzazione e dell'area editoriale e creativa sono quelle con i contratti più lunghi, mentre le maestranze e i tecnici/operatori hanno contratti tendenzialmente più brevi.

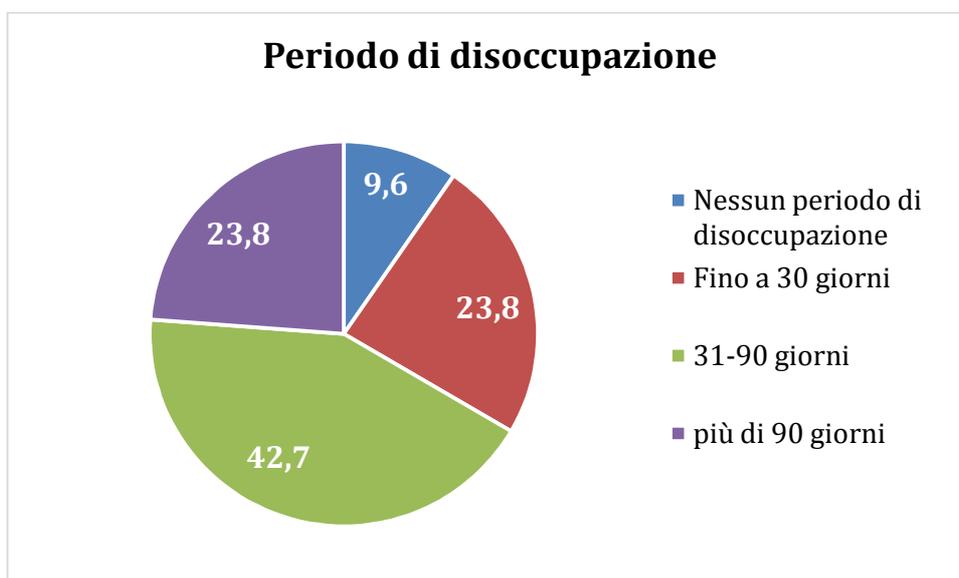
Queste ultime figure, del resto, sono quelle che vivono una maggiore frammentazione contrattuale, arrivando ad accumulare numerosi contratti nell'arco dell'anno.

Dunque, **i tecnici-operatori e le maestranze** sono quelli che hanno una maggiore frammentazione contrattuale (ovvero un numero elevato di contratti ogni anno) hanno una durata più breve dei singoli contratti e, infine, sono proprio queste figure professionali ad accumulare un numero inferiore di giornate annuali lavorate rispetto alle altre figure professionali. **Per questi lavoratori, dunque, il lavoro è estremamente frammentato, discontinuo e, come vedremo, sono quelli che meno guadagnano nel corso dell'anno.**

È opportuno sottolineare che **la frammentazione contrattuale è determinata più dalla tipologia di mestiere che dal contratto con cui si opera.**

Il lavoro è fortemente discontinuo e la disoccupazione è un problema diffuso. Nel 2013, per il 43% dei rispondenti il periodo massimo di disoccupazione è durato tra i 31 e i 90 giorni, quasi uno su quattro (24%) ha dichiarato di essere stato disoccupato per più di tre mesi e **solo il 10% dichiara di avere lavorato senza nessuna interruzione.**

Figura 7 - Periodo di disoccupazione



“Non dimentichiamo tutti quelli che, come me, il lavoro lo hanno perso (non per colpa loro) e che non sono riusciti negli ultimi due anni a inserirsi di nuovo nel circuito aziendale, pur essendosi impegnati su tutti i fronti.”

La tipologia contrattuale, così come il fatto di operare per uno o più committenti, sembrano non condizionare la lunghezza dei periodi di disoccupazione. Questa è invece determinata dalla tipologia professionale: i periodi più lunghi di disoccupazione sono quelli delle maestranze (35% di loro è stato senza lavoro per più di 90 giorni), i lavoratori dell'area editoriale/creativa (28%) e quelli della produzione/organizzazione (25%).

Tabella 5 – Disoccupazione per tipologia professionale

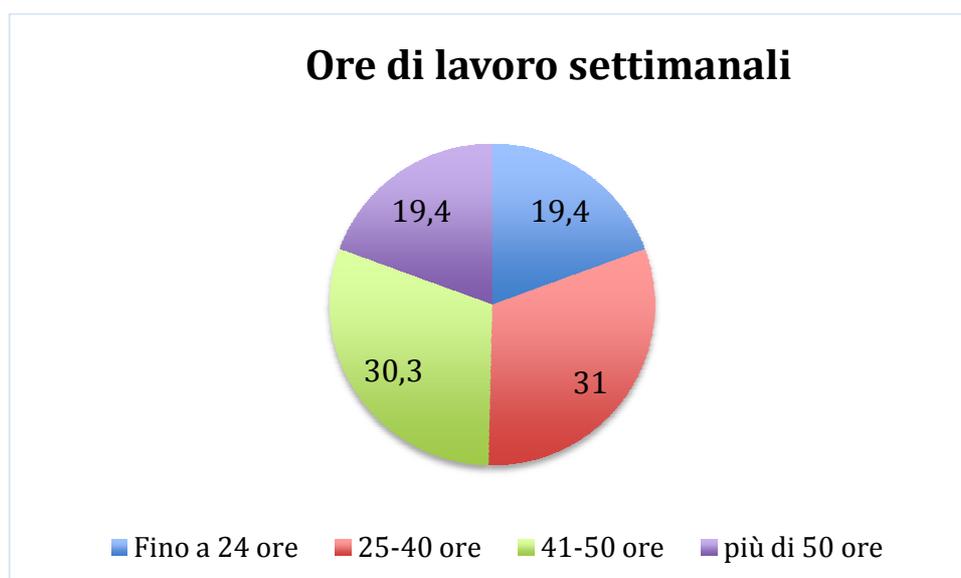
	Tecnico Operatore	Maestranza	Produzione Organizzazione	Tecnico post produzione	Area editoriale e creativa
Nessun periodo di disoccupazione	6,8%	0,0%	0,0%	10,0%	12,5%
Fino a 30 giorni	35,6%	25,0%	25,0%	20,0%	15,6%
31-90 giorni	39,7%	40,0%	50,0%	65,0%	43,8%
Più di 90 giorni	17,8%	35,0%	25,0%	5,0%	28,1%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La crisi ha avuto un impatto fortemente negativo sulla vita dei lavoratori e per la metà di loro la condizione lavorativa è peggiorata negli ultimi anni (50%), per uno tre è rimasta stabile (34%) mentre è migliorata solo per il 15%.

Carico di lavoro

Il settore si caratterizza per un forte carico di lavoro: la metà dei rispondenti supera le 40 ore di lavoro settimanali, precisamente: il 30% lavora tra le 41 e le 50 ore a settimana e il 19% addirittura più di 50 ore, mentre il 31% lavora tra le 25 e le 40 ore e il 19% opera in part-time (meno di 24 ore). Dunque, nel momento in cui si ha l'opportunità di lavorare, **per la metà del campione gli orari superano quelli mediamente definiti dalla contrattazione nazionale in ambito pubblico e privato**, che fa riferimento alle 40 ore di lavoro settimanali. Non esistono rilevanti differenze contrattuali e anche la metà dei lavoratori subordinati lavora per più di 40 ore settimanali. L'unica differenza rilevante dal punto di vista contrattuale è che mentre i lavoratori subordinati svolgono più di 50 ore settimanali solo nel 7,5% dei casi, questa quota sale a circa il 20% per tutte le altre tipologie atipiche e autonome.

Figura 8 – Orario di lavoro settimanale



Le maestranze, i lavoratori dell'area editoriale/creativa e quelli della produzione/organizzazione sono i lavoratori che più superano le 40 ore di lavoro settimanali, mentre i tecnici/operatori sono quelli che più lavorano in part-time con un orario ridotto.

Tabella 6 – Orario di lavoro settimanale per professione

	Tecnico Operatore	Maestranza	Produzione Organizzazione	Tecnico post produzione	Area editoriale e creativa
Fino a 24 ore	32,0%	16,7%	3,2%	19,2%	10,8%
25-40 ore	30,7%	22,2%	32,3%	50,0%	29,4%
41-50 ore	22,7%	33,3%	45,2%	26,9%	33,3%
Più di 50 ore	14,7%	27,8%	19,4%	3,8%	26,5%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

I tempi di lavoro sono fortemente "non-standard" (ovvero svolti con lavoro notturno, nel fine settimana, a turni) e, dunque, molto faticosi per quasi la metà del campione (48%), il 35% dichiara di lavorare "abbastanza" con queste modalità e solo il 17% svolge ritmi più simili a quelli di un impiego diurno su un turno unico.

È interessante rilevare che **non si registrano evidenti differenze di genere nello svolgimento di turni non-standard**: come abbiamo già detto, in questo settore è molto difficile adattare le modalità di lavoro alle proprie esigenze familiari, anche per le donne che difatti hanno un accesso più difficile alle professioni di questo settore.

Le maestranze e i tecnici/operatori sono quelli più esposti a tempi di lavoro non standard, seguiti subito dopo dai lavoratori dell'area editoriale e creativa.

I ritmi di lavoro sono molto intensi e l'81,5% opera spesso o sempre con delle scadenze rigide e strette.

Autonomia nel lavoro

Il settore radio-TV è caratterizzato da un processo produttivo complesso nel quale il lavoratore mette a servizio le proprie competenze ma, nella maggior parte dei casi, non è proprietario degli strumenti di lavoro (spesso molto costosi), non ha voce (o ne ha poca) sulla programmazione del lavoro che è definita dall'imporsi degli eventi e dalla dirigenza (es. un concerto, una partita, il palinsesto), e di conseguenza non ha l'opportunità di programmare dei tempi di lavoro in maniera ben strutturata. Allo stesso modo, spesso, non ha un luogo "abituale" di lavoro e dunque deve spostarsi secondo le esigenze della produzione.

Quasi la totalità del campione (81%) utilizza mezzi, strumenti o strutture dell'azienda e del datore di lavoro, due su tre (64%) devono garantire la presenza regolare nella sede definita dal committente e la metà (52%) ha concordato un orario giornaliero di lavoro.

“Penso che le condizioni nel mio lavoro potrebbero migliorare moltissimo se solo ci fosse un'organizzazione attenta e una reale pianificazione. Mi piacerebbe essere in grado di pianificare la mia vita con un anticipo superiore alle 48 ore (tempo minimo della mia azienda per comunicarci le variazioni di turno).”

La necessità di garantire una presenza regolare presso la sede del datore è rilevata soprattutto nell'area produzione-organizzazione (93%) e in quella tecnica di post-produzione (81,5%). Al contrario, più della metà dei tecnici operatori (il 57%) non deve garantire la propria presenza nella sede, anche perché lavorano muovendosi tra gli eventi da seguire.

La necessità di concordare un orario giornaliero di lavoro vale soprattutto per i tecnici di post-produzione (89%), mentre non è presente per quasi due tecnici-operatori su tre e per poco più della metà dell'area editoriale e creativa (51%). Dunque i tecnici-operatori e i

lavoratori l'area editoriale e creativa sono quelli che più operano a chiamata o a "progetto-evento".

Per la maggior parte dei rispondenti (78,5%) la paga è definita in anticipo in base alla prestazione da svolgere, mentre solo il 20% ha una paga definita sulla quantità di tempo lavorato e quasi nessuno (2%) è pagato in base ai risultati raggiunti.

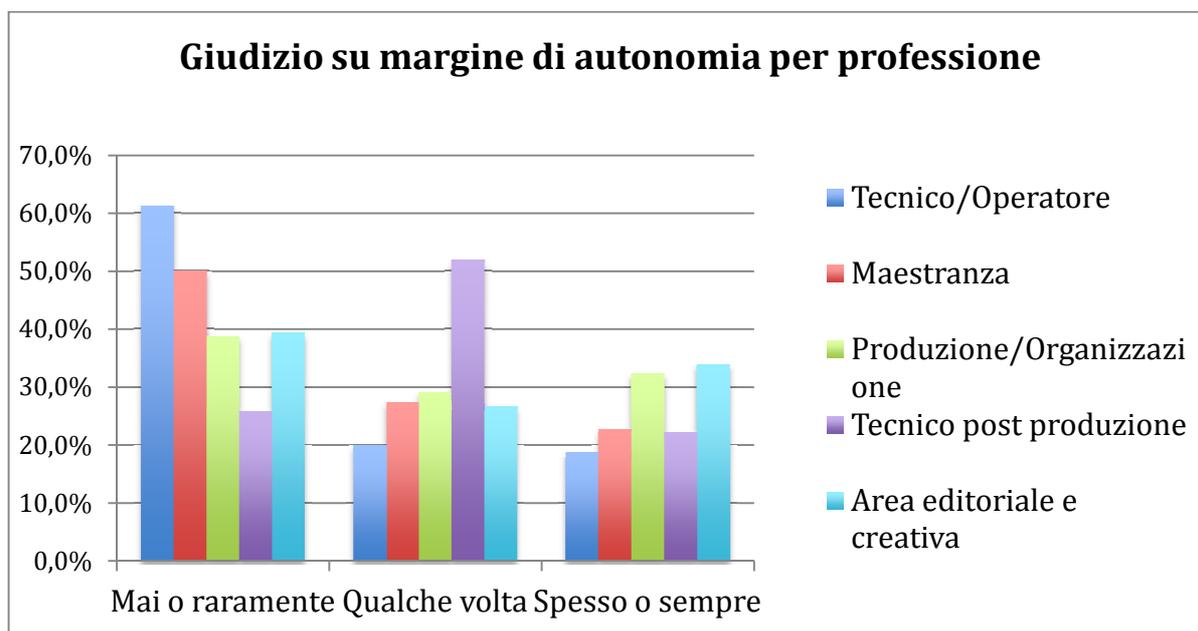
Riguardo alle possibilità di svolgere in autonomia il proprio lavoro, quasi la metà dei rispondenti (44%) dichiara di poterlo fare raramente o mai, anche se comunque è presente una quota rilevante (28%) che dichiara di poterlo fare "spesso" o "sempre".

Queste informazioni ci restituiscono l'immagine di un settore nel quale ci sono dei margini di autonomia ma questi sono circoscritti all'interno di un'organizzazione del lavoro condizionata dai tempi e dalla tipologia di prodotto propria delle aziende che operano nell'industria creativa e dell'intrattenimento.

I lavoratori che si percepiscono come "più autonomi nello svolgimento del proprio lavoro" sono quelli dell'area produzione-organizzazione ed editoriale-creativa (uno su tre in entrambi i gruppi) mentre quelli che si percepiscono come meno autonomi sono i tecnici-operatori (61% di questi) e le maestranze (50%).

La tipologia contrattuale non sembra condizionare questa percezione.

Figura 9 - Giudizio sul margine di autonomia per professione



Condizioni di salute e ritmi di lavoro

Le dure condizioni di lavoro si traducono in difficili condizioni di salute per la maggior parte dei lavoratori.

Più della metà del campione (54%) dichiara di soffrire di più di tre problemi fisici mentre solo il 7,6% dichiara di non averne nessuno.

I problemi fisici più diffusi sono il mal di schiena e i dolori muscolari (73%) e i problemi agli occhi e alla vista (57%). E' anche rilevante la quota di chi dichiara di soffrire di sindrome del tunnel carpale (25%) e di dolori allo stomaco (35%).

Tabella 7 – Problemi fisici e psicologici per la salute determinati dal lavoro, per genere

	Maschio	Femmina
Stress, ansia, nervosismo	87,9%	95,0%
Nessun problema fisico	10,4%	2,3%
Un problema fisico	19,1%	8,0%
Due problemi fisici	22,0%	24,1%
Tre o più problemi fisici	48,6%	65,5%

Nel corso della propria carriera, il 15% ha subito un infortunio sul lavoro.

Il rischio infortunistico cresce proporzionalmente all'anzianità di servizio, passando dal 7% di chi lavora da meno di 5 anni al 28% di chi lavora da più di 26 anni, per cui il rischio infortunistico è elevato e coinvolge quasi un lavoratore su tre se consideriamo la carriera lavorativa di chi opera da molti anni nel settore.

Il settore si caratterizza, inoltre, per dei livelli elevatissimi di pressione psicologica.

Ben il 90% degli intervistati dichiara di soffrire di problemi psicologici (stress, ansia, nervosismo) dovuti alle condizioni fortemente stressanti in cui lavora.

Nonostante siano esposti a numerose problemi di salute, i lavoratori hanno molte difficoltà nel potervi fare fronte: il 46% dichiara di non potere mai prendere dei giorni di malattia e il 21% può farlo solo raramente. Questo limite per la tutela individuale

riguarda soprattutto i tecnici-operatori, le maestranze e l'area editoriale e creativa (la metà dei rispondenti in ciascun gruppo professionale).

Migliore è la possibilità di prendere delle pause, per cui il 40% può prenderle spesso o sempre quando ne ha bisogno, anche se è necessario considerare che per gli altri permangono delle difficoltà nell'interrompere il proprio lavoro anche se, come abbiamo visto, i ritmi di lavoro sono molto faticosi e stressanti.

Sono i tecnici in post-produzione quelli a dichiarare la maggiore presenza di problemi fisici, mentre per le altre figure professionali la distribuzione è più o meno simile. Per quanto riguarda i problemi psicologici, questi interessano gravemente la quasi totalità del campione senza distinzioni professionali.

Le donne sono quelle che più soffrono di problemi fisici: ne dichiarano tre o più il 65,5% di loro contro il 49% dei maschi. Allo stesso modo dichiarano una maggiore presenza di problemi psicologici, anche se lo scarto percentuale è inferiore (95% contro l'88%). Come abbiamo già detto più volte, in questo settore o si lavora alle condizioni date (turni, orari lunghi, scarsa autonomia e scarse opportunità di conciliazione) oppure non ci si lavora (e difatti la presenza femminile è minore). Questo ha un impatto negativo sulla salute individuale soprattutto per le lavoratrici.

Opportunità

Il settore si caratterizza, secondo i rispondenti, per un'**assenza di prospettive individuali** sia considerando le prospettive di carriera (poche o nessuna per l'80% dei rispondenti) sia considerando le opportunità per una pensione adeguata (poche o nessuna per quasi tutti: il 95,5%).

In un contesto generalmente difficile, sembrano avere maggiori prospettive di carriera i tecnici di produzione-organizzazione (prospettive positive per il 29% di questi) e i lavoratori dell'area editoriale-creativa (22%).

Le opportunità di conciliare il lavoro con la vita familiare sono per lo più nulle (per il 23,5% dei rispondenti) o scarse (47%) e questo va al di là delle distinzioni contrattuali, professionali e di genere.

“Non puoi avere una vita sociale se fai questo lavoro”

Relazioni con i colleghi e superiori

In genere i rapporti con le altre figure del processo produttivo sono buoni, in particolare con i collaboratori e i preposti. Mentre sono **pessimi i rapporti con la dirigenza aziendale**, partendo dalla considerazione che un lavoratore su quattro non ha nessun tipo di relazione con queste figure.

I rapporti migliori con i datori e i committenti sono tra i lavoratori dell'area produzione-organizzazione (per il 42% di loro) e nell'area editoriale-creativa (29%).

Tabella 8 – Giudizio sui rapporti con committenti-datori e dirigenza per professione

		Tecnico-Operatore	Maestranza	Produzione-Organizzazione	Tecnico post produzione	Area editoriale e creativa
Committenti - Datori di lavoro	Nessun rapporto	10,7%	0,0%	6,5%	14,8%	8,4%
	Pessimo o mediocre	36,9%	45,5%	25,8%	29,6%	38,3%
Dirigenza	Nessun rapporto	27,4%	18,2%	35,5%	29,6%	29,6%
	Pessimo o mediocre	36,9%	50,0%	22,6%	40,7%	33,3%

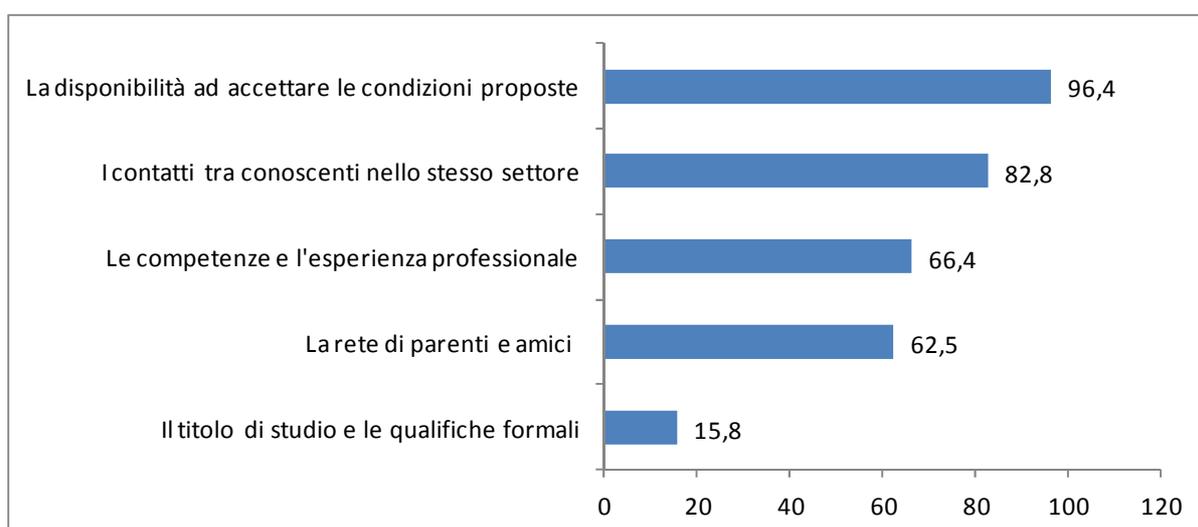
6. Competenze e formazione

Cosa conta per trovare lavoro

La flessibilità nell'acceptare le condizioni di lavoro proposte e i contatti tra conoscenti nello stesso settore sono considerati i fattori più rilevanti per trovare lavoro in questo settore (rispettivamente nel 96% e 83% dei casi).

Il titolo di studio e le competenze acquisite hanno invece nessuna o poca importanza per l'84% del campione.

Figura 10 – Cosa conta per trovare lavoro (abbastanza o molto)



Da dove derivano le competenze acquisite

Il titolo di studio non sembra essere importante nemmeno nell'acquisizione delle competenze necessarie per svolgere questo lavoro (è considerato per nulla o poco importante da oltre il 60% dei rispondenti), diversamente dall'**autoformazione** e dallo **studio individuale**, considerati invece come molto importanti da oltre un lavoratore su due. Per i rispondenti il peso maggiore nell'acquisizione delle competenze lo hanno però le esperienze lavorative svolte "**sul campo**", considerate molto importanti per il 78% del campione.

La formazione professionale

Oltre il 70% dei rispondenti non ha mai svolto una formazione professionale, mentre il 16% l'ha sostenuta a proprie spese e solo il 6% dichiara di aver usufruito della formazione professionale pagata dall'azienda (quest'ultima svolta principalmente dai lavoratori subordinati).

Nel complesso, i lavoratori con contratto subordinato sono quelli che svolgono meno formazione, tra gli altri i parasubordinati sono quelli che svolgono più formazione pubblica mentre gli autonomi e i lavoratori a chiamata per lo più sostengono da soli le spese della formazione.

Considerando le figure professionali, i tecnici post-produzione sono quelli che più degli altri sostengono a proprie spese la loro formazione (il 18,5%). Questo anche per la peculiarità del lavoro svolto, che comporta ad esempio l'utilizzo di software soggetti a continuo aggiornamento.

7. Valutazioni e aspettative sul proprio lavoro

Se chiamati a definire la propria condizione reale dal punto di vista contrattuale, il campione sembra dividersi in due, tra chi si sente più un dipendente e chi, al contrario, un professionista autonomo:

- la metà dei rispondenti si definisce “un lavoratore subordinato in condizione di precarietà” (50,5%);
- una gran parte si definisce “un lavoratore autonomo con scarse tutele e diritti” (39,5%);
- una minima parte si considera “un lavoratore autonomo, con i suoi vantaggi e svantaggi” (10%).

Se però si chiede cos'è che conta di più nel proprio futuro professionale, la prospettiva dell'autonomia appare come quella predominante, per ben due terzi dei lavoratori:

- più di due lavoratori su tre (67,4%) vogliono “avere una maggiore continuità occupazionale, con più tutele”;
- solo uno su cinque (20,2%) vuole “avere un lavoro stabile, con un contratto a tempo indeterminato”;
- a questi si aggiunge una minima parte di lavoratori (12,4%) che non è interessata alla forma contrattuale quanto piuttosto ad “avere un compenso più elevato”.

Figura 11 – Aspettative per il proprio futuro occupazionale



È utile osservare come le richieste che fanno i lavoratori si relazionino alla propria auto-percezione:

- **solo uno su tre (33%) di chi si definisce “un lavoratore subordinato in condizione di precarietà” vuole avere “avere un lavoro stabile, con un contratto a tempo indeterminato”;** la metà di loro (53%) vuole invece avere **“avere una maggiore continuità occupazionale, con più tutele”**; questo probabilmente è dovuto al bisogno di crearsi delle aspettative che possano essere realisticamente soddisfatte all'interno del processo di lavoro altamente discontinuo che abbiamo finora analizzato;
- la quasi totalità (83%) di chi si definisce “un lavoratore autonomo con scarse tutele e diritti ambisce coerentemente ad “avere una maggiore continuità occupazionale, con più tutele”;
- nessun lavoratore che si definisce “un lavoratore autonomo, con i suoi vantaggi e svantaggi” vuole avere “avere un lavoro stabile, con un contratto a tempo indeterminato” mentre la maggior parte di loro (76%) chiede comunque di “avere una maggiore continuità occupazionale, con più tutele”.

La richiesta di “avere un lavoro stabile, con un contratto a tempo indeterminato”, seppure minoritaria, è più forte nelle nuove generazioni (26% di chi ha meno di 30 anni) e decresce con il crescere dell'età, in maniera lineare, fino a interessare solo l'11% di chi ha più di 50 anni.

Allo stesso modo, i più giovani sono quelli che più si definiscono come “un lavoratore subordinato in condizione di precarietà”: il 74% di chi ha meno di 30 anni, quota che si abbassa velocemente al 52% tra chi ha tra i 30 e i 35 anni, fino ad arrivare al 43% per chi supera i 50 anni. All'inverso, **la quota di chi si definisce “un lavoratore autonomo, con i suoi vantaggi e svantaggi” cresce in maniera lineare al crescere dell'età.**

Lo stesso tipo di correlazione si trova, coerentemente, analizzando l'anzianità di servizio.

La propensione ad “avere un lavoro stabile, con un contratto a tempo indeterminato” è maggiore tra i lavoratori parasubordinati (quasi uno su tre) e tra i subordinati (41,5%) – in particolare ovviamente i lavoratori con contratto a tempo determinato - che, probabilmente, svolgono più degli altri mansioni che potrebbero essere svolte con un lavoro stabile.

Tabella 9 – Aspettative per tipologia contrattuale

	Subordinato	Lavoro a chiamata	Parasubordinato	Autonomo	Disoccupato
Avere un lavoro stabile, con un contratto a tempo indeterminato	41,5	12,5	29,3	15,4	22,6
Avere una maggiore continuità occupazionale, con più tutele	29,3	81,3	53,7	73,1	74,2
Avere un compenso più elevato	29,3	6,3	17,1	11,5	3,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Osservando la tipologia professionale, **per tutte l’aspettativa predominante è quella di “avere una maggiore continuità occupazionale, con più tutele”**.

La richiesta di avere un compenso più elevato è presente soprattutto nei tecnici post-produzione (18,5% di loro contro una media del 12%) e nei lavoratori in produzione-organizzazione (16,1%).

Proprio tra queste figure professionali (lavoratori in produzione-organizzazione e tecnici post-produzione) si registra la quota maggiore di chi si definisce come un “un lavoratore subordinato in condizione di precarietà”.

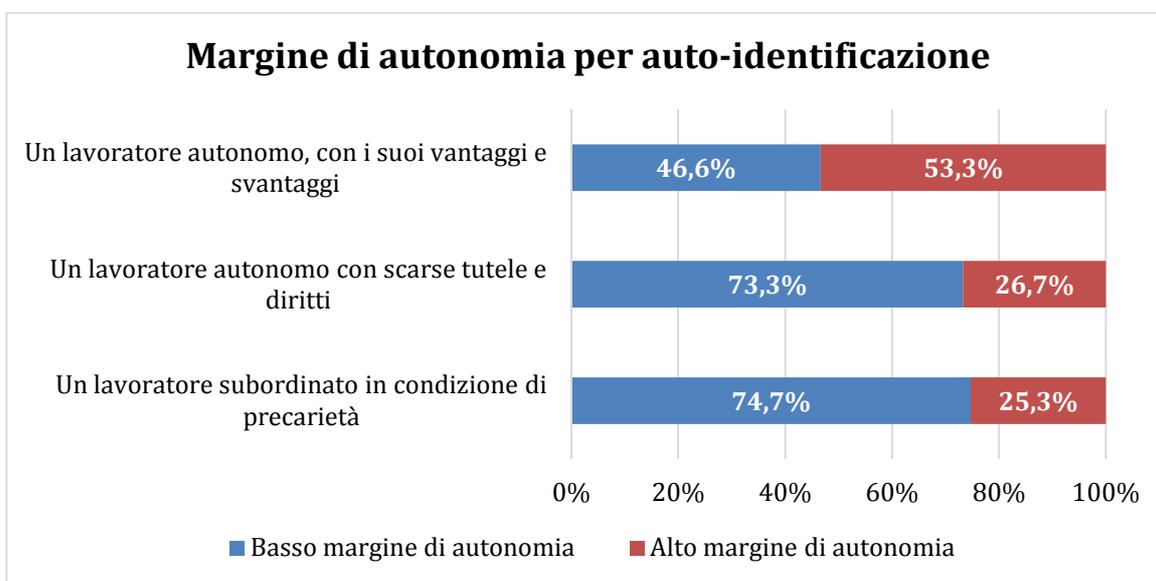
Tabella 10 – Aspettative per professione

	Tecnico-Operatore	Maestranza	Produzione - Organizzazione	Tecnico post produzione	Area editoriale e creativa
Avere un lavoro stabile, con un contratto a tempo indeterminato	20,5	22,7	22,6	25,9	19,3
Avere una maggiore continuità occupazionale, con più tutele	71,1	68,2	61,3	55,6	68,8
Avere un compenso più elevato	8,4	9,1	16,1	18,5	11,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Dunque, per le aspettative così come per l’auto-identificazione, l’età e la tipologia contrattuali appaiono come le variabili più discriminanti, mentre sembra avere una minore influenza la tipologia professionale.

In genere, i rispondenti che si definiscono come un “lavoratore autonomo, con i suoi vantaggi e svantaggi” sono quelli che si sentono più autonomi nello svolgimento del proprio lavoro. Al contrario, i rispondenti che si definiscono come “un lavoratore subordinato in condizione di precarietà” sono quelli si sentono meno autonomi nello svolgimento del lavoro. Dunque, le modalità concrete con cui si svolge il lavoro condizionano la percezione di sé e le proprie aspettative.

Figura 12 - Margine di autonomia per auto-identificazione



I lavoratori intervistati sentono di vivere delle condizioni peggiori rispetto ai lavoratori che svolgono la medesima professione in maniera stabile e continuativa con un contratto a tempo indeterminato. La metà degli intervistati ritiene di avere “minori diritti e tutele” (per il 54% di loro), cui segue un “peggior trattamento economico” (34,5%), mentre solo una piccola parte (11%) ritiene che l’elemento discriminante sia quello di avere “una peggiore organizzazione del lavoro (nei modi e nei tempi)”.

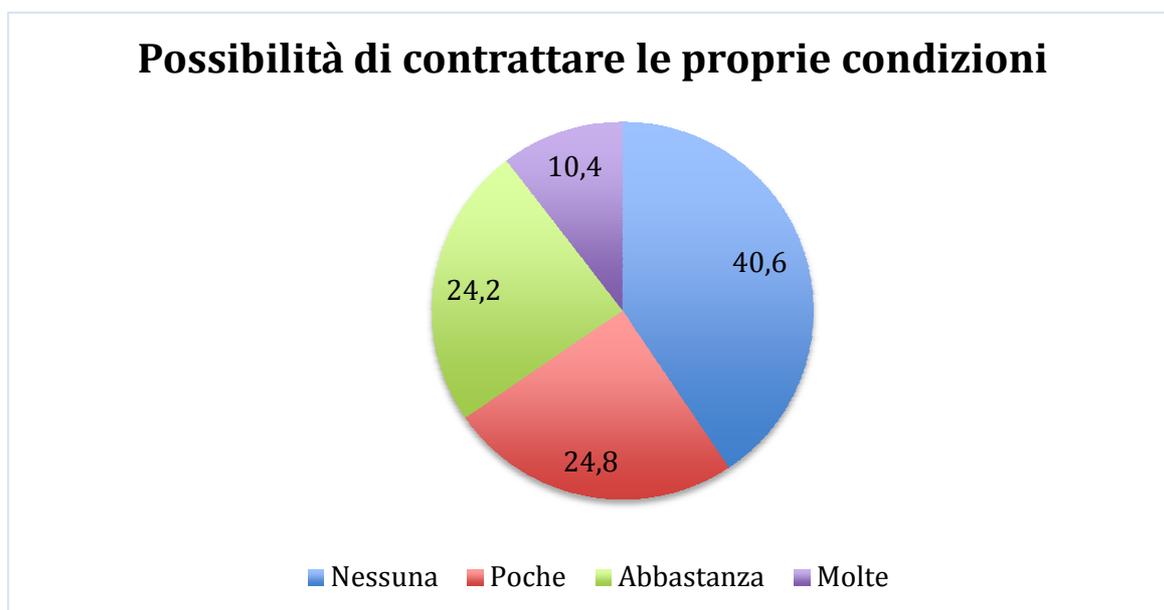
8. Partecipazione e sindacato

Possibilità di contrattare le proprie condizioni di lavoro

Il lavoro nel settore della produzione radiotelevisiva è caratterizzato da una scarsa possibilità di contrattare le proprie condizioni di lavoro.

Oltre il 40,6% dei rispondenti dichiara di non avere nessuna possibilità di contrattare le condizioni di lavoro e il 24,8% dichiara di averne poche. Uno su 4 dichiara di avere un margine abbastanza ampio di contrattazione, mentre solo il 10,4% dei rispondenti ha molte possibilità di contrattare le proprie condizioni di lavoro.

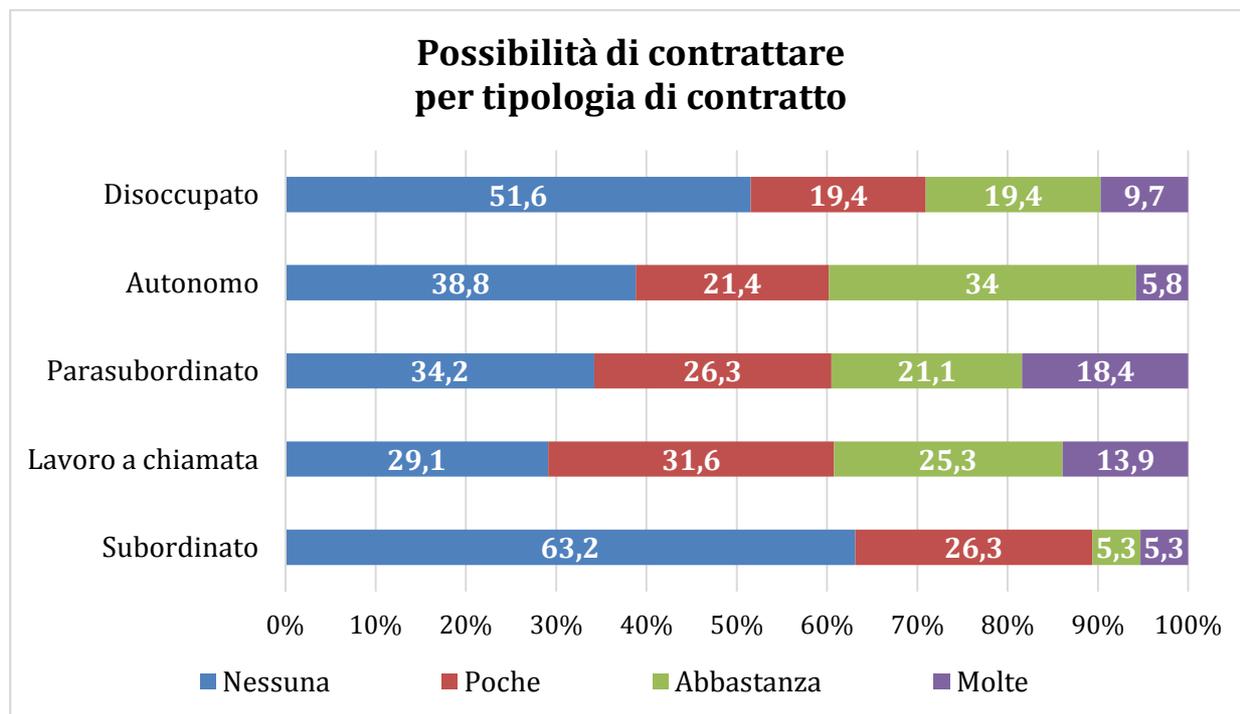
Figura 13 – Possibilità di contrattare le proprie condizioni di lavoro



Più nello specifico, la possibilità di intervenire sulle proprie condizioni di lavoro non sembra dipendere dall'anzianità di servizio, quanto piuttosto dalla tipologia contrattuale e dalla tipologia professionale.

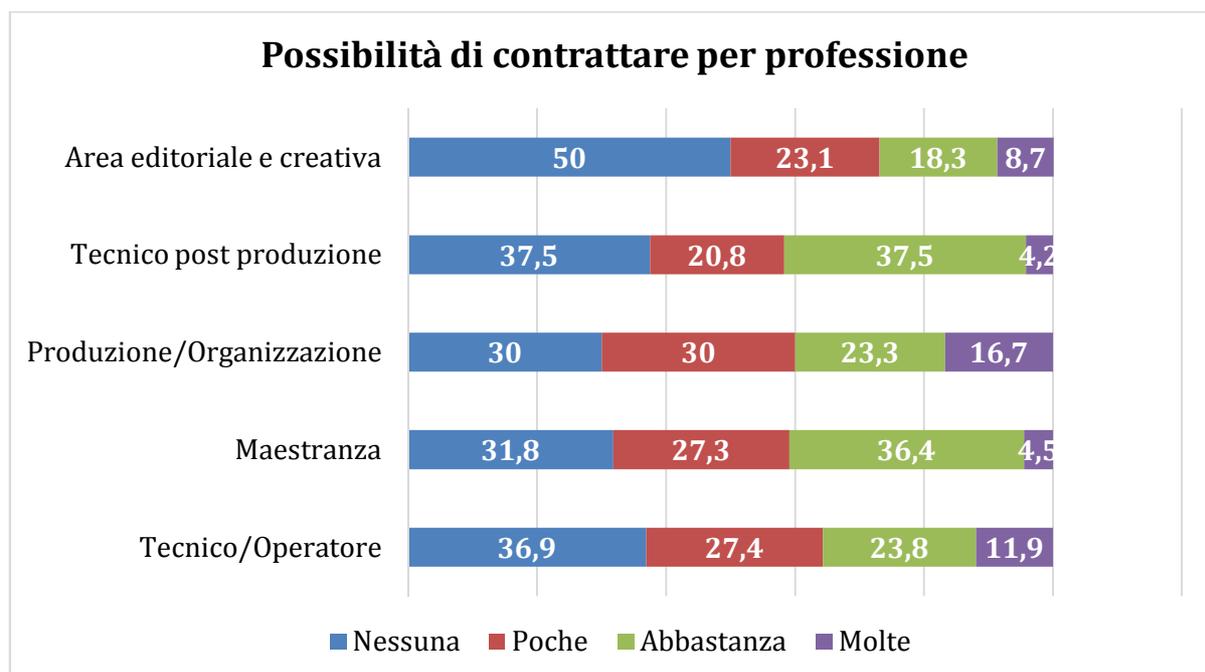
Le possibilità di contrattazione sono scarse per tutte le tipologie contrattuali - anche per chi come lavoratore autonomo dovrebbe avere maggiori opportunità - ma in misura maggiore tra i lavoratori subordinati (visto che la maggior parte di loro è a termine).

Figura 14 – Possibilità di contrattare le proprie condizioni di lavoro per tipologia di contratto



Riguardo le tipologie professionali, sono soprattutto i lavoratori dell'area creativa ed editoriale a non avere nessuna possibilità di contrattare le condizioni di lavoro (uno su due), seguiti dai tecnici post-produzione (37,5%) e i tecnici operatori (37%). Chi invece lavora nell'area di produzione-organizzazione ha tendenzialmente maggiori possibilità di contrattare le condizioni (il 17%) – ma parliamo sempre di un gruppo esiguo - rispetto alle altre tipologie professionali.

Figura 15 – Possibilità di contrattare le proprie condizioni di lavoro per professione



La contrattazione tra aziende e sindacati, il contratto collettivo nazionale e nuove leggi per il settore

Riguardo la **contrattazione tra aziende e sindacati**, i rispondenti si dividono a metà tra chi la reputa inutile o al limite poco utile (52%) e chi al contrario considera questa **contrattazione utile o molto utile (il 48%)**. Questo avviene in maniera trasversale tra le condizioni contrattuali e professionali.

Diverso il discorso riguardo **il contratto collettivo nazionale, che è considerato utile o molto utile da oltre il 70% dei rispondenti**, e sostanzialmente inutile solamente da meno del 10%.

Dunque, i lavoratori intervistati sentono la necessità di avere delle garanzie a livello nazionale prima ancora che a livello aziendale, perché riconoscono una condizione di assenza di diritti e protezioni capaci di tutelarli al di là della singola azienda per la quale andranno a lavorare.

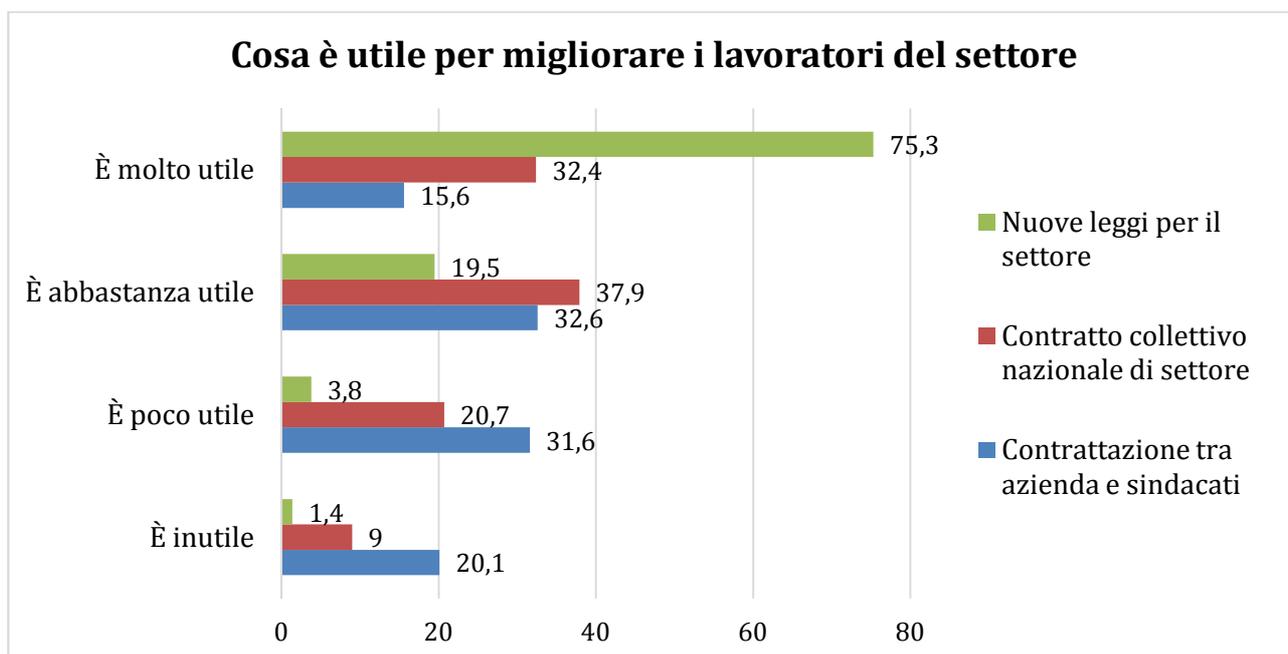
Riguardo le tipologie contrattuali invece, un lavoratore su due tra quelli con un contratto a tempo determinato o contratto a chiamata considerano il CCNL come molto utile. Per la metà

dei lavoratori autonomi il contratto nazionale e la contrattazione aziendale sono ritenuti due strumenti utili.

“Dovrebbe essere previsto un inquadramento del contratto riconosciuto a livello nazionale. In questo settore esistono troppe sfaccettature e le aziende sfruttano a loro guadagno tutta questa molteplicità di contratti ed inquadramenti. Inoltre DEVE essere prevista una forma di sussidio di disoccupazione riconosciuto per chi lavora in questo settore (nessuno dei miei colleghi può accedere alla mini-ASPI)”

Una delle istanze che maggiormente caratterizzano i lavoratori con contratti a termine e discontinui è la richiesta di nuove leggi per il settore, considerate molto utili per il 75% dei rispondenti.

Figura 16 - Utilità delle leggi, della contrattazione nazionale e di quella aziendale a confronto



Questa istanza è correlata in modo palese all'anzianità di servizio: all'aumentare degli anni di lavoro in questo settore, aumenta la consapevolezza della necessità di intervenire da un punto di vista legislativo per regolare nuovamente il settore della produzione radiotelevisiva. Questa richiesta appare trasversale alle forme contrattuali e professionali.

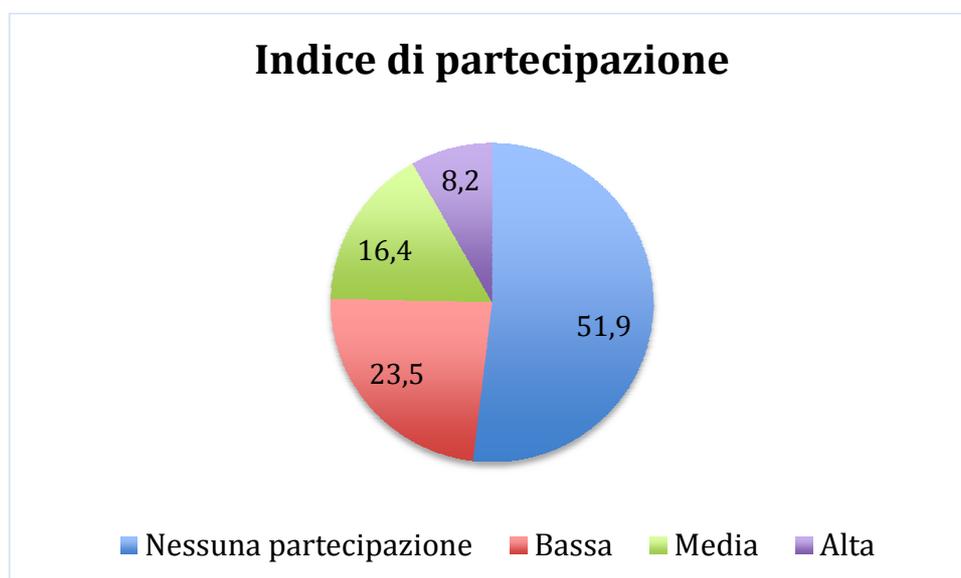
Indice di partecipazione

Più della metà del campione dichiara di non partecipare a nessuna iniziativa di sciopero e mobilitazione, assemblea o attività sindacale e/o di associazioni professionali¹³.

Solamente l'8% dei rispondenti dichiara un alto livello di implicazione in questo tipo di attività.

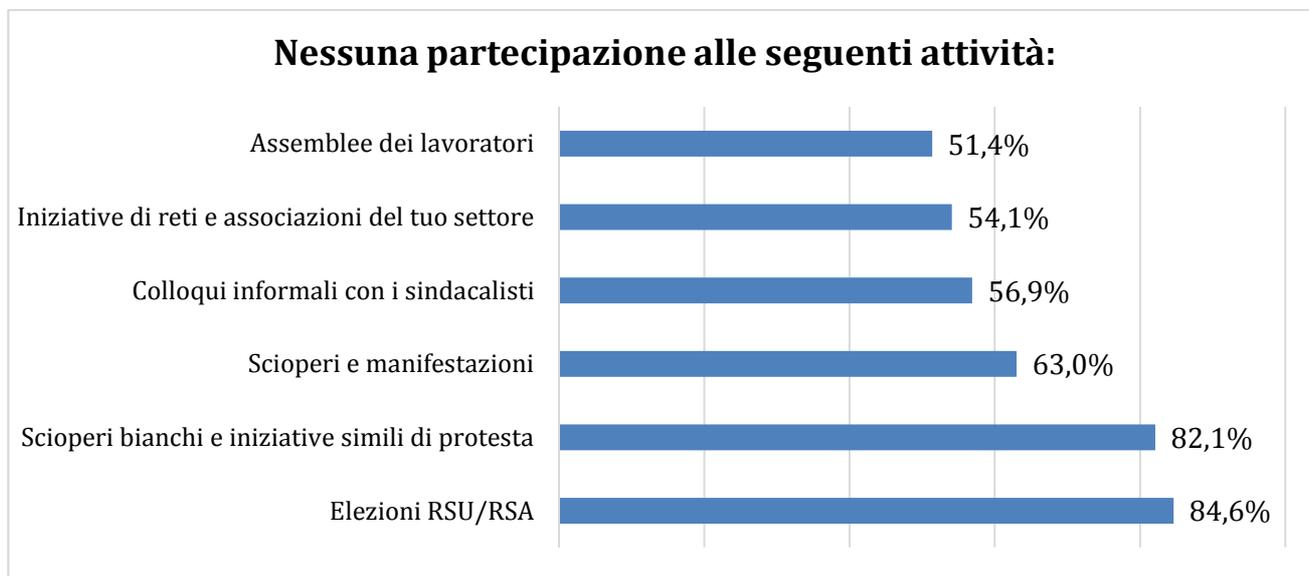
Sembra dunque che le forme tradizionali della partecipazione sindacale e associativa faticino a rimanere attuali davanti alla frammentazione dei processi produttivi e all'imporsi di modalità di lavoro autonomo e discontinuo.

Figura 17 - Indice di partecipazione



¹³ L'indice di partecipazione è stato creato sintetizzando le risposte a una batteria di domande che indagava la partecipazione alle seguenti attività: scioperi e manifestazioni, assemblee dei lavoratori, elezioni di RSU/RSA, colloqui informali con i sindacalisti, scioperi "bianchi" e iniziative simili di protesta, iniziative promosse da reti e associazioni (anche informali). Abbiamo inoltre considerato l'iscrizione a partiti, associazioni e sindacati.

Figura 18 – Partecipazione ad attività di tipo sindacale e associativo (“Nessuna partecipazione”)



La partecipazione è influenzata dall'anzianità di servizio: sono infatti i lavoratori con maggiore esperienza a dichiarare livelli di partecipazione più elevati, mentre oltre il 76% di chi svolge questa professione da meno di 5 anni non è implicato in nessuna attività.

La tipologia contrattuale non influenza la partecipazione mentre, per quel che riguarda le tipologie professionali, il tasso più alto di partecipazione si ha tra le maestranze (media o alta per il 36%) e i tecnici post-produzione (33%) mentre i tecnici operatori sono quelli con il livello di partecipazione più basso.

Le priorità del sindacato

Ai lavoratori è stato chiesto di mettere in ordine di priorità le azioni che dovrebbe intraprendere il sindacato, a livello più generale. Appare evidente che l'azione sindacale si dovrebbe concentrare su due grandi temi: innanzitutto garantire delle migliori condizioni ai lavoratori temporanei e autonomi, secondariamente intervenire per la loro stabilizzazione.

Considerando solamente l'azione individuata come prioritaria dai rispondenti, emerge che:

- il 28,4% indica che la priorità è **trasformare i contratti precari in contratti stabili**
- il 28,8% indica che la priorità è **garantire maggiori diritti e tutele per i lavoratori autonomi**

- il 25,4% indica che la priorità è **dare una continuità occupazionale a chi ha un contratto temporaneo**
- incrementare le retribuzioni e fornire più servizi sono considerate le priorità rispettivamente solo per l'11,4% e il 6% del campione.

Figura 19 - Priorità dell'azione sindacale



Queste istanze si distribuiscono in modo inversamente proporzionale rispetto all'anzianità di servizio: se per chi svolge questa professione da meno di 5 anni la priorità dell'azione sindacale deve essere la trasformazione dei contratti atipici in contratti stabili (il 45%), impegnarsi a garantire maggiori diritti e tutele per i lavoratori autonomi cresce con il passare degli anni, arrivando ad essere considerata la priorità dell'azione sindacale per il 40,5% dei lavoratori con più di 26 anni di servizio.

Tra i lavoratori con contratto subordinato (ricordiamo, per lo più a termine) prevale la richiesta di un impegno del sindacato per la trasformazione dei contratti precari in contratti stabili (il 56% lo ha messo al primo posto), seguiti da una parte dei parasubordinati (32%) mentre per i lavoratori a chiamata e gli autonomi le priorità sono quelle di garantire una continuità occupazionale e la garanzia di maggiori diritti e tutele.

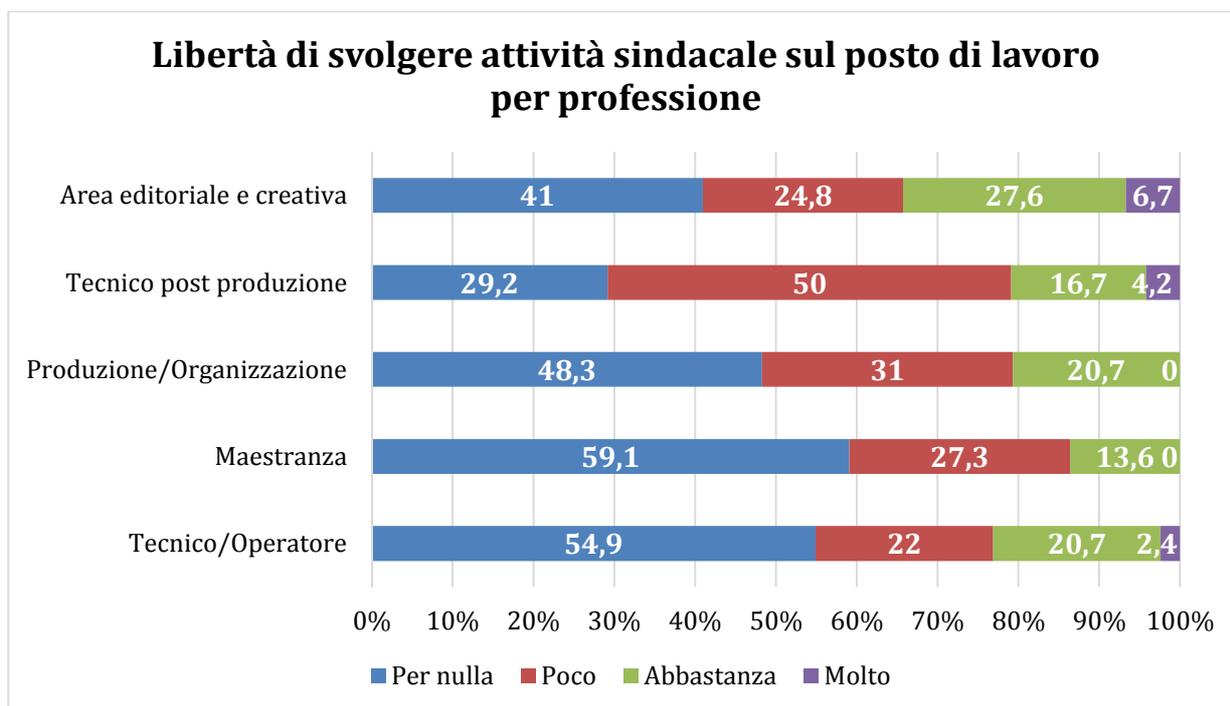
“Sarebbe importante creare un albo per invitare l'azienda a privilegiare i lavoratori che hanno già esperienza e contratti con il medesimo committente. Sarebbe inoltre indispensabile creare una rappresentanza sindacale che difenda i diritti delle partite iva individuali.”

Attività sindacale sul posto di lavoro

Il rapporto tra i lavoratori e il sindacato è difficile anche perché i lavoratori hanno paura e sono ricattabili. Il 46% dei rispondenti dichiara di sentirsi “per niente” libero di svolgere attività sindacale sul luogo di lavoro e il 28% si sente “poco” libero di poterlo fare. Questo avviene a prescindere dall’anzianità di servizio o dalla tipologia di contratto, fatta salva una maggiore libertà dichiarata dai lavoratori con contratto a tempo indeterminato rispetto alle altre tipologie contrattuali.

Tendenzialmente, i rispondenti che lavorano nell’ambito dell’area editoriale e creativa si sentono più liberi di svolgere attività sindacali rispetto alle altre tipologie professionali. Queste figure, che generalmente manifestano gradi maggiori di autonomia anche nello svolgimento del proprio lavoro, appaiono dunque centrali nella ridefinizione delle strategie sindacali a livello aziendale.

Figura 20 – Libertà di svolgere azione sindacale per professione



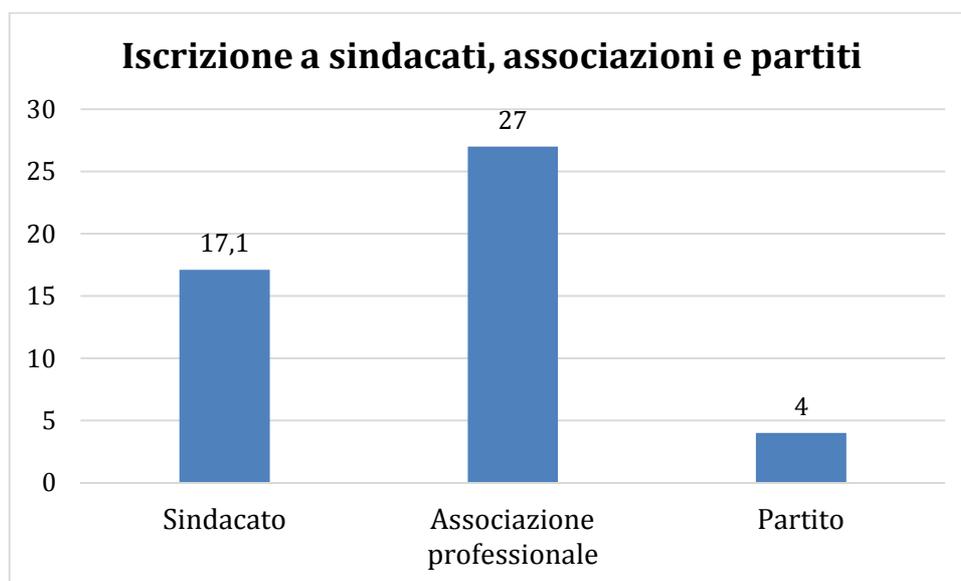
Iscrizione ad associazioni e sindacati

Il tasso di sindacalizzazione è del 17% ed è **più alta la percentuale di chi è iscritto ad un’associazione professionale (27%)**. In entrambi i casi, vi è una stretta correlazione con l’anzianità di servizio: più tempo si è lavorato in questo settore maggiore è il tasso di

sindacalizzazione così come la percentuale di iscritti ad associazioni professionali. Il 22% di chi ha più di 26 anni di servizio è iscritto a un sindacato e il 54% è iscritto ad un'associazione professionale. Tra chi ha meno di 5 anni di esperienza, solo il 14% è iscritto al sindacato e l'8% è iscritto ad una associazione professionale.

Ancora più bassa è invece la quota di chi è iscritto a un partito politico: solo il 4% dei rispondenti.

Figura 21 - Iscrizione a sindacati, associazioni e partiti



La tipologia professionale con il tasso maggiore di sindacalizzazione è quella dei tecnici operatori (23,5%), che presentano anche la percentuale più alta di iscritti ad associazioni professionali (34%). Utile precisare che, nonostante il tasso di sindacalizzazione maggiore per queste figure, permangono le paure e la difficoltà di agire sindacalmente all'interno dei luoghi di lavoro.

I motivi dell'iscrizione al sindacato

I motivi dell'iscrizione al sindacato sono vari e l'ottica "strumentale" (volta alla risoluzione dei problemi specifici del proprio lavoro) sembra convivere in egual misura insieme all'iscrizione data per ragioni "ideali". Il 34% tra i rispondenti iscritti al sindacato ne condivide le battaglie, mentre uno su quattro è iscritto al sindacato perché vede quest'ultimo come un alleato nella tutela dei suoi diritti e una quota eguale è iscritto perché il sindacato ha giocato un ruolo attivo nella risoluzione di problemi avuti sul lavoro. Bassa la

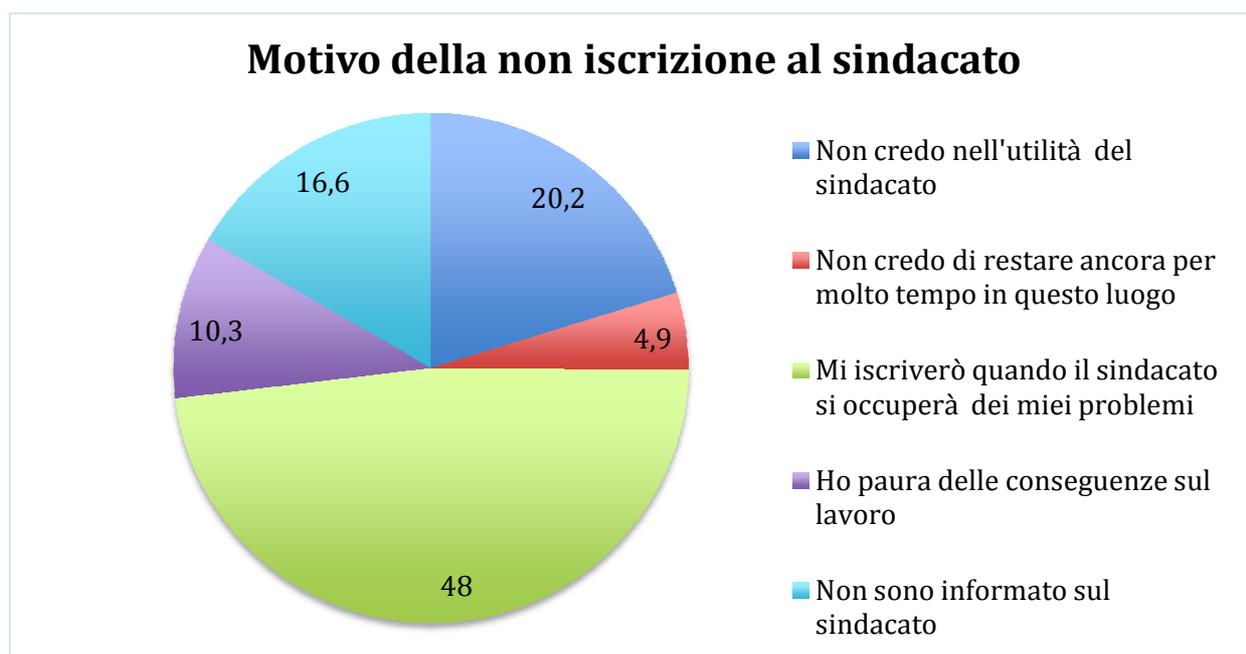
percentuale di chi è iscritto per i servizi (15%) anche in ragione della difficoltà del sindacato di sviluppare dei servizi mirati per queste tipologie professionali e contrattuali.

I motivi nella non iscrizione al sindacato

Quasi un lavoratore su due (48%) tra i rispondenti non iscritti considera possibile iscriversi al sindacato nel momento in cui quest'ultimo si occuperà dei suoi problemi sul posto di lavoro, mentre il 20% non crede nell'utilità stessa del sindacato.

La distanza tra il sindacato e i lavoratori è data dunque dalle difficoltà oggettive proprie dei processi produttivi, dalle paure e dal rischio di ripercussioni ma anche dalla percezione che il sindacato non si interessi dei problemi che queste tipologie professionali e contrattuali affrontano ogni giorno.

Figura 22 - Motivo della mancata iscrizione al sindacato



“Finalmente vi siete accorti che esistiamo anche noi. Facciamo un'enorme fatica, basterebbe un minimo di tutela da parte del sindacato per garantire il rispetto delle regole che già esistono. Poi, se si riesce a migliorarle queste regole, anche meglio”

Tra i lavoratori con meno di 5 anni di esperienza, la mancata iscrizione al sindacato è dovuta principalmente a una scarsa informazione sul suo ruolo e le sue attività (42%), mentre tra i lavoratori con più esperienza prevale una visione strumentale del sindacato: più di un lavoratore su due con 15-26 anni e più di 26 anni di servizio dichiara la possibilità di potersi iscrivere al sindacato quando quest'ultimo si occuperà dei suoi problemi sul lavoro.

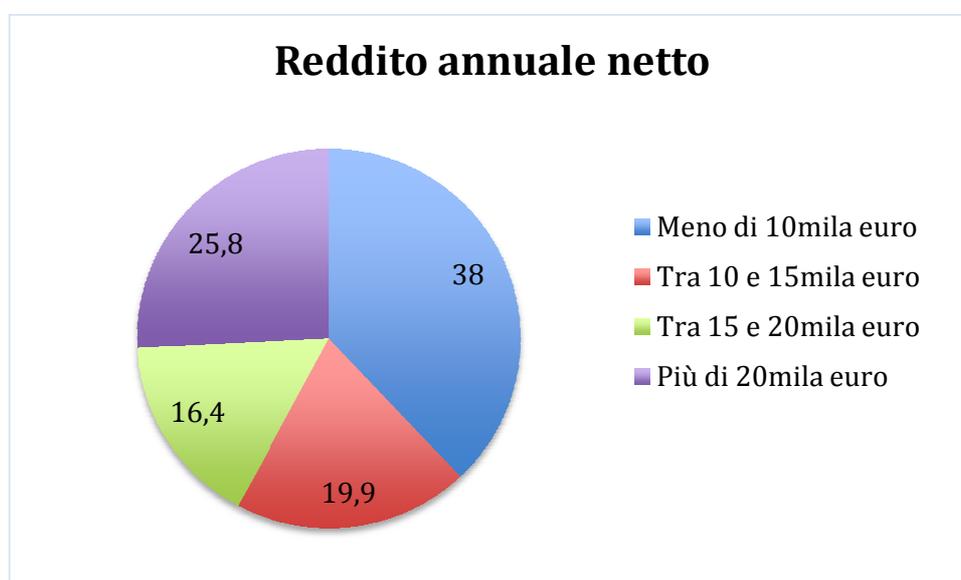
Questo atteggiamento è comune e preponderante tra tutti i lavoratori a prescindere dalla tipologia contrattuale e da quella professionale.

9. Condizione economica

Le condizioni economiche dei lavoratori del settore radio-TV sono molto difficili: gli stipendi sono bassi e ci sono numerosi ritardi nei pagamenti.

La maggior parte (il 38%) ha un reddito inferiore ai 10.000 euro l'anno e solo uno su quattro (26%) supera i 20.000 euro l'anno. Dunque, il rischio di "lavorare ed essere povero" appare come un problema ampiamente diffuso.

Figura 23 - Reddito annuale netto dalla professione in questo settore



I lavoratori parasubordinati e a chiamata sono quelli che hanno gli stipendi più bassi (la metà circa in questi gruppi contrattuali prende meno di 10.000 euro all'anno) mentre i lavoratori subordinati e gli autonomi hanno, in confronto, degli stipendi più alti (circa il 54% di entrambi i gruppi prende più di 15.000 euro l'anno).

Tabella 11 - Reddito annuale netto per tipologia contrattuale

	Subordinato	Lavoro a chiamata	Para subordinato	Autonomo	Disoccupato
Meno di 10mila euro	22,9	46,2	51,4	25,3	51,6
Tra 10 e 15mila euro	22,9	17,9	28,6	20,2	9,7
Tra 15 e 20mila euro	22,9	11,5	14,3	19,2	19,4
Più di 20mila euro	31,4	24,4	5,7	35,4	19,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

I salari più bassi – meno di 10.000 euro annuali - sono percepiti soprattutto **tra le maestranze e i tecnici-operatori**.

Tabella 12 - Reddito annuale netto per professione

	Tecnico-Operatore	Maestranza	Produzione-Organizzazione	Tecnico post produzione	Area editoriale e creativa
Meno di 10mila euro	42,5	54,5	27,6	23,8	33,0
Tra 10 e 15mila euro	17,5	9,1	27,6	38,1	17,5
Tra 15 e 20mila euro	13,8	18,2	17,2	19,0	20,4
Più di 20mila euro	26,3	18,2	27,6	19,0	29,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Focalizzando l'attenzione ai "lavoratori poveri" si osserva che questa quota è presente in maniera uniforme tra tutte le classi di anzianità di servizio. I redditi maggiori sono percepiti da chi ha una maggiore anzianità di servizio (guadagna più di 20.000 euro il 34% di chi ha più di 26 anni di servizio contro solo il 15% di chi ne ha meno di 5). Però la condizioni economiche sono tendenzialmente difficili per tutti e **la quota di "lavoratori poveri" è presente in maniera maggioritaria per tutte le classi di anzianità di servizio:** guadagna meno di 10.000 euro il 45% di chi lavora da meno di 5 anni e la stessa incidenza si ritrova tra chi lavora da più di 26 anni.

Questo segnala una presenza di lavoro povero che appare strutturale nel settore e una tendenza alla polarizzazione dei compensi per cui si creano due classi opposte di reddito da lavoro anche tra i lavoratori più precari.

La scarsa puntualità nel pagamento dei compensi appare un problema diffuso. Se per il 39% i compensi sono pagati in maniera puntuale secondo quanto concordato, per tutti gli altri ci sono dei ritardi che vanno da qualche giorno (20%) a più di tre mesi (17%).

“La maggior parte delle società ottiene pagamenti in ritardo da parte delle aziende statali o parastatali appaltatrici. Questo comporta la mancata retribuzione da parte del dipendente che spesso percepisce uno stipendio ogni 6/8 mesi”

“Ci sono aziende che pagano con più di 6 mesi in ritardo e non c'è nessuna tutela”

I pagamenti avvengono in maniera più puntuale per le maestranze, i lavoratori in produzione-organizzazione e per i tecnici in post-produzione, mentre per gli altri i ritardi sono maggiori, in una condizione diffusa di ritardi che comunque interessa tutti.

Al di là del reddito principale, sono pochi i sostegni che questi lavoratori hanno: solo l'8% ha un'indennità di disoccupazione o dei sostegni pubblici al reddito; il 7% svolge anche un'altra professione.

Alla domanda a quale fondo previdenziale sei iscritto¹⁴, i lavoratori hanno risposto: fondo previdenziale ex-ENPALS (27%), fondo previdenziale INPS (20%), altro fondo previdenziale obbligatorio (meno dell'1%), fondi integrativi per professionisti come le casse professionali (3%). Solo il 2,7% ha un'assistenza sanitaria integrativa e solo il 3,5% una forma di previdenza complementare. Il 10% dichiara di non essere iscritto a nessun fondo e il 5% di non sapere se è iscritto.

¹⁴ Per i lavoratori iscritti all'ex ENPALS (oggi "Gestione lavoratori dello spettacolo e dello sport" all'interno dell'INPS) non vi è distinzione, ai fini previdenziali tra lavoro autonomo e lavoro subordinato.

Nel settore dello spettacolo l'obbligo assicurativo insorge per effetto del mero svolgimento di una delle attività artistiche, tecniche o amministrative analiticamente riportate del testo di legge che regola l'assicurazione ivi dello spettacolo (cfr. legge istitutiva del soppresso Enpals, Decreto legislativo del Capo Provvisorio dello Stato n. 708/1947 e s.m.i.) non assumendo rilievo, peraltro, la natura dell'attività svolta dal datore di lavoro. Detto obbligo, sulla base di quanto previsto dalle disposizioni della citata legge, deve essere assolto dal soggetto che si avvale della prestazione lavorativa, sia esso il datore di lavoro che stipuli un contratto di lavoro subordinato con il lavoratore, ovvero un committente che scritturi o ingaggi un lavoratore autonomo, prescindendo, pertanto, dalla natura del rapporto di lavoro instauratosi (fonte: "L'iscrizione del lavoratore alla gestione ex Enpals" dal sito INPS - Gestione lavoratori dello spettacolo e dello sport).

Sia per i lavoratori autonomi sia per i lavoratori subordinati l'aliquota contributiva ENPALS è allineata a quanto previsto nella gestione dell'INPS ed è pari al 33%, di cui il 23.81% a carico del committente e 9.19% a carico del lavoratore. Inoltre il committente funge da "datore di lavoro" per quanto riguarda l'assolvimento degli obblighi contributivi.

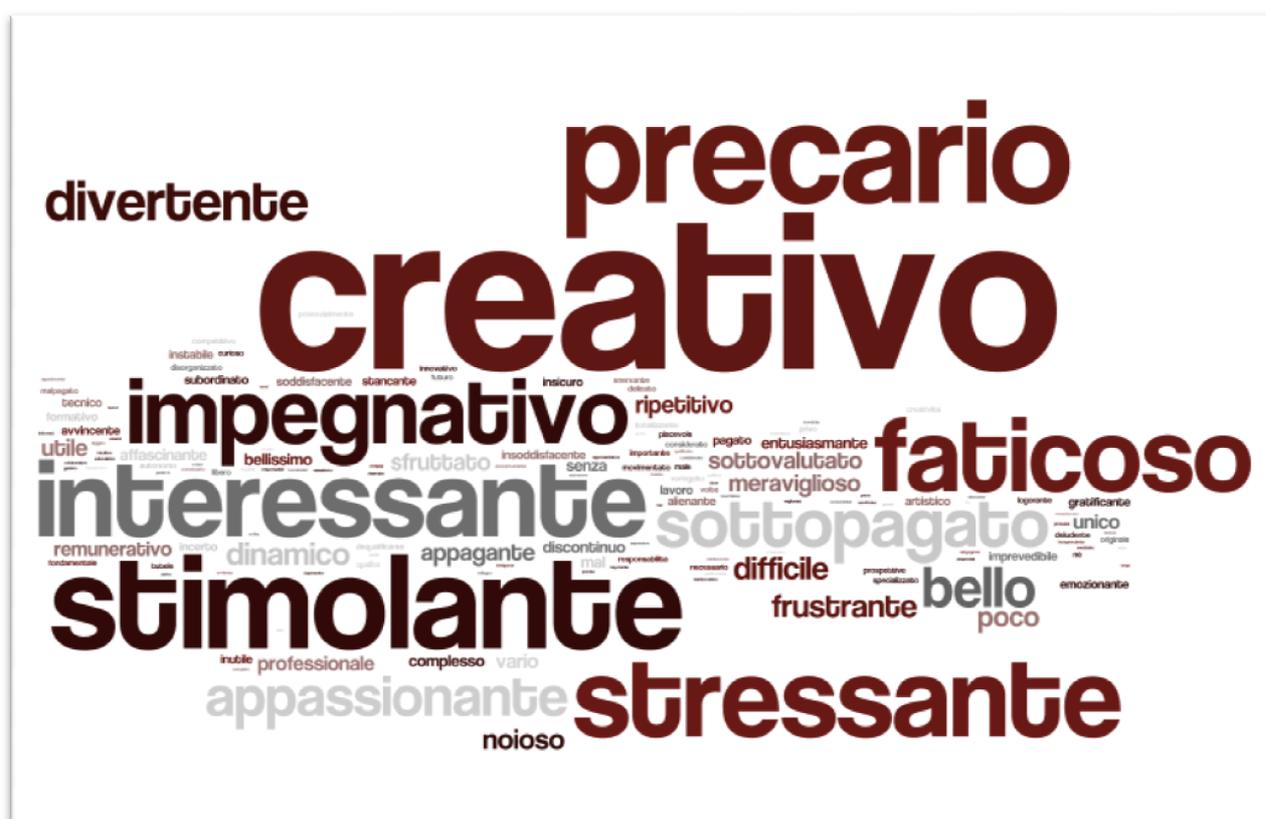
10. Il lavoro in radio e tv nelle parole dei lavoratori

Agli intervistati abbiamo chiesto, infine, di descrivere con tre aggettivi il proprio lavoro.

I risultati sono riportati nella *tag-cloud* seguente.

Gli aggettivi scelti testimoniano la presenza di una forte ambivalenza: il lavoro è al tempo stesso creativo, interessante, stimolante e, d'altra parte, precario stressante, faticoso sottopagato.

Le parole con cui gli intervistati descrivono il proprio lavoro



Approfondimento # 1 – La tipologia professionale

Le tipologie professionali

I rispondenti al questionario coprono numerose tipologie professionali, che abbiamo classificato nei seguenti gruppi, in relazione al tipo di lavoro, alle competenze che utilizzano e alla fase del processo produttivo nella quale sono coinvolti: tecnici e operatori (32,8%); maestranze (8,1%); produzione e organizzazione (11,8%); tecnici di post-produzione (9,9%); lavoratori dell'area editoriale e creativa (37,4%).

Genere

Il campione è per lo più composto da individui di sesso maschile e questa forte presenza caratterizza tutte le tipologie professionali con una fortissima concentrazione tra i tecnici operatori che per la quasi totalità sono uomini.

Titolo di studio

I più istruiti sono i lavoratori dell'area editoriale e creativa, mentre i livelli più bassi di educazione (licenza media superiore) sono tra i tecnici operatori (più della metà). E' da sottolineare che comunque il campione ha mediamente dei livelli di istruzione elevati, il 44% infatti ha almeno la laurea.

Lavoro nero e gratuito

La quota maggiore di lavoro nero si rileva tra i tecnici post-produzione e tra i tecnici operatori, mentre la quota più bassa è nell'area editoriale e creativa e in quella della produzione-organizzazione.

Il lavoro gratuito è più diffuso del lavoro nero e caratterizza in modo particolare le maestranze.

Numero di committenti

La maggior parte dei lavoratori ha lavorato negli ultimi due anni per più committenti, di cui o uno principale (42%) o più committenti sostanzialmente alla pari (22%).

La mono-committenza si concentra soprattutto nell'area editoriale e creativa (48%); la pluri-committenza con un datore principale caratterizza quasi la metà dei tecnici operatori (44%), lavoratori in produzione-organizzazione (44%) e tecnici di post-produzione (46%); le maestranze sono i lavoratori con più committenti sostanzialmente alla pari (47% di loro).

Autonomia nel lavoro

Al di là della tipologia professionale, quasi tutti utilizzano strutture e mezzi dell'azienda.

La necessità di garantire una presenza regolare presso la sede del datore è presente soprattutto nell'area produzione-organizzazione (93%) e in quella tecnica di post-produzione (81,5%). Al contrario, più della metà dei tecnici operatori (il 57%) non deve garantire la propria presenza nella sede.

La necessità di concordare un orario giornaliero di lavoro vale soprattutto per i tecnici di produzione (89%), mentre non è presente per i tecnici-operatori quasi due su tre e per poco più della metà dell'area editoriale e creativa (51%).

Aspettative sul proprio futuro professionale

Osservando la tipologia professionale, per tutte l'aspettativa predominante è quella di "avere una maggiore continuità occupazionale, con più tutele".

La richiesta di avere un compenso più elevato è presente soprattutto nei tecnici post-produzione (18,5% di loro contro una media del 12%) e nei lavoratori in produzione-organizzazione (16,1%).

Reddito

I rispondenti hanno mediamente dei redditi bassi (il 57% guadagna meno di 15 mila euro all'anno). In questa situazione diffusa di difficoltà economica, quelli che percepiscono i redditi più bassi sono le maestranze e i tecnici operatori: guadagna meno di 10 mila euro il 54,5% delle maestranze e il 42,5% dei tecnici-operatori. I redditi più elevati, più di 15 mila euro l'anno, sono percepiti dai lavoratori dell'area creativa (49,5%). Nell'area della produzione-organizzazione c'è una distribuzione uniforme tra le varie classi di reddito.

I compensi più puntuali sono percepiti dai lavoratori nell'area produzione-organizzazione che svolgono un lavoro più di tipo impiegatizio. I ritardi maggiori sono nell'area editoriale e creativa, dove il 20,5% deve aspettare più di 3 mesi per ricevere i propri compensi.

CCNL

La copertura del contratto collettivo nazionale si lega innanzitutto alla tipologia contrattuale e, di conseguenza, ha un impatto diversificato secondo la tipologia professionale.

La maggiore copertura del CCNL si ha tra i lavoratori dell'area produzione-organizzazione e tra la maestranze, mentre la minore copertura del CCNL si ha nell'area editoriale e creativa dove quasi la metà dei rispondenti dichiara di non avere un CCNL di riferimento.

È utile rilevare che tra i tecnici post-produzione la maggior parte (il 39%) non sa se ha un CCNL di riferimento.

Tempi di lavoro non-standard

I tempi di lavoro sono fortemente "non-standard" (lavoro notturno, settimanale, a turni) per i tecnici-operatori (64%) e per le maestranze (55%).

Problemi fisici e psicologici

La presenza di problemi fisici è diffusa nel campione: il 54% dichiara di averne tre o più, tra questi i tecnici post-produzione sono quelli maggiormente esposti (80%).

La presenza di problemi psicologici (stress, nervosismo, ansia) riguarda la quasi totalità del campione (91%) senza distinzioni tra le tipologie professionali, con il dato rilevante rispetto ai tecnici di post-produzione: il 100% di essi dichiara infatti di avere dei problemi psicologici determinati dal lavoro.

Anzianità di servizio ed età

L'area della produzione-organizzazione è quella con la maggiore presenza di lavoratori con meno di 35 anni (52%). Al contrario, l'area dei tecnici-operatori è quella con la maggiore presenza di lavoratori con più di 40 anni (48%).

L'anzianità lavorativa è maggiore tra i tecnici-operatori e minore tra i lavoratori in produzione-organizzazione.

Partecipazione

La partecipazione alle attività sindacali è bassa (più della metà del campione non partecipa a nessuna iniziativa). La partecipazione è maggiore tra le maestranze (media o alta per il 36% di loro) e tra i tecnici post-produzione (media o alta per il 33%).

Le priorità dell'azione del sindacato

Le priorità indicate dai rispondenti tra le possibili azioni di intervento da parte del sindacato sono divise in due aree: una parte maggioritaria vuole contrastare la precarietà estendendo i diritti, le tutele e le opportunità; un'altra parte vuole contrastare la precarietà attraverso la stabilizzazione. Questa tendenza si presenta in maniera piuttosto uniforme tra le tipologie professionali, seppure si rileva che la stabilizzazione è considerata una priorità soprattutto tra i lavoratori della produzione-organizzazione (39%) che sono quelli che meno avevano come aspettativa la "continuità con tutele".

Alcune variabili in relazione alla tipologia professionale (% dei rispondenti per ciascuna tipologia professionale)

	Tecnici operatori	Maestranze	Produzione-Organizzazione	Tecnici post-produzione	Area editoriale e creativa	Media di tutte le professioni
Sesso femminile	16%	40%	41%	46%	45%	34%
Laurea o titolo di studio superiore	22%	43%	50%	38%	66%	45%
Lavoro nero (spesso o qualche volta)	32%	27%	16%	38%	15%	24%
Lavoro gratuito (spesso o qualche volta)	26%	38%	25%	27%	34%	30%
Mono-committenza	28%	17%	36%	38%	48%	37%
Presenza regolare presso la sede	43%	71%	93%	81,5%	73%	66,5%
Orario di lavoro concordato	36,5%	67%	65,5%	89%	49%	52%
Utilizzo di mezzi, strumenti, strutture aziendali	86%	70%	73%	92%	79%	81%
Aspettativa: "maggiore continuità e tutele"	71%	68%	61%	56%	69%	63%
Presenza di CCNL	48%	59%	61%	36,5%	39%	46%
Alta presenza di tempi di lavoro non-standard	64%	55%	35,5%	36%	41%	48%
Problemi fisici: 3 o più problemi di salute	48%	53%	54%	80%	55%	55%
Presenza di problemi psicologici	85%	84%	95%	100%	94,5%	91%
Nessuna partecipazione ad attività sindacali	57%	32%	53%	42%	53,5%	52%

Approfondimento # 2 – La tipologia contrattuale

Le tipologie contrattuali

Il settore si caratterizza per una grande diversificazione delle forme contrattuali impiegate. Un rispondente su tre (32%) è un lavoratore autonomo (a partita iva, distribuiti in maniera eguale tra chi ha un regime normale e chi ha la contribuzione minima, cui si aggiunge una quota inferiore al 2% di attività d'impresa).

Il lavoro a chiamata coinvolge un rispondente su quattro (25,5%): questa categoria include lavoratori che non sono necessariamente a termine ma che sono chiamati a lavorare a giornata su richiesta del datore con un contratto a tempo indeterminato (senza clausola di esclusività) e che sono pagati solo per le giornate lavorate.

I lavoratori parasubordinati (con contratto a progetto, collaborazione occasionale e lavoro accessorio) sono il 13%.

I lavoratori subordinati (con contratto a tempo determinato o, in minima parte, indeterminato) sono il 21%.

Infine, al momento della compilazione del questionario il 9% dei rispondenti risultava disoccupato.

Lavoro nero e gratuito

Il lavoro nero è maggiormente diffuso tra chi ha un contratto di lavoro a chiamata e tra i parasubordinati, mentre è meno diffuso tra i lavoratori autonomi e tra i subordinati.

Il lavoro gratuito, ovvero lo svolgimento di prestazioni lavorative che eccedono quanto stabilito dal contratto, si concentra soprattutto tra i parasubordinati.

Bisogna sottolineare che comunque, in media, considerando tutte le tipologie contrattuali, il lavoro non retribuito è svolto da quasi un lavoratore su tre, spesso o qualche volta.

CCNL

I lavoratori subordinati e quelli a chiamata sono quelli maggiormente coperti dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Al contrario, gli autonomi e i parasubordinati sono quelli meno coperti. Tra i disoccupati, quelli che dichiarano di avere un contratto collettivo di riferimento sono la maggioranza.

E' utile evidenziare che la quota maggiore di chi "non sa" se ha un CCNL di riferimento si concentra tra i lavoratori a chiamata e i parasubordinati.

Clausola di esclusività

La metà dei rispondenti non ha una clausola di esclusività con l'azienda. Tra chi ce l'ha, questa si concentra soprattutto tra i parasubordinati, mentre è quasi assente per i lavoratori a chiamata.

Numero di aziende committenti

La maggior parte dei lavoratori ha lavorato negli ultimi due anni per più committenti, di cui o uno principale (42%) o più committenti sostanzialmente alla pari (22%). La mono-committenza di lungo periodo (perché stiamo considerando gli ultimi due anni di lavoro) caratterizza soprattutto i lavoratori subordinati (come ovvio) ma anche gran parte dei lavoratori autonomi. Tra questi ultimi, il 40% ha un unico committente e una uguale percentuale ha lavorato per più committenti di cui uno principale. Il lavoro con più committenti di cui uno principale caratterizza anche i lavoratori a chiamata (quasi due su tre). Comunque, la pluri-committenza assume una rilevanza diversa: se osserviamo il numero di aziende attualmente committenti, scopriamo che la maggior parte dei lavoratori a chiamata

(due su tre) ha tre o più committenti e sono il gruppo di lavoratori con la più elevata frammentazione della committenza.

Periodo di disoccupazione

La maggior parte dei lavoratori di questo settore (il 65%) affronta con frequenza dei periodi di disoccupazione mediamente lunghi (più di un mese). A prescindere dalla tipologia contrattuale, i periodi di disoccupazione durano mediamente tra uno e tre mesi.

La disoccupazione di lungo periodo riguarda soprattutto i lavoratori parasubordinati: quasi uno su tre ha vissuto più di tre mesi di disoccupazione nell'anno precedente alla rilevazione.

Reddito

I rispondenti hanno mediamente dei redditi bassi (il 57% guadagna meno di 15 mila euro all'anno). In questa situazione diffusa di difficoltà economica, quelli che percepiscono i redditi più bassi sono i lavoratori a chiamata e i parasubordinati (quasi la metà di loro guadagna meno di 10 mila euro all'anno).

Classi di età e anzianità di servizio

Non c'è una correlazione netta tra l'età e la tipologia contrattuale, fanno eccezione i lavoratori parasubordinati che per quasi il 29% hanno meno di 30 anni contro il 13% della media. Del campione. Bisogna inoltre evidenziare che tra i disoccupati l'età è più elevata (più della metà ha sopra i 40 anni).

Se consideriamo l'anzianità di servizio osserviamo che chi lavora da meno tempo ha più facilmente un contratto parasubordinato. Se consideriamo chi ha una lunga anzianità di servizio (più di 26 anni) osserviamo che prevale il contratto di lavoro a chiamata.

Partecipazione

La partecipazione alle attività sindacali è bassa (più della metà del campione non partecipa a nessuna iniziativa). Tra chi partecipa, i lavoratori subordinati sono quelli più presenti, per cui il deficit di partecipazione si riscontra in maniera diffusa soprattutto tra le tipologie contrattuali a termine e autonome.

Autonomia nel lavoro

Al di là della tipologia contrattuale, quasi tutti utilizzano strutture e mezzi dell'azienda.

Chi deve garantire una presenza regolare presso la sede del datore e ha concordato un orario giornaliero di lavoro sono soprattutto i lavoratori subordinati e, in misura inferiore, i parasubordinati. Per il resto delle tipologie contrattuali non c'è un'associazione netta con la necessità di garantire la sede o l'orario, si dividono tra chi deve farlo e chi no. Di conseguenza, ciò che è determinante nell'avere una sede fissa o un orario concordato non è tanto la tipologia contrattuale quanto l'organizzazione del lavoro e i compiti svolti.

Aspettative sul proprio futuro professionale

Per la maggior parte dei rispondenti ciò che conta di più per il proprio professionale è avere una maggiore continuità occupazione con più tutele (due lavoratori su tre), anche tra coloro che attualmente sono disoccupati. È interessante osservare che l'aspettativa di un contratto a tempo indeterminato soprattutto i lavoratori subordinati (il 41,5%) - assunti con un contratto a tempo determinato - e una quota consistente dei lavoratori parasubordinati (uno su tre).

Tipologia professionale

Tra i tecnici e operatori il contratto maggiormente diffuso è quello di lavoro a chiamata (nel 45% dei casi).

Tra le maestranze non c'è un contratto preponderante.

Nell'area produzione-organizzazione il contratto prevalente è quello subordinato (nel 39,5% dei casi).

Tra i tecnici di post-produzione prevalgono i contratti di lavoro subordinato e di lavoro a chiamata (il 35% dei casi per ogni tipologia contrattuale).

Nell'area editoriale e creativa è il lavoro autonomo la forma prevalente di lavoro (51% dei casi).

Alcune variabili in relazione alla tipologia contrattuale (% dei rispondenti per ciascuna tipologia contrattuale)

	Subordinato	Lavoro a chiamata	Parasubordinato	Autonomo	Disoccupato	Media di tutte i contratti
Lavoro nero e gratuito (qualche volta o spesso)	20%	30%	40%	21%	27%	26%
Lavoro gratuito (qualche volta o spesso)	23%	21%	45%	35%	43%	31%
Ha un CCNL di riferimento	66%	45%	26%	28%	62%	43%
Clausola di esclusività (spesso e qualche volta)	30%	18%	40%	26%	38%	38%
Monocommittenza	70%	9,5%	24%	40%	38%	36%
Disoccupazione di lungo periodo (più di tre mesi)	3%	13%	30%	24%	57%	22%
Reddito: meno di 10mila euro	23%	46%	51%	25%	52%	37%
Anzianità di servizio (meno di 5 anni)	13%	10%	34%	13%	3%	14%
Nessuna partecipazione	45%	54,5%	61,5%	54%	48%	53%
Presenza regolare presso la sede	98%	47,5%	65%	60%	80%	64%
Orario di lavoro concordato	71%	44%	61,5%	48%	45%	52%
Utilizzo di mezzi, strumenti, strutture aziendali	97,5%	87%	75%	76%	86%	83%
Aspettativa: " maggiore continuità e tutele"	29%	81%	54%	73%	74%	67%

