



IRPET Istituto Regionale
Programmazione
Economica
della Toscana

IL LAVORO NEI SETTORI CULTURALI

INQUADRAMENTO CON LE FONTI STATISTICHE
UFFICIALI E RISULTATI DELLE INDAGINI DIRETTE
PROMOSSE DALLA COMMISSIONE REGIONALE

Firenze, 2022

RICONOSCIMENTI

Il presente lavoro è stato commissionato a IRPET dalla V Commissione del Consiglio Regionale della Toscana, competente sui temi dell'istruzione e della cultura e presieduta da Cristina Giachi. Si tratta di uno strumento conoscitivo a supporto della programmazione delle attività della Commissione e della revisione della L.R. 21/2010 "Testo Unico delle disposizioni in materia di beni, istituti e attività culturali".

Il report include un primo capitolo di lettura del settore tramite le fonti statistiche ufficiali e due capitoli successivi di analisi dei dati ricavati tramite indagine diretta. I questionari sono stati elaborati con la collaborazione dei componenti della V Commissione, dei funzionari della Direzione Regionale Cultura, degli operatori della Fondazione Sistema Toscana, nonché dei rappresentanti delle categorie sindacali.

Le elaborazioni dei dati e il testo, a cura di IRPET, sono di Sabrina Iommi.

L'allestimento editoriale è di Elena Zangheri.

INDICE

Introduzione	5
1. I lavoratori della cultura nelle fonti statistiche ufficiali	7
1.1 Un primo inquadramento a scala europea	7
1.2 Le imprese culturali e creative (ICC) nelle regioni italiane	8
1.3 Un approfondimento per principali settori in Toscana	9
1.4 Gli impatti del Covid su partecipazione e spesa	14
2. I risultati dei questionari su organizzazioni e liberi professionisti	17
2.1 La rilevazione	17
2.2 Chi ha risposto	17
2.3 Caratteristiche economiche ed occupazionali dei rispondenti	18
2.4 Collaborazioni, progetti e fondi	21
2.5 Organizzazione del lavoro e risorse umane	23
2.6 Fare impresa culturale e creativa	25
2.7 Welfare culturale	26
2.8 La raccolta dei progetti di welfare culturale	28
3. I risultati del questionario ai lavoratori dipendenti	33
3.1 La rilevazione	33
3.2 Chi ha risposto	33
3.3 Il giudizio sulle condizioni lavorative: retribuzione, orari e settore	35
3.4 L'autopercezione sulla rilevanza e l'apprezzamento del lavoro culturale	36
3.5 Le valutazioni sull'organizzazione e i suggerimenti	37

INTRODUZIONE

La rilevanza del comparto delle attività culturali per la Toscana è ben nota. Grazie alla ricchezza del suo patrimonio culturale, la regione e in particolare le sue città d'arte, a partire da Firenze, attraggono ogni anno imponenti flussi turistici internazionali, che contribuiscono in modo significativo all'economia regionale, con un peso stimato attorno al 12% del PIL.

Gli effetti indiretti della cultura sono tuttavia ancora più ampi. Il prestigio culturale della regione svolge un importante ruolo di *brand* per molte altre attività produttive, a partire da quelle a più alto contenuto artistico e creativo, come la moda, tuttora ambito di specializzazione dell'economia toscana. Inoltre, i consumi culturali dei residenti hanno importanti effetti sistemici positivi, poiché agiscono come moltiplicatore degli investimenti in istruzione, accrescendo la qualità del capitale umano e la propensione all'innovazione, e producono importanti ricadute in termini di coesione sociale e benessere individuale, contribuendo al modello toscano del "buon vivere".

Se gli effetti positivi della cultura sono noti, altrettanto conosciute sono le criticità che riguardano i lavoratori del settore. C'è innanzitutto un problema dimensionale, perché a parità di dotazione di patrimonio culturale, la Toscana (e in generale l'Italia) sviluppa un numero minore di opportunità di lavoro rispetto alle regioni europee più sviluppate. C'è poi un problema di qualità del lavoro, visto che tra i lavoratori della cultura sono molto frequenti il lavoro autonomo, i contratti temporanei, i part-time involontari e il *multiple job holding* (svolgimento contemporaneo di più lavori). Un problema che diventa ancora più grave se confrontato con le caratteristiche tipiche dei lavoratori della cultura, tra i quali l'incidenza dei laureati è elevata. Spesso si tratta di donne e di giovani.

Obiettivo del presente lavoro è quello di approfondire caratteristiche e criticità del lavoro nei settori culturali in Toscana. Nel primo capitolo si ricostruiscono nel dettaglio i funzionamenti dei principali settori culturali, utilizzando le fonti statistiche ufficiali, integrate con i dati amministrativi provenienti dalle Comunicazioni Obbligatorie di lavoro. Nei successivi capitoli, invece, si approfondiscono ulteriormente alcuni aspetti sfruttando i dati derivanti dalle indagini dirette promosse dalla V commissione del Consiglio Regionale Toscano, nell'ambito dell'iniziativa degli Stati Generali della Cultura. Si tratta di tre diversi questionari, indirizzati a organizzazioni, liberi professionisti e lavoratori dipendenti della cultura, disponibili online sul sito appositamente creato per l'evento. Essendo lasciati alla libera partecipazione degli operatori della cultura, i dati ricavati non hanno rappresentatività statistica, ma l'elevata numerosità di risposte raccolte consente comunque di approfondire alcuni temi rilevanti in merito a questioni organizzative, professionalità giudicate strategiche, attività svolte e condizioni lavorative.

Questa lettura a più fonti consente di tracciare alcune peculiarità dei settori culturali.

In primo luogo, la rilevanza del settore in Toscana è superiore al dato medio nazionale. A seconda delle definizioni statistiche utilizzate, i lavoratori culturali e creativi oscillano dai 65mila stimati da Eurostat ai 100mila indicati da Unioncamere-Symbola. L'incidenza sul totale occupati varia dal 4,2% al 6,1%, sempre superiore al dato medio nazionale, rispettivamente pari a 3,4 e 5,8.

I settori di attività, specialmente nella definizione molto ampia utilizzata da Unioncamere-Symbola, includono sia quelli culturali in senso stretto (i cosiddetti "core"), cui appartengono il patrimonio storico (musei, aree archeologiche, monumenti, biblioteche), lo spettacolo, l'editoria, la musica, il cinema, ecc., sia altri settori prevalentemente manifatturieri e terziari, in cui il contenuto creativo è tuttavia centrale, tanto da farli definire "trainati dalla creatività" ("creative driven"), come è il caso di molte produzioni Made in Italy. Limitandosi ai settori "core", per la Toscana il segmento più rilevante è decisamente quello del patrimonio storico artistico (musei, monumenti e biblioteche), che si caratterizza per numerosità e diffusione territoriale dei siti, oltre che per l'entità dei lavoratori. Relativamente meno presenti, in termini di incidenza della popolazione, sono i settori dello spettacolo, delle produzioni cine-tv-audio-video e dell'editoria, che trovano maggiore concentrazione in regioni come Lazio e Lombardia. Questo non

significa, tuttavia che il numero dei lavoratori sia trascurabile. Per fornire qualche cifra, si ricorda che sono circa 3.600 i lavoratori dei musei e 1.700 quelli delle biblioteche, per i settori più caratterizzanti il modello toscano, ma sono 6.700 i lavoratori dello spettacolo, 1.350 quelli dell'editoria, quasi 1.000 coloro che lavorano nelle produzioni cine-tv e audio-video.

Passando dalla consistenza numerica alle caratteristiche organizzative, si evidenzia che questi lavoratori appartengono a tre diversi macro-ambiti: il settore pubblico (con molti Comuni), le organizzazioni no-profit (associazioni e fondazioni, in particolare) e il settore privato, fatto di imprese (molte a forma cooperativa) e numerosi liberi professionisti.

Uno dei tratti più caratteristici delle attività culturali è pertanto il fitto intreccio di relazioni e collaborazioni esistente fra i diversi operatori. Tale situazione deriva da condizioni strutturali (la proprietà dei beni culturali non è solo pubblica, mentre la crescita culturale è una rilevante funzione pubblica), ma è stata accentuata nel tempo dal sempre più diffuso ricorso ad operatori esterni, che hanno compensato il lungo blocco del turnover nel settore pubblico. Questo dato è ovviamente più evidente per alcuni settori (musei, biblioteche), ma è in generale trasversale a settori culturali.

Se la gestione è sempre più spesso affidata a soggetti esterni specializzati, tuttavia, le risorse finanziarie pubbliche restano vitali e ciò determina l'altra grande caratteristica dei settori culturali: la necessità di attingere ai fondi, che spesso si sostanzia nella partecipazione a bandi e progetti, afferenti a diversi livelli di governo (dai fondi UE a quelli comunali) e da ripetere nel tempo. Non a caso, fra le richieste più frequenti degli operatori figurano quella di accrescere le risorse disponibili, ma anche di renderle più stabili con programmazioni pluriennali e più facilmente accessibili tramite la semplificazione, standardizzazione e digitalizzazione degli aspetti procedurali. Molti operatori segnalano come non sia ulteriormente percorribile la strada della flessibilità e della contrazione dei costi.

Altro dato distintivo è la forte presenza del volontariato. Si tratta di un dato ambivalente, che da un lato segnala la ricchezza della partecipazione ed è da incoraggiare per gli effetti positivi che ha su coesione sociale e benessere individuale, dall'altro, tuttavia, è una modalità di funzionamento che può accrescere la precarietà dell'occupazione di settore. Occorre pertanto prestare la massima attenzione a mantenere separati i due aspetti.

Altra peculiarità evidente del settore attiene alle condizioni di lavoro. I problemi sollevati sono la cronica carenza di personale, il sistematico ricorso ad esternalizzazioni e collaborazioni, l'inquadramento differenziato tra dipendenti pubblici ed esterni, l'utilizzo di personale generico amministrativo per lo svolgimento di funzioni specialistiche e l'assoluta predominanza di contratti precari, part-time, con sottoinquadramento e basse retribuzioni. Colpisce, inoltre, la compresenza tra alti livelli di insoddisfazione per le condizioni lavorative e quote molto ridotte di lavoratori che dichiarano di voler cambiare settore, segno della persistenza di una forte motivazione.

L'ultimo richiamo è per un ambito di attività in crescita, quello del welfare culturale. Si tratta dell'offerta di attività culturali espressamente rivolte all'ampliamento del pubblico, con particolare attenzione a gruppi e soggetti disagiati per ragioni socio-economiche, di deprivazione culturale o per problemi sanitari. Esistono ormai solide evidenze empiriche sul fatto che i consumi culturali favoriscono l'inclusione e la coesione sociale, riducendo il rischio delle devianze e contribuiscono a prevenire, ritardare e alleviare le malattie degenerative legate all'invecchiamento. I consumi culturali sono dunque una componente importante di un welfare di concezione più moderna, che punta molto sulla prevenzione. Ciò potrebbe rappresentare un'occasione di espansione del settore, in grado anche di migliorare le criticità prima evidenziate in merito all'organizzazione del lavoro.

1.

I LAVORATORI DELLA CULTURA NELLE FONTI STATISTICHE UFFICIALI

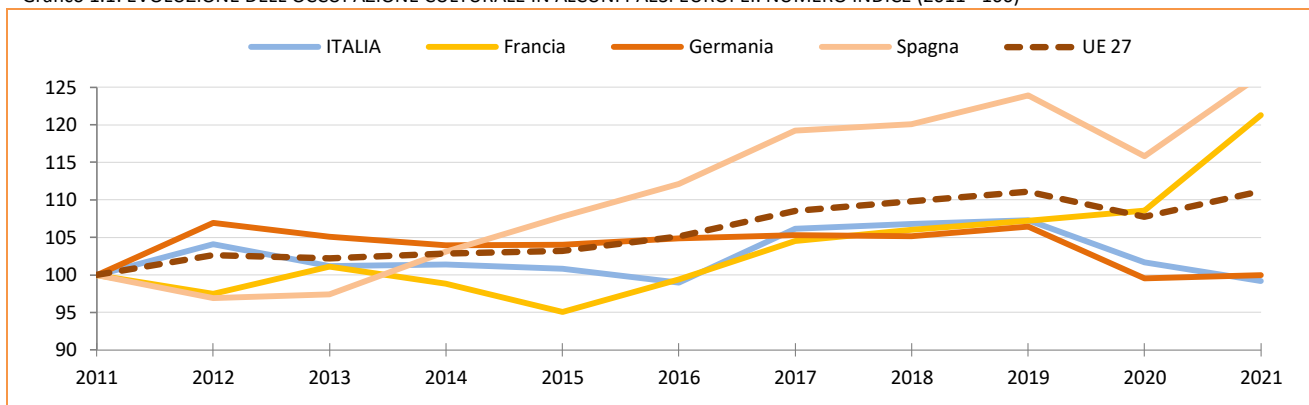
1.1

Un primo inquadramento a scala europea

Secondo i dati Eurostat 2021 dell'Indagine sulle Forze di Lavoro armonizzata a scala comunitaria, l'occupazione culturale, che statisticamente è calcolata come incrocio tra settori e professioni¹, nella UE a 27 paesi pesa in media per il 3,7% di quella totale. Il dato è molto variabile per paese, passando dal 5,1% dei Paesi Bassi all'1,4% della Slovenia, mentre tra i paesi più popolosi oscilla tra il 3,9% della Francia, il 3,8% della Germania, il 3,7% della Spagna e il 3,4% dell'Italia.

Il livello del 2021 è il risultato del trend espansivo che si è registrato soprattutto dal 2016, su cui si è abbattuta la crisi pandemica, che ha provocato una contrazione ancora non del tutto recuperata in alcune aree, come è il caso di Germania e Italia (Grafico 1.1).

Grafico 1.1. EVOLUZIONE DELL'OCCUPAZIONE CULTURALE IN ALCUNI PAESI EUROPEI. NUMERO INDICE (2011 =100)

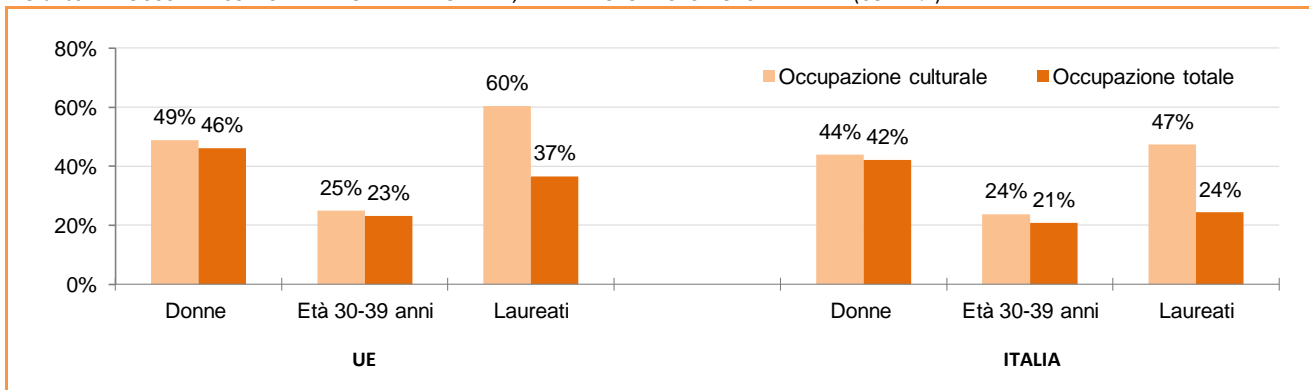


Fonte: elaborazioni IRPET su dati Eurostat – UE LFS

Concentrandosi sul dato nazionale, nel 2021 gli occupati della cultura in Italia sono circa 772mila contro gli 835mila del 2019 (-7,6%). In termini di quota sull'occupazione totale sono passati dal 3,6% al 3,4%.

Secondo le stime Eurostat a scala regionale, nel 2021 in Toscana gli occupati culturali sono quasi 65mila, in lieve aumento rispetto al dato 2019 (+0,9%) e con un peso sul totale occupati pari al 4,2%. Si tratta, quindi, di un dato superiore alla media nazionale e in linea con quelli di Lazio (4,7%) e Lombardia (4,0%).

Grafico 1.2. OCCUPATI CULTURALI E TOTALI PER GENERE, ETÀ E TITOLO DI STUDIO. UE E ITALIA. (COMP.%)



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Eurostat – UE LFS

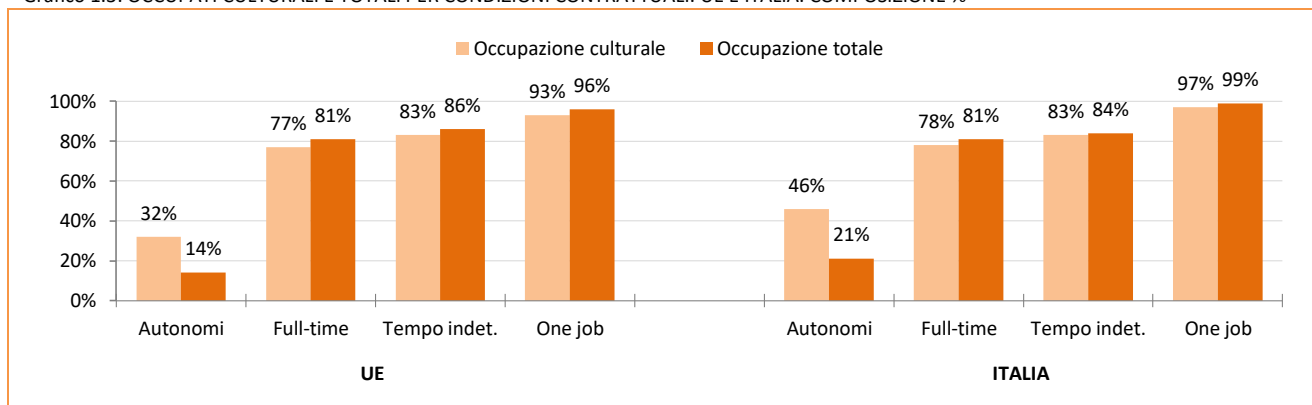
¹ Eurostat definisce l'occupazione culturale secondo la metodologia proposta nell' ESSnet-Culture Final Report (2012), che incrocia la classificazione dei settori produttivi (NACE-ATECO) con quella delle occupazioni (ISCO). Sono occupati culturali tutti coloro che lavorano nei settori classificati culturali, indipendentemente dalla mansione svolta, e tutti coloro che svolgono professioni culturali anche in settori non culturali.

Tornando alla scala nazionale, si evidenziano alcune caratteristiche dell'occupazione culturale che ne rappresentano i noti punti di forza e di debolezza.

Iniziando dai punti di forza, nei settori culturali è relativamente più presente l'occupazione femminile e giovanile e, soprattutto, sono molto più presenti i lavoratori laureati: 60% degli occupati culturali contro il 37% del totale occupati nella UE a 27 paesi e 47% contro 24% in Italia (Grafico 1.2). I settori culturali, dunque, assorbono più facilmente degli altri settori produttivi i segmenti di popolazione che di solito fanno più fatica a entrare nel mercato del lavoro.

Di contro, i lavoratori della cultura scontano condizioni contrattuali meno favorevoli rispetto alla media del totale occupati: è molto più elevata l'incidenza del lavoro autonomo (32% contro 14% in UE, ma 46% contro 21% in Italia), mentre sono minori le incidenze del lavoro a tempo pieno, del tempo indeterminato e dei lavoratori con una sola occupazione (Grafico 1.3).

Grafico 1.3. OCCUPATI CULTURALI E TOTALI PER CONDIZIONI CONTRATTUALI. UE E ITALIA. COMPOSIZIONE %



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Eurostat – UE LFS

1.2

Le imprese culturali e creative (ICC) nelle regioni italiane

Adottando l'approccio delle ICC nella versione elaborata da Unioncamere-Symbola si ottengono consistenze diverse, appunto perché il confine delle occupazioni culturali è tracciato in modo diverso. Questo approccio, che ragiona sulla classificazione ATECO dei settori economici, distingue tra settori culturali in senso stretto, definiti "core", e settori prevalentemente manifatturieri o di servizio, in cui è comunque rilevante un contenuto culturale e creativo, definiti "creative driven". Secondo questa fonte nel 2021 in Italia si contano poco meno di 1,5 milioni di lavoratori, di cui circa 830mila nei settori "core" e 630mila in quelli "creative driven". Entrambe le componenti hanno subito una contrazione rispetto al 2019, maggiore di quella subita dal totale dell'occupazione (-2,4%) e più intensa per la parte "core", soprattutto a causa delle perdite nei comparti spettacolo e patrimonio (Tabella 1.4).

Tabella 1.4. ITALIA. COMPOSIZIONE SETTORIALE E VARIAZIONE DELL'OCCUPAZIONE CULTURALE E CREATIVA (%)

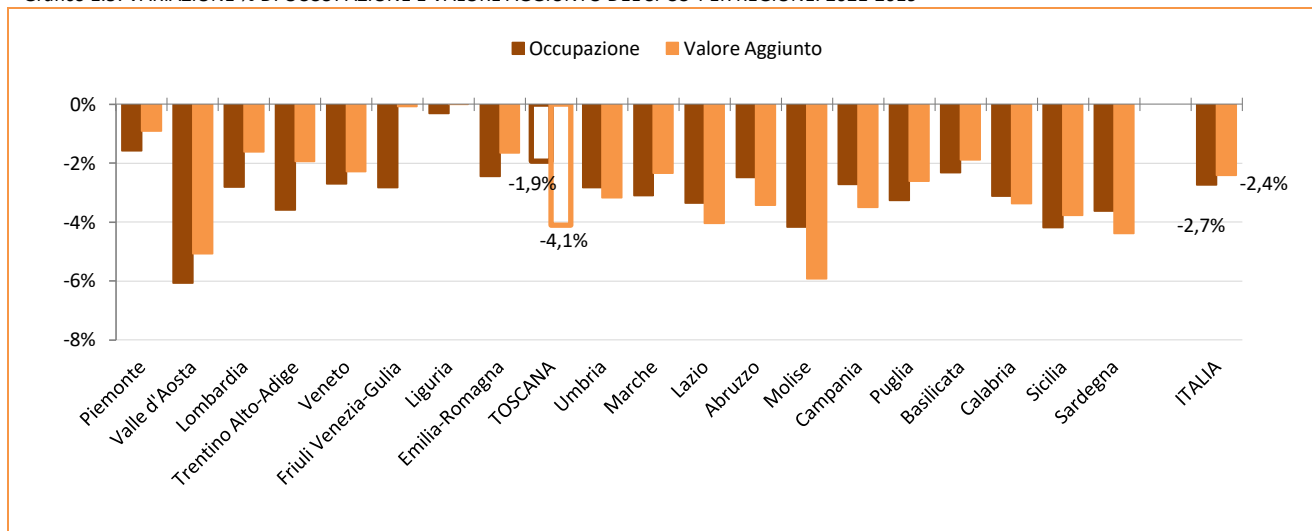
	N. Occupati 2021 (mgl.)	% su totale 2021	Var. % 2021-2020
Architettura e Design	147,9	10,1%	-0,9%
Comunicazione	111,0	7,6%	-1,2%
Audiovisivo e Musica	55,3	3,8%	-5,1%
Videogiochi e Software	178,9	12,3%	5,0%
Editoria	195,4	13,4%	-6,7%
Performing Arts	91,2	6,2%	-14,1%
Patrimonio storico-artistico	51,1	3,5%	-12,3%
Totale Core Cultura	830,8	56,9%	-3,9%
Creative driven	629,0	43,1%	-1,2%
Totale Sistema Produttivo Culturale e Creativo (SPCC)	1.459,8	100,0%	-2,7%

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Unioncamere- Fondazione Symbola

Per la Toscana al 2021 i lavoratori totali del SPCC (Sistema Produttivo Culturale e Creativo) così calcolati ammontano a circa 101mila unità, divisi quasi esattamente a metà fra parte "core" e parte "creative

driven”, grazie al peso del Made in Italy. In termini dinamici, rispetto al 2019 i lavoratori hanno fatto registrare un -1,9%, una contrazione, dunque, che è tuttavia tra le più contenute nel confronto con le altre regioni italiane (Grafico 1.5).

Grafico 1.5. VARIAZIONE % DI OCCUPAZIONE E VALORE AGGIUNTO DEL SPCC PER REGIONE. 2021-2019



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Unioncamere- Fondazione Symbola

Inoltre, le variazioni in termini di occupati restano in media meno gravi di quelle in termini di valore aggiunto, grazie anche ai provvedimenti straordinari presi per la salvaguardia dei lavoratori. In generale, le regioni del Centro-Nord, in cui il SPCC è più solido, risultano più colpite in termini di valore aggiunto che di occupati, con la Toscana che risponde in pieno a questo modello.

1.3

Un approfondimento per i principali settori in Toscana

Come mostrato, la numerosità al 2021 dei lavoratori culturali toscani oscilla, a seconda della definizione utilizzata, tra i 65mila stimati da Eurostat e i 101mila individuati da Unioncamere-Symbola. I due sottosettori che più caratterizzano il SPCC della Toscana sono il patrimonio storico-artistico (cui appartengono biblioteche, musei e monumenti) per la parte “core” e il Made in Italy per la parte “creative driven”.

Di seguito, viene proposta la ricostruzione della consistenza occupazionale, della dinamica e delle principali specificità contrattuali per alcuni ambiti più significativi. I dati fanno riferimento alle principali fonti statistiche di settore (ISTAT, SIAE, INPS), integrate dove necessario con dati amministrativi provenienti dall’archivio delle Comunicazioni Obbligatorie dei contratti di lavoro e dai monitoraggi regionali su musei e biblioteche.

- **Le biblioteche**

La più recente indagine Istat sulle biblioteche pubbliche e private conta nel 2020 in Toscana 437 biblioteche aperte, di cui 269 (62%) a titolarità comunale. Nel 2019 erano state rilevate in totale 465 biblioteche aperte, di cui 265 a titolarità comunale (57%). Al netto di alcuni errori nella rilevazione, è evidente la tenuta e il ruolo di presidio svolto dalle biblioteche degli enti locali, che nei Comuni più piccoli costituiscono non di rado l’unica biblioteca disponibile. Queste strutture, come è noto, oltre a fornire il più consueto servizio di consultazione e prestito di libri, svolgono l’importante funzione di luogo di socializzazione e di educazione permanente.

Incrociando dati di fonte Istat provenienti dall’Indagine sulle Biblioteche con dati derivanti dalle Comunicazioni Obbligatorie dei contratti di lavoro, possiamo ricostruire lo stock e la dinamica dei lavoratori del settore nel triennio 2019-2021 (Tabella 1.6).

Tabella 1.6. TOSCANA. DINAMICA DEI LAVORATORI DELLE BIBLIOTECHE. 2019-2021

	Nr. lavoratori*	Var. % sul 2019
2019	1.712	-
2020	1.520	-11,2%
2021	1.589	-7,2%

* il dato esclude volontari e soggetti del servizio civile

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Istat - Indagine biblioteche e RT - Comunicazioni Obbligatorie

Al 2019 le biblioteche occupavano complessivamente 1.712 lavoratori, di cui ben 1.220 afferenti alle sole biblioteche comunali². Del totale lavoratori, il 58% era direttamente alle dipendenze del soggetto titolare della biblioteca, mentre il restante 42% era dipendente di imprese esterne, affidatarie dei servizi. Per quanto attiene alle qualifiche professionali, il 56% dei lavoratori aveva il profilo di bibliotecario. Il Covid ha comportato una variazione negativa degli addetti, più intensa nel 2020, ma perdurante anche per il 2021. La diminuzione ha colpito in particolare imprese ed enti esterni e collaboratori e consulenti, ma è andata ad aggiungersi ai bassissimi livelli di turnover che hanno fin qui caratterizzato il settore pubblico.

Guardando più specificamente alle caratteristiche dei lavoratori emergono alcune regolarità.

Il primo dato tipico è l'intenso ricorso al contributo di personale volontario: in Toscana il 60% delle biblioteche ricorre a questo contributo, in linea con il dato nazionale (59%) e in misura minore rispetto alle grandi regioni settentrionali (67%). L'uso di personale volontario è particolarmente accentuato nelle biblioteche comunali (71% delle strutture toscane lo utilizza), in cui queste figure arrivano a rappresentare fino al 39% degli operatori presenti, anche se il loro peso si riduce drasticamente in termini di ore lavorate. Si tratta di un dato dal significato ambivalente, da una parte, infatti, è senz'altro da leggere in positivo come indice di grande partecipazione, dall'altro rischia, se non adeguatamente regolamentato, di accentuare la precarietà lavorativa degli addetti.

Grafico 1.7. AVVIAMENTI PER TIPO DI CONTRATTO (%). 2015-19

Grafico 1.8. AVVIAMENTI PER CLASSE DI DURATA (%). 2015-19



Fonte: elaborazioni IRPET su dati RT - Comunicazioni Obbligatorie

Guardando alle caratteristiche dei contratti, nel quinquennio 2015-2019 gli avviamenti sono fatti per il 42% da tempi determinati, per il 24% da collaborazioni e per il 10% da tirocini; i contratti a tempo indeterminato restano dunque una decisa minoranza (14%) a causa dei forti vincoli al turnover nel settore pubblico (Grafico 1.7). Per quanto attiene alla durata temporale, invece, gli incarichi tendono ad essere piuttosto lunghi e quasi un terzo degli avviamenti (31%) ha durata superiore all'anno, mentre il 61% è superiore a 6 mesi (Grafico 1.8).

² Il dato non include né i volontari né i soggetti del servizio civile

• **I musei**

Per i musei, il Covid ha significato un tracollo dopo circa 15 anni di crescita continua dei visitatori. La contrazione ha ovviamente colpito anche la Toscana, che è una delle regioni con la più alta densità territoriale di strutture museali e assimilabili (15,7 musei ogni 100mila abitanti contro 8,2 di media nazionale) e con uno dei più alti ritorni in termini di visitatori e di spesa turistica. Si ricorda che nel 2019 i visitatori hanno superato i 24 milioni³, un dato inferiore solamente a quello del Lazio.

La crescita dei visitatori si è accompagnata, nel tempo, anche ad una crescita degli addetti, che si è però concentrata nel settore privato o in quello no-profit, visto il blocco del turnover che ha interessato le strutture pubbliche. Non di rado la crescita dei lavoratori ha preso la forma di contratti flessibili e temporanei.

Anche in questo caso l'integrazione fra dati di fonte Istat, provenienti dall'Indagine sui Musei e Istituzione Similari, e dati sulle Comunicazioni Obbligatorie consente di ricostruire stock e dinamica nel triennio 2019-2021. Gli addetti, interni ed esterni, dei musei e strutture assimilabili erano circa 3.600 nel 2019 e nel 2021, pur avendo recuperato rispetto all'anno del Covid, non sono riusciti a tornare sul livello di partenza (Tabella 1.9).

Tabella 1.9. TOSCANA. DINAMICA DEI LAVORATORI DEI MUSEI. 2019-2021

	Nr. lavoratori*	Var. % sul 2019
2019	3-602	-
2020	3.465	-3,8%
2021	3.486	-3,2%

* il dato esclude i volontari e i soggetti del servizio civile

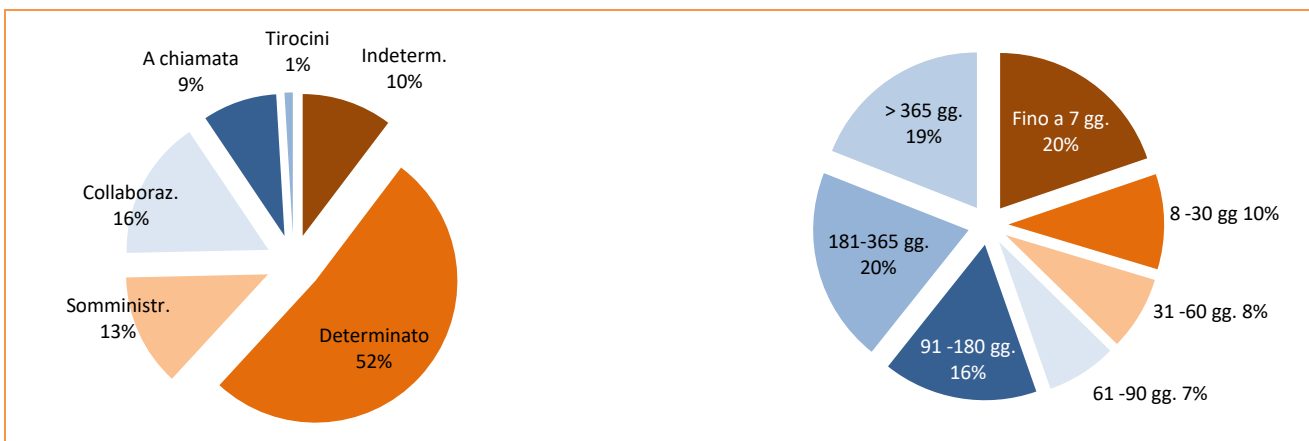
Fonte: elaborazioni IRPET su dati Istat - Indagine musei- Comunicazioni Obbligatorie

Approfondendo le caratteristiche dei lavoratori al 2019, emerge che il 60% sono dipendenti diretti delle strutture, il 28% dipendenti di imprese esterne affidatarie dei servizi e il rimanente 12% costituito da stagisti, tirocinanti e collaboratori. Il dato non comprende i volontari, che sono un numero molto consistente (868), anche se presumibilmente con impegno orario ridotto.

Gli avviamenti del quinquennio pre-Covid vedono anche in questo settore la grande prevalenza di contratti temporanei, in cui quelli a tempo determinato sono i più frequenti (52% del totale), ma non mancano anche forme più flessibili come i contratti di lavoro somministrato, a chiamata, insieme alle più tradizionali collaborazioni (parasubordinato) (Grafico 1.10). La varietà delle combinazioni si riscontra anche nelle durate dei contratti, per cui si registrano quote dal peso simile sia per contratti molto brevi (fino a 7 giorni, 20% del totale), che per incarichi più duraturi (oltre 1 anno, 19%), fra 6 e 12 mesi (20%) (Grafico 1.11). Tale varietà è spiegata dalla combinazione tra l'attività ordinaria delle strutture espositive e la presenza di eventi e mostre temporanee, oltre che di picchi stagionali dei visitatori.

Grafico 1.10. AVVIAMENTI PER TIPO DI CONTRATTO (%). 2015-19

Grafico 1.11. AVVIAMENTI PER CLASSE DI DURATA (%). 2015-19



Fonte: elaborazioni IRPET su dati RT- Comunicazioni Obbligatorie

³ Secondo il monitoraggio di Regione Toscana, che tiene conto anche di strutture minori, sempre al 2019 i musei e strutture assimilabili sono complessivamente 733 invece che 580, per un ammontare di oltre 26milioni di visitatori.

• Lo spettacolo dal vivo

Il settore dello spettacolo dal vivo, insieme a quello delle proiezioni cinematografiche, è uno dei più colpiti dalle restrizioni legate al Covid, che più che in altri ambiti si sono prolungate anche su buona parte del 2021⁴. Il settore, inoltre, già di per sé presenta caratteristiche peculiari di funzionamento, che comportano un'elevata incidenza del lavoro autonomo e degli incarichi di brevissima durata, come di un basso numero di giornate retribuite⁵.

Attingendo ai dati dell'Osservatorio dei Lavoratori dello Spettacolo di INPS, è possibile ricostruire anche in questo caso lo stock e la dinamica nel triennio 2019-2021. Secondo questa fonte, i lavoratori del settore in Toscana all'ultimo anno pre-Covid sono 6.697, di cui 80% dipendenti⁶. L'incidenza di questi lavoratori in Toscana, al contrario di quanto registrato per biblioteche e musei, non è particolarmente elevata, dato che se ne registrano 18,1 per 10mila abitanti contro i 64,6 del Lazio, i 27,4 della Lombardia e i 22,1 della media italiana. Distinguendo per gruppo professionale, fra i lavoratori autonomi prevalgono concertisti e orchestrali (42% del totale) e cantanti e attori (28%), mentre fra i dipendenti primeggiano gli impiegati amministrativi, i tecnici e le maestranze (46%).

Il 2021 è in generale in leggera ripresa rispetto al 2020 (+7% le giornate lavorate e +10% i lavoratori), anche se ancora lontano dai livelli pre-Covid. Parte dell'incremento sia della quantità di lavoro che delle retribuzioni è da attribuire ai sostegni di aiuto erogati dal settore pubblico, che spiegano anche la crescita della retribuzione media per giornata (Tabella 1.12).

Tabella 1.12. TOSCANA. SPETTACOLO DAL VIVO. GIORNATE RETRIBUITE, RETRIBUZIONE E LAVORATORI. 2019-2021

	Giornate retribuite (milioni)	Retribuzione totale (milioni euro)	Retribuzione media per giornata (euro)	Lavoratori Totali *	Di cui dipendenti	Di cui autonomi
2019	1,7	131,1	78	6.697	5.380	1.317
2020	1,1	91,9	80	4.401	3.746	655
2021	1,2	104,4	85	4.824	3.928	896
Var. % 2020 su 2019	-31,6%	-29,9%	2,6%	-34,3%	-30,4%	-50,3%
Var. % 2021 su 2019	-26,6%	-20,4%	9,0%	-28,0%	-27,0%	-32,0%

* Lavoratori che abbiano lavorato almeno un giorno per mese, esclusi quelli registrati presso impianti e circoli sportivi

Fonte: elaborazioni IRPET su dati INPS - Osservatorio Lavoratori dello spettacolo

Guardando infine alle caratteristiche contrattuali, nel quinquennio 2015-2019 il settore appare decisamente caratterizzato da contratti temporanei (solo l'1% degli avviamenti avviene con contratto a tempo indeterminato) e da durate estremamente brevi (il 70% degli avviamenti dura da 1 a 7 giorni). Si tratta di caratteristiche che sono fortemente connesse alla natura delle attività svolte, oltre che a problemi di debolezza di inquadramento giuridico degli operatori del settore (Grafici 1.13 e 1.14).

Grafico 1.13. AVVIAMENTI PER TIPO DI CONTRATTO (%). 2015-19

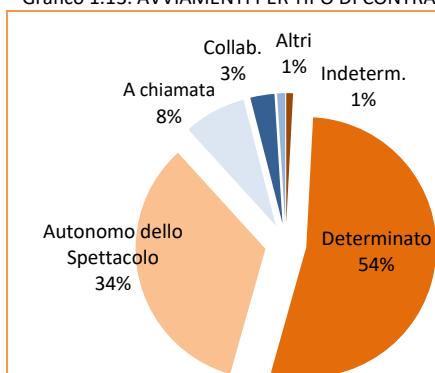
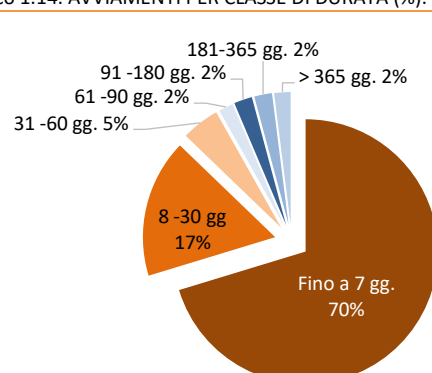


Grafico 1.14. AVVIAMENTI PER CLASSE DI DURATA (%). 2015-19



Fonte: elaborazioni IRPET su dati INPS- Osservatorio dei Lavoratori dello Spettacolo

⁴ Le riaperture, infatti, sono state consentite solo dalla fine di aprile, e in un contesto ancora molto contingentato, in termini di tetti alle capienze, obblighi di distanziamento, numero massimo di spettacoli serali e richiesta di green pass rafforzato (ottenuto cioè solo a seguito di vaccinazione o avvenuta guarigione).

⁵ Per mitigare anche alcuni dei problemi di riconoscimento del lavoro effettivamente svolto è stata recentemente approvata la Legge 106 del 15 luglio 2022, con cui si conferisce delega al Governo per la riforma del lavoro nello spettacolo.

⁶ Vengono considerati i lavoratori che abbiano lavorato almeno 1 giorno per mese e sono esclusi quelli registrati presso impianti e circoli sportivi. Fra i dipendenti, inoltre, il 51% sono a tempo indeterminato, il 34% a tempo determinato e il 15% a collaborazione.

• **Le produzioni cinematografiche, televisive e audio-video**

Si tratta di un settore, insieme a quello dell’editoria che seguirà, con caratteristiche più industriali. Esso include le attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi (Ateco 59.1), di registrazione sonora ed editoria musicale (Ateco 59.2) e di trasmissione radiofonica e televisiva (Ateco 60). Al 2019 le Unità Locali attive in Toscana in questi ambiti erano 426, per 974 addetti totali (di cui il 61% dipendenti). La dimensione media di ogni unità locale è piuttosto contenuta e pari a 2,3 addetti, contro la media nazionale di 4. Il comparto è decisamente dominato da regioni quali Lazio e Lombardia, che hanno rispettivamente 21,4 e 11,6 addetti per 10mila abitanti, contro i 2,6 della Toscana.

Nella composizione per sotto-settori, in Toscana, gli addetti alle produzioni cinematografiche e televisive pesano per il 48% del totale e le trasmissioni radiofoniche e televisive per un ulteriore 45%, l’editoria musicale per il 7%. Si tratta di settori a prevalente presenza maschile (70% del totale addetti).

In termini dinamici, ricostruiti incrociando dati di fonte Istat-ASIA (Archivio Statistico delle Imprese Attive) con dati delle CO (Comunicazioni Obbligatorie), anche su questo settore è leggibile l’impatto del Covid, ma esso va a sovrapporsi ad un andamento strutturale caratterizzato dall’alternarsi fra fasi espansive (ad esempio tra 2016 e 2018) e fasi di contrazione. Il 2021, comunque, ha segnato un netto miglioramento, che ha portato gli addetti dipendenti ai livelli del 2019 (Tabella 1.15).

Tabella 1.15. EVOLUZIONE DEGLI ADDETTI TOTALI E DIPENDENTI DEL SETTORE PRODUZIONI CINE-TV-AUDIO-VIDEO. 2019-2021

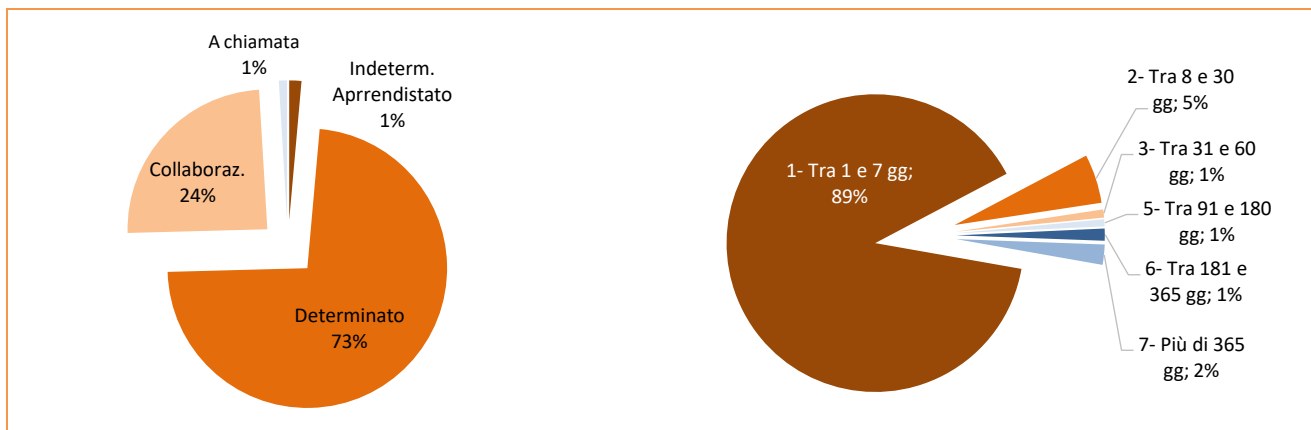
Dinamica 2019-21	N. lavoratori	Var. % sul 2019
2019	974	-
2020	882	-9,4%
2021	979	+0,5%

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Istat – Asia UL e RT- Comunicazioni Obbligatorie

Dal punto di vista contrattuale, si tratta di ambiti di attività strutturalmente caratterizzati da contratti di lavoro a tempo determinato (73% del totale avviamenti) e dalle collaborazioni parasubordinate (24%), come pure dalla estrema brevità degli incarichi (89% ha durata da 1 a 7 giorni) (Grafici 1.16 e 1.17).

Grafico 1.16. AVVIAMENTI PER TIPO DI CONTRATTO (%). 2015-19

Grafico 1.17. AVVIAMENTI PER CLASSE DI DURATA (%). 2015-19



Fonte: elaborazioni IRPET su dati RT- Comunicazioni Obbligatorie

• **L’editoria**

È anche questo, come anticipato, un settore con caratteristiche più industriali. Anche in questo caso la fonte principale di informazioni è rappresentata quindi dall’archivio Istat-ASIA, insieme alle CO.

Al 2019 si contavano in Toscana 332 unità locali attive e 1.356 addetti, di cui l’82% dipendenti. La Toscana non è particolarmente specializzata in questo settore (3,7 addetti per 10mila abitanti), in cui primeggiano regioni quali Lombardia (13 addetti per 10mila abitanti) e, su livelli inferiori, Lazio, Emilia-Romagna e Piemonte (da 6 a 7 addetti per 10mila abitanti). Anche le dimensioni di impresa in Toscana sono contenute, con una media di 4,1 addetti per unità locale, contro il 6,0 della media nazionale e il 9,4 della Lombardia. I sotto-settori più rappresentativi in termini di addetti, sempre per la Toscana, sono le edizioni di libri (44% del totale addetti), di quotidiani (27%) e di riviste e periodici (18%).

Guardando alla dinamica degli addetti e all’impatto del Covid, la crisi del settore sembra doversi imputare più a difficoltà strutturali, che allo shock pandemico. Fra 2010 e 2019, infatti, gli addetti totali sono diminuiti di quasi 1/3 (-31%), mentre fra 2021 e 2019, la variazione stimata della sola componente dei dipendenti è pari a -5% (Grafico 1.18).

Grafico 1.18. EVOLUZIONE DEGLI ADDETTI TOTALI E DIPENDENTI DEL SETTORE DELL’EDITORIA. 2007-2021

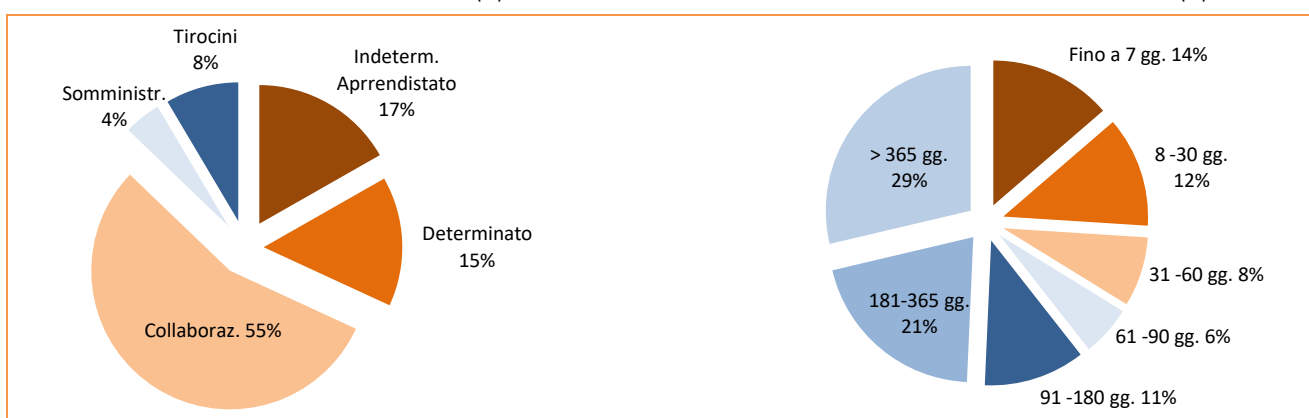
Dinamica 2019-21	N. lavoratori	Var. % sul 2019
2019	1.356	-
2020	1.318	-2,8%
2021	1.285	-5,2%

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Istat – Asia UL e RT- Comunicazioni Obbligatorie

Gli avviamenti della fase pre-Covid sono comunque caratterizzati dalla forte incidenza di contratti temporanei (il 55% degli avviamenti hanno la forma di collaborazioni, con contratti di lavoro parasubordinato) (Grafico 1.19). Le durate degli incarichi sono piuttosto variabili, ma il 50% del totale degli avviamenti ha durata superiore ai 6 mesi (Grafico 1.20).

Grafico 1.19. AVVIAMENTI PER TIPO DI CONTRATTO (%). 2015-19

Grafico 1.20. AVVIAMENTI PER CLASSE DI DURATA (%). 2015-19



Fonte: elaborazioni IRPET su dati RT- Comunicazioni Obbligatorie

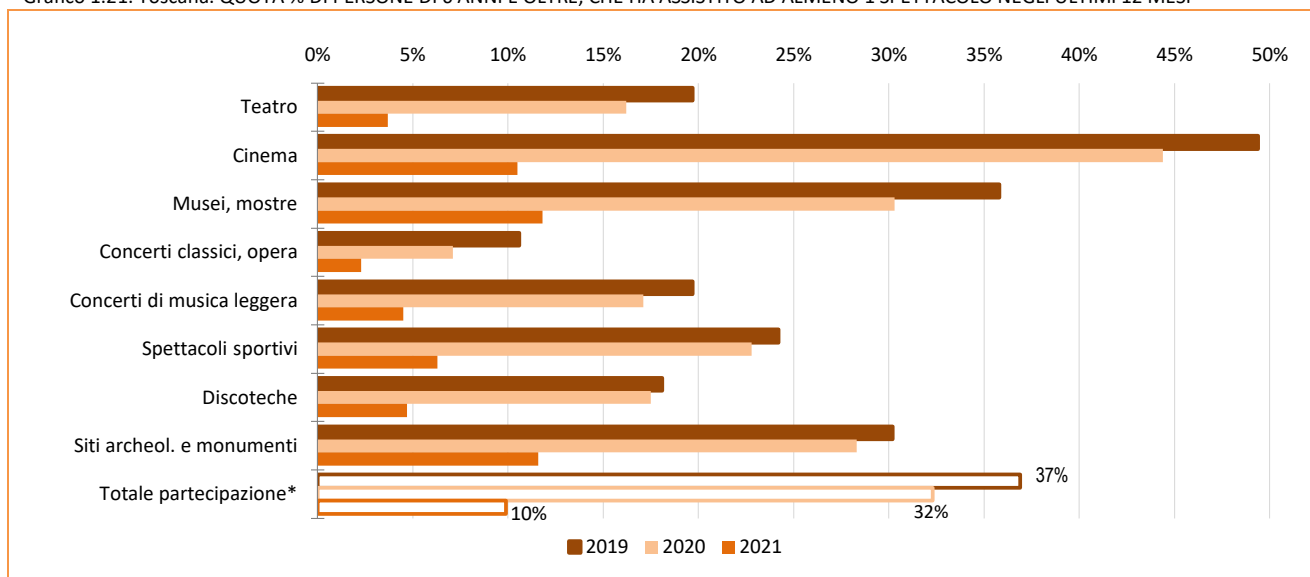
1.4

Gli impatti del Covid su partecipazione e spesa

Secondo i dati più recenti pubblicati da ISTAT, il 2021 costituisce l’anno peggiore per la partecipazione culturale. I risultati dell’indagine campionaria Multiscopo “Aspetti della vita quotidiana” segnano un vero e proprio crollo della partecipazione culturale fuori casa, che si colloca a circa 1/3 del valore del 2019, ultimo anno pre-Covid, ma soprattutto su un livello molto più basso del 2020, anno di piena pandemia. Al netto di errori legati all’affidabilità dell’indagine, che è campionaria, il risultato si spiega con il persistere, anche per buona parte del 2021, di alcuni divieti e soprattutto di vincoli importanti alla capienza dei luoghi di spettacolo. A ciò si devono aggiungere le difficoltà lavorative ed economiche delle famiglie, che hanno colpito in particolar modo i giovani e le donne, che sono tradizionalmente i soggetti con la partecipazione culturale più alta. La contrazione della partecipazione ha colpito in modo più intenso il teatro, il cinema e i concerti e in misura leggermente minore i siti archeologici e monumenti, i musei e le mostre (Grafico 1.21). Tutti i territori sono stati colpiti in modo pressoché omogeneo, cosicché restano invariati i tradizionali divari di partecipazione Nord-Sud⁷.

⁷ Si veda Istat, *Rapporto BES 2021*, Roma, pp. 69-72.

Grafico 1.21. Toscana. QUOTA % DI PERSONE DI 6 ANNI E OLTRE, CHE HA ASSISTITO AD ALMENO 1 SPETTACOLO NEGLI ULTIMI 12 MESI



* almeno 2 attività

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Istat Indagine Multiscopo - Aspetti della vita quotidiana

La pandemia e la crisi economica hanno cambiato anche i comportamenti di spesa di individui e famiglie. Non solo la spesa media per consumi è diminuita, ma ha cambiato la sua composizione interna, con la riduzione del peso dei servizi e l'aumento di quello dei beni. Più nel dettaglio è cresciuto il peso della spesa per i beni alimentari e di quella per l'abitazione e le utenze, mentre è diminuito il peso della spesa per i trasporti, per gli alberghi e i ristoranti e per le attività ricreative e culturali. Nei dati di spesa, tuttavia, il dato peggiore è quello del 2020, mentre il 2021 segna una lieve ripresa (Tabella 1.22).

Tabella 1.22. TOSCANA. LIVELLO E COMPOSIZIONE DELLA SPESA MEDIA MENSILE DELLE FAMIGLIE

	2019	2020	2021
TOTALE SPESA in euro	2.922	2.483	2.594
Di cui Alimentari e bevande (%)	16,5	19,1	18,1
Di cui Abitazione e utenze (%)	37,6	41,3	40,6
Di cui Trasporti (%)	11,6	9,2	9,7
Di cui Ricreazione, Spettacoli, Cultura (%)	5,4	4,3	4,2
Di cui alberghi e ristoranti (%)	5,2	3,3	4,0
Di cui Totale non-food	83,5	80,9	81,9

Fonte: elaborazioni IRPET su dati Istat - Indagine sulle spese delle famiglie

Anche all'interno dell'aggregato dei servizi culturali e ricreativi, inoltre, la composizione si è spostata a danno dei servizi e a favore dei beni. Per l'Italia nel suo complesso (unico dato al momento disponibile), la spesa per apparecchi e attrezzature per la cultura, che pesava il 37% del totale nel 2019, è arrivata al 50% nel 2021, i servizi ricreativi e culturali sono passati dal 31% al 24%, libri e giornali sono cresciuti dal 16% al 20%, mentre i pacchetti vacanza sono crollati dal 16% al 7%. All'interno della spesa per servizi culturali e ricreativi, fra 2019 e 2021, quella per cinema, teatro e concerti è diminuita del 75%, quella per musei, parchi e giardini del 27%, contro una spesa totale che ha registrato una contrazione pari al -5% (Fonte: Istat, Indagine sulle spese delle famiglie).

2.

I RISULTATI DEI QUESTIONARI A ORGANIZZAZIONI E LIBERI PROFESSIONISTI

2.1

La rilevazione

In questo capitolo vengono presentati i risultati dei due primi questionari, rivolti sostanzialmente agli “imprenditori” della cultura, sia nella veste di rappresentanti di organizzazioni culturali, che di liberi professionisti. I questionari sono stati elaborati all’interno di un gruppo di lavoro ampio e composito, cui hanno partecipato la V Commissione Regionale, la Direzione Regionale della Cultura, la Fondazione Sistema Toscana e IRPET.

Obiettivo delle due rilevazioni è quello di ricostruire le caratteristiche principali degli operatori (ambiti di attività, dimensioni occupazionali e di fatturato) e di indagare alcuni specifici aspetti organizzativi e segmenti di attività.

I questionari sono stati resi disponibili online sull’apposita piattaforma regionale nel periodo 14 luglio-31 ottobre 2022. È stata fatta un’intensa campagna di sensibilizzazione alla partecipazione, tuttavia la compilazione è stata lasciata all’adesione spontanea degli individui, per cui i risultati, pur essendo numericamente rilevanti, non hanno rappresentatività statistica.

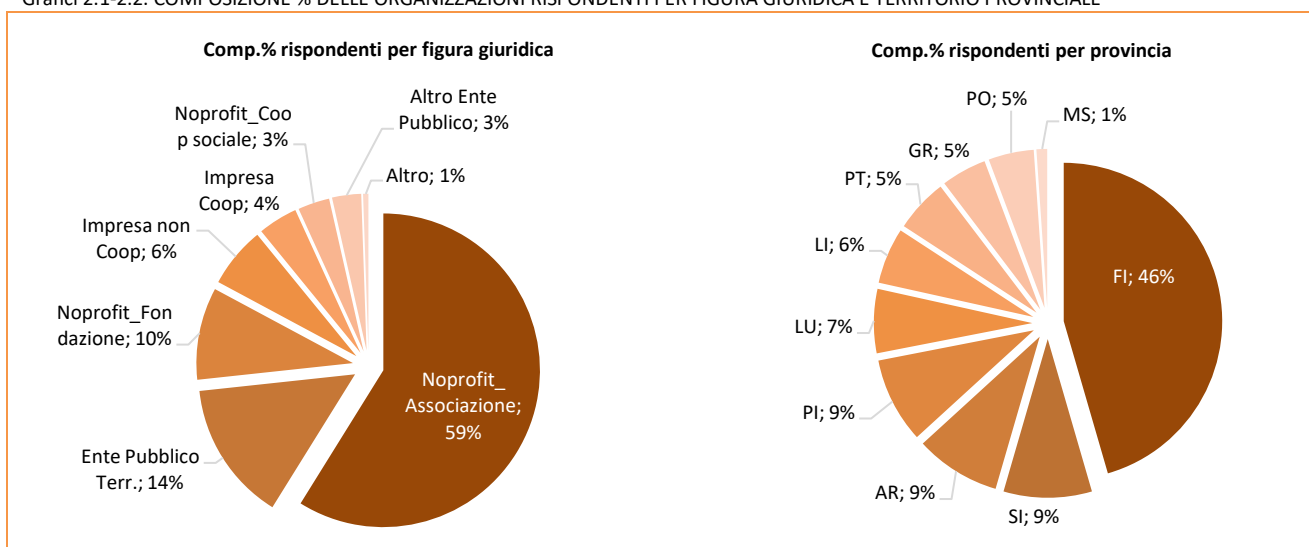
2.2

Chi ha risposto

Complessivamente sono stati raccolti 367 questionari per le organizzazioni, di cui il 13% solo parzialmente compilati, e 75 questionari per i liberi professionisti, di cui il 15% solo parziali.

Fra le organizzazioni, per figura giuridica prevalgono decisamente le associazioni⁸ (59% dei rispondenti), seguite dagli enti pubblici territoriali (soprattutto Comuni) e dalle fondazioni (10%); per territorio di localizzazione, invece, domina decisamente la provincia di Firenze, che del resto è la più popolosa (Grafici 2.1 e 2.2).

Grafici 2.1-2.2. COMPOSIZIONE % DELLE ORGANIZZAZIONI RISPONDENTI PER FIGURA GIURIDICA E TERRITORIO PROVINCIALE



Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

⁸ Confrontando il numero delle associazioni che hanno risposto con quelle, a contenuto prevalentemente culturale presenti nel registro regionale del Terzo Settore si può stimare un tasso di adesione pari al 37%. Per le imprese, invece, confrontando con quelle attive nei settori “patrimonio”, “spettacolo”, “editoria e stampa” e “audiovisivo e musica” rilevate dal rapporto Unioncamere-Symbola del 2022, il tasso di risposta è lo 0,7%.

Poiché la distribuzione territoriale degli operatori della cultura è senza dubbio correlata a quella della popolazione, possiamo calcolare su questo dato una sorta di tasso di adesione all'indagine. Resta in prima posizione la provincia di Firenze con 17 risposte ogni 100mila abitanti, seguita da Siena (13 risposte) e Arezzo (10 risposte), quest'ultimo dato pari alla media regionale. Sotto la media, quindi, si collocano le province di Grosseto, Pisa e Pistoia (fra 8 e 7 risposte per 100mila abitanti), seguite da Prato, Livorno e Lucca (6 risposte) e, infine, da Massa-Carrara (2 risposte).

Tra i liberi professionisti, tra i quali si ipotizza che prevalga il ricorso alla partita IVA, la distribuzione territoriale evidenzia ancora, come prevedibile, la dominanza della provincia di Firenze con il 40% delle risposte. Rapportando le risposte alla popolazione residente, spiccano per tasso di adesione all'indagine i territori provinciali di Siena, Firenze, Prato e Pisa (Tabella 2.3).

Tabella 2.3. COMPOSIZIONE % DEI LIBERI PROFESSIONISTI RISPONDENTI PER PROVINCIA

	Quota % su totale risposte	Risposte per 100mila abitanti
FI	40%	3,0
PI	12%	2,2
SI	12%	3,4
PO	9%	2,6
LU	7%	1,3
AR	5%	1,2
GR	5%	1,8
PT	5%	1,4
LI	3%	0,6
MS	1%	0,5
Toscana	100%	2,0

Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

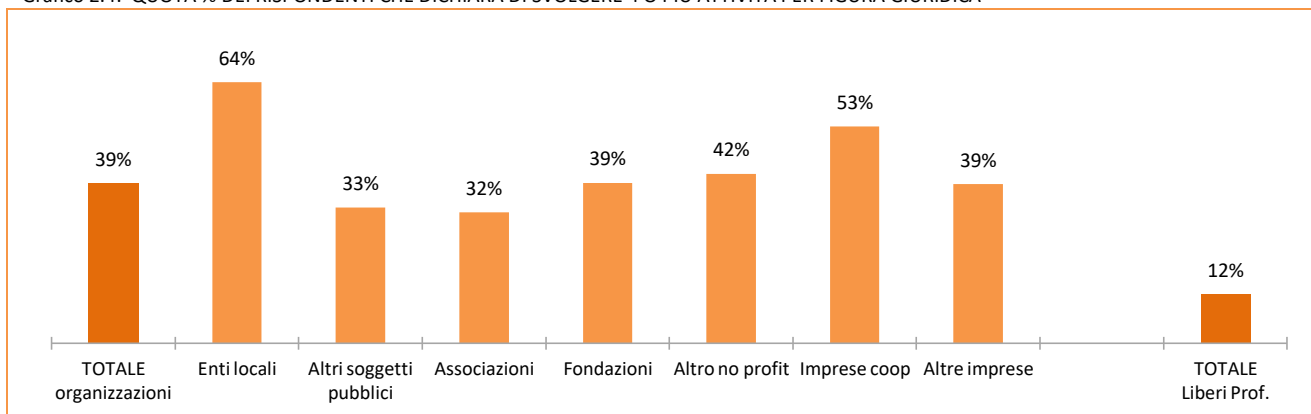
2.3

Caratteristiche economiche ed occupazionali dei rispondenti

I rispondenti dichiarano di svolgere una pluralità di attività.

Fra le organizzazioni, il 39% dichiara di svolgere 4 o più attività, ma quote superiori si registrano per gli enti locali (in massima parte Comuni) e per le imprese cooperative, rispettivamente pari al 64% e al 53%. Su livelli molto più bassi di multiattività si collocano, per evidenti motivi dimensionali, i liberi professionisti (Grafico 2.4).

Grafico 2.4. QUOTA % DEI RISPONDENTI CHE DICHIARA DI SVOLGERE 4 O PIÙ ATTIVITÀ PER FIGURA GIURIDICA

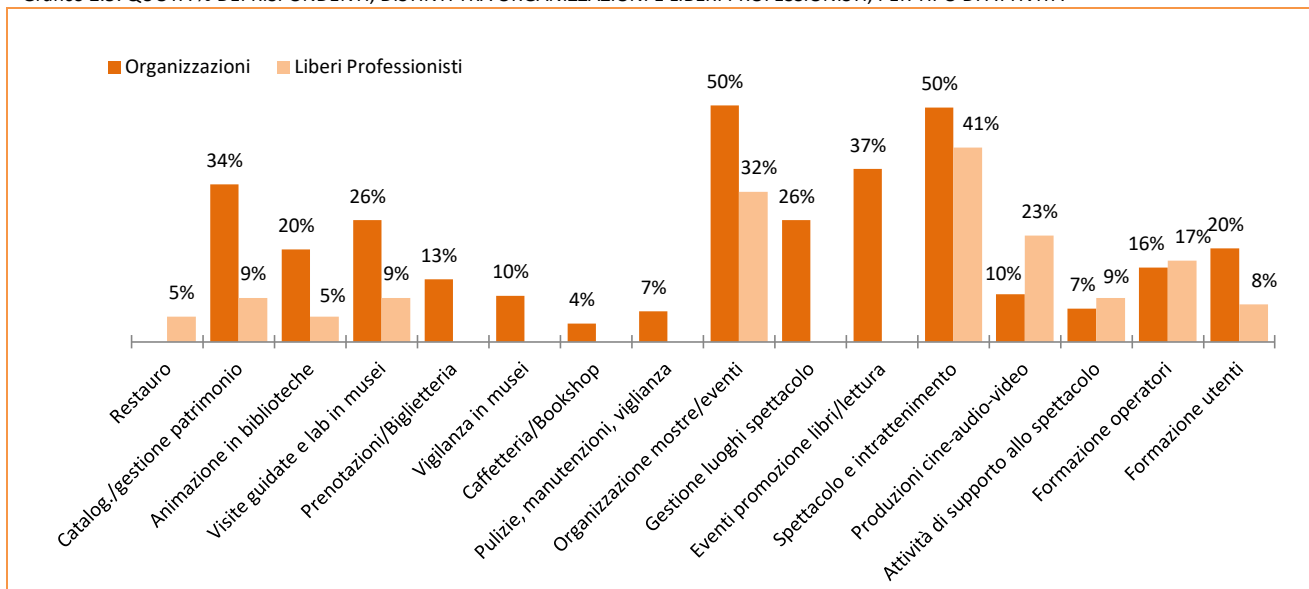


Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

Guardando al tipo di attività, per le organizzazioni le più diffuse sono l'organizzazione di mostre, eventi, ecc. e di spettacoli e intrattenimenti (attività svolte entrambe dal 50% dei rispondenti); gli eventi di promozione della lettura (37%), la gestione del patrimonio (musei, siti, biblioteche) (34%), le visite guidate e i laboratori (26%) e la gestione dei luoghi dello spettacolo (26%). Per i liberi professionisti, in testa figurano di nuovo lo

spettacolo e intrattenimento (41%), le mostre ed eventi (32%), seguiti dalle produzioni cine-audio-video (23%) (Grafico 2.5)⁹.

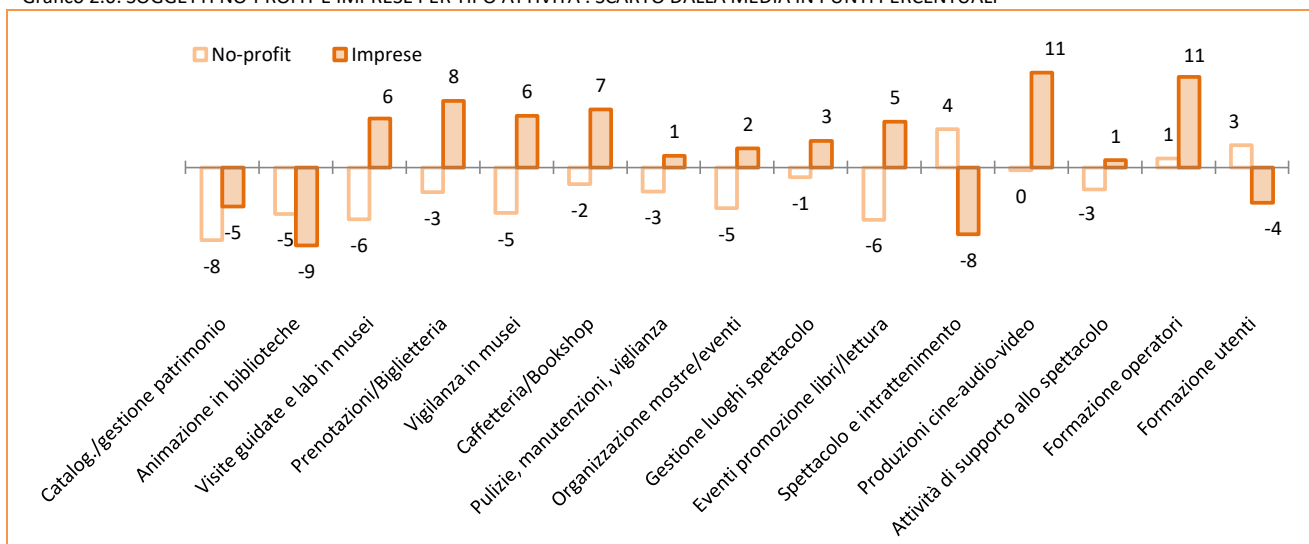
Grafico 2.5. QUOTA % DEI RISPONDENTI, DISTINTI TRA ORGANIZZAZIONI E LIBERI PROFESSIONISTI, PER TIPO DI ATTIVITÀ



Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

All'interno delle organizzazioni, isolando i soggetti no-profit e le imprese dal settore pubblico, si nota che i primi (dominati dalla presenza delle associazioni) superano il valore medio solo per le attività legate allo spettacolo/intrattenimento e alla formazione degli utenti, mentre le imprese lo superano per tutta una serie di attività connesse alla valorizzazione del patrimonio (visite guidate, servizi di biglietteria, servizi di vigilanza, caffetteria/bookshop), per le fiere dell'editoria, per le produzioni cine-audio-video e la formazione professionale (Grafico 2.6).

Grafico 2.6. SOGGETTI NO-PROFIT E IMPRESE PER TIPO ATTIVITA'. SCARTO DALLA MEDIA IN PUNTI PERCENTUALI



Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

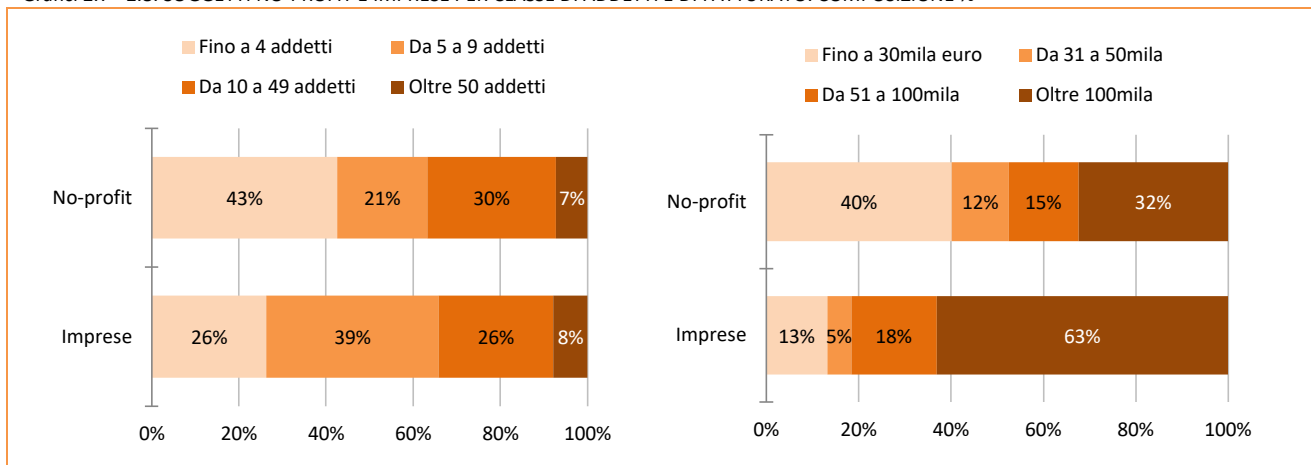
Per i soggetti no-profit e le imprese si guarda infine alla dimensione economica, in termini di addetti e fatturato¹⁰. I dati evidenziano una composizione differenziata per soggetti no-profit e imprese. I primi,

⁹ Alla voce "altro", le organizzazioni indicano soprattutto attività di promozione, divulgazione, progetti didattici nelle scuole, mentre i liberi professionisti indicano alcune consulenze professionali (comunicazione, marketing, gestione, fundraising, archeologia, traduzione, ecc.).

¹⁰ Viene escluso da questo tipo di analisi il settore pubblico che di solito ha difficoltà a isolare le informazioni sugli addetti per i singoli settori di attività e non tiene traccia del fatturato.

infatti, sono dominati dalle organizzazioni di piccolissime dimensioni in termini di addetti (43%), pur presentando alcuni casi di grandi dimensioni (7% con oltre 50 addetti), mentre tra le imprese dominano le piccole e medie dimensioni, insieme ad alcuni grandi soggetti (Grafico 2.7). Lo scarto maggiore, tuttavia, si registra in termini di fatturato, che per le imprese è molto più consistente: il 63% dichiara fatturati superiori ai 100mila euro, contro il 32% dei soggetti no-profit (Grafico 2.8).

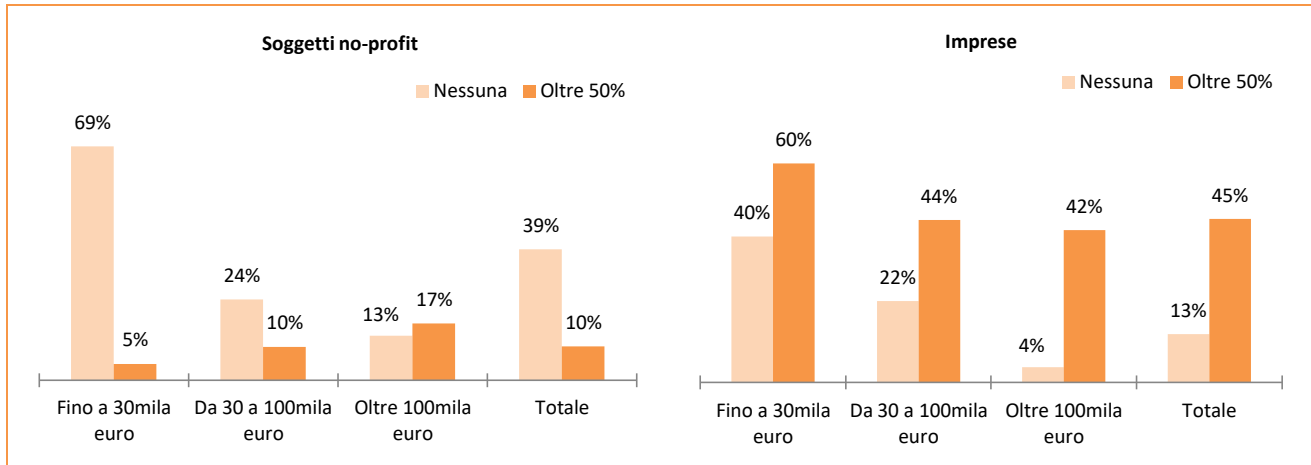
Grafici 2.7 - 2.8. SOGGETTI NO-PROFIT E IMPRESE PER CLASSE DI ADDETTI E DI FATTURATO. COMPOSIZIONE %



Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

Al crescere del fatturato aumenta anche il peso delle entrate di mercato (provenienti da vendita di biglietti e altri servizi) sul totale risorse e dunque l'autonomia dai contributi pubblici, pur rimanendo diversificato il comportamento tra soggetti no-profit, più dipendenti dal supporto pubblico, e imprese, maggiormente in grado di stare sul mercato (Grafici 2.9 e 2.10).

Grafici 2.9 - 2.10. INCIDENZA % DELLE ENTRATE DI MERCATO SUL FATTURATO PER VOLUME D'AFFARI. SOGGETTI NO-PROFIT E IMPRESE



Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

Un ragionamento a parte va fatto per i liberi professionisti. Le dimensioni economiche di questi soggetti sono ovviamente molto più contenute: il 77% degli intervistati dichiara, infatti, un fatturato fino a 30mila euro. Fatturati ridotti, in questo caso, non aiutano la collaborazione con il settore pubblico: la metà dei soggetti con un volume d'affari fino a 30mila euro dichiara di non avere alcuna committenza pubblica, quota che scende al 35% per i fatturati superiori. Inoltre, solo il 14% dei soggetti con fatturato fino a 30mila euro dichiara di avere una committenza pubblica che pesa per oltre il 50% del proprio giro d'affari, quota che sale al 35% per i fatturati maggiori.

2.4

Collaborazioni, progetti e fondi

Questo set di domande indaga alcune modalità operative dei soggetti culturali.

In merito alle collaborazioni, esse sono senz'altro molto diffuse, anche perché il settore pubblico è spesso il titolare di alcuni siti e/o servizi su cui si chiede l'intervento esterno; vige un sistema multilivello di finanziamento pubblico e, infine, un segmento importante della domanda di cultura è espresso dalla scuola.

Secondo la rilevazione, il 62% delle organizzazioni collabora con 5 e più soggetti, mentre l'80% dei liberi professionisti collabora con almeno 1 soggetto. Fra le organizzazioni, i soggetti pubblici sono quelli con la quota maggiore di collaborazioni. In generale, le organizzazioni collaborano soprattutto con gli enti locali (Comuni e Regione), con il ministero, con la scuola e l'università, con i soggetti no-profit e le imprese. I liberi professionisti collaborano con teatri, musei, biblioteche, ma anche con il ministero e gli enti locali (Tabelle 2.11 e 2.12). È una rete molto complessa di relazioni reciproche.

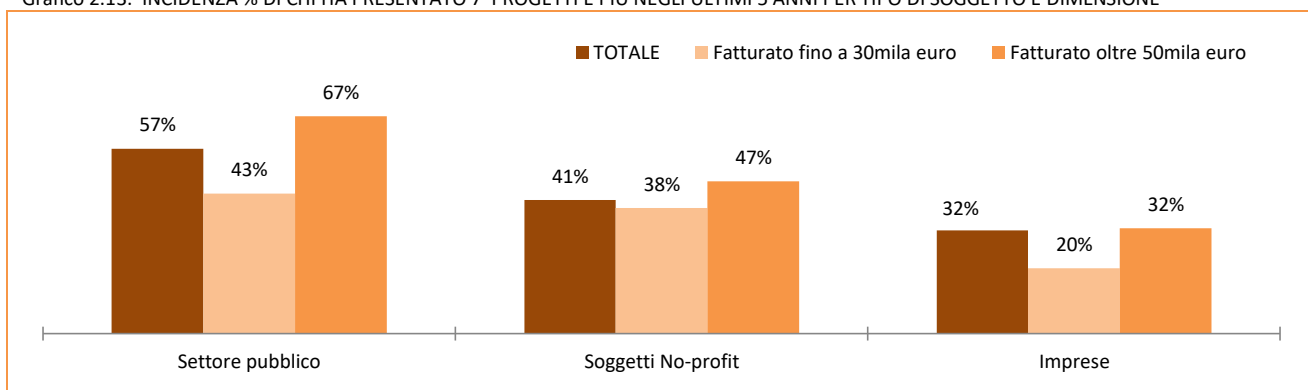
Tabelle 2.11 - 2.12. SOGGETTI CON CUI COLLABORANO ORGANIZZAZIONI E LIBERI PROFESSIONISTI (%)

Soggetti con cui collaborano le organizzazioni	%	Soggetti con cui collaborano i liberi professionisti	%
Comune	85%	Teatri	45%
Ente No-profit	79%	Musei	27%
Regione	73%	MIBACT ed enti locali	20%
Scuola	64%	Biblioteche	19%
MIBACT	53%	Soggetti no-profit e imprese	9%
Università	47%		
Imprese	46%		
Provincia	43%		
Enti religiosi	17%		
Altro ente centrale	8%		

Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

I soggetti sono in generale molto attivi e abituati a lavorare per progetti. Il 43% dei rispondenti ha dichiarato di aver presentato 7 progetti o più negli ultimi 5 anni. La quota è più alta per gli enti pubblici (57%), ma è chiaramente influenzata dalla dimensione economica: soggetti più grandi (di ogni tipo) sono in grado di presentare più progetti (Grafico 2.13).

Grafico 2.13. INCIDENZA % DI CHI HA PRESENTATO 7 PROGETTI E PIÙ NEGLI ULTIMI 5 ANNI PER TIPO DI SOGGETTO E DIMENSIONE



Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

I progetti sono spesso finalizzati alla raccolta di risorse finanziarie e, comunque, l'accesso ai finanziamenti è vitale per molti soggetti del settore. Secondo quanto dichiarato dai rispondenti, l'accesso più diffuso è ai fondi locali: l'84% delle organizzazioni dichiara di aver utilizzato fondi privati, l'81% fondi comunali e il 75% fondi regionali; fra i liberi professionisti le quote di beneficiari sono più basse, ma la gerarchia è la stessa (Tabelle 2.14 e 2.15). Meno frequenti, dunque, gli accessi ai fondi statali (63% per le organizzazioni e 35% per i singoli) e soprattutto europei (rispettivamente 28% e 24%). L'accesso è evidentemente condizionato dalla dimensione economica dei soggetti, che può essere considerata anche una proxy della presenza di competenze in grado di intercettare i finanziamenti, come pure della disponibilità di una struttura

amministrativa adeguata. Interecettano i fondi con maggiore frequenza, infatti, i soggetti con fatturato maggiore e quelli appartenenti al settore pubblico.

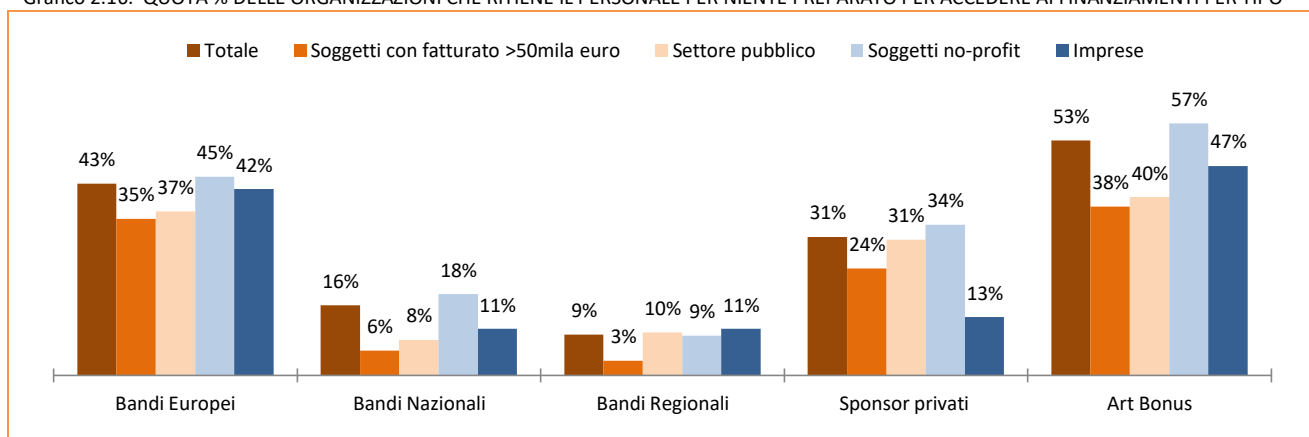
Tabelle 2.14 - 2.15. INCIDENZA % DI CHI HA ATTINTO AI FONDI PER FONTE. ORGANIZZAZIONI E LIBERI PROFESSIONISTI

	Organizzazioni. Totale soggetti	Solo soggetti con fatturato >50mila euro		Liberi Professionisti. Totale soggetti
FONDI EUROPEI				24%
Settore Pubblico	40%	46%		
Soggetti No-profit	24%	38%		
Imprese	37%	39%		
TOTALE	28%	39%		
FONDI STATALI				
Settore Pubblico	87%	96%		
Soggetti No-profit	57%	79%		
Imprese	68%	74%		
TOTALE	63%	80%		
FONDI REGIONALI				
Settore Pubblico	92%	96%		
Soggetti No-profit	73%	87%		
Imprese	63%	68%		
TOTALE	75%	85%		
FONDI COMUNALI				
Settore Pubblico	89%	92%		
Soggetti No-profit	81%	89%		
Imprese	71%	81%		
TOTALE	81%	88%		
FONDI PRIVATI				
Settore Pubblico	68%	83%		
Soggetti No-profit	88%	93%		
Imprese	82%	81%		
TOTALE	84%	89%		

Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

Alla domanda circa la capacità del personale di intercettare i finanziamenti disponibili vengono esplicitate le difficoltà descritte. Le organizzazioni che ritengono il personale per niente preparato per accedere ai bandi sono il 43% per i fondi europei, il 16% per quelli nazionali e il 9% per quelli regionali, riproponendo la gerarchia già evidenziata. Inoltre il 31% delle organizzazioni ritiene il personale impreparato per attrarre le risorse di sponsor privati e dell'art bonus: quando da generici finanziamenti privati si passa ad individuare alcune specifiche fonti sembrano dunque aumentare le difficoltà (Grafico 2.16). In positivo, è evidente che il complemento a 100 delle percentuali illustrate in tabella è la quota di coloro che ritiene di avere personale in parte o molto preparato per intercettare i fondi: si tratta di quote molto elevate soprattutto nel caso dei fondi nazionali e regionali.

Grafico 2.16. QUOTA % DELLE ORGANIZZAZIONI CHE RITIENE IL PERSONALE PER NIENTE PREPARATO PER ACCEDERE AI FINANZIAMENTI PER TIPO



Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

Distinguendo per classe di fatturato, si ottiene il consueto miglioramento dei risultati, infatti diminuisce la quota di coloro che evidenziano difficoltà. Infine, distinguendo per tipo di soggetto, si evidenzia la maggiore

difficoltà dei soggetti no-profit (tra cui prevalgono le dimensioni più contenute e la forma dell'associazione) un po' per tutte le categorie di bandi e la decisa minore difficoltà per le imprese nell'accedere a sponsor privati. Le reti di collaborazione tra soggetti potrebbero quindi garantire un maggiore accesso ad una più ampia pluralità di fonti di finanziamento.

2.5

Organizzazione del lavoro e risorse umane

I temi indagati in questa sezione del questionario riguardano la presenza dei volontari, le figure professionali ritenute strategiche, gli investimenti formativi necessari e le nuove pratiche introdotte a causa della pandemia.

In merito al primo aspetto, una quota molto simile di organizzazioni e liberi professionisti (rispettivamente 64% e 63%) utilizza personale volontario (Tabella 2.17). Questo è un tratto tipico del settore culturale, ma può anche diventare un fattore di debolezza, che accresce la precarietà dei servizi per gli utenti e delle condizioni di lavoro per gli operatori. La quota di organizzazioni che ricorre al volontariato è più alta per il settore no-profit (che è dominato dalle associazioni) e per i soggetti meno specializzati, che lavorano sia per biblioteche, musei, eventi, spettacoli; di contro è più bassa per le imprese e in generale per le organizzazioni più strutturate, con fatturato superiore a 50mila euro.

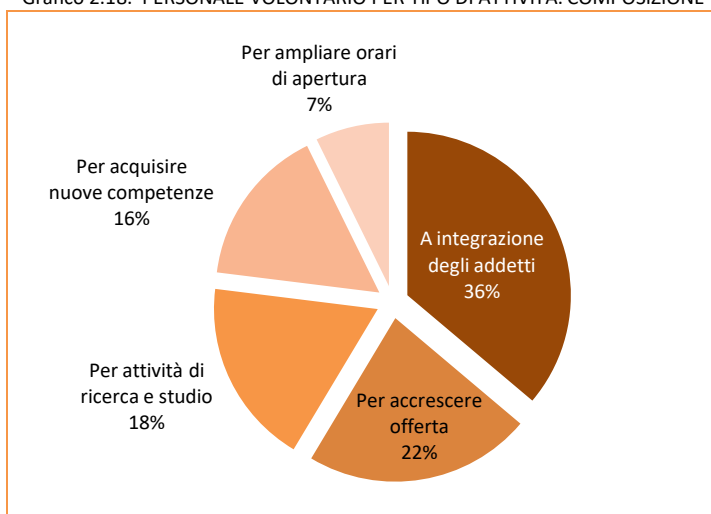
Nel 36% dei casi, il personale volontario viene utilizzato a integrazione del lavoro degli addetti, nel 22% per accrescere l'offerta di servizi (Grafico 2.18).

Tabella 2.17. % RISPONDENTI CHE USA I VOLONTARI PER TIPO

	% soggetti che dichiarano di utilizzare volontari
TOTALE ORGANIZZAZIONI	64%
Settore Pubblico	55%
Soggetti No-profit	71%
Imprese	29%
Solo organizzazioni >50mila euro	51%
Solo organizzazioni settori misti	71%
TOTALE LIBERI PROFESSIONISTI	63%

Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

Grafico 2.18. PERSONALE VOLONTARIO PER TIPO DI ATTIVITÀ. COMPOSIZIONE %

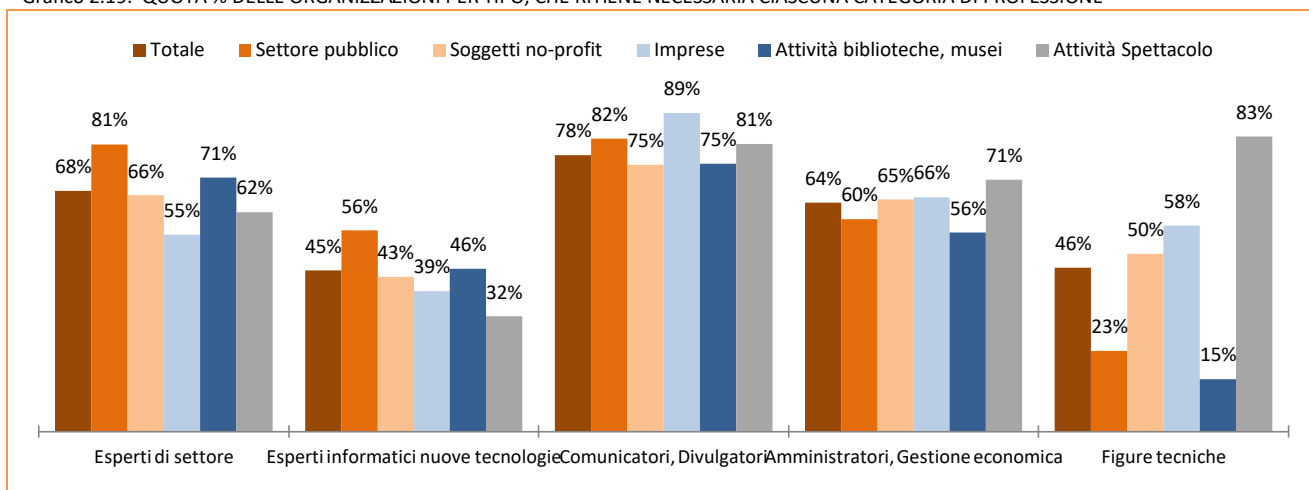


Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

Come seconda domanda è stato chiesto di indicare le figure professionali ritenute indispensabili per il settore. Nel complesso di tutte le organizzazioni, le figure più segnalate sono i comunicatori e divulgatori (78% dei rispondenti), seguiti dagli esperti di ciascun settore (68%) e dagli esperti di gestione (64%) (Grafico 2.19). Distinguendo per tipo di soggetto, emerge come le imprese ritengano particolarmente importanti i comunicatori e divulgatori e le figure tecniche (12 punti percentuali di scarto positivo dalla media in

entrambi i casi), mentre il settore pubblico indichi relativamente di più gli esperti di settore e quelli di informatica e nuove tecnologie (rispettivamente 13 e 11 punti di scarto positivo dalla media). Distinguendo, invece, per ambito di attività prevalente, emerge come le figure tecniche siano particolarmente segnalate da coloro che lavorano per lo spettacolo (37 punti percentuali di scarto positivo dalla media).

Grafico 2.19. QUOTA % DELLE ORGANIZZAZIONI PER TIPO, CHE RITIENE NECESSARIA CIASCUNA CATEGORIA DI PROFESSIONE



Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

Il terzo quesito attiene alle attività di formazione e aggiornamento giudicate più utili dagli operatori. Ragionando per macrocategorie, le organizzazioni ritengono molto utile in primo luogo l'affiancamento con esperti (47% dei rispondenti), seguito dai corsi specifici di settore (44%), mentre per i liberi professionisti l'ordine di priorità si inverte e i corsi specifici sono ritenuti molto utili da una quota di rispondenti leggermente maggiore rispetto all'affiancamento (rispettivamente 36% e 33%) (Tabella 2.20).

Tabella 2.20. QUOTA % DI RISPONDENTI PER TIPO FORMAZIONE RITENUTA MOLTO UTILE

	% organizzazioni	% liberi professionisti
Formazione professionale con corsi specifici di settore	44%	36%
Formazione su competenze trasversali (gestionali, relazionali, ecc.)	36%	29%
Affiancamento con operatori esperti	47%	33%

Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

Chiude il set di domande il quesito relativo alle nuove pratiche introdotte durante la pandemia e consolidate successivamente. In primo luogo, i dati confermano che la pandemia ha costretto ad innovare: l'89% delle organizzazioni e il 71% dei liberi professionisti ha dichiarato di aver introdotto delle nuove pratiche (Tabella 2.21).

Tabella 2.21. QUOTA % DI RISPONDENTI CHE HA INTRODOTTO NUOVE PRATICHE POST_COVID

	% organizzazioni	% liberi professionisti
Ha introdotto nuove pratiche	89%	71%
Nuove competenze	28%	29%
Nuove tecnologie per erogazione servizi al pubblico	65%	n.d.
Nuove tecnologie per attività di back-office	34%	55%
Nuova organizzazione del lavoro	49%	n.d.

Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

Le nuove pratiche hanno riguardato soprattutto l'uso più intenso delle nuove tecnologie per l'erogazione dei servizi (65% delle organizzazioni) o anche per lo svolgimento delle attività di back-office (55% dei liberi professionisti e 34% delle organizzazioni), per cui molte attività prima svolte in presenza sono state riorganizzate in modalità online, con conseguenze anche sul fabbisogno di documenti digitalizzati e di pratiche di e-commerce. Per circa la metà delle organizzazioni (49%) è stata innovata anche l'organizzazione del lavoro, a partire dall'introduzione dello smart working.

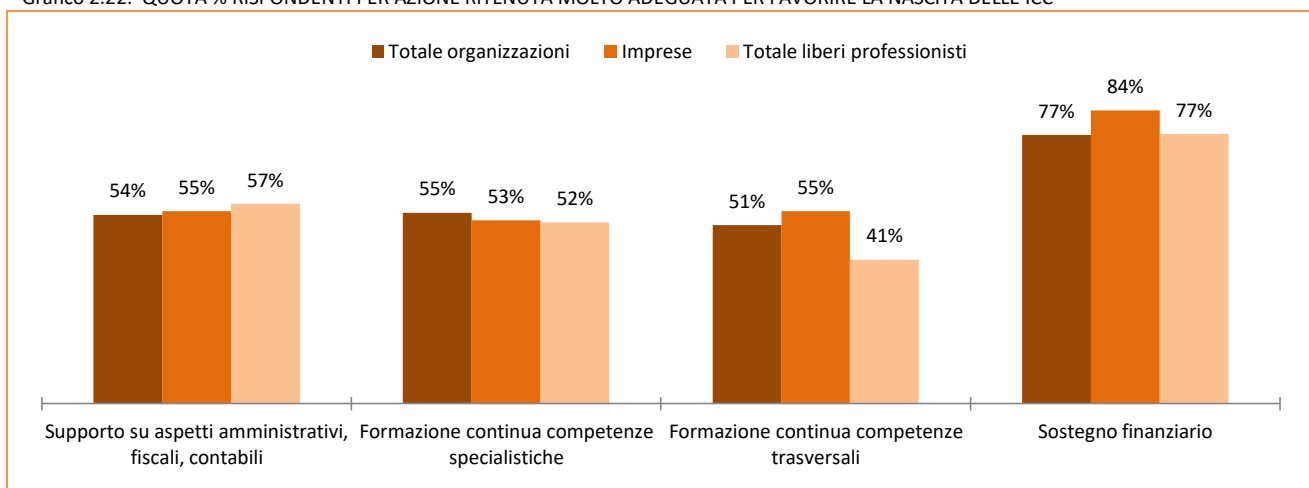
2.6

Fare impresa culturale e creativa

Questo set di domande mira ad indagare l'opinione degli operatori della cultura sui fattori che favoriscono l'imprenditorialità e la competitività nei settori culturali e creativi, allo scopo di disegnare adeguate politiche pubbliche di sostegno. Come è noto, le imprese culturali e creative (ICC), che includono un vasto insieme di attività¹¹, hanno alcune caratteristiche che le rendono molto interessanti per il policy maker. In primo luogo, sono caratterizzate da una manodopera mediamente molto qualificata, con un'alta incidenza dei titoli terziari (laurea e oltre) e di alcuni segmenti di lavoratori di solito più difficili da includere, come donne e giovani. In secondo luogo, si tratta di attività che contribuiscono ad ambiti ritenuti strategici per la società contemporanea, come la qualità del capitale umano, la propensione a innovare e il rafforzamento della coesione sociale. Infine, si tratta di attività con ricadute economiche importanti, connesse all'attrazione dei flussi turistici, ma anche ai consumi ricreativi della popolazione residente.

La prima domanda riguarda le azioni che possono facilitare la nascita delle ICC. Complessivamente, organizzazioni e liberi professionisti concordano nel ritenere il sostegno finanziario il fattore strategico principale: 77% dei rispondenti in entrambi i casi, con le imprese -fra le organizzazioni- che salgono all'84%. Le altre azioni di supporto vengono comunque ritenute molto adeguate da poco più della metà dei rispondenti (Grafico 2.22).

Grafico 2.22. QUOTA % RISPONDENTI PER AZIONE RITENUTA MOLTO ADEGUATA PER FAVORIRE LA NASCITA DELLE ICC

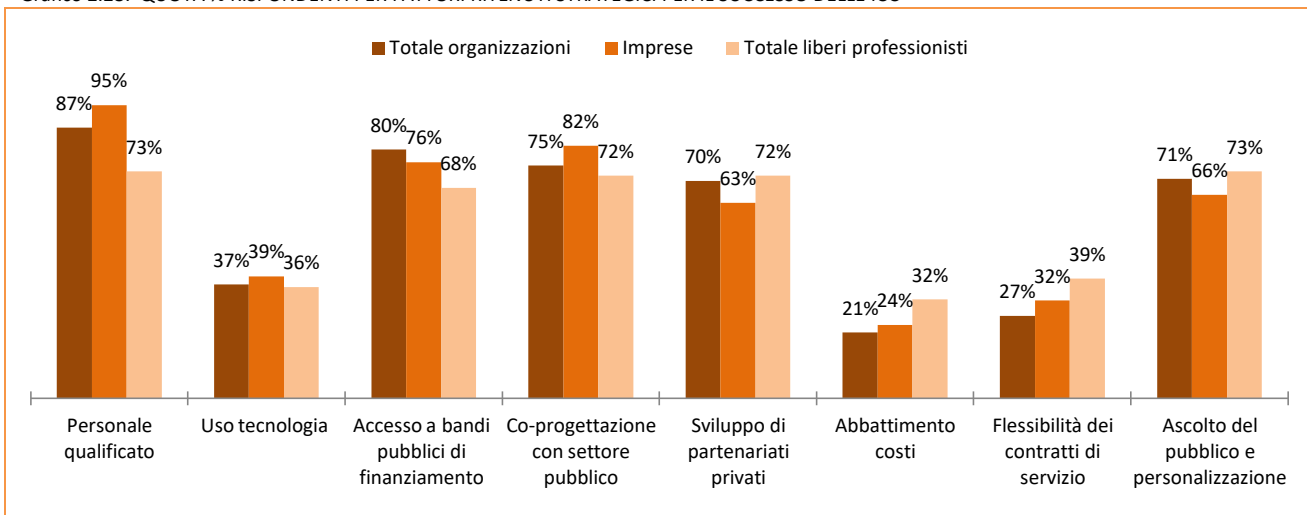


Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

La seconda domanda attiene invece ai fattori strategici più importanti nel determinare il successo delle ICC. Sia per le organizzazioni che per i liberi professionisti i fattori strategici sono essenzialmente cinque: in primo luogo, la disponibilità di personale qualificato e aggiornato (87% delle organizzazioni lo dichiara, ma ben il 95% delle imprese, oltre al 73% dei liberi professionisti); seguono, su livelli compresi fra l'80% e il 70%, la capacità di accedere ai bandi pubblici di finanziamento, assicurandosi così le risorse necessarie, quindi la capacità di cooperare con gli altri operatori, sia pubblici (co-progettazione) che privati (partenariati), infine, la capacità di ascoltare i bisogni degli utenti e di personalizzare i servizi (Grafico 2.23).

¹¹ Esistono varie definizioni di industrie culturali e creative, una delle più note è quella elaborata da Symbola e Unioncamere per il Rapporto "Io sono cultura". Secondo questo approccio, che ragiona sui settori merceologici ATECO, l'insieme delle ICC è composto da un gruppo di attività strettamente culturali (il cosiddetto "core") e da un altro fatto di attività manifatturiere e terziarie per le quali il contenuto creativo è comunque rilevante (cosiddette "creative driven"). Appartengono al primo gruppo le imprese e le istituzioni del patrimonio storico-artistico, le imprese delle performing art e delle arti visive, le altre imprese culturali (editoria, cinema, radio-televisione, ecc.) e le imprese creative di architettura, comunicazione, branding e design. Appartengono al secondo gruppo attività del Mada in Italy connesse a moda, produzioni eno-gastronomiche e turismo.

Grafico 2.23. QUOTA % RISPONDENTI PER FATTORI RITENUTI STRATEGICI PER IL SUCCESSO DELLE ICC



Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

La tecnologia, forse perché ormai largamente diffusa, non è considerata così dirimente, mentre abbattimento dei costi e flessibilità sono indicati da una quota decisamente minoritaria di intervistati, probabilmente perché alla lunga mettono a rischio la sostenibilità economica delle imprese.

2.7

Welfare culturale

L'ultimo gruppo di domande indaga un tema che per il contesto italiano è ancora piuttosto nuovo, mentre in molti paesi nord-europei è da tempo conosciuto e praticato. Come è ormai ampiamente riconosciuto, la partecipazione culturale ha effetti positivi sul benessere individuale, sulle condizioni psico-fisiche dei singoli e sui fenomeni collettivi di inclusione e coesione sociale¹². Il consumo culturale e creativo rientra dunque a pieno diritto tra le componenti degli stili di vita salutari che prevengono, ritardano e alleviano la condizione di malattia, cui prestano crescente attenzione i sistemi di welfare moderni, anche con un obiettivo di controllo della spesa.

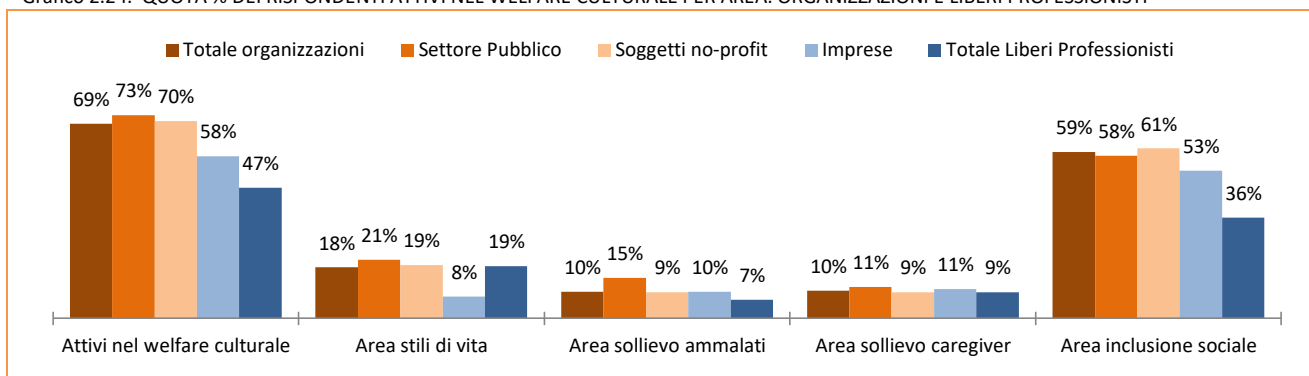
Significativamente, nel Regno Unito l'esperienza più nota di welfare culturale porta il nome di "Arts on Prescription", quindi un consumo di arte su prescrizione da parte di operatori sanitari o di assistenti sociali, che consigliano consumi non medici, ma con effetti positivi sulla salute (esercizio fisico, alimentazione salutare, lettura di libri, frequentazione di musei e concerti). In Italia le esperienze più significative hanno finora riguardato la promozione della lettura (Nati per leggere), l'inclusione di gruppi sociali particolarmente disagiati (teatro in carcere) e forme di sollievo per malati e care-giver di malattie degenerative (musei per l'Alzheimer).

Nell'ultima sezione del questionario si indaga, pertanto, quanto questo ambito sia conosciuto e praticato dagli operatori toscani.

La prima domanda chiede agli intervistati se operano in una qualche area di welfare sociale e quale. Il 69% delle organizzazioni e il 47% dei liberi professionisti dichiara di operare in questo ambito. Fra le organizzazioni, le quote di soggetti attivi sono maggiori per il settore pubblico (73% dei rispondenti) e no-profit (70%). In merito alle aree tematiche di attività, si evidenzia una decisa prevalenza degli interventi finalizzati all'inclusione sociale (59% delle organizzazioni e 36% dei liberi professionisti), mentre ancora minoritari restano gli interventi più legati all'area della salute: promozione di stili di vita salutari (18% delle organizzazioni e 19% dei liberi professionisti), sollievo per gli ammalati e sollievo per il caregiver (10% delle organizzazioni in entrambi i casi, da 7% a 9% per i liberi professionisti) (Grafico 2.24).

¹² D. Fancourt, S. Finn (2019), Health Evidence Network Synthesis Report 67, *What is the evidence in the role of the arts in improving health and well-being? A scoping review*, World Health Organization

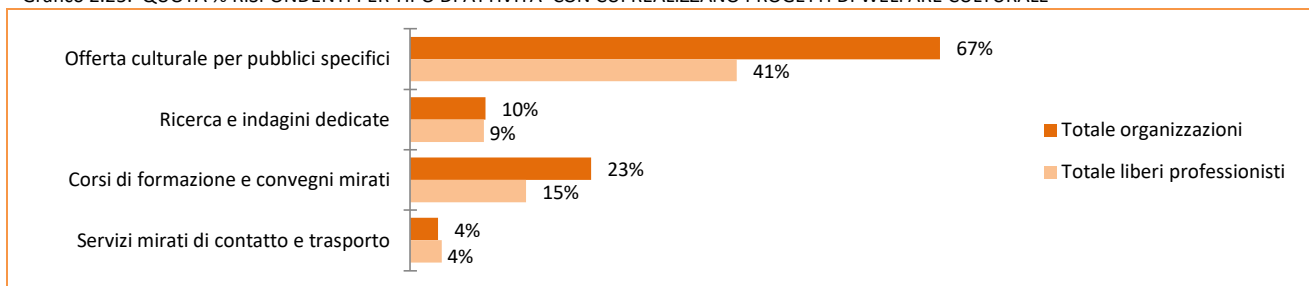
Grafico 2.24. QUOTA % DEI RISPONDENTI ATTIVI NEL WELFARE CULTURALE PER AREA. ORGANIZZAZIONI E LIBERI PROFESSIONISTI



Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

Le successive quattro domande entrano nel merito delle modalità organizzative delle attività. Iniziando dal tipo di attività implementato, la parte maggioritaria di organizzazioni (67%) e liberi professionisti (41%) organizza un'offerta culturale ed educativa mirata per pubblici specifici. Meno frequenti sono la realizzazione di corsi e convegni mirati (23% delle organizzazioni e 15% dei professionisti), l'implementazione di ricerche e indagini dedicate (circa 10% per entrambe le tipologie di operatori), l'offerta di servizi di contatto e trasporto dedicati (4% per entrambe le tipologie) (Grafico 2.25).

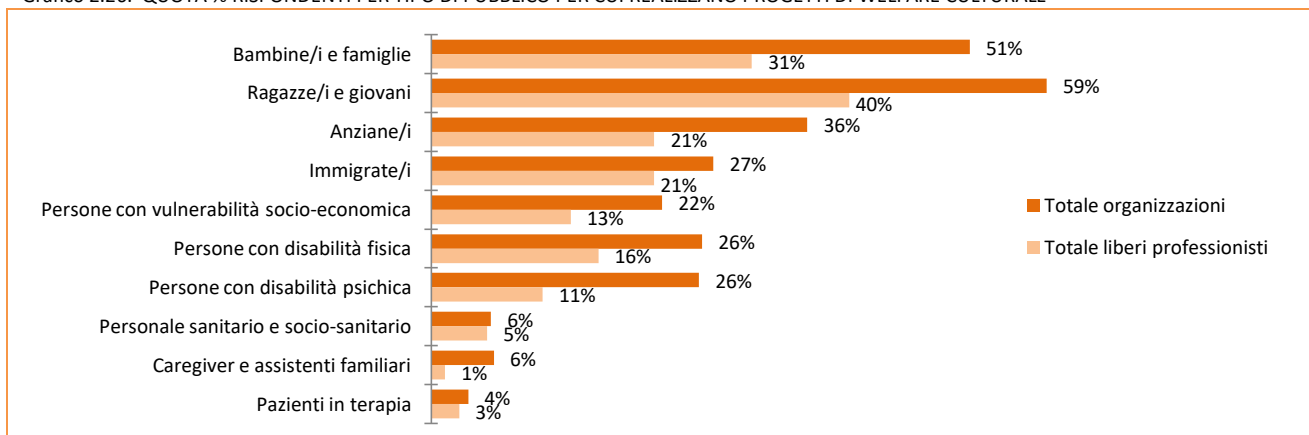
Grafico 2.25. QUOTA % RISPONDENTI PER TIPO DI ATTIVITA' CON CUI REALIZZANO PROGETTI DI WELFARE CULTURALE



Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

Successivamente, si chiede di precisare a quale segmento di pubblico sono rivolte le attività organizzate. La scelta decisamente maggioritaria è a favore dei giovani e dei bambini, per cui organizza attività rispettivamente il 59% e 51% delle organizzazioni e il 40% e 31% dei liberi professionisti. Ben rappresentati sono anche il segmento di attività dedicate agli anziani (36% delle organizzazioni e 21% dei professionisti), agli immigrati (27% e 21%), ai disabili (26% delle organizzazioni e da 16% a 11% dei professionisti) e alle persone in condizioni di vulnerabilità socio-economica (22% e 13%). Coerentemente con quanto dichiarato nella domanda precedente, restano minoritari i pubblici legati all'area sanitaria, come personale sanitario e socio-sanitario, caregiver familiari e pazienti in terapia (Grafico 2.26).

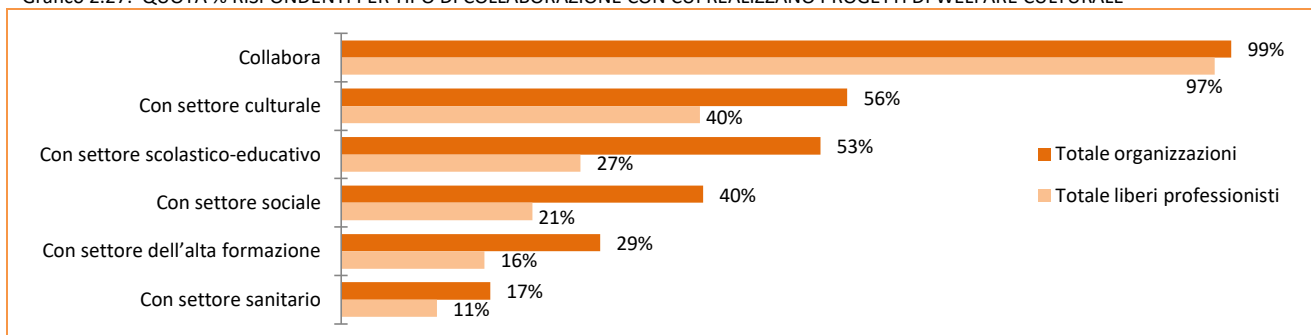
Grafico 2.26. QUOTA % RISPONDENTI PER TIPO DI PUBBLICO PER CUI REALIZZANO PROGETTI DI WELFARE CULTURALE



Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

La domanda successiva indaga il tema delle collaborazioni tra operatori e tipologia di enti. Il primo dato da sottolineare è la grande diffusione delle collaborazioni, praticamente la totalità di organizzazioni e professionisti dichiara di costruire i progetti di welfare culturale in collaborazione con altri enti. In secondo luogo, emerge la coerenza con le risposte precedenti, infatti, la parte maggioritaria delle collaborazioni riguarda i settori culturale (56% delle organizzazioni e 40% dei professionisti), scolastico-educativo (53% e 27%), sociale (40% e 21%) e dell'alta formazione (29% e 16%). Si conferma minoritario, anche in questo caso, il settore sanitario (17% e 11%) (Grafico 2.27).

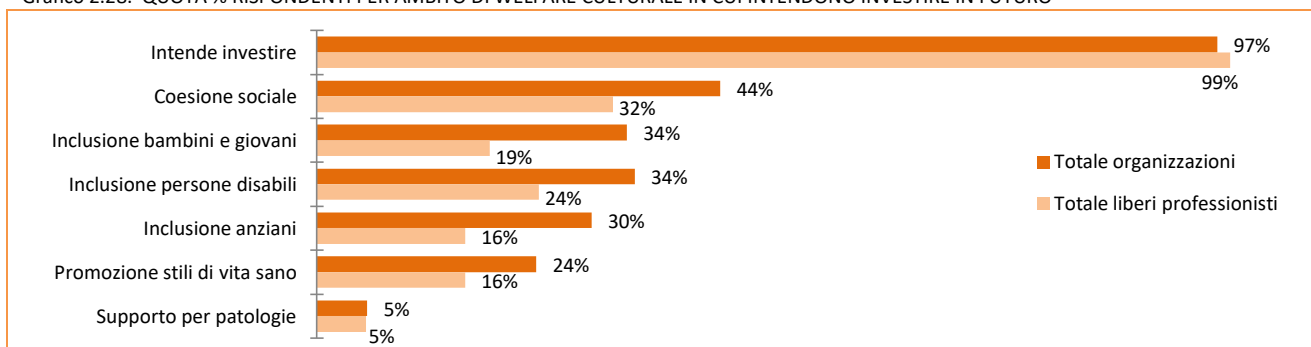
Grafico 2.27. QUOTA % RISPONDENTI PER TIPO DI COLLABORAZIONE CON CUI REALIZZANO PROGETTI DI WELFARE CULTURALE



Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

Con l'ultima domanda si chiede di indicare l'ambito di welfare culturale che si intende sviluppare maggiormente in futuro. Anche in questo caso, il primo dato evidente è che praticamente la totalità delle organizzazioni e dei professionisti intende continuare ad investire in questo ambito di attività (Grafico 27).

Grafico 2.28. QUOTA % RISPONDENTI PER AMBITO DI WELFARE CULTURALE IN CUI INTENDONO INVESTIRE IN FUTURO



Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

In merito all'area tematica su cui si intende investire principalmente, la maggior parte delle preferenze continua ad essere rivolta verso gli ambiti più tradizionali dell'inclusione e della coesione sociale. In testa troviamo, appunto, la coesione sociale (44% delle organizzazioni e 32% dei professionisti), seguita dall'inclusione di varie categorie sociali: bambini e giovani (34% delle organizzazioni e 19% dei professionisti), persone disabili (34% e 24%), anziani (30% e 16%). Seguono la promozione di stili di vita sani (24% e 16%) e, molto più distanziato, il supporto alle persone con patologie (5% sia per le organizzazioni che per i professionisti). L'ambito sanitario del welfare culturale si conferma, dunque, come il più nuovo e meno sviluppato, su cui possono agire con successo politiche pubbliche di sensibilizzazione e promozione.

2.8

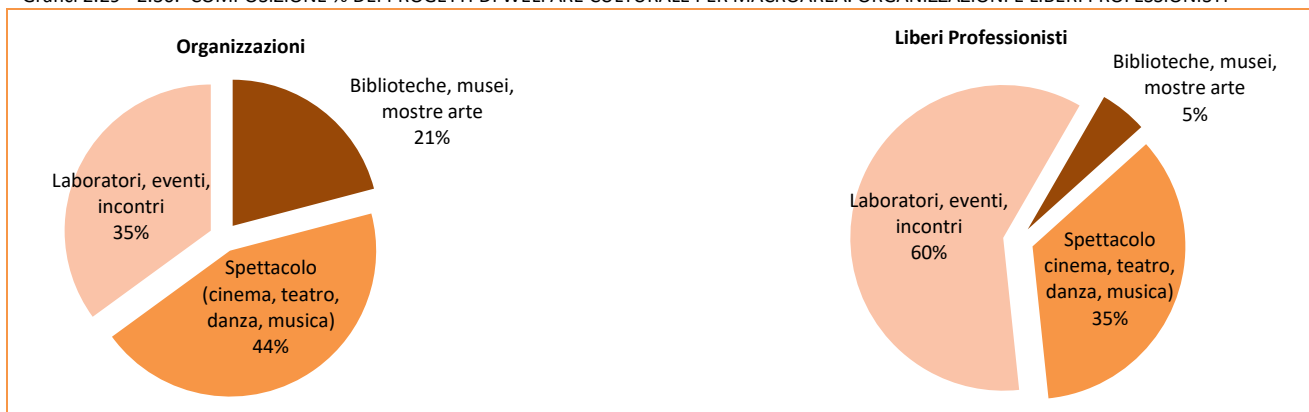
La raccolta dei progetti di welfare culturale

In chiusura del questionario è stato chiesto ai rispondenti di indicare il loro progetto più significativo in materia di welfare culturale. Sono stati descritti in totale 177 progetti da parte delle organizzazioni (69% delle organizzazioni che ha dichiarato di lavorare nel welfare culturale) e 20 progetti da parte dei liberi professionisti (57% di coloro che si sono dichiarati attivi nel welfare culturale).

Si tratta di progetti molto vari, che sono stati riclassificati in macroaree tematiche, di categorie di finalità e utenti e di partner coinvolti, oltre che per classi di budget.

In merito alle macroaree tematiche, per le organizzazioni il 44% dei progetti riguarda il settore dello spettacolo (44%), con una decisa prevalenza delle attività teatrali (49% dei progetti dello spettacolo) e dei concerti (19%). Seguono i laboratori didattici, gli eventi, gli incontri (35% del totale), in cui una buona parte (23%) sono iniziative dedicate alla promozione della lettura e scrittura. Chiudono le attività realizzate presso biblioteche, musei e mostre d'arte (21% dei progetti), in cui prevalgono quelle realizzate presso i musei (57% della macroarea). Per i liberi professionisti, pur nella bassa numerosità dei casi che induce alla cautela interpretativa, prevalgono le attività laboratoriali e gli eventi (60% del totale progetti) (Grafici 2.29 e 2.30).

Grafici 2.29 - 2.30. COMPOSIZIONE % DEI PROGETTI DI WELFARE CULTURALE PER MACROAREA. ORGANIZZAZIONI E LIBERI PROFESSIONISTI

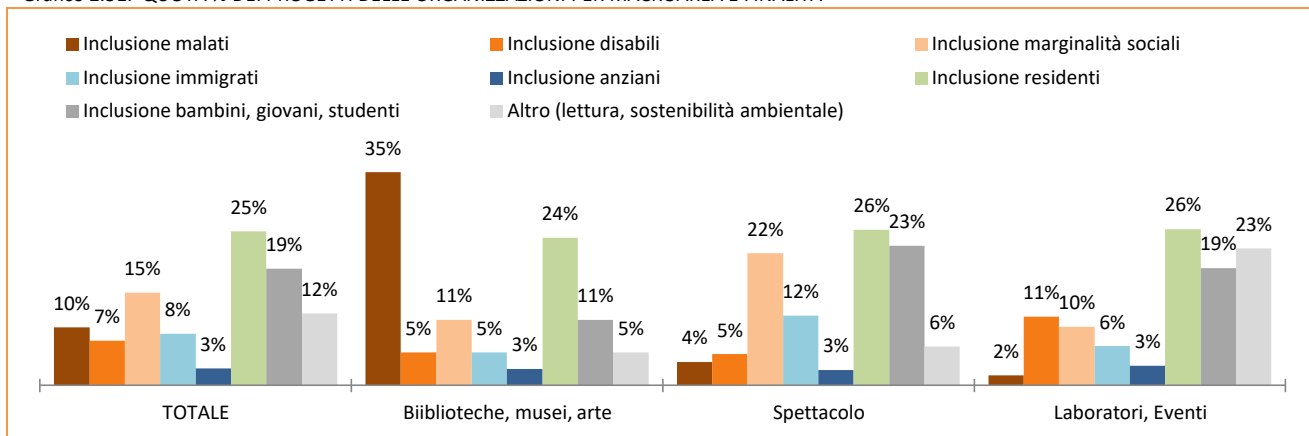


Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

Per quanto attiene alle finalità prevalenti, le quote più alte di progetti sono destinate a favorire l'inclusione e la partecipazione delle comunità locali (25% del totale) e dei più giovani, dai bambini agli studenti universitari (19%). Un ulteriore 15% è rappresentato da progetti miranti all'inclusione di persone a rischio di marginalità sociale (disagio socio-economico, tossicodipendenza, carcere) (Grafico 2.31). La composizione per finalità, tuttavia, cambia molto distinguendo per macroarea di intervento. Così, ad esempio, nell'ambito dei progetti che attengono alle attività di biblioteche, musei e mostre, prevalgono decisamente i progetti miranti all'inclusione dei soggetti malati e dei loro *caregiver* (si pensi al progetto per i malati di Alzheimer sviluppato dai musei) (35%), seguiti da quelli per le comunità locali (24%). Per le attività della macroarea dello spettacolo (soprattutto teatro), dominano i progetti per l'inclusione dei residenti (26%), del pubblico più giovane (23%) e delle marginalità sociali (22%). Infine, per la macroarea laboratori ed eventi, la prevalenza è per i progetti destinati alle comunità locali (26%), al pubblico più giovane (19%) e a tematiche trasversali, come la promozione di lettura e scrittura o della sensibilità ambientale (23%).

Per la parte dei liberi professionisti, il 60% dei progetti dei professionisti mira all'inclusione dei residenti.

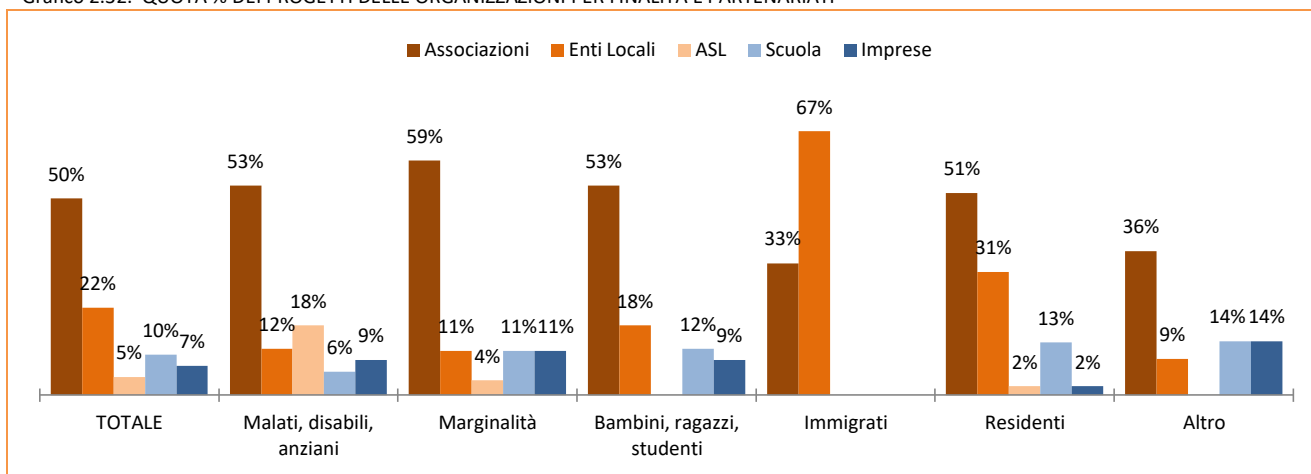
Grafico 2.31. QUOTA % DEI PROGETTI DELLE ORGANIZZAZIONI PER MACROAREA E FINALITÀ



Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

Guardando ai partenariati, complessivamente la metà dei progetti prevede la collaborazione con altre associazioni e il 22% con gli enti locali. Rispetto al dato medio, la quota di collaborazione con le associazioni sale al 59% per gli interventi rivolti all'inclusione delle marginalità sociali; le collaborazioni con gli enti locali crescono al 67% dei progetti rivolti all'inclusione degli immigrati, quelle con le aziende sanitarie e le RSA aumentano al 18% nel caso di interventi rivolti ad anziani, ammalati e disabili (Grafico 2.32).

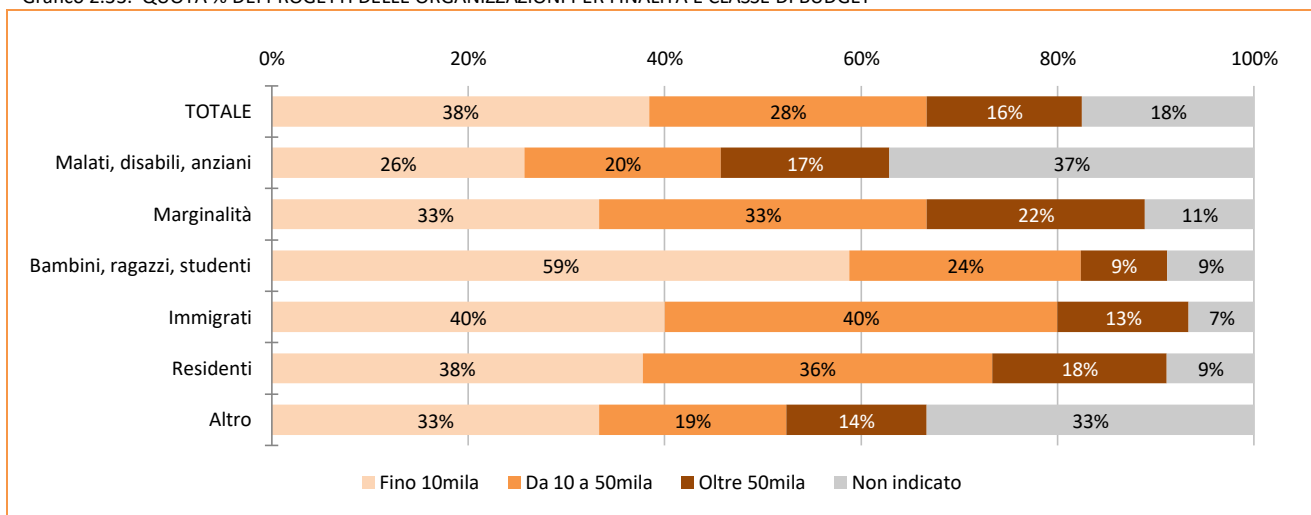
Grafico 2.32. QUOTA % DEI PROGETTI DELLE ORGANIZZAZIONI PER FINALITÀ E PARTENARIATI



Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

Venendo, infine, al budget indicato, bisogna innanzitutto rilevare che circa il 18% dei progetti non contiene questa informazione. Per i rimanenti, pesano per il 38% quelli con budget piccolo (fino a 10mila euro) e per il 28% quelli a budget medio (da 10mila a 50mila), mentre sono il 16% quelli con budget maggiori (Grafico 2.33). Distinguendo per macrofinalità, una quota maggiore di budget molto piccoli, con soglia ai 10mila euro, si riscontra nel caso dei progetti per il pubblico più giovane (59%). Budget medi, compresi tra 10mila e 50mila euro, sono più frequenti nei progetti destinati agli immigrati (40%) e ai residenti (36%), mentre budget superiori si riscontrano soprattutto in quelli destinati all'inclusione delle marginalità sociali (22%). Si tratta, però, di un dato molto indicativo, poiché vengono confrontati progetti con durate molto diverse.

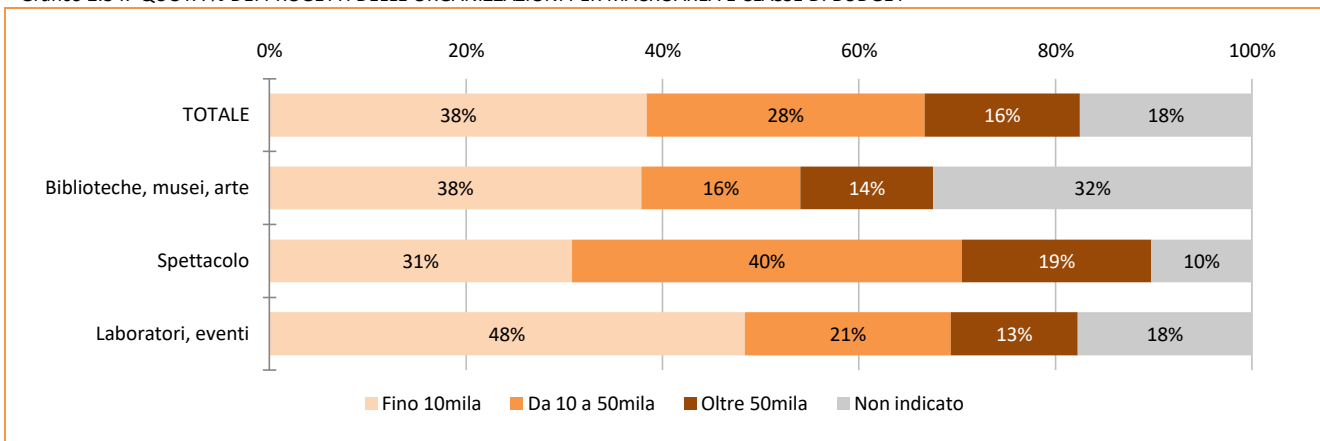
Grafico 2.33. QUOTA % DEI PROGETTI DELLE ORGANIZZAZIONI PER FINALITÀ E CLASSE DI BUDGET



Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

Infatti, distinguendo per macroarea, emerge che la quota dei budget ridotti è più elevata nel caso dei laboratori ed eventi (48%), mentre quella dei budget medi ed alti è più elevata per lo spettacolo (Grafico 2.34).

Grafico 2.34. QUOTA % DEI PROGETTI DELLE ORGANIZZAZIONI PER MACROAREA E CLASSE DI BUDGET



Fonte: elaborazioni IRPET su dati da indagine diretta

3. I RISULTATI DEL QUESTIONARIO AI LAVORATORI DIPENDENTI

3.1 La rilevazione

In questo capitolo vengono presentati i risultati relativi al questionario rivolto specificamente ai lavoratori e lavoratrici dei settori culturali, al fine di rilevarne il grado di soddisfazione, le criticità organizzative e i suggerimenti per il miglioramento dei servizi. Questo specifico questionario è stato elaborato dalle organizzazioni sindacali di settore, in collaborazione con la V Commissione Regionale.

Anche in questo caso la rilevazione è stata condotta rendendo disponibile il questionario online, sull'apposita piattaforma regionale nel periodo 14 luglio-31 ottobre 2022. Anche verso i potenziali rispondenti a questo strumento è stata fatta un'intensa campagna di sensibilizzazione alla partecipazione, che ha dato esiti numericamente rilevanti. Tuttavia, come nel caso precedente, la compilazione del questionario è stata lasciata all'adesione spontanea degli individui, per cui i risultati non hanno rappresentatività statistica.

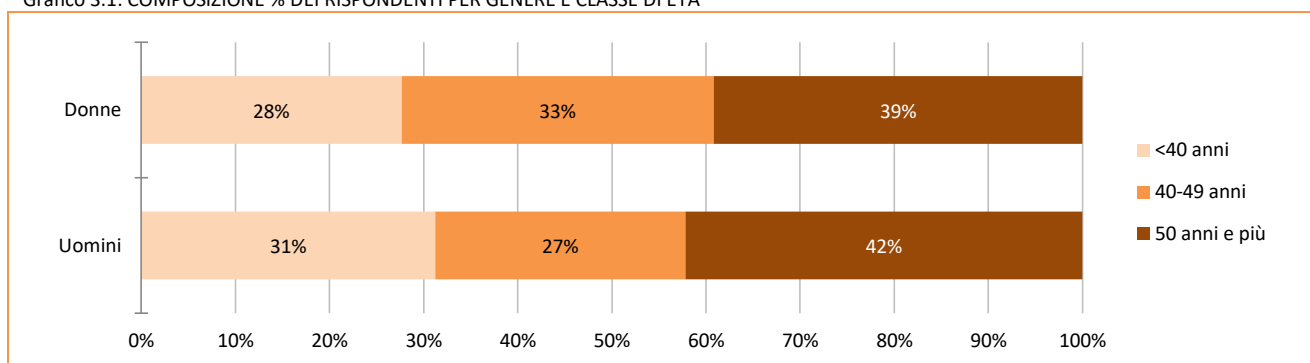
3.2 Chi ha risposto

Complessivamente sono stati raccolti 306 questionari validi.

Il 77% dei rispondenti sono donne, il 21% uomini e il rimanente 2% non ha indicato il genere.

In relazione all'età, il 29% ha meno di 40 anni, il 35% tra 40 e 49 anni e il restante 36% ha 50 anni e oltre. Gli uomini sono lievemente più anziani delle donne: l'età media è di 47 anni contro 46, ma per le donne pesa relativamente di più la classe di età delle quarantenni (Grafico 3.1).

Grafico 3.1. COMPOSIZIONE % DEI RISPONDENTI PER GENERE E CLASSE DI ETÀ

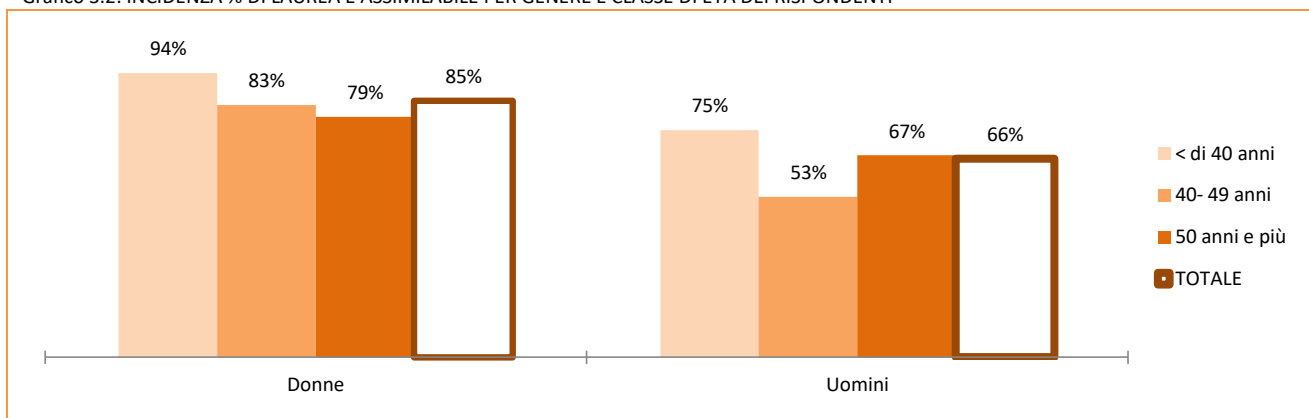


Fonte: elaborazioni IRPET su dati indagine diretta

L'area geografica più rappresentata è, in linea con il peso demografico, la provincia di Firenze (40%). Suddividendo per macro-aree, si hanno invece i seguenti pesi: le province centrali di Firenze, Prato e Pistoia con il 53% delle risposte; la costa settentrionale (Massa, Lucca, Pisa e Livorno) con il 32% e la Toscana meridionale (Arezzo, Siena e Grosseto) con il 14% (l'1% non ha indicato il luogo di residenza).

Per quanto attiene al titolo di studio si conferma quanto più volte evidenziato dalle analisi di settore e cioè l'intensa presenza di elevati titoli di studio, ancora più alta nei casi delle donne e delle classi di età più giovani. L'85% delle donne, infatti, possiede un titolo di studio terziario (dalla laurea breve, alla magistrale, ai titoli post-laurea) contro il 66% degli uomini e il 90% dei lavoratori fino a 39 anni, contro il 77% di quelli con 50 anni e più. Inoltre, l'incidenza della laurea e assimilabili è sempre maggiore per le donne, in tutte le fasce di età considerate (Grafico 3.2).

Grafico 3.2. INCIDENZA % DI LAUREA E ASSIMILABILE PER GENERE E CLASSE DI ETÀ DEI RISPONDENTI



Fonte: elaborazioni IRPET su dati indagine diretta

Infine, in merito alle condizioni lavorative, qui declinabili come tipologia del datore di lavoro (ente pubblico, no-profit, impresa), settore (musei, biblioteche, spettacolo, altro) e inquadramento (responsabilità direzionali versus compiti più operativi), emerge una situazione piuttosto articolata.

In relazione al primo aspetto, quasi la metà dei rispondenti lavora per un ente pubblico (45%), soprattutto per un Comune (28% del totale), il 22% lavora per un soggetto no-profit (in particolare per fondazioni e associazioni) e una quota simile (21%) per un'impresa o come libero professionista, il rimanente 12% non fornisce informazioni in proposito. Tuttavia, il dato risente fortemente della classe di età di appartenenza. Confrontando i lavoratori più anziani (50 e più) con i più giovani (< 40 anni) emerge un forte scarto negativo (-33 punti percentuali) per la presenza nel settore pubblico, palese conseguenza del blocco del turnover, uno leggermente positivo per il no-profit (+2 punti percentuali) e, soprattutto, uno decisamente positivo (+19 punti percentuali) per le imprese, in particolar modo per i liberi professionisti (Tabella 3.3).

Tabella 3.3. COMPOSIZIONE % DEI RISPONDENTI PER TIPOLOGIA DI DATORE DI LAVORO

	% Totale rispondenti	% solo Donne	% solo < 40 anni	% solo >=50 anni
Ente Pubblico	45%	44%	28%	61%
Comune	28%	26%	22%	34%
Stato	10%	10%	3%	17%
Università	5%	6%	2%	7%
Regione	1%	2%	0%	2%
Provincia, Città Metropolitana	1%	1%	0%	1%
Soggetto no-profit	22%	23%	23%	21%
Fondazione	10%	10%	11%	13%
Associazione	9%	10%	9%	6%
Ente ecclesiastico	1%	2%	2%	1%
Istituzione culturale	1%	1%	0%	2%
Impresa o Libero Professionista	21%	19%	29%	10%
Libero Professionista	10%	9%	15%	3%
Coop	7%	7%	10%	2%
Altra impresa	4%	3%	3%	4%
Non disponibile	12%	14%	21%	7%
TOTALE	100%	100%	100%	100%

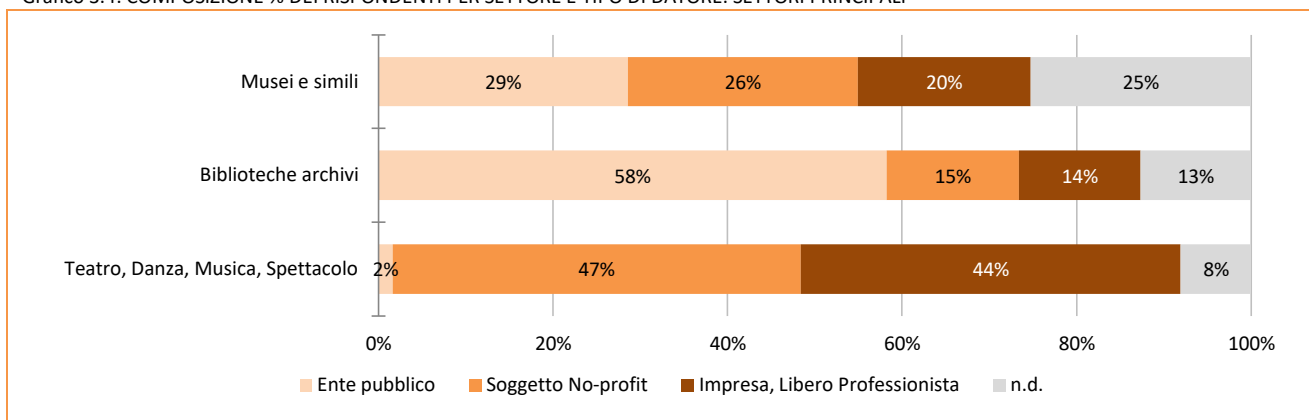
Fonte: elaborazioni IRPET su dati indagine diretta

In merito al settore di attività, per quello che è stato possibile ricostruire dalle dichiarazioni dei rispondenti, il 30% lavora in ambito museale o strutture assimilabili (monumenti, gallerie), il 26% per una biblioteca o archivio, il 20% nello spettacolo (teatro, musica, danza); seguono un 13% che si dichiara impiegato amministrativo di un Comune con competenze sui servizi culturali, un 9% che si definisce docente in materie culturali (musica, arte) e un 2% che non fornisce indicazioni sufficienti¹³.

Per i settori più rappresentativi, incrociando il settore di attività con la tipologia del datore di lavoro, è possibile ricavare un'informazione sintetica sulle modalità organizzative prevalenti (Grafico 3.4).

¹³ Confrontando con i dati sui lavoratori da fonte ufficiale per il 2021 per i principali settori, si ricava che per i musei il tasso di risposta è stato pari al 2,6%, per le biblioteche al 5,0% e per lo spettacolo all'1,3%.

Grafico 3.4. COMPOSIZIONE % DEI RISPONDENTI PER SETTORE E TIPO DI DATORE. SETTORI PRINCIPALI



Fonte: elaborazioni IRPET su dati indagine diretta

Per coloro che dichiarano di lavorare in un museo, si evidenzia quasi un'equa ripartizione tra dipendenti di un ente pubblico, di un soggetto no-profit e di un'impresa (cooperative e non), anche se per il 25% l'informazione non è disponibile. Nel caso dell'ente pubblico pesa il ruolo dei Comuni, nel caso dei soggetti no-profit quello delle fondazioni. Per chi dichiara di lavorare nel settore di biblioteche e archivi, quasi il 60% è dipendente pubblico, nello specifico dipendente comunale. Il settore dello spettacolo conferma di avere un'organizzazione del tutto peculiare, dominata da soggetti no-profit (fondazioni e associazioni) e da liberi professionisti.

Infine, per quanto attiene specificamente al ruolo, le informazioni diventano puramente indicative, dettate spesso da un'autopercezione. Comunque, con il limite descritto, il 58% degli intervistati si dichiara impiegato, funzionario, operatore o tecnico, il 16% si dichiara bibliotecario-archivista, l'8% insegnante, il 7% attore, musicista, fotografo, giornalista, esperto di comunicazione, mentre un 11% si definisce coordinatore, responsabile, direttore, dichiarando dunque un ruolo di livello gerarchico superiore.

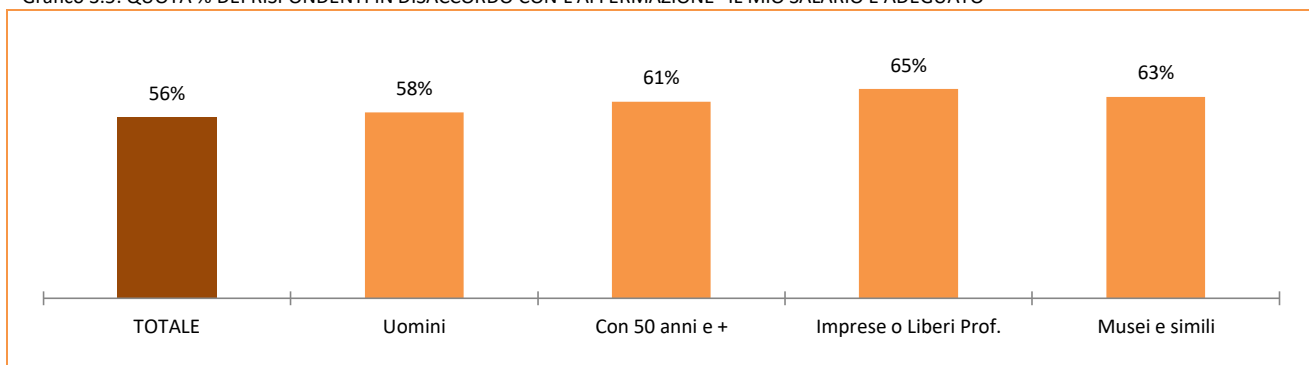
3.3

Il giudizio sulle condizioni lavorative: retribuzione, orari e settore

Entriamo ora nel vivo delle valutazioni espresse dai lavoratori intervistati su alcune condizioni lavorative. Per facilitare la lettura, data anche la bassa variabilità delle risposte, le modalità sono state aggregate in una più secca scelta dicotomica: sono d'accordo/non sono d'accordo.

Iniziando dai livelli retributivi, emerge innanzitutto una quota maggioritaria (56%) che ritiene il salario non adeguato. Tale quota cresce leggermente nel caso degli uomini, per il lavoratori a fine carriera, per coloro che lavorano nelle imprese o come liberi professionisti, in particolare nel settore museale (Grafico 3.5).

Grafico 3.5. QUOTA % DEI RISPONDENTI IN DISACCORDO CON L'AFFERMAZIONE "IL MIO SALARIO È ADEGUATO"

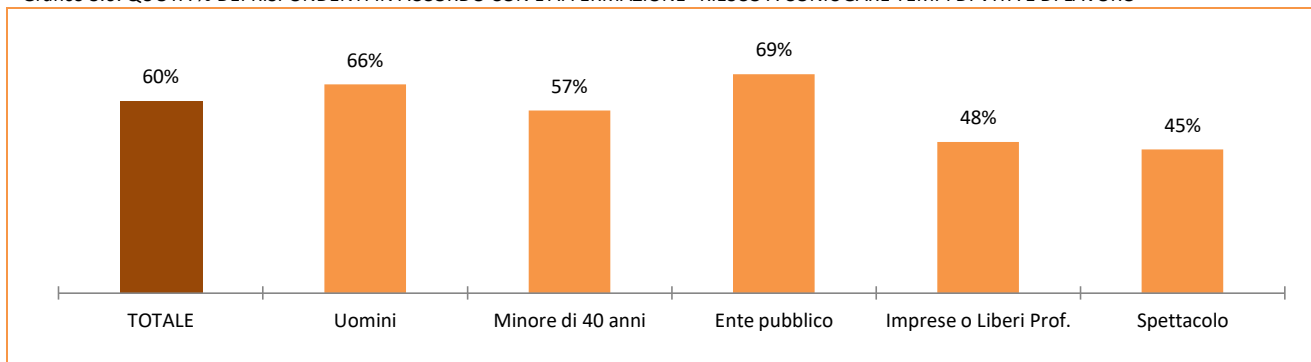


Fonte: elaborazioni IRPET su dati indagine diretta

Passando alla facilità nel coniugare i tempi di vita con quelli di lavoro, la maggioranza (60%) dei rispondenti in questo caso è d'accordo con l'affermazione. Quote percentuali ancora più alte si riscontrano nel caso

degli uomini, che sono in media meno coinvolti nei carichi familiari, e nel caso dei lavoratori del settore pubblico, che beneficiano di solito di orari di lavoro più favorevoli. Di contro, si abbassa la quota di coloro che si dichiarano d'accordo tra i più giovani, che hanno presumibilmente carichi familiari più impegnativi (figli minori), tra i lavoratori di mercato (imprese o liberi professionisti) e tra i lavoratori dello spettacolo, la cui attività di solito comporta orari serali e festivi (Grafico 3.6).

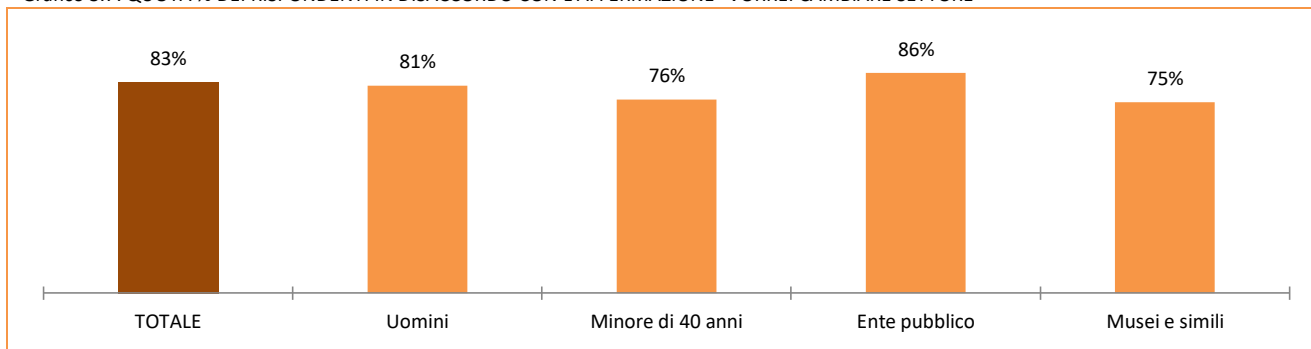
Grafico 3.6. QUOTA % DEI RISPONDENTI IN ACCORDO CON L'AFFERMAZIONE "RIESCO A CONIUGARE TEMPI DI VITA E DI LAVORO"



Fonte: elaborazioni IRPET su dati indagine diretta

L'ultima domanda di questa sezione riguarda il desiderio di cambiare settore lavorativo. La decisa maggioranza degli intervistati (83%) è in disaccordo con questa affermazione. Quindi, i lavoratori culturali preferiscono, nonostante le difficoltà legate soprattutto alle basse retribuzioni, continuare a lavorare in ambito culturale. Tale quota si abbassa leggermente per gli uomini, un po' di più per i giovani e per chi lavora nel settore museale, mentre si alza per i lavoratori degli enti pubblici (Grafico 3.7).

Grafico 3.7. QUOTA % DEI RISPONDENTI IN DISACCORDO CON L'AFFERMAZIONE "VORREI CAMBIARE SETTORE"



Fonte: elaborazioni IRPET su dati indagine diretta

3.4

L'autopercezione sulla rilevanza e l'apprezzamento del lavoro culturale

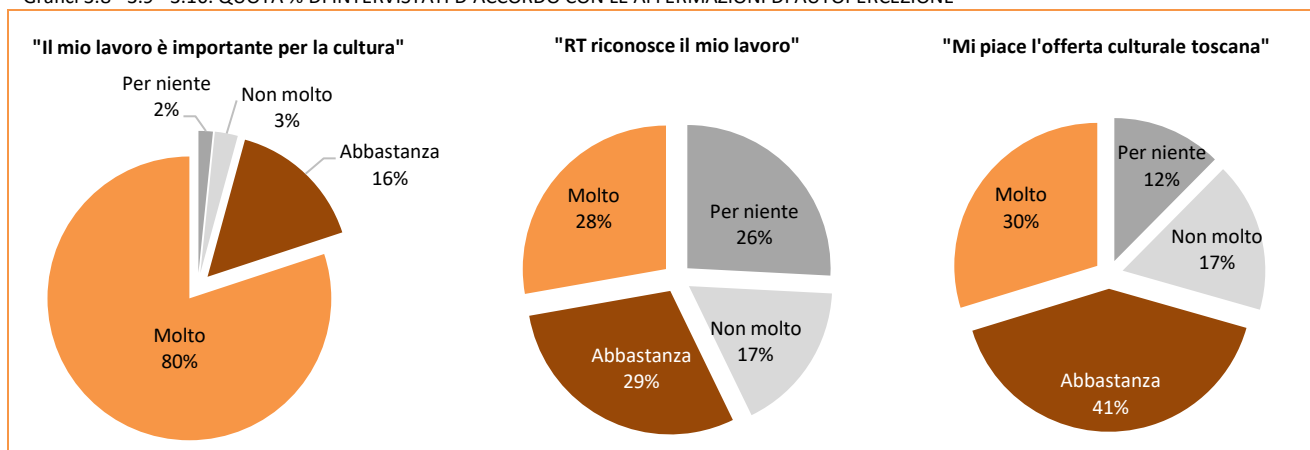
Il secondo set di domande riguarda la percezione su alcuni aspetti. Anche in questo caso le modalità di risposta vengono aggregate in 4 e 2 classi (per niente d'accordo/non molto d'accordo/abbastanza d'accordo/molto d'accordo; oppure d'accordo/non d'accordo).

Agli intervistati viene innanzitutto chiesto se ritengono che il loro lavoro sia importante nell'ambito dei settori culturali. In proposito i giudizi sono tutti positivi: il 96% degli intervistati è d'accordo (abbastanza + molto) con questa affermazione e addirittura l'80% è molto d'accordo. Lievemente più critici sono i più giovani: il 93% è d'accordo e il 76% è molto d'accordo (Grafico 3.8).

Il secondo quesito riguarda il riconoscimento dato da Regione Toscana al lavoro culturale svolto. Qui i giudizi diventano più critici, gli intervistati che si dichiarano d'accordo scendono al 57% del totale, con valori più alti tra i lavoratori più anziani (60%) e dipendenti del settore pubblico (64%). Più critici i lavoratori del settore privato, imprese e liberi professionisti: solo il 37% è d'accordo con l'affermazione. Per ambiti di

attività, i valori più bassi si registrano per le attività museali (il 49% è d'accordo con l'affermazione) e dello spettacolo (47%) (Grafico 3.9).

Grafici 3.8 - 3.9 - 3.10. QUOTA % DI INTERVISTATI D'ACCORDO CON LE AFFERMAZIONI DI AUTOPERCEZIONE



Fonte: elaborazioni IRPET su dati indagine diretta

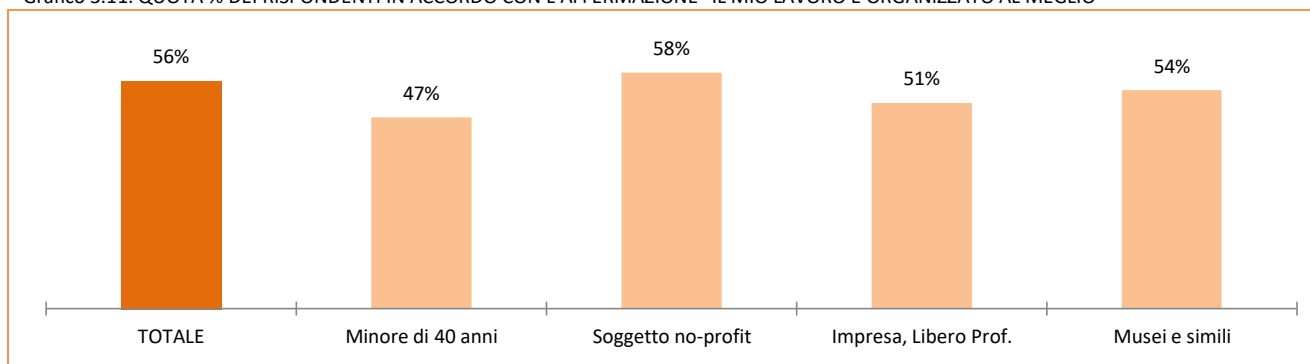
La terza domanda chiede invece un apprezzamento sull'offerta culturale regionale, misurato come grado di accordo con l'affermazione "mi piace l'offerta culturale delle istituzioni toscane". Il 71% degli intervistati si dichiara d'accordo (il 41% è abbastanza d'accordo), ma la quota scende tra i più giovani (il 57% è d'accordo), tra i lavoratori di mercato (imprese e liberi professionisti, 56%), tra coloro che si occupano di musei (66%) e spettacolo (63%).

3.5

Le valutazioni sull'organizzazione e i suggerimenti

L'ultimo set di domande chiede una valutazione sull'organizzazione del lavoro e suggerimenti su vari aspetti. Con l'affermazione "il mio lavoro è organizzato al meglio" è d'accordo il 56% degli intervistati. La quota cala leggermente per i lavoratori più giovani (47%), per coloro che lavorano per un'impresa o come libero professionista (51%), per gli operatori dei musei (54%) (Grafico 3.11).

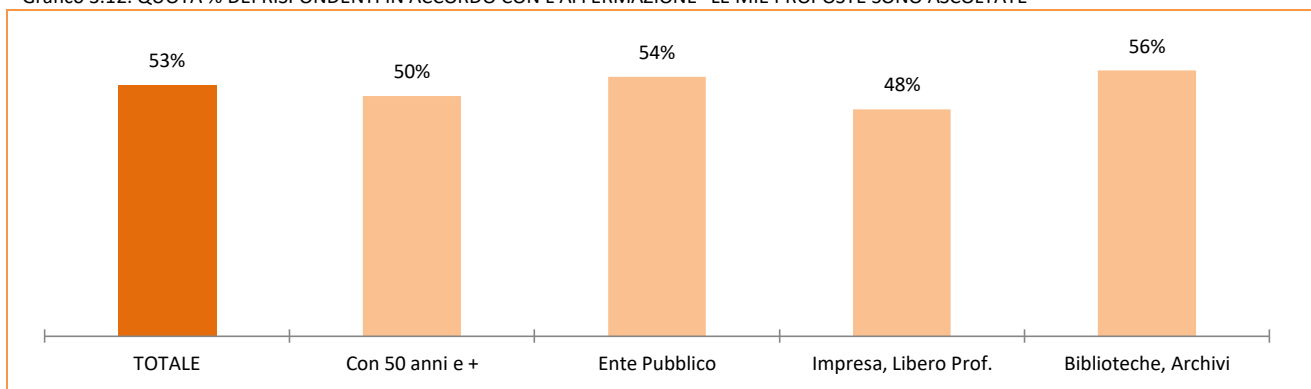
Grafico 3.11. QUOTA % DEI RISPONDENTI IN ACCORDO CON L'AFFERMAZIONE "IL MIO LAVORO È ORGANIZZATO AL MEGLIO"



Fonte: elaborazioni IRPET su dati indagine diretta

Poco più della metà dei rispondenti (53%) è d'accordo con l'affermazione "le mie proposte sull'organizzazione del lavoro sono ascoltate e messe in pratica". La quota è lievemente inferiore per i lavoratori più anziani (50%) e per coloro che lavorano per un'impresa o come libero professionista (48%), mentre è leggermente più alta tra i dipendenti pubblici (54%), soprattutto se lavorano in biblioteche e archivi (56%) (Grafico 3.12).

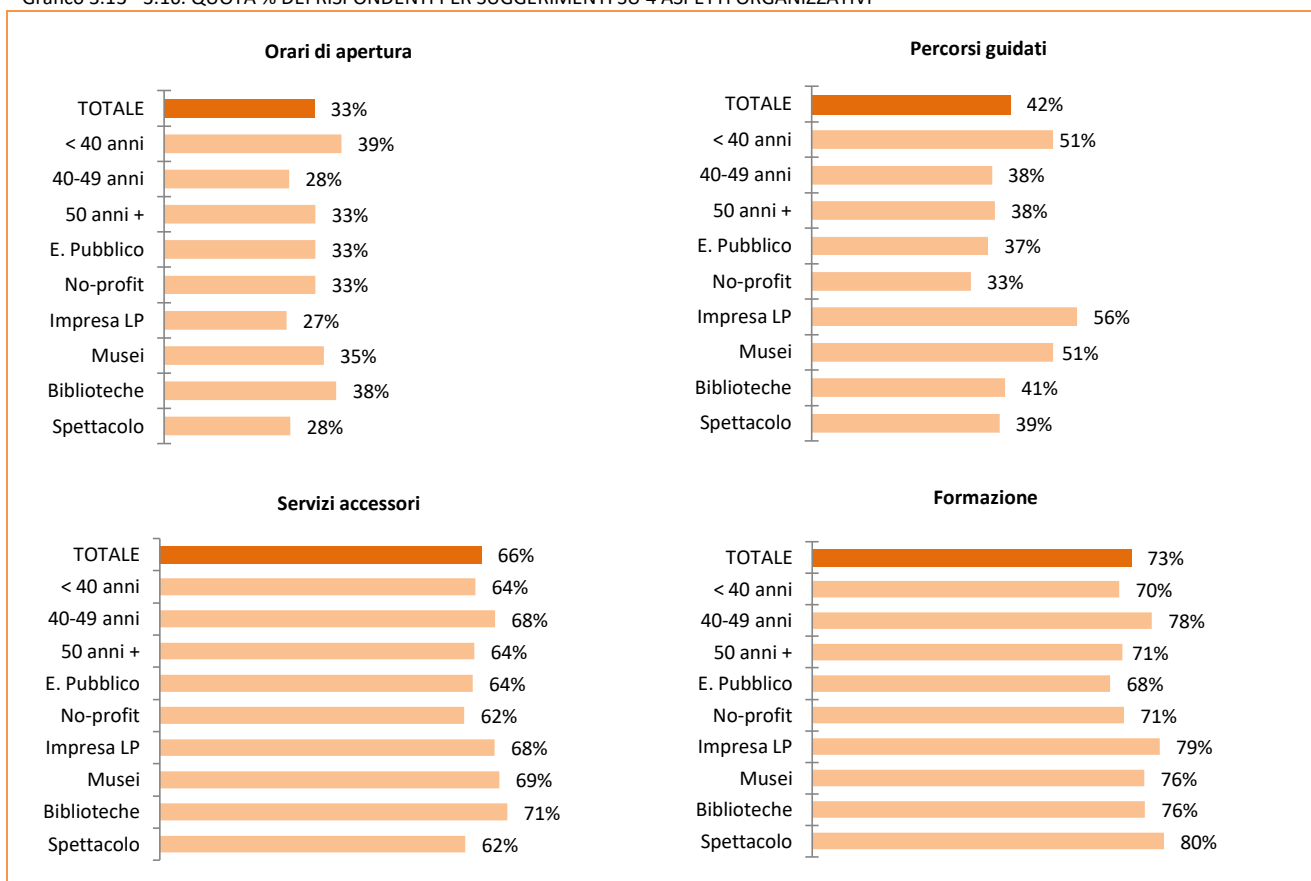
Grafico 3.12. QUOTA % DEI RISPONDENTI IN ACCORDO CON L'AFFERMAZIONE "LE MIE PROPOSTE SONO ASCOLTATE"



Fonte: elaborazioni IRPET su dati indagine diretta

Viene infine richiesto un parere su quanto sia urgente intervenire su 4 aspetti organizzativi inerenti: a) gli orari di apertura, b) la creazione di percorsi guidati, c) il miglioramento dei servizi accessori, d) il potenziamento della formazione e del coinvolgimento dei lavoratori. Della scala proposta, con giudizi che vanno da 1 a 5, si analizza il peso percentuale di coloro che hanno espresso la massima urgenza (voti 4 e 5). I risultati sono illustrati nei grafici da 3.13 a 3.16.

Grafico 3.13 - 3.16. QUOTA % DEI RISPONDENTI PER SUGGERIMENTI SU 4 ASPETTI ORGANIZZATIVI



Fonte: elaborazioni IRPET su dati indagine diretta

Fra i temi indagati, il potenziamento della formazione e del coinvolgimento dei lavoratori è quello che la grande maggioranza degli intervistati (73%) considera il più urgente, soprattutto nel caso dello spettacolo (80%) e per coloro che lavorano in imprese o come liberi professionisti (80%). Segue il potenziamento dei servizi accessori, considerato urgente dal 66% dei rispondenti, ma la quota sale per i lavoratori di mercato (68%), soprattutto nei settori di musei e biblioteche (rispettivamente 69% e 71%).

Su un livello di urgenza minore vengono percepiti la creazione di percorsi guidati (42% dei rispondenti, ma 56% dei lavoratori in imprese o come liberi professionisti e 51% nel settore dei musei) e il potenziamento degli orari di apertura (33% dei rispondenti, ma 39% tra i lavoratori più giovani, 35% di coloro che lavorano in un museo e 39% dei lavoratori delle biblioteche).

Infine, il 64% degli intervistati ha voluto dare suggerimenti aggiuntivi nell'ultima domanda. Trattandosi di una domanda aperta, è stato necessario una semplificare e riclassificare le risposte, che spesso sono molto articolate e toccano più temi.

La questione più citata è quella delle condizioni lavorative (40% dei temi indicati), ritenuta la vera e propria emergenza del settore. I problemi sollevati sono la cronica carenza di personale, il sistematico ricorso ad esternalizzazioni e collaborazioni, l'inquadramento differenziato tra dipendenti pubblici ed esterni, l'utilizzo di personale generico amministrativo per lo svolgimento di funzioni specialistiche e l'assoluta predominanza di contratti precari, part-time, con sottoinquadramento e basse retribuzioni.

Un altro 20% delle risposte indica la necessità di potenziare e valorizzare specifiche competenze: gestionali, di comunicazione e marketing, educative e di fidelizzazione del pubblico, di coinvolgimento di segmenti particolarmente deboli di utenza. Alcuni suggeriscono di valorizzare le conoscenze di coloro che stanno a più diretto contatto con il pubblico (sorveglianti di sala, maschere teatrali), per creare un vero e proprio servizio di accoglienza e accompagnamento.

Quote comprese fra il 7% e il 10% chiedono più formazione specifica, legata alle nuove competenze da sviluppare; il potenziamento delle reti di collaborazione tra soggetti diversi (pubblici, privati, no-profit) e l'aumento dei fondi pubblici di sostegno.

Quote attorno al 5%, infine, chiedono la riqualificazione degli spazi (sale insufficienti, non climatizzate, a forte dispersione energetica), la riduzione degli adempimenti burocratici necessari per accedere ai fondi (modulistica semplificata, omologata, compilabile online) e scelte di programmazione di medio periodo, basate sull'attività ordinaria e non sui progetti speciali.