

Una relazione preparata da ICF Consulting Services e commissionata dai membri del comitato del dialogo sociale europeo sui servizi audiovisivi: CEPI, EBU, EFJ, EURO MEI, FIA, FIAPF e FIM nell'ambito del progetto co-finanziato dall'UE: "Analisi del mercato del lavoro nel settore audiovisivo europeo e dell'evoluzione dei tipi di contratto e delle modalità di lavoro" (VS 2015/0046)

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

Sintesi

Giugno 2016



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

SINTESI

Inquadramento e obiettivi dello studio

Il settore audiovisivo ha vissuto profondi cambiamenti negli ultimi due decenni, incluso il passaggio al digitale e le molte innovazioni tecnologiche. È su queste basi che le parti sociali (datori di lavoro e lavoratori) del comitato del dialogo sociale del settore audiovisivo nell'Unione europea (UE)¹, rappresentate da CEPI, EBU, EFJ, EURO MEI, FIA, FIAPF e FIM, hanno commissionato uno studio nell'ambito del progetto cofinanziato dall'UE "Analisi del mercato del lavoro nel settore audiovisivo europeo e dell'evoluzione degli accordi e contratti di lavoro" (VS 2015/0046).

Scopo della relazione è fornire una panoramica degli accordi e contratti di lavoro nel settore audiovisivo, mappare le tendenze occupazionali e valutare i fattori di cambiamento del settore. Nello specifico, lo studio si propone di descrivere gli sviluppi emersi in materia di accordi contrattuali e termini e condizioni di lavoro, ed esaminare in che modo tali accordi e contratti favoriscono o limitano l'accesso alla formazione professionale e all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Si propone inoltre di valutare il ruolo svolto dalle parti sociali nel definire i termini e le condizioni dei differenti accordi e contratti di lavoro, e analizzare l'impatto del cambiamento sulla densità delle organizzazioni datoriali e sindacali, nonché sulla copertura della contrattazione collettiva. ■

Metodologia

Lo studio ha adottato un metodo misto, che fa uso di fonti primarie e secondarie per acquisire dati quantitativi e qualitativi a livello europeo e nazionale.

Il metodo si basa su un esame della letteratura disponibile a livello europeo e studi approfonditi a livello nazionale in 10 Stati membri: Danimarca, Francia, Germania, Italia, Paesi Bassi, Polonia, Regno Unito, Repubblica Ceca, Romania e Spagna. Gli studi a livello nazionale hanno incluso ricerche documentarie su rilevanti fonti nazionali, nonché interviste dirette e focus group con le parti sociali e altri importanti interlocutori. Sono stati anche analizzati i dati di EU LFS (Labour Force Survey) e SBS (Structural Business Statistics). ■

Principali sviluppi e tendenze nel settore audiovisivo

Le principali sfide che interessano attualmente il settore audiovisivo, ossia il passaggio al digitale, altri sviluppi tecnologici, le modifiche normative e la comparsa di nuovi business model, creano al contempo nuove opportunità e nuovi problemi. Anche la recessione economica e le successive misure di austerità nel settore pubblico hanno avuto un impatto considerevole nello sviluppo delle ultime tendenze.

¹ L'elenco completo dei membri è disponibile sul sito: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&intPageId=1825&langId=en>

Gli studi sulla trasformazione del settore tendono a scarseggiare e questo rende difficile fornire un quadro preciso dei cambiamenti che si verificano a livello nazionale ed europeo. Ciò nondimeno, è stato possibile identificare importanti sviluppi e tendenze transnazionali.

Tra gli sviluppi più importanti occorre sottolineare le modifiche al quadro normativo attualmente in discussione a livello europeo, incluse le proposte della Commissione europea (CE) per adattare all'era digitale la legislazione comunitaria relativa al settore audiovisivo. Nel quadro della strategia per un mercato unico del digitale, la CE ha proposto nel mese di dicembre 2015 un regolamento sulla portabilità transfrontaliera dei servizi di contenuti online. Allo stesso tempo, è stata annunciata una riforma del quadro normativo sul diritto d'autore a livello dell'UE, riforma che sarà presentata nel corso del 2016. L'impatto delle future norme sul diritto d'autore sarà importante per il settore audiovisivo sotto molti aspetti. Disporre di un quadro giuridico appropriato a livello dell'UE è particolarmente importante per meglio contrastare le violazioni dei diritti di proprietà intellettuale sui prodotti audiovisivi, aumentate in maniera significativa a causa della rapida crescita dei contenuti digitali e dei canali di distribuzione online.

Altri importanti sviluppi riguardano significativi cambiamenti del mercato, come la digitalizzazione dei metodi di produzione, distribuzione e consumo, e la diminuzione dei finanziamenti pubblici. Il declino degli introiti da pubblicità è stato innescato dallo spostamento dei flussi di budget pubblicitario dai canali televisivi commerciali ai media online. È inoltre aumentata la pressione sulle emittenti pubbliche e private per diversificare la produzione e l'accesso ai contenuti; questo è dovuto in parte a un incremento

nell'uso di servizi di streaming on-demand e nuove piattaforme online. Questo sviluppo rappresenta un'opportunità commerciale per le PMI a rapida crescita che continuano a contribuire in modo significativo alla creazione di posti di lavoro nel settore. Infine, il settore sta registrando un incremento dei servizi di outsourcing della produzione e una crescente internazionalizzazione. ■

Definizione del settore audiovisivo europeo

Al settore audiovisivo manca una definizione armonizzata e/o coerente, sia a livello UE che nazionale.

A livello europeo, Eurostat definisce il settore audiovisivo secondo la classificazione NACE che comprende: attività di produzione di programmi cinematografici, video e televisivi, di registrazione sonora e di editoria musicale (J59) e attività di programmazione e trasmissione (J60). Tuttavia, questa classificazione è inadeguata a cogliere la complessità dei contesti nazionali.

A livello nazionale esiste una gran varietà di definizioni del settore audiovisivo,, per il fatto che i diversi interlocutori nazionali e gli enti ufficiali definiscono questo settore in diversi modi in relazione ai loro scopi e obiettivi specifici. Questo va visto anche in relazione ai differenti quadri e metodi normativi di raccolta dei dati statistici.

Sei paesi (DK, ES, IT, PL, RO, UK) non hanno alcuna definizione chiara e precisa del settore audiovisivo; mentre Repubblica Ceca, Francia, Germania e Paesi Bassi hanno in gran parte allineato le rispettive definizioni nazionali alla classificazione europea NACE, ma con sottili differenze a livello nazionale. ■

Imprese attive nel settore audiovisivo e livelli occupazionali

L'osservatorio europeo dell'audiovisivo ha comunicato che nel 2013 il fatturato complessivo del mercato audiovisivo europeo ammontava a circa 133 miliardi di euro. La quota di mercato delle emittenti radiotelevisive era pari al 54%. A partire dal 2009 c'è stato un aumento globale del 3% del fatturato complessivo.

Secondo le SBS europee, nel 2012 quasi 110.000 imprese erano attive nel settore audiovisivo. La maggior parte di queste (89%) operava nel sotto-settore della produzione. Questi dati non includono il settore pubblico, fatto che porta a una sottovalutazione delle dimensioni effettive del settore.

La più alta concentrazione di imprese si trova in Francia e nel Regno Unito, con oltre il 16% di imprese dell'audiovisivo in ciascun paese, seguite da Paesi Bassi e Spagna, ciascuna con una quota pari a circa l'8% di imprese. Il settore è in crescita. Dal 2008 al 2012, il numero di imprese attive è aumentato del 22%, a seguito principalmente dell'aumento nel sotto-settore della produzione.

Sebbene non sia possibile fornire un quadro preciso delle imprese che operano nel settore audiovisivo sulla base delle fonti nazionali (per via della mancanza di dati a livello nazionale su parecchie imprese), è possibile tuttavia identificare alcune caratteristiche principali. In molti paesi il settore è caratterizzato da micro e piccole imprese (soprattutto nella produzione), come in Francia, Germania, Spagna e Regno Unito.

Dai dati di EU LFS emerge che, nel 2013, il settore dava lavoro a circa 810.000 persone, più della metà (57%) attive nella produzione. Questi dati includono sia il settore pubblico

che quello privato. Francia, Germania e Regno Unito sono i paesi con la più alta concentrazione di lavoratori attivi nel settore audiovisivo. In linea con l'aumento del numero di imprese, secondo le statistiche europee, negli ultimi anni c'è stato un aumento dei livelli occupazionali. Il numero di lavoratori del settore è passato da circa 739.000 nel 2008 a 811.000 nel 2013. Questa crescita ha interessato principalmente i mercati dell'audiovisivo in Francia, Italia e Regno Unito, mentre in Spagna e Germania si è registrata una contrazione.

Secondo i dati forniti nel 2014 da EBU Media Intelligence Service, complessivamente 118.886 lavoratori erano impiegati nei media del servizio pubblico, con una leggera tendenza al ribasso rispetto al 2012. Francia e Regno Unito incidevano rispettivamente per il 14% e il 18% del mercato.

Esaminando più da vicino il profilo della forza lavoro, si può osservare che il settore è prevalentemente maschile. Nel 2013, il 61% dei lavoratori nel settore AV erano uomini, rispetto al 54% dell'intera economia europea. Il settore ha registrato una tendenza al ribasso nell'occupazione femminile dal 2008 al 2013, presumibilmente una conseguenza diretta della crisi economica.

Il settore ha inoltre una forza lavoro più giovane rispetto alla media europea. Nel 2013, il 59% dei lavoratori dell'audiovisivo aveva un'età compresa tra 25 e 44 anni, rispetto al 48% dei giovani lavoratori dell'intera economia. Tuttavia, dal 2008 al 2013, si è registrato un calo nella quota di giovani di età compresa tra 25 e 34 anni. Di nuovo, questa potrebbe essere una conseguenza diretta della crisi economica. Il settore si caratterizza inoltre per una forza lavoro altamente competente; nel 2013, il 57% dei lavoratori aveva un titolo di studio post-secondario, rispetto al 32% dell'intera

economia. I dati indicano anche un costante aumento nel numero di lavoratori con qualifiche di alto livello, mentre il numero di lavoratori con un livello di istruzione inferiore è in calo.

Sulla base delle fonti nazionali non è possibile fornire un quadro completo dei livelli e delle tendenze occupazionali nel settore audiovisivo in tutti i 10 paesi studiati. Inoltre, non è possibile confrontare i dati tra i paesi o con le statistiche europee. Tuttavia, in base alle informazioni disponibili emergono alcune tendenze contrastanti: ad esempio, nel Regno Unito, fonti nazionali indicano un calo nell'occupazione. I dati dalla Germania e dalla Spagna confermano il calo tendenziale indicato dall'UE LFS. Nello stesso tempo, in Danimarca, secondo fonti nazionali, il tasso di occupazione globale nel periodo 2009-2013 è aumentato del 38% nell'intero settore. ■

L'andamento delle relazioni di lavoro in Europa nel settore audiovisivo

Negli ultimi Negli ultimi anni, in tutti i settori economici, il mercato del lavoro europeo ha subito significativi cambiamenti dovuti a nuove forme di relazioni di lavoro. La cosiddetta occupazione tipica, caratterizzata dai tradizionali contratti di lavoro a tempo indeterminato viene sostituita sempre più spesso da contratti di lavoro atipici (o forme di lavoro non tradizionali). Il lavoro atipico comprende una vasta gamma di contratti di lavoro, dai contratti a tempo parziale, a termine e interinali, fino a diverse forme di contratti con orari flessibili (p.es. i contratti a zero ore), o contratti di lavoro al limite tra contratti basati sulla legislazione del lavoro e contratti basati sulla legislazione commerciale o civile.

I sindacati esprimono crescenti preoccupazioni sul fatto che molte forme di contratti

non forniscono una protezione adeguata ai lavoratori e producono sempre più lavoro precario.

Per la natura stessa del lavoro nell'audiovisivo, da svariati decenni si utilizzano molte forme diverse di contratti di lavoro, inclusi i contratti a tempo parziale, occasionali e a termine, il lavoro temporaneo tramite agenzia e diverse forme di freelance. Tuttavia, negli ultimi anni si è osservato un ricorso crescente a relazioni di lavoro persino più atipiche e all'impiego di lavoratori autonomi. Questa evoluzione è guidata da svariati fattori, tra cui gli sviluppi tecnologici, il passaggio al digitale, la maggiore instabilità finanziaria nel settore a causa della diminuzione dei fondi pubblici e la riduzione degli introiti da pubblicità. Tuttavia sono molto poche le ricerche disponibili sul livello di precarietà o di protezione che queste forme di contratti di lavoro garantiscono ai lavoratori. ■

Accordi e condizioni contrattuali nel settore audiovisivo

Secundo l'EU LFS, il settore è caratterizzato da livelli più alti di lavoro autonomo rispetto alla media nell'economia europea. Questo potrebbe essere dovuto alla natura e alla specificità del lavoro nel settore audiovisivo. Nel 2013, il 78% dei lavoratori dell'audiovisivo erano dipendenti, mentre il 22% autonomi, rispetto al 15% dei lavoratori autonomi nell'intera economia europea.

Il settore audiovisivo ha anche riscontrato una crescita superiore alla media nella quota di lavoratori autonomi senza dipendenti, passati dal 16% al 19% rispetto ad un aumento di 1 solo punto percentuale nell'insieme dell'economia europea. Questa tendenza riguarda principalmente il settore della produzione, dove il livello di lavoro

autonomo (senza dipendenti) è passato dal 22% al 27% tra il 2008 e il 2013.

È importante chiarire che nei dati raccolti a livello UE (EU LFS), sta ai rispondenti definire la propria condizione di dipendenti o autonomi; pertanto, è probabile che queste categorie includano una vasta gamma di accordi di lavoro, secondo l'autopercezione e i contesti nazionali.

Anche il lavoro interinale è più diffuso nel settore audiovisivo rispetto alla media nell'economia europea. Nel 2013, la quota di lavoratori interinali era del 20%, ben superiore alla media europea del 14%. Inoltre, a partire dal 2008 è stato riscontrato un aumento della tendenza al lavoro interinale, soprattutto nel settore della produzione.

Sebbene i dati delle fonti nazionali non forniscano un quadro preciso degli accordi di lavoro, è stato confermato un aumento della tendenza verso contratti di lavoro interinale e contratti atipici.

La complessità dei diversi mercati del lavoro e la mancanza di dati disponibili rendono difficile fornire un quadro preciso degli attuali accordi e contratti di lavoro nel settore audiovisivo. Comunque, i dati a disposizione indicano in modo chiaro che il mercato del lavoro è sempre più caratterizzato da accordi contrattuali atipici. ■

Accesso alla formazione lungo tutto l'arco della vita nel settore audiovisivo e nuove esigenze di qualificazione

Le ricerche a livello nazionale indicano che l'accesso e l'impegno a provvedere a una formazione professionale lungo tutto l'arco della vita dipendono essenzialmente

dal tipo di relazione di lavoro e di accordo di lavoro. In genere, i lavoratori dipendenti con contratti normali, regolati dalla legislazione del lavoro, hanno un accesso più facile alla formazione rispetto ai lavoratori autonomi, atipici e freelance.

I lavoratori autonomi (e anche i lavoratori atipici, in molti paesi) non hanno facilità di accesso a una formazione professionale continua retribuita, per la natura stessa dei loro accordi contrattuali. I programmi di formazione offerti dalle imprese del settore pubblico restano in molti casi non accessibili a questi gruppi di lavoratori, i quali devono pagare la propria formazione. Tuttavia, i costi della formazione e la natura degli accordi contrattuali rendono difficile a questi soggetti investire nella formazione professionale lungo tutto l'arco della vita.

Il settore audiovisivo ha abbracciato in larga misura gli sviluppi e le innovazioni tecnologiche. Questo ha permesso di creare nuove figure professionali nei settori della produzione e distribuzione di contenuti audiovisivi. Allo stesso tempo, i cambiamenti tecnologici e digitali hanno inciso profondamente sull'ambiente di lavoro, e ai lavoratori viene chiesto di adattarsi rapidamente, di essere flessibili, pluriadattabili e digitalmente competenti.

La comparsa di nuove esigenze e profili professionali nei settori della tecnologia dell'informazione (p.es. ingegneria dell'informazione) e della tecnologia creativa (p.es. progettazione grafica e web design o media interattivi, produzione e distribuzione di contenuti audiovisivi) è collegata alla digitalizzazione del settore. Il continuo sviluppo della tecnologia ha inoltre contribuito a un'alterazione graduale, benché lenta, dei ruoli, portando a descrizioni più generiche di alcune mansioni (p.es. giornalisti) nei paesi analizzati.

Per far fronte a questa situazione, Creative Skills Europe, il Consiglio europeo per le competenze nei settori dell'audiovisivo e dello spettacolo dal vivo ha adottato nel 2016 una serie di relazioni, incluso un elenco di raccomandazioni. ■

Relazioni industriali nel settore audiovisivo

Negli Stati membri presi in esame in questo studio esiste una gran varietà di sistemi di relazioni industriali. La contrattazione collettiva si svolge a livello aziendale, multi-datoriale o settoriale. L'ambito dei contratti collettivi (p.es. se includono solo le parti firmatarie o se vi sono meccanismi tali da rendere i contratti collettivi universalmente applicabili a tutti i lavoratori del settore, o se sono inclusi i lavoratori autonomi, ecc.) incide chiaramente sulla misura in cui i lavoratori del settore possono beneficiare di termini e condizioni di lavoro comparabili. La contrattazione settoriale tende ad essere più diffusa nei paesi dell'Europa settentrionale e occidentale, mentre nei paesi dell'Europa orientale e nel Regno Unito, ad esempio, è più diffusa la contrattazione a livello

aziendale. Complessivamente, i lavoratori delle grandi imprese del settore pubblico, impiegati con contratti normali di lavoro, sono prevalentemente coperti da accordi collettivi destinati a regolamentare i loro diritti individuali.

I lavoratori autonomi e quelli che non hanno contratti normali di lavoro (ossia contratti di lavoro full-time e a tempo indeterminato) sono più difficilmente coperti dalla contrattazione collettiva nei paesi dove i risultati della stessa non sono universalmente applicabili. L'aumento dei lavoratori autonomi e atipici porterà probabilmente a una situazione per cui un numero crescente di lavoratori non sarà coperto dalla contrattazione collettiva; spesso questi sono i soggetti più vulnerabili nel mercato del lavoro, specialmente i giovani e le donne. In alcuni paesi i sindacati hanno adottato misure specifiche per coprire i lavoratori atipici. Ad esempio, nel Regno Unito, il BECTU (Broadcasting, Entertainment, Cinematograph and Theatre Union) ha negoziato con successo contratti collettivi con la BBC per i freelance in determinati ruoli specifici (p.es. cameraman, elettricisti, tecnici luce, macchinisti, costumisti, truccatori per produzioni teatrali, ecc.). ■

Sintesi

- Inquadramento e obiettivi dello studio
- Metodologia
- Principali sviluppi e tendenze nel settore audiovisivo
- Definizione del settore audiovisivo europeo
- Imprese attive nel settore audiovisivo e livelli occupazionali
- L'andamento delle relazioni di lavoro in Europa nel settore audiovisivo
- Accordi e condizioni contrattuali nel settore audiovisivo
- Accesso alla formazione lungo tutto l'arco della vita nel settore audiovisivo e nuove esigenze di qualificazione
- Relazioni industriali nel settore audiovisivo