

I cambiamenti organizzativi e modelli di carriera nel settore artistico.

Adriana Luciano e Sonia Bertolini¹

Introduzione

In questo saggio riportiamo una parte dei risultati di due ricerche sullo spettacolo dal vivo in Piemonte,² un settore che nella Regione non occupa molti addetti ma che presenta una fitta gamma di proposte che vengono da poche grandi organizzazioni³ e molte piccole compagnie, alcune delle quali coinvolte nell'esperienza delle Residenze Multidisciplinari che hanno avuto in Piemonte una significativa diffusione, in un intreccio tra spettacoli da palcoscenico, attività di animazione territoriale, laboratori rivolti alle scuole e ad altri segmenti di popolazione, contaminazioni tra differenti forme artistiche e tecnologiche. In particolare, rispondendo al call for paper del convegno, ci occuperemo di quella parte di ricerca in cui abbiamo studiato come i cambiamenti organizzativi del settore artistico in questi ultimi anni, abbiano avuto delle ripercussioni nella struttura del mercato del lavoro e nella costruzione delle carriere lavorative.

Abbiamo applicato allo studio di questi *creative workers* l'approccio della sociologia delle professioni così com'è stato sviluppato soprattutto in Francia, nel Nord Europa e negli Stati Uniti. In particolare, i nostri riferimenti sono stati la ricerca sul teatro in Francia di Paradeise (1998), e quelle di Menger (1999) e di Faulkner (1983, 1987) sul settore dello spettacolo.

Queste professioni appaiono insieme antesignane e paradigmatiche delle modalità di lavoro flessibile che si stanno affermando tra i lavoratori della conoscenza. Qui il lavoro a termine non è una novità, e viene percepito come un dato oggettivo, non necessariamente negativo, anche se i costi in termini di strategie di vita possono essere elevati e, soprattutto per le donne, talvolta proibitivi. L'enfasi che gli artisti, nel raccontare le loro carriere, pongono sul talento, e anche sulla "fortuna", e sull'appartenenza ad una comunità di eletti, sono gli ingredienti valoriali che consentono di tollerare situazioni di precarietà e di esclusione che, viceversa, sono socialmente strutturate e aggravate da un contesto normativo che sostiene solo in minima parte percorsi faticosi

¹ Dipartimento di Scienze Sociali, Università di Torino, adriana.luciano@unito.it, sonia.bertolini@unito.it.

² Il saggio riprende i risultati di due ricerche finanziate dalla Fondazione CRT (I luoghi e le professioni dei settori cinema, televisione, spettacolo, 2005, e I percorsi di carriera nei settori creativi in Piemonte: differenze di genere e intergenerazionali, 2007) che sono confluite nel testo: *"Incontri dietro le quinte. imprese e professionisti nel settore dello spettacolo"*, a cura di Luciano A. e Bertolini S. (2011, Il mulino, Bologna) hanno messo a fuoco aspetti complementari di un settore che sta soffrendo più di altri della drastica riduzione della spesa pubblica ma che, allo stesso tempo, ha manifestato in questi anni grande vitalità. Di un settore in espansione, in bilico tra mercato e sostegno pubblico, con una diversificazione sempre più spinta verso attività fuori dal palcoscenico (formazione, animazione, festival, multimedialità) le ricerche hanno messo in evidenza i meccanismi di funzionamento, le strategie delle organizzazioni, lo sviluppo e un mercato del lavoro professionale storicamente difficile in cui cambiano le strategie di sopravvivenza dei professionisti. In particolare attraverso lo strumento dell'intervista semi-strutturata sono state realizzate 59 interviste face-to-face a lavoratori e lavoratrici dello spettacolo. Sono stati individuati e intervistati 15 soggetti per il teatro, 18 per la danza, 26 per il cinema, componendo un campione stratificato in base al genere e all'età

³ Si tratta della Fondazione Teatro Ragazzi e Giovani, Assemblea Teatro, Torino Spettacoli, Fondazione Teatro Piemonte Europa, Fondazione, Teatro Stabile di Torino

di carriera. Non così in Francia e in Germania dove le tutele per i lavoratori dello spettacolo sono più robuste e i contratti più lunghi. A segnalare che, anche in un settore in cui la precarietà è elemento costitutivo, è possibile strutturare maggiormente le carriere.

1. La ricostruzione del contesto della ricerca.

In Italia come altrove, sono soprattutto le città i luoghi in cui produttori e consumatori di cultura si incontrano. L'offerta culturale attrae professionisti creativi, la densità delle interazioni crea il terreno favorevole all'innovazione e genera laboratori dove si amalgamano idee, tradizioni, culture ed esperienze diverse. E sovente i siti che più puntano a una metamorfosi in cui i vuoti, e gli scheletri, lasciati dalle fabbriche dismesse si possano riempire di nuove attività, di nuovi modelli di occupazione, di nuovi modelli di vita sociale, non sono le grandi città d'arte, ma i territori che sono stati più segnati dalle vicende dell'industrializzazione intensiva. E' all'industria della cultura e alla diffusione della classe creativa che spesso ci si affida per evitare che alla contrazione delle attività industriali segua il declino delle città e dei territori.

E' accaduto anche per Torino e per il Piemonte, territori che più di altre regioni del Nord stanno faticosamente allontanandosi da un modello di industrializzazione fondato sulle grandi imprese e in cui eventi come le Olimpiadi del 2006 sembravano aver aperto la strada a una “grande trasformazione”.

Tuttavia, l'Osservatorio Culturale del Piemonte, che da anni pone la sua lente di ingrandimento sulle prospettive dell'industria culturale, non ha potuto non registrare recentemente (OCP 2008), accanto ai traguardi raggiunti, anche i segnali di crisi, derivanti in parte dalla crisi internazionale, in parte dall'esaurirsi di una strategia di investimenti che dal 1995 aveva portato in Piemonte all'apertura di ben 25 nuovi musei e beni culturali (dal Museo del Cinema alla Reggia di Venaria), avamposti di un futuro distretto culturale.

E' grazie alle strategie del decennio delle Olimpiadi che il valore economico del settore⁴ è cresciuto fino a raggiungere nel 2007 la cifra di circa 1,7 miliardi di euro, una quota pari a circa l'1,4% del Pil dell'intera Regione. E' cresciuta la spesa delle famiglie per ricreazione e cultura fino a raggiungere l'8,5% del totale della spesa, al secondo posto dopo l'Emilia-Romagna (8,7%) e più di un punto sopra la media nazionale (OPC, 2008). E anche l'occupazione, pur rimanendo ai dati censuari del 2001, ha raggiunto la ragguardevole dimensione di più di 35.000 addetti.

Ma, finita la stagione dei grandi investimenti, l'aumento dei costi di gestione, inevitabile conseguenza dell'aumento dell'offerta, e la crescente contrazione delle entrate delle amministrazioni locali, nonché la restrizione delle risorse disponibili da parte delle Fondazioni bancarie, impegnate

ad affrontare la crisi finanziaria internazionale, hanno prodotto uno squilibrio tra domanda e offerta di risorse. E in un momento di decisioni difficili sembra essere venuta meno quella visione strategica che aveva guidato gli orientamenti della spesa nel decennio precedente e si è fatta più forte la voce di chi non ha mai creduto molto al ruolo della cultura nei processi di sviluppo e che è rimasto ancorato a una visione industrialista di Torino e del Piemonte.

Dunque, il futuro della *creative economy* appare tutt'altro che consolidato anche in una regione in cui valore aggiunto e addetti al settore industriale sono scesi ormai sotto il 30%. E non è soltanto la crisi a minacciarne i futuri sviluppi. Sono altri i segni di fragilità che fanno sì che il settore della cultura sia esposto più di altri ad oscillazioni congiunturali e che l'idea di attivare nuovi cicli di sviluppo *culture driven* sia ben lontana dall'essere realizzata. In primo luogo la forte dipendenza dalla spesa pubblica, fonte primaria di finanziamento per il settore dei beni culturali e dello spettacolo dal vivo. In Italia, in 12 anni (dal 2000 al 2012) si prevede una riduzione di un terzo della spesa del Ministero dei Beni Culturali cui si aggiungono tagli nella spesa degli enti locali che negli anni passati erano riusciti a compensare in parte la riduzione della spesa statale (Bodo, Bodo 2010). Non si tratta di scelte ineluttabili, visto che altri paesi europei che stanno attraversando la stessa difficile temperie, hanno fatto scelte diverse. Resta il fatto che la contrazione della spesa minaccia gravemente il futuro del settore perché l'eccessiva dipendenza dalla spesa pubblica, rendendolo dipendente dai cicli della politica, ne ostacola uno sviluppo endogeno.

La tesi di Florida sulle città creative (Florida, 2002), secondo la quale l'attrazione dei talenti insieme allo sviluppo dei settori dell'educazione e della ricerca rappresentano i processi chiave dello sviluppo, ha un corollario importante. Perché il circolo virtuoso si realizzi serve che siano in atto meccanismi di trasmissione basati su una combinazione di azioni spontanee e pianificate e di una società civile capace di diventare protagonista del cambiamento, serve che si diffonda “un'atmosfera” favorevole. Più che finanziamenti pubblici, sono la contiguità spaziale, le fitte reti relazionali, le opportunità di apprendimento, le contaminazioni tra ricerca, industria, attività artistiche, le condizioni per creare quei distretti culturali evoluti di cui sempre più si discute (Santagata 2003; Pilati, Tremblay 2007; Sacco, Tavano Blessi, 2008).

La breve stagione degli investimenti pubblici, l'aver puntato sui grandi realizzazioni (i musei come i parchi tecnologici), più che sulla predisposizione dell'infrastruttura leggera che attrae talenti e li aiuta a svilupparsi, non ha favorito il consolidamento di distretti culturali e rende oggi particolarmente incerto il futuro creativo del Piemonte e di Torino.

Chi si è esercitato nel produrre scenari ad ampio spettro su che cosa si muove sulla scena torinese e piemontese (Berta, Pichierri, 2007; Ires, 2008; Cominu, Musso, 2009) ha registrato i segni di una

transizione che mentre spostava in maniera significativa il baricentro della struttura occupazionale dall'industria ai servizi manteneva elevato il peso dell'industria nella produzione di valore aggiunto.

In base agli indici delle tre T di Florida, Torino si colloca tra le città capoluogo di provincia italiane al 19° posto per Talento, al terzo per Tecnologia, al 17° per Tolleranza. L'indice sintetico la colloca al 7° posto, dopo tutte le principali città del centro Nord (Florida, Tinagli, 200)

Utilizzando altri indicatori, uno studio della Bocconi (2004) colloca Torino terzo posto presenza di addetti nei settori dell'editoria, della consulenza dell'architettura, pubblicità, cinema, radio & TV, cultura e spettacolo, dietro a Milano e Roma.

Un quadro di chiaroscuri, dunque, in cui molti osservatori enfatizzano gli aspetti di continuità di una realtà territoriale che ha cambiato pelle senza abbandonare la sua matrice industriale e vedono in questo, a seconda dei casi, un segno di forza o di debolezza.

Ma emerge, via via, nelle rappresentazioni collettive, anche un'altra Torino fatta di giovani artisti, nuovi artigiani, operatori culturali che dopo aver stazionato a lungo all'università trovano occupazione, spesso in forma precaria, o semiautonoma, in fondazioni culturali, case editrici, società di consulenza, produzioni audiovisive, compagnie teatrali, organizzazioni del terzo settore. In mancanza di grandi *hub* della cultura, avendo sostanzialmente fallito grandi investimenti come il Virtual reality Multimedia Park, essendosi ridimensionato il peso di case editrici e fondazioni culturali, questo mondo di nuove professioni della cultura lavora in piccole organizzazioni, in associazioni culturali e cooperative di servizi.

Di loro, non a caso, non si parla quando si delineano i grandi scenari. Sono piuttosto i protagonisti delle ricerche sul lavoro flessibile, sulle nuove soggettività giovanili, sulla precarietà. Se ne mette in luce di volta in volta la debolezza (il lavoro precario verso il posto fisso d'antan), o l'autonomia e l'agire strategico. Se ne indagano le biografie e la soggettività, il modo di stare al mondo e di pensare al proprio futuro. Non li si rappresenta come nuovi soggetti economici.

Ma a far comprendere meglio che cosa c'è e che cosa manca per evitare che gli investimenti del passato vengano dissipati non bastano gli indicatori economici, occupazionali, produttivi (la qualità dell'offerta culturale, lo sviluppo imprenditoriale, la quantità e qualità del capitale umano, l'entità della spesa e del valore aggiunto prodotto). Occorre capire che cosa si muove nelle organizzazioni che in questi anni sono state protagoniste delle politiche culturali e conoscere i lavoratori che compongono la nuova classe creativa. Come si sono formate le loro conoscenze ma anche le loro life skills. In quali reti relazionali sono immersi. Entro quali sistemi di regole si strutturano le loro strategie personali e di organizzazione. Intorno a quali modelli identitari si costruisce il loro senso di appartenenza. Per capire quali sono le prospettive dei distretti culturali e che cosa è rimasto sul terreno dopo la stagione dei grandi investimenti conviene partire da loro e dalle organizzazioni in

cui lavorano o a cui hanno dato via. E conviene farlo adottando un approccio settoriale perché per quanto l'idea del distretto culturale rimandi a complesse interazioni tra settori, tra attività e economiche, stili di vita, relazioni sociali diffuse, atmosfere culturali, molte cose si capiscono là dove il lavoro creativo si fa giorno per giorno, dove le idee diventano progetti che richiedono risorse finanziarie, organizzazione, pubblico, sponsor. E dove i lavoratori della conoscenza si formano, fanno il loro lungo apprendistato, costruiscono le loro carriere, cercano improbabili sicurezze. Giocano da vittime e da carnefici in mercati del lavoro che hanno più l'aspetto delle comunità chiuse che delle agorà della libera circolazione delle idee.

Al censimenti del 2001, in Piemonte e Valle d'Aosta nel settore dello spettacolo dal vivo erano attive circa 1000 imprese appartenenti all'ambito dell'organizzazione di concerti, di rappresentazioni di opere liriche o di balletti e di altre produzioni teatrali, di eventi artistici⁵. Si trattava di attività di gruppi o di compagnie, di orchestre o di complessi musicali ma soprattutto di soggetti individuali, quali attori, registi, musicisti, (817 imprese individuali su 946 in totale). Pochissime le società di capitale (17). In crescita le società cooperative e le aziende artigiane. Il settore è cresciuto soprattutto negli anni novanta raddoppiando quasi il numero di imprese con una media per azienda di meno di due occupati.

Dunque, un settore fatto di tante piccole aziende che organizzano spettacoli dal vivo, abbastanza stabili nel numero, con pochi addetti, organizzate in piccole società o in cooperative.

L'Osservatorio Culturale del Piemonte osservava nel 2006 una interessante tendenza alla multidisciplinarietà e all'eventizzazione della cultura: a fronte di una sostanziale stabilità dell'offerta di spettacoli di prosa, di musica leggera, di balletto, di musica classica, apparivano in crescita le iniziative classificate dalla Siae "varietà e arte varia" : *"un pulviscolo di attività culturali molto eterogenee che vanno dal reading in piazza alle cerimonie celebrative, ai progetti di animazione, alle manifestazioni multigenere all'aperto, spesso gratuite e in spazi pubblici non deputati"* (OCP 2006)

La produzione di eventi va di pari passo con un rilancio delle esperienze di animazione territoriale già avviate negli anni settanta e rilette oggi in stretto rapporto con le nuove frontiere aperte dalle tematiche dello sviluppo locale ma trova agganci anche con le iniziative di sviluppo commerciale, proponendo contenuti culturali in spazi destinati prioritariamente a scopi differenti: quasi a raggiungere le persone là dove esse quotidianamente sono, cercando di stimolare la loro partecipazione diretta all'evento, invece di portarle nei luoghi tradizionali dello spettacolo.

Nel tempo si è assistito a una parcellizzazione di offerte di spettacolo dal vivo che coinvolge non solo tutti capoluoghi provinciali ma anche i molti comuni ad essi limitrofi, anche di piccole

⁵ Classificazione Ateco 2001: Creazioni e interpretazioni artistiche e letterarie cod. 92.31.0

dimensioni, e che costituisce un'occasione privilegiata di promozione dei territori periferici. Ciò ha comportato anche un decentramento delle fonti di finanziamento, che vedono una presenza sempre più cospicua di attori locali.

Il ruolo tutt'altro che marginale in campo culturale dei territori decentrati crea un ampio spazio di azione alle numerose e diffuse realtà che operano nel campo dello spettacolo dal vivo: tengono la scena quindi non solo le grandi organizzazioni localizzate nel capoluogo o nelle immediate vicinanze, non solo gli eventi culturali legati agli eventi sportivi di respiro internazionale, non solo i festival o le iniziative di ampio respiro che gravitano su Torino, ma anche le compagnie, le associazioni culturali che sanno presentarsi ai territori con vivacità e slancio e sanno trarre stimoli di rinnovamento dalle nuove opportunità offerte dalle strategie regionali di sviluppo culturale.

Queste attività creano, oltre a nuove forme e linguaggi poetici ed artistici, anche opportunità di sviluppo per professioni creative che intrecciano i tratti delle professioni artistiche tradizionali (attori, ballerini, scenografi, coreografi, registi), che hanno da sempre caratteristiche che le pongono come antesignane dei mercati del lavoro flessibili, con nuove connotazioni: attraversamenti tra discipline differenti, utilizzo di nuove tecnologie, assunzione di ruoli imprenditoriali, soggettività *no collar*.

2. L'approccio teorico

Nel mondo dello spettacolo non esistono prerequisiti formali per l'entrata nelle professioni e per la certificazione delle competenze. Non vi sono regole prestabilite che definiscono le progressioni di carriera, come avviene nelle carriere organizzative. Ogni transazione di lavoro è a sé ed è formalmente indipendente sia dagli ingaggi passati che da quelli futuri. Il meccanismo allocativo è, apparentemente, quello del mercato. In realtà già altre ricerche (Paradeise, 1998) hanno mostrato che il mercato del lavoro delle professioni artistiche è un *mercato del lavoro strutturato*, basato su una sua solidità convenzionale, dove le regole esistono e sono ferree, ma sono di *tipo informale*. Da ciò discende che i *percorsi di lavoro* degli artisti non siano così individualizzati, come si potrebbe pensare, ma presentino significative regolarità. Il *talento* è una *risorsa negoziabile* sul mercato, attraverso il giudizio di qualità della comunità dei datori di lavoro, degli attori e del pubblico ed è proprio questo riconoscimento a stabilire le possibilità di ingaggio dei singoli attori e i livelli di remunerazione. La definizione della *professionalità* avviene quindi attraverso regole definite dalla *comunità artistica*, del pubblico e della critica, regole frutto di negoziazioni tra gli attori sociali e come tali soggette a cambiamenti nel corso del tempo.

La costruzione della professionalità avviene in un mercato del lavoro chiuso, uno spazio sociale le cui regole consentono agli *insider* di proteggersi dalla concorrenza dei lavoratori più esterni, proprio come avviene nei mercati interni delle organizzazioni (Saglio, 1998).

I meccanismi di regolazione sociale informale sono poco trasparenti e non omogeneamente accessibili a tutti. Le strategie che gli artisti possono perseguire sono limitate ed esistono regole informali che occorre conoscere e seguire per far carriera. Queste regole vengono apprese nel corso di un processo di socializzazione lungo e irto di difficoltà. Chi non accetta (o non comprende) le regole rischia di non essere ammesso, anche se ha talento. D'altra parte solo una volta entrati nel campo secondo quelle regole (Bourdieu, 1995; Santagata, 2004, 1998) si può lottare per porsi in una posizione dominante e cercare di negoziare per imporre le proprie regole. Dunque l'innovazione è lenta e faticosa. Le regole informali, infine, variano da settore a settore, ma i settori tra loro non sono impermeabili: la carriera in un settore, infatti, può influenzare positivamente o negativamente quella in un altro.

Anche in un mercato del lavoro storicamente caratterizzato da instabilità e aleatorietà e apparentemente immutabile, stanno avvenendo cambiamenti significativi che ben si colgono nel confronto tra diverse generazioni di artisti.

Negli ultimi trent'anni, infatti, alcuni grossi cambiamenti dell'organizzazione del mercato del lavoro hanno modificato la struttura delle carriere artistiche. Si tratta di mutamenti che hanno investito il mondo artistico nel suo complesso e tutti i paesi del mondo occidentale, pur assumendo forme differenti nei diversi contesti istituzionali nazionali. La forma che assume il mercato del lavoro artistico nei diversi Paesi è fortemente influenzata dall'intervento dello stato nella sua regolamentazione (attraverso leggi e politiche nazionali), dal ruolo di finanziatori privati e di imprenditori, dalle scelte del pubblico, dalla tradizione culturale. Il caso del settore teatrale in Germania, come vedremo, è in controtendenza rispetto a quanto è avvenuto in altri contesti europei e negli Stati Uniti: teatro e danza ne sono stati influenzati in maniera differente.

Menger (1999) nella sua analisi sui settori artistici nel mondo rileva che gli artisti, considerati nel loro complesso come gruppo occupazionale, negli ultimi 20 anni sono aumentati tra gli occupati, così come tra i disoccupati. Sono tendenzialmente più giovani e con titoli di studio più elevati, sono in percentuale più elevata lavoratori autonomi, lavorano con forme contrattuali atipiche e spesso hanno più di un lavoro (Menger, 1999). Menger osserva che lo status con cui gli artisti lavorano può essere quello di lavoratore stabile, che per gli artisti significa avere contratti pluriennali e lavorare per grandi organizzazioni. Si tratta, per esempio, dei musicisti che lavorano per le orchestre, ma anche di attori che lavorano per i teatri stabili. Oggi, però, sono aumentati gli artisti che lavorano come lavoratori autonomi e, soprattutto, coloro che lavorano con forme contrattuali a termine di

breve periodo per organizzazioni piccole e temporanee (Alper e altri, 1996, Observatoire de l'emploi culturel, 1998). Follis (2006) collega tale andamento ad alcuni cambiamenti avvenuti a livello organizzativo nei settori culturali e dei mass media in genere. Anche questi settori, infatti, sono stati investiti dai cambiamenti che hanno interessato il settore industriale. Per far fronte all'accresciuta concorrenza e alla necessità di coniugare flessibilità e riduzione dei costi si sarebbe realizzata una riorganizzazione in strutture più piccole e flessibili, che stipulano con i propri dipendenti contratti di breve periodo.

L'alta variabilità conduce a strategie di adattamento flessibili: contratti a breve termine, reversibilità delle scelte, minimizzazione delle spese fisse. La diffusione di contratti d'impiego *freelance* ha comportato, in particolare, un mutamento nei meccanismi di carriera, che non si manifesta in una successione regolare di promozioni ma piuttosto in una successione di progetti temporanei. Il "lavoro idiosincratico", poi, richiede un grande repertorio di abilità e competenze e un grado elevato di discrezionalità a livello operativo. Nelle condizioni di rapido cambiamento del settore, però, abilità e talento non possono essere sviluppati o testati nell'impiego a lungo termine: la certificazione delle capacità di performance richiede un sistema per monitorare e valutare i candidati, e i progetti lavorativi accumulati costituiscono quindi il metro più adatto per tale finalità (Faulkner e Anderson, 1987).

Pertanto solo l'accesso e la continuità nel mercato forniscono al *freelancer* una linea cumulativa di *credits* e un profilo di performance spendibili nei progetti futuri. A livello aggregato, per ridurre le incertezze legate alla domanda dell'audience di massa, emergono allora un piccolo numero di progetti sovracapitalizzati in cerca di talenti con eccezionali storie cumulative di successi industriali.

Un caso in controtendenza è quello del teatro in Germania studiato da Haunschild (2003). L'autore paragona l'organizzazione del mondo teatrale a un sistema di impiego interorganizzativo sulla base della teoria di Marsden (1999, 2000), in cui forti regole istituzionali regolano il rapporto tra le imprese, i teatri, e il sistema educativo. Per evitare le conseguenze negative legate all'uso delle forme contrattuali a termine (quali mancanza di prevedibilità, qualità decrescente dell'offerta di lavoro, mancato sviluppo delle competenze), il sistema-teatro in Germania non è organizzato da singoli lavoratori autonomi e da imprese che si strutturano e ristrutturano attorno a progetti temporanei. Si tratta, invece, di un network dinamico di organizzazioni, in cui ogni teatro crea il suo repertorio mettendo insieme una rete fissa di organizzazioni, in cui le compagnie di teatro e i managers del teatro sono punti focali relativamente stabili. Infatti, in Germania, contrariamente a quello che avviene in molti altri stati e a quello che avviene nei teatri commerciali, i teatri mettono in scena repertori, ovvero *performances*, che durano un'intera stagione. Questo fa sì che i contratti

con gli artisti siano mediamente più lunghi (uno, due o tre anni) e che le compagnie teatrali siano ancora relativamente stabili. Nel teatro è la comunità occupazionale fondata sui contatti personali che generano un circolo chiuso di persone a regolare il mercato del lavoro. L'ingresso nel mercato del lavoro artistico è regolamentato da un rigido sistema di educazione formalizzato, in cui le diverse scuole forniscono un livello di preparazione simile e in cui il percorso di studi è necessario per accedere alla professione. La carriera, invece, non è formalmente regolamentata e viene costruita attraverso la reputazione che transita nei reticoli professionali. La contrattazione collettiva riduce il ricorso alle forme contrattuali flessibili.

L'organizzazione del teatro tedesco è però un'eccezione. In generale, invece, l'organizzazione per progetto è la regola in ogni settore artistico. E l'aumento della competizione in un mercato da sempre flessibile ha aumentato il livello di insicurezza, resi più brevi gli ingaggi, più aleatorie le carriere

Il risultato paradossale di questi cambiamenti, osserva Menger, è che lavoratori ad elevata qualificazione lavorano con contratti a termine di breve periodo, che di solito caratterizzano i lavoratori del mercato del lavoro secondario, poco istruiti e poco retribuiti⁶.

Menger (1999) mette in evidenza i nuovi rischi che si prospettano ai giovani che intraprendono oggi questo tipo di mestiere. Aumentano i rischi di rimanere disoccupati per un certo periodo, rischi che potrebbero essere compensati dai maggiori salari. In realtà, il settore è caratterizzato da una polarizzazione tra alti e bassi salari. Secondo Menger tale polarizzazione deriva dall'aumento dell'instabilità lavorativa nel settore artistico che ha provocato la comparsa di una nuova forma di segmentazione del mercato del lavoro tra coloro che, da una parte, riescono ad accumulare esperienze di lavoro e di conseguenza ad aumentare le loro competenze e a costruirsi una reputazione e, dall'altra, i più giovani o coloro che hanno meno competenze e percorsi di lavoro caratterizzati dalla discontinuità lavorativa.

Anche il mondo della danza, per altro poco studiato da un punto di vista del mercato del lavoro, non è stato immune da questi cambiamenti. Le Dantec (1998) ha analizzato il caso degli insegnanti di danza. In Francia, negli ultimi anni, essi sono spesso costretti dai datori di lavoro (i proprietari delle scuole di danza) a mettersi in proprio, pur rimanendo in una situazione di dipendenza di fatto. Agli insegnanti, infatti, viene richiesto di fondare un'associazione che abbia come unico committente quella scuola. Il contratto tra i due diviene allora di tipo civile e commerciale. Di fatto, il professore si assume in questo modo allo stesso tempo i rischi del datore di lavoro e del salariato.

Gli insegnanti, inoltre, hanno la necessità di sviluppare nuove competenze perché devono essere in grado di saper gestire un'associazione. In questo senso, per esempio, diventa importante costruirsi

un adeguato reticolo di relazioni con i propri clienti per avere più incarichi. L'autore denuncia il fatto che l'insegnante diviene un imprenditore e rischia di sviluppare queste competenze, piuttosto che quelle legate all'insegnamento e alla danza.

Alcuni risultati della ricerca empirica

Le variazioni della struttura del mercato del lavoro influenzano la capacità di collocamento dei reticoli di diverse generazioni di attori. Attraverso le interviste ad attori di diverse generazioni abbiamo ricostruito i meccanismi di riduzione dell'incertezza delle vecchie e delle nuove generazioni. L'incertezza legata al lavoro per "cachet" per le vecchie generazioni veniva ridotta attraverso la partecipazione dei professionisti ai reticoli che legavano i datori di lavoro ai lavoratori, condividendo la stessa definizione di mestiere. Il teatro era il luogo che definiva le competenze e la costruzione dei reticoli avveniva all'interno della stessa "famiglia", premiando la fedeltà. Nella vecchia generazione l'istituzione fondamentale che regolava il mercato era la "famiglia", la troupe, compagnia teatrale permanente o semi-permanente. Era la famiglia ad occuparsi del reclutamento degli attori e ad assumersi collettivamente i rischi della produzione. Le famiglie sono delle collettività di affini informali *"che radunano gli attori che si sono formati alla stessa pratica del mestiere nel gruppo dei pari dove si scambiano le esperienze, si costruiscono i giudizi, si concentrano gli ingaggi."* (p. 68). Le famiglie erano poco numerose e comunicavano poco tra di loro. Lavorare in altri settori come il cinema, la televisione o la radio non era visto benissimo in quel periodo. Tuttavia, il teatro in quegli anni aveva la funzione di "aprire la porta" agli attori verso altri settori, mentre l'inverso non era possibile. Un forte ostracismo esisteva invece nei confronti della pubblicità televisiva che offriva elevati cachet, ma poteva impedire all'attore di teatro di realizzare successivi contratti. Per la generazione intermedia (anni 60-70) le regole del mercato del lavoro artistico cambiano. Il cinema prende il sopravvento sul teatro e parallelamente aumenta il numero delle persone che vogliono diventare attori. Il cinema cambia le competenze dell'attore che in quegli anni diviene una figura sottomessa al regista. Le carriere del cinema e del teatro si separano. Nel teatro si diffonde lo sperimentalismo, la ricerca di nuove forme d'arte che si esprimono in nuovi spazi come i caffè teatro, le autoproduzioni e le piccolissime *troupe*s. I nuovi attori spesso provengono dalle classi elevate, cercano nuove nicchie di pubblico e sanno dove trovare nuove fonti di finanziamento.

La mercificazione della produzione e la regressione della posizione del teatro caratterizzano le condizioni strutturali che la nuova generazione di attori si trova ad affrontare. Il mercato funziona sempre meno per famiglie stabili e sempre più per rapporti di lavoro *spot*. La selezione spesso viene effettuata non più dal direttore del *cast*, ma dall'agente al servizio del produttore. Di fronte a questo

mercato, il giovane attore nella prima parte della sua carriera accetta qualsiasi tipo di ingaggio, anche poco prestigioso, in qualsiasi settore (cinema, teatro, tv o pubblicità), purché ben pagato. Solo quando è più affermato può scegliere in funzione del valore artistico della proposta piuttosto che della retribuzione.

La complicazione della situazione è notevole: esiste infatti una parcellizzazione del mercato in segmenti che non condividono la stessa definizione di competenza. Oltre al teatro si sono sviluppati, infatti, altri settori come la televisione, la radio o il cinema, in cui è presente una diversa definizione di competenza. Le strategie utilizzate dai soggetti per ridurre l'incertezza passano attraverso la diversificazione degli impieghi e dei datori di lavoro e la costruzione di reti sociali, che possano fornire riconoscimento sociale. Il lavoro del debuttante comporta una gran parte di costruzione di reticoli, di socializzazione attiva, dalla quale egli si può attendere un riconoscimento come professionista e una relativa stabilità, ma non una remunerazione immediata.

Alcuni dei cambiamenti organizzativi che hanno caratterizzato il teatro e la danza in Europa sono presenti anche nel nostro Paese, altri sono specifici dell'Italia. Prima di tutto nel nostro Paese si registra la diminuzione dei finanziamenti pubblici a sostegno di questi settori, specialmente delle compagnie private:

“E poi soprattutto l'ossigeno che la Provincia dava al teatro, specialmente alle compagnie private, che non possono contare, sì hanno degli aiuti da parte del Ministero ma non quanto i teatri stabili, i teatri stabili hanno un po' più di quattrini dallo Stato e poi soprattutto si scambiano gli spettacoli tra teatri stabili. Le compagnie private faticano molto di più e quello che le teneva in piedi dal punto di vista economico era proprio la Provincia, perché la Provincia italiana, i Comuni italiani per dare lustro facevano una bella stagione teatrale, mettevano insieme quelle stagioni con otto/dieci spettacoli, la Regione finanziava un po', il Comune finanziava un po'”
(attrice, 75 anni)

Poiché il bene venduto su questi mercati, l'opera d'arte, ha un valore commerciale ma anche un valore artistico in sé che deve essere preservato dai puri meccanismi di mercato (Santagata, 2004), questo ha provocato diverse conseguenze sul modo in cui si è dovuto riorganizzare il sistema e di conseguenza sulla strutturazione della carriera delle nuove generazioni. A livello organizzativo ha comportato il fatto che, al di là dei teatri stabili, ci sono sempre meno compagnie che durano nel tempo. In passato era più probabile che una compagnia sopravvivesse al singolo progetto. Oggi, come in altri settori, le compagnie si formano attorno al progetto e muoiono con esso. Inoltre, sono

aumentate le scuole sia di teatro sia di danza che preparano a queste professioni, con la conseguenza che sono aumentati numericamente rispetto al passato gli aspiranti artisti

“Le nuove generazioni hanno meno possibilità, nel senso che la percentuale di ragazzi e ragazze che frequentano la scuola di danza sta crescendo e quindi c’è la possibilità di scegliere elementi sempre più validi” (ballerina, 50 anni)

Questo cambiamento aumenta la concorrenza nella nuove generazioni e richiede di sviluppare competenze sempre maggiori. Teoricamente l’effetto prodotto dovrebbe essere un aumento della qualità. Molti intervistati, invece, rilevano che, paradossalmente, diviene più difficile mettersi in luce per coloro che hanno veramente talento:

“Comunque, a parte questa considerazione, il fatto che ci siano proprio centinaia di ragazzi che frequentano scuole, che si preparano, imparano a ballare, cantare, recitare, cercano di prepararsi seriamente, questo mi fa ben sperare. Ai miei tempi era tutto diverso, ci voleva un’occasione o comunque la voglia e la passione per fare questo lavoro, se uno aveva la fortuna di essere scritturato, riusciva a mettere subito in vista quello che era il suo eventuale talento, cosa che adesso è molto più difficile” (attrice, 75 anni)

Divengono più importanti, oltre al talento e alle competenze tecniche, alcune caratteristiche personali, quali la costanza e la capacità imprenditoriale (Le Dantec, 1998).

In Italia la nuova generazione spesso deve saper essere imprenditrice sia nel teatro sia nella danza. A parte, infatti, i pochi che hanno la fortuna di lavorare stabilmente per una compagnia, per tutti gli altri si pone il problema della discontinuità lavorativa e della scarsità di finanziamenti pubblici per attività artistiche. Dunque, analogamente a quanto è stato osservato in Francia (Paradeise, 1998) mentre le carriere artistiche nelle “vecchie” generazioni erano tendenzialmente legate a una compagnia, adesso lo sono molto meno, proprio perché le compagnie stesso sono meno durevoli o perché sono in grado di garantire un contratto ai ballerini o agli attori solo se e quando ricevono un finanziamento per uno specifico progetto. Oggi, per sopravvivere, i giovani artisti devono, dunque, sviluppare competenze imprenditoriali: saper disegnare il proprio progetto, trovare i fondi per finanziarlo, trovare i collaboratori ecc...Spesso cercano di fondare la propria compagnia o di sviluppare i loro progetti:

Un altro cambiamento organizzativo riguarda la centralità dei diversi settori. In maniera simile a quanto rilevato in Francia, infatti, negli anni cinquanta il settore del teatro era centrale rispetto al cinema e alla televisione. Era il settore che dettava le regole e che era preposto a riconoscere il

talento, la competenza di un artista. Una volta che un attore veniva definito un professionista da quel settore gli si aprivano le porte degli altri:

Una nostra intervistata è stata chiamata a far cinema perché era stata notata da un regista di cinema durante una rappresentazione teatrale. Il cinema si rivolgeva al teatro per trovare i suoi attori. Non avveniva l'opposto. Oggi il teatro ha perso centralità.

A differenza della Francia, dove, nel passaggio da una generazione a un'altra è aumentata la permeabilità tra settori, in Italia gli attori delle vecchie e delle nuove generazioni hanno sempre lavorato in più settori, cinema, teatro, doppiaggio ecc... Quello che cambia in Italia, è il canale di accesso alle professioni artistiche, che prima era il teatro, mentre adesso può essere anche il cinema o la televisione. Quest'ultima ha rivoluzionato l'organizzazione dei settori artistici per due motivi. Prima di tutto offre possibilità di lavoro molto meglio retribuite rispetto alla danza e al teatro. Mentre, infatti, le professioni del teatro e della danza sono tendenzialmente sottopagate rispetto all'impegno orario e all'investimento che richiedono (un ballerino medio guadagna 800 euro mensili), il mondo televisivo e quello della pubblicità offrono retribuzioni molto elevate (mezz'ora di pubblicità può essere pagata 3 mila euro).

In secondo luogo, un'apparizione in televisione può significare ricevere molte proposte di lavoro in futuro, anche nei settori del teatro e del cinema. E' come se la televisione funzionasse di fatto da sistema di certificazione delle competenze, anche se le competenze che certifica non sono le stesse che vengono riconosciute dal teatro. Per queste ragioni, molti giovani cercano di fare televisione in attesa di poter fare ciò vorrebbero in campo artistico. La lettura di questo cambiamento da parte delle generazioni più anziane non sempre è positiva:

“ prima teatro e cinema erano i due poli, adesso la televisione ha cercato anche di demolire il cinema, c'era quasi riuscita, adesso, se Dio vuole, il cinema sta riprendendo perché poi fortunatamente non tutti hanno voglia di stare sempre in casa con il telecomando tra le mani (attrice, 75 anni)

“E' vero che adesso i giovani possono fare un po' di televisione, si è allargato un po' il giro, la possibilità di lavoro, nel senso fai magari una pubblicità, però quello che bisogna dire oggi che se un giovane non ha un pochino le spalle coperte, una famiglia che lo può sostenere nei momenti in cui non lavora, è dura, durissima” (ballerina, 60 anni)

Per quanto riguarda l'accesso ai settori attraverso i canali informali, occorre notare che mentre per le vecchie generazioni erano principalmente i legami forti a permettere di entrare nella comunità professionale, per le giovani generazioni spesso sono più importanti quelli deboli. Infatti, se nelle

vecchie generazioni erano soprattutto gli amici di famiglia o i familiari a determinare l'accesso in una compagnia stabile per un giovane, oggi è un reticolo professionale formato di legami deboli a consentire l'accesso al settore e a favorire una carriera di successo. Poiché il percorso è costruito attraverso singoli ingaggi in differenti compagnie e progetti, per accedervi è necessario alimentare molti rapporti professionali e farsi conoscere il più possibile. E' importante, infatti, che la reputazione circoli il più possibile nei reticoli. In questo senso il successo è più facile in città di medie dimensioni dove le reti professionali sono dense e chiuse e l'informazione e la reputazione circolano rapidamente e arriva a tutti i membri del reticolo⁷.

3.1. La precarietà e le fonti di reddito.

Il mondo artistico è caratterizzato da sempre dalla precarietà lavorativa e da bassi redditi, anche se i cambiamenti degli ultimi trent'anni hanno reso la carriera artistica ancora più incerta. Solo coloro che diventano veramente famosi possono contare su redditi molto elevati, ma si tratta di casi eccezionali, come una delle nostre intervistate:

“La prima ballerina va a cachet. Può andare da Bolle che prende 24mila euro a serata. Io sono arrivata ad avere un cachet di un milione e mezzo a recita, poi meno, poi più, dipendeva.

Molte volte nelle scelte dei singoli lavori occorre trovare un compromesso per gestire la precarietà lavorativa e reddituale:

“Ci sono due categorie. (...)Alcuni fanno veramente di tutto e di più. Le loro giornate sono pienissime, in ambito teatrale, e a me non piacerebbe vivere così. Fanno di tutto: lezioni, laboratori nelle scuole, eccetera. Dicono di sì anche a spettacoli di cui non importa nulla, pur di guadagnare. Altri invece riescono a gestirsi... meglio. Lavorano comunque tanto in teatro, riescono a mantenersi, però comunque non farebbe per me lo stesso. Perché a me piace poter scegliere, che ne so, questo sì, questo no...”(attrice, 37 anni)

⁷ “Un amico della mia famiglia che faceva il regista in Rai, un giorno seppe che la compagnia di Elsa Merini che debuttava dopo due giorni al Arginano di Torino, aveva bisogno di una bambina per fare un ruolo nella “Signora Orli” di Randello, lui venne a casa e disse “perché non portate Elisa a farla sentire, che lei è così appassionata con i burattini”, allora mia mamma era un po' indecisa ma io ho piantato una tale scena. Li avevo neanche otto anni e sono andata, la Merini mi ha ascoltata, mi ha detto le tre battute che dovevo dire e mi hanno presa e allora ho fatto tutti gli spettacoli che ha fatto qui a Torino, al Carignano”(attrice, 75 anni)

“Macario (...) ha cercato di chiedere a mio padre se poteva scritturarmi, lui aveva detto assolutamente di no, io feci una tragedia. Ci fu un consiglio di famiglia, i nonni, ognuno diceva la sua opinione e poi alla fine l'opinione di questa mia nonna, molto brava e simpatica, che disse “ma se è il suo destino, è una cosa che le piace così tanto, perché non glielo fate fare?”. Mio padre disse “va bene, però con una governante!”.

E' diverso, però, il modo in cui viene vissuto il precariato dentro l'universo artistico, rispetto ad altri settori: quasi tutti gli intervistati hanno scelto la professione artistica per passione e in questo senso sono maggiormente disponibili a viverci la precarietà lavorativa, se questo è il prezzo che debbono pagare per fare un mestiere che piace.

“Nell'altro mondo non artistico io vedo tutte le apprensioni per il precariato, ma secondo me l'altro mondo è quasi rassicurante rispetto a tutto quel magma di insicurezze, di competizione che c'è nel mondo della danza, Io non ho mai pensato al precariato nel mondo non artistico in maniera angosciante, anzi il modo artistico è molto più feroce”

La forte motivazione per gli aspetti artistici della professione ne rende sopportabile la precarietà. Le persone, inoltre, sono meno spaventate e meno arrabbiate perché si tratta di settori strutturalmente organizzati in tale senso. La struttura organizzativa stessa del lavoro è “a progetto” e come tale comporta la necessità di contratti a termine, a meno che non vi sia un intervento statale o di una fondazione che assicura continuità nei finanziamenti. D'altra parte sarebbe difficile realizzare pièce diverse se si hanno a disposizione sempre gli stessi attori o ballerini.

“Guadagno mediamente 1200/1300 euro, ma è un calcolo difficile da fare. Pensa che mi è capitato di guadagnare -5000 euro in un mese e 200 euro il mese successivo. Come gestisco l'irregolarità di pagamenti? Non la gestisco. Mi ricordo di avere avuto periodi bui, ma poi perché sei presa dall'entusiasmo, lavoro nuovo ecc..., ti rialzi”
”(Doppiattrice-attrice, 37 anni)

La protezione economica della famiglia di origine costituisce per alcuni la possibilità di entrare in un mercato del lavoro così incerto:

“ ho potuto contare sull'appoggio economico dei miei nei primi anni di carriera. Adesso non ne ho bisogno, ma so comunque che potrei contare sul loro appoggio se ne avessi bisogno” ”(Doppiattrice-attrice, 37 anni)

“Io da quel punto di vista lì sono un po' anomala perché avevo la famiglia alle spalle che sarebbe stata pronta ma, anzi sono stata io che ho regalato delle cose ai miei genitori, un terreno per farsi la casa, perché c'è stato un momento in cui guadagnavo molto. Non moltissimo perché non c'erano le cifre che in certi casi scorrono oggi, anche in cinema io non ho vissuto il periodo successivo al mio, perché io sono andata avanti fino al '55/'56 e allora si guadagnava sì rapportato a quello che guadagnava la gente, gli impiegati, la gente normale, erano cifre grosse (attrice, 75 anni)

Per la maggior parte degli intervistati sia nel teatro che nella danza il successo professionale viene

spesso definito dal fatto di riuscire a vivere del proprio lavoro artistico senza dover fare un secondo lavoro al di fuori dell'ambito artistico.

“Tante storie, pochi quelli che conosco che ce l’hanno fatta” afferma una ballerina (33 anni) in riferimento al fatto che la sua compagnia doveva essere di giovani che poi venivano notati e presi da altre compagnie e vivere di danza, ma solo uno di loro ce l’ha fatta.

Conclusioni.

Anche se non sembra irrealistico immaginare di costruire anche in Italia un sistema formativo multilivello che metta in relazione le tradizionali istituzioni formative (università, accademie, scuole specialistiche) con aziende o produzioni del settore disponibili a formare e a far crescere sul campo le professionalità, e con associazioni professionali che si assumano compiti di valutazione e di certificazione (Batt, Christopherson, Rightor, Van Jaarsveld, 2000), è facile prevedere che non sarà questa la strada maestra che verrà intrapresa. Per evitare che la chiusura del mercato delle professioni artistiche sia di ostacolo all'ulteriore sviluppo di un settore considerato sempre più importante per l'economia di un paese come l'Italia occorre pensare ad altre strade.

Si potrebbe forse valutare l'applicabilità alle professioni dello spettacolo di sistemi già utilizzati in altri settori, come i *Palmarès* nelle arti visive⁸ (Capital, 1970, Moulin R., 1992, Bongard in Capital, Hughes R., 1974).che producono valutazioni annuali degli artisti costruite attraverso specifici indicatori quali la partecipazione a mostre e musei, recensioni o saggi critici. Un equivalente del Quotation Index o dell'Impact Factor per i ricercatori. Per ognuna di queste voci l'artista riceve un punteggio, che può variare di anno in anno: la somma di questo punteggio indica il grado di notorietà dell'artista. Ogni anno viene pubblicizzata una classifica mondiale degli artisti contemporanei più noti. Tale classifica riporta il punteggio nell'anno precedente, la differenza tra i punteggi e infine, molto importante, il rapporto tra il prezzo di un'opera rappresentativa dell'autore in quell'anno e il suo punteggio. Questo permette di stimare se il prezzo dell'opera è giusto, troppo caro o vantaggioso per gli acquirenti.

Tale sistema consente di selezionare i migliori artisti, ma anche di dare un prezzo alle loro opere. In questo senso, è un utile strumento per i compratori di opere d'arte degli artisti contemporanei. Permette, infatti, di ridurre l'incertezza sui prezzi, in un mercato in cui è difficile stimare il reale valore dei beni.

A parte la difficoltà tecnica di attribuire valore individuale a prodotti artistici che hanno sempre una dimensione collettiva, il metodo dei *Palmares* appare poco praticabile in assenza di un forte movente di mercato quale quello in atto nel mercato delle arti visive. Ma l'idea del *book*, del curriculum, dello *show-reel*, già diffusa anche tra attori e ballerini, può forse fare più strada nella rete delle reti, Internet, attraverso i *social network* che offrono, se non altro, la possibilità di muoversi su reti più lunghe e di rompere, almeno in parte, i rigidi confini delle comunità artistiche locali(OCP 2007).

Certo, se confrontiamo le carriere artistiche con quelle di altri gruppi di lavoratori intellettuali non possiamo non osservare che le consolidate aspettative di una carriera difficile – perché sempre lo

sono state le carriere artistiche –, la parziale copertura assicurativa offerta dall'ENPALS, un ente previdenziale carico di storia, e la possibilità di costruire carriere “di riserva” o di “complemento”, producono strategie di adattamento alla precarietà più consapevoli e meno sofferte di quanto non accada per altre professioni.

Ma non può non far riflettere ciò che dicono gli artisti anziani e ciò che osserviamo nel procedere erratico dello sviluppo del settore.

Gli artisti anziani sono convinti di aver avuto, agli esordi della loro carriera, una compagnia, un gruppo, un maestro di riferimento che ha fatto loro da incubatore e che ha accompagnato la loro crescita professionale. Vedono i giovani più soli, più disorientati, costretti a fare gli imprenditori di se stessi più di quanto sia lecito attendersi da chi muove i primi passi in una professione difficile. E in un mercato più competitivo.

Le competenze che vengono oggi richieste a chi si avventura in una professione creativa, e che nessuna istituzione forma, riguardano il *fund raising*, l'organizzazione, la promozione, la familiarità con le nuove tecnologie. E altro ancora. Giova questo sovraccarico di competenze all'esprimersi della creatività? O non produce dissipazione di energie, dilettantismo, eccesso di stress?

E se vediamo il problema dal punto di vista delle organizzazioni e delle loro storie, e ne cogliamo l'eccessiva dipendenza da politiche non sempre lungimiranti, la difficoltà a presidiare mercati eterogenei, l'impossibilità di crescere o di andare al traino di istituzioni con spalle più robuste, tornano le stesse domande.

L'effervescenza di questi anni si sta offuscando e la speranza che Torino e il Piemonte potessero diventare anche un distretto culturale si sta affievolendo. Se manca continuità nelle politiche, se le istituzioni formative tirano a campare, se i grandi progetti falliscono dopo aver bruciato molte risorse pubbliche e se anche il mecenatismo delle Fondazioni esita, c'è futuro per un'economia della cultura? E ci sono prospettive per i giovani che ad essa guardano come a un futuro possibile?

La nostra ricerca non è in grado di offrire le risposte positive che servirebbero per sostenere le speranze di futuro dei giovani che si avvicinano con entusiasmo alle professioni creative. Ma offre molte informazioni su ciò che accade dietro la scena e sulle conseguenze che l'erraticità delle politiche culturali e l'eccessiva attenzione alle grandi istituzioni culturali hanno generato nel funzionamento delle organizzazioni e nella vita dei professionisti che animano l'economia creativa di una regione in cerca di nuove identità. Da un'attenta osservazione delle innovazioni che si sono prodotte in questi anni e delle difficoltà che gli operatori stanno incontrando possono forse scaturire nuove politiche.

Bibliografia

- Bauman A. (2000), *Qualification in the German and British Production Industries: how do Firms obtain Skills and How do Workers obtain Employment in an Environment of Discontinuous Production and Freelance Employment ?*, Paper for presentation at the Sase Conference, London School of Economics, 7-10 July.
- Bauman A. (2002), *Informal labour market governance: the case of the British and German media production industries*, Work, Employment & Society, vol. 16, num. 1.
- Becker H., 1988, *Le mond de l'art*, Paris, Flammarion.
- Bertolini S. (2005), *Strumenti concettuali per l'analisi del mercato del lavoro atipico: riflessioni ed esperienze di ricerca*, Sociologia del lavoro, num. 97.
- Bertolini S., (2007), *Genere e professioni*, Paper presentato in occasione del convegno "Donne e professioni", organizzato dalla Provincia di Bologna, Bologna, marzo, 2007.
- Berzano L. (2004), *Il costruttivismo strutturalista di Bourdieu*, Appunti per il corso di Sociologia.
- Blair H. (2001), *"You're only good as your last job": the labour process and the labour market in the british film industry*, Work Employment and Society, vol 15, n 1.
- Bourdieu P. (1995), *Ragioni pratiche*, Bologna, Il Mulino.
- Brosio G. e Santagata W. (a cura di) (1992), *Rapporto sull'economia delle arti e dello spettacolo in Italia*, Torino, Fondazione Giovanni Agnelli.
- Brosio G. e Santagata W. (1992), *Lirica e balletto*, in Brosio G. e Santagata W. (a cura di), *Rapporto sull'economia delle arti e dello spettacolo in Italia*, Torino, Fondazione Giovanni Agnelli, pp. 27-46.
- Buskens V., Weesie J. (2000), *An experiment on the effects of embeddedness in trust situations: buying a used car*, Rationality and Society, vol. 12, n. 2.
- Buskens V., Raub. W. (2002), *Embedded trust: control and learning*, Advances in group processes, vol. 19.
- Chion M. (1999), *I mestieri del cinema: dai capolavori del muto ai giorni nostri, tutte le professioni che realizzano la magia del cinema*, Santhià, Grafica Santhiase.
- De Gaetano D., Prono F. & Rassu N. (2007), *Dietro la cinepresa. Dieci conversazioni sui mestieri del cinema*, Torino, Lindau.
- Faulkner R.R., 1983, *Music on demand*, New Brunswick, Transactions Books.
- Follis M. (1998) *Perché contano i contatti personali nel mercato del lavoro? I microfondamenti della funzione economica dei reticoli sociali e il problema dell'embeddedness*", introduzione a M. Granovetter, *La forza dei legami deboli ed altri saggi*, Napoli, Liguori.
- Follis M. (2006), *Why personal contacts seldom lead to better paid jobs: a sociological analysis of the demand side perspective*, Paper presentato al workshop "Economia e società", Columbia University, 21 aprile 2006.
- Fondazione Fitzcarraldo (2003), *Donne nelle performing arts*, rapporto di ricerca.
- Giannini M. (a cura di), 2005, *La féminisation des professions*, Paris, L'harmattan.
- Gold M. & Fraser J. (2002), *Managing self-management: successful transitions to portfolio careers*, Work Employment and Society, vol 16, n 4.
- Gottschall, Henninger (2004), *Freelancers in the german new media industry: beyond standard patterns of work and life*, Paper.
- Haunschild (2003), *Managing employment relationships in flexible labour markets: the case of german repertory theatres*, Human Relations, vol 56, n 8.
- Jones C. (1996), *Careers in project networks the case of the film industry*, in M. Arthur Rousseau, *The boundaryless careers*, Oxford, Oxford University Press.
- Le Dantec E. (1998), *La micro-association: un compromis entre travail indépendant et salariat, lecas de professeur de danse*, Travail et emploi, n.75.
- Menger P. (1999), *Artistic labor markets and careers*, Annual Review of Sociology, 25.
- Milgrom P., Roberts J. (2005), *Economia, organizzazione e management*, Bologna, Il Mulino.
- Negri N. (2003), *Attrezzi per la sociologia economica. Prezzi, ordini, incentivi*, Torino, Trauben.
- Paradeise C. (1998), *Les comédiens. Profession et marchés du travail*, Paris, PUF.
- Rapporto Alfieri, 2008, *I percorsi di carriera nei settori creativi in Piemonte: differenze di genere e intergenerazionali*, Saraceno C., Belloni C., Bertolini S., Cappellato V., Deiana P., Erba G., Follis M., Losma E., Mesturino I., Todesco L., Vallero M.
- Raub W., Weesie J. (1990), *Reputation and Efficiency in Social Interactions: An Example of Network Effects*, American Journal of Sociology, vol.96, n. 3.
- Sacco P.L. (1998), *La selezione dei giovani artisti nei mercati delle arti visive*, in Santagata W. (a cura di), *Economia dell'Arte. Istituzioni e mercati dell'arte e della cultura*, Torino, Utet.
- Saglio J., 1998, *Les comédiens, profession et marchés du travail*, Travail et Emploi, n.77.
- Santagata W. (2004), *I beni della creatività tra arte contemporanea e moda*, Dipartimento di Economia S.Cognetti De Martiis, Working Paper n. 2.
- Santagata W. (a cura di) (1998), *Economia dell'Arte. Istituzioni e mercati dell'arte e della cultura*, Torino, Utet.
- Santagata W. (a cura di) (2009), *Libro bianco sulla creatività, Per un modello italiano di sviluppo*, Milano, Università Bocconi Editore.
- Tousijn W., 1997, voce *Professioni*, *Sociologia delle*, Enciclopedia delle Scienze Sociali, vol. VII, Roma, Istituto della Enciclopedia Italiana.