

CULTURA è LAVORO

**Parma, Capitale della Cultura.
Quanto è lontano il 2020?**

Ricerca promossa da EBURT/CST Parma
e realizzata da
IRES Istituto Ricerche Economiche Sociali Emilia Romagna

Novembre 2019

Il rapporto è stato curato da Davide Dazzi e Assunta Ingenito, ricercatori di Ires Emilia-Romagna.

Un ringraziamento a Luca Villaggi per la collaborazione alla stesura del report.

Sommario

Premessa	4
Analisi di contesto	5
Parma in Europa	5
Economia arancione	10
Le industrie culturali e creative in Emilia-Romagna e Parma	13
Il lavoro nello spettacolo a Parma	16
Turismo culturale.....	19
Il turismo a Parma: domanda e offerta turistica in una visione strutturale.....	20
L’impatto economico del turismo a Parma	25
Il lavoro nei servizi turistici diretti: un profilo qualitativo	26
Indagine	29
Il campione	30
Parma, Capitale della cultura – quanto è lontano il 2020?	32
Il livello di informazione	32
Parma 2020, rischio o opportunità per il territorio?	35
Il sistema cultura a Parma: punti di forza e punti di debolezza	39
La qualità del lavoro nella filiera della cultura	42
I lavoratori coinvolti dall’indagine	42
Profilo contrattuale e committenza	45
Formazione e competenze	47
Tempi e tempo di lavoro e autonomia	51
Dimensione retributiva.....	55
Visione del lavoro	58
Soddisfazione sul lavoro	63
Futuro	67
Conclusioni	70

Premessa

La candidatura della città di Parma come Capitale della Cultura 2020 poggia sull'idea di guardare alla cultura non come a un costo ma come ad un investimento e guardare al territorio come ad uno spazio di incontro di tradizione e innovazione e di dialogo tra i diversi attori pubblici e privati. La sinergia e la compattezza diventano elementi cruciali per il progetto Parma 2020. Dialogo, innovazione e creatività sono riconosciute essere dimensioni portanti il progetto ma al lavoro non viene dedicata la medesima centralità strategica/funzionale sebbene risulti in sottotraccia in tutti i progetti di Parma 2020.

Il percorso di ricerca qui presentato si propone di investigare la distanza da colmare per rispondere pienamente alle sfide dagli obiettivi di Parma 2020 e da qui il titolo *“quanto è lontano il 2020”*? Quali i bisogni del territorio? Quali le fragilità e i bisogni dei lavoratori che direttamente e indirettamente appartengono alla filiera della cultura e alle attività ad essa connesse?

Dentro il concetto di cultura si condensano e trovano una loro collocazione diverse traiettorie di sviluppo territoriale in quanto la cosiddetta economia arancione¹ e il turismo, soprattutto nella accezione di *“turismo culturale”*, si incontrano e trovano reciproco potenziamento. Ma l'innesco che deriva dalla cultura non è solo economico ma è anche politico, o di relazione tra potere e politica, e regolatorio. Se la globalizzazione ha sancito la separazione tra potere e politica, parafrasando Zygmunt Bauman, è dal territorio che bisogna ripartire, parafrasando ora Aldo Bonomi, per ristabilire una centralità della politica nella riappropriazione del potere. Diventa quindi prioritario comprendere se esiste nel progetto di rilancio della cultura un senso di comunità, un'idea di cultura come bene collettivo perché è inevitabile che ogni forma di sfida territoriale, per di più se culturale, produce ripercussioni economiche, sociali e urbanistiche.

¹ Così come recita anche l'Osservatorio regionale, curato da ERVET, sulla Industria della Cultura e della Creatività, l'arancione è considerato il colore della creatività. Proprio per questo uno studio della Banca Interamericana di Sviluppo lo ha utilizzato per descrivere quel pezzo di industria legato alla cultura e quindi il cinema, il teatro, la musica, la moda, il design e l'architettura, l'editoria e la moda e tutte le attività ad essa correlate. La definizione è di Buitrago Restrepo, *The orange economy: an infinite opportunity*, Interamerican Development Bank, Washington, 2013.

Analisi di contesto

La filiera della cultura è diventata dagli anni '90 un tema sempre più studiato e osservato e su cui la stessa Regione Emilia-Romagna ha costruito le proprie direttrici di sviluppo². Mutuando dal recente volume di Fabrizio Montanari³, è possibile quantificare la crescente attenzione al tema della Industria culturale e creativa (ICC) conteggiando le citazioni delle pubblicazioni sul tema specifico cresciute da 2 nel 1985 a oltre 22 mila nel 2016. Molte sono le stime dell'estensione e dell'impatto economico dell'industria e della creatività così come molte ne sono le definizioni e i perimetri.

Nella nostra breve introduzione poniamo particolare attenzione agli studi avanzati da ERVET e Fondazione Symbola e la Regione Emilia-Romagna sull'Economia Arancione con un affondo sul turismo in quanto alla prima strettamente connessa.

Parma in Europa

La misurazione della dimensione della cultura è senza dubbio un processo molto complicato. Diversi sono i tentativi internazionali e nazionali di misurazione, così come avremo modo di vedere in seguito. Un punto di osservazione di interesse è quello proposto dal sistema di **monitoraggio europeo di Cultural and creative cities**⁴ dell'Unione Europea. Il monitoraggio si basa su 29 indicatori (Figura 1) che possono essere riclassificati in 3 sotto-indicatori:

- *Cultural vibrancy* (Vitalità culturale), indicatore che si propone di misurare la presenza di infrastrutture culturali e dall'altro il livello di partecipazione alle attività culturali;
- *Creative economy* (Economia creativa), indicatore che si propone di misurare la presenza delle industrie culturali e creative all'interno della città, il loro valore aggiunto e la capacità di creare lavoro;
- *Enabling Environment* (fattori abilitanti), indicatore che si propone di misurare asset tangibili e intangibili che potenzialmente favoriscono l'attrazione di talenti e stimolano la produzione culturale⁵.

² L'industria culturale e creativa è una delle 5 specializzazioni su cui la Regione Emilia-Romagna ha deciso di impostare le linee strategiche della Smart Specialisation Strategy.

³ Fabrizio Montanari, *Ecosistema creativo*, Franco Angeli, 2018.

⁴ <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/cultural-creative-cities-monitor/>.

⁵ In particolare in questo ambito si misura la dimensione del capitale umano (studenti con educazione terziaria in arts e humanities sul totale, studenti con educazione terziaria nelle tecnologie della comunicazione, presenza di università in 4 diversi ranking internazionali); quella della Openness, tolerance e trust (laureati stranieri sul totale; percentuale della popolazione straniera; percentuale della popolazione che risponde positivamente all'affermazione che la presenza di stranieri è un bene per la città o che affermano che gli stranieri presenti in città sono ben integrati; percentuale della popolazione che affermano che ci si può fidare della maggior parte delle persone presenti in città); la presenza di collegamenti locali e internazionali (numero di passeggeri all'aeroporto, accessibilità stradale; accessibilità ferroviaria); la qualità della governance (indicatore sintetico della qualità del governo in tre ambiti: educazione, salute e *law enforcement*).

Figura 1 - Le dimensioni analizzate nel "The cultural creative cities monitor"

Sub-indices	Dimensions	Indicators
1. Cultural Vibrancy	1.1 Cultural Venues & Facilities	1 Sights & landmarks
		2 Museums
		3 Cinema seats
		4 Concerts & shows
		5 Theatres
	1.2 Cultural Participation & Attractiveness	6 Tourist overnight stays
		7 Museum visitors
		8 Cinema attendance
		9 Satisfaction with cultural facilities
2. Creative Economy	2.1 Creative & Knowledge-based Jobs	10 Jobs in arts, culture & entertainment
		11 Jobs in media & communication
		12 Jobs in other creative sectors
	2.2 Intellectual Property & Innovation	13 ICT patent applications
		14 Community design applications
	2.3 New Jobs in Creative Sectors	15 Jobs in new arts, culture & entertainment enterprises
		16 Jobs in new media & communication enterprises
	17 Jobs in new enterprises in other creative sectors	
3. Enabling Environment	3.1 Human Capital & Education	18 Graduates in arts & humanities
		19 Graduates in ICT
		20 Average appearances in university rankings
		21 Foreign graduates
	3.2 Openness, Tolerance & Trust	22 Foreign-born population
		23 Tolerance of foreigners
		24 Integration of foreigners
		25 People trust
	3.3 Local & International Connections	26 Passenger flights
		27 Potential road accessibility
		28 Direct trains to other cities
		29 Quality of governance

Fonte: The cultural and creative cities monitor, European Commission.

I 29 indicatori sono stati standardizzati generalmente per abitanti e i tre macro ambiti sono stati pesati (*cultural vibrancy* 40%, *cultural venues* 40%, *enabling environment* 20%) per giungere ad un indice sintetico e standardizzato.

Pur riconoscendo i limiti di un processo comparativo su un tema così complesso quale la cultura e la creatività e di un monitoraggio attraverso indicatori quantitativi di dimensioni intangibili, appare di interesse soffermarsi sul posizionamento di Parma rispetto alle altre città di pari grado in termini di popolazione.

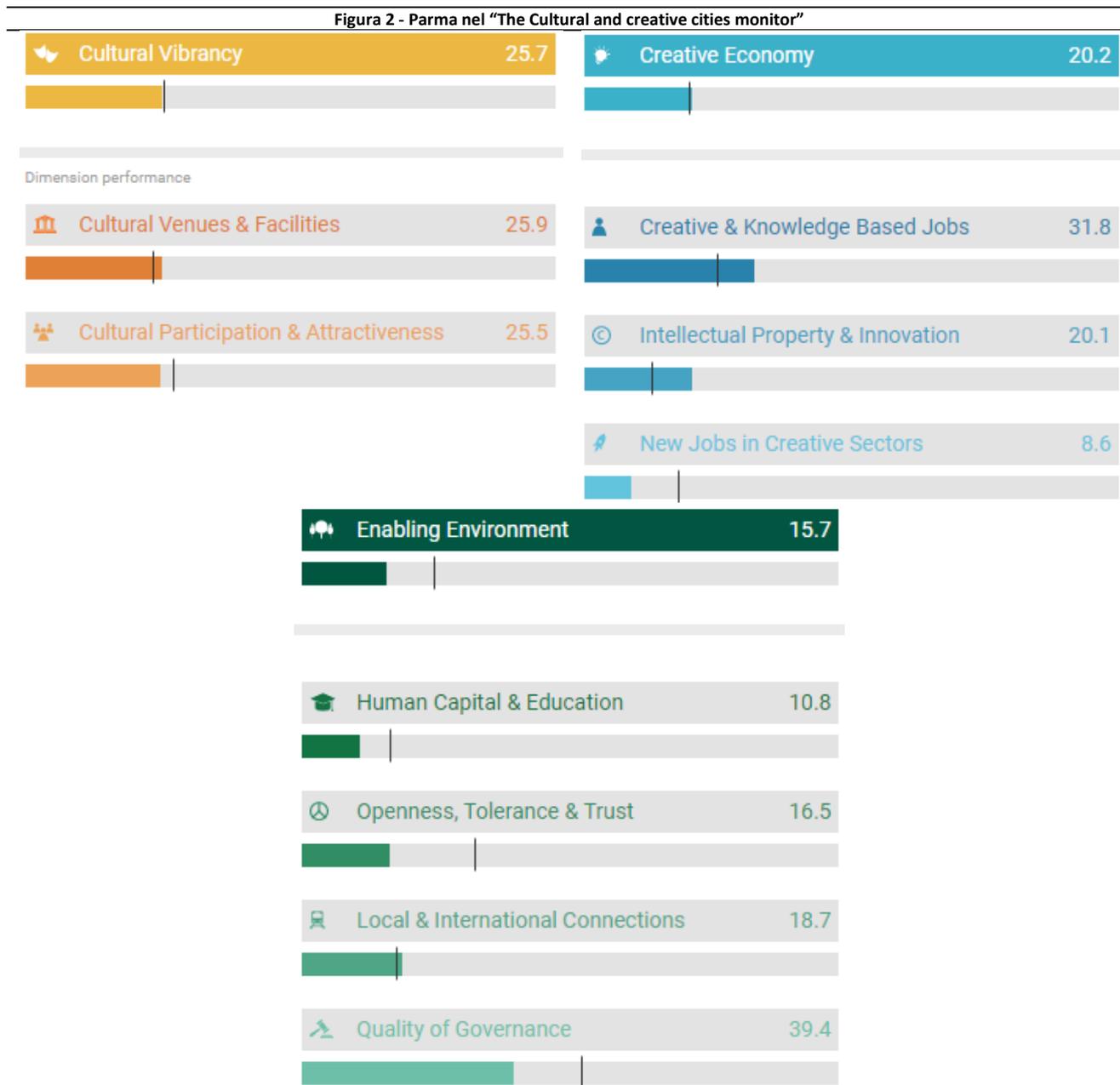
Rispetto alla vitalità culturale Parma presenta un posizionamento allineato alle altre città europee della medesima ampiezza, con un punteggio più alto per il numero di Teatri ed un punteggio più basso per numero di spazi dedicati a concerti e spettacoli. Anche in termini di attrattività e presenza culturale Parma uguaglia le città europee *benchmark* di riferimento con punteggi più alti in termini di visitatori ai teatri e punteggio più contenuto per numero di pernottamenti dei turisti.

Rispetto all'economia creativa, in base alla definizione del monitoraggio europeo, Parma raggiunge un posizionamento vicino alle città *benchmark* per popolazione, occupazione e ricchezza. Il punto di maggior

forza, ovvero dove il punteggio di Parma supera le altre città analoghe, si riscontra nella presenza dei lavoratori cognitivi e dello spettacolo mentre il punto di maggior fragilità si registra nella capacità dei settori creativi di generare nuovi lavori incrementali.

Ma è soprattutto in termini di fattori abilitanti, dimensione di non sempre facile disseminazione, dove Parma incontra le maggiori difficoltà in una logica comparata. E sono soprattutto due gli indicatori più critici: la quota di laureati in ICT, Arts and Humanities e la tolleranza, apertura culturale e fiducia verso il prossimo. Se rispetto al primo fattore è possibile trovare una giustificazione negli ormai strutturali ritardi nazionali rispetto al livello di scolarizzazione della popolazione e della forza lavoro, rispetto al secondo fattore le spiegazioni sono molteplici, sicuramente di natura culturale ma anche politica. Il non considerare la presenza degli stranieri un “bene per la città” è un elemento che sicuramente concorre a conferire a Parma un punteggio più basso rispetto alle altre città benchmark. Appare di interesse osservare come tale indicatore sia sempre inferiore rispetto alle città benchmark in tutte le città italiane – con la sola eccezione per Firenze - mentre mostri punteggi più alti nelle città al di fuori dei confini italiani testimoniandone una caratterizzazione nazionale e non solo locale.

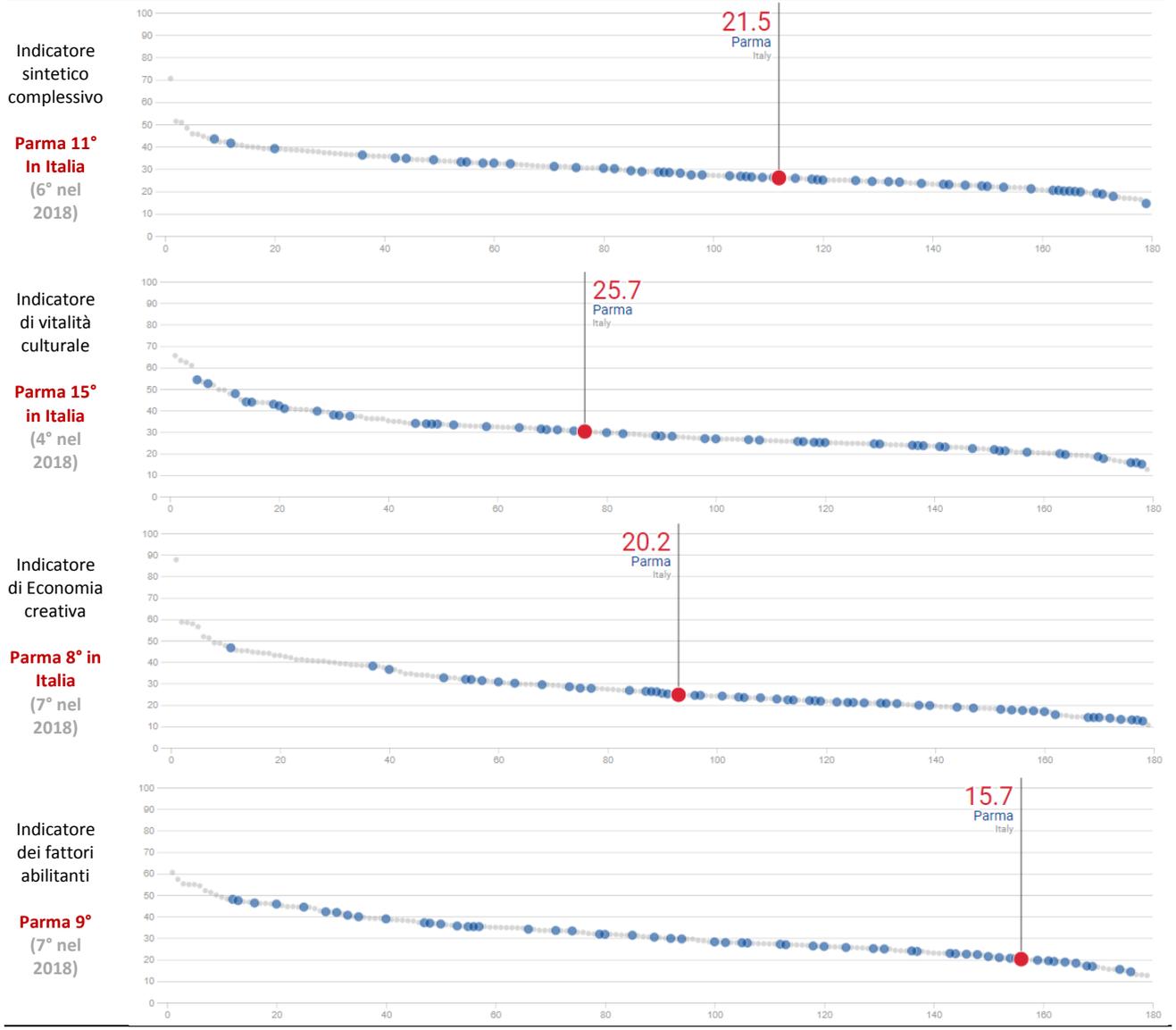
Figura 2 - Parma nel "The Cultural and creative cities monitor"



Fonte: The cultural and creative cities monitor, European Commission.

Il sistema di monitoraggio consente di comparare il posizionamento di Parma anche rispetto alle città italiane monitorate. Complessivamente Parma risulta all'11° posto dopo Milano, Firenze, Venezia, Bologna e Roma ma soprattutto dopo Trieste, Trento, Perugia e Cagliari (città posizionate nella stessa classe dimensionale per popolazione). Nel ranking precedente (2018) Parma si collocava al 6° posto perdendo quindi circa 5 posizioni a causa di un arretramento sia dell'indicatore della *cultural vibrancy* sia per i fattori abilitanti (soprattutto nella dimensione chiamata *Quality of Governance*). È di interesse osservare come gran parte delle città italiane, a prescindere dal posizionamento finale, si collochino sempre in fondo alla classifica per indicatore di fattori abilitanti

Figura 3 - Classifica per indicatore sintetico e sub-indicatore tematico delle città italiane



Fonte: The cultural and creative cities monitor, European Commission.

Economia arancione

Il settore produttivo culturale e creativo rientra sotto la definizione di Economia arancione. Di Economia creativa e della cultura si è iniziato a parlare negli anni Novanta con la diffusione dei primi studi che riconoscevano l'importanza di quei settori economici caratterizzati principalmente dall'apporto di risorse umane, dall'innovazione e dalle capacità tecnico-artistiche degli operatori.

Motore di questo settore è la **compagine delle industrie culturali e creative**, una fetta importante e soprattutto in continua espansione dell'economia globale che comprende non solo le aree artistiche tradizionali (arti visive, arti performative, letteratura, musica) ma anche design, moda, artigianato, intrattenimento, industria del gusto e continua a mostrare un confine definitorio dinamico. Proprio la multidisciplinarietà intrinseca al concetto di creatività, infatti, ha fatto sì che, ancora oggi, non esista una definizione univoca per le industrie culturali e creative, nonostante la notevole letteratura in merito⁶.

Le più recenti stime statistiche⁷ mostrano come le ICC a livello globale abbiano registrato un fatturato di 2.250 miliardi di dollari, di 709 (circa 1/3) in Europa, occupando circa 30 milioni di persone: l'economia della cultura pesa quindi per ricchezza prodotta quanto l'intera economia indiana e per occupazione più

⁶ "Convenzione per la protezione e promozione della diversità delle espressioni culturali" UNESCO (Parigi, 2005). All'interno delle industrie culturali sono identificate come industrie che producono beni, servizi e attività considerate indipendentemente dal valore economico intrinseco.

"The Economy of Culture in Europe" (Bruxelles, 2006), studio preparato per la Commissione Europea – Directorate General for Education and Culture da KEA - EUROPEAN AFFAIRS, in cui la definizione del settore si basa sull'output finale prodotto dalle industrie culturali e creative.

Libro Verde "Le industrie culturali e creative, un potenziale da sfruttare" (titolo originale: "Unlocking the potential of cultural and creative industries") Commissione Europea (Bruxelles, 2010). In questo caso la definizione delle ICC è mutuata da quella diffusa dall'UNESCO con una indicazione dei settori coinvolti: per "industrie culturali" si intendono quelle che producono e distribuiscono beni o servizi che, quando vengono concepite, sono considerate possedere un carattere, un uso o uno scopo specifici che incorporano o trasmettono espressioni culturali, quale che sia il loro valore commerciale.

"The entrepreneurial dimension of the cultural and creative industries" (Utrecht, 2010) studio preparato per la Commissione Europea – Directorate General for Education and Culture da Hogeschool voor de Kunsten Utrecht. In questo studio, in sintonia con "The Economy of Culture in Europe", sono considerate imprese culturali quelle che producono e distribuiscono merci o servizi legati a una specifica forma di espressione culturale. Per l'Italia si possono prendere in considerazione due definizioni.

"Libro Bianco sulla Creatività" - Commissione sulla Creatività e Produzione di Cultura in Italia, MiBAC (2009): *patrimonio storico e artistico* – rappresentato dai beni e dalle attività culturali (secondo l'accezione legislativa italiana) ovvero patrimonio culturale, arti dello spettacolo, architettura, musica e arti contemporanee; *industria dei contenuti, dell'informazione e delle comunicazioni* – dove il fil rouge è l'integrazione dell'high tech nella produzione di servizi (editoria, cinema, pubblicità, tv e radio, software sciences); *cultura materiale* – incentrata sulla produzione di servizi e di oggetti, comprendente i macro settori della moda, del design e dell'industria del gusto.

"C/C Cultura e creatività – ricchezza per l'Emilia Romagna" ERVET (Bologna, 2012). La ricerca ERVET del 2012 condotta sulle ICC dell'Emilia-Romagna è un preziosissimo strumento per conoscere lo stato attuale del settore e soprattutto per ideare azioni atte a sostenerlo. In questo caso, la definizione delle ICC tiene conto sia delle indicazioni del Libro Bianco che di quella più generica del Libro Verde e considera tre fattori: *l'utilizzo di saperi culturali* (nuovi e tradizionali) e creativi quale input per la produzione; *la produzione di senso e valore estetico*, in aggiunta ed integrata alla mera funzione di prodotto/servizio; *l'accezione "artigiana" della produzione*, volta all'unicità del prodotto finale, contrariamente alla serialità della produzione di stampo industriale.

⁷ ERVET, *Economia Arancione in Emilia-Romagna*, 2018.

dell'industria automobilistica mondiale. Secondo la Commissione Europea, l'ICC rappresenta l'11,2% del tessuto delle imprese private, il 7,5% di tutte le persone occupate e il 5,3% del valore aggiunto europeo (a cui devono poi aggiungersi, secondo la definizione europea, 1,7 milioni di occupati e una quota aggiuntiva di valore aggiunto del 4% per le industrie del *fashion* e del lusso).

In base all'ultimo report "Io, sono cultura" (2019) curato dalla **Fondazione Symbola** e **Unioncamere** – studio di riferimento sul piano nazionale per il monitoraggio dei settori culturali – al settore produttivo Culturale e Creativo si deve il 6,1% della ricchezza prodotta in Italia nel 2018, ovvero 96 miliardi di euro, +2,9% rispetto all'anno precedente (superando il tasso di crescita del +2% registrato l'anno precedente). Lo studio, inoltre, stima l'impatto economico della cultura pari ad un moltiplicatore 1,77, ovvero per ogni 100 euro prodotti nella cultura se ne generano altri 177 euro in altri settori del sistema economico. I 96 miliardi direttamente attribuibili alle ICC generano quindi complessivamente oltre 265 miliardi, il 16,9% del valore aggiunto nazionale, agendo da volano soprattutto al settore turistico. In Italia, il solo sistema produttivo Culturale e Creativo offre lavoro a 1,55 milioni di persone, il 6,1% del totale degli occupati in Italia con un tasso di crescita (+1,5%) superiore al trend medio dell'intero sistema economico (+0,9%).

Una osservazione più dettagliata dello studio proposto della Fondazione Symbola e Unioncamere rileva come il totale delle attività *core* della cultura, ovvero che operano direttamente nei settori culturali, producano complessivamente circa 60 miliardi di euro di valore aggiunto (il 3,8% del valore aggiunto dell'intero sistema economico nazionale) e occupino circa 960 mila addetti, il 3,8% dell'occupazione nazionale. Le attività *Creative driven*, ovvero tutte quelle attività che non operano direttamente nei comparti della filiera ma in misura diversa usufruiscono di competenze e contenuti culturali creativi, producono 35,8 miliardi di euro di valore aggiunto (il 2,3% della ricchezza nazionale) e occupano circa 591 mila addetti (il 2,3% dell'occupazione totale). Le industrie strettamente culturali (cinema, radio, musica, editoria stampa e videogiochi) generano oltre 33,6 miliardi di euro occupando 488 mila addetti su tutto il territorio nazionale. Le *performig arts*, da sole, producono 8,2 miliardi di euro all'anno occupando oltre 144,8 mila addetti mentre il patrimonio storico e artistico 2,8 miliardi di valore aggiunto con oltre 51 mila addetti sul territorio nazionale.

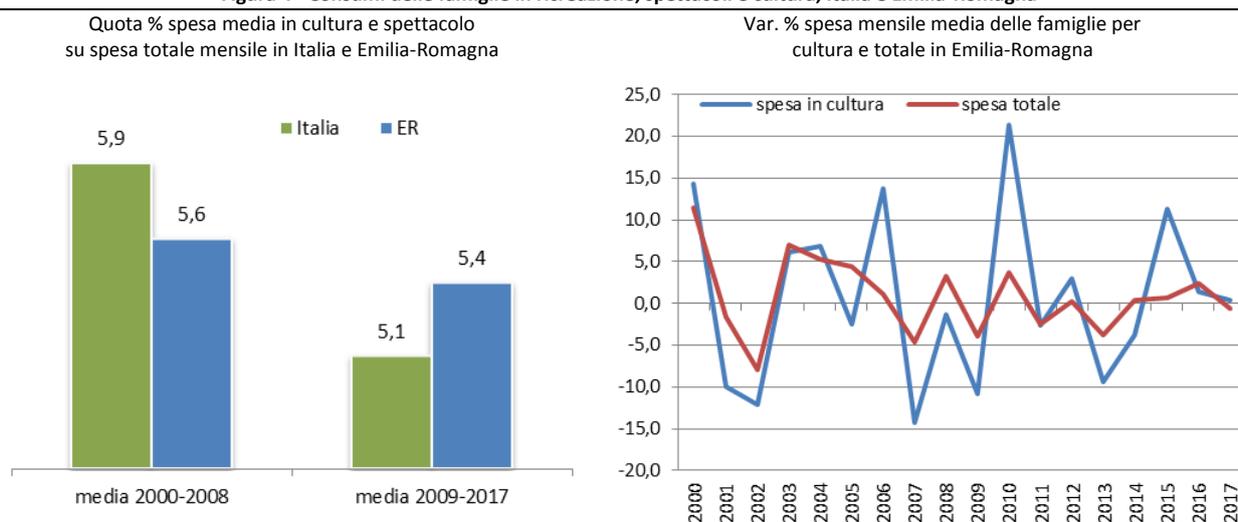
Tabella 1 - Valore aggiunto e occupazione del Sistema Produttivo Culturale e Creativo per settore (anno 2018)

	Valore aggiunto			Occupazione		
	Valore assoluto milioni di euro	In % su totale ICC	In % su totale economia	Valore assoluto migliaia	In % su totale ICC	In % su totale economia
INDUSTRIE CREATIVE	13.703,8	14,4	0,9	266,6	17,2	1,1
Architettura e design	8.861,1	9,3	0,6	157,1	10,1	0,6
Comunicazione	4.922,8	5,1	0,3	109,6	7,1	0,4
INDUSTRIE CULTURALI	35.111,8	36,7	2,2	497,4	32,1	2,0
Cinema, radio, tv	7.452,1	7,8	0,5	56,5	3,6	0,2
Videogiochi e software	13.600,1	14,2	0,9	177,6	11,4	0,7
Musica	319,2	0,3	0	5,9	0,4	0
Editoria e stampa	13.740,3	14,3	0,9	257,3	16,6	1
PERFORMING ARTS	8.210,7	8,6	0,5	144,8	9,3	0,6
PATRIMONIO STORICO-ARTISTICO	2.858,1	3,0	0,2	51,0	3,3	0,2
TOTALE CORE CULTURA	59.964,4	62,6	3,8	959,8	61,9	3,8
CREATIVE DRIVEN	35.794,3	37,4	2,3	591,4	38,1	2,3
TOTALE ICC	95.758,6	100,0	6,1	1.551,2	100,0	6,1

Fonte: Unioncamere, Fondazione Symbola, 2018.

Nel 2017, il valore annuale spesa in cultura e ricreazione delle famiglie italiane è stato di 71,4 miliardi di euro⁸, pari al 6,7% della spesa familiare complessiva con una crescita del 2,6% - valore in linea con l'aumento della spesa complessiva delle famiglie. In una comparazione regionale, la regione Emilia-Romagna (circa 3 miliardi all'anno) è quella dove si spende di più, superata solo dal Trentino-Alto Adige, alla voce "ricreazione spettacoli e cultura"⁹ ovvero 167,2 euro al mese di spesa media familiare a fronte del 129 euro di media nazionale. In dinamica appare di interesse osservare come il peso del consumo culturale in Emilia-Romagna risenta di meno della contrazione imputabile alla crisi economica (media 2009-2017) di quanto rilevato a livello nazionale e mostri, pur con oscillazioni più accentuate, un andamento allineato alla spesa di consumi totale.

Figura 4 - Consumi delle famiglie in ricreazione, spettacoli e cultura, Italia e Emilia-Romagna



Fonte: Istat, Consumi delle famiglie.

L'analisi proposta dalla Fondazione Symbola e da Unioncamere per il Sistema Produttivo Culturale e Creativo¹⁰ propone anche una disarticolazione territoriale per regione e ripartizione geografica. In base a questo punto di osservazione, in Emilia-Romagna la filiera della cultura, intendendo quindi sia la componente *core* che la componente *creative driven*, produce oltre 8 miliardi di euro pari al 5,6% (3% di attività culturali core e 2,6% di attività indirette *creative driven*) del valore aggiunto regionale dando occupazione a circa 137 mila addetti, ovvero il 6,4% (3,7% in attività culturali core e 2,8% in attività *creative driven*) del volume di addetti regionali. In dinamica la regione Emilia-Romagna mostra un trend in forte crescita (+4,5% per valore aggiunto e +3% per occupazione) dopo una flessione rilevata nel 2017 (-1% per valore aggiunto e -1,6% per occupazione) superando la performance economica delle altre ripartizioni territoriali. In Italia infatti la crescita della filiera della cultura mostra una continuità maggiore nel tempo ma un dinamismo congiunturale più contenuto.

⁸ Federculture, Impresa Cultura, 14° Rapporto annuale, 2018.

⁹ Fonte Istat, Consumi delle famiglie.

¹⁰ Per una osservazione più dettagliata del perimetro del Sistema Produttivo Culturale e Creativo si rimanda al rapporto "Io sono cultura" 2018 a cura di Symbola e Unioncamere.

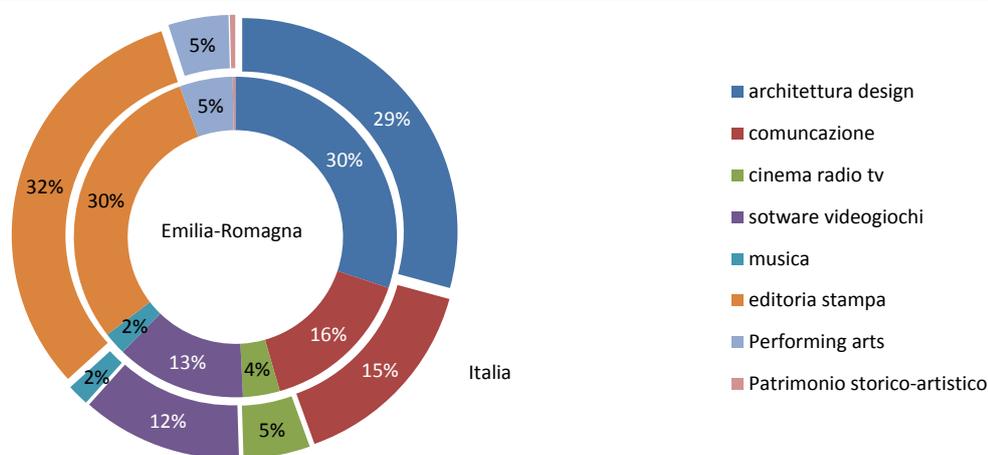
Tabella 2 - Valore aggiunto e occupazione nel Sistema Produttivo Culturale e Creativo

	Valore aggiunto			Occupazione		
	Milioni di euro	% su totale economia	Var. % 2017-2018	Migliaia	% su totale economia	Var. % 2017-2018
Emilia-Romagna	8.063	5,6	+4,5	137	6,4	+3,0
Nord Ovest	36.047	6,9	+3,4	531	7,1	+2,0
Nord Est	19.754	5,4	+3,1	344	6,2	+1,8
Centro	24.951	7,4	+1,9	381	7	+0,5
Mezzogiorno	15.006	4,2	+2,8	296	4,3	+1,8
Italia	95.759	6,1	+2,9	1.551	6,1	1,5

Fonte: Unioncamere, Fondazione Symbola, 2018.

In Emilia-Romagna, il sistema Produttivo culturale e creativo conta oltre 21,5 mila imprese (circa 291 mila a livello nazionale), di cui la larga quota, con pesi allineati a livello nazionale, da architettura e design (30%), editoria e stampa (32%) e comunicazione (16%). Le industrie culturali nel loro complesso pesano per circa il 49% sul numero complessivo di imprese della filiera della cultura mentre le cosiddette *performing arts* ne rappresentano circa il 5%.

Figura 5 - Ripartizione delle imprese nel Settore Produttivo Culturale e creativo



Fonte: Unioncamere, Fondazione Symbola, 2018.

Nel 2018 Parma con il 7,1% di incidenza di imprese nel sistema Produttivo culturale e creativo sul totale del tessuto produttivo provinciale si posiziona al 20° posto in una classifica nazionale su base provinciale (6,7% a livello nazionale), dove ai primi posti compaiono Milano (11%), Roma (9,5%) e Firenze e Trieste (9,3%). Nel report 2019, Parma non rientra tra le prime 20 città italiane in termini di incidenza per un peso relativamente più contenuto della componente *creative driven*: la classifica solo sulla componente *core* della cultura vedrebbe infatti Parma al 18° posto (con il 4,8% sul totale provinciale). In termini occupazionali e di valore aggiunto, Parma non rientra tra le prime 20 posizioni e quindi presenta un valore al di sotto del 6,2% di peso occupazionale e di 5,5% di valore aggiunto prodotto ed è superata, in Emilia-Romagna, da Bologna, Modena, Reggio Emilia e Rimini.

Le industrie culturali e creative in Emilia-Romagna e Parma

La Regione Emilia-Romagna, come precedentemente ricordato, ha sviluppato negli anni (il primo studio risale al 2012) un modello di analisi della industria culturale e creativa. Il modello di analisi ripropone l'approccio seguito da Unioncamere e Symbola introducendo alcuni elementi di analisi distintivi e integrativi. In particolare, il modello di analisi dell'Emilia-Romagna, valorizzando la dimensione di filiera e

artigianale interna ai settori ICC, distingue il settore della distribuzione collegato ai prodotti media e il lavoro artigianale, inserisce il digitale nei servizi creativi e non nei media, per accentuarne la dimensione pervasiva, e propone l'impostazione classica (per codice Ateco) del *Made in Italy*¹¹.

Tabella 3 - Numero di unità locali nei settori ICC a Parma e Emilia-Romagna, 2017

	Valore assoluto		% colonna		% su ER
	PR	ER	PR	ER	
Attività culturali, artistiche e di intrattenimento	270	3.178	7,8	9,2	8,5
Spettacolo dal vivo e altre attività e artistiche	184	2.087	5,3	6,0	8,8
Attività ricreative e di divertimento	62	965	1,8	2,8	6,4
Patrimonio storico, artistico e culturale	24	126	0,7	0,4	19,0
Media e industrie culturali	328	3.826	9,5	11,0	8,6
Cinema-audiovisivo	71	796	2,1	2,3	8,9
Editoria e stampa	94	1.109	2,7	3,2	8,5
Lavorazioni legate alla stampa	134	1.557	3,9	4,5	8,6
Musica	19	225	0,6	0,6	8,4
Trasmissioni radio TV	10	139	0,3	0,4	7,2
Servizi creativi	2.344	21.575	67,9	62,2	10,9
Architettura	481	4.079	13,9	11,8	11,8
Ingegneria/progettazione	673	6.168	19,5	17,8	10,9
Design moda e industriale	194	2.023	5,6	5,8	9,6
Design grafico, tecnico	157	1.342	4,5	3,9	11,7
Fotografia	98	1.090	2,8	3,1	9,0
Informatica software e consulenza	333	3.446	9,6	9,9	9,7
Pubblicità e comunicazione	408	3.427	11,8	9,9	11,9
Artigianato artistico	259	3.484	7,5	10,0	7,4
Lavorazioni artigianali	32	582	0,9	1,7	5,5
Commercio artigianato artistico	227	2.902	6,6	8,4	7,8
Distribuzione prodotti culturali	253	2.619	7,3	7,6	9,7
Totale	3.454	34.682	100,0	100,0	10,0

Fonte: Elaborazioni Ervet su banca dati SMAIL.

Nonostante la crisi, l'Industria culturale e creativa (Icc) in Emilia-Romagna, segna un aumento del 3,5% degli occupati, a fronte di una media regionale di +0,4%, registrando una accelerazione soprattutto tra il 2015 e 2017, con un incremento percentuale dell'occupazione pari a +5%. Un'espansione trainata anche dallo spettacolo e dalle produzioni audio-visive, sostenute in questi ultimi anni da innovative politiche settoriali e leggi regionali specifiche, come quella sul Cinema¹². Nel 2017 il settore conta a livello regionale oltre 34 mila unità locali e circa 90 mila addetti con competenze e scolarizzazione superiori alla media regionale, producendo il 5,4% del valore aggiunto (Pil economico) per un totale di 7 miliardi e 134 milioni di euro, con

¹¹ Ervet, Economia Arancione in Emilia-Romagna, 2018.

¹² Dall'inizio della legislatura, nel 2015, il bilancio del settore dai 18 milioni circa è più che raddoppiato, ma se consideriamo anche le risorse derivanti da altri assessorati in una strategia di sistema, le risorse sono oggi passate a quasi 45 milioni di euro. In particolare, sono state realizzate leggi mirate e trasversali a più assessorati, come quella sul Cinema e audiovisivo (LR 20/2015) e più recentemente sulla musica (LR 2/2018). I primi interventi sul cinema e l'audiovisivo concessi nel triennio 2015-2017 sono stati di circa 10 milioni di euro. Alla produzione sono andati 4 milioni 270 mila euro circa, per festival e rassegne nello stesso triennio il contributo concesso è stato di circa 2 milioni e 240 mila euro e ad azioni formative per la crescita delle competenze e per favorire un'occupazione qualificata sono andati circa 3 milioni e 437 mila euro. Investimenti facilmente collegabili alla crescita occupazionale del +18,2% nel settore cinematografico e audiovisivo. Per la legge sulla Musica, i cui primi bandi partiranno in autunno, sono previsti dal 2018 al 2020 3 milioni e 200 mila euro. Questi nuovi provvedimenti si aggiungono alle leggi del settore cultura in materia di promozione culturale (LR n.37/94) finanziate nel triennio 2015/17 con 8 milioni e 793 mila euro e a quelle del settore dello spettacolo dal vivo (LR n. 13/99) che nello stesso periodo hanno raggiunto circa 57 milioni di euro. Sono stati inoltre creati "Laboratori urbani", mettendo a disposizione delle imprese creative il patrimonio pubblico dismesso, per innestare innovazione e nuova creatività nelle città, reinventando edifici di archeologia industriale in spazi creativi, acceleratori, incubatori, spazi di coworking, fab-lab ecc.

una previsione entro il 2020 di oltre 7,5 miliardi. Un quadro che si colloca a pieno titolo nell'ambito di una crescita complessiva dell'economia della Regione Emilia-Romagna.

A Parma le unità locali che afferiscono all'Industria Culturale e Creativa sono complessivamente oltre 3,4 mila, il 10% delle ICC a livello regionale e l'8,3% delle unità locali dell'intera economia provinciale. In un confronto con l'intero territorio regionale, si evince come le imprese ICC a Parma abbiano una maggiore vocazione verso i servizi creativi (architettura, ingegneria, design moda e grafica, fotografia, informatica e pubblicità) e in particolar modo le attività relative alla consulenza in informazione, pubblicità e comunicazione¹³. Le attività più strettamente culturali, le cosiddette attività *core* culturali, mostrano incidenze sempre inferiori a quanto rilevato a livello regionale.

Allo stesso approdo interpretativo si giunge se si parte dalla distribuzione degli addetti per tipologia di settore ICC. Tra le *attività artistiche, culturali e di intrattenimento* Parma supera il peso regionale relativamente allo *spettacolo dal vivo* (9,8% a fronte dell'8,8% regionale di incidenza occupazionale) ma mostra un deficit di rilievo rispetto alle *attività ricreative e di divertimento* (2,6% a fronte del 5,8% regionale). Il divario occupazionale relativo alle attività di media e industrie culturali è principalmente spiegato da una minor presenza di unità locali, e conseguentemente di addetti, nelle lavorazioni legate alla stampa (5,2% di addetti, a fronte del 9,2% regionale).

Tabella 4 - Addetti nei settori ICC a Parma ed Emilia-Romagna, 2017

	Valore assoluto		% colonna		% su ER	Dimensione media per unità locale	
	PR	ER	PR	ER		PR	ER
Attività culturali, artistiche e di intrattenimento	1.234	13.759	13,2	15,4	9,0	4,6	4,3
Spettacolo dal vivo e altre attività e artistiche	921	7.881	9,8	8,8	11,7	5,0	3,8
Attività ricreative e di divertimento	242	5.216	2,6	5,8	4,6	3,9	5,4
Patrimonio storico, artistico e culturale	71	662	0,8	0,7	10,7	3,0	5,3
Media e industrie culturali	1.243	17.139	13,3	19,2	7,3	3,8	4,5
Cinema-audiovisivo	189	2.582	2,0	2,9	7,3	2,7	3,2
Editoria e stampa	509	5.299	5,4	5,9	9,6	5,4	4,8
Lavorazioni legate alla stampa	485	8.255	5,2	9,2	5,9	3,6	5,3
Musica	22	380	0,2	0,4	5,8	1,2	1,7
Trasmissioni radio TV	38	623	0,4	0,7	6,1	3,8	4,5
Servizi creativi	5.524	46.689	58,9	52,3	11,8	2,4	2,2
Architettura	526	4.560	5,6	5,1	11,5	1,1	1,1
Ingegneria/progettazione	835	8.187	8,9	9,2	10,2	1,2	1,3
Design moda e industriale	339	3.650	3,6	4,1	9,3	1,7	1,8
Design grafico, tecnico	246	2.120	2,6	2,4	11,6	1,6	1,6
Fotografia	172	1.756	1,8	2,0	9,8	1,8	1,6
Informatica software e consulenza	2.134	16.619	22,8	18,6	12,8	6,4	4,8
Pubblicità e comunicazione	1.272	9.797	13,6	11,0	13,0	3,1	2,9
Artigianato artistico	903	7.486	9,6	8,4	12,1	3,5	2,1
Lavorazioni artigianali	446	2.473	4,8	2,8	18,0	13,9	4,2
Commercio artigianato artistico	457	5.013	4,9	5,6	9,1	2,0	1,7
Distribuzione prodotti culturali	467	4.283	5,0	4,8	10,9	1,8	1,6
Totale	9.371	89.356	100,0	100,0	10,5	2,7	2,6

Fonte: Elaborazioni Ervet su banca dati SMAIL.

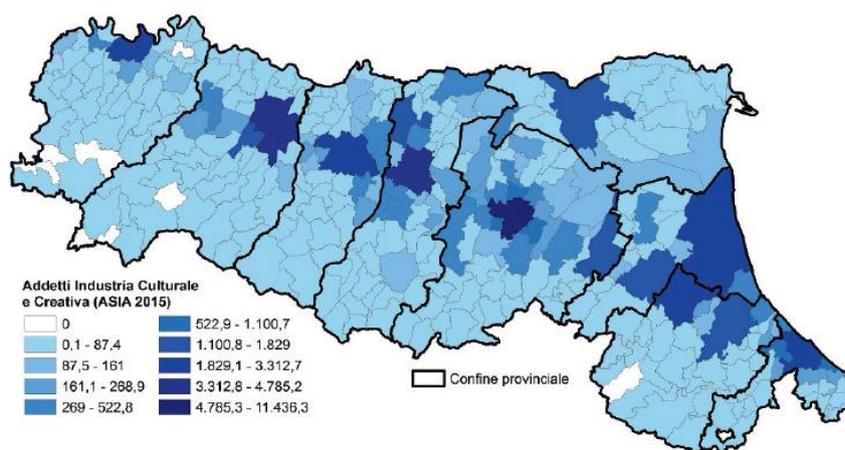
Anche rispetto all'artigianato artistico si riscontra una incidenza in termini di unità locali inferiore a quanto registrato in Emilia-Romagna. Tuttavia, se si guarda al volume di addetti le conclusioni appaiono divergenti. Il peso per addetti, infatti, mostra una incidenza percentuale superiore a testimonianza di un comparto

¹³ Il dato di per sé è in contrasto a quanto emerge dalle elaborazioni Symbola per un riferimento temporale non sovrapponibile e per un diverso perimetro definitorio di impresa culturale e creativa.

dell'artigianato artistico a maggior dimensione aziendale media. In particolare, Parma rappresenta, da sola, il 18% degli addetti regionali delle lavorazioni artigianali. Il settore ICC relativo alla distribuzione di prodotti culturali a Parma mostra, diversamente, una incidenza allineata al livello regionale sia in termini di unità locali sia in termini di numero di addetti.

In ultimo si osserva come Parma raccolga il 19% delle unità locali relative al Patrimonio storico, artistico e culturale a livello regionale ma solo il 10%, ovvero un numero di lavoratori decisamente sottodimensionato rispetto alla numerosità di unità locali: la dimensione media per unità locale risulta infatti pari a 3 addetti a fronte dei 5,3 addetti per unità locale a livello regionale.

Figura 6 - Distribuzione territoriale degli addetti nei settori ICC in Emilia-Romagna per comune



Fonte: Elaborazioni Ervet su dati Asia 2015.

Sempre dal rapporto regionale sull'Economia arancione, con dati però aggiornati al 2015, si rileva come il comune capoluogo di Parma sia in terza posizione, dopo i comuni di Modena e Bologna, per incidenza di unità locali e addetti sul livello regionale nei settori ICC: rispettivamente il 6,3% e 5,9%. Sempre in questa classifica si scorge in 14° posizione il comune di Collecchio con lo 0,4% di unità locali e l'1,8% degli addetti nei settori ICC a livello regionale. La mappa mostra come siano soprattutto i comuni capoluogo lungo la via Emilia e l'area costiera a raccogliere i più alti addensamenti di addetti ICC.

Il lavoro nello spettacolo a Parma

La mappatura del peso della filiera della cultura in termini di imprese, unità locali e addetti restituisce informazioni sicuramente preziose ma relative principalmente a informazioni di natura quantitativa. Per introdurre un elemento qualitativo alla natura del lavoro nella filiera della cultura si attinge all'osservatorio INPS sui lavoratori dello spettacolo (ex gestione Enpals)¹⁴.

¹⁴ Nell'Osservatorio sono riportate informazioni sui lavoratori dello spettacolo della Gestione EX-ENPALS. L'unità statistica è rappresentata dal lavoratore che ha avuto almeno un versamento contributivo nel corso dell'anno. Fonte dei dati Archivio amministrativo delle denunce retributive mensili (Uniemens). L'archivio contiene informazioni relative a: dati identificativi del lavoratore (nome, cognome, età, sesso, codice fiscale, domicilio fiscale, eccetera); dati del rapporto di lavoro (matricola aziendale, giornate retribuite, imponibile previdenziale, eccetera); dati previdenziali ed assistenziali (assicurazioni coperte, indennità di maternità, malattia, eccetera). I dati dell'Osservatorio derivano da

Nel 2018, i lavoratori con almeno un versamento nella gestione ex Enpals sono 23.026 in Emilia-Romagna e 2.178 a Parma per un totale di oltre 246 mila giornate retribuite nell'anno, ovvero il 10,4% del volume regionale di giornate retribuite nell'anno. In media a Parma ad ogni lavoratore corrispondono circa 113 giornate di lavoro su una media regionale pari a 102. Il maggior numero di giornate retribuite pro capite si rileva a Ferrara (141) e il minore a Piacenza (84 giornate). A Parma si concentra il 9,5% dei lavoratori dello spettacolo in regione, ovvero una quota al di sotto delle vicine Reggio Emilia, Modena e Bologna. Rapportando la retribuzione totale media nell'anno con il numero medio di lavoratori nell'anno si ottiene la retribuzione media procapite nell'anno. Parma con 11.086 euro all'anno lordi raggiunge i livelli retributivi più alti in un confronto territoriale. Sono infatti solo Bologna (+38,8%) e Parma (+35,1%) a mostrare una retribuzione media procapite superiore alla media regionale (Emilia-Romagna=100). Se si tiene conto che la retribuzione media del lavoratore dipendente a Parma, sempre da analisi fonte INPS, è pari nel 2018 a circa 25 mila euro, si rileva come la retribuzione del lavoratore dello spettacolo sia comunque meno della metà (42%).

Tabella 5 - I lavoratori dello spettacolo per provincia in Emilia-Romagna, retribuzioni medie e giornate retribuite, 2018

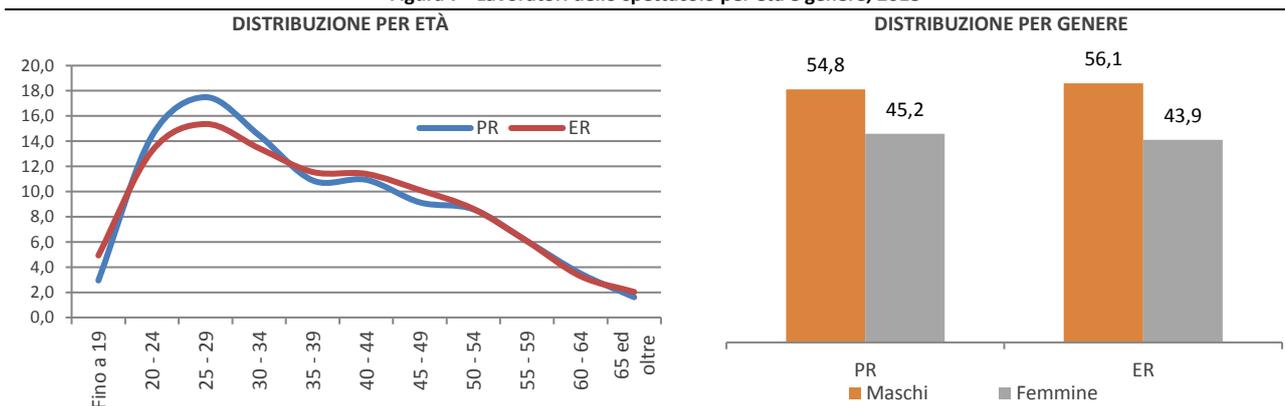
	Numero lavoratori nell'anno	Retribuzione media nell'anno	Numero giornate retribuite nell'anno	Lavoratori	Giornate retribuite	Indicatore retributivo ER=100
Bologna	5.248	11.391	123	22,8	27,4	138,8
Ferrara	901	9.671	141	3,9	5,4	117,8
Forlì-Cesena	1.640	5.904	90	7,1	6,3	71,9
Modena	3.490	7.579	90	15,2	13,3	92,3
Parma	2.178	11.086	113	9,5	10,4	135,1
Piacenza	1.462	5.972	84	6,3	5,2	72,8
Ravenna	2.489	6.084	88	10,8	9,3	74,1
Reggio Emilia	2.597	7.603	102	11,3	11,3	92,6
Rimini	3.021	5.490	88	13,1	11,3	66,9
Emilia-Romagna	23.026	8.207	102	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati INPS.

La maggioranza dei lavoratori dello spettacolo a Parma, così come in Emilia-Romagna, sono maschi (54,8%). A fronte di una sostanziale parità di giornate retribuite medie a Parma (114 per i maschi e 110 per le femmine), si riscontra, così come in tutti i settori, un differenziale retributivo di genere del 32%, ovvero anche se per i maschi nel 2018 la retribuzione medie lorda annua è pari 12,9 mila euro per le donne non supera gli 8,9 mila. In linea con la distribuzione regionale, a Parma il 60% dei lavoratori dello spettacolo sono under 40 anni. Sempre in termini di età si registra, a Parma, una incidenza maggiore nelle fasce tra i 25 e 35 anni.

elaborazioni effettuate sulle informazioni contenute nel suddetto archivio che, come ogni archivio amministrativo, è soggetto ad aggiornamenti dovuti a nuove dichiarazioni e a modifiche di quelle già presenti.

Figura 7 - Lavoratori dello spettacolo per età e genere, 2018



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati INPS.

Il 74,5% (76,6% in Emilia-Romagna) dei lavoratori dello spettacolo, ex gestione Enpals, sono lavoratori dipendenti. I lavoratori autonomi registrano un livello di giornate retribuite procapite (38 a Parma e 26 in Emilia-Romagna) molto al di sotto dei lavoratori dipendenti (rispettivamente 138 e 126 giornate).

Scomponendo il numero di lavoratori nello spettacolo per gruppo professionale a Parma (2017), si rileva come insistano nella medesima definizione professionalità molto variegata: dai lavoratori degli impianti e circoli sportivi (il 22,3% del totale) al canto (11,4%), dai concertisti e orchestrali (13,3%) agli attori (7,5%). La continuità lavorativa cambia e la relativa retribuzione media lorda annua cambia in base al gruppo professionale di appartenenza. La maggior continuità lavorativa sembra concentrarsi in due blocchi professionali: amministratori e produzione cinematografica, audiovisivi e di spettacolo. A Parma, inoltre, si rilevano più alte concentrazioni di specifici gruppi professionali, ovvero categorie per le quali l'incidenza sul livello regionale è significativamente più alta della media provinciale (9,5%): canto (20,9%), direttori e maestri di orchestra (17,5%) e scenografi, arredatori e costumisti (20,4%).

Tabella 6 - Distribuzione dei lavoratori nello spettacolo per

	Valori assoluti			Lavoratori PR % Colonna	Lavoratori ER % Colonna	% su ER
	Numero lavoratori nell'anno	Retribuzione Media	Giornate retribuite medie annuali			
Canto	249	8.506	49	11,4	5,2	20,9
Attori	163	7.985	63	7,5	7,1	9,9
Conduttori e animatori	177	2.255	45	8,1	8,9	8,6
Registi e sceneggiatori	31	16.609	143	1,4	0,9	14,8
Produzione cinematografica, di audiovisivi e di spettacolo	27	24.202	224	1,2	1,2	9,9
Direttori di scena e di doppiaggio	(*)				0,1	
Direttori e maestri di orchestra	20	10.308	55	0,9	0,5	17,5
Concertisti e orchestrali	290	10.552	72	13,3	15,4	8,2
Ballo figurazione e moda	123	2.617	43	5,6	8,0	6,7
Amministratori	20	21.798	255	0,9	0,9	10,0
Tecnici	98	20.122	197	4,5	5,3	8,0
Operatori e maestranze A	75	12.997	134	3,4	2,6	12,5
Scenografi, arredatori e costumisti	37	15.125	144	1,7	0,8	20,4
Truccatori e parrucchieri	4				0,3	
Lavoratori autonomi esercenti attività musicali	7	4.711	29	0,3	0,5	5,6
Operatori e maestranze B	114	4.194	83	5,2	4,5	10,9
Impiegati	213	11.982	142	9,8	7,9	11,7
Dipendenti imprese di spettacoli viaggianti, ippodromi,	42	15.434	208	1,9	9,2	2,0
Lavoratori degli impianti e circoli sportivi	485	16.156	182	22,3	20,6	10,2
Dipendenti da imprese di noleggio film	(*)				0,1	
Totale	2.178	11.086	113	100,0	100,0	9,5

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati INPS.

Turismo culturale

I prodotti turistici si differenziano non solo in base alla destinazione geografica ma anche in virtù degli attributi materiali e immateriali che una specifica destinazione è capace di offrire. Uno studio della Banca d'Italia distingue tre diverse tipologie di turismo a livello nazionale per tipologia di destinazione e offerta relativa: vacanze al mare, in montagna, culturali (ovvero in una città d'arte) e rurali (ovvero al lago, campagna o di genere sportivo). Se valutato sul totale dei viaggi per vacanza degli stranieri, il turismo culturale rappresenta nel 2017 il 51,7% degli arrivi a livello nazionale, il 52,3% dei pernottamenti e il 59,6% della spesa. Le performance raggiunte nel 2017 dal turismo culturale a livello nazionale segnano un trend in forte espansione: le spese attribuibili al turismo culturale crescono da circa 6 miliardi nel 2002 ai quasi 16 miliardi nel 2017. Nelle città culturali primeggia senza dubbio Roma, che da sola raccoglie circa 1/3 della spesa per tipologia di prodotto turistica, seguita da Venezia e Firenze. In Emilia-Romagna l'unica città a rientrare tra le prime 15 classificate per quote di pernottamenti è Bologna.

L'aumento di quota di spesa turistica, particolarmente quella di natura culturale, produce riflessi positivi non solo sulla filiera del turismo di per sé ma su tutto il sistema economico territoriale¹⁵. Un recente studio stima l'effetto della spesa dei turisti stranieri, rapportata alla popolazione, sulla crescita del valore aggiunto pro-capite delle province italiane 1997-2014¹⁶ allo scopo di individuarne relazioni. Lo studio giunge ad affermare che un livello di spesa turistica pro-capite iniziale del 10% genera in media una maggiore crescita cumulata nel decennio successivo di circa lo 0,2% con conseguenti effetti benefici sul tasso di occupazione. È di rilievo sottolineare, inoltre, come l'effetto moltiplicatore aumenti per le province con condizioni iniziali più basse e non mostri un andamento lineare, suggerendo fenomeni di congestione – dopo una certa soglia di spesa turistica gli effetti non crescono proporzionalmente. Emergono tuttavia significative differenze in base ai livelli di sviluppo iniziali. L'effetto moltiplicatore risulta più alto (anche fino a 0,47% in termini di crescita cumulata) nelle aree a basso valore aggiunto e tasso di occupazione relativamente minore.

Considerate le direttrici lungo cui si muove la ricerca qui presentata, appare di rilievo restituire in sintesi i risultati di una indagine condotta dalla Banca d'Italia sul grado di soddisfazione espresso dai turisti rispetto a 9 dimensioni del prodotto turistico culturale (arte, ambiente, pasti, cortesia, sicurezza, acquisti, alberghi, informazioni, prezzi).

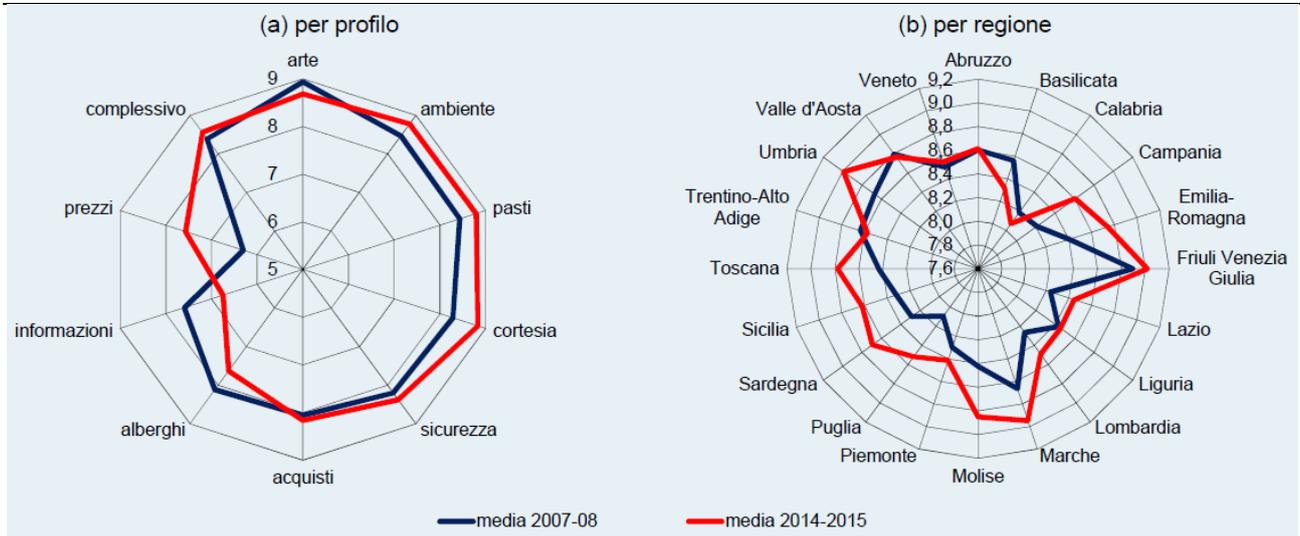
Come emerge dai risultati della ricerca, a fronte di un giudizio complessivo assai generoso e immutato nel tempo (8,45), gli elementi di maggiore fragilità relativamente al turismo culturale si riferiscono all'offerta di informazioni, in peggioramento tra le due rilevazioni (2007-2008 e 2014-2015), e il livello dei prezzi, in miglioramento rispetto ai due momenti di rilevazione. Si segnala anche un peggioramento nel tempo

¹⁵ L'impatto sul turismo sulla crescita economica è stato ampiamente studiato a livello di paesi. Alcuni studi concludono come gli effetti siano incerti - Haiyan Song, Larry Dwyer, Gang Li, Zheng Cao (2012) Tourism economics research: a Review and assessment, *Annals of Tourism Research* vol. 39 (3), 1653-1682 – mentre altri - N Antonakakis, M Dragouni, G Filis (2015) How strong is the linkage between tourism and economic growth in Europe? *Economic Modelling* 44, 142-155 – ne evidenziano effetti eterogenei e per l'Italia, in particolare, si evidenzia una relazione bi-direzionale tra turismo e crescita.

¹⁶ Bronzini R., Ciani E., Montaruli F., *Tourism and local growth in Italy*, di prossima pubblicazione sulle collane della Banca d'Italia

dell'offerta da parte delle strutture alberghiere. Se si limita il campo di osservazione al solo giudizio complessivo è possibile notare come la soddisfazione del turista risenta ancora di importanti divari territoriali e dove l'Emilia-Romagna supera la Lombardia e il Piemonte ma è superata da Friuli-Venezia Giulia, Marche e Umbria.

Figura 8 - Giudizi medi espresso sulla vacanza di tipo culturale dai turisti stranieri (da 1 pessimo a 10 ottimo)

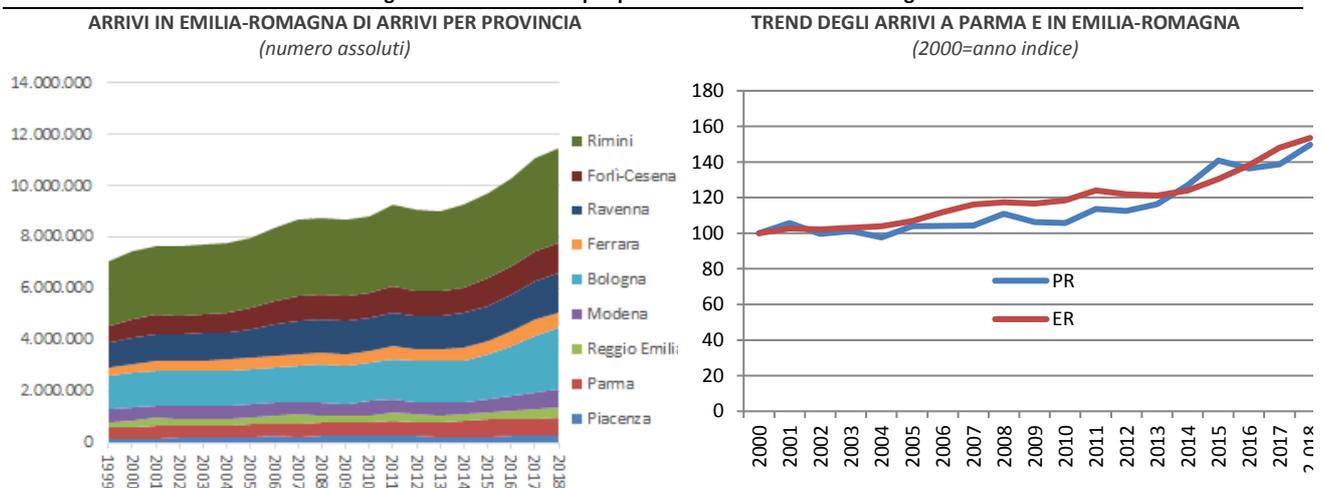


Fonte: Banca d'Italia.

Il turismo a Parma: domanda e offerta turistica in una visione strutturale

In forma allineata a quanto rilevato per l'Economia arancione, anche il turismo è un comparto fortemente attenzionato in Emilia-Romagna sia dal punto di vista della domanda che dell'offerta. Come ogni dimensione, l'osservazione ha facoltà di procedere in dinamica, ovvero indicare l'evoluzione di un fenomeno nel tempo, o assumere una rappresentazione statica, ovvero fotografare il fenomeno in un momento dato e rappresentarne le specificità in dettaglio. L'Emilia-Romagna in collaborazione con Unioncamere regionale ha costruito un Osservatorio Turistico permanente e ha predisposto un sistema di consultazione on line delle diverse fonti statistiche sul turismo.

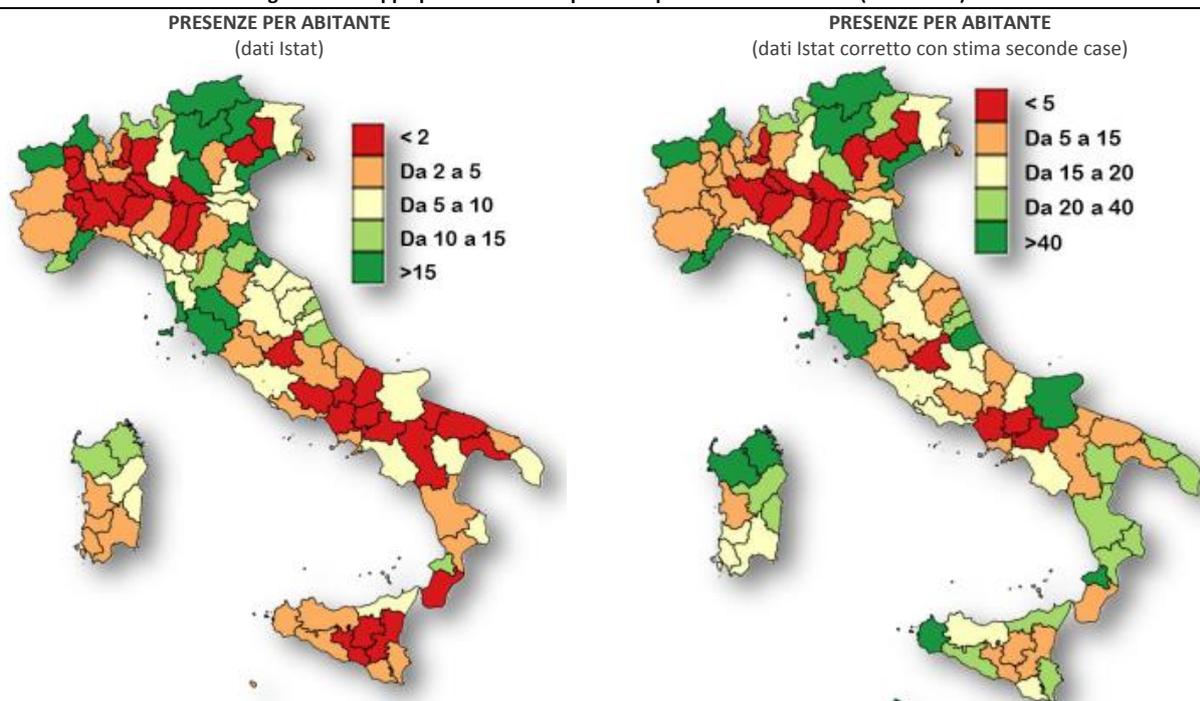
Figura 9 - Arrivi turistici per provincia e anno in Emilia-Romagna



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Istat e Regione Emilia-Romagna.

La domanda turistica espressa in numero di arrivi, ovvero numero di clienti ospitati, mostra come nel panorama regionale siano Rimini (circa il 34,2% sul totale), e l'intera Romagna (circa il 59% complessivo), e Bologna (17,7%) a rappresentare le quote maggioritarie (come media negli ultimi 20 anni). Da sola la provincia di Parma raccoglie il 6,3% degli arrivi medi negli ultimi 20 anni, ossia il territorio emiliano, dopo Bologna, con la più alta capacità attrattiva in termini di arrivi. Tale primato emiliano si evidenzia anche nelle mappe seguenti in cui si indicano le presenze per abitante per residente per singola provincia da fonti ufficiali (Istat) e da fonti corrette, ovvero tenendo conto del correttivo attribuibile alle seconde case¹⁷. Parma mostra indicatori sempre superiori alle vicine province emiliane e si allinea a Bologna non raggiungendo, però, le *performance* romagnole. In generale, è di interesse osservare come il confronto tra le due mappe, con dati ufficiali e corretti, mostri un riposizionamento di rilievo soprattutto per le regioni del sud.

Figura 10 - Mappa provinciale delle presenze per abitante residente (anno 2015)



Fonte: Elaborazione Centro Studi Unioncamere Emilia-Romagna su dati Istat.

In dinamica, ovvero l'evoluzione temporale, si scorgono alcuni elementi di interesse. Il numero di arrivi a Parma è cresciuto ad un ritmo sempre più lento del trend regionale fino al 2014, anno in cui si rileva un superamento in dinamica della provincia sulla regione per poi rallentare di nuovo nel 2017 e cedere di

¹⁷ Nel "rapporto sul turismo italiano 2016", curato da Turistica - New Mercury Tourism Consulting e dall'Istituto di Ricerca su Innovazione e Servizi per lo Sviluppo (IRISS) del CNR è calcolato un coefficiente per passare dalle presenze rilevate dall'Istat presso le strutture alle presenze stimate in Italia. Tale coefficiente è di 1,75 per il movimento degli stranieri, di 3,61 per quello dei residenti e di 2,69 per quello complessivo. In valori assoluti significa passare da un numero di presenze di poco inferiore ai 400 milioni a un valore attorno al miliardo. Il coefficiente presenta valori molto differenti da regione a regione, il più basso riguarda il Trentino Alto-Adige con un valore complessivo, di 1,3, quello più alto va applicato al Molise, dove i flussi turistici rilevati andrebbero moltiplicati per 8. Per l'Emilia-Romagna il coefficiente è di poco inferiore a 2. Complessivamente sono le regioni del mezzogiorno ad avere quote maggiori di "turismo nascosto".

nuovo il passo alla regione. Nel corso del 2018, tuttavia, il trend degli arrivi vede una dinamica estremamente performante per Parma (+7,9% in termini di arrivi), ovvero una crescita decisamente superiore alla media regionale (+43,7%). Inoltre, se si sposta lo sguardo dagli arrivi alle presenze, ovvero il numero di notti trascorse negli esercizi recettivi, si scorge come il 2017 mostri a Parma, e solamente a Parma come correttamente sottolinea l'Osservatorio turistico di Unioncamere regionale 2017, una contrazione di oltre il 6%. In particolare, a flettersi (2017) sono le presenze di turisti stranieri (-16,6%) dopo aver segnato una performance di medio periodo positiva (+46,8%)¹⁸. In termini di composizione è di interesse osservare come cresca negli anni, sia in termini di arrivi che di presenze, il peso di turisti stranieri mentre al crescere degli arrivi di turisti italiani nel medio periodo corrisponda una flessione delle relative presenze segno più di un orientamento al turismo "mordi e fuggi", con ricadute sulla ricaduta economica e sulla programmazione turistica. Tale dinamica sembra consolidarsi anche nel salto positivo registrato nel 2018: ad un aumento degli arrivi di italiani a Parma (+6,6%) corrisponde una flessione delle presenze, e quindi dei pernottamenti, segnalando una minore permanenza sul territorio. Diversamente per la componente straniera al crescere degli arrivi nel 2018 (+10,4%) si accompagna anche un incremento delle presenze (+7,8%).

Tabella 7 - Arrivi e presenze turistiche a Parma

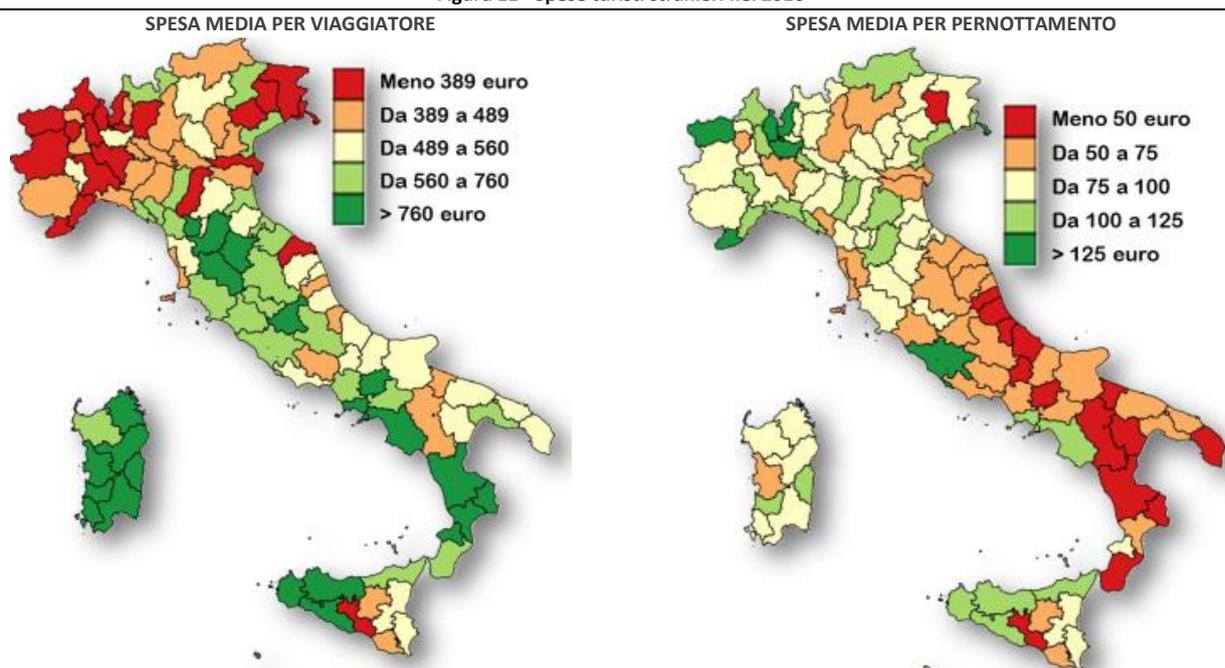
		Valori assoluti			% Colonna			Var %	
		2008	2017	2018	2008	2017	2018	2008-2018	2017-2018
Paesi esteri	Arrivi	136.223	234.425	258.821	25,1	34,5	35,3	90,0	10,4
	Presenze	301.627	442.769	477.266	18,8	27,4	29,0	58,2	7,8
Italia	Arrivi	406.483	444.323	473.584	74,9	65,5	64,7	16,5	6,6
	Presenze	1.303.025	1.171.946	1.170.812	81,2	72,6	71,0	-10,1	-0,1
Totale	Arrivi	542.706	678.748	732.405	100	100	100,0	35,0	7,9
	Presenze	1.604.652	1.614.715	1.648.078	100	100	100,0	2,7	2,1

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Istat e Regione Emilia-Romagna.

La ricaduta economica di una contrazione o espansione delle presenze straniere è indirettamente deducibile dalle rilevazioni della Banca d'Italia sui flussi di turismo internazionale in cui si evidenzia come in media i turisti stranieri spendano 425 euro per il soggiorno, 105 euro per ogni giorno di presenza, e la spesa sale al crescere della distanza del Paese di provenienza. Parma si colloca tra le province in cui la spesa dei turisti stranieri (dati al 2016) è nelle classi di spesa più basse (tra i 389 euro e i 489 euro – nel secondo quintile) con una spesa media tra i 75 e 100 euro per pernottamento. Partendo da queste stime e ipotizzando una spesa procapite costante tra il 2016 ed il 2017 è plausibile che la flessione delle presenze straniere a Parma rilevata nel corso del 2017 corrisponda ad una minore spesa turistica di oltre 9 milioni di euro e la ripresa degli arrivi stranieri nel 2018 ad un aumento di spesa di 3,6 milioni di euro.

¹⁸ Presumibilmente tale flessione è correlata a EXPO.

Figura 11 - Spese turisti stranieri nel 2016



Fonte: Elaborazione Centro Studi Unioncamere Emilia-Romagna su dati Banca d'Italia.

Una analisi più congiunturale sul 2019, e più precisamente nel periodo gennaio-luglio 2019 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, mostra dei segnali di rallentamento dei flussi turistici in Emilia-Romagna ma soprattutto nella provincia di Parma. A calare sono sia gli arrivi che i pernottamenti della componente italiana ma anche e soprattutto della componente straniera (-6,7% tendenziale in termini di presenze a Parma e -2% in Emilia-Romagna).

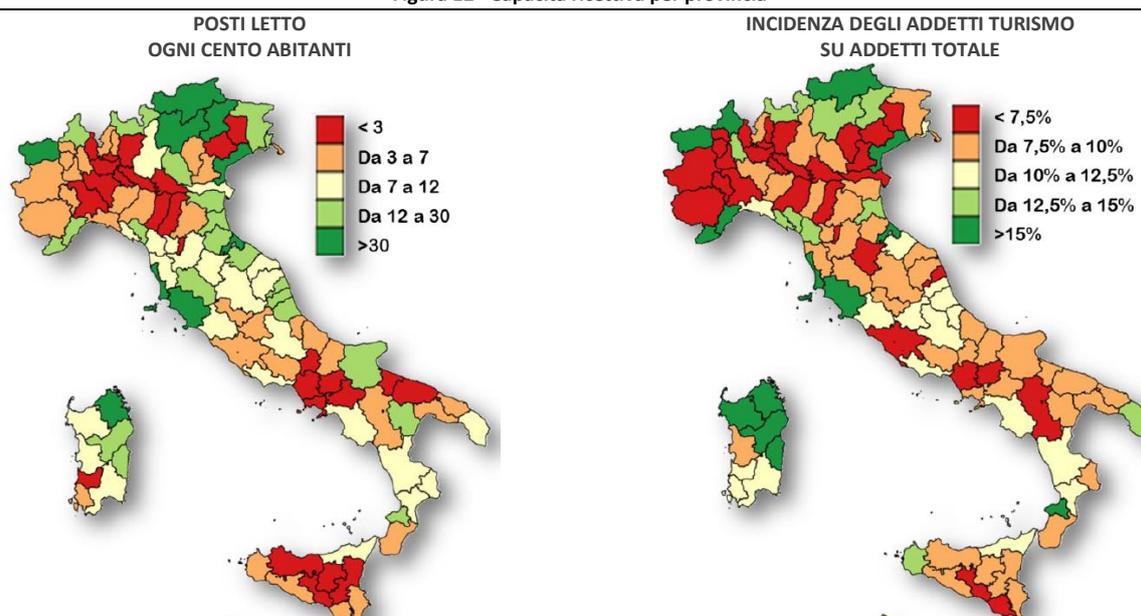
Tabella 8 - Arrivi e presenze turistiche a Parma e in Emilia-Romagna nel periodo gennaio-luglio 2019

	Parma				Emilia-Romagna			
	arrivi		Presenze		arrivi		Presenze	
	v.a.	var %	v.a.	var %	v.a.	var %	v.a.	var %
Italia	269.099	-1,5	644.828	-1,3	5.030.515	0,2	16.972.884	0,2
Unione Europea	73.086	-8,4	141.471	-6,2	1.100.139	-0,6	4.014.452	-2,4
Altri Paesi Europa	19.207	-1,5	34.877	-1,1	348.634	1	1.376.753	-0,9
Paesi Extraeuropei	47.786	-8,8	83.215	-9,8	397.251	-5,1	903.562	-1,2
Non Specificato	23	-28,1	28	-26,3	2.947	-48,4	11.786	-32,6
Paesi stranieri	140.102	-7,6	259.591	-6,7	1.848.971	-1,5	6.306.553	-2
Totale	409.201	-3,7	904.419	-2,9	6.879.486	-0,3	23.279.437	-0,4

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Istat e Regione Emilia-Romagna.

L'industria turistica può essere osservata anche dal lato dell'offerta turistica, ovvero la capacità ricettiva del territorio. La provincia di Parma mostra un numero di posti letto rapportati alla popolazione in linea con il territorio emiliano collocandosi nello stesso intervallo (3-7 posti letto per 100 abitanti – Osservatorio regionale sul turismo 2017) di Bologna e Piacenza e mostrando un differenziale strutturale con il territorio romagnolo. La larga quota dei posti letto (dal 53% al 61%) deriva da strutture alberghiere di cui una quota importante (dal 35-45%) è rappresentata da alberghi a 4 o 5 stelle. La quota di alberghi a 4 o 5 stelle rilevata a Parma è tra le più alte, insieme a Bologna, rilevata in Emilia-Romagna.

Figura 12 - Capacità ricettiva per provincia



Fonte: Elaborazione Centro Studi Unioncamere Emilia-Romagna su dati Istat.

Al 2018, la provincia di Parma conta 19.376 posti letto, 9.344 camere su un totale di 1.059 esercizi, di cui oltre l'80 sono esercizi extra-alberghieri (pur rappresentando il 39,5% dei posti letto). In dinamica è possibile constatare come in un confronto ventennale (tra il 1999 ed il 2018) il numero di camere sul territorio sia rimasto sostanzialmente stabile ma a cambiare sia stata la composizione nel territorio: se nel 1999 le camere nell'area termale delle provincia di Parma rappresentavano oltre il 60% della capacità ricettiva dell'intero territorio e il comune capoluogo solo il 12,6%, nel 2018 le percentuali sono rispettivamente circa il 34% (-43% come variazione del numero di camere nel periodo 1999-2017) e 28% (+122% nel periodo 1999-2017). A crescere è anche la capacità ricettiva dell'appennino parmense (+26,6%) e di altri comuni provinciali (+59%). A crescere nell'ultimo anno sono soprattutto i posti letto in B&B e in alloggi in affitto gestiti in forma imprenditoriale.

Tabella 9 - Strutture ricettive a Parma, 2017

	Valore assoluto			% colonna		
	Esercizi	Camere	Letti	Esercizi	Camere	Letti
ALBERGHIERI						
Alberghi 1 stella	16	219	365	1,5	2,3	1,9
Alberghi 2 stelle	36	527	885	3,4	5,6	4,6
Alberghi 3 stelle e 3 stelle sup.	102	3.223	5.602	9,6	34,5	28,9
Alberghi 4 stelle e 4 stelle sup.	28	1.999	3.761	2,6	21,4	19,4
Alberghi 5 stelle e 5 stelle sup.	3	337	676	0,3	3,6	3,5
Residenze Turistico Alberghiere	11	217	435	1,0	2,3	2,2
Totale	196	6.522	11.724	18,5	69,8	60,5
EXTRA-ALBERGHIERI						
Agriturismi	89	482	1.033	8,4	5,2	5,3
Alloggi in affitto gestiti in forma imprenditoriale	498	942	2.203	47,0	10,1	11,4
Bed and breakfast	249	548	1.107	23,5	5,9	5,7
Campeggi e aree attrezzate per camper e roulotte	8	714	2.884	0,8	7,6	14,9
Case per ferie	5	43	53	0,5	0,5	0,3
Ostelli per la gioventù	9	76	265	0,8	0,8	1,4
Rifugi (alpini o escursionistici)	5	17	107	0,5	0,2	0,6
Totale	863	2.822	7.652	81,5	30,2	39,5
TOTALE ESERCIZI	1.059	9.344	19.376	100,0	100,0	100,0

Fonte: Strutture ricettive dati Regione Emilia-Romagna.

L'impatto economico del turismo a Parma

Molti sono i tentativi di stimare l'impatto economico delle attività turistiche sul sistema economico. Tra questi è sicuramente da evidenziare il percorso di elaborazione avanzato all'interno dell'Osservatorio regionale del Turismo ad opera del Centro Studi Unioncamere Emilia-Romagna. A nostro giudizio i meriti del modello di stima di Unioncamere regionale risiedono nell'utilizzo del valore aggiunto, come dimensione analizzata, facilitando quindi confronti settoriali, nella possibilità di scendere ad un livello di dettaglio provinciale e nell'individuazione di effetti diretti e indiretti del turismo, andando quindi oltre ad una mera classificazione settoriale dell'area di impatto del turismo¹⁹.

Secondo le stime di Unioncamere il valore aggiunto turistico nel 2016 in Emilia-Romagna è pari a 16,2 miliardi di euro, ovvero l'11,8% del valore aggiunto regionale. A Parma, il valore aggiunto turistico è stimato essere pari a 890 milioni di euro, ovvero il 6,2% del valore aggiunto provinciale. Il valore aggiunto turistico diretto, ovvero quello imputabile alle attività afferenti direttamente alle attività turistiche, è pari a 435 milioni di euro, il 3% sul totale dell'economia – quota di valore aggiunto diretto superiore a quanto rilevato per il singolo settore agricolo provinciale (2%). Il valore aggiunto indiretto, ovvero quello generato dal turismo sulle altre attività economiche non direttamente turistiche, è pari a 457 milioni di euro, ovvero un valore superiore allo stesso valore aggiunto diretto segnalando un moltiplicatore pari a 2,05. Se in media in Emilia-Romagna ad ogni 100 euro di valore aggiunto diretto nel turismo se ne aggiungono altri 84 euro, a Parma se ne aggiungono 105 euro. Tendenzialmente il moltiplicatore del turismo appare superiore a 2 nelle province emiliane mentre scende per le province romagnole a testimonianza di attività turistiche a maggior valore aggiunto.

Tabella 10 - Valore aggiunto turistico a livello provinciale (valore aggiunto espresso in milioni di euro)

	Valore aggiunto	Valore aggiunto diretto	Valore aggiunto indiretto	Valore aggiunto diretto su totale economia	Valore aggiunto diretto su totale valore aggiunto turistico	Valore aggiunto turistico su totale economia
Bologna	2.985	1.242	1.743	3,4	41,6	8,3
Ferrara	1.283	668	615	8,1	52,1	15,6
Forlì-Cesena	1.951	1.083	868	9,9	55,5	17,9
Modena	976	446	530	1,9	45,7	4,2
Parma	892	435	457	3	48,8	6,2
Piacenza	400	184	216	2,2	46,0	4,8
Ravenna	2.576	1.519	1.057	13,8	59,0	23,5
Reggio Emilia	548	247	301	1,5	45,1	3,4
Rimini	4.610	2.970	1.640	33,9	64,4	52,6
Emilia-Romagna	16.221	8.794	7.427	6,4	54,2	11,8

Fonte: Elaborazione Centro Studi Unioncamere Emilia-Romagna.

Il turismo in Emilia-Romagna occupa direttamente o indirettamente circa 223 mila addetti e oltre 55 mila imprese ovvero il 13,5% della totalità degli addetti regionali e delle imprese del tessuto produttivo. In provincia di Parma sono oltre 11,5 mila gli addetti coinvolti direttamente o indirettamente dal turismo per un totale di oltre 3 mila imprese, ovvero il 5,2% della totalità degli addetti e il 5,8% delle imprese. Dopo Piacenza e Reggio Emilia, Parma rappresenta la realtà regionale con il più basso tasso di copertura occupazionale delle attività turistiche. Anche il rapporto tra valore aggiunto e addetti mostra una maggior

¹⁹ Per un'analisi più dettagliata della metodologia seguita per l'analisi di impatto economico si rimanda direttamente all'Osservatorio regionale del turismo in Emilia-Romagna 2017.

produttività delle attività turistiche in Emilia, soprattutto a Piacenza, rispetto alla Romagna e si evidenzia come Parma segni un distacco importante dalla vicina Reggio Emilia (76 mila euro per addetto a Parma a fronte dei 65 mila per addetto a Reggio Emilia) mentre si allinei a Modena e Bologna. Complessivamente la dimensione media delle imprese interessate dalle attività turistiche è pari a 4,1 addetti per impresa a livello regionale e a Parma pari a 3,7 addetti per impresa, ovvero un valore in linea con Modena e Reggio Emilia e più alto di Piacenza.

Tabella 11 - Addetti e imprese nel turismo per provincia, 2017

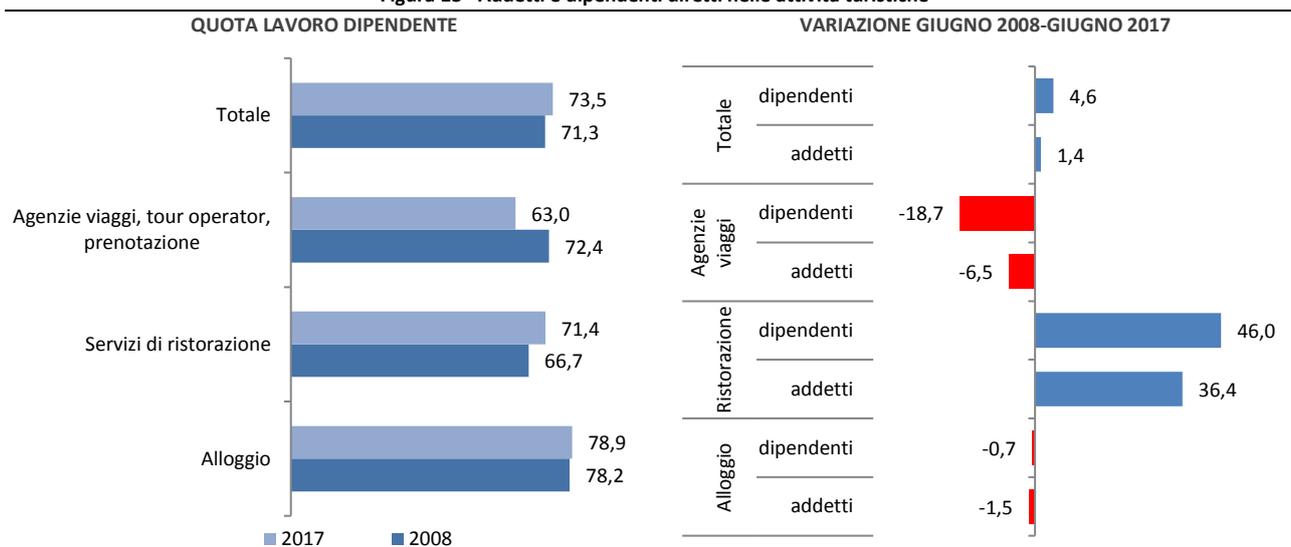
	Addetti	Imprese	% su totale provincia		% su totale regione		Valore aggiunto per addetto	Addetti per impresa
			Addetti	Imprese	Addetti	Imprese		
Bologna	38.526	8.218	9,2	9,7	17,2	14,9	77.480	4,7
Ferrara	17.230	5.616	18,3	17,3	7,7	10,2	74.463	3,1
Forlì-Cesena	27.371	6.919	18,2	18,5	12,3	12,6	71.280	4,0
Modena	12.780	3.667	4,7	5,5	5,7	6,7	76.369	3,5
Parma	11.679	3.186	7,2	7,8	5,2	5,8	76.376	3,7
Piacenza	4.562	1.452	5,5	5,4	2,0	2,6	87.681	3,1
Ravenna	34.510	8.141	26,2	23,1	15,4	14,8	74.645	4,2
Reggio Emilia	8.423	2.319	3,9	4,7	3,8	4,2	65.060	3,6
Rimini	68.338	15.558	53,4	45,4	30,6	28,2	67.459	4,4
Emilia-Romagna	223.419	55.076	13,5	13,5	100,0	100,0	72.603	4,1

Fonte: Elaborazione Centro Studi Unioncamere Emilia-Romagna.

Il lavoro nei servizi turistici diretti: un profilo qualitativo

Per tratteggiare alcuni elementi di natura qualitativa dell'occupazione nel turismo, culturale e non, si abbandona la metodologia definitoria seguito dall'Osservatorio del Turismo regionale e si accoglie una classificazione più tradizionale aggregando in toto tutti quelle attività direttamente riconducibili al turismo e quindi alloggio, servizi di ristorazione e agenzie viaggio e tour operator. Consapevoli che la filiera del turismo non si limiti a queste attività e che le stesse attività non siano esclusivamente dedicate al turismo si ritiene, comunque, opportuno definire questa area per comprendere i tratti caratteristici dei lavoratori nel turismo da uno stretto punto di vista qualitativo.

Figura 13 - Addetti e dipendenti diretti nelle attività turistiche



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati SMAIL.

Dal dato SMAIL Emilia-Romagna si evince come la quota di lavoratori dipendenti sia sempre maggioritaria in tutti le sezioni economiche considerate ma con una distinzione. Nei servizi di *alloggio* la quota di lavoro

dependente rimane sostanzialmente costante tra giugno 2008 e giugno 2017. Nei *servizi di ristorazione* la quota si alza mentre per le *agenzie viaggi e tour operator* si rileva una contrazione. Se si osserva la dinamica, infatti, il crollo dei lavoratori di agenzie e *tour operator* è molto più rapido tra i lavoratori dipendenti (-18,7%) mentre nei servizi di ristorazione l'esplosione degli addetti (+36,4%, 2008-2017) è principalmente a carico dei dipendenti (+46%).

Se si circoscrive ora l'analisi al solo lavoro dipendente (fonte INPS, 2017²⁰) si scorgono alcuni elementi di qualità nell'occupazione nei servizi turistici diretti. In primo luogo, il *part time* appare molto più diffuso, soprattutto nei servizi di ristorazione: a fronte di una media del 26,9% di part time nel lavoro dipendente, la quota si alza al 60,1% nei servizi di ristorazione, a 32,8% nel turismo e a 47,2% nelle agenzie di viaggio, *tour operator* e servizi di prenotazione.

La retribuzione media lorda annuale a Parma nel lavoro dipendente nel turismo segnala un differenziale retributivo consistente rispetto alla media territoriale (ovvero considerando la totalità dei settori): nei servizi di alloggio la retribuzione media annuale è inferiore -40% rispetto alla media territoriale, nei servizi di ristorazione del -61% e nelle agenzie di viaggi e *tour operator* di circa il 20%. Le differenze retributive sono anche il risultato di un minor numero di giornate retribuite medie nell'anno: 255 in media a Parma e 186 giornate nella ristorazione e 206 nell'alloggio. La numerosità delle giornate medie retributive sono evidentemente correlate alla discontinuità contrattuale e alla presenza della stagionalità. La quota di chi ha un contratto a tempo indeterminato è infatti in media del 75% sul lavoro dipendente a Parma, se si considera il sistema economico complessivo, mentre nell'alloggio e nei servizi di ristorazione si scende rispettivamente al 51,5% e 56,9%, ovvero quote decisamente inferiori.

Da un punto di vista strettamente anagrafico si rileva come i settori del turismo siano a maggioranza femminile, superando in misura significativa la media territoriale, e mostrino una presenza di under 35 decisamente più alto della media: in particolare di rileva come nei servizi di ristorazione gli under 35 superino la metà dei lavoratori dipendenti (51,6%) a fronte di una media del 31,3%.

Tabella 12 - Caratteristiche qualitative dei lavoratori dipendenti diretti delle attività legate al turismo, 2018

	Quota % di Part time	retribuzione medie annuali	giornate medie annuali	quota % a tempo indeterminato	Quota % femminile	Quota % Under 35
Alloggio	32,8	15.176	206,2	51,5	59,2	37,9
Servizi di Ristorazione	60,1	9.653	186,2	56,9	63,4	51,6
Aagenzie di viaggio, tour operator e servizi di prenotazione	47,2	20.125	254,9	80,0	87,2	22,2
Totale lavoratori dipendenti	26,9	25.163	254,8	75,1	44,0	31,3

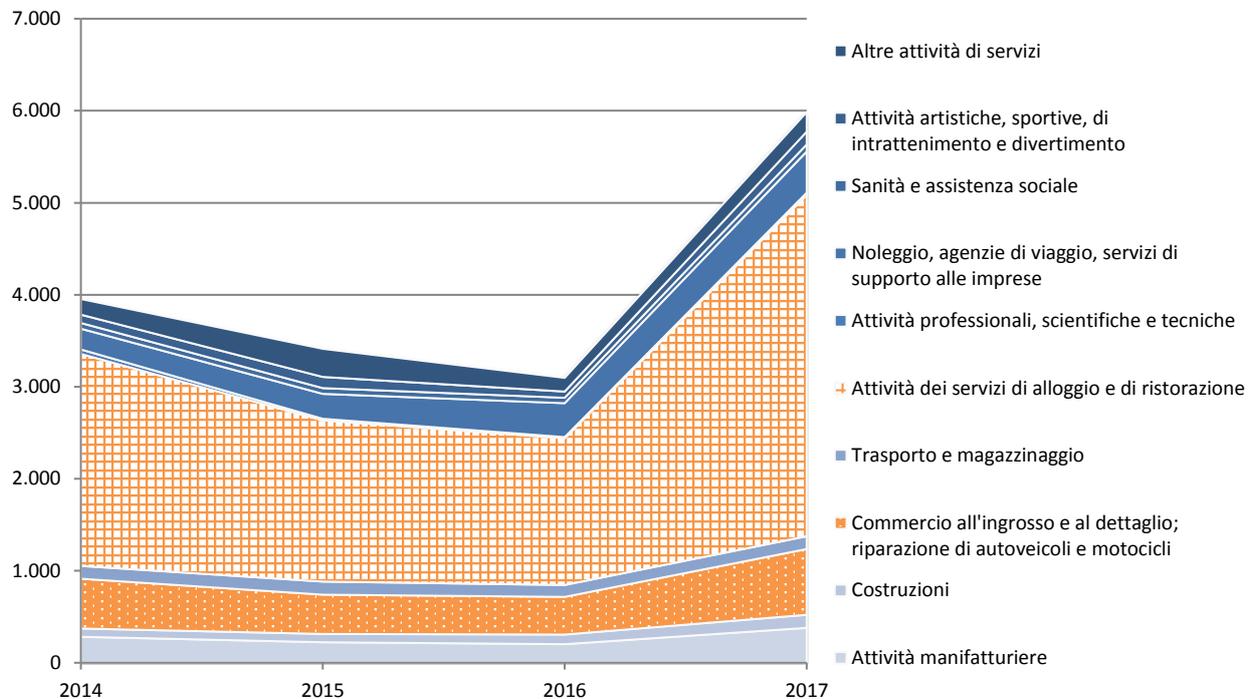
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati INPS.

La discontinuità e l'intermittenza del lavoro nel turismo è facilmente intuibile anche dall'osservazione della distribuzione per attività economica del numero dei lavoratori intermittenti tra il 2014-2017 (fonte INPS) per la provincia di Parma. Come si rileva anche graficamente, la larga quota dei lavoratori intermittenti a Parma sono collocabili in due grandi blocchi settoriali: alloggio e ristorazione, che da soli superano il 55%

²⁰ Per favorire un confronto temporale con la fonte SMAIL si è preferito prendere il dato INPS al 2017, e non al 2018 disponibile. Essendo la struttura della base occupazionale e non la dinamica nel tempo l'oggetto dell'osservazione, si ritiene che il risultato non produca alterazioni significative.

dell'intero volume dei lavoratori intermittenti nella media del periodo 2014-2017, e il settore del commercio, con una media del 12,7%. In dinamica, i servizi di alloggio e ristorazione, inoltre, trascinano (+61%) la crescita del volume dei lavoratori intermittenti tra il 2014-2017 (+52,3% totale). Si segnala, inoltre, come il 62% dei lavoratori intermittenti nei servizi di alloggio e ristorazione sia under 35, a fronte del 54% del lavoro intermittente nella totalità dei settori.

Figura 14 - Numero di lavoratori intermittenti a Parma per attività economica, 2014-2017



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati INPS.

Indagine

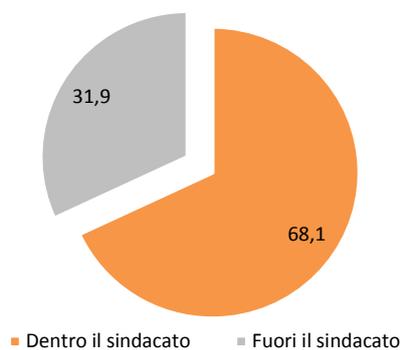
Se la prima parte del percorso di ricerca è dedicata alla ricostruzione del contesto della filiera della cultura tracciandone le principali dimensioni quantitative, la seconda parte prevede una indagine aperta alla cittadinanza di Parma **orientata ad osservare** due diversi aspetti:

- **Il livello di conoscenza dei cittadini rispetto a Parma 2020** e l'analisi di quelli che sono considerati i punti di forza e i punti di debolezza del sistema cultura a Parma nella sua accezione più estesa riconducibile al concetto stesso di filiera;
- **La qualità del lavoro di chi vive nella filiera della cultura** riproducendo un punto di osservazione multidimensionale della qualità del lavoro, in linea con quello che è considerato l'approccio italiano allo studio delle condizioni di lavoro.

Se il primo obiettivo a cui l'indagine tende è rivolto ipoteticamente a tutta la cittadinanza nella sua complessità, l'approfondimento sulla qualità del lavoro è rivolto esclusivamente a chi è occupato, o si percepisce occupato, nella filiera della cultura. Essendo una indagine condotta attraverso una somministrazione di un **questionario on line**, il criterio di compilazione è l'autovalutazione, ovvero la percezione dei singoli individui coinvolti uscendo da una mera classificazione statistica.

L'indagine è stata condotta mediante la piattaforma *surveymonkey* e **la sua diffusione è avvenuta attraverso diversi canali**: la rete interna alla **Cgil** e alle altre **organizzazioni afferenti alla bilateralità** del turismo, attraverso i **social e siti delle organizzazioni promotrici** (il progetto ha incontrato il supporto anche del Comune di Parma) e attraverso la **stampa locale**, soprattutto a seguito della conferenza stampa di avvio del progetto organizzata a giugno 2019. Complessivamente sono stati raccolti **545 questionari tra giugno e settembre 2019, di cui 371 (68,1%) all'interno del sindacato e 174 (31,9%) nella sfera più ampia della cittadinanza di Parma**. Nell'elaborazione dei dati la distinzione tra dentro e fuori il sindacato è mantenuta come variabile di incrocio per offrire un punto di osservazione distinto e produrre, quindi, una lettura parallela di come lo stesso fenomeno sia percepito partendo da prospettive diverse.

Figura 15 - Composizione del campione
(composizione percentuale)



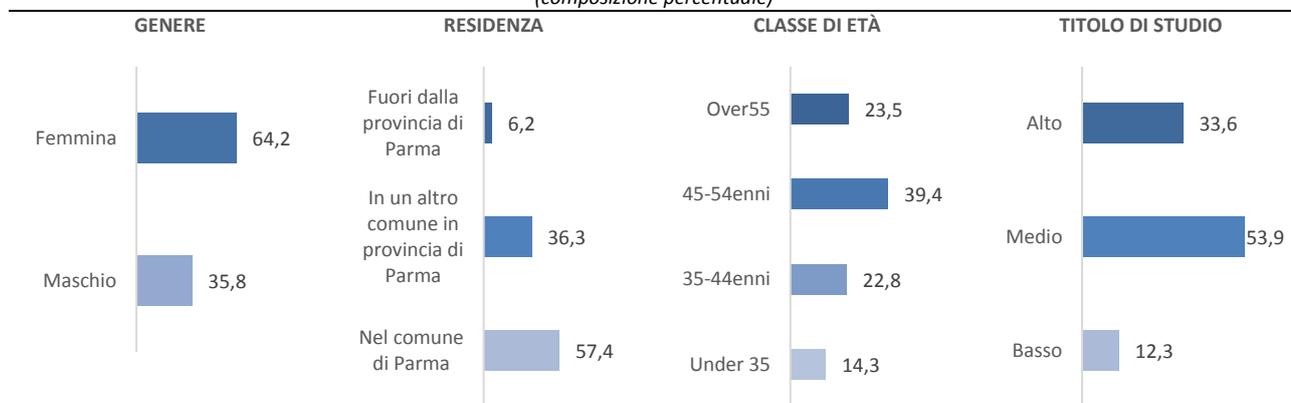
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Il campione

Al fine di comprendere la qualità delle risposte dei partecipanti all'indagine, risulta di prioritaria importanza coglierne la **composizione in termini anagrafici e sociali**:

- La larga **maggioranza (96,5%) è italiana** mentre i cittadini stranieri rappresentano il 3,5% del campione, di cui prevalentemente extracomunitari
- Circa **2 rispondenti su 3 sono donne (64,2%)** e la distinzione tra dentro e fuori il sindacato restituisce una composizione di genere allineata al campione complessivo;
- La **maggioranza del campione vive nel comune di Parma (57,4%)**, il 36,3% in un altro comune della provincia di Parma e una quota assai minoritaria (6,2%) al di fuori della provincia di Parma - coerentemente con la scelta di confinare la disseminazione dell'iniziativa prioritariamente all'interno dei confini provinciali. Se si incrocia la residenza con la variabile di appartenenza al sindacato si scorge come tra gli iscritti si rilevi una percentuale maggiore tra chi vive in un comune della provincia di Parma diverso dal comune capoluogo (41,8%) mentre tra i non iscritti si riscontri una quota significativamente più alta tra chi vive nel comune di Parma (65,5%);
- La composizione per classe di età mostra una **preponderanza di rispondenti nella fascia 45-54 anni (39,4%)** e una quota di under 35, ovvero quelli che statisticamente ricadono dentro la categoria dei "giovani", pari a 14,3%. Gli over 55 rappresentano il secondo blocco più numeroso con una consistenza più accentuata tra gli iscritti al sindacato (24,5%). È di interesse osservare come gli under 35 siano rappresentati per il 53,8% dalla platea di non iscritti al sindacato, confermando una difficoltà dell'organizzazione sindacale ad intercettare i profili più giovani;

Figura 16 - Profilo socio-anagrafico campione
(composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

- La scomposizione del campione per titolo di studio restituisce una **quota maggioritaria di chi ha il diploma di scuola media superiore e qualifica professionale** (complessivamente rientrano nella categoria di titolo di studio medio – pari a 53,9%). Circa **1/3 del campione ha la laurea o un titolo di studio post laurea** mentre il 12,3% ha la licenza di scuola media inferiore o di scuola elementare. Anche in questo caso risulta di interesse osservare come tra gli iscritti al sindacato la quota di chi ha almeno la laurea (24,5%) sia significativamente al di sotto di quanto rilevato tra i non iscritti (58,4%). Il dato ovviamente risente dell'ambito di osservazione, la filiera della cultura, a cui

l'indagine tende naturalmente e su cui insiste, soprattutto nelle attività culturali core, una densità di laureati superiori alla media ma, dall'altra parte, mette a nudo anche una criticità delle organizzazioni sindacali ad intercettare i profili a più alto contenuto professionale.

In ultimo, l'indagine consente di analizzare il campione sulla base della condizione professionale. **Considerato i canali di disseminazione utilizzati e l'oggetto principale della ricerca, non sorprende che la larga parte del campione (80,4%) sia rappresentato da occupati.** I pensionati rappresentano complessivamente il 4,8% con punte più accentuate, in modo controintuitivo, tra i non iscritti al sindacato (6,6%), i disoccupati il 3,7% e gli studenti il 2,2%. È da rilevare come una quota marginale, pari al 5,9%, risulti mancante e quindi non abbia risposto alla domanda. Tale "salto" nella compilazione è ipoteticamente imputabile al posizionamento della domanda sul profilo professionale all'interno del questionario: essendo la domanda filtro che introduce il tema della qualità del lavoro, la domanda, pur essendo di carattere introduttivo, è collocata nel mezzo e non all'inizio dell'indagine.

Figura 17 - Composizione del campione per condizione professionale
(composizione percentuale)



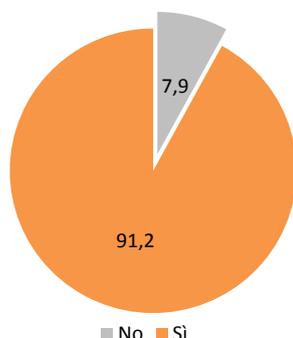
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Parma, Capitale della cultura – quanto è lontano il 2020?

Il livello di informazione

L'indagine, o *survey*, prosegue cercando di cogliere il livello di conoscenza del programma Parma 2020 e chiamando i rispondenti ad interrogarsi su quali siano i fattori che contraddistinguono il sistema culturale a Parma. **Il 91,2% del campione è a conoscenza del riconoscimento conferito a Parma di Capitale della Cultura 2020.** Chi non ne è conoscenza è il 7,9% ovvero complessivamente 41 persone delle 545 persone coinvolte. Se si considera il periodo di apertura del questionario (giugno-settembre 2019), il livello di conoscenza non sembra mutare: **chi non conosce che Parma è stata insignita come Capitale della Cultura 2020 si distribuisce omogeneamente tra giugno e settembre.**

Figura 18 - Parma è stata insignita Capitale della Cultura 2020, ne eri a conoscenza?
(composizione percentuale)



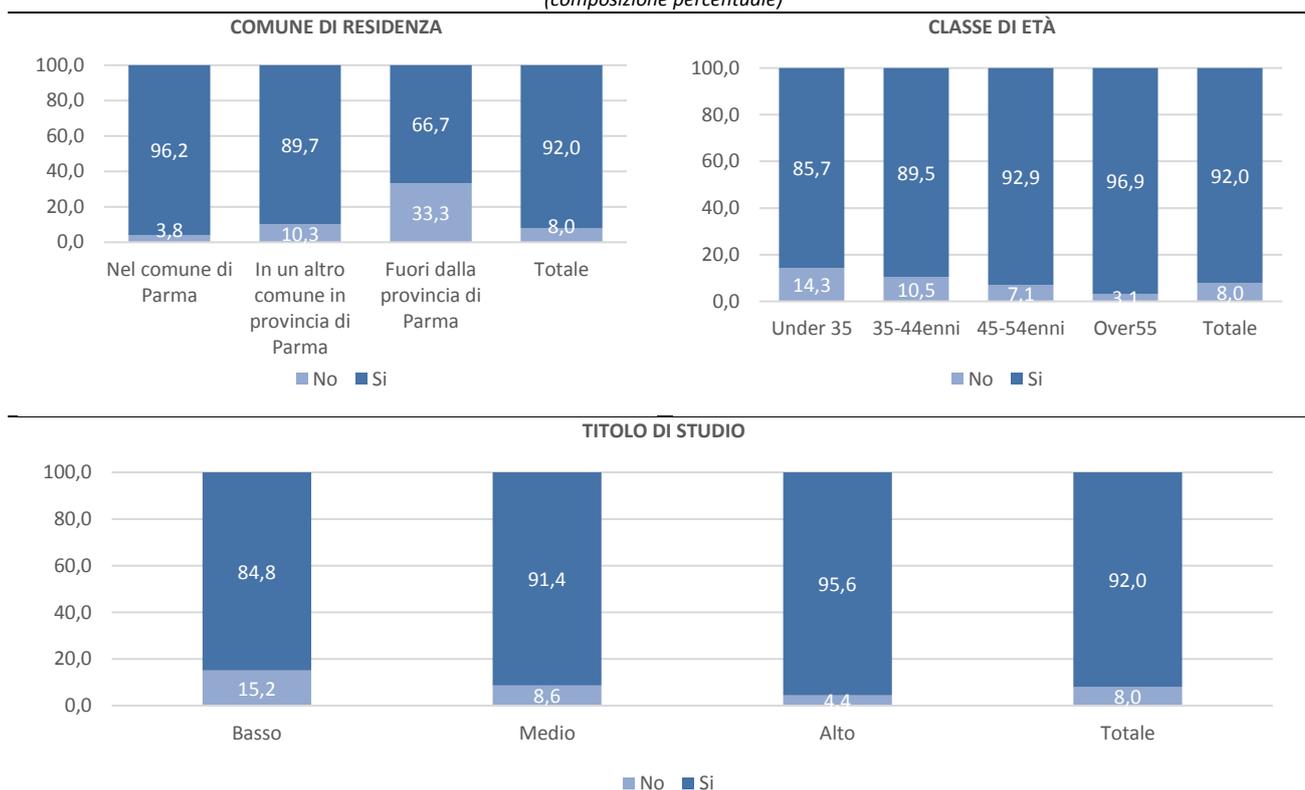
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Il livello di conoscenza appare sempre molto alto qualsiasi sia la variabile di incrocio utilizzata. È da rilevare, tuttavia, come siano particolarmente tre le variabili che maggiormente alterano la distribuzione delle risposte. Prima di tutto, il luogo di residenza: **chi non sa che a Parma sarà la capitale italiana della cultura 2020 sale spostandosi dal comune capoluogo** (3,8% nel comune di Parma, 10,3% in un altro comune della provincia e 33,3% fuori dalla provincia). In secondo luogo, la classe di età di appartenenza: **la classe dei più giovani (under 35) appare più disinformata** (14,3% a fronte del 3,8% degli over 55). In ultimo, il titolo di studio: **oltre il 15% di chi ha un titolo di studio basso non è a conoscenza del riconoscimento assegnato a Parma a fronte del 4,3% di chi ha almeno la laurea.** Pur muovendosi su livelli sempre molto alti di informazione, appare di interesse sottolineare come **tra gli iscritti al sindacato la quota di chi non è al corrente del conferimento attribuito a Parma sia doppia rispetto ai non iscritti** (9,8% a fronte del 4,5%). L'osservazione della distribuzione delle risposte da prospettive complementari consente, dunque, di poter ipotizzare alcune conclusioni:

- È possibile quindi affermare che le **campagne di comunicazione** e di presentazione di Parma 2020, siano state generalmente **efficaci ma non ugualmente capaci di ridurre un blocco di disinformazione iniziale;**

- La **disinformazione è principalmente agganciata alla prossimità geografica dal principale ente promotore**, il Comune di Parma, ovvero man mano che ci si allontana dal comune capoluogo la disinformazione aumenta;
- Pur essendo tra loro contro-correlate (ovvero quanto aumenta l'una diminuisce l'altra) **età e scolarizzazione** spiegano il blocco, seppur marginale, di disinformazione e suggeriscono **target di riferimento su cui le campagne di comunicazione dovrebbero potenziarsi**;
- Il **sindacato, e in particolar modo la Cgil** per il ruolo rivestito all'interno di questa ricerca, è **chiamato ad una maggior attività di disseminazione e di coinvolgimento dei propri iscritti sui temi della cultura, in generale, e sulle iniziative nell'ambito di Parma 2020, nello specifico**. Come le interviste conoscitive condotte nella fase istruttoria del progetto hanno dimostrato, il sindacato, nelle sue diverse espressioni, sembra essere rimasto, almeno nelle fasi iniziali, ai margini della programmazione di Parma 2020. Effetto collaterale del presente progetto di ricerca sembra essere stato quello di aver prodotto un'apertura di dialogo tra soggetti promotori e organizzazioni sindacali.

Figura 19 - Livello di informazione su Parma 2020 per comune di residenza, classe di età e titolo di studio
(composizione percentuale)

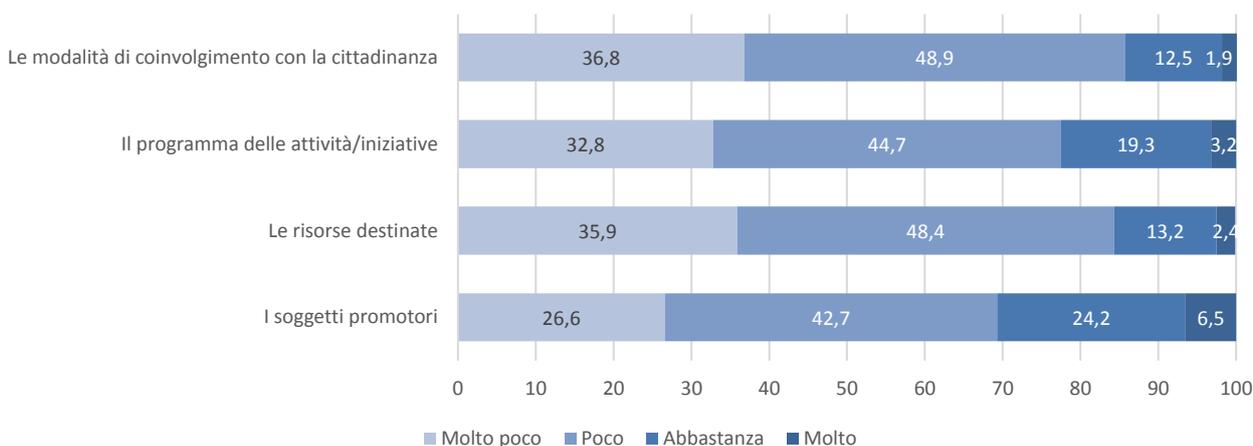


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

L'osservazione sul livello di informazione, tuttavia, non si ferma alla sola conoscenza dell'esistenza di Parma 2020 e del fatto che Parma fosse stata insignita Capitale della Cultura 2020 ma si spinge anche a cogliere su quali aspetti organizzativi e programmatici insistano le maggiori criticità informative. Se la quasi totalità del campione è al corrente di Parma 2020, solo una parte minoritaria ne conosce le principali caratteristiche. Se

consideriamo, infatti, le quote di chi afferma di conoscere “molto poco” e “poco” un singolo aspetto come le zone a più alta criticità informativa è possibile rilevare come in media l’80% del campione ne ricada dentro. In altre parole, **se 9 su 10 rispondenti sanno dell’esistenza di Parma 2020, solo 2 su 10 affermano di conoscerne, in una qualche misura, i contenuti. Le dimensioni organizzative sui cui si riscontra il più basso livello di informazione sono “le modalità di coinvolgimento della cittadinanza” e le “risorse destinate”**. Se le risorse finanziarie rappresentano un tema sì importante e su cui l’opinione pubblica spesso si concentra ma che non agisce nell’interazione diretta con la cittadinanza, le modalità di coinvolgimento dei cittadini esprimono, a nostro avviso, la capacità di penetrazione e propagazione sul territorio delle iniziative afferenti a Parma 2020. **Un basso livello di informazione sulle modalità con cui Parma 2020 dialoga con gli abitanti di Parma rischia di depotenziarne l’impatto e la diffusione sul territorio**. Ampi margini di informazione, inoltre, sono individuabili nel programma delle iniziative, dove solo circa 1 su 4 dice di conoscerlo “abbastanza” o “molto”, e nei soggetti promotori, dove solo circa 1 su 3 dichiara di aver un livello di informazione medio-alto.

Figura 20 - Livello di informazione su Parma 2020 per aspetti tematici
(composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

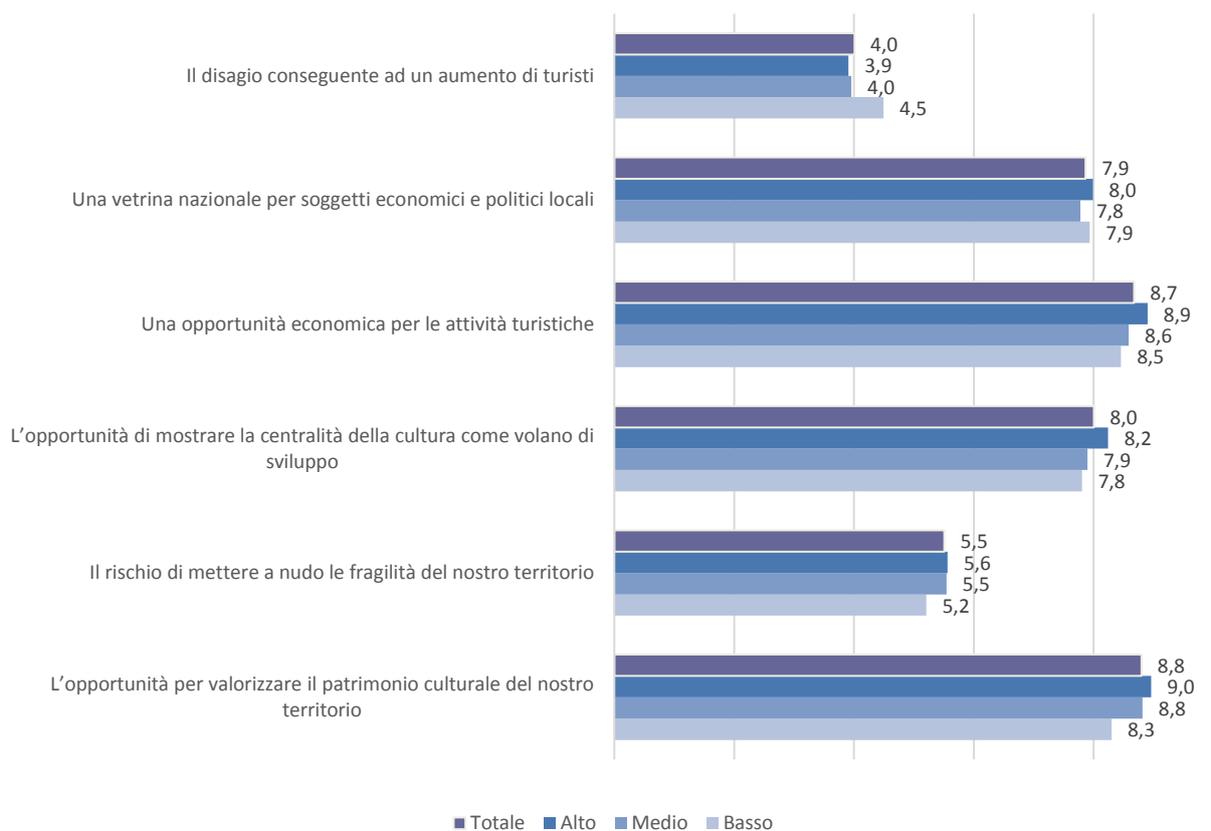
Anche in questo caso le variabili che sembrano agire maggiormente da discriminare nella distribuzione delle risposte sono il comune di residenza e il titolo di studio. Diversamente dal grado di informazione sulla proclamazione di Parma come Capitale della Cultura 2020, la lettura per classi di età non restituisce posizioni particolarmente differenziate. Si conferma quindi come le politiche di comunicazione siano più “parmacentriche” e si indeboliscano, almeno nella loro efficacia, allontanandosi dal comune capoluogo e come i profili meno scolarizzati siano i più difficili da intercettare.

Parma 2020, rischio o opportunità per il territorio?

Sicuramente il riconoscimento di Parma come Capitale della Cultura 2020 rappresenta un passaggio importante per la comunità locale in quanto pone il territorio sotto i riflettori nazionali e stimola tutti gli attori del sistema economico-sociale ad una tensione organizzativa e strategica. Ma cosa ne pensano i cittadini? Parma 2020 è più un rischio per gli equilibri del vivere urbano o più una opportunità da sfruttare per rilanciare e valorizzare il patrimonio culturale e l'intera filiera della cultura? A tal proposito, abbiamo chiesto al nostro campione di esprimere un giudizio su diverse opzioni di risposta appositamente costruite per disegnare profili tra loro contrastanti per visione del rapporto tra Parma 2020 e territorio. Sulle risposte del campione si è proceduto, in fase di elaborazione, alla costruzione di un indicatore continuo su scala 1-10, dove ad 1 corrisponde il valore minimo e a 10 il valore massimo.

Le affermazioni che raggiungono il punteggio massimo rappresentano due punti di osservazione, non alternativi, delle potenzialità di Parma 2020. **Il nostro campione, infatti, vede nel riconoscimento nazionale sia una opportunità economica per le attività turistiche (8,7) ma anche e soprattutto l'opportunità per valorizzare il patrimonio culturale del territorio (8,8). Convive, quindi, una visione economicistica e una visione culturale in senso stretto.**

Figura 21 - Reazioni percettive per titolo di studio
(punteggi medi, scala 1-10, min-max)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Scendendo sulla scala dei valori, la reazione percettiva del campione incontra ancora un bilanciamento tra posizioni positive ma di natura diversa: investimento nella filiera della cultura per rivendicarne la centralità nelle strategie di sviluppo (8,0) o come vetrina nazionale per i soggetti economici e politico sociali (7,9). E quindi si ripropone il confronto tra una visione utilitaristica di Parma 2020 e una visione imprenditiva della cultura. La visione più pessimistica incontra il punteggio minore, ovvero il campione associa meno frequentemente e con meno intensità a Parma 2020 una condizione di disagio conseguente ad un aumento di turisti o il rischio di mettere a nudo le fragilità del territorio.

Nel tentativo di restituire una modalità più immediata di confronto tra le diverse visioni della cultura emerse dalla *survey* si è proceduto alla profilazione di quattro categorie con gradazioni differenziate delle 6 diverse reazioni percettive considerate. Accorpendo opportunamente le opzioni osservate si sono ricavate tre distinte visioni sintetiche:

- **La visione culturale**, ovvero dove Parma 2020 viene vissuta come opportunità per riportare la cultura al centro del modello di sviluppo o per valorizzare il patrimonio culturale;
- **La visione strumentale**, ovvero dove Parma 2020 è vissuta strumentalmente come opportunità per rilanciare le attività economiche della filiera della cultura e per porre gli attori locali sotto i riflettori nazionali;
- **La visione preoccupata**, ovvero quando Parma 2020 è percepita principalmente come rischio di mettere a nudo le fragilità territoriali o come disagio per il vivere urbano.

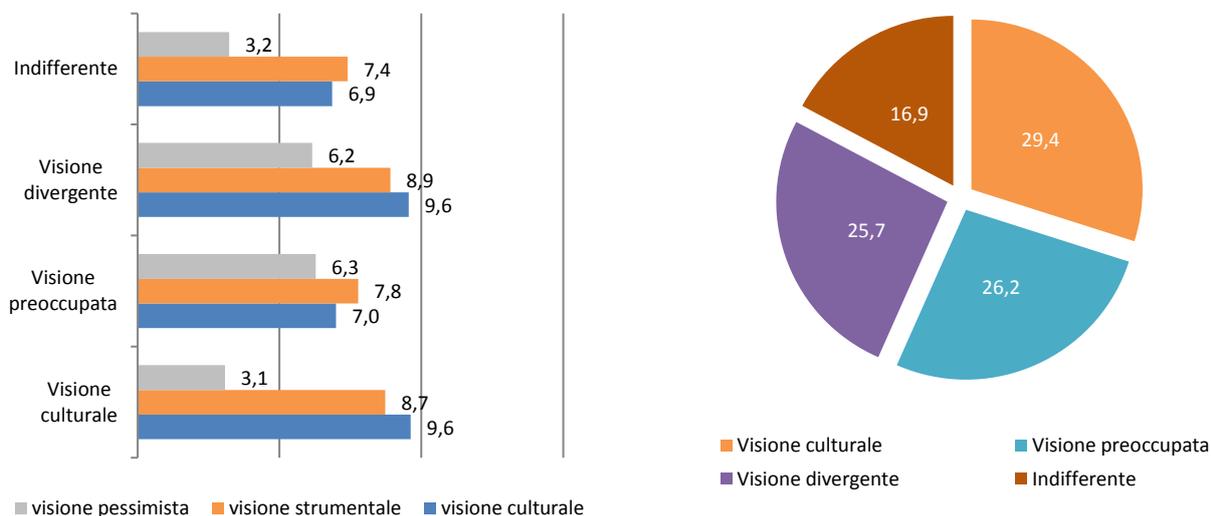
Un'analisi più approfondita mostra come la visione culturale e strumentale siano tra loro significativamente correlate, ovvero l'una si muove analogamente all'altra. Sulla scorta di questa relazione, si è deciso, dunque, di utilizzare per la profilazione l'indicatore di visione culturale, che esprime anche la visione strumentale, e l'indicatore di visione pessimista. La combinazione²¹ dei due indicatori individua così quattro diversi profili:

- **I soggetti con visione culturale**, sono il 29,4% del campione e si caratterizzano per un indicatore di visione culturale più alto della media campionaria e l'indicatore di visione preoccupata al di sotto della media. La visione strumentale si mostra comunque accentuata ma con valori al di sotto della media di campione. Si tratta, in altre parole, di un profilo in cui a prevalere è la visione culturale di Parma 2020;
- **I soggetti con visione preoccupata**, rappresentano il 26,2% del campione e si caratterizzano per un indicatore della visione preoccupata più alto della media e di visione culturale più basso dalla media. Il profilo esprime, dunque, un atteggiamento rispetto a Parma 2020 in cui la preoccupazione prevale sulle opportunità;
- **I soggetti con visione divergente**, sono il 25,7% del campione e si caratterizzano per un'alta visione culturale (il valore dell'indicatore supera la media) accompagnata però (e da qui quindi divergente) da alti valori sia della visione strumentale sia della visione preoccupata. Appare quindi un profilo in cui le tre diverse visioni convivono nel medesimo soggetto;

²¹ I diversi profili sono stati costruiti individuando quattro diversi intervalli definiti dalle medie campionarie dei due indicatori di visione.

- **I soggetti indifferenti**, che rappresentano la quota minoritaria, ma comunque consistente (16,9%) in cui tutte e tre le visioni rispetto a Parma 2020 esprimono valori dell'indicatore al di sotto della media campionaria. Sono profili, dunque, in cui nessuna delle visioni rispetto a Parma 2020 sembra prevalere lasciando intendere un atteggiamento di generale imperturbabilità.

Figura 22 - Profili per visione rispetto a Parma 2020
(punteggi medi, scala 1-10, min-max; composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

L'incrocio con i profili così disegnati con le variabili socio-anagrafiche del campione consente di avanzare alcune riflessioni:

- **Dentro al sindacato, la visione culturale è sì prevalente ma con una intensità minore (28,3%) di quanto rilevato per il campione esterno (33,3%).** Diversamente si rintracciano quote più elevate del profilo indifferente (18,7% a fronte del 14% fuori dal sindacato) e di chi ha una visione preoccupata (27,7% contro il 24,6% di chi è fuori dal sindacato);
- La lettura di genere mostra come la componente femminile del campione esprima maggiore preoccupazione rispetto a Parma 2020 (29,4% contro il 21,8% maschile) mentre il filtro territoriale evidenzia come **allontanandosi dal comune capoluogo aumenti chi ha un atteggiamento indifferente e diminuiscano i profili di visione culturale**, ovvero chi vede Parma 2020 come una opportunità di rilancio strategico della cultura;
- A mostrare più preoccupazione rispetto a Parma 2020 sono i profili più giovani, ovvero coloro che risultano anche i meno informati: **i disinformati**, infatti, **sono anche quelli con la quota preponderante di visione preoccupata**. Diversamente al crescere dell'età aumenta la visione valoriale e diminuisce la preoccupazione;
- È di interesse, in ultimo, mettere in evidenza come la composizione per profilo cambi radicalmente per chi lavora nella filiera della cultura, ovvero incorporando sia le attività culturali in senso stretto che le attività commerciali e turistiche. **Per chi è occupato nella filiera della cultura il 32,1% appartiene alla categoria di soggetti con visione preoccupata (a fronte del 24,1% di chi è occupato ma al di fuori della filiera della cultura) e solo il 12,1% tra gli indifferenti (a fronte del 21,1%).** La lettura congiunta delle diverse informazioni suggerisce come la visione di quello che Parma 2020

possa rappresentare per il territorio nel futuro prossimo sia influenzato dalla condizione lavorativa nel presente. Tale lettura viene confermata se si legge la distribuzione delle risposte per classe di reddito (per un approfondimento si veda più avanti): al crescere della condizione reddituale diminuisce la visione preoccupata e aumenta la visione culturale.

Figura 23 - Profili per visione rispetto a Parma 2020
(composizione percentuale)



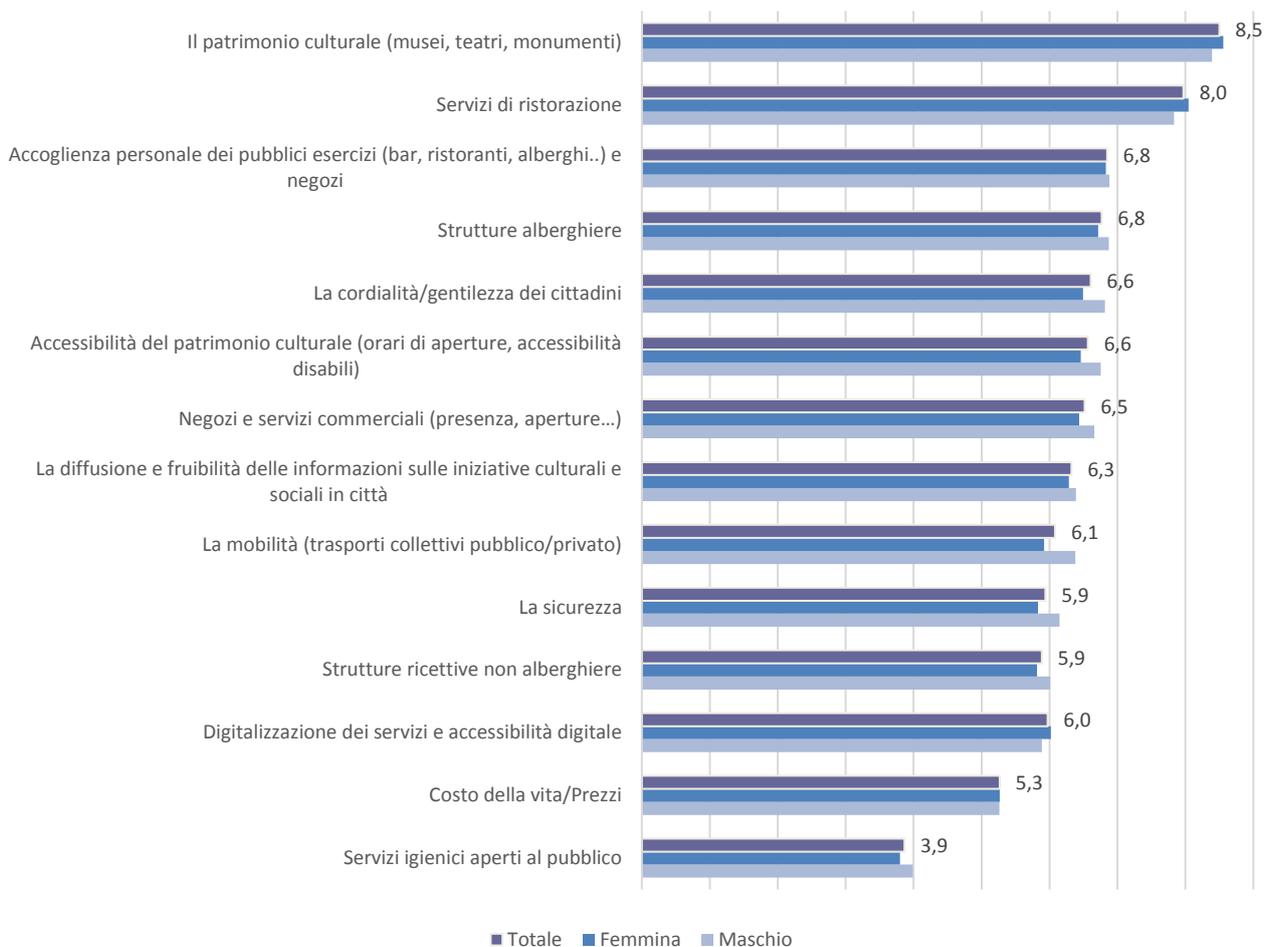
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Il sistema cultura a Parma: punti di forza e punti di debolezza

L'indagine prosegue spostando l'attenzione da Parma 2020 al sistema cultura a Parma in generale nel tentativo di coglierne i punti di forza, e di conseguenza anche gli eventuali elementi di debolezza. Alla totalità del campione, dunque, è stato chiesto di esprimere un giudizio rispetto a quali elementi potessero giocare un ruolo prioritario nell'affermazione di Parma come Capitale della Cultura 2020. Con questo fine, è stata costruita una batteria di 14 fattori strutturali, organizzativi, strategici e comportamentali sulla base di quanto prodotto anche nelle analisi di Banca d'Italia sulla qualità del turismo (Figura 8). In fase di elaborazione, analogamente con quanto prodotto finora, è stato creato un indicatore per ognuno dei 14 fattori osservati su scala 1-10: tanto più il valore si avvicina a 10 tanto più, il fattore specifico, è da considerarsi un punto di forza e tanto più si avvicina a 1 un punto di debolezza.

In generale, i fattori percepiti come punti di forza per il sistema cultura sono gli elementi del patrimonio culturale, e quindi monumenti, musei, teatri, mostre, e i servizi di ristorazione: in entrambi i casi, con punte superiori per la componente femminile del campione, l'indicatore supera il valore 8 di media, ovvero un punteggio molto positivo.

Figura 24 - Grado di importanza dei fattori del sistema cultura a Parma, per genere
(punteggi medi, scala 1-10, da 1=criticità a 10=eccellenza)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

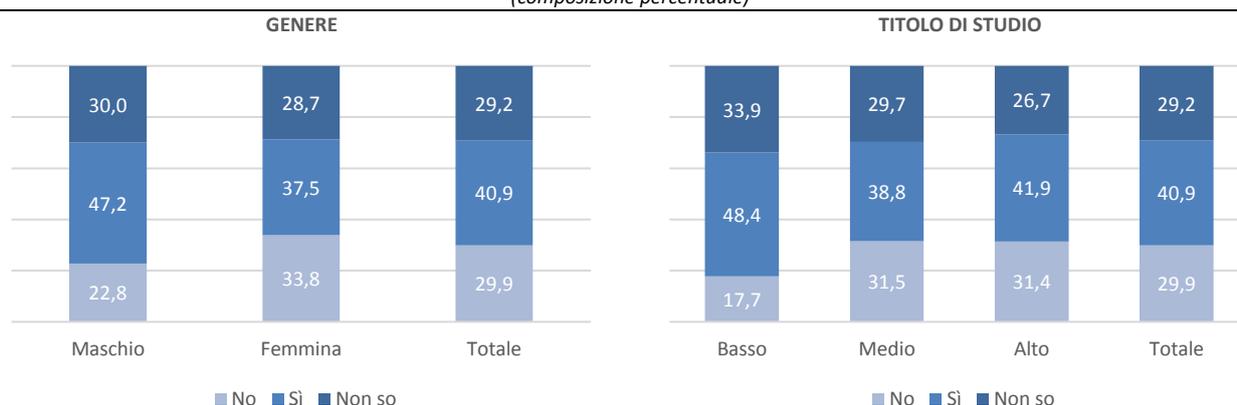
Al contrario i **punti di debolezza**, ovvero dove il punteggio non supera la “sufficienza”, sono:

- La **digitalizzazione dei servizi e accessibilità digitale**, evidenziando come ancora ampi siano i margini di intervento per recuperare quel *digital divide* ormai strutturalmente caratterizzante il nostro paese²²;
- La **sicurezza**, ovvero il sentirsi sicuri nel proprio vivere quotidiano. Seppur la differenza sia lieve, sono le donne ad avvertire con come debolezza la questione sicurezza;
- Le strutture ricettive non alberghiere mentre le strutture alberghiere ricevono in giudizio pienamente sufficiente;
- Il **costo della vita e i prezzi**, una variabile su cui sarebbe il caso di riflettere anche in considerazione della variabilità delle presenze turistiche (pernottamenti) e del turismo “mordi e fuggi”;
- **Servizi igienici aperti al pubblico**, criticità sollevata anche e soprattutto da Ascom Parma nel corso delle interviste iniziali.

La lettura di genere mostra come per le donne tra i punti di debolezza entri anche il tema della mobilità sia pubblica che privata, verosimilmente legato anche alla questione sicurezza. Diversamente l’incrocio con la classe di età mostra come per i più giovani (under 35) i servizi ricettivi non alberghieri e la sicurezza non siano percepiti come elemento di criticità ma ricevano una valutazione pienamente sufficiente. Ovviamente i profili di visione rispetto a Parma 2020, riflettendo dimensioni identitarie contrapposte, restituisce una scala di giudizi diversa in intensità ma non nell’ordine: i punti di eccellenza e di debolezza continuano a mantenere sempre la stessa classifica.

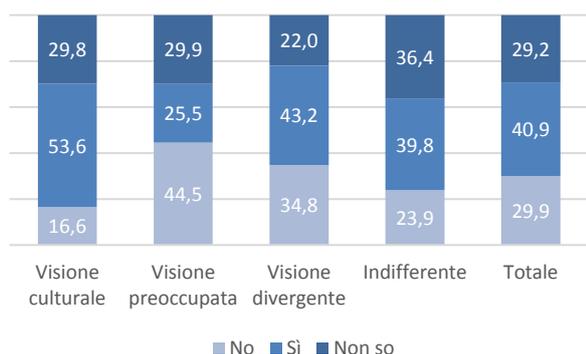
A chiusura della parte dedicata ai fattori di forza del sistema cultura a Parma, il campione è chiamato a esprimere un giudizio in merito alla adeguatezza di Parma ad essere nel 2020 Capitale della Cultura. **La parte preponderante (40,9%) di chi risponde crede che Parma sia all’altezza della chiamata e che sia quindi pronta ad essere la Capitale della Cultura nel 2020. Diversamente il 29,9% ritiene che Parma, come sistema, non risponda ancora alle condizioni per essere Capitale della Cultura ed il 29,2% assume una posizione di incertezza con “non so”.**

Figura 25 - A tuo giudizio, Parma è pronta ad essere la Capitale della Cultura a livello nazionale?
(composizione percentuale)



²² Anche nell’ultimo ranking prodotto dall’Unione Europea sul livello di digitalizzazione dell’economia e della società (<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi>) l’Italia arranca sempre nelle ultime posizioni.

PROFILI DI VISIONE DI PARMA 2020



APPARTENENZA ALLA FILIERA DELLA CULTURA



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Sono soprattutto le donne e i più giovani (under 35) a dubitare di più delle capacità di Parma di rispondere adeguatamente alle sfide di Parma 2020 e i dubbi crescono al crescere del titolo di studio. Ancora una volta chi lavora all'interno della filiera della cultura ripropone un giudizio più critico (38% di "no" a fronte del 24,7% tra gli occupati in altri settori) sul livello di adeguatezza del sistema cultura a Parma. Se è vero che il vissuto quotidiano, inevitabilmente, agisce sulla dimensione percettiva e altrettanto vero che la valutazione sulla prospettiva futura in realtà esprime un giudizio, in questo caso critico, sulla condizione nel presente. Adottando come filtro di osservazione il profilo di visione rispetto a Parma 2020 si rileva come dove prevale la visione culturale si ha maggiore fiducia nelle possibilità del sistema Parma di essere Capitale della Cultura mentre dove sono le preoccupazioni a prevalere la fiducia sembra venire meno.

La qualità del lavoro nella filiera della cultura

I lavoratori coinvolti dall'indagine

Come precedentemente introdotto, dopo aver sondato il livello di conoscenza della cittadinanza rispetto a Parma 2020, la survey on line si è focalizzata sull'osservazione della qualità del lavoro di coloro che vivono nella filiera della cultura.

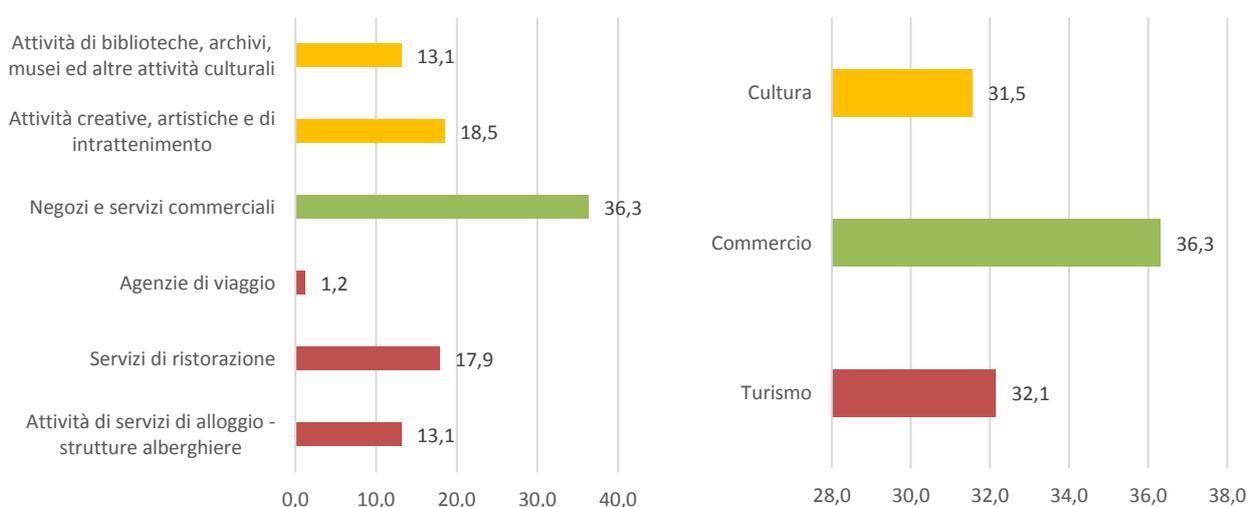
Nel complesso hanno risposto **168 lavoratori** appartenenti a diversi gruppi professionali. Il gruppo più numeroso è costituito da coloro che lavorano nei negozi/servizi commerciali (36,3%), seguiti dalle attività creative/artistiche/di intrattenimento (18,5%) e dai servizi di ristorazione (17,9%). Seguono in termini di numerosità le attività di biblioteche/archivi/musei/altre attività culturali (13,1%), i servizi di alloggio/strutture alberghiere (13,1%) ed infine le agenzie di viaggio (1,2%).

Data la numerosità dei diversi gruppi professionali e al fine di ottenere una visione sintetica e maggiormente rappresentativa dei fenomeni da noi indagati, abbiamo proceduto con l'aggregazione dei sei gruppi in tre macro categorie professionali così composte:

- **Cultura:** aggrega le attività di biblioteche/archivi/musei/altre attività culturali e le attività creative/artistiche/di intrattenimento; macrocategoria che comprende nel complesso il **31,5%** dei lavoratori rispondenti;
- **Commercio:** contiene le attività relative ai negozi e servizi commerciali, nel complesso comprende il **36,3%** dei rispondenti;
- **Turismo:** aggrega i servizi di ristorazione, le attività di servizi di alloggio/strutture alberghiere e le agenzie di viaggio, macrocategoria che comprende il **32,1%** dei lavoratori rispondenti.

Le tre macrocategorie - cultura, commercio, turismo - accompagneranno in modo strutturale l'analisi sulla qualità del lavoro, al fine di scorgerne di volta in volta gli elementi di analogia o al contrario le differenze che li caratterizzano, in termini di condizioni di lavoro, criticità vissute e aspirazioni future.

Figura 26 - Gruppi professionali
(composizione percentuale)



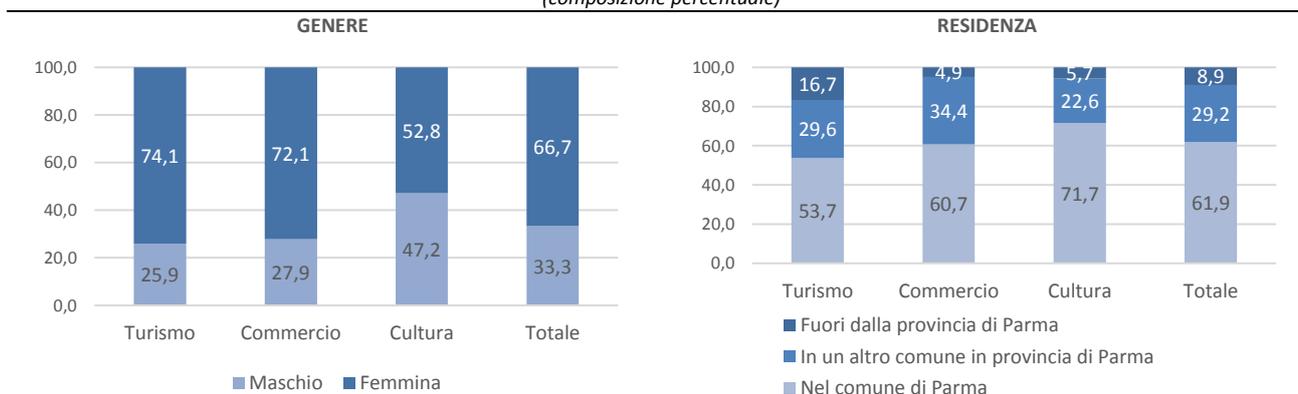
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Prima di addentrarci nell'analisi delle diverse dimensioni della qualità del lavoro, è importante soffermarsi sul profilo socio-anagrafico dei lavoratori rispondenti, profilo che come vedremo influisce comprensibilmente sul come si vive al lavoro.

Da un punto di vista di genere, la composizione rispecchia la composizione del campione che si è espressa su Pama 2020: **due terzi dei rispondenti sono donne** (66,7%), proporzione che sale se consideriamo il gruppo del turismo (74,1%) e del commercio (72,1%), dove più di sette rispondenti su dieci sono lavoratrici.

Anche rispetto alla residenza si mantiene nel complesso la stessa proporzione, dove **prevalgono i lavoratori che vivono nel comune di Parma (61,9%)**, percentuale che sale se consideriamo il "gruppo cultura" (71,7%).

Figura 27 - Gruppi professionali per genere e residenza
(composizione percentuale)



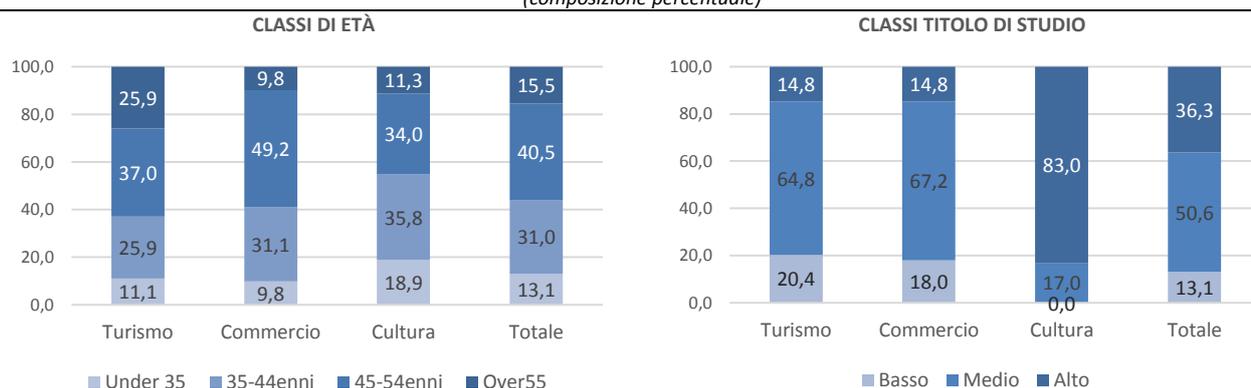
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

La scomposizione per classi di età ci restituisce comprensibilmente una fotografia più spostata verso le **classi di età centrali: quattro rispondenti su dieci sono 45-54enni (40,5%) e tre su dieci sono 35-44enni (31%)**. La classe più giovane, quella degli under 35, se nel complesso rappresenta poco più di un rispondente su dieci (13,1%), nel macro gruppo cultura rappresenta quasi due lavoratori su dieci, caratterizzando questa categoria come quella più spostata verso età più giovani.

Anche nel titolo di studio osserviamo alcune differenze. Se nella classe "alto titolo di studio" (laurea, master, dottorato) rientra poco più di un terzo dei rispondenti (36,3%), tale proporzione sale a **più di otto lavoratori su dieci quando consideriamo il macro gruppo cultura (83%) e scende a meno di due lavoratori su dieci per turismo e commercio (14,8%)**.

Inoltre, sempre nel gruppo cultura, più di due terzi dei lavoratori ha conseguito un titolo specifico di formazione nell'ambito della cultura/spettacolo rilasciato da un ente riconosciuto (66%) o non riconosciuto (6%), e la restante parte invece non ha conseguito un titolo specifico nell'area formazione/spettacolo (28%).

Figura 28 - Gruppi professionali per classi di età e di titolo di studio
(composizione percentuale)

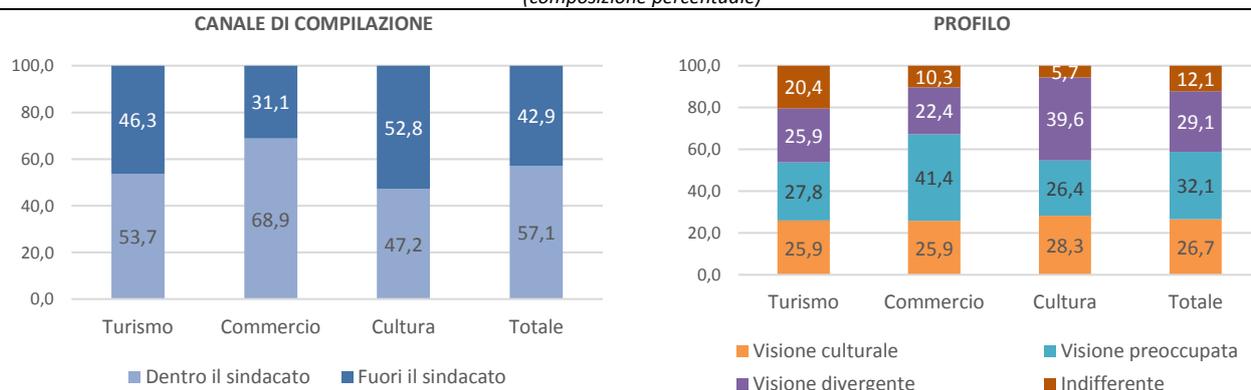


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Rispetto al canale di disseminazione del questionario, la parte della survey relativa alla qualità del lavoro appare più bilanciata rispetto alla totalità della cittadinanza che si è espressa su Parma 2020. **La quota del canale sindacale passa infatti dal 68,1% per la cittadinanza che ha risposto alla parte relativa a Parma 2020 al 57,1% di lavoratori della filiera della cultura coinvolti sulla qualità del lavoro. La porzione dell'area di afferenza sindacale risulta, paradossalmente, più contenuta sul perimetro settoriale oggetto di indagine, la filiera della cultura.** In altre parole, il sindacato è stato più capace di mobilitare ad una partecipazione rispetto a quesiti aperti alla cittadinanza e meno rispetto a quesiti di più stretta natura lavoristica. Se da una parte, tale lettura restituisce una centralità del ruolo confederale del sindacato, dall'altra mostra una difficoltà alla mobilitazione dei propri iscritti su questioni di più stretta pertinenza lavorativa.

All'interno delle macro categorie professionali, la percentuale del canale sindacale appare meno presente nel "gruppo cultura", unico gruppo dove la percentuale di coloro che sono stati intercettati dal sindacato (47,2%) scende al di sotto dei lavoratori intercettati al di fuori del perimetro sindacale (52,8%). Al contrario quote più consistenti di lavoratori iscritti al sindacato si rilevano soprattutto all'interno del commercio (68,9%), mentre più bilanciato appare la macro categoria del turismo (53,7%).

Figura 29 - Gruppi professionali per canale di compilazione e profilo
(composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Infine, chiudiamo la parte relativa alle caratteristiche socio-anagrafiche riprendendo la classificazione per **profili** costruita in precedenza per osservare l'orientamento dei cittadini verso Parma 2020. Riproponendo

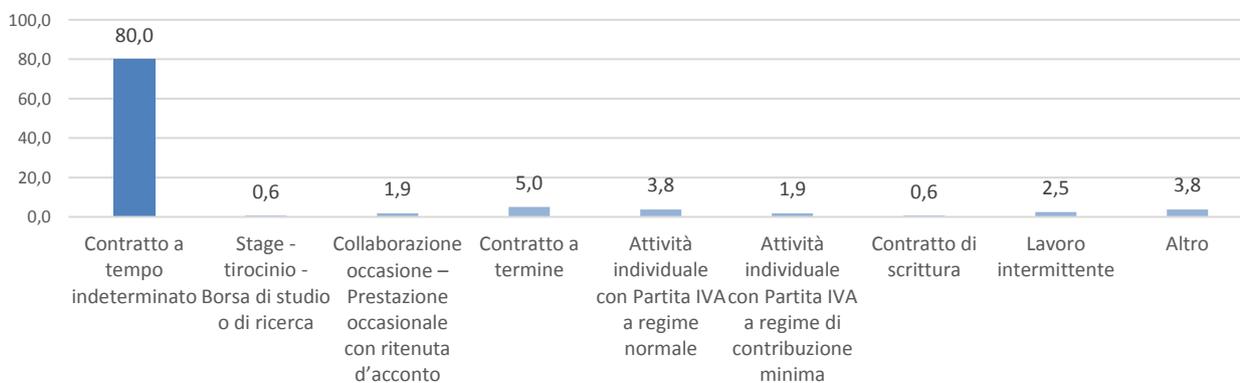
tale classificazione per i lavoratori coinvolti nella seconda parte del questionario emergono alcune differenze di orientamento. Nel complesso, osserviamo un equilibrio tra i lavoratori intercettati tra coloro che esprimono una visione preoccupata (32,1%), una visione divergente (29,1%) e culturale (26,7%), mentre meno rilevante appare la quota del profilo indifferente (12,1%).

Tra le macrocategorie professionali, **nel commercio ritroviamo una maggior prevalenza di “preoccupati”** (41,4%), ovvero coloro che esprimono dunque maggiori preoccupazioni rispetto all’impatto di Parma 2020 sulla città, **nella cultura in senso stretto ritroviamo invece una maggior presenza di “divergenti”** (39,6%), ovvero dove l’entusiasmo convive con l’apprensione, mentre **nel turismo osserviamo rispetto, agli altri gruppi, una maggior presenza del profilo “indifferenti”** (20,4%), dove cioè nessuna delle visioni prevale sull’altra.

Profilo contrattuale e committenza

Dal punto di vista contrattuale, osserviamo come l’indagine abbia **coinvolto soprattutto lavoratori a tempo indeterminato**, che rappresentano otto lavoratori su dieci. Le altre forme contrattuali (Partita Iva, contratti a termine, lavoro intermittente...) rappresentano quote minoritarie, e dunque per agevolare la lettura dei dati sono state accorpate nella macro voce “altre forme contrattuali” (20%). Il confronto con l’universo di riferimento, ovvero la filiera della cultura, evidenzia come **il nostro campione sovra-rappresenti il lavoro stabile e, conseguentemente, sotto rappresenti il lavoro non standard**: dai dati degli Osservatori INPS risulta che la quota di lavoro standard nella filiera della cultura non superi il 25% nel lavoro dello spettacolo ed il 50-60% nel turismo.

Figura 30 - Negli ultimi due anni, qual è stata la forma di lavoro prevalente?
(composizioni percentuali)

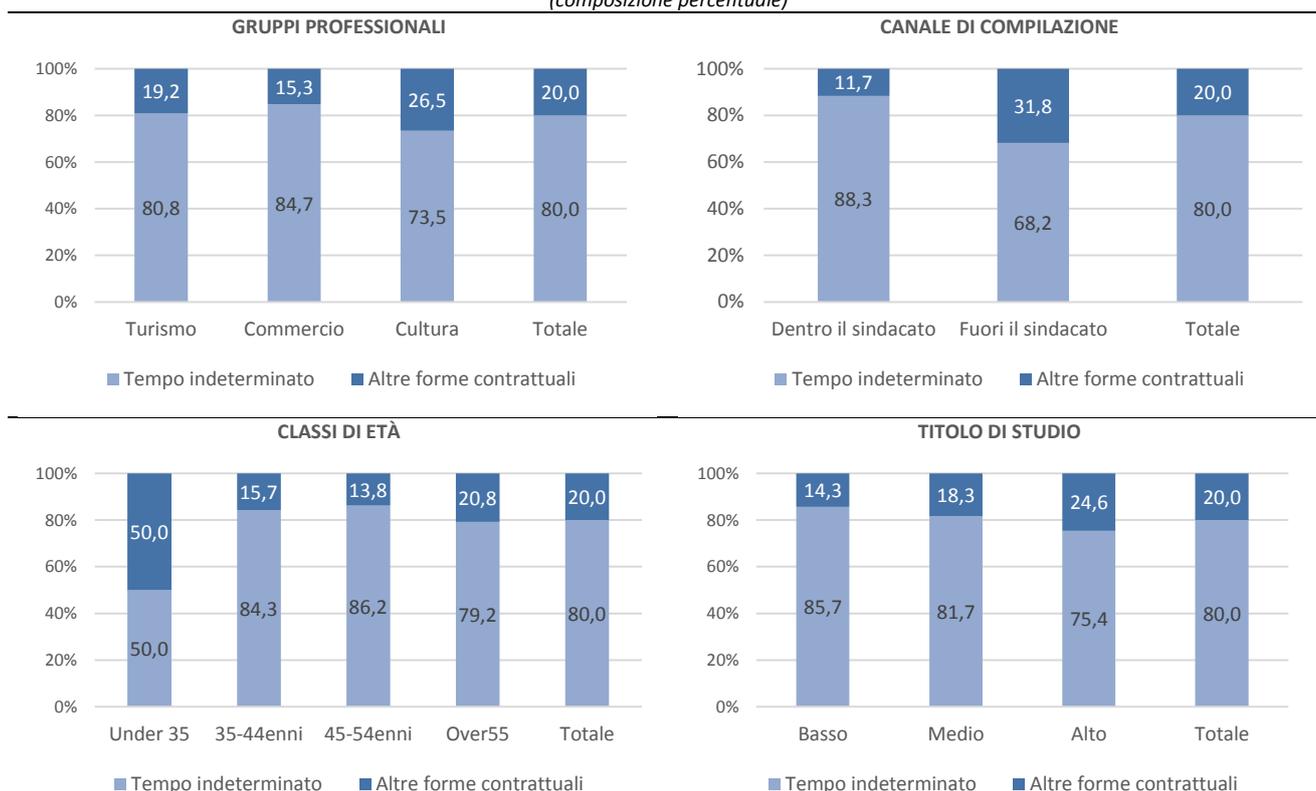


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Rispetto ai gruppi professionali osserviamo una **maggior presenza di forme non standard per il segmento cultura**, dove la proporzione delle altre forme contrattuali sale a circa un quarto dei lavoratori coinvolti (26,5%). Altre relazioni positive le riscontriamo per le classi di età e il tolo di studio: **i più giovani (50%) e più istruiti (24,6%) (profili che spesso si sovrappongono)** sono più soggetti a tali forme, e dunque anche più soggetti alle conseguenze e ai rischi derivanti da forme contrattuali più instabili.

Dal punto di vista del canale di compilazione, osserviamo come **il canale sindacale abbia intercettato soprattutto il segmento del mondo del lavoro più standard**: la quota di coloro che hanno “altra forma contrattuale” scende infatti all’11,7% per il canale sindacale, quota che sale al 31,8% se ci spostiamo al di fuori del perimetro sindacale, segno dunque della difficoltà di intercettare tali identità lavorative.

Figura 31 - Forma contrattuale per gruppi professionali, canale di compilazione, classi di età, titolo di studio
(composizione percentuale)



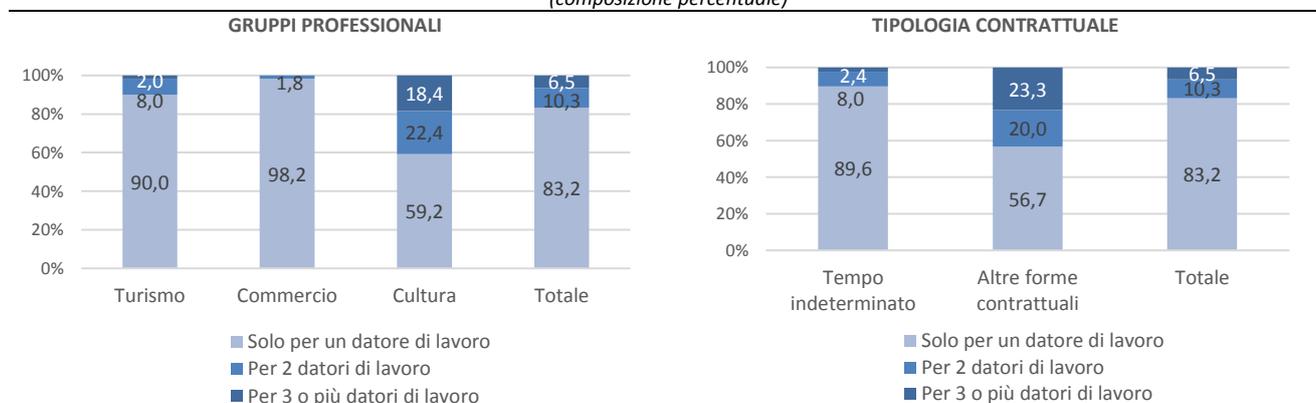
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Oltre alla forma contrattuale, ci siamo soffermati sul numero di committenti dei lavoratori intercettati.

Come osserviamo nella figura successiva è **soprattutto nel gruppo cultura che è presente una maggiore pluricommitenza (40,8%), segmento che, ricordiamo, è anche più esposto alle forme contrattuali non standard**, forme contrattuali che da un lato possono presupporre la presenza di una pluricommitenza (ad esempio le Partita Iva), dall'altro invece, soprattutto per le forme più precarie (contratti a termine), la pluricommitenza può essere un corollario della discontinuità contrattuale.

Tenendo insieme i due aspetti emerge come la pluri-committenza riguardi più di quattro lavoratori con altre forme contrattuali su dieci (43,3%).

Figura 32 - Solitamente nel corso di un anno lavori:
(composizione percentuale)



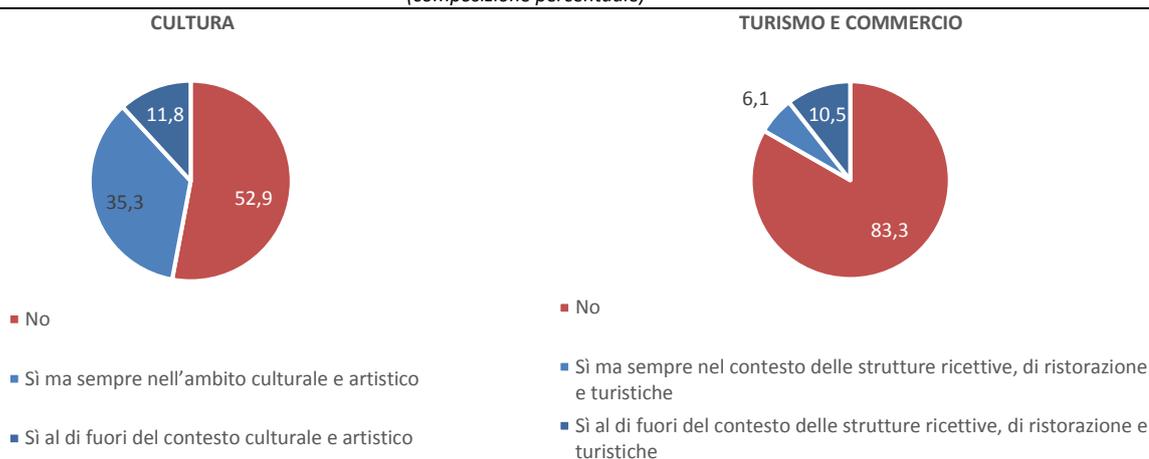
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

La pluricommitenza ci conduce ad un'ulteriore tema: lo svolgimento di altre attività lavorative oltre all'attività prevalente.

Anche in questo caso osserviamo una maggiore presenza di attività oltre alla principale per il gruppo cultura, dove circa la metà dei lavoratori afferma di svolgere più di un'attività (47,1%), proporzione superiore al gruppo turismo e commercio dove invece meno di due lavoratori su dieci ricadono in tale opzione (16,7%).

Il maggior svolgimento di altre attività all'interno di tale segmento spiega anche la maggior presenza di pluricommitenza nello stesso.

Figura 33 - Oltre alla tua attività prevalente, svolgi contemporaneamente anche altre attività lavorative diverse?
(composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Formazione e competenze

Altra dimensione intercettata dalla *survey* è stata quella relativa alla formazione (relativamente alla propria attività lavorativa e nello specifico riferita a Parma 2020) e alle competenze dei lavoratori (possedute e sulle quali si vorrebbe investire).

Negli ultimi due anni circa sei lavoratori su dieci intercettati dall'indagine hanno partecipato a momenti di formazione rispetto alla propria attività lavorativa (61,6%), percentuale che sale se consideriamo il comparto cultura, dove ha interessato circa otto lavoratori su dieci (77,6%).

Nel complesso osserviamo una relazione positiva tra titolo di studio e partecipazione a percorsi formativi: **più i lavoratori sono formati e più partecipano a momenti di formazione**. I lavoratori con un alto titolo di studio che hanno partecipato a formazione negli ultimi due anni sono circa otto su dieci, proporzione che scende a cinque su dieci per coloro con un titolo di studio intermedio o basso. Inoltre, i lavoratori con i titoli di studio più alti, sono anche quelli che più si avvalgono di formazione autofinanziata (13%, rispetto a 3,8% per titoli intermedi e 0% per titoli bassi).

Rispetto ad altre variabili esplicative, non osserviamo differenze dal punto di vista di genere mentre possiamo osservare come negli ultimi due anni la partecipazione a momenti formativi abbia interessato soprattutto le fasce degli under35, 35-44enni e over55, mentre minore partecipazione si osserva per la fascia intermedia dei 45-54enni.

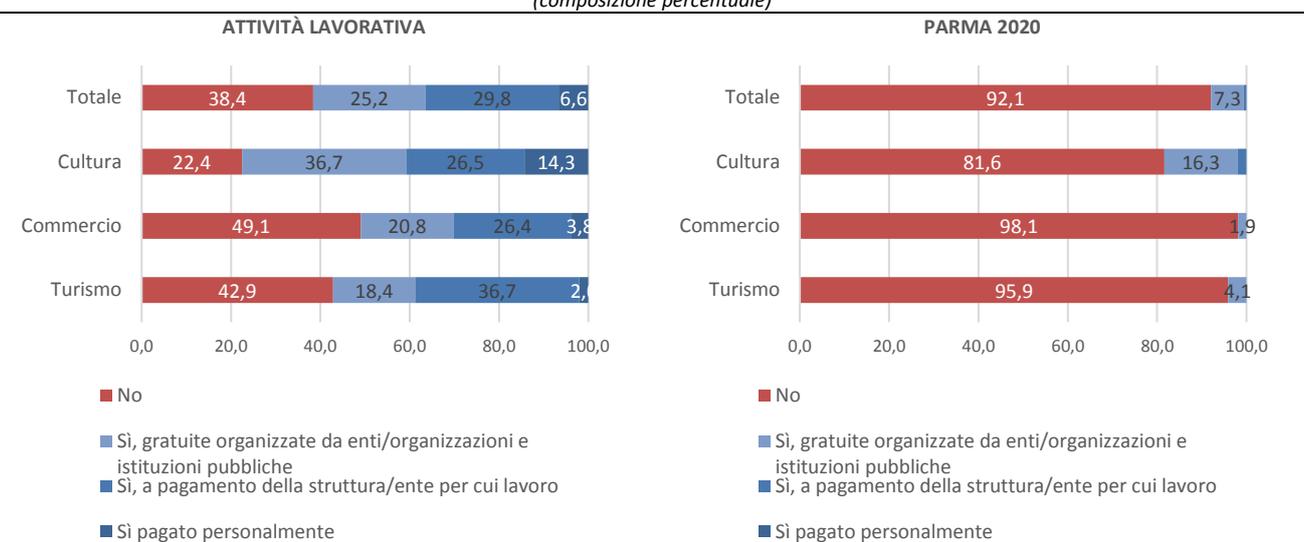
Non si rilevano differenze significative sulla partecipazione a momenti formativi invece in funzione della forma contrattuale, ma è da sottolineare come i lavoratori con “altre forme contrattuali” hanno più spesso pagato personalmente la formazione di cui hanno beneficiato (17,2% rispetto a 4,1%), generando dunque una decurtazione del proprio reddito per potersi formare.

Rispetto alla residenza dei lavoratori, osserviamo come coloro che abitano al di fuori della provincia e in un altro comune della provincia abbiano partecipato più frequentemente a percorsi formativi (69,2% e 64,4%), rispetto invece a chi risiede nel comune di Parma (59,1%).

Se consideriamo la partecipazione a momenti formativi specificatamente in vista di Parma 2020, anche se le tendenze restano le medesime, i livelli di partecipazione cambiano sensibilmente, infatti in media meno di un lavoratore su dieci vi ha preso parte (7,3%), e anche in questo caso livelli di partecipazione più elevata si registrano per il segmento cultura (18,4%).

I lavoratori più giovani under 35 e 35-44enni hanno più spesso preso parte a formazione specifica per Parma 2020 (11,1% e 13,7%) rispetto a quanto si registra per i lavoratori più anziani 45-54enni e over 55 (3,3% e 4,5%), mentre non si osservano differenze significative considerando il genere e la residenza dei lavoratori.

Figura 34 - Negli ultimi 2 anni, hai partecipato ad attività di formazione relativamente a:
(composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Oltre alla partecipazione a momenti formativi, abbiamo chiesto ai lavoratori intercettati di fornire un bilancio sia delle competenze in possesso che delle competenze su cui sarebbe importante investire per svolgere al meglio la propria attività lavorativa.

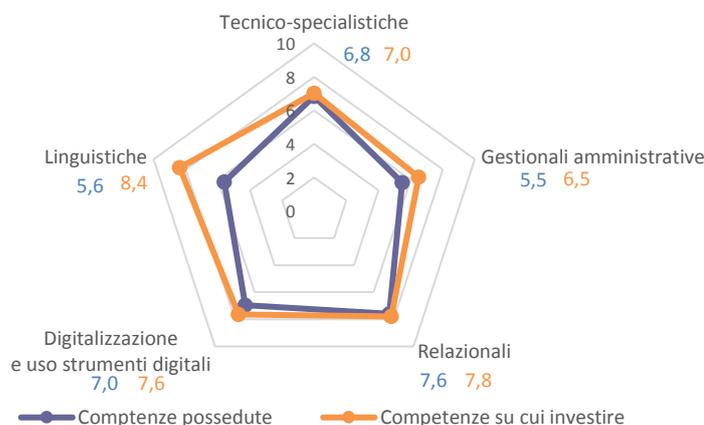
Da una prima lettura sintetica osserviamo come i lavoratori intercettati si sentano maggiormente attrezzati sulle competenze relazionali (collaborazione, gruppi di lavoro, lavoro di squadra, team building...) e invece meno competenti rispetto all'area gestionale (management, direzione, contabilità, bilanci) e linguistica. Quest'ultima inoltre rappresenta l'area su cui i lavoratori vorrebbero maggiormente investire.

Ragionando in termini di gap tra competenze possedute e competenze su cui investire, la distanza più ampia (e dunque quella su cui appare prioritario intervenire) si registra per l'area relativa alle competenze linguistiche, area su cui i lavoratori si sentono meno preparati e su cui vorrebbero

maggiormente investire. Seguono, sempre in termini di *gap*, le competenze gestionali e le competenze di digitalizzazione e uso di strumenti digitali (internet, social, informatica di base).

Meno distante appare invece il *gap* per l'area tecnico-specialistica e relazionale.

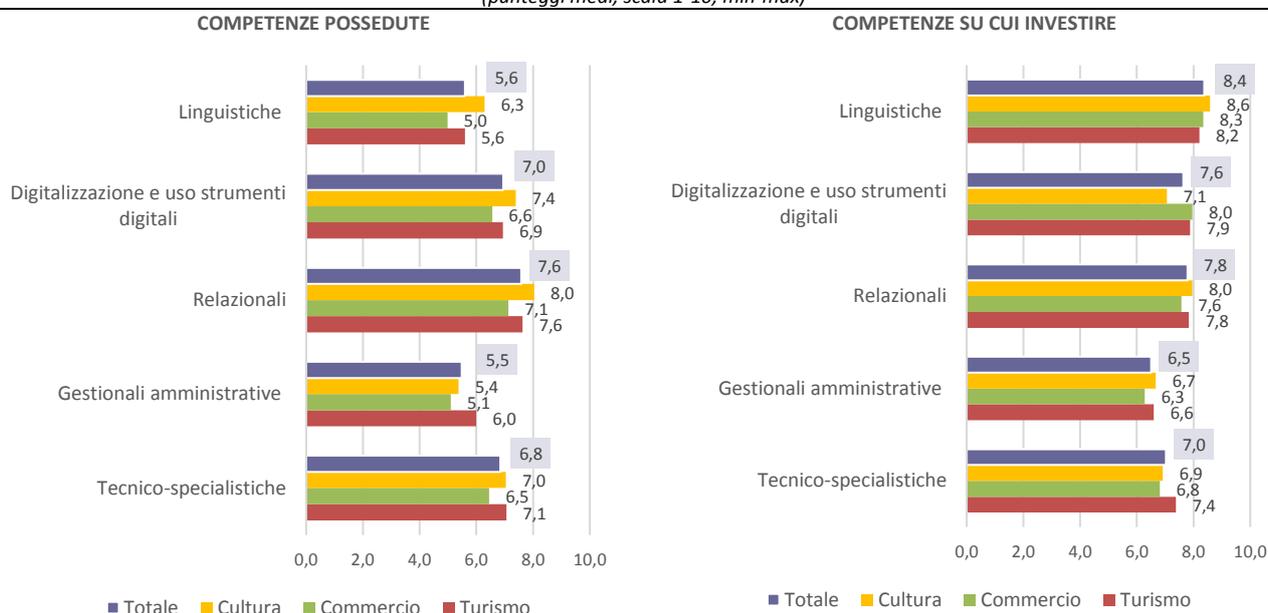
Figura 35 - Confronto tra competenze su cui investire e competenze possedute
(punteggi medi, scala 1-10, min-max)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Declinando l'analisi rispetto al *gap* tra competenze possedute su cui investire per gruppi professionali emergono alcune riflessioni. Nel complesso **il segmento su cui si registrano le maggiori criticità è quello del commercio**, che indica valori più bassi per tutte le competenze possedute e allo stesso tempo indica una volontà di investire in formazione per colmare tali lacune.

Figura 36 - Confronto tra competenze su cui investire e competenze possedute per gruppo professionale
(punteggi medi, scala 1-10, min-max)

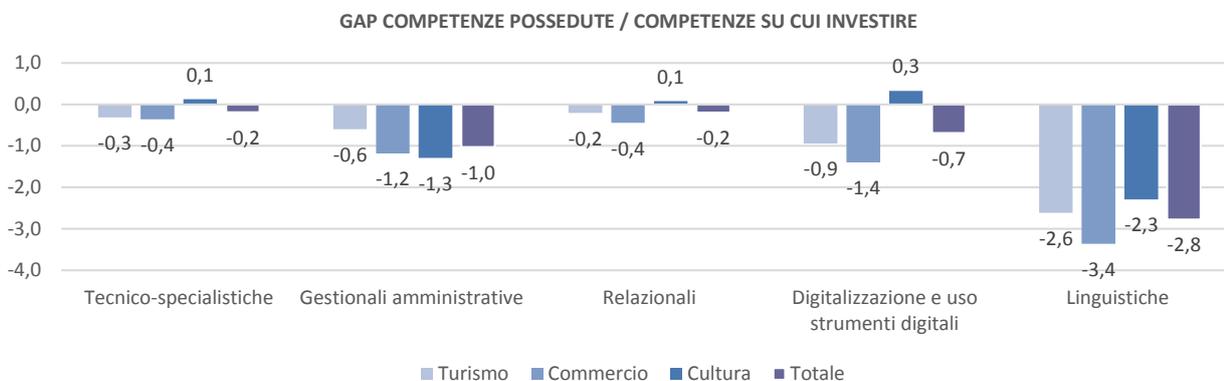


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

In comparazione, il commercio presenta un *gap* marcato per le competenze linguistiche, quelle digitali e quelle gestionali amministrative. Anche nel turismo e nella cultura il *gap* più ampio si registra per le

competenze linguistiche, mentre per le competenze digitali, se il turismo mostra criticità così come il comparto del commercio, il segmento cultura mostra invece una maggiore padronanza e dunque un'assenza di criticità. Sulle competenze gestionali amministrative invece, il segmento cultura torna a mostrare elementi di criticità, di intensità simile al segmento commercio.

Figura 37 - Gap tra competenze su cui investire e competenze possedute per gruppo professionale
(punteggi medi, scala 1-10, min-max)

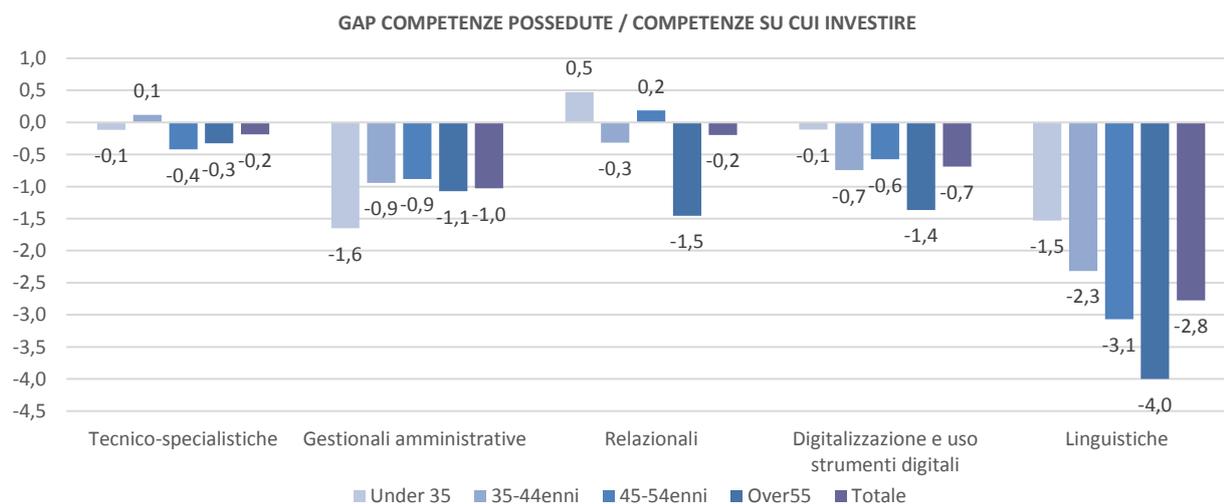


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Come si osserva nella figura successiva, **gli over 55 registrano maggiori criticità** in termini di *gap* tra competenze possedute e competenze su cui investire, soprattutto rispetto alle competenze linguistiche, a quelle relazioni e quelle tecnologiche.

Tra le classi intermedie dei 35-44enni e 45-54enni i *gap* più elevati si registrano, oltre che per le competenze linguistiche, per quelle gestionali/amministrative e digitali; mentre per i giovani under 35 spicca la criticità relativa alle competenze gestionali/amministrative, superiore alle altre classi di età, seguita da quella relativa alle lingue.

Figura 38 - Gap tra competenze su cui investire e competenze possedute per classi di età
(punteggi medi, scala 1-10, min-max)



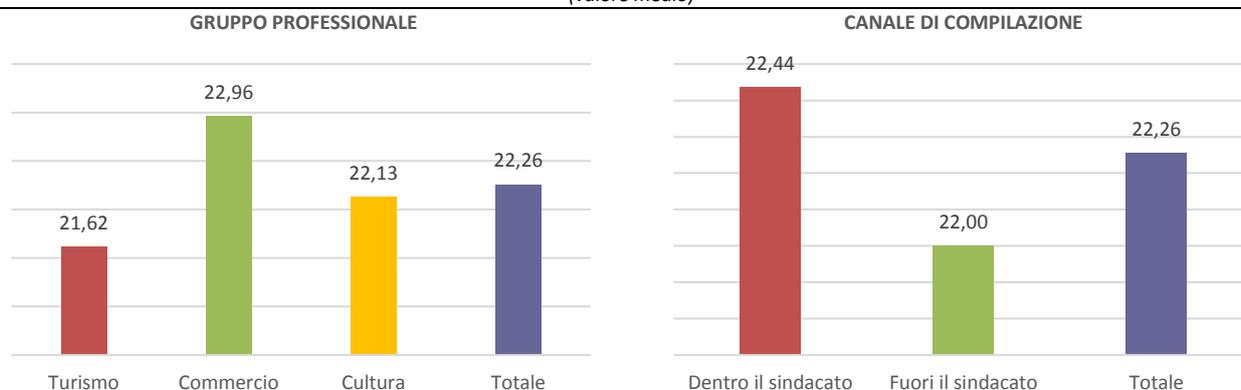
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Tempi e tempo di lavoro e autonomia

Lungo il solco dell'approccio italiano all'analisi della qualità del lavoro incardinato su una lettura multidimensionale, e non sintetica²³, la nostra indagine considera due dimensioni portanti: il tempo, o i tempi di lavoro, e l'autonomia. Se per tempo di lavoro si intende non solo la durata dell'attività lavorativa ma anche il ritmo con cui si lavora, per autonomia si vuole prioritariamente osservare lo spazio di arbitrarietà decisionale ed organizzativa del singolo in un ambiente di lavoro caratterizzato da vincoli organizzativi, strutturali e gerarchici o come la sociologia del lavoro definisce condizioni di costrittività organizzativa, ovvero la riduzione di spazi di libertà individuale che l'organizzazione – in questo caso del lavoro – inevitabilmente comporta²⁴. Data la natura bilaterale dell'ambiente in cui la ricerca è stata promossa, lo strumento di indagine rappresenta un punto di caduta comune tra le parti e quindi propone formulazioni e affondi tematici attenti alle diverse sensibilità in campo. Il tempo del lavoro, dunque, si concentra soprattutto sulla durata e meno sulla frequenza mentre l'autonomia più su una arbitrarietà sulla gestione del tempo di lavoro e della performance esecutiva.

Coerentemente con la composizione per contratto a tempo indeterminato, la media dei mesi lavorati negli ultimi due anni è pari a 22,6 mesi, mostrando una certa continuità lavorativa. Il dato evidentemente è influenzato dalla composizione del campione che sovrastima la componente di lavoro standard presente nella filiera della cultura che, dai dati dell'Osservatorio INPS, si assesta intorno al 25% nel lavoro dello spettacolo e tra il 50-60% di media nel settore del turismo.

Figura 39 - Mesi lavorati negli ultimi 24 mesi
(valore medio)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Il dato in sé non sorprende considerata la maggior difficoltà ad intercettare soggetti più fortemente discontinui e irreperibili sui luoghi di lavoro ma sicuramente non sottrae l'organizzazione sindacale da una

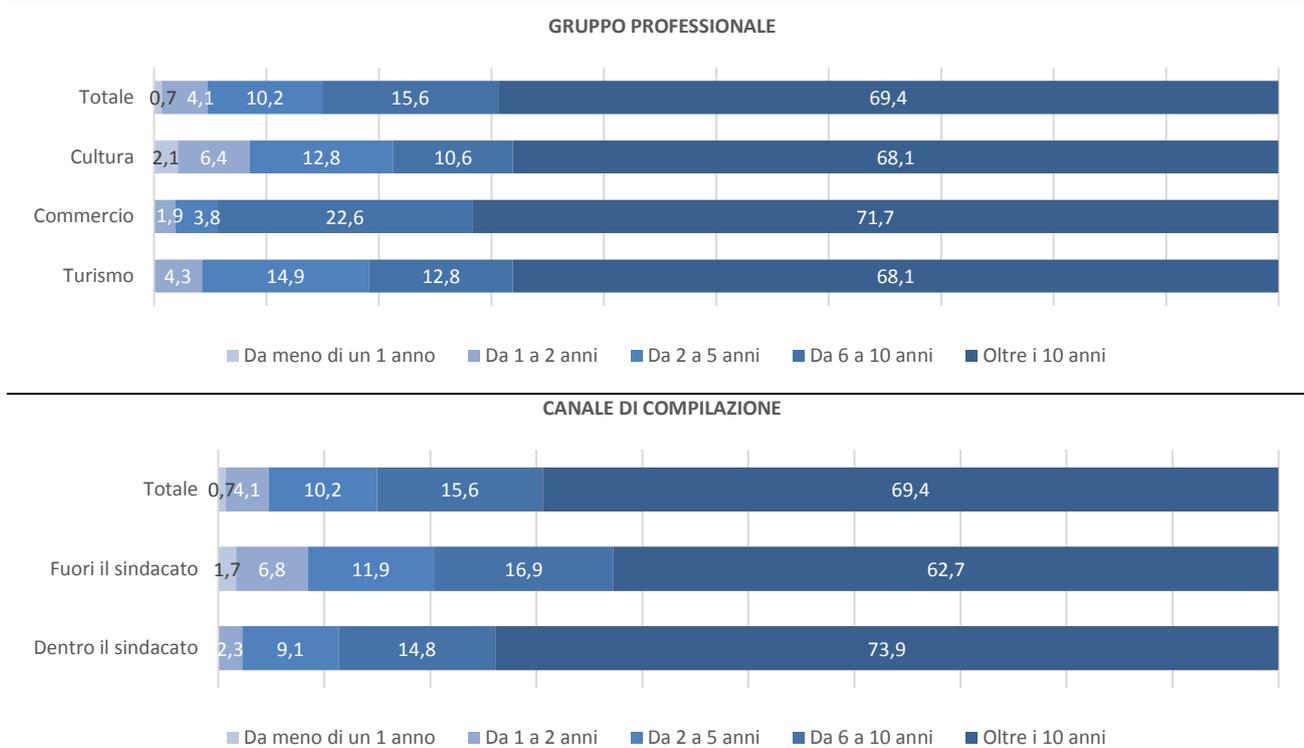
²³ Gallino L., *Informatica e qualità del lavoro*, Einaudi, Torino, 1983 e Gallino L., "Lavoro e spiegazione sociologica", *Sociologia del lavoro*, n. 29, 1989. La Rosa M., *Qualità della vita, qualità del lavoro*, F. Angeli, Milano, 1983 e La Rosa M., "Qualità del lavoro e partecipazione: verso nuove modalità di approccio al problema?", *Sociologia del lavoro*, n. 68, 1997.

²⁴ Maggi B. (1983), Costrittività organizzativa e salute nel lavoro d'ospedale, in Gobbato F., Grieco A. (Eds.), *Rischi, patologia e prevenzione nel personale ospedaliero*, Atti del 46° Congresso della Società italiana di Medicina del lavoro e igiene industriale: 351-361, Acireale, Noto, Catania.

riflessione sulla sua capacità di rappresentanza e rappresentatività. Non è casuale che una lettura per canale di compilazione mostri **la più alta continuità lavorativa tra gli iscritti al sindacato** (22,44 mesi a fronte dei 22 di chi non è iscritto). La scomposizione per gruppo professionale evidenzia come la **discontinuità lavorativa sia maggiore nel turismo** (21,62 mesi di lavoro negli ultimi 24 mesi), sebbene le differenze risultino modeste. In ultimo si evidenzia come la continuità per profilo socio-anagrafico mostri una minore estensione nelle donne (21,97 mesi a fronte dei 22,8 mesi per i maschi), tra i più giovani (21,31 mesi a fronte dei 23,05 mesi per i 45-54 anni), per chi ha un titolo di studio più basso (20,37 mesi a fronte dei 22,11 mesi per chi ha almeno la laurea).

La larga parte del campione (68,1%) ha una anzianità lavorativa rispetto all'attività prevalente di oltre 10 anni mentre chi ha una anzianità al di sotto dei 2 anni trova una certa consistenza solo nella cultura (8,5% a fronte di una media che non va oltre il 4,3%). Anche in questo caso l'anzianità lavorativa è massima per chi della filiera della cultura è iscritto al sindacato (il 69,4% supera i 10 anni di anzianità lavorativa nel settore a fronte del 62,7% dei non iscritti).

Figura 40 - Da quanto tempo lavori nella tua attività prevalente?
(composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Sul fronte dell'autonomia, l'indagine chiede ai rispondenti di esprimere un giudizio sul livello di autonomia e spazio decisionale rispetto al tempo di lavoro e alla organizzazione della esecuzione lavorativa. In fase di elaborazione il giudizio è stato tradotto in un indicatore continuo su scala 1-10, dove 1 indica il minimo grado di libertà e 10 il massimo livello di arbitrarietà. La batteria di opzioni previste esprimono 3 dimensioni organizzative:

- Una dimensione relativa alla costringibilità organizzativa, rappresentata da due domande: "devi rispettare scadenze molto rigide" e "il tuo orario di lavoro cambia con poco tempo di preavviso"

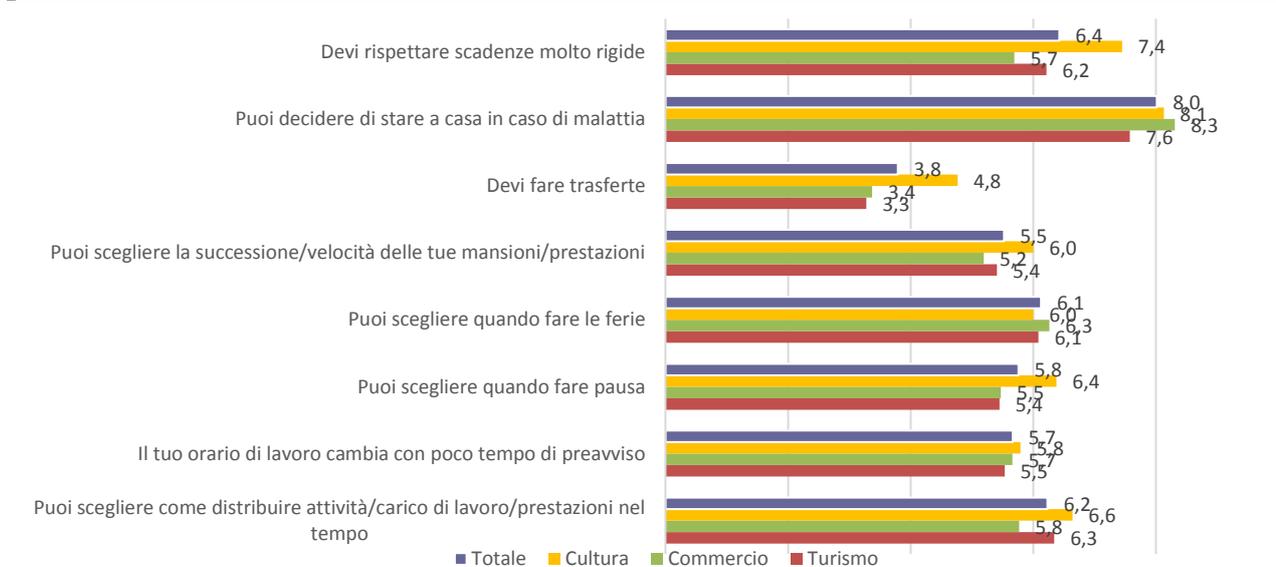
che mirano ad investigare quanto i fattori/vincoli esogeni alla soggettività del lavoratore ne determinano l'organizzazione del lavoro;

- Una dimensione di autonomia della performance esecutiva, rappresentate dalle domande sul grado di libertà nel decidere come organizzare e con che velocità le mansioni/prestazioni;
- Una dimensione di organizzazione sul tempo di lavoro, rappresentate dalle domande orientate a cogliere il grado di arbitrarietà nella gestione delle pause/sospensioni e dell'orario di lavoro.

L'osservazione per categorie professionali mostra come:

- In virtù della composizione per contratto di lavoro, si registri il punteggio più alto in corrispondenza della possibilità "di restare a casa in caso di malattia". La variabile raccoglie quindi più un senso di esigibilità dei diritti che di una autonomia esercitata sul luogo di lavoro;
- **Il campione percepisce il rispetto di scadenze molto rigide come un vincolo organizzativo più delle trasferte e di cambi di orario imprevisti.** È però da sottolineare come il punteggio complessivo (6,4) sia spiegato principalmente dalla dinamica di chi lavora nella cultura in senso stretto (7,4);
- Gli spazi di **autonomia nel tempo di lavoro si affacciano nella zona chiaramente positiva** – che ipoteticamente è identificabile con il superamento della sufficienza (6) – **solo in corrispondenza della libertà di "scegliere quanto fare le ferie"**. Solo in chi lavora nella cultura in senso stretto si rintracciano punteggi che superano la sufficienza anche nella possibilità di scegliere quando fare pausa;
- **Rispetto all'autonomia prestazionale**, i punteggi complessivi tratteggiano una diversa valutazione: il campione riconosce di godere di più libertà nel come gestire e distribuire nel tempo il proprio carico di lavoro (6,2) che nella capacità di incidere nella determinazione della velocità e successione delle singole mansioni. In altre parole, **sembra esserci più autonomia sul "quando fare" e meno sul "come fare"**. Anche in questo caso la cultura in senso stretto si distingue per una autonomia sulla prestazione relativamente più alta.

Figura 41 - Nella tua attività prevalente in che misura
(punteggi medi, scala 1-10, min-max)

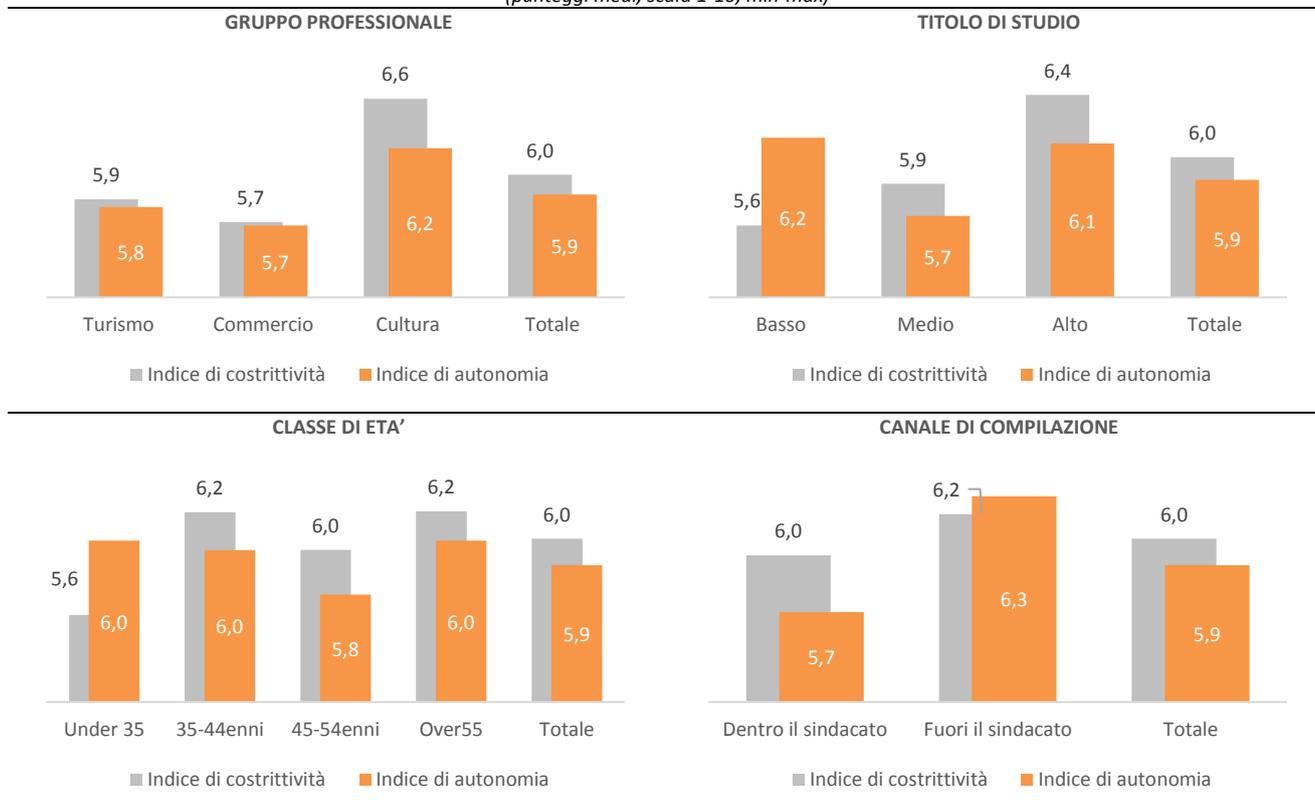


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

In fase di elaborazione dati, inoltre, si è proceduto ad un accorpamento degli indicatori afferenti alle due dimensioni di autonomia (di tempo e di performance²⁵) in un unico indicatore sintetico (**indice di autonomia**) e due delle tre²⁶ domande sulla costrittività organizzativa in un altro indicatore sintetico (**indice di costrittività**). Entrambi gli indicatori si muovono in una scala 1-10, dove 1 indica la minima intensità e 10 l'intensità massima. **Il confronto tra autonomia e costrittività mira ad individuare le zone a più alta tensione organizzativa: dove minore è il gap tra autonomia e costrittività maggiore è il rischio di tensione organizzativa correlata all'insorgenza di rischi psicosociali.**

In generale è possibile osservare come nella filiera della cultura la costrittività organizzativa (6,0) sia superiore all'autonomia (5,9), ovvero i vincoli a cui l'organizzazione normalmente tende sono percepiti in forma più accentuata di quanto lo siano gli strumenti di autonomia nella prestazione e nella gestione del tempo. Il divario tra indice di costrittività e autonomia è comunque limitato nella sua espressione numerica lasciando intendere come la tensione organizzativa sia presente, come tutti i luoghi di lavoro, ma non raggiunga livelli di allarme.

Figura 42 - Confronto tra indice di autonomia e indice di costrittività
(punteggi medi, scala 1-10, min-max)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

²⁵ Nel calcolo è stata eliminata la domanda relativa alla libertà di stare a casa in caso di malattia in quanto rispecchia più la consapevolezza di un diritto da esigere che una autonomia di gestione del tempo di lavoro.

²⁶ Se è scelto di tenere fuori dal calcolo dell'indice sintetico sulla costrittività la domanda sulle trasferte in quanto l'istituto valutato (la trasferta appunto) non è sempre presente per tutti i lavoratori con il rischio di produrre un effetto distortivo troppo alto.

In un confronto per raggruppamento professionale emerge come sia proprio chi lavora nella cultura in senso stretto a percepire una costrittività organizzativa più alta (6,6) dell'indice di autonomia (6,2). **Nonostante un indice di autonomia più alto della media, il lavoro nella cultura risulta a più alta tensione organizzativa del turismo e del commercio a causa di una costrittività percepita decisamente superiore.** Essendo tutto costruito sulla percezione, il punteggio risente inevitabilmente del punto di vista soggettivo della persona coinvolta. Se in un confronto per genere gli indicatori rimangono sostanzialmente invariati, **al crescere del titolo di studio cresce la costrittività organizzativa ingenerando, per i titoli di studio più alti, una maggiore tensione organizzativa.**

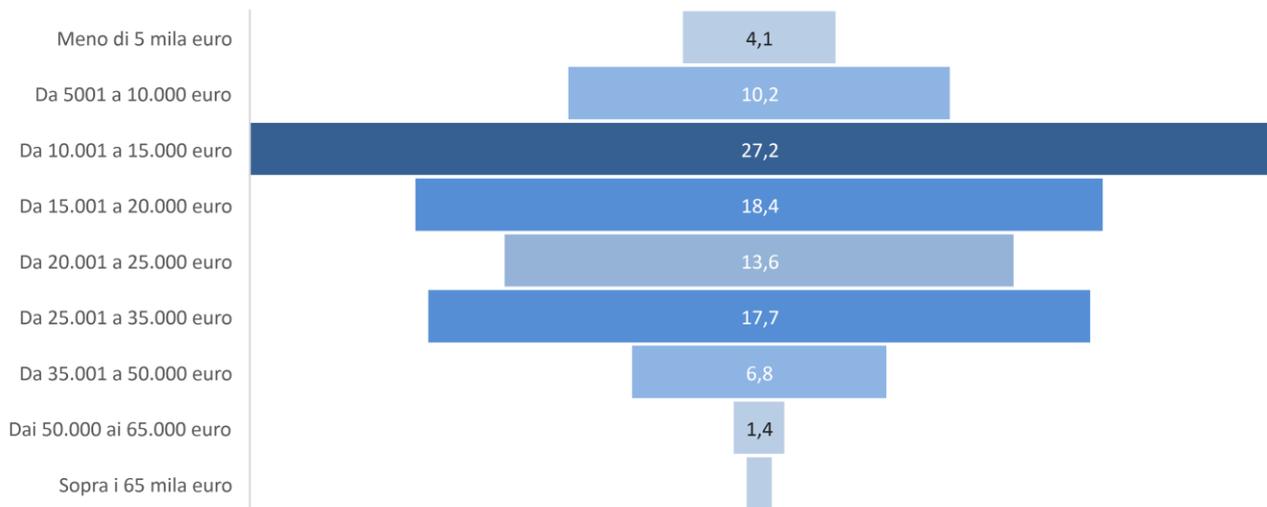
La lettura per classi di età mostra come **solo per gli under 35 l'autonomia superi abbondantemente la costrittività lasciando intravedere una percezione più adattiva** rispetto alle costrizioni organizzative presenti in ambiente di lavoro. In ultimo, si rileva come tra gli iscritti al sindacato si percepisca una più alta tensione organizzativa dei non iscritti a causa di una minore autonomia (5,7 a fronte di 6,3 di chi è fuori dal sindacato).

Dimensione retributiva

La dinamica retributiva è sicuramente un elemento determinante la qualità del lavoro. La nostra indagine cerca di coglierne sia la dimensione oggettiva, e quindi la classe retributiva di appartenenza e la possibilità di accedere a fonti di reddito alternative in caso di sospensione dal lavoro, sia la dimensione soggettiva, ovvero le priorità soggettive nel rapporto tra lavoro e dimensione retributiva.

Il 27,2% del campione si concentra nella fascia 10 mila-15 mila euro lorde annue. Complessivamente chi ha una retribuzione lorda al di sotto dei 15 mila euro annui è oltre il 40%, ovvero 4 lavoratori su 10. Il 18,4% del campione ha una retribuzione compresa tra i 15 mila e i 20 mila e il 25,7% superiore ai 25 mila euro lordi, la media della retribuzione da lavoro dipendente a Parma nel 2018. Con un orientamento comparativo, si tenga presente che **la media della retribuzione del nostro campione (19,3 mila euro lordi annui) si colloca al di sopra della retribuzione media di una riagggregazione delle attività che potenzialmente potrebbero ricadere dentro la filiera della cultura di filiera della cultura (17,6 mila) – Osservatorio INPS Lavoro dipendente.** Sebbene il confronto sia solo indicativo e non abbia la presunzione di porsi come misurazione puntuale, è però da rilevare come il nostro campione, pur accogliendo al proprio interno quote importanti di redditi bassi, sia più sbilanciato verso le retribuzioni relativamente più consistenti. **Non è casuale, infatti, che l'incidenza del lavoro non standard, nel nostro campione, sia ampiamente sottorappresentato.**

Figura 43 - Classi di retribuzione
(composizione percentuale)

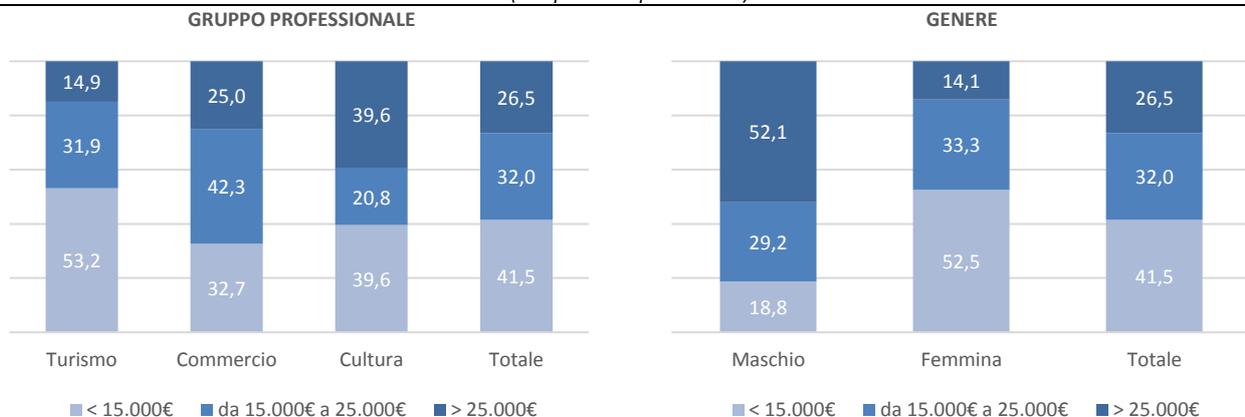


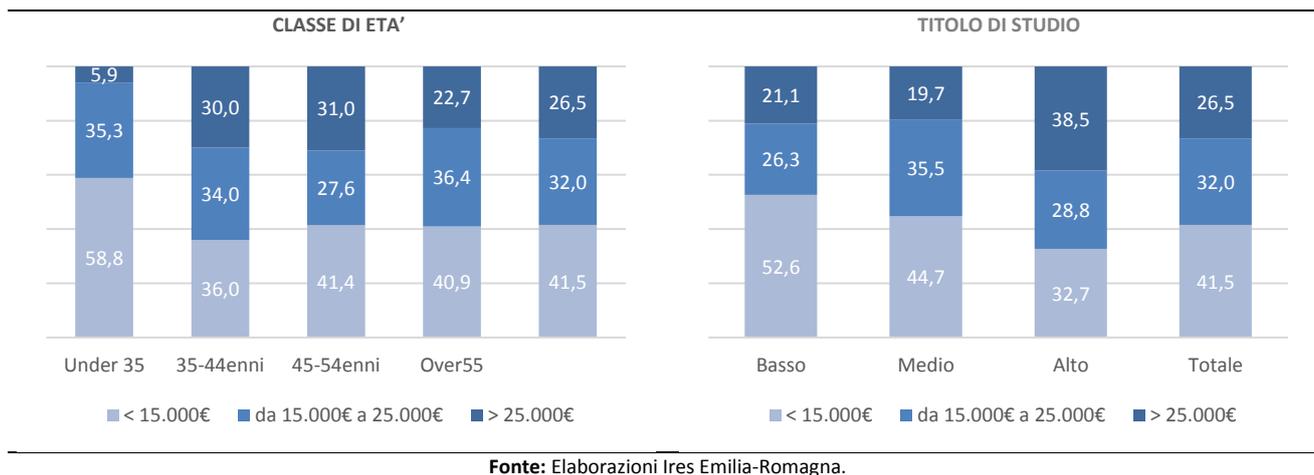
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Ricomponendo le classi di retribuzione lorde in classi più aggregate, si possono cogliere alcune dinamiche comparative. **L'area a più bassa retribuzione è quella rappresentata dal turismo** dove la quota di chi percepisce una retribuzione lorda annua al di sotto dei 15 mila arriva al 53,2%, a fronte del 32,7% nel Commercio e del 39,6% nella Cultura. Si noti, inoltre, come sia proprio la **Cultura a rimarcare una più forte polarizzazione retributiva** con una quota di chi supera i 25 mila euro lordi annui relativamente più alta ed una fascia intermedia (20,8% di chi ha una retribuzione media tra i 15 mila e i 20 mila) più schiacciata.

Il confronto di genere appare riconfermare il gap retributivo presente anche nella struttura retributiva del sistema economico italiano: il 52,5% delle donne ha una retribuzione al di sotto dei 15 mila euro mentre per gli uomini la quota è del 18,8%. **Al crescere del titolo di studio si osserva come la retribuzione migliori sensibilmente mentre lo stesso non si verifica in relazione alla classe di età.** Se per gli under 35, si continua a riproporre una a più alta incidenza di fragilità retributiva con il 58,8% al di sotto dei 15 mila euro, per le classi di età più avanzata la composizione per classe retributiva risulta piuttosto omogenea.

Figura 44 - Classi di retribuzione aggregate
(composizione percentuale)

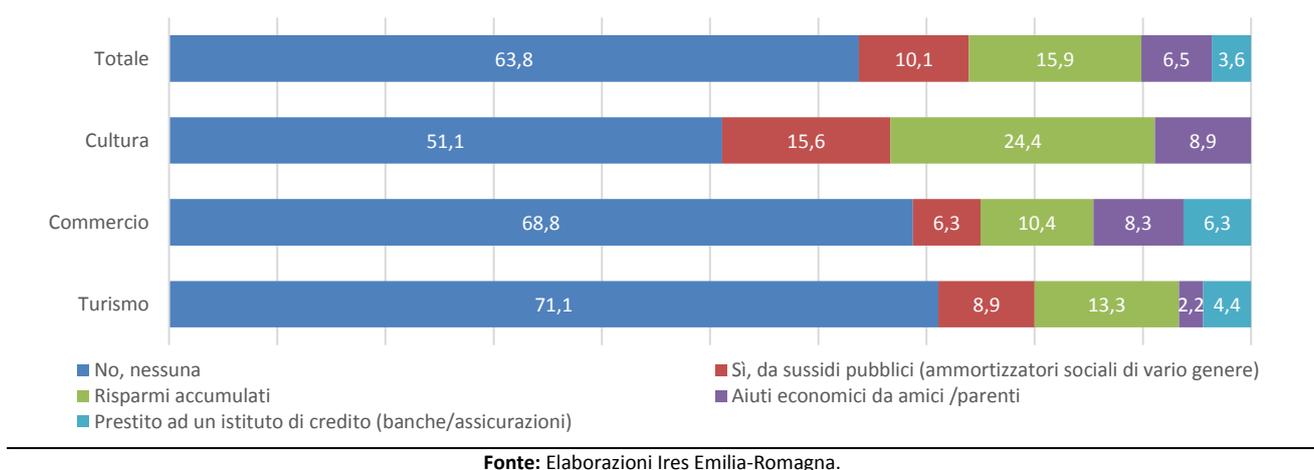




La retribuzione, tuttavia, non è il solo elemento fonte di sicurezza economica. Molto dipende anche dalla copertura reddituale in caso di inattività lavorativa. Sebbene il dato sia viziato da una composizione che sovra-rappresenta la quota di lavoro stabile nella filiera della cultura, si rileva come **la larga parte (63,8%) dica di non avere nessuna forma di supporto economico a fronte del rischio di inattività e tra chi dice di averne la quota più ampia corrisponde con l'opzione "risparmi accumulati", ovvero un ammortizzatore sociale di natura privata**. Solo il 10,1% del nostro campione, con una incidenza maggiore (15,6%) per chi lavora nella cultura in senso stretto, sostiene di poter ricorrere a forme di supporto pubblico/assicurativo.

Pur muovendosi in una numerosità campionaria assai modesta, è di interesse osservare come **tra i lavoratori precari/discontinui si rilevi una minore incidenza di chi afferma di non aver nessuna copertura di fronte al rischio di inattività lavorativa (38,5% a fronte del 63,8% sul totale)**. Una trasposizione formativa di questo fenomeno suggerirebbe un impegno, verso la totalità dei lavoratori, per allargare la conoscenza e la consapevolezza della sfera dei diritti esigibili e delle diverse forme di sostegno al reddito accessibili.

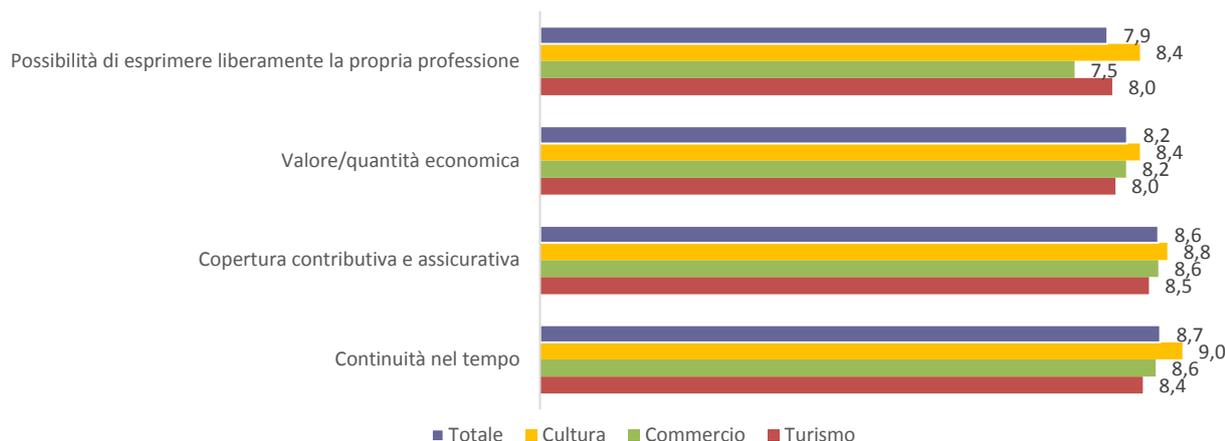
Figura 45 - Forme di supporto economico in caso di inattività per gruppo professionale (composizione percentuale)



In ultimo, la parte di indagine dedicata alla dimensione reddituale si chiude con una osservazione sulla **scala di priorità, del campione, nel rapporto tra lavoro e retribuzione**. Il tentativo è quello di comprendere quale aspetto sia riconosciuto essere più importante tra le quattro variabili considerate:

- Continuità retributiva;
- Valore economica;
- Copertura assicurativa;
- Possibilità di poter esprimere liberamente la propria passione o professionalità.

Figura 46 - Scala di importanza del rapporto lavoro e retribuzione per gruppo professionale
(punteggi medi, scala 1-10, min-max)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

L'analisi non mostra disomogeneità evidenti tra i diversi aspetti considerati. In chiave rivendicativa, dunque non sembra emergere una scala di priorità. **Tutti gli elementi sembrano parimenti importanti**. In una dinamica comparativa, tuttavia, è di interesse osservare come **la copertura contributiva e soprattutto la continuità retributiva superino sempre il valore economico a testimonianza di come la dimensione retributiva non si esprima solo nel suo valore nominale ma anche nella capacità di dare sicurezza nel presente (continuità retributiva) e nel futuro (copertura contributiva)**.

L'incrocio per gruppo professionale mostra come nella cultura si registri la più alta importanza del fattore espressivo, ovvero della *"possibilità di esprimere liberamente la propria professione"*, mentre nel commercio il punteggio più basso. Tale dinamica è coerente con la maggior presenza, nella cultura in senso stretto, di chi rientra nella visione espressiva del lavoro, ovvero lavoro come espressione delle proprie passioni e come processo di realizzazione personale.

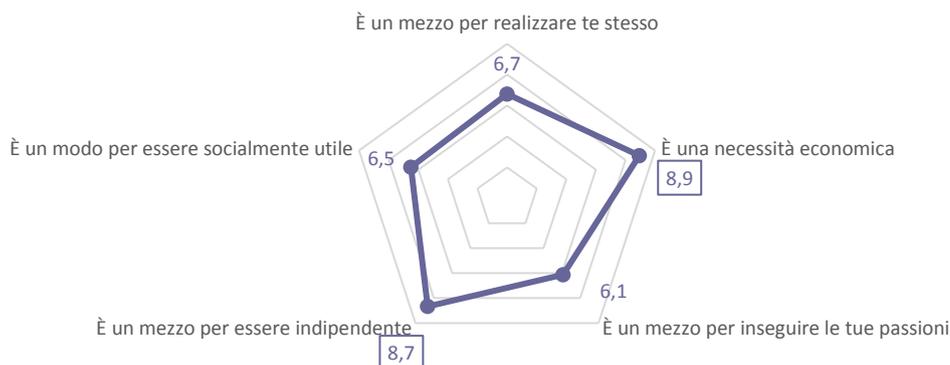
Visione del lavoro

Proseguendo in una lettura multidimensionale della qualità del lavoro, la nostra indagine si sofferma sulla visione che i lavoratori hanno del proprio lavoro, ponendo a confronto chi ha una visione strettamente strumentale del lavoro, dunque più incentrata su aspetti materiali come la retribuzione, con chi ha invece una più marcata visione espressiva del lavoro, più legata alla propria realizzazione personale.

In termini complessivi osserviamo come **all'interno del nostro campione di lavoratori gli elementi che più caratterizzano la visione del lavoro sono quelli di carattere strumentale**, e dunque un lavoro visto come una necessità economica (punteggio 8,9) e come mezzo per essere indipendente (8,7).

Seguono più distanziati gli elementi che descrivono una visione più espressiva del lavoro, come mezzo per realizzare se stessi (6,7) e come mezzo per inseguire le proprie passioni (6,1), e la visione del lavoro come mezzo per essere socialmente utili (6,5).

Figura 47 - Dimensioni visione del lavoro
(punteggi medi, scala 1-10, min-max)



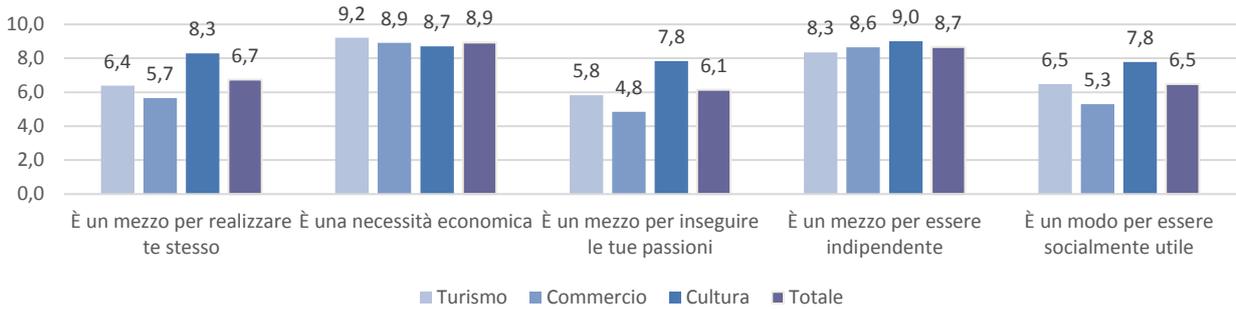
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Declinando tali elementi per gruppi professionali, osserviamo come i due elementi che fanno riferimento alla visione strumentale raggiungano punteggi elevati per tutti i gruppi considerati, mentre ciò che più li differenzia è il punteggio relativo agli elementi che suggeriscono **una visione più espressiva e più socialmente utile del lavoro, elementi sui quali il segmento cultura appare più proiettato** rispetto al segmento turismo e soprattutto al segmento commercio, gruppo quest'ultimo che raggiunge il punteggio più basso su tali dimensioni.

Nel lavoro della cultura in senso stretto, dunque, la visione strumentale convive con la visione espressiva ma non si annulla. I dati sembrano rompere la narrazione prevalente incline a considerare il lavoro della cultura principalmente come uno spazio di soddisfacimento di bisogni motivazionali e identitari ma non primari, o igienici²⁷, aprendo spesso a pratiche di autosfruttamento. Il quadro che emerge, invece, è che materiale e ideale convivono e rappresentano espressioni diverse dello stesso bisogno di riconoscimento professionale.

²⁷ Maslow A., Motivazione e personalità, Armando, Roma, 1973. Herzberg F., The Motivation to Work, Wiley & Son, New York, 1959.

Figura 48 - Visione del lavoro per gruppi professionali
(punteggi medi, scala 1-10, min-max)

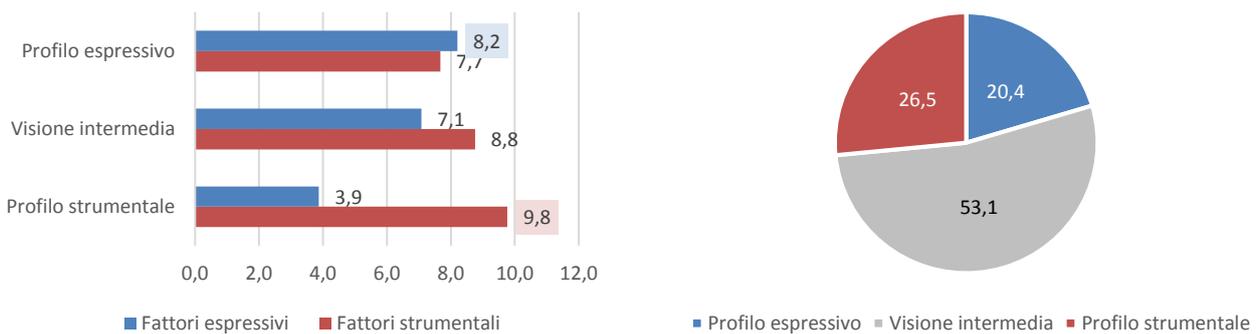


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Per restituire una modalità più immediata di confronto, e dunque provando a marcare la differenza tra una visione espressiva e una strumentale, si è proceduto con la suddivisione dei lavoratori in tre differenti categorie²⁸:

- **Lavoratori con profilo espressivo** (20,4% del campione): coloro che più propendono verso una visione espressiva del lavoro, e che ottengono per i fattori espressivi (autorealizzazione e passione) un punteggio al di sopra della media e per i fattori strumentali (necessità economica e indipendenza) un punteggio al di sotto della media;
- **Lavoratori con profilo strumentale** (26,5% del campione): coloro che ottengono per i fattori strumentali un punteggio al di sopra della media e per i fattori espressivi un punteggio al di sotto della media; dunque sono i lavoratori che più vivono il lavoro come strumento per la necessità economica e per la propria indipendenza;
- **Lavoratori con visione intermedia** (53,1% del campione): coloro che mostrano un atteggiamento più bilanciato tra fattori espressivi e strumentali, dove dunque non prevale in modo netto nessuno dei due orientamenti.

Figura 49 - Profilo visione del lavoro
(punteggi medi, scala 1-10, min-max e composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

²⁸ I diversi profili sono stati costruiti individuando tre diversi intervalli definiti dalle medie campionarie dei due indicatori di visione.

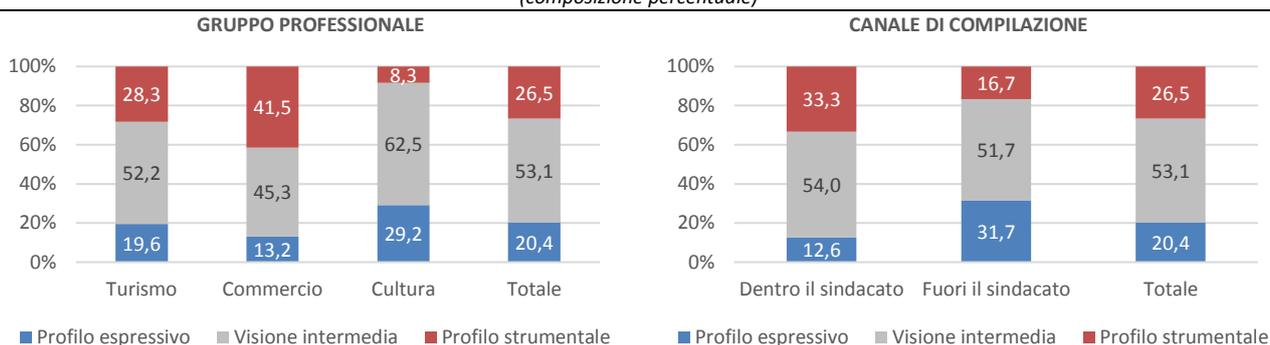
Soffermandoci sui due profili antitetici (espressivo e strumentale) e declinandoli per **gruppo professionale** e canale di compilazione emergono alcune differenze in termini di composizione.

Tra i gruppi professionali osserviamo come il gruppo cultura sia quello in cui vi è una maggior quota di lavoratori con un profilo espressivo (29,2%), mentre nel turismo, e soprattutto nel commercio è il profilo strumentale a prevalere su quello espressivo.

Rispetto al **canale di compilazione**, all'interno del perimetro sindacale i lavoratori con un profilo strumentale superano quelli con un profilo espressivo; tendenza opposta invece si osserva per coloro che sono stati intercettati al di fuori dell'organizzazione sindacale, dove è il profilo espressivo a superare quello strumentale.

Per **genere**, i lavoratori maschi sono caratterizzati da una maggior presenza di profili espressivi, frutto anche di una maggior presenza di lavoratori della cultura all'interno della parte maschile, mentre per le **classi di età** la lettura è meno lineare. Nel complesso per le due classi più giovani, under35 e 35-44enni, si osserva un maggior bilanciamento tra espressivi e strumentali, mentre maggiori differenze si osservano per i 45-54enni e per gli over55: nei primi prevale l'orientamento strumentale su quello espressivo, mentre nel secondo prevale l'orientamento espressivo.

Figura 50 - Profilo visione del lavoro
(composizione percentuale)

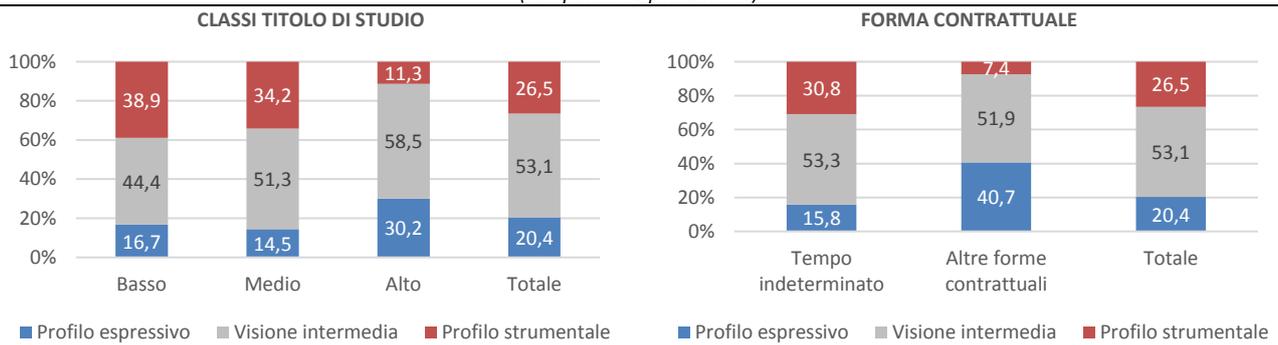


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Anche considerando il titolo di studio e la forma contrattuale emergono alcune differenze. Nel complesso osserviamo come **per gli alti titoli di studio e per le forme contrattuali diverse dal tempo indeterminato il profilo espressivo superi quello strumentale, quadro coerente con quanto abbiamo osservato per il segmento cultura**, dove sono presenti soprattutto alti titoli di studio e altre forme contrattuali.

Rispetto al reddito da lavoro, il profilo degli espressivi supera quello degli strumentali nella fascia più alta (sopra i 25mila euro), mentre per coloro che guadagnano al di sotto dei 25mila euro è il profilo strumentale a prevalere su quello espressivo.

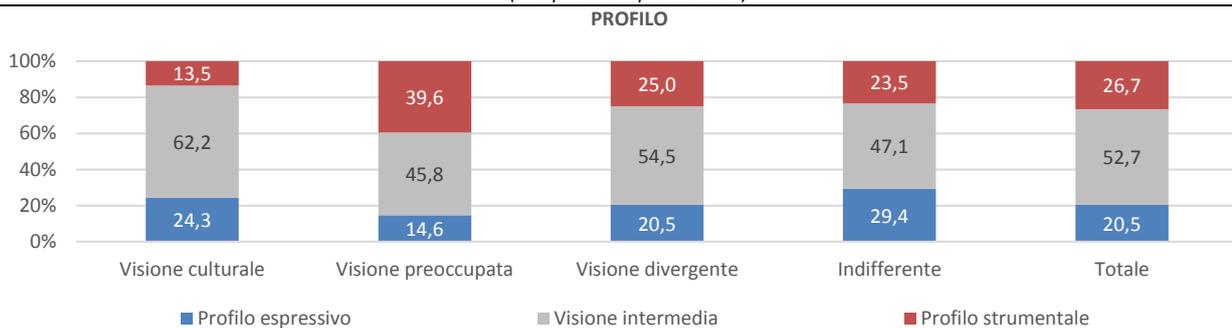
Figura 51 - Profilo visione del lavoro
(composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Riprendendo la classificazione per profili introdotta precedentemente rispetto a Parma 2020 emerge come **tra coloro che vedono Parma 2020 come opportunità per valorizzare il patrimonio culturale vi sia una più alta quota di lavoratori che vivono il proprio lavoro in maniera espressiva, mentre tra i “preoccupati”, la quota di lavoratori espressivi diminuisce a favore di un aumento di lavoratori strumentali.**

Figura 52 - Profilo visione del lavoro
(composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

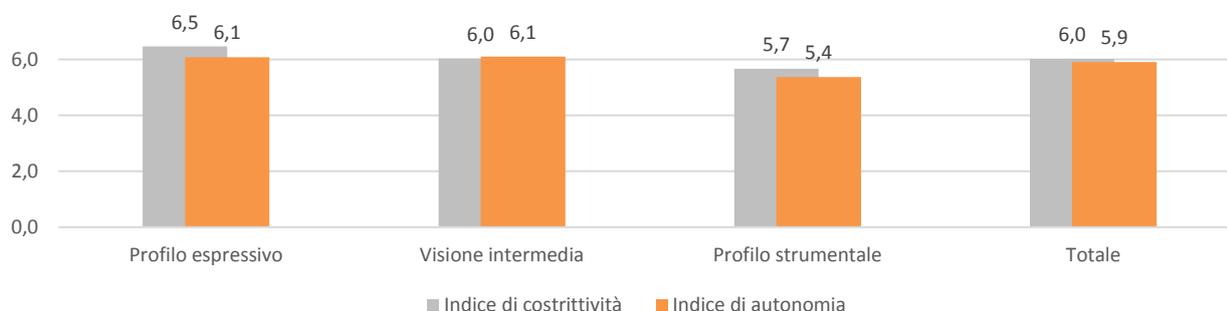
Infine, con lo scopo di integrare le diverse dimensioni della qualità del lavoro, si è proceduto con la declinazione degli indici di autonomia e di costrittività precedentemente presentati con le diverse visioni del lavoro. In comparazione, osserviamo dal grafico successivo come nel complesso **il profilo espressivo presenti al contempo un più alto grado di autonomia rispetto al profilo strumentale ma anche un più alto grado di costrittività, costrittività che diminuisce progressivamente per gli intermedi e per gli strumentali.**

Più nello specifico, la costrittività degli espressivi è fortemente influenzata, e dunque innalzata, dalla necessità di dover rispettare scadenze molto rigide, elemento avvertito in modo meno cogente dagli intermedi e soprattutto dagli strumentali.

Sempre considerando gli espressivi come termine di paragone, nell'area dell'autonomia possiamo osservare come questa tipologia di lavoratori sia la più autonoma nelle dimensioni dell'**autonomia prestazionale**, come la possibilità di scegliere come distribuire il carico di lavoro e la velocità/successioni delle mansioni, autonomia questa più ristretta per il profilo intermedio e soprattutto per quello pessimista,

che presenta il grado più basso di autonomia, mentre negli intermedi il grado di autonomia viene innalzato da una maggiore possibilità di scegliere quando fare le ferie.

Figura 53 - Profilo visione del lavoro
(punteggi medi, scala 1-10, min-max)
GAP AUTONOMIA / COSTRITTIVITÀ



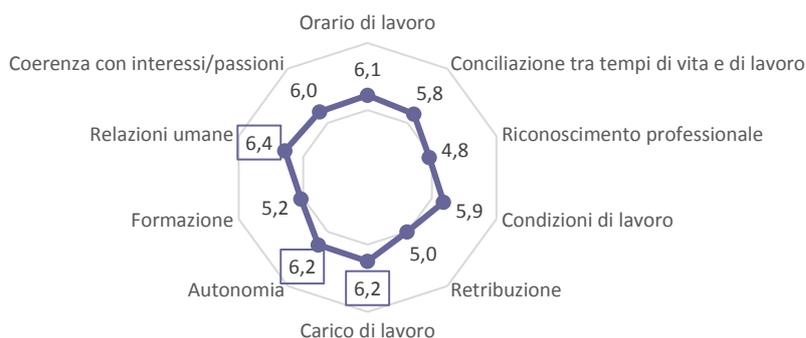
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Soddisfazione sul lavoro

Ulteriore analisi proposta è quella relativa alla soddisfazione sul lavoro rispetto alle diverse dimensioni con cui la qualità del lavoro si esprime.

Ad un primo sguardo osserviamo come **per tutte le dimensioni proposte i lavoratori abbiano indicato in media un grado di soddisfazione medio-basso**, mai superiore al punteggio di 6,5 in una scala 1-10²⁹. Nel complesso, le dimensioni ritenute più soddisfacenti, seppur in modo contenuto, sono quelle relative alle relazioni umane (6,4) e autonomia e carico di lavoro (entrambe 6,2), mentre al contrario quelle meno soddisfacenti risultano essere il riconoscimento professionale (4,8) e la retribuzione (5).

Figura 54 – Soddisfazione per dimensione della qualità del lavoro
(punteggi medi, scala 1-10, min-max)



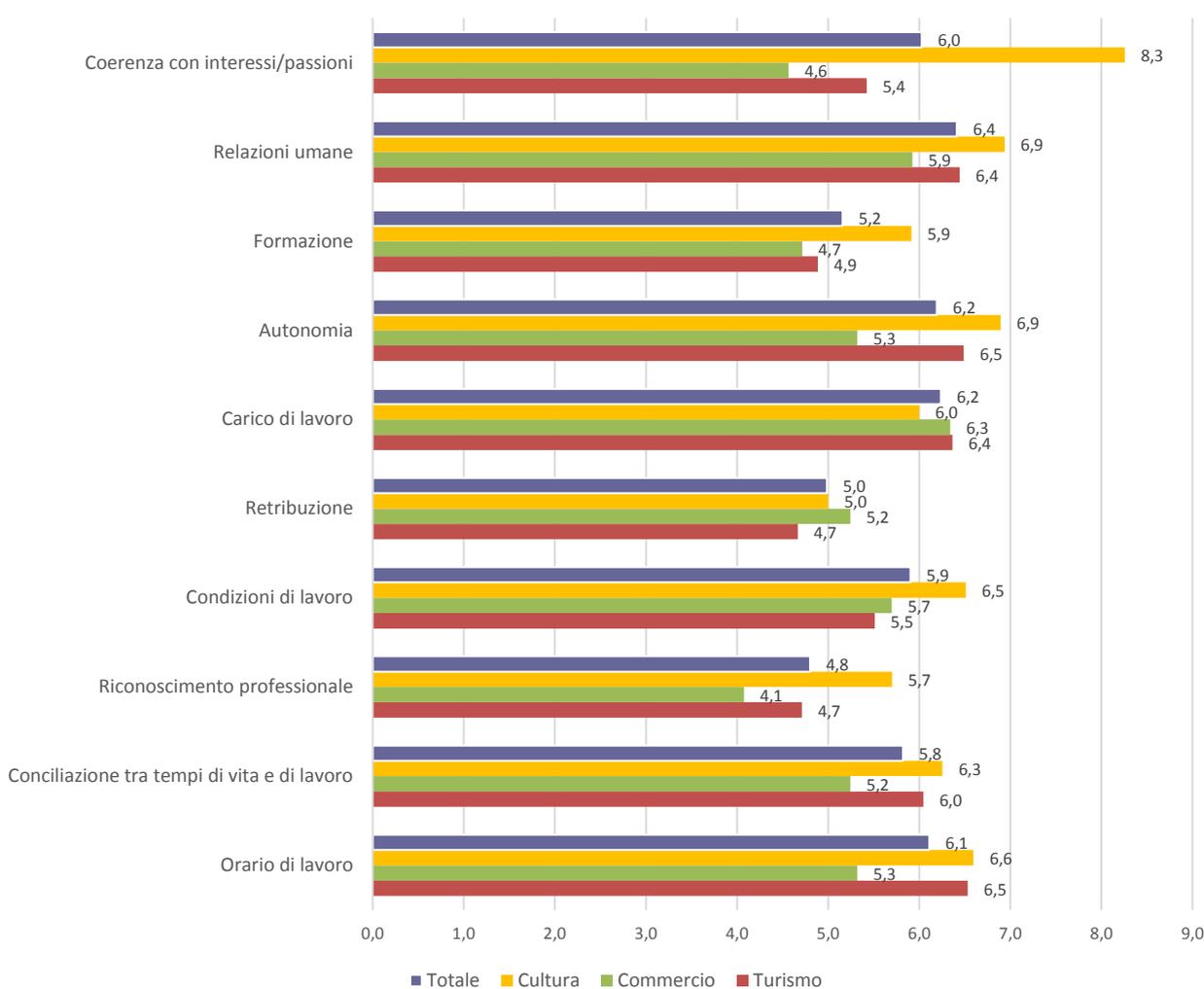
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

²⁹ Il questionario ha chiamato il rispondente a scegliere lungo una scala compresa da 1 a 5, poi trasformata in fase di elaborazione in una scala da 1 a 10.

Tali punteggi sono però il frutto di dinamiche differenti all'interno dei diversi profili:

- **Nel turismo: i lavoratori intercettati sono soprattutto soddisfatti dell'orario di lavoro (6,5) e dell'autonomia (6,5), mentre maggiori criticità si rilevano per retribuzione (4,7) e riconoscimento professionale (4,1);**
- **Nel commercio: il fattore più soddisfacente risulta essere il carico di lavoro (6,3), unico fattore che supera la soglia del 6, mentre quello meno gratificante è il riconoscimento professionale (4,1);**
- **Nella cultura: osserviamo diversi indicatori di soddisfazione superiore agli altri gruppi professionali, come quello relativo alla formazione e alle condizioni di lavoro; la soddisfazione è guidata in modo preponderante dalla coerenza con i propri interessi/passioni (8,3), mentre critica risulta essere la retribuzione (5).**

Figura 55 - Dimensioni visione del lavoro per gruppo professionale
(punteggi medi, scala 1-10, min-max)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

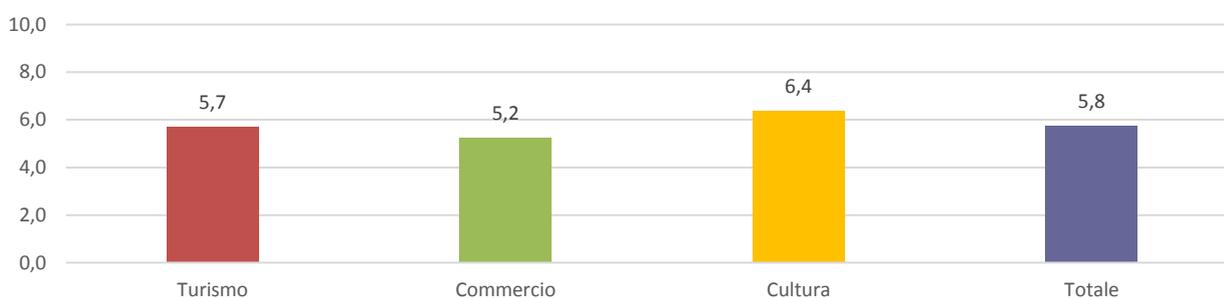
Coniugando i diversi indicatori di soddisfazione in un indice sintetico di soddisfazione complessiva, osserviamo come in generale i lavoratori intercettati dall'indagine si collochino su un punteggio medio di 5,8 in una scala da 1-10. I punteggi medio-bassi osservati in precedenza per le singole aree di soddisfazione

influenzano direttamente il punteggio dell'indice sintetico, che nel complesso non supera la soglia definibile di sufficienza del 6.

In generale possiamo osservare come un **più alto grado di soddisfazione si rilevi per i lavoratori della cultura in senso stretto, indice innalzato però, come abbiamo osservato in precedenza, soprattutto dallo svolgimento di un'attività lavorativa coerente con i propri interessi e passioni, e successivamente dalle condizioni di lavoro, dalla formazione e dal riconoscimento professionale**, elementi questi ritenuti nettamente più soddisfacenti in un confronto con gli altri due gruppi professionali.

Il gruppo invece meno soddisfatto è comprensibilmente quello del commercio: tutte le dimensioni infatti si collocano al di sotto del sei, ad eccezione del carico di lavoro.

Figura 56 - Indice complessivo di soddisfazione per gruppo professionale
(punteggi medi, scala 1-10, min-max)

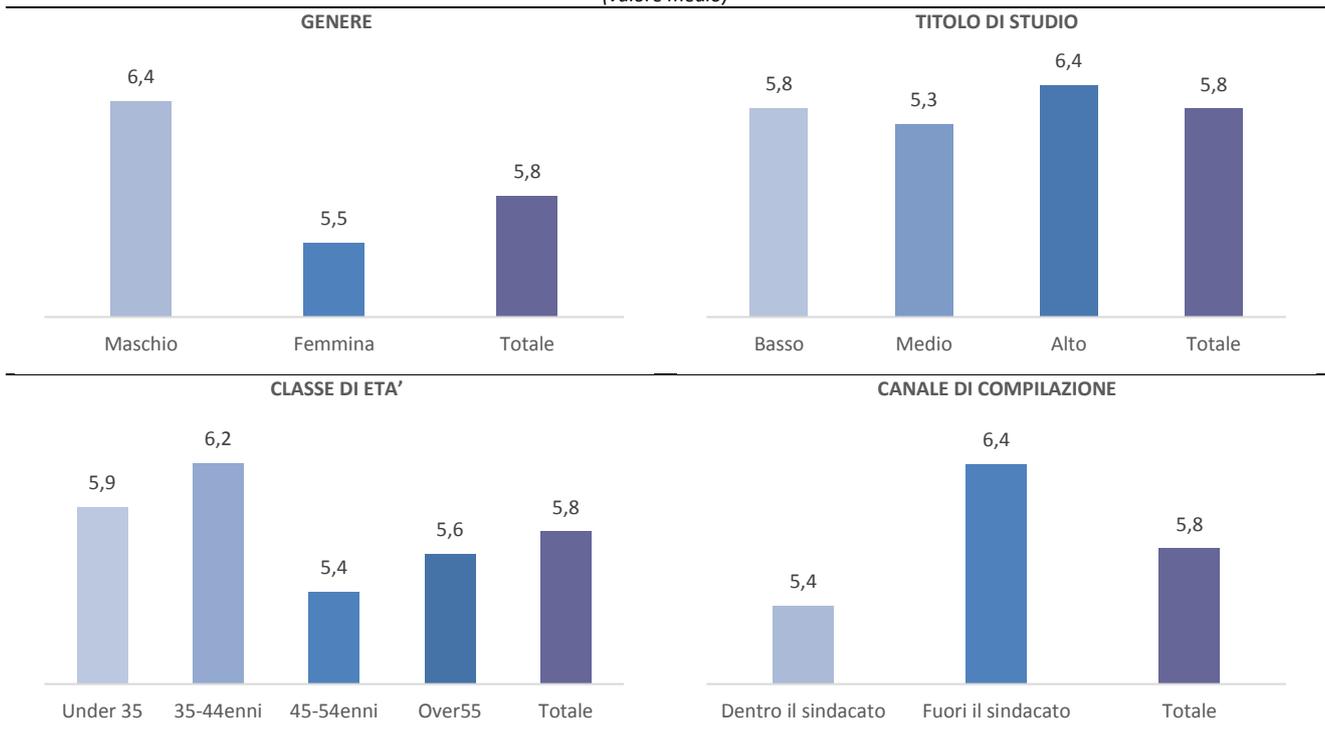


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Nel complesso, **la profilazione del lavoratore maggiormente soddisfatto ricalca il profilo del lavoratore appartenente al segmento della cultura in senso stretto**, e può essere sintetizzata in:

- Genere **maschile**: rispetto alla componente femminile mostra livelli più alti di soddisfazione per riconoscimento professionale, condizioni di lavoro e retribuzione;
- **35-44enne**: ottiene punteggi superiori alle altre fasce di età sulla maggior parte delle dimensioni della soddisfazione, e in comparazione soprattutto sul riconoscimento professionale e sulla retribuzione;
- **Alto titolo di studio**: si caratterizza rispetto agli altri titoli di studio per una maggiore soddisfazione rispetto alla coerenza con i propri interessi/passioni, alla formazione, autonomia e riconoscimento professionale;
- **Al di fuori del canale sindacale**: ottiene punteggi superiori in buona parte dei fattori di soddisfazione, e in un'ottica comparativa spiccano la coerenza con i propri interessi/passioni, le relazioni umane, la formazione e il riconoscimento professionale;
- **Altre forme contrattuali**: dove il più alto grado di soddisfazione è guidato in primo luogo dalla coerenza con i propri interessi/passioni e dalle relazioni umane, e successivamente dall'autonomia, formazione e riconoscimento professionale.

Figura 57 - Indice di soddisfazione sintetica
(valore medio)



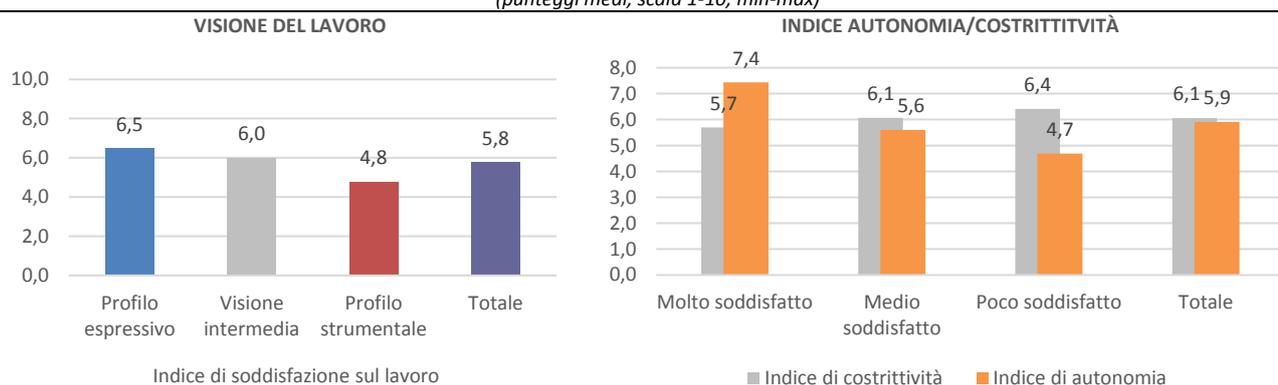
Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Sempre nell'ottica di offrire una visione multidimensionale della qualità del lavoro, si è proceduto con la messa in relazione dell'indice complessivo di soddisfazione con la visione del lavoro e l'autonomia/costrittività dell'ambiente organizzativo.

Rispetto alla visione del lavoro, nel complesso **i lavoratori con una visione più espressiva esprimono un maggior grado di soddisfazione sul lavoro (6,5)**, soddisfazione che diminuisce gradualmente per il profilo intermedio (6) e soprattutto per quello strumentale (4,8). I lavoratori espressivi ottengono punteggi più elevati per tutte le dimensioni della soddisfazione tranne che per il carico di lavoro, che risulta essere in linea con gli altri profili. Ciò che più lo contraddistingue rispetto al profilo strumentale è soprattutto la dimensione della coerenza con i propri interessi/passioni (pari a 7,7 per gli espressivi e 3,7 per gli strumentali), seguita dalla dimensione del riconoscimento professionale (pari a 6,2 per gli espressivi e 3,4 per gli strumentali).

Rispetto all'autonomia e alla costrittività vissuta nella propria attività professionale, osserviamo come **i lavoratori più complessivamente soddisfatti siano anche quelli che vivono allo stesso tempo una maggiore autonomia e una minore costrittività**. Tale rapporto si inverte per i lavoratori mediamente soddisfatti e soprattutto per quelli meno soddisfatti, che vivono al contempo il più basso grado di autonomia e la più alta costrittività organizzativa.

Figura 58 - Indice complessivo di soddisfazione per visione del lavoro
(punteggi medi, scala 1-10, min-max)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Da un lato per gli altamente soddisfatti l'alto grado di autonomia è determinato in primo luogo dalla possibilità di scegliere la successione/velocità delle proprie mansioni (7,1 per i molto soddisfatti e 3,7 per i poco soddisfatti) e in secondo luogo dalla possibilità di scegliere quando fare pausa e di come distribuire le attività/carico di lavoro.

Sempre per i più soddisfatti, il basso grado di costrittività è influenzato da una più bassa criticità rispetto al cambiamento del proprio orario di lavoro con poco preavviso (4,8), criticità che cresce per i mediamente soddisfatti (5,5) e soprattutto per i poco soddisfatti (6,7). Minori differenze invece si osservano sulla necessità di rispettare scadenze molto rigide.

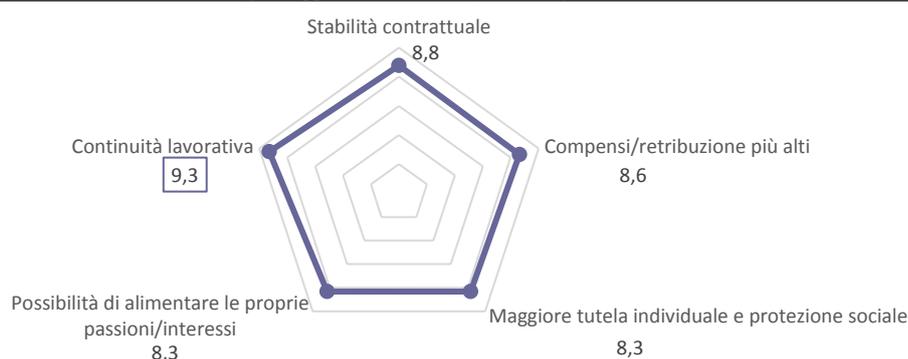
Futuro

L'indagine relativa alla qualità del lavoro si conclude con uno sguardo verso il futuro, da un lato sottolineando i principali elementi che i lavoratori coinvolti considerano come importanti per il proprio futuro professionale, e dall'altro analizzando le aree in cui i lavoratori immaginano un miglioramento o un peggioramento della propria condizione attuale.

Osservando il grafico successivo emerge come **per il proprio futuro professionale i lavoratori coinvolti diano importanza a tutti i fattori proposti (stabilità contrattuale, retribuzione, tutela individuale, passioni, continuità lavorativa)**, infatti in una scala 1-10 tutti i fattori hanno ottenuto un punteggio superiore a 8. In termini di confronto, la continuità lavorativa ha ottenuto il punteggio più elevato (9,3), seguita dalla stabilità contrattuale (8,8).

Data la composizione contrattuale del nostro campione, caratterizzata da una netta prevalenza di contratti a tempo indeterminato, **l'attenzione dedicata alla continuità lavorativa e alla stabilità contrattuale appaiono più come una preoccupazione relativa al presente che come un'aspirazione verso il futuro, attenzione probabilmente scaturita dal timore di perdere la propria occupazione, e dalle conseguenze che ne derivano.**

Figura 59 - Nel tuo futuro professionale, in che misura ritieni importante:
(punteggi medi, scala 1-10, min-max)

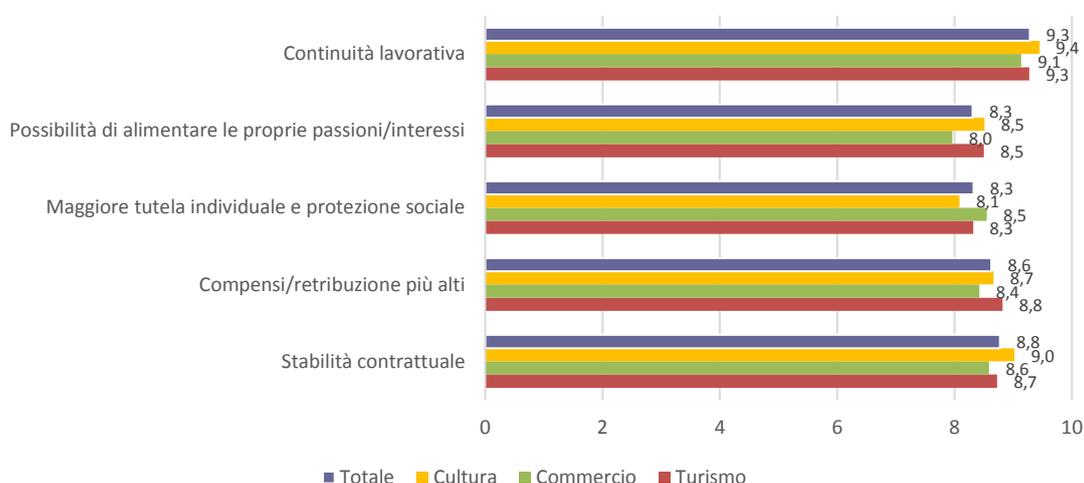


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Tutti i gruppi professionali esprimono punteggi elevati per le diverse dimensioni considerate, generando dunque differenze contenute, ma comunque in linea con le tendenze emerse nelle precedenti sezioni del report.

Per tutti i gruppi la priorità resta la continuità lavorativa, che si affianca alla stabilità contrattuale per i lavoratori della cultura in senso stretto, essendo essi stessi più esposti a forme contrattuali diverse dal tempo indeterminato. Rispetto al fattore compensi/retribuzione e alla possibilità di alimentare le proprie passioni e interessi si riscontra una maggiore attenzione da parte dei lavoratori del turismo e della cultura, mentre il segmento commercio appare più sensibile al tema della tutela individuale/protezione sociale.

Figura 60 - Nel tuo futuro professionale, in che misura ritieni importante:
(punteggi medi, scala 1-10, min-max)

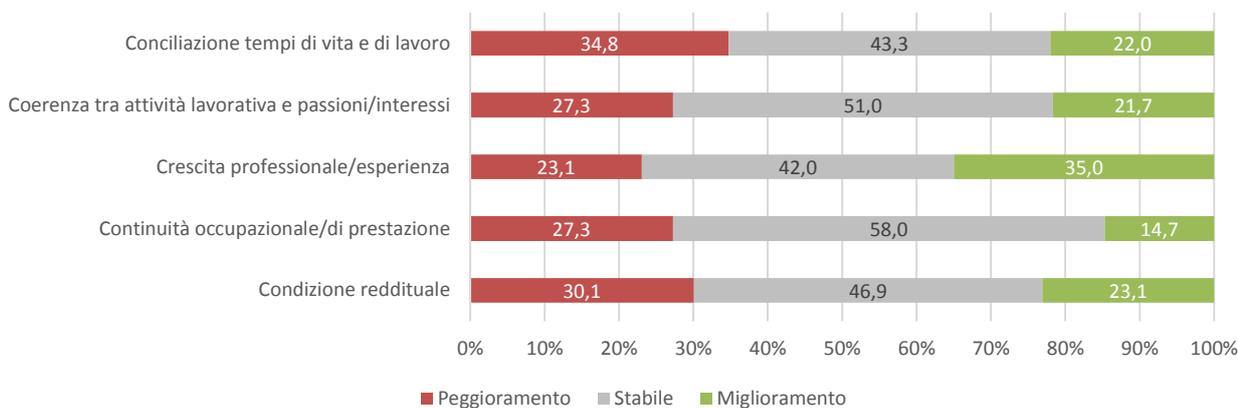


Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Chiamati a immaginare il proprio futuro, **i lavoratori coinvolti esprimono maggiori preoccupazioni in termini di peggioramento delle condizioni rispetto soprattutto al tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, elemento su cui più di un terzo dei lavoratori prevede un peggioramento. Segue in termini di criticità il tema della condizione reddituale, mentre l'elemento su cui si prevedere un maggior miglioramento è la crescita professionale/esperienza.

Il **gruppo professionale del commercio** è quello che mostra **maggiori preoccupazioni** per tutte le dimensioni considerate, e in **particolar modo per la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro** (55,8% immagina un peggioramento) e **per la continuità occupazione** (43,1% immagina un peggioramento). Al contrario, il **gruppo cultura in senso stretto** mostra **maggiori aspettative di migliorare le proprie condizioni**, e in **particolare rispetto alla crescita professionale** (53,2% immagina un miglioramento).

Figura 61 - Come immagini nel futuro:
(composizione percentuale)



Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

In un'ottica di confronto rispetto ai singoli elementi in analisi:

- Le donne esprimono una maggior sensazione di cambiamento verso il futuro, che può essere letta sia come aspirazione propositiva che come preoccupazione, preoccupazioni maggiori si registrano sulla continuità occupazionale;
- **Le traiettorie rivendicative di coloro che appartengono al perimetro sindacale sono crescita professionale e reddituale**, condizioni soggettive e oggettive del riconoscimento, principale leva della soddisfazione sul lavoro
- **I redditi più bassi sono comprensibilmente più preoccupati delle condizioni materiali legate alla continuità e alla condizione reddituale, mentre i redditi medio-alti sono più preoccupati rispetto al tema della crescita professionale;**
- Nel complesso le fasce più giovani si immaginano un miglioramento della propria condizione futura, e in particolare rispetto al reddito e crescita professionale, dovuto probabilmente più ad un'aspirazione propositiva verso il futuro che rispetto alle proprie condizioni presenti.

Conclusioni

Il progetto di ricerca nasce dall'esigenza di guardare alla cultura in una logica di filiera. La filiera, tuttavia, non deve essere intesa come semplice sommatoria di più attività economiche direttamente o indirettamente connesse alla cultura come prodotto. La filiera deve essere intesa anche, e soprattutto, come una visione lunga e inclusiva in cui il processo decisionale dalla cultura parta e non si concluda. Molto spesso infatti la cultura viene percepita come elemento conclusivo, come performance operativa, come prodotto finale. L'idea del progetto è quello di contribuire a restituire la centralità della cultura nello sforzo di immaginare la città ed il territorio in generale. Cultura come motore di produzione e di visione politica. Cultura come collettività e azione inclusiva. Il raggiungimento di tale obiettivo passa inevitabilmente per un accrescimento della conoscenza e consapevolezza delle potenzialità economiche connesse alla cultura ma anche per una restituzione di spazio di *voice* a chi nella filiera della cultura lavora.

La nostra ricerca va in questa direzione ricostruendo lo scenario economico relativo alla filiera dell'economia ed indagando il punto di vista dei cittadini su quanto ritengano adeguato il riconoscimento di Parma come capitale della cultura nel 2020 e su quali siano gli elementi di forza, e di debolezza, del sistema culturale. Ma non solo. Nonostante la difficoltà a intercettare una platea di lavoratori molto variegata e con variabili distanze rispetto al soggetto sindacale, l'indagine ha cercato di ricostruire la dimensione percettiva dei lavoratori/trici della filiera della cultura.

L'analisi di contesto apre ad una visione della cultura coerente con l'idea ricercata nella nostra ricerca in quanto propone una lettura multidimensionale dell'economia culturale e creativa dove, oltre alla dimensione e alla dinamicità di offerta culturale, si sposta l'attenzione anche su fattori abilitanti di capitale sociale su cui la politica può, e deve, agire. Nel ranking prodotto dall'Unione Europea sulle città culturali e creative Parma si classifica in 11° posizione tra le città italiane (oltre la 110° posizione in un più ampio confronto europeo), mostrando una rilevante offerta culturale ma evidenziando un ritardo strutturale delle città italiane in tema di tolleranza e fiducia verso il prossimo, ossia condizioni che favoriscono l'attrazione di talenti e stimolano la stessa produzione culturale.

L'osservazione dei dati economici e occupazionali mostra uno sbilanciamento tra capacità di generazione di valore aggiunto della filiera della cultura, e del turismo culturale, e condizioni di lavoro di chi, nella filiera, lavora. La filiera della cultura genera oltre il 5% del valore aggiunto a livello territoriale ed il turismo oltre il 6% ma, allo stesso tempo, il livello retributivo e la discontinuità lavorativa di quanti vi lavorano continuano segnare differenziali preoccupanti (anche fino al -50%) rispetto alla media del sistema economico. La narrazione prevalente sembra concentrarsi sull'effetto moltiplicatore della cultura trascurandone, al contrario, il necessario fattore redistributivo lungo la filiera. Se davvero si vuole portare la cultura al centro di una visione strategica e politica sembra quanto mai necessario un impegno verso una maggiore redistribuzione della ricchezza generata.

Sebbene il livello di informazione appaia ancora con una impronta "Parma-centrica", e quindi con una tendenza a diminuire allontanandosi dal comune capoluogo, la cittadinanza si dice informata del riconoscimento conferito alla propria città ma vorrebbe conoscerne maggiormente le modalità di coinvolgimento. Sembra emergere, dunque, una domanda di partecipazione attiva, una domanda di più informazione.

Parma 2020 è percepita in larga misura come una opportunità per valorizzare quelli considerati essere i punti di forza del sistema culturale, e quindi patrimonio culturale e servizi di ristorazione, e potenziare, invece, i punti di criticità, tra cui spiccano soprattutto l'assenza di servizi igienici pubblici e il basso livello di digitalizzazione. Ma solo 2 cittadini su 5 considerano il territorio all'altezza del riconoscimento conferito. Una quota non trascurabile (26,2%) di cittadini, inoltre, guarda a Parma 2020 con preoccupazione, soprattutto tra i più giovani.

Una maggiore informazione, dunque, non produrrebbe solo più conoscenza ma avrebbe il merito di essere un antidoto alla preoccupazione. È di interesse osservare, a tal proposito, come la dimensione percettiva rispetto alle potenzialità di Parma 2020 mostri per i lavoratori della cultura una più alta preoccupazione ed una minore indifferenza. La lettura congiunta delle diverse informazioni suggerisce come la visione di quello che Parma 2020 possa rappresentare nel futuro prossimo sia influenzato dalla condizione lavorativa nel presente.

L'analisi delle condizioni di chi lavora nella filiera della cultura ha assunto una prospettiva multidimensionale cercando di evidenziare per ogni singolo fattore della qualità del lavoro le specificità tra le diverse aree settoriali osservate (commercio, turismo e cultura in senso stretto). La lettura dei dati conferma elementi ormai sedimentati e apre a linee interpretative nuove. Si ribadisce, infatti, come la bassa autonomia e l'alta costrittività del lavoro producano, anche nella cultura, una tensione organizzativa potenzialmente sfociabile in condizioni di rischio psicosociale e come il *gap* retributivo di genere continui ad essere una componente discriminante. Allo stesso tempo, però, i dati rilevano come nella cultura la visione strumentale conviva con la visione espressiva ma non si annulli. Sembra rompersi la narrazione *mainstream* incline a considerare il lavoro della cultura principalmente come uno spazio di soddisfacimento di bisogni motivazionali e identitari ma non primari. Il quadro che emerge, invece, è che materiale e ideale convivono e rappresentano espressioni diverse dello stesso bisogno di riconoscimento professionale.

In estrema sintesi è possibile osservare, complessivamente, un livello di soddisfazione sul lavoro non elevato, con criticità evidenti rispetto alla dimensione retributiva e al riconoscimento professionale. In generale possiamo osservare come un più alto grado di soddisfazione si rilevi per i lavoratori della cultura in senso stretto, indice innalzato, però, soprattutto dalla gratificazione di svolgere un'attività lavorativa coerente con i propri interessi e passioni.

Cultura è presente ma anche futuro ed il 2020 è ormai alle porte. Molto ha fatto Parma per valorizzare il proprio patrimonio culturale e per mostrarsi all'altezza di Capitale italiana della cultura. Ma la cultura ha una dimensione plurale e collettiva. Deve essere stimolata ma anche partecipata dal basso per animare una filiera che ne moltiplichi il valore tangibile e intangibile. E proprio sul senso collettivo che Parma è chiamata a confrontarsi.

Molto hanno fatto Parma e i suoi principali attori, dal Comune alle stesse parti sociali territoriali, per agganciare le opportunità di rilancio della cultura come leva economica e come asse di programmazione politica territoriale. Per abbandonare i particolarismi e abbracciare una logica di sistema dove ognuno è chiamato a giocare la sua parte, anche la cittadinanza. E di questo i cittadini sembrano esserne consapevoli accogliendo positivamente, e con una certa carica di ottimismo e fiducia, le sfide che Parma 2020 pone al territorio e ai suoi protagonisti.