EditorialInvisibile

un'inchiesta sui lavoratori precari dell'editoria

di:
Daniele Dieci, Carlo Fontani, Florinda Rinaldini
(IRES EMILIA-ROMAGNA)

Aprile 2013

Il lavoro editoriale sarebbe bellissimo, se solo fosse equo.
(Femmina, 36 anni, Roma)

INDICE

Il perché dell'inchiesta "EditoriaInvisibile" **4**

L'inchiesta in sintesi **5**

Metodologia **8**

1 - La scrittura, il libro, i lavoratori: un'introduzione alla ricerca **12**

Che cos'è un libro *12*
Preistoria sindacale dei "lavoratori del libro" *13*
L'editoria oggi *14*
I lavoratori dell'editoria: una proposta di ricerca *15*

2 - Uno sguardo d'insieme: il campione indagato **17**

Il contesto socioanagrafico *17*
La frantumazione del lavoro *18*
Una molteplicità di tempi e di ruoli *23*
Un lavoro disperso *25*

3 - Il riconoscimento "socioeconomico" del lavoro editoriale **29**

Non solo reddito... ..... *29*
Una questione salariale irrisolta *33*
"Sopravvivere"di editoria *39*

4 - L'organizzazione e il carico di lavoro **41**

I tempi di lavoro e il lavoro nel tempo *41*
Quando la resistenza nervosa finisce *44*
I luoghi dell'autonomia: tra vincoli e libera scelta *47*
Autonomi o automi? *50*
Un'occupazione "tesa" *53*

5 - Partecipazione e impegno **57**

Interessati o apatici? *57*
Il sindacato alla prova dei precari dell'editoria *59*
L'associazionismo *61*

6 - Conciliare, formarsi, immaginare il futuro **62**

La conciliazione e i tempi di vita/lavoro *62*
La formazione *63*
La visione del lavoro e la percezione del futuro *64*

7 - Pensieri in libertà, i precari dell'editoria si raccontano **67**

Un lavoro "a cui aspiravo e che amo"....ma senza diritti *67*
Disposti a tutto...per inseguire un sogno? *70*
In cerca di tutela e rappresentanza? *72*

Bibliografia **76**

Appendice statistica **78**

Il perché dell'inchiesta "EditoriaInvisibile"

Al centro di questa inchiesta vi è l'analisi, a livello nazionale, delle condizioni di lavoro (e di vita) dei lavoratori precari che operano, spesso senza diritti e tutele, nel settore dell'editoria, al tempo della grave recessione in atto a livello globale.
L'inchiesta – fortemente voluta dal Sindacato lavoratori della comunicazione della Cgil (Slc) nazionale, di Bologna e Milano – ha visto il coinvolgimento attivo, nell'intero percorso di ricerca, dei medesimi lavoratori del settore, tramite la partecipazione, alla costruzione e diffusione del questionario, della Rete dei Redattori Precari (ReRePre) e del sindacato dei traduttori editoriali (Strade).

Questa indagine si caratterizza per essere fortemente innovativa e "esplorativa", dal momento che le condizioni di lavoro e la qualità della vita lavorativa dei soggetti precari e intermittenti, nel settore editoriale, risultano essere, ad oggi, tematiche ancora poco indagate e studiate. Siamo in presenza, in effetti, di limitati contributi teorici e ricerche empiriche che analizzino, nel nostro Paese, quanto avviene in questo settore, da un particolare punto di vista: quello del lavoro, e delle persone che in questo ambito lavorano, con grande passione, dedicandovi un forte investimento personale.

L'industria del libro, che per sua stessa natura si sviluppa attraverso un ciclo produttivo altamente diversificato e variegato al suo interno, coinvolge infatti una platea di lavoratori e lavoratrici che operano in differenti regimi contrattuali ed occupazionali. Attraverso la consulenza di una rete nazionale di lavoratori precari del settore dell'editoria e l'appoggio sindacale della Cgil, l'Ires Emilia-Romagna ha pertanto deciso di intraprendere un percorso di ricerca che ha esplorato questo universo lavorativo, con particolare attenzione rivolta alle condizioni di vita e lavoro della componente precaria dei lavoratori.

L'inchiesta ha voluto quindi insistere su questo apparente "vuoto" di ricerca per indagare il fenomeno del lavoro precario, frammentato e ancora poco conosciuto, e ragionare, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori, attorno alla domanda di riconoscimento e di autocoscienza degli stessi intervistati.
I risultati riportati in questa sede restituiscono, in modo chiaro, uno spaccato del mondo del lavoro complesso, dove tematiche come precarietà, bisogno di riconoscimento, disagio, frustrazione, necessità di sentirsi rappresentati emergono in modo evidente.

L’inchiesta in sintesi

L’inchiesta ci consegna un quadro assai complesso e variegato, caratterizzato da forti criticità e contraddizioni, riguardo le condizioni di lavoro (e di vita) di coloro che operano in modo precario, e con contratti di lavoro non *standard*, nel settore editoriale.
La ricerca ha evidenziato, infatti, come quella editoriale sia una professione intensamente amata da coloro che vi lavorano, precariamente, con grande passione e investimento personale. Un lavoro, nel contempo, contraddistinto però da diversi elementi critici, con poche e inadeguate tutele e garanzie. Come afferma efficacemente un’intervistata: *“Adoro quello che faccio, odio non avere sicurezze contrattuali, diritti, pagamenti e riconoscimenti adeguati”*.
Ci troviamo di fronte, dunque, a lavoratori che operano nell’editoria, nei quali convivono, insieme, l’appagamento per il tipo di lavoro svolto, in questo specifico settore, e l’insoddisfazione per lo scarso riconoscimento del proprio lavoro.

L’inchiesta ha messo in evidenza come i lavoratori dell’editoria intervistati percepiscano, complessivamente, livelli retributivi piuttosto bassi, a conferma di una grande “questione salariale” di certo ancora irrisolta. Ben il 55,7% del campione ha dichiarato di percepire una retribuzione lorda annuale inferiore ai 15mila euro, con un significativo 14,3% del totale che guadagna meno di 5mila euro nel corso dell’anno. Uno degli elementi più significativi, al fine di comprendere le dinamiche reddituali del campione, è risultato essere l’alto tasso di discontinuità lavorativa che caratterizza più della metà dei partecipanti all’inchiesta. Di fatto, in presenza di prolungati periodi di inattività risulta assai arduo raggiungere soglie di reddito annuali definite “accettabili” e adeguate a condurre una vita ritenuta dignitosa.

È emerso, inoltre, come la continuità lavorativa sia più frequente tra coloro che operano in regime di monocommittenza, dove si concentrano tra l'altro quote più rilevanti di lavoro dipendente. Lavorare per un solo committente, sempre a detta dei nostri intervistati, se da un lato garantisce continuità di lavoro, continuità di reddito e la possibilità di percepire più spesso i compensi nel rispetto delle scadenze concordate, dall’altro, di fatto, schiaccia su ritmi di lavoro "continuativamente" più pesanti (il 42% dei monocommittenti dichiara di lavorare più di 40 ore settimanali, dieci punti percentuali in più dei colleghi pluricommittenti). Il prezzo pagato dai monocommittenti per una maggiore continuità lavorativa è risultato “oneroso” anche in termini di autonomia nella gestione del proprio lavoro: fare pausa, prendere le ferie, scegliere l’ordine dei compiti assegnati, gli orari, i metodi e i ritmi.

Il lavoro editoriale descritto dagli intervistati è un lavoro caratterizzato, in media, da forti concentrazioni di attività in periodi specifici dell'anno, a cui si accompagnano picchi di lavoro spesso difficilmente sostenibili, sia in termini di ore lavorate che di stress mentale maturato.
Di rilievo anche il tema del "quando" si comincia a fare questo lavoro; vivere come prima esperienza lavorativa quella editoriale è risultato essere un processo, alla lunga, logorante per i "nativi dell'editoria" (così come definiti nella ricerca), che porta all'allontanamento da questo mondo e a un progressivo accompagnamento di un altro lavoro, con conseguente riduzione del peso del reddito da editoria sul "bilancio" totale. Diverso, di contro, è iniziare a svolgere questo lavoro in un secondo tempo, quando si è meno giovani e mediamente una "stabilità" la si è già trovata in un altro lavoro. Per questi lavoratori "spot" è dunque più facile muoversi in un ventaglio di committenze e ambiti più ampi, e scegliere di accettare lavori "meglio" remunerati.

I ritmi di lavoro elevati, il rispetto delle scadenze ed in particolar modo la fatica mentale rappresentano tre aspetti dell'organizzazione del lavoro editoriale che più ne caratterizzano le pratiche e la scansione. La sopportazione di tali condizioni richiede un'energia e una motivazione "tipiche" dei lavoratori mediamente più giovani e, come emerso da tutti gli indicatori utilizzati e dalle testimonianze dirette degli intervistati, oltre la *soglia* dei 40 anni appare sempre più difficile restare "attivi" lavorativamente in campo editoriale.

I bassi punteggi relativi alla percezione del riconoscimento dei propri meriti e competenze e, ancora di più, la valutazione riguardo l'apprezzamento del proprio lavoro nella società civile, segnalano forti criticità da parte degli intervistati anche in relazione a queste due dimensioni rilevanti del riconoscimento simbolico e immateriale del lavoro, e al modo in cui l'attività lavorativa viene percepita all'interno (apprezzamento competenze e meriti) e all'esterno del luogo di lavoro (apprezzamento nella società).

L'attività culturale fa registrare, in assoluto, i livelli più alti di partecipazione del campione, a ulteriore conferma di quanto gli interessi culturali – e, quindi, la rilevanza attribuita al sapere e alla cultura in genere – siano strettamente legati e intrecciati ad una attività professionale quale quella svolta, per l'appunto, nell'ambito dell'editoria.
Il dato di fondo che emerge dall'analisi del campione riguarda l'esiguità generale dei livelli di partecipazione degli intervistati all'attività politica, sindacale, religiosa e volontaria. Ciononostante, va comunque evidenziato come meno di un lavoratore su dieci dell'editoria destini parte del proprio tempo all'attività politica, seguito dal volontariato, dall'attività religiosa e, infine, a distanza, dall'attività sindacale. Si conferma, pertanto, una bassa propensione all'impegno socio-politico-sindacale e religioso, mentre le attività culturali e, in parte, quelle formative, incontrano maggior favore da parte degli intervistati. Solo il 14,1% dei rispondenti, infatti, ha dichiarato di essere iscritto, al momento della compilazione del questionario, ad una organizzazione sindacale.

In generale, i partecipanti all’inchiesta vedono il futuro lavorativo contraddistinto dalla cifra dell’incertezza. In effetti, più di tre quarti dell’intero campione prevede, nell’arco dei prossimi tre anni, un futuro lavorativo alquanto incerto.
Il quadro complessivo legato al carico e all’organizzazione del lavoro trasmette, in sintesi, un grado di insoddisfazione molto acuto nel presente e condizioni prossime ad un livello di insostenibilità sociale, tanto da imporre una seria ed urgente riflessione sulla necessità dell’apertura di nuovi spazi di tutela collettiva.

Appare, quindi, chiara la complessa realtà all'interno della quale l'inchiesta tenta di fare un po' di chiarezza; un mondo dove le aree di interesse, le mansioni e le competenze più variegate si intrecciano in un dedalo di singole realtà dalle molteplici sfaccettature.
La “filiera” del lavoro editoriale inteso, in senso lato, come l'insieme articolato che comprende le principali attività (ed i loro principali flussi materiali e informativi), le competenze, le risorse e le organizzazioni che concorrono alla creazione, trasformazione, distribuzione, commercializzazione e fornitura di un prodotto editoriale, risulta pertanto un terreno dove la necessità di riconoscimento personale, monetario e contrattuale diventa stringente.
In tal senso concetti come tutela, contratto, aspettative e riconoscimento, che ricorrono di frequente nelle dichiarazioni dei lavoratori intercettati dalla ricerca, diventano l’espressione di un crescente sentimento identitario, che alimenta sempre più la necessità di fare rete e di costruire processi concreti di organizzazione e rappresentanza.

Metodologia

1.1 - Il questionario

Il questionario alla base dell'Inchiesta EditoriaInvisibile è il risultato di un lungo processo di condivisione che, da un'iniziale richiesta del Sindacato lavoratori della comunicazione della Cgil (Slc) nazionale, di Bologna e Milano, ha successivamente visto il coinvolgimento attivo, nell'intero percorso di istruttoria del progetto di ricerca, dei medesimi lavoratori del settore tramite la Rete dei Redattori Precari (ReRePre) e il sindacato dei traduttori editoriali (Strade).
Il questionario utilizzato è composto da un set di 54 domande organizzate in aree tematiche, ognuna delle quali è finalizzata ad approfondire dimensioni specifiche del lavoro nel settore editoriale.
La prima sezione è dedicata alla descrizione socio professionale del campione, dal punto di vista anagrafico, (età, genere, nazionalità, residenza), sociale (titolo di studio, composizione nucleo familiare) e lavorativo (anzianità lavorativa, tipologia contrattuale, committenza, mansione svolta, ambito editoriale).
Successivamente, il questionario interroga il compilatore sui tempi e sui carichi di lavoro, sull'autonomia del lavoro, sulle forme di riconoscimento socioeconomiche e sulla formazione, sull'identificazione di prospettive lavorative, sul coinvolgimento personale nello svolgimento del proprio lavoro e sulle relazioni sociali instaurate in ambito lavorativo. Nell'ottica di un percorso di ricerca incentrato sulla percezione testimoniata dal lavoratore in merito alla personale esperienza lavorativa, il questionario, attraverso una domanda aperta[1] raccoglie, inoltre, quegli elementi della biografia dell'intervistato o quelle ulteriori sollecitazioni ed osservazioni che non avevano trovato spazio nel corso della compilazione del testo somministrato.

1.2 - La diffusione

Il questionario è stato in ultima battuta trasposto su piattaforma on-line e diffuso attraverso una serie di strumentazioni dedicate capaci di sfruttare al meglio le potenzialità dei nuovi paradigmi di comunicazione del web 2.0.
Il web 2.0 è un termine utilizzato per indicare uno stato di evoluzione del World Wide Web, rispetto a una condizione precedente. Si indica come Web 2.0 l'insieme di tutte quelle applicazioni online che permettono un elevato livello di interazione tra il sito web (www.editoriainvisibile.netsons.org), nello specifico i social network come Facebook, Twitter, Google+, Linkedin, ottenute attraverso opportune tecniche di programmazione Web afferenti al paradigma del Web dinamico in contrapposizione al cosiddetto web statico o web 1.0.

[1] Domanda 55: *"Vuoi aggiungere qualcosa sulla tua esperienza lavorativa che non sia già emerso dalla compilazione delle domande?"*

1.3 - Tecniche e strumenti di analisi dei dati

1.3.1 - Ricostruzione dei profili

L'indagine ha inteso approfondire una realtà complessa, quale quella del lavoro precario in ambito editoriale, attraverso la creazione di una serie di "profili" interpretativi capaci di coadiuvare la lettura e l'interpretazione dei dati raccolti.

Sono stati calcolati, a questo scopo, un'ampia serie di variabili "profilo". Dopo aver effettuato gli opportuni test, si è scelto, infine, di mantenere e utilizzare in fase di commento solo quelli risultati significativi nello spiegare le dinamiche osservate.

Riproponiamo di seguito le variabili profilo che si ritroveranno nel corso del rapporto di ricerca:

- **Committenza**: nel corso di tutto il rapporto sarà effettuata un'analisi dei rispondenti in relazione al numero di committenze, distinguendo chi lavora per un singolo committente (monocommittenti) da chi, invece, si rapporta ad una platea di committenze più ampia (pluricommittenti);
- **Ruoli editoriali:** con questa variabile si è voluto quantificare il livello di impegno con cui ognuno dei partecipanti all'inchiesta interviene nel processo editoriale. Tale lettura servirà a distinguere i lavoratori che utilizzano competenze più trasversali da quelli che, invece, partecipano alla creazione del prodotto editoriale intervenendo su un singolo aspetto. Si parlerà pertanto di lavoratori monoruolo con riferimento a coloro che insistono su di una sola fase editoriale (correttore di bozze anziché traduttore ecc..) e di lavoratori pluriruolo con riferimento a chi, invece, interviene su più fasi;
- **Ambiti editoriali:** analogamente ai ruoli verrà proposta una lettura del campione indagato in relazione al numero di ambiti editoriali nei quali i partecipanti all'inchiesta lavorano, delineando pertanto lavoratori monoambito e pluriambito. Per ambito editoriale si indicherà la tipologia di prodotto editoriale di cui si occupano i lavoratori intervistati; ambiti che variano dalla narrativa alla fumettistica, dalla poesia alla saggistica universitaria, dall'editoria digitale ai prodotti letterari per bambini e ragazzi;
- **"Natività" lavorativa:** con questo profilo, infine, si è voluto distinguere i lavoratori che, dall'entrata nel mondo del lavoro, si sono interfacciati con il lavoro nell'editoria da quelli che solo successivamente in fasi di "maturità" differenti (lavorativa, reddituale, ecc.) si sono approcciati a questo mestiere.

1.3.2 - Costruzione degli indici

L'analisi proposta ha inoltre utilizzato una serie di indicatori capaci di riassumere alcune dinamiche ritenute degne di attenzione (cfr. capitolo 4). Si tratta di indicatori sintetici ottenuti come media aritmetica delle singole componenti (variabili) ritenute esplicative dal gruppo di ricerca. Gli indicatori ottenuti sono stati tutti normalizzati in scala 1-10 in modo da ottenere una perfetta comparabilità.

1.3.3 - Analisi delle ricorrenze

Lo studio effettuato si è arricchito dell'uso dell'analisi delle ricorrenze testuali. Questo strumento è utile per effettuare ricerche qualitative in modo più facile e veloce. La possibilità di analizzare ciò che dicono i rispondenti aiuta ad approfondire le loro attitudini, i comportamenti e le motivazioni. Lo strumento d'analisi testuale consente, inoltre, di effettuare delle ricerche quantitative su domande a risposta aperta. Permette di classificare, codificare e filtrare le parole e le frasi dei rispondenti.

L'analisi testuale cerca automaticamente parole o frasi ricorrenti all'interno dei commenti dei rispondenti, restituendo e presentando le parole più frequenti con diverse dimensioni di carattere; maggiore è la dimensione del carattere, più frequentemente la parola è stata usata.

La procedura considera statisticabili solo le risposte che hanno totalizzato un numero minimo di risposte. A fronte di tassi di risposta bassi (meno di 20), non verrà mostrato alcun risultato. Occorrono circa 20 risposte o più affinché il sistema prelevi delle frasi significative. Lo strumento utilizzato prevede di contro la possibilità di esaminare un numero elevato di risposte, quantificando fino a 5.000 risposte aperte.

1.3.4 - Network analysis

L'approccio dell'analisi delle reti sociali (network analysis) è basato sul concetto intuitivo che il *pattern* dei legami sociali nei quali gli attori sono inseriti abbia per questi conseguenze determinanti. Il tentativo è quello di scoprire schemi riconducibili a strutture relazionali, di determinare le condizioni di origine e di rilevarne le conseguenze per l'azione. In questo specifico rapporto di ricerca si è cercato di quantificare la relazione esistente tra competenze richieste e singolo lavoratore. Questa procedura ha consentito al gruppo di ricerca di individuare i profili di lavoratori su cui si addensano maggiormente le richieste di competenze e, allo stesso tempo, ha permesso di individuare le competenze che più spesso si accompagnano ad altre.

A tale scopo è stato utilizzato AGNA (*Applied Grafico & Network Analysis*), software open source progettato per scienziati e ricercatori che utilizzano metodi matematici avanzati, come l'analisi network nell'ambito delle scienze sociali, della sociometria e dell'analisi sequenziale.

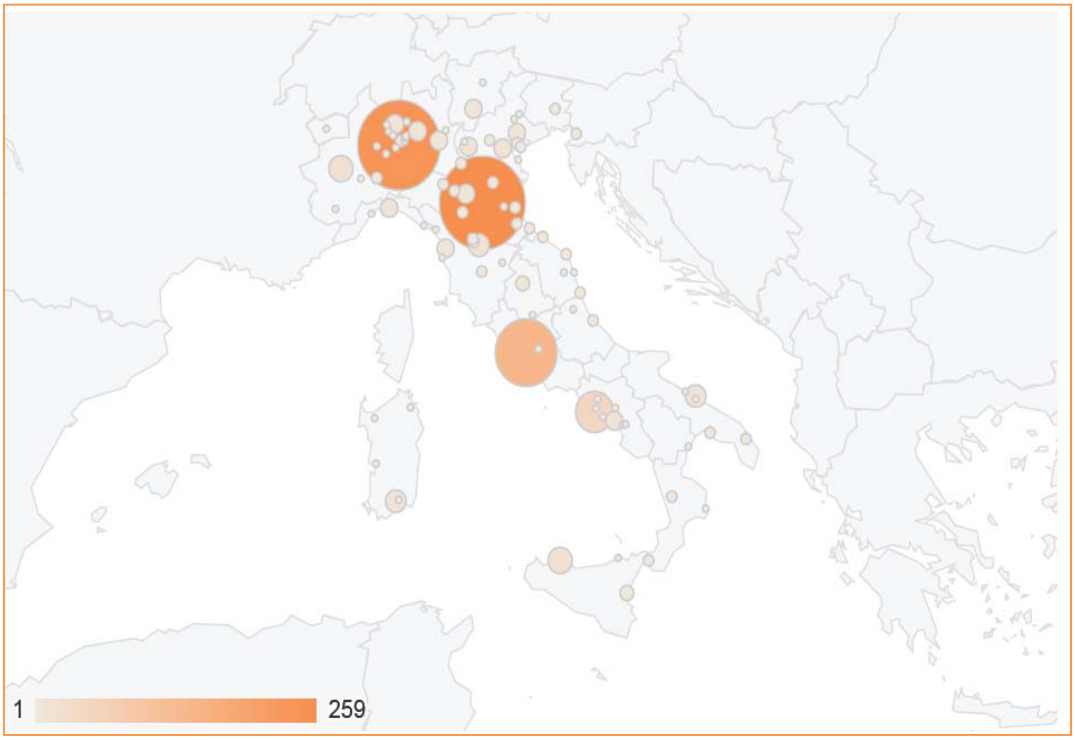
1.3.5 - Tracciamento Google Analytics

L'intera indagine è stata costantemente monitorata attraverso l'utilizzo dei report avanzati di Google analytics. Analytics è il servizio di statistiche di Google che consente di monitorare, in modo dettagliato, le visite di ogni sito. Permette di visualizzare da dove sono arrivati gli utenti (ad esempio se le visite sono dirette o se sono state indirizzate da un motore di ricerca), da quale luogo geografico provengono e diverse altre informazioni utili ad analizzare le potenzialità del sito web (cfr. mappa 1).

Questo tipo di strumento ha permesso di tracciare in itinere la funzionalità dello strumento di diffusione scelto (la *survey* on-line), di tracciare l'efficacia del sito dedicato all'inchiesta (www.editoriainvisibile.netsons.org) e di correggerne, *just in time*, eventuali difettosità.

Si è scelto di effettuare anche questo tipo di analisi allo scopo di ottenere un campione il più possibile rappresentativo della complessa realtà del mondo editoriale, rappresentatività intesa in questo caso come eterogeneità territoriale dei rispondenti e, per differenza, dei non rispondenti.

Map.1 – Mappa dei contatti ricevuti dal sito www.editoriainvisibile.netsons.org



Fonte: Elaborazione dati su piattaforma Google Analytics

1 - La scrittura, il libro, i lavoratori: un'introduzione alla ricerca

I libri sono l'umanità stampata.
Barbara Tuchman, *The book, 1980*

Ogni libro è anche la somma dei malintesi di cui è l'occasione.
Georges Bataille, *Su Nietzsche, 1945*

Il libro non è un ente chiuso alla comunicazione: è una relazione, è un asse di innumerevoli relazioni.
Jorge Luis Borges, *Altre inquisizioni, 1952*

Che cos'è un libro

La definizione di "libro" è materia complessa. La stessa domanda, per il senso comune, potrebbe risultare banale, fin retorica. E invece esistono risposte differenti, esiste una complessità di relazioni e di usi, di forme e di contenuti, difficile da riassumere in poche parole. Stando alla definizione preilluministica di Louis Moreri, nel suo *Grand dictionnaire historique, ou le mélange curieux de l'histoire sacrée et profane* (1674), il libro è, molto semplicemente, "un gruppo di fogli uniti assieme sui quali compare uno scritto"[2].

Di certo, il termine libro indica anche il suo contenuto intellettuale, e la volontà di rendere pubblico tale contenuto. A questo, però, c'è da aggiungere tutto quello che è inerente al percorso produttivo e lavorativo che ha portato alla realizzazione dell'oggetto-libro. A partire dalla fine degli anni '90, infatti, gli stessi storici che si sono avvicinati allo studio e alla disamina del libro hanno intuito come la prospettiva "classica", più attenta ad aspetti bibliofili ed eruditi, dovesse essere soppiantata da un approccio sociale, che si facesse quindi storia della produzione stessa dei libri, delle condizioni di produzione e diffusione, oltre che storia delle culture e delle pratiche culturali.

Questo approccio innovato, del resto, riprende le motivazioni più profonde che hanno portato l'uomo ad immaginarsi una modalità di comunicazione che fosse visiva, e che avesse memoria:

> "L'invenzione della scrittura è strettamente legata all'organizzazione delle società più complesse, i cui bisogni amministrativi ed economici presuppongono una durata della comunicazione che vada oltre lo stadio orale" (Barbier, 2004).

La scrittura, e di conseguenza il supporto che la accoglie e la organizza, il libro, è quindi il riflesso delle organizzazioni complesse che la producono e che essa stessa rappresenta, in altre parole, è, da sempre, "il primo fermento del sapere e dell'immaginario, cioè della cultura" (Eyrolles, 2009).

La ricerca "EditoriaInvisibile" si vuole inserire all'interno di questo alveo culturale, seppur con approcci metodologici propri della ricerca sociale. L'intenzione è quella di indagare il mondo nascosto di chi il libro lo realizza, le condizioni di un lavoro che vive all'interno di una paradossale tensione: trasformare in "visibile" l'immaginario di una cultura, diventando esso stesso "invisibile", privato di dignità e riconoscimento.

[2] Visto in Barbier F. (2004), *Storia del libro. Dall'antichità al XX secolo,* edizioni Dedalo, Bari.

Preistoria sindacale dei "lavoratori del libro"

La fase che ha preceduto la nascita del movimento sindacale organizzato, la preistoria del movimento sindacale, è contraddistinta dalla nascita e dallo sviluppo delle società di mutuo soccorso come risposta all'emergere di prime istanze collettive ed associazionistiche dei lavoratori. Tra le prime professioni ad organizzarsi secondo associazioni di mutuo soccorso troviamo quella degli operai delle tipografie settecentesche milanesi e torinesi, dove si realizzava già una relativa concentrazione di forza lavoro e dove i lavoratori si caratterizzavano per una forte qualificazione professionale:

> "Dotati di una certa istruzione, favoriti nello scambio di opinioni con i colleghi presenti nello stesso spazio lavorativo, agli operai tipografi era sicuramente più facile organizzarsi per attutire i danni di una morbilità perennemente in agguato, ma anche per avanzare richieste ai datori di lavoro" (Turi, 1997).

A partire, poi, dalla seconda metà dell'800, questi nuovi organismi dal carattere prevalentemente assistenziale e solidaristico iniziano a propagarsi in maniera sempre più diffusa tra operai, artigiani e, in parte, borghesia cittadina (Perna, 1978). Le prima organizzazioni strutturate di lavoratori appartenenti a segmenti del ciclo produttivo libraio si formano nell'ottocento inoltrato, come nel caso della Pia unione dei legatori di libri (1848) oppure, sempre nello stesso anno, la più importante Società compositori tipografi[3] di Torino[4]. Come riporta Corrado Perna (1978), gi scopi della società erano tre:

- sostenere i prezzi dei lavori stabiliti da una tariffa concordata fra i padroni e i compositori tipografi;
- promuovere il progresso dell'arte tipografica;
- provvedere al sussidio dei soci disoccupati ed ammalati cronici.

A distanza di 165 anni, le richieste non sembrano essere differenti. Certo, è cambiata la filiera produttiva, è cambiato il processo ed è cambiato anche il prodotto, ma le esigenze, come meglio si potrà appurare nel corso della ricerca, sono rimaste molto simili, a partire da una giusta retribuzione, condivisa dalle parti ed uguale per ogni committente, e la sensibilità verso l'innovazione e la difesa delle proprie competenze attraverso la promozione del "progresso dell'arte tipografica".
Continuando a ripercorrere quel dinamismo associativo e sindacale che contraddistingue da sempre il settore editoriale, già nel 1872, a pochi anni dall'Unità d'Italia e appena dopo l'ingresso nella Capitale, si svolge a Roma il primo convegno delle Società operaie dei compositori tipografi, che si erano diffuse ormai lungo tutto lo stivale, sotto l'impulso della prima di queste, fondata a Torino, dall'operaio Steffenone, nel 1848. L'Associazione fra gli operai tipografi italiani, che nasce proprio in questa occasione, rappresenta uno dei primi esempi di federazione di categoria: l'associazione si

[3] Coloro che lavorano presso le officine tipografiche. Le fasi di lavoro sono: disegno dei caratteri, impaginazione, stampa, confezionamento. A partire dalla rivoluzione tecnologica intrapresa già a metà del XX secolo le fasi lavorative, artigianali ed industriali, del "disegno" e della "composizione" vengono sostituite dall'utilizzo di sistemi di controllo elettronici.
[4] La Società è nota per aver sottoscritto nel 1851 uno dei primi contratti collettivi della storia del movimento sindacale italiano, rinnovando le tariffe provvisorie, istituite nel 1848 e già rinnovate nel 1850, relative al salario minimo settimanale e alla paga oraria.

trasformerà, nel 1893, nella federazione nazionale del libro, raccogliendo tutti i lavoratori della categoria.
Il dinamismo e la predisposizione verso la ricerca di nuove forme di solidarismo professionale caratterizza i lavoratori dell'industria del libro fin dagli albori del movimento sindacale italiano. Le trasformazioni del mercato del lavoro e gli squilibri creatisi, in maniera massiccia, negli ultimi anni hanno riproposto le condizioni affinché i lavoratori dell'editoria confermassero tale originalità: la rete dei redattori precari e il sindacato dei traduttori ne sono esempi significativi.

L'editoria oggi

La Federazione Europea degli editori ha recentemente elencato i passaggi più importanti del lavoro di editore (Federation of European Publisher, 2006): lavoro editoriale (commesse e acquisizioni, editing, *index making*, gestione diritti d'autore); produzione (composizione, design e layout, stampa, trasporto); vendita e marketing (gestione degli ordini, strategie di mercato, pubblicità); distribuzione (adempimento ordini, spedizione, gestione magazzino); gestione finanziaria (royalties degli autori, pagamenti, gestione del bilancio, dei creditori e dei debitori). L'insieme di queste fasi processuali, che compongono il lavoro di una casa editrice, prevede una forza lavoro, internalizzata o esternalizzata, capace di assorbire la specificità delle mansioni richieste. La diversificazione dei ruoli e la trasversalità delle competenze rappresentano una delle peculiarità più nette del settore editoriale.
Le condizioni e la qualità del lavoro nel settore dell'editoria risultano essere, ad oggi, ambiti di analisi ancora poco approfonditi. L'industria del libro, che per sua stessa natura, come abbiamo appena illustrato, si sviluppa attraverso un ciclo produttivo altamente diversificato e variegato, coinvolge una platea di lavoratori e lavoratrici che operano in differenti regimi contrattuali ed occupazionali. Attraverso la consulenza di una rete nazionale di lavoratori precari del settore dell'editoria (ReRePre) e l'appoggio sindacale della Cgil, l'Ires Emilia-Romagna ha deciso di intraprendere un percorso di ricerca che andasse ad esplorare proprio questo universo lavorativo, con particolare attenzione rivolta alle condizioni di vita e lavoro della componente precaria dei lavoratori.
Secondo gli elementi forniti dall'ultimo report statistico dell'Istat (maggio 2012) dedicato alla produzione di libri in Italia per il biennio 2010-2011, le case editrici e gli altri enti dediti alla pubblicazione di opere librarie sono, in Italia, 2.699, e occupano quasi 36.000 lavoratori (European Commission, 2012). La demografia d'impresa del settore editoriale fa registrare per il quarto anno consecutivo un saldo negativo; a questo bisogna aggiungere che "il 26,2% degli editori rispondenti (2.232, pari al 82,7% del totale), pur non avendo cessato l'attività, ha dichiarato di non aver pubblicato alcun libro nell'anno di riferimento" (Istat, 2012). Di questo universo, i piccoli e medi editori, cioè quelli che pubblicano non più di 50 titoli all'anno, rappresentano quasi l'87,1% del numero complessivo di editori attivi.
I grandi editori, nonostante costituiscano la quota minoritaria, coprono ben sopra i tre quarti della produzione dei libri proposti ai lettori. Estendendo lo sguardo ad un quadro congiunturale più ampio, si segnala come il mercato del libro faccia registrare un deciso peggioramento, in linea con tutti gli

altri segmenti produttivi ed economici italiani. Il giro d'affari legato al mercato librario fa segnare, nel 2011, -3,7% su base annua, -8,7% se si considerano i primi nove mesi dell'anno corrente (Peresson, 2012).
A fronte di un calo tanto sensibile, la produzione di libri e di multimedia inerente al settore editoriale aumenta e diversifica la propria offerta, sia per quanto concerne la quantità di titoli, sia per il numero di copie immesse sul mercato. Se, dunque, il segmento economico dell'editoria appare ampiamente monitorato, non sembra esistere uno sforzo scientifico paragonabile volto ad indagare la qualità del lavoro nel settore dell'editoria[5], soprattutto a fronte del ricorso frequente, da parte delle imprese, all'utilizzo di forme precarie di collaborazioni lavorative.

I lavoratori dell'editoria: una proposta di ricerca

L'inchiesta "EditoriaInvisibile", che qui introduciamo, ha voluto insistere su questo apparente vuoto di ricerca per indagare il fenomeno del lavoro precario, frammentato e ancora poco conosciuto, e ragionare, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori, attorno alla domanda di riconoscimento e di autocoscienza degli stessi intervistati. L'indagine rispetta l'approccio italiano al concetto di qualità del lavoro, sviluppato in un'ottica multidimensionale, vale a dire che tenga conto di differenti punti di osservazione (le dimensioni del lavoro, appunto) "non necessariamente collocabili in una logica consequenziale o di priorità" (Ires Emilia-Romagna, 2012).
Seguendo questa linea interpretativa è stata realizzata la struttura del questionario: quest'ultimo, ponendosi come obiettivo quello di esplorare una realtà lavorativa così eterogenea e frammentata come quella del settore dell'editoria, è organizzato in una successione di aree tematiche, corrispondenti ciascuna ad una componente delle condizioni di lavoro. Partendo da una contestualizzazione anagrafica, il questionario interroga il compilatore sulla condizione contrattuale e le mansioni lavorative svolte, sui tempi e sui carichi, sull'autonomia del lavoro, sulle forme di riconoscimento e sulla formazione, sull'identificazione di prospettive lavorative, sul coinvolgimento personale nello svolgimento del proprio lavoro e sulle relazioni sociali instaurate in ambito lavorativo. Nell'ottica di un percorso di ricerca incentrato sulla percezione testimoniata dal lavoratore in merito alla personale esperienza lavorativa, il questionario, attraverso una domanda aperta[6] raccoglie quegli elementi della biografia dell'intervistato o quelle ulteriori sollecitazioni ed osservazioni che non avevano trovato spazio nel corso della compilazione del testo somministrato.
La precarizzazione del lavoro e delle vite, che buona parte dei lavoratori dell'industria del libro sembra ancora subire, suggerisce una riflessione anche sulle forme contrattuali esistenti, sul modello di flessibilità e sugli interrogativi che l'era delle trasformazioni tecnologiche ha posto. A questo

[5] Precursore, in questo campo è il lavoro svolto dall'Ires Lombardia sull'introduzione di nuove forme di lavoro nel settore editoriale, Semenza R. (1998), *Nuove forme di lavoro nel settore editoriale tra subordinazione e autonomia*, Ires Lombardia, 45, collana ricerche.
[6] Domanda 55: "Vuoi aggiungere qualcosa sulla tua esperienza lavorativa che non sia già emerso dalla compilazione delle domande?".

proposito, suonano ancora attuali – e mai attuate – le parole di Bruno Trentin, nel corso della sua *Lectio doctoralis* all'Università Cà Foscari di Venezia, nel 2002:

> "A mio modesto avviso questa ideologia della flessibilità ha soltanto contribuito a consolidare le resistenze nei confronti del lavoro che cambia ed a nascondere l'enorme questione che sorge nell'era delle trasformazioni tecnologiche dell'informazione: quella della socializzazione della conoscenza; [...] si tratta in realtà, di riflettere, di fronte a questa sfida e alla minaccia di una profonda frattura sociale fra chi è padrone di un sapere e chi ne è escluso, ai contenuti di un nuovo contratto sociale, di un nuovo statuto di base per tutte le forme di lavoro, subordinato, eterodiretto o autonomo".[7]

[7] Visto in Ariemma I. (2009), *Il futuro del sindacato dei diritti. Scritti e testimonianze in onore di Bruno Trentin*. Ediesse, Roma.

2 - Uno sguardo d'insieme: il campione indagato

Una battuta che ormai la leggenda attribuisce a vari maestri dell'editoria, da Arnoldo Mondadori a Valentino Bompiani. Una signora chiede che cosa faccia un editore: scrive libri? No, risponde l'editore, quelli li scrivono gli autori. Allora li stampa? No, quello lo fa il tipografo. Li vende? No, lo fa il libraio. Li distribuisce alle librerie? No, quello lo fa il distributore. E allora che cosa fa? Risposta: tutto il resto.
Umberto Eco, *la Repubblica, 15 giugno 2001*

L'inchiesta "EditoriaInvisibile", conclusasi nel novembre 2012, ha intercettato nel suo complesso più di mille lavoratori del mondo dell'editoria; risultato che, seppur di rilievo, continua a descrivere solo la punta dell'iceberg di un universo molto più grande sia per numerosità che per complessità.
Scopo di questo capitolo è quello di fornire al lettore una prima descrizione della composizione del campione indagato, capace di contestualizzare al meglio il campo all'interno del quale si muoverà e si svilupperà l'analisi proposta in questo rapporto di ricerca. Si tenterà di quantificare i lavoratori "invisibili" del settore editoriale suggerendo alcune piste interpretative ma rimandando ai capitoli successivi per una disamina più articolata.

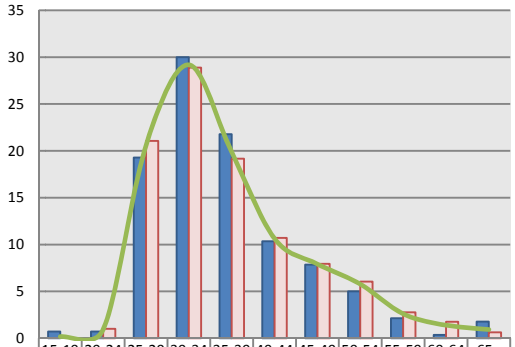
Il contesto socioanagrafico

L'analisi effettuata ha messo in luce, fin dall'inizio della rilevazione, il forte sbilanciamento dei lavoratori dell'editoria rispetto alla componente femminile, che da sola costituisce i tre quarti del campione osservato[8]. Sbilanciamento, questo, che trova spiegazione nel legame esistente tra genere e titolo di studio e nella forte presenza di profili ad alto livello di scolarizzazione tipico dei "lavori cognitivi" (Rullani, 2004) all'interno dei quali si colloca il lavoro editoriale.
Il campione osservato, se confrontato allo scenario occupazionale così come riportato dalla Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro Istat, registra livelli di occupazione femminile di molto superiori, circa trenta punti percentuali, rispetto all'intero scenario occupazionale (v.tab. 2.1), dove la quota di occupazione femminile raggiunge solo il 41%.
Si tratta di figure professionali che, nell'87,5% dei casi, sono in possesso di un titolo di studio uguale o superiore alla laurea (ed in un caso su tre dispongono di titoli post-laurea come Master e dottorato di ricerca)[9]. Il dato descritto appare ancora più "caratterizzante" se si continua a confrontarlo con lo scenario lavorativo nazionale[10], dove solo il 18,7% dispone di questi livelli di istruzione.
Il lavoro editoriale già da questa prima lettura appare quindi caratterizzato dalla richiesta di competenze alte (in questo caso intese come livello di scolarizzazione) a cui, come noto, si

[8] Il 73,9% del campione (793 in termini assoluti) è infatti costituito da lavoratrici.
[9] Anche nell'ultimo rapporto AlmaLaurea, relativo ai laureati nell'anno 2012 (Condizione occupazionale dei laureati, anno 2013) si parla di 85.204 laureati uomini contro le 129.414 donne, a cui si legano anche livelli di performance migliori per la componente femminile (minor tasso di fuori corso, voti di laurea superiori).
[10] Si è fatto riferimento ai dati occupazionali al secondo semestre 2012 per ottenere un confronto più preciso con i dati ottenuti dall'inchiesta che, ricordiamo, è stata svolta proprio nel secondo semestre del 2012.

accompagna una caratterizzazione di genere dei lavoratori intervistati, legata ai tassi di scolarizzazione più elevati delle donne.

Fig.2.1 - Composizione per genere e classi di età quinquennali
(composizione percentuale)



	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
M	0,7	0,7	19,3	30,0	21,8	10,4	7,9	5,0	2,1	0,4	1,8
F	0,0	1,0	21,1	28,9	19,2	10,7	7,9	6,1	2,8	1,8	0,6
MF	0,2	0,9	20,6	29,2	19,9	10,6	7,9	5,8	2,6	1,4	0,9

Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab. 2.1 - Composizione per titolo di studio e genere, confronto tra totale economia nazionale e settore editoria
(dati assoluti, composizioni percentuali)

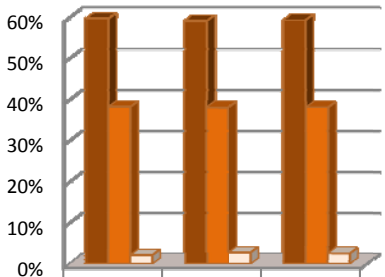
	Istat	EI	Istat	EI
Licenza elementare, nessun titolo	1.104	0	4,8	0,0
Licenza media	6.964	1	30,3	0,1
Diploma	10.599	165	46,2	12,4
Laurea e post-laurea	4.284	1.161	18,7	87,5
Totale	**22.951**	**1.327**	**100,0**	**100,0**
Maschi	13.535	346	59,0	26,1
Femmine	9.416	981	41,0	73,9
Totale	**22.951**	**2.654**	**100,0**	**100,0**

Nota: I dati relativi all'occupazione desunti dalla rilevazione continua delle forze di lavoro sono riferiti al primo semestre 2012.

Fonte: Rilevazione continua Forze di lavoro Istat (FdL), elaborazioni su banca dati Editoria invisibile (EI).

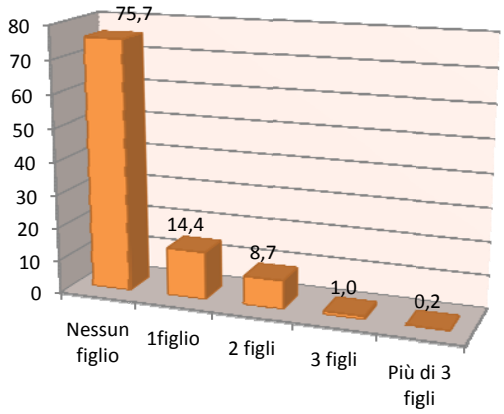
Si parla di lavoratori, nella quasi totalità, di nazionalità italiana (97,7%), addensati nelle coorti centrali di età, in particolare tra i 25 e i 39 anni, dove si concentra il 70% dei lavoratori intercettati dall'inchiesta. Sempre da un punto di vista socioanagrafico (v.fig. 2.2), solo il 14% del campione dichiara di vivere ancora con i genitori, il 59,3% di essere celibe/nubile e, in tre casi su quattro, di non avere figli.

Fig.2.2 - Stato civile per genere *(composizioni percentuali)*



	M	F	MF
Celibe/nubile	59,6%	59,1%	59,3%
Sposato/convivente	38,2%	38,1%	38,1%
Divorziato/separato	2,1%	2,8%	2,6%

Fig.2.3 - Numero di figli *(composizioni percentuali)*



Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

La frantumazione del lavoro

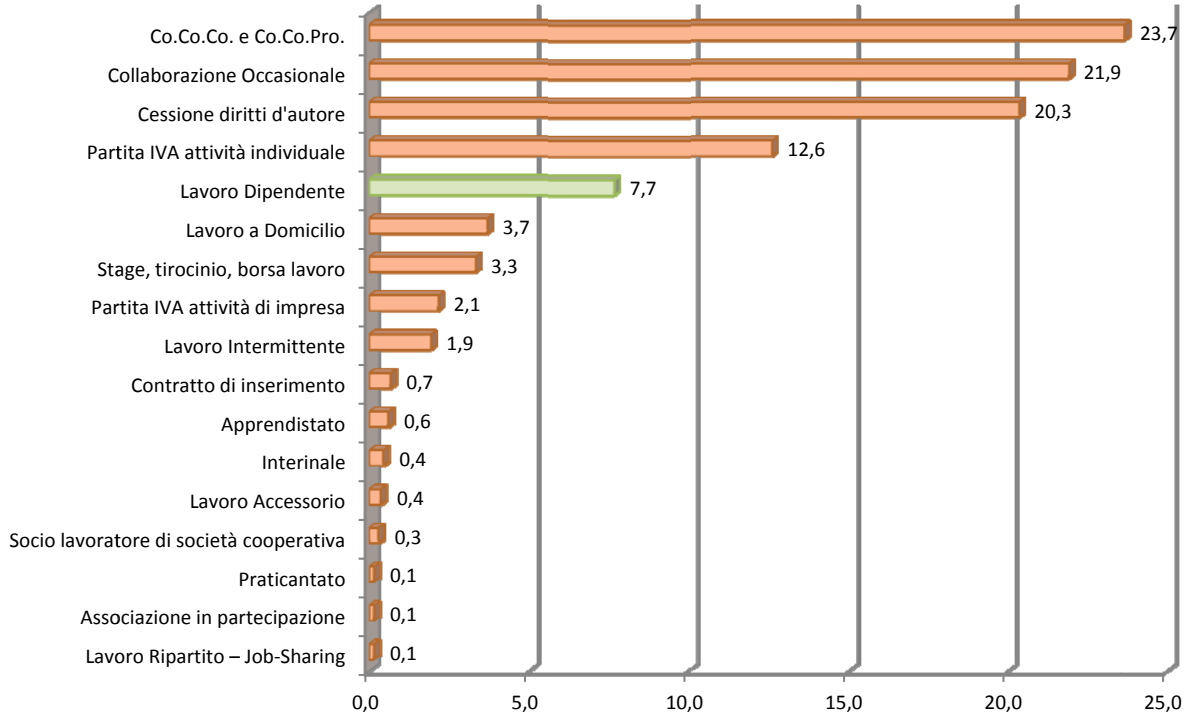
Anche il mondo dell'editoria, così come il resto del panorama lavorativo, sembra risentire, già da questa prima ipotesi di analisi, del processo di frantumazione lavorativa che tende ad allontanare le giovani generazioni dal modello di regolazione del lavoro di tipo fordista, e che sempre più si va connotando nel segno dell'intermittenza dei rapporti lavorativi e dell'immaterialità del lavoro,

proponendo professionalità e attività che, spinte da una forte vocazione, si trovano al di fuori di qualsiasi regime lavorativo tradizionale e spesso divise tra una molteplicità di mansioni e datori di lavoro.

A conferma di quanto appena detto, l'indagine ha evidenziato un uso radicato di forme contrattuali precarie (v.fig. 2.4). Con riferimento all'anno 2012, più di nove rispondenti su dieci (92,3%) dichiarano, infatti, di lavorare con contratti non-standard[11], forme contrattuali – queste – a cui si affianca l'uso spregiudicato della cessione del diritto d'autore, in presenza di attività non autoriali, come forma compensativa (cfr. Box 1).

L'uso della cessione del diritto di autore, quasi totalmente pagato in modo forfettario, si colloca al terzo posto tra le modalità di reclutamento al lavoro in ambito editoriale (20,3%), preceduto soltanto dai contratti a progetto (Co.Co.Co. e Co.Co.Pro.) e dalle collaborazioni occasionali.

Fig.2.4 - Forme contrattuali utilizzate dagli intervistati, anno 2012 *(composizione percentuale)*



Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

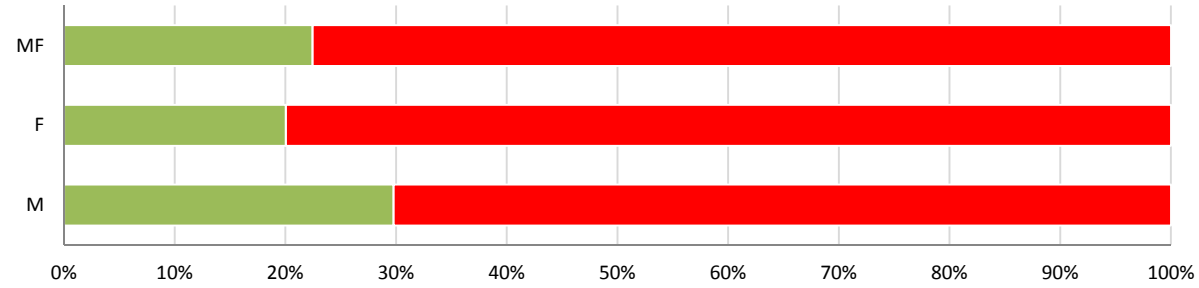
Nel corso del 2012, il 34,6% degli intervistati dichiara di aver lavorato con diversi tipi di contratto di lavoro per un ammontare totale di 1.357 contratti, circa un contratto e mezzo per ognuno dei rispondenti a questa domanda. Il 24% degli intervistati ha sperimentato due forme contrattuali, il 10,6% più di due. È utile ricordare che si tratta di forme contrattuali, non di numero di contratti. Ciò vuol dire che in realtà un lavoratore tipo nell'editoria potrebbe aver avuto *N* contratti a progetto, *N* contratti a collaborazione ed *N* cessioni di diritti di autore, tutte nel corso del medesimo anno.

[11] Si fa riferimento alla classificazione delle tipologie lavorative come riportate da *Rapporto annuale Istat*, che distingue gli occupati in standard (a tempo pieno e con durata non predeterminata), parzialmente standard (a tempo parziale e durata non predeterminata) e atipici (con lavoro a termine).

Da evidenziare, sempre in riferimento all'anno 2012, un sostanziale calo del volume dei contratti registrati rispetto ai 1.650 del 2011, probabilmente dovuto al prolungarsi della crisi globale, che sempre più sta assumendo le caratteristiche di una vera e propria recessione.

Come verrà approfondito nei capitoli successivi, la frammentarietà contrattuale si lega in modo significativo alla necessità, da parte dei lavoratori dell'editoria, di operare nella maggior parte dei casi (54,3%) in regime di pluricommittenza, con tutte le ripercussioni che questo può avere sulla gestione del lavoro, sia dal punto di vista dell'autonomia (cfr. capitolo 4), intesa come possibilità di scegliere tempi e modi, sia dal punto di vista della gestione logistica del proprio lavoro.
A rafforzare la descrizione dell'ambito in cui ci stiamo muovendo, si ricorda come i lavoratori a partita IVA (14,7% del campione) siano, in un caso su tre, soggetti a clausole di esclusività e, in tre casi su dieci, dichiarino di non disporre di una regolare lettera di incarico. Ancora più grave, infine, la testimonianza di coloro che (22,5% del campione) dichiarano di aver dovuto accettare di lavorare in nero negli ultimi due anni di esperienza nel campo dell'editoria[12]. Quote di lavoro nero superiori alla media si registrano per la componente maschile (un lavoratore su tre dichiara di aver lavorato in nero), e per chi ha dichiarato di lavorare contemporaneamente per più committenti.
L'utilizzo di queste forme contrattuali fornisce, già in questa fase, elementi di riflessione sulle dinamiche a cui i lavoratori dell'editoria, ma più in generale tutti i lavoratori precari, troppo spesso, si vedono costretti a sottostare. La frammentarietà del lavoro editoriale, inoltre, trova conferma anche negli alti tassi di discontinuità lavorativa. Infatti, meno della metà dei rispondenti dichiara di lavorare con continuità (48,5%), come si vedrà meglio nel capitolo relativo alla condizione reddituale.

Fig.2.5 - Lavoratori che hanno sperimento negli ultimi due anni esperienze di lavoro nero nell'ambito dell'editoria *(composizioni percentuali)*



	M	F	MF
SI	29,8%	20,0%	22,5%
NO	70,2%	80,0%	77,5%

Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

[12] Da sottolineare un 10% di intervistati che preferisce non rispondere a questa domanda.

BOX 1

APPROFONDIMENTO: Cessione diritti d'autore

Tratto da NIdiL CGIL (http://www.nidil.cgil.it)

Con sempre maggiore frequenza chi opera nel mondo dell'editoria si sente fare proposte di collaborazione (giornali, riviste, pubblicazioni ad ampia diffusione, traduzioni ecc.) che non sempre corrispondono a veri e propri contratti di lavoro. In quest'ambito va collocata la cessione di diritti d'autore, che trova disciplina in parte nel codice civile ed in parte nella legge cosiddetta "sul diritto d'autore".
Come avvenuto per le più conosciute forme di collaborazione, anche per questa tipologia di lavoro si sono determinati preoccupanti fenomeni di abuso, incentivati da logiche di diminuzione del costo del lavoro e favoriti dalla poca conoscenza delle leggi a tutela del diritto d'autore. In un' ottica di maggiore informazione e quindi di tutela per chi utilizza questa modalità di lavoro, diventa pertanto indispensabile prima di tutto porre l'attenzione sull'essenza stessa del diritto d'autore e, nell'ambito dello stesso, analizzare una delle modalità della sua utilizzazione economica rappresentata dal contratto di edizione.

Che cos'è il diritto d'autore

Le norme sul diritto d'autore tutelano colui che abbia realizzato un'opera dell'ingegno a carattere creativo; la sua disciplina in Italia si ritrova in parte nel codice civile agli artt. 2575 c.c. che rimanda il regolamento dell'esercizio e della durata dei diritti d'autore ad una legge speciale, che fu quella del 22 aprile 1941, n. 633 (di seguito "legge sul diritto d'autore" o "l.d.a."), successivamente più volte modificata, anche a causa di interventi di armonizzazione del legislatore comunitario, e da ultimo dalla legge 22 maggio 2004, n. 128.
Per inciso, ai fini della analisi qui proposta non è indifferente che la disciplina codicistica dei diritti sulle opere dell'ingegno sia stata dal legislatore collocata proprio nel libro V del codice civile dedicato al lavoro. Gli artt. 2575 del codice civile e 1 s. l.d.a. precisano che formano oggetto di tutela le opere dell'ingegno che siano riconducibili alla letteratura (es.: opere Letterarie, drammatiche, scientifiche, didattiche e religiose), alla musica (es.: opere e composizioni musicali, con o senza parole, opere drammatico-musicali e variazioni musicali purché costituiscano un'opera originale in sé), alle arti figurative (es.: opere pittoriche, incisioni o appartenenti ad arti figurative similari), al teatro, alla cinematografia, all'elettronica (es.: i programmi per elaboratore, le banche dati). Inoltre sono protette le cosiddette "elaborazioni di carattere creativo", come ad esempio le traduzioni in un'altra lingua, le trasformazioni da una forma letteraria o artistica in un'altra, gli adattamenti, le riduzioni, ecc. (art. 4 l.d.a.).
Si tratta di un'elencazione esemplificativa e non tassativa visto che, indipendentemente da una esatta collocazione all'interno delle categorie elencate dalla legge, dalla forma o dal modo di espressione utilizzato dall'autore ovvero da valutazioni sul pregio o sulla utilità pratica, il requisito essenziale che deve avere un'opera dell'ingegno per essere suscettibile di tutela giuridica è quello del carattere creativo (art. 2576 c.c.); in altre parole è necessario che un'opera presenti un minimo di originalità oggettiva rispetto a preesistenti opere dello stesso genere (il che vuol dire che, ad esempio, anche una rielaborazione di argomenti noti o di opere preesistenti può avere un carattere creativo quando sia personale, originale nell'esposizione). Il diritto d'autore sorge con la creazione dell'opera considerata, come sottolinea l'art. 2576 c.c., quale espressione del lavoro intellettuale.
Da ciò discende che il diritto d'autore è indipendentemente da qualsiasi formalità amministrativa e perciò si dispiega tanto sulle opere pubblicate che su quelle rimaste inedite. Conseguenza immediata di ciò è che titolare originario dei diritti sull'opera è colui che l'ha creata, ossia l'autore o gli autori dell'opera stessa, i quali tuttavia sono legittimati a trasferire i diritti di utilizzazione economica sull'opera in tutti i modi e forme consentiti dalla legge (artt. 2581 c.c. e 107 l.d.a.).

Il contratto di edizione

Tra i modi di utilizzazione economica di un'opera particolare attenzione merita il contratto di edizione. Si tratta di un contratto tipico, che trova un'espressa disciplina nella legge, benché con riferimento esclusivo alle opere dell'ingegno rispetto alle quali l'interesse dell'autore alla comunicazione al pubblico dell'opera stessa e al suo sfruttamento economico, sono realizzabili mediante la stampa su supporto cartaceo.
Esempio classico sono le opere dell'ingegno appartenenti al campo della letteratura, sfruttate prevalentemente attraverso riproduzione a mezzo della stampa. Esso è infatti definito dall'art. 118 l.d.a. come "il contratto con il quale l'autore concede ad un editore l'esercizio del diritto di pubblicare per la stampa, per conto e spese dell'editore stesso". In cambio l'editore si obbliga a stampare, a mettere in commercio l'opera e a corrispondere all'autore un compenso per la cessione, che di norma è costituito da una partecipazione percentuale sui ricavi delle vendite dell'opera, ma che può essere fissato anche à forfait.

L'oggetto dell'edizione

L'oggetto tipico del contratto di edizione consiste nella pubblicazione per le stampe di un'opera. Tuttavia la volontà delle parti è fondamentale nella determinazione dei diritti cui si estende tale contratto. Infatti, l'art. 119 l.d.a. ipotizza la possibile estensione, mediante patto espresso, dell'oggetto dell'edizione a tutti i diritti di utilizzazione dell'opera che spettano all'autore, anche i diritti di utilizzazione derivanti da eventuali elaborazioni e trasformazioni di cui l'opera è suscettibile, compresi gli adattamenti alla cinematografia, alla radiodiffusione e alla registrazione su apparecchi meccanici (cd. "diritti secondari").
La volontà delle parti dunque sarà molto importante e in sede di trattative l'autore potrà godere, soprattutto nella determinazione del corrispettivo, di una posizione di forza. A tal proposito si ricordi che quando con l'edizione si cedono anche i diritti secondari viene di norma corrisposto all'autore un compenso notevolmente più alto di quello che viene accordato per la sola cessione dei diritti di edizione. Sempre rispetto all'oggetto, il contratto di edizione può riguardare opere create ovvero opere future, ancora da creare. Fermo restando l'applicabilità dei principi in tema di contratto di cosa futura (art. 1348 c.c.), gli artt. 120 s. l.d.a. pongono norme particolari volte a determinare l'oggetto dei contratti di edizione

per opera da creare e con esso le condizioni di liceità di questo tipo particolare di contratto. Così a pena di nullità il contratto per opera da creare non potrà avere ad oggetto tutte le opere o categorie di opere che l'autore possa creare senza limiti di tempo (art. 120, comma 1, n. 1 l.d.a.).
Ciò vuol dire che l'editore non potrà monopolizzare l'intera, futura ed eventuale attività artistica di un autore, ma dovrà descrivere l'opera futura di cui intende ottenere i diritti di utilizzazione economica affinché l'oggetto del contratto sia quantomeno determinabile (e dunque valido ex art. 1418 c.c.). Inoltre, l'art. 120 l.d.a. al n. 2, prevede dei limiti di tempo per i contratti per opera da creare. Infatti stabilisce che, salvo per i casi in cui tra l'autore e l'editore intercorra un vero e proprio rapporto di lavoro, i contratti concernenti l'alienazione dei diritti esclusivi di autore per opera da creare non possono avere una durata superiore ai dieci anni. In ogni caso le opere future dell'autore posso costituire l'oggetto di clausole di opzione e prelazione, frequenti nella prassi contrattuale.
Al contrario dei contratti per opere future, tali clausole vincolano l'autore, ma lasciano libero l'editore di ottenere la cessione dei diritti di utilizzazione dell'opera, nel primo caso, ovvero di accettare o meno l'offerta dell'opera, nel secondo caso. L'inadempimento dell'autore ha effetti puramente risarcitori. D'altra parte l'editore deve eseguire tali clausole secondo buona fede e non può utilizzarle per ostacolare i rapporti tra l'autore e altri editori. In ogni caso, essendo clausole che limitano la libertà contrattuale ai sensi dell'art. 1379 c.c. esse sono soggette a limiti di tempi ragionevoli (che evitino peraltro l'elusione di quelli di cui all'art. 120 l.d.a.), devono essere remunerate e comunque rispondere ad un apprezzabile interesse di una delle parti.
Ancora rispetto all'oggetto, il contratto di edizione può essere "per edizione" o "a termine": il primo conferisce all'editore l'esclusiva della pubblicazione per un determinato numero di edizioni con un numero minimo di esemplari per ogni edizione; il secondo, conferisce il diritto di eseguire il numero di edizioni che stima necessario e per un numero minimo di esemplari stabilito in via contrattuale (art. 122 l.d.a.). Entrambe le forme di contratto di edizione hanno la durata massima di venti anni, che è il termine entro il quale l'editore deve eseguire il determinato numero di edizioni ovvero quel numero che stima necessario, con un dato numero di esemplari.

Obblighi e diritti delle parti

Il contratto di edizione è fonte di reciproche obbligazioni per le parti. L'editore deve pubblicare e mettere in commercio l'opera e pagare all'autore i compensi pattuiti (art. 126 l.d.a.); deve adempiere le sue obbligazioni (pubblicazione e riproduzione dell'opera) nel termine stabilito nel contratto che comunque non può eccedere i due anni (art. 127, comma 1 l.d.a.). L'autore a sua volta deve consegnare l'opera nelle forme stabilite nel contratto (consegna del corpus mechanicum); garantire all'editore il pacifico godimento dei diritti ceduti per tutta la durata del contratto, nonché il diritto-dovere di correggere le bozze di stampa (art. 125 l.d.a.).
Tra l'altro "se l'acquirente del diritto di pubblicazione o riproduzione non fa pubblicare o riprodurre l'opera nel termine concordato... l'autore ha diritto di domandare la risoluzione del contratto" (art. 128, comma 1°, l.d.a.). Il diritto dell'autore ad apportare modifiche all'opera è regolato nei commi 1 e 2 dell'art. 129 l.d.a.; nel comma 3 è regolato l'obbligo dell'autore ad apportare all'opera i necessari aggiornamenti. Il diritto alle modificazioni permane nell'autore anche dopo la cessione dei diritti patrimoniali, trattandosi di un diritto che attiene alla personalità: l'autore può apportare modifiche fino a che l'opera non sia stata stampata, salvo poi sopportare le maggiori spese derivanti dalle modificazioni.
Come si è già detto l'editore ha l'obbligo di corrispondere e l'autore dell'opera ha diritto di percepire un compenso dall'editore costituito o da "una partecipazione, calcolata, salvo patto contrario, in base a una percentuale sul prezzo di copertina degli esemplari venduti" (art. 130 l.d.a.), con obbligo di rendiconto per l'editore, ovvero, per alcuni tipi particolari di edizioni, il compenso può essere rappresentato da una somma à forfait (art. 130 l.d.a.).
Proprio nell'ottica del contratto di edizione a partecipazione è stato prevista poi la disposizione dell'art. 131 l.d.a. a tenore della quale è preciso obbligo dell'editore dare tempestivo avviso del prezzo di copertina all'autore che ha perfino diritto "ad opporsi al prezzo fissato o modificato dall'editore, se sia tale da pregiudicare gravemente i suoi interessi e la diffusione dell'opera". L'editore non può trasferire a terzi i diritti acquisiti, salvo espressa pattuizione in tal senso. Nella prassi di tale contratto, però, è in uso introdurre clausole che riconoscano all'editore tale facoltà accompagnata anche da quella di cedere l'intero contratto.

I diritti di esclusiva

Ai sensi dell'art. 119, comma 2 l.d.a. salvo patto contrario si presume (a differenza di quanto accada per i contratti di rappresentazione o esecuzione di opere drammaturgiche o musicali) che i diritti ceduti con il contratto di edizione siano stati trasferiti in esclusiva. Non è tuttavia inusuale che l'autore conceda il diritto di pubblicazione a più editori specie quando ciò é funzionale a una diffusione dell'opera in territori diversi, in versioni linguistiche diverse o in diversi generi di pubblicazione. Qualora, dunque, l'autore intenda riservarsi queste facoltà dovrà curarsi, in occasione della negoziazione di un contratto di edizione, di escludere espressamente per iscritto esclusive se non intende concederne all'editore. Con l'attribuzione dell'esclusiva, infatti, non solo l'autore non può concedere a altri editori gli stessi diritti già ceduti, ma é altresì tenuto a astenersi dal pubblicare durante il termine del contratto altre opere della stessa specie e contenuto confondibili con la precedente.

Lo scioglimento del contratto di edizione

Nell'ottica di creare uno schema contrattuale tipico la legge sul diritto d'autore individua le cause tipiche di scioglimento del contratto di edizione. Tra queste figurano il decorso del termine contrattuale (e comunque quello di venti anni), la morte dell'autore prima che l'opera sia compiuta (salva l'applicazione dell'art. 121 l.d.a.), il ritiro dell'opera dal commercio, l'impossibilità sopravvenuta di pubblicare, riprodurre o mettere in commercio l'opera (art. 134 l.d.a.) per decisione giudiziaria o disposizione di legge. L'art. 128 l.d.a. individua perfino una causa tipica di risoluzione del contratto che si verifica nel caso di mancata pubblicazione dell'opera nel termine concordato o in quello stabilito dal giudice. Al contrario, non da luogo a risoluzione il fallimento dell'editore.

La natura e inquadramento giuridico del contratto di edizione

Sulla natura giuridica del contratto di edizione si è a lungo dibattuto in dottrina. Si passa dall'opinione di chi vi intravede un fenomeno puramente traslativo a chi invece ritiene che esso abbia natura traslativo-costitutiva, per il crearsi in capo all'editore di un nuovo e autonomo diritto di utilizzazione; altri vi intravedono uno strumento costitutivo di un mero diritto personale di godimento, al pari della locazione o dell'affitto.
Dal punto di vista dell'inquadramento giuridico, in dottrina e giurisprudenza si tende a qualificare il contratto di edizione come contratto a titolo onero, sinallagmatico (ossia a prestazioni corrispettive), ad esecuzione continuativa. Insomma si intravede nel contratto di edizione un contratto di scambio. Vi è invece chi propende nel ritenere prevalente una funzione associativa nel contratto di edizione, atteso che l'autore e l'editore risultano accomunati da un unico scopo, che si risolve nella pubblicazione a scopo di dividerne i risultati economici.

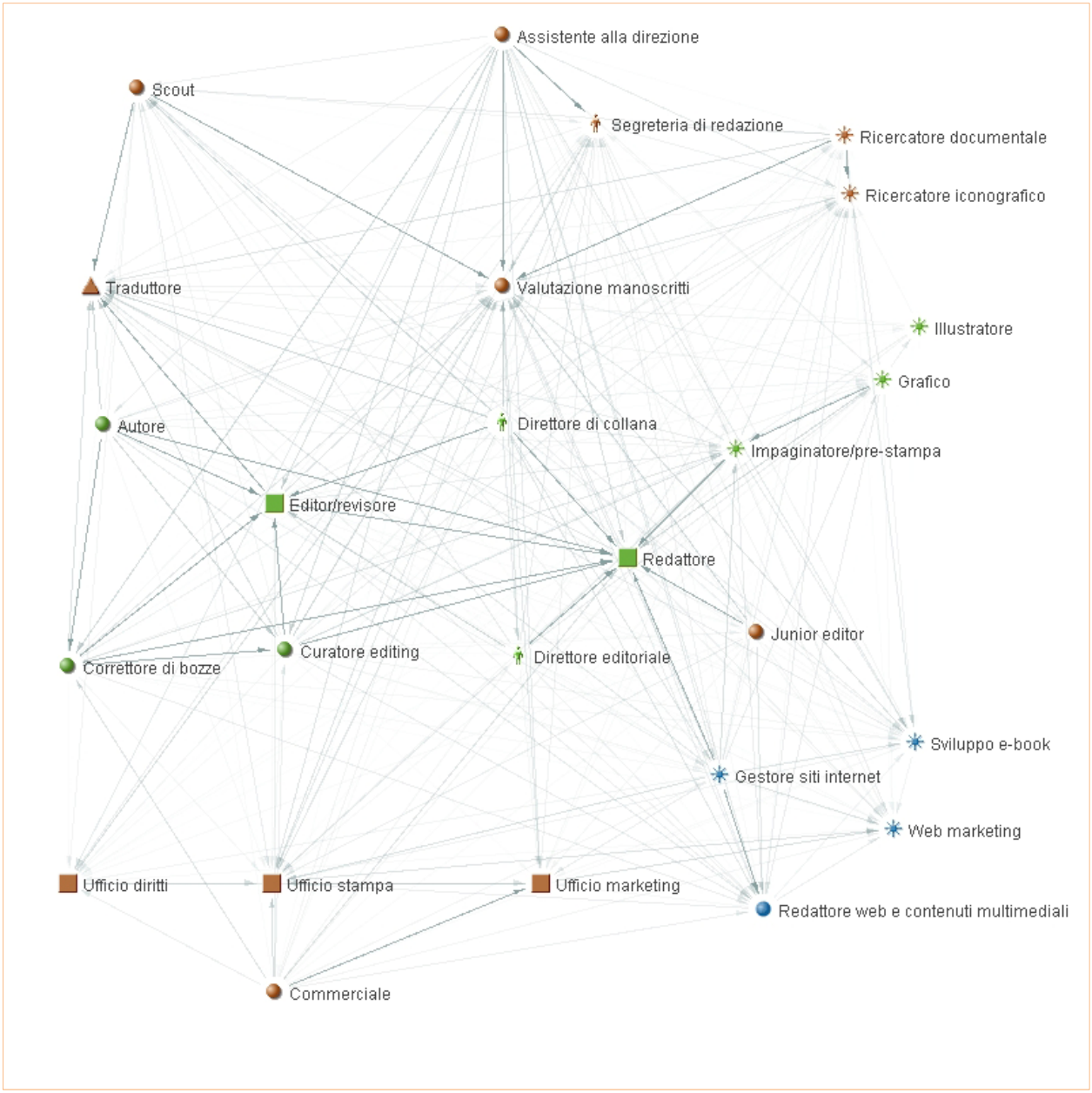
Una molteplicità di tempi e di ruoli

Ultimo aspetto della frammentarietà del lavoro editoriale, preso in esame, è rappresentato dalla molteplicità di mansioni, e relative competenze, che ognuno degli intervistati è chiamato a svolgere. A questo proposito, il 69% dei lavoratori intercettati dichiara di dover svolgere almeno due mansioni all'interno del processo editoriale, mentre quasi la metà più di due.
All'interno del lavoro editoriale si intrecciano, quindi, una serie di ruoli e competenze che, se letti congiuntamente, restituiscono un'immagine di questo lavoro difficilmente riconducibile a uno schema ben definito. Si parla di lavoratori che, di volta in volta, sono chiamati a ricoprire svariate mansioni: dalla segreteria alla ricerca documentale, dalla traduzione al marketing, dalla valutazione di un manoscritto alla cura dell'editing fino alla correzione di bozze.
Il grafico a pagina seguente[13] riporta lo schema delle relazioni esistenti tra le mansioni svolte e la frequenza con cui esse vengono richieste, congiuntamente, ad ogni singolo lavoratore.

L'analisi relazionale delle competenze - network - ha messo in evidenza le relazioni e la frequenza con cui uno o più ruoli vengono svolti contemporaneamente da un singolo lavoratore: come e quanto un lavoratore è impegnato nel processo di produzione editoriale? Chi deve fare più cose? Quanti possono "permettersi" di svolgere solo la loro mansione "naturale"?
Lo schema successivo ripropone le principali fasi lavorative del processo editoriale, tracciando le mansioni che ognuno dei lavoratori dichiara di dover svolgere. Più intensa è la linea che collega i diversi ruoli svolti contemporaneamente, più questo tipo di organizzazione del lavoro editoriale risulta essere frequente.
In prima battuta, e rinviando ai capitoli successivi per un maggior approfondimento, si evidenzia, già in questa fase, la presenza di ruoli (mansioni) molto trasversali (come, ad esempio, il redattore), verso i quali convergono molte fasi della creazione del prodotto editoriale, e altre molto più specializzate, per esempio quelle legate all'utilizzo degli strumenti informatici (gestione siti internet, sviluppo e-book, web marketing) che accentrano fasi specifiche di lavoro (v.fig. 2.6).

[13] L'Analisi network è stata condotta con lo scopo di riprodurre le reti di competenze/mansioni (ruoli) che si incrociano e sovrappongono in ogni singolo lavoratore dell'editoria intercettato dall'inchiesta. L'*output* grafico delle relazioni è stato ottenuto attraverso l'utilizzo del software AGNA (*Applied Graph & Network Analysis*).

Fig.2.6 - Schema relazionale dei ruoli ricoperti dai lavoratori dell'inchiesta



Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Sarà interessante vedere, nei capitoli successivi, come elementi quali il reddito, l'autonomia e la qualità del lavoro si leghino ai diversi ruoli/competenze e, congiuntamente ad altri elementi quali la dimensione contrattuale, caratteristiche della committenza e genere, individuino meglio i profili del lavoratore dell'editoria.

Ad aggravare lo scenario appena descritto, si aggiunge la restituzione da parte degli intervistati dell'immagine di un lavoro che, seppur scelto sulla scia di forti motivazioni personali[14], di fatto non dà certezze, sotto tanti punti di vista, soprattutto in termini di prospettive future. L'86% dei lavoratori afferma di non vedere nessuna prospettiva di sviluppo di carriera. Un intervistato su tre (33%)

[14] Forte motivazione che si esprime anche nel dichiarare come il lavoro editoriale non influisca in modo significativo sulle scelte di vita.

considera il lavoro nell'editoria imprevedibile e quasi la metà (43%) lo considera pieno di rischi ed incognite. Il 40,5% del campione dichiara di svolgere almeno un altro lavoro, oltre a quello nell'editoria, e contemporaneamente l'intero campione esprime un grado di soddisfazione molto basso (con un giudizio espresso pari a 3,5)[15] riguardo all'adeguatezza del reddito percepito rispetto sia all'attività svolta che alla possibilità di condurre una vita dignitosa.
Se si guarda, inoltre, all'aspetto prettamente economico quello dell'editoria è un lavoro che nel 62% dei casi necessita di essere integrato redditualmente da altre entrate. Più forte per le donne il supporto da parte di un altro familiare/convivente, più accentuato, invece, per la componente maschile il reddito da secondo lavoro.

Le esperienze raccolte dall'inchiesta[16] raccontano, inoltre, un'attività caratterizzata da ritmi di lavoro serrati, strettamente legati al raggiungimento di risultati, entro date prefissate e poco flessibili. In particolare si registra un indebolimento progressivo dell'elemento della fatica fisica (4,26), accompagnato invece da un disagio crescente in riferimento alla sfera della resistenza nervosa (8,73) e a ritmi sempre più pressanti (7,53), che rendono da una parte il lavoro meno monotono (4,5) ma dall'altra anche meno prevedibile/programmabile (4,91).
È interessante notare, infine, come il quadro lavorativo nel mondo dell'editoria sia caratterizzato da ritmi di lavoro elevati e da intense e ripetute fasi apicali di lavoro che portano spesso al superamento della soglia convenzionale delle 40 ore lavorative (77,7%)[17]. In questi casi dedicare il tempo privato ad altro, compresa la formazione personale, diventa arduo, se non impossibile.

Un lavoro disperso

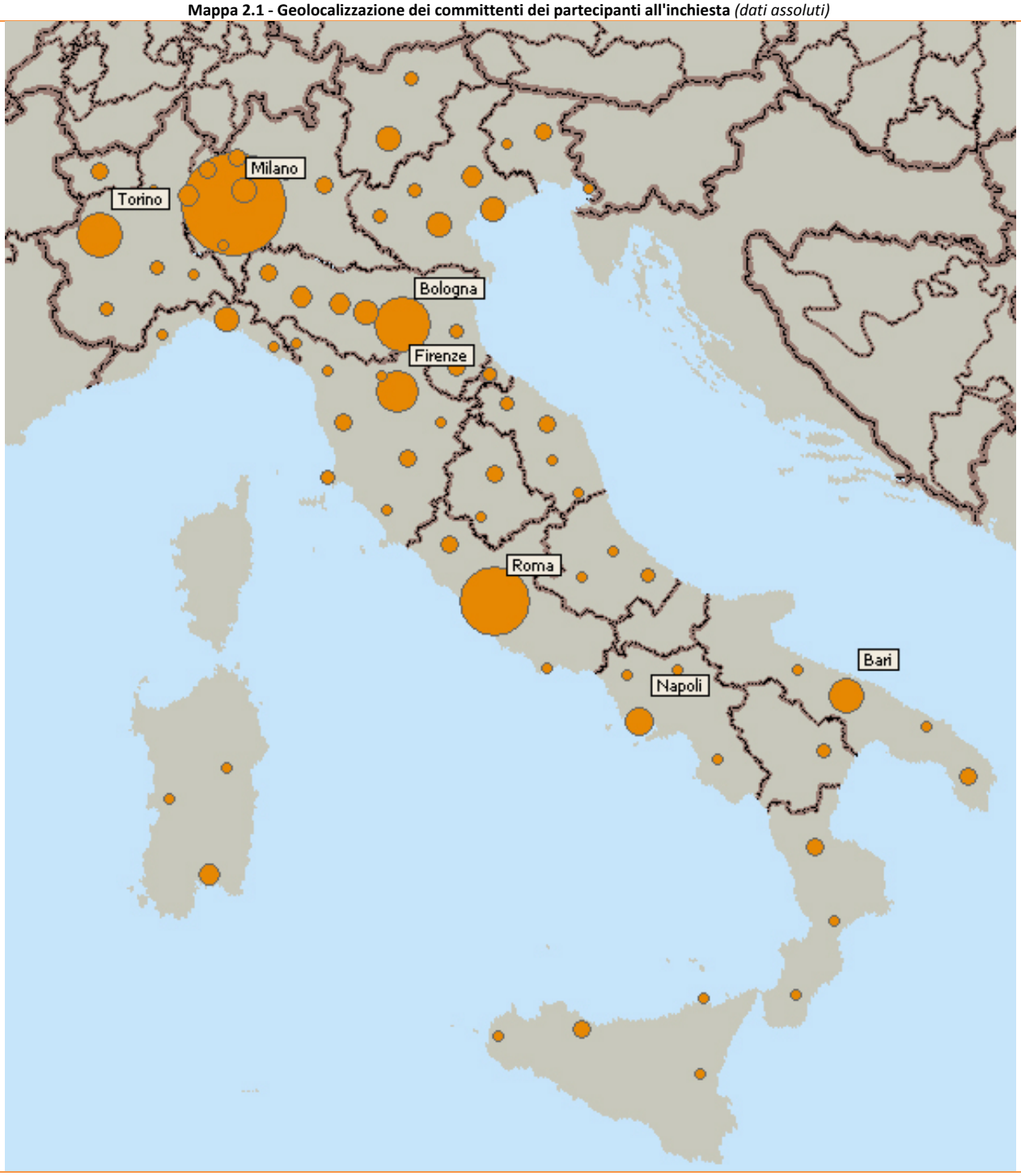
In questo paragrafo si introduce il tema della localizzazione del lavoro editoriale, tema che può essere analizzato attraverso l'utilizzo di diverse variabili: la sede dei committenti dei partecipanti all'inchiesta, il luogo dove questi ultimi, più o meno volontariamente, svolgono il proprio lavoro e la residenza dei lavoratori.
Nel dettaglio, nei cinque mesi di rilevazione sono state raccolte sull'intero territorio nazionale 1.073 testimonianze di vita "editoriale". L'analisi delle residenze dei lavoratori che compongono il campione osservato segnala, in modo chiaro, come l'inchiesta abbia toccato tutte le regioni italiane per un totale di 98 province[18]. Più significative le partecipazioni di regioni come Lombardia, Emilia-Romagna, Toscana e Lazio, con particolare concentrazione in alcune zone come quella milanese, romana, bolognese e torinese che notoriamente ospitano le principali realtà editoriali italiane.

[15] Si fa riferimento ad una scala di valutazione 1-10 dove il 10 esprime il grado massimo di soddisfazione.
[16] In linea con i risultati di altre ricerche condotte da Ires Emilia-Romagna che si occupavano dello studio delle condizioni di lavoro sia a livello provinciale (Ires Emilia-Romagna, 2012) che di singolo settore (Dieci e Fontani, 2012).
[17] Da sottolineare come anche in assenza di periodi lavorativi di picco la quota di lavoratori che dichiarano di lavorare più delle 40 ore convenzionali è il 35,7%.
[18] In questa sede si fa riferimento alla provincia di residenza dei lavoratori. Nel corso del rapporto si darà, invece, molto più risalto alle caratteristiche legate alla committenza.

Si rimanda, invece, ad approfondimenti successivi dell'inchiesta (cfr. capitolo 4) per l'analisi della "tipologia" (azienda o abitazione/studio personale) di luogo dal quale viene svolta l'attività lavorativa degli intervistati.

La distribuzione delle sedi dei committenti (mappa 2.1), che restituisce l'informazione sulla localizzazione delle imprese che offrono lavoro editoriale, si concentra, invece, soprattutto nelle aree metropolitane di più spiccata tradizione editoriale, con un netto predominio della provincia milanese (46,6%), seguita da Roma (15%), Bologna (7,5%) e Torino (4,5). Se si passa, poi, ad osservare la localizzazione dei luoghi dai quali si svolge il lavoro (presso l'azienda/committente, presso uno studio o un'abitazione privata) si può notare una mappatura più dispersa e diversificata (mappa 2.2), con un numero più alto di province coinvolte e percentuali più basse in corrispondenza con le aree metropolitane più grosse.

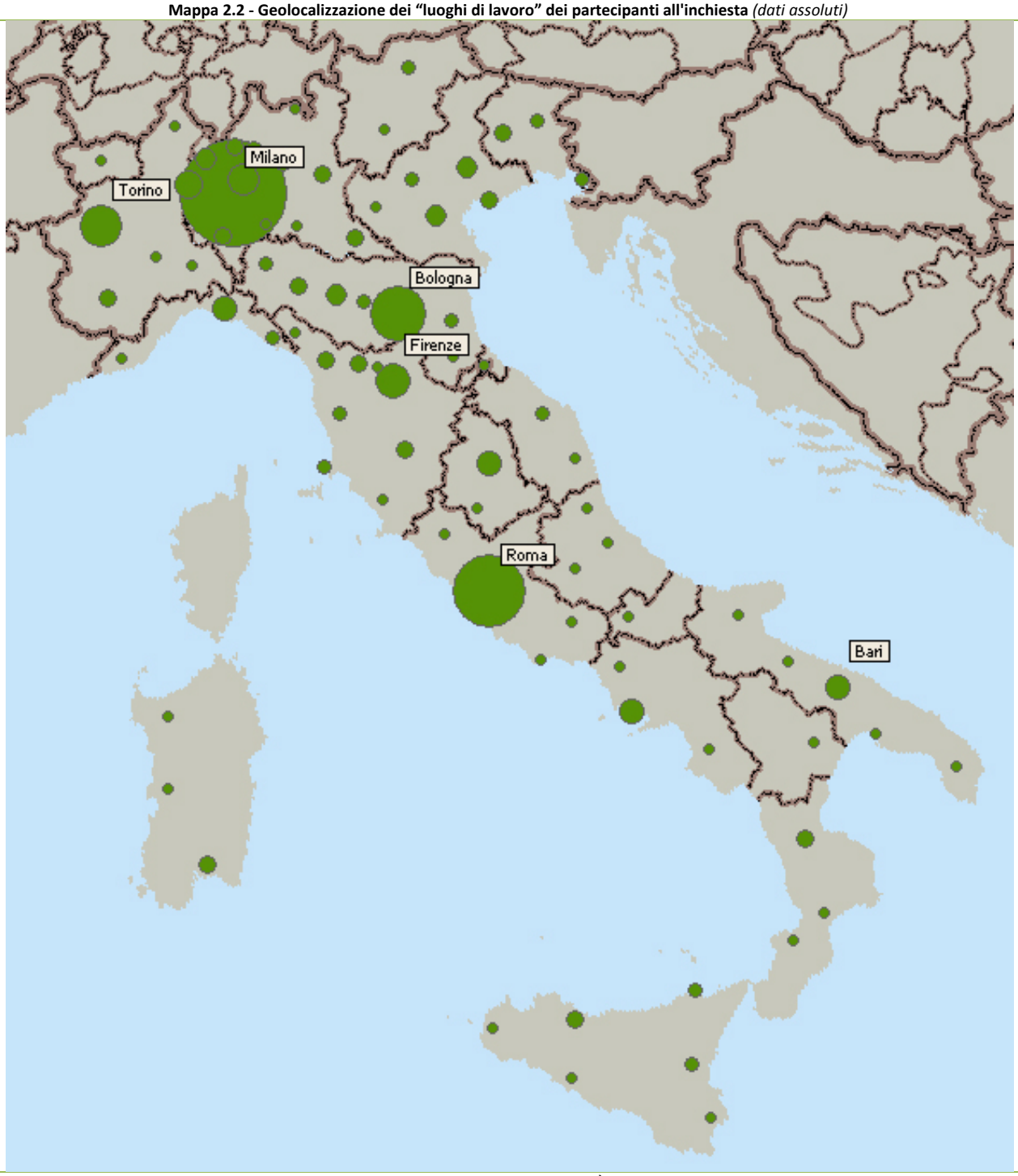
Mappa 2.1 - Geolocalizzazione dei committenti dei partecipanti all'inchiesta *(dati assoluti)*



CLASSIFICA PRIME 10 PROVINCE DELLA COMMITTENZA	
Milano	46,6
Roma	15,0
Bologna	7,5
Torino	4,5
Firenze	3,4
Bari	1,9
Napoli	1,4
Altre province	21,0
Totale	**100,0**

Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Mappa 2.2 - Geolocalizzazione dei "luoghi di lavoro" dei partecipanti all'inchiesta *(dati assoluti)*



CLASSIFICA PRIME 10 PROVINCE DALLE QUALI È SVOLTO IL LAVORO	
Milano	37,9
Roma	14,5
Bologna	7,9
Torino	3,8
Firenze	2,9
Monza e della Brianza	1,9
Novara	1,4
Altre province	31,1
Totale	**100,0**

Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

3 - Il riconoscimento "socioeconomico" del lavoro editoriale

In questo capitolo si prenderanno in esame alcune dimensioni del concetto di riconoscimento (Honneth, 2010)[19], ritenute centrali nello studio della qualità del lavoro e della qualità della vita dei lavoratori (Gallino, 1983; La Rosa, 1983; Gosetti, 2011), quali la retribuzione percepita dai lavoratori dell'editoria intervistati; le valutazioni e le aspettative dei partecipanti all'inchiesta riguardo l'adeguatezza della retribuzione al lavoro svolto; il modo in cui il lavoro influisce sulle scelte di vita individuali e familiari, ecc. Si tratta, come evidente, di variabili oggettive e soggettive che attengono alle condizioni di lavoro così come al rapporto tra l'attività lavorativa e le altre sfere di vita; dimensioni che riguardano, quindi, la soggettività e l'identità sociale dei lavoratori, già oggetto privilegiato di indagine da parte del nostro Istituto (Ires Emilia-Romagna, 2012); dimensioni che compongono quello che abbiamo definito, in altra sede, riconoscimento "socioeconomico" del lavoro (De Angelis, Rinaldini, 2013), a partire da una prospettiva multidimensionale della qualità del lavoro che vede, per l'appunto, intrecciarsi, tra loro, elementi di natura materiale e simbolica, sociale ed economica, strutturale e soggettiva, che riguardano l'interno e l'esterno del luogo di lavoro.

Non solo reddito...

A questo proposito, il nostro questionario prevedeva quesiti volti a quantificare, in primo luogo, la remunerazione economica del lavoro in senso stretto, così come la presenza di eventuali altre fonti di reddito sulle quali i lavoratori dell'editoria intervistati possono fare affidamento per integrare il reddito familiare. Ma non solo. In effetti, come premesso, ci interessava cogliere anche altri aspetti legati alla qualità del lavoro e della vita delle persone che lavorano come, ad esempio, l'adeguatezza o meno del reddito percepito rispetto all'attività svolta e alla possibilità di condurre una vita ritenuta dignitosa. Così come ritenevamo importante comprendere il modo in cui il lavoro ha influito sulla possibilità degli intervistati di progettare una vita autonoma e una carriera lavorativa coerente, stabile e soddisfacente.

In primo luogo, dai dati del questionario emerge (v.tab. 3.1) come i lavoratori dell'editoria intervistati percepiscano, complessivamente, livelli retributivi piuttosto bassi, a conferma di una grande "questione salariale" di certo ancora irrisolta nel nostro Paese. Difatti, ben il 55,7% del campione dichiara di percepire una retribuzione lorda annuale inferiore ai 15mila euro, con un significativo 14,3% del totale che guadagna meno di 5mila euro nel corso dell'anno. Il 17% afferma di poter contare su un reddito lordo annuale compreso tra 15mila e 20mila euro, mentre circa un quinto del campione si colloca nella fascia di reddito 20-30mila euro. Quasi otto intervistati su cento, invece, percepiscono una retribuzione superiore ai 30mila euro annui.

[19] Nel capitolo precedente ci si è soffermati sull'analisi della condizione contrattuale, mentre in quelli successivi ci si concentrerà su altre dimensioni del riconoscimento quali le condizioni materiali di lavoro, l'autonomia e partecipazione su tempi e metodi, ecc.

L'inchiesta "EditoriaInvisibile" ha evidenziato – e purtroppo convalida – forti differenziali retributivi tra le donne e gli uomini intervistati. In effetti, quasi sei femmine su dieci (il 58,7%) percepiscono una retribuzione lorda annuale inferiore ai 15mila euro a fronte del 46,3% dei maschi nella medesima condizione (vi sono, dunque, più di dodici punti percentuali di differenza, a svantaggio della componente femminile). E, a fronte dell'aumento del reddito dichiarato, si registra una diminuzione percentuale della presenza delle lavoratrici dell'editoria in tali fasce di reddito rispetto, invece, all'incremento di uomini registrato nei redditi più elevati.

Tab. 3.1 - Fasce di reddito di appartenenza degli intervistati per genere *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

REDDITO LORDO ANNUO	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% riga	N	N	% colonna	% riga	N	% colonna
Meno di 5.000 €	22	11,7%	20,8%	84	15,1%	79,2%	106	14,3%	100,0%
Da 5.001 a 10.000 €	34	18,1%	22,8%	115	20,7%	77,2%	149	20,1%	100,0%
Da 10.001 a 15.000 €	31	16,5%	19,6%	127	22,9%	80,4%	158	21,3%	100,0%
Da 15.001 a 20.000 €	36	19,1%	28,3%	91	16,4%	71,7%	127	17,1%	100,0%
Da 20.001 € a 30.000 €	40	21,3%	27,8%	104	18,7%	72,2%	144	19,4%	100,0%
Da 30.001 € a 40.000 €	15	8,0%	38,5%	24	4,3%	61,5%	39	5,2%	100,0%
Più di 40.000 €	10	5,3%	50,0%	10	1,8%	50,0%	20	2,7%	100,0%
Casi mancanti	92	0,0%	27,9%	238	0,0%	72,1%	330	0,0%	100,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1.073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Anche l'età si conferma essere una variabile determinante, oltre al genere, in grado di spiegare le diverse condizioni retributive dei lavoratori del campione. La rilevazione mostra infatti la concentrazione dei lavoratori più giovani – *under*35 – nelle fasce di reddito più basse (v.fig. 3.1); circa il 62% di questi, infatti, percepisce redditi inferiori ai 15mila euro contro poco più del 48% degli *over35* nella medesima condizione[20].

Nel contempo, la lettura del campione in base alla committenza (v.fig. 3.2), evidenzia come siano i lavoratori che operano in regime di monocommittenza a ricevere una retribuzione più alta rispetto ai soggetti che svolgono la loro attività contemporaneamente con più committenti. Infatti, più dei tre quinti di questi ultimi (61%) dichiara di percepire un reddito lordo annuale inferiore ai 15mila euro, rispetto a neanche la metà (47,8%) dei lavoratori monocommittenti[21].

Fig.3.2 - Fasce di reddito di appartenenza degli intervistati per età e tipo di committenza *(composizioni percentuali)*

	*under*35	*over*35	Monocomittenti	Pluricommittenti
Meno di 5.000 €	16,1	12,3	10,0	17,6
Da 5.001 a 10.000 €	24,1	15,7	18,1	21,6
Da 10.001 a 15.000 €	22,3	20,2	19,7	21,8
Da 15.001 a 20.000 €	17,1	17,1	18,1	16,5
Da 20.001 € a 30.000 €	16,1	23,0	26,1	14,8
Da 30.001 € a 40.000 €	3,4	7,3	5,7	5,3
Più di 40.000 €	1,0	4,5	2,3	2,2
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

[20] I 35enni sono compresi nella classe *over*35.

[21] Per una disamina più approfondita della condizione reddituale del campione rispetto alle variabili già prese in esame (genere, età, tipo di committenza), arricchita da ulteriori elementi di analisi, si rinvia al prossimo paragrafo.

Fig.3.1 - Schema Radar delle fasce di reddito di appartenenza degli intervistati, per reddito ed età *(composizioni percentuali)*

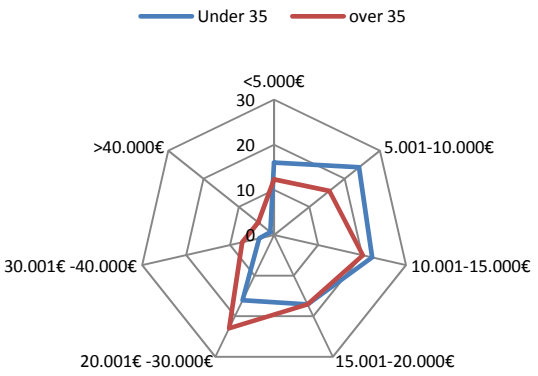
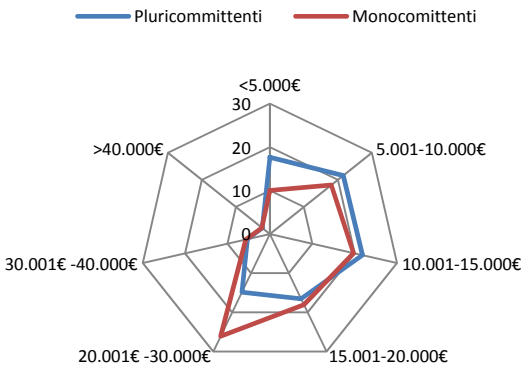


Fig.3.2 - Schema Radar delle fasce di reddito di appartenenza degli intervistati, per reddito e tipo di committenza *(composizioni percentuali)*



Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditorialInvisibile (EI)

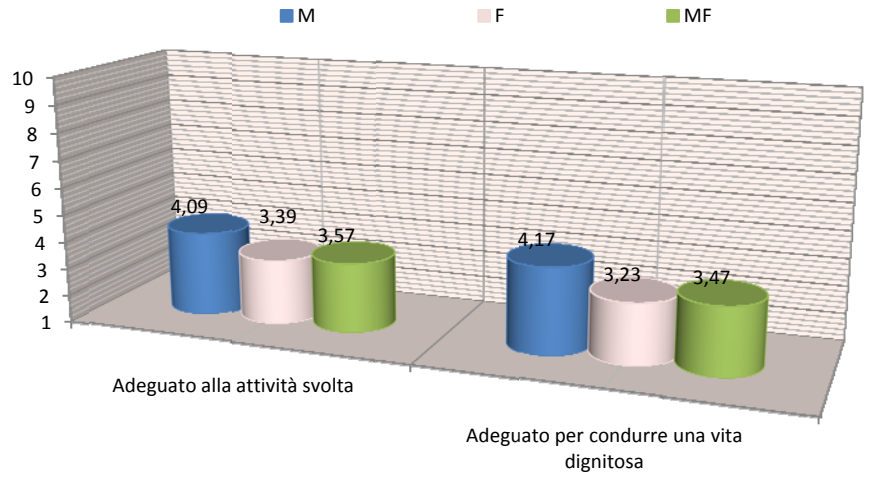
Non a caso, sono proprio i lavoratori che operano in situazione di pluricommittenza a dichiarare di poter – e/o dovere – contare su ulteriori componenti di reddito, oltre a quella da lavoro, per la formazione del reddito familiare disponibile.
Si tratta, in particolare, di redditi da lavoro di un altro familiare o convivente, oppure provenienti da un altro impiego svolto però al di fuori dell'ambito editoriale. Al contrario, tra coloro che contano esclusivamente su redditi derivanti dal lavoro in campo editoriale – in prevalenza giovani intervistati *under*39, senza significative differenze di genere – troviamo il 64,2% dei soggetti che lavorano per un unico committente e "appena" il 35,8% dei pluricommittenti.

Vediamo ora quanto emerge dalla lettura dei dati in relazione ad alcune domande del questionario volte ad indagare la percezione e la valutazione dei soggetti intervistati, circa alcuni aspetti del riconoscimento "socioeconomico" del proprio lavoro, che possono fornire utili elementi di conoscenza al fine di meglio comprendere la soggettività e l'identità sociale dei 1.073 lavoratori dell'editoria intervistati.
Se, ad esempio, prendiamo in considerazione la domanda del questionario relativa all'adeguatezza – o meno – del reddito (o dei redditi) percepito/i dagli intervistati riguardo all'attività (o le attività) svolta/e, il quadro che emerge dall'analisi del campione evidenzia forti criticità in merito. Mediamente, infatti, il campione ha attribuito un punteggio molto basso[22] a tale aspetto (pari a 3,57). Il giudizio peggiore viene espresso dalla componente femminile – potremmo dire "coerentemente" con quanto emerso in precedenza riguardo al *gender pay gap* – , dai lavoratori in età adulta e matura e, non a caso, da coloro che lavorano in regime di pluricommittenza (i quali, va ribadito, percepiscono livelli retributivi più bassi rispetto ai monocommittenti). Rispetto all'età, va segnalato come i soggetti più giovani, *under*35, dichiarino un punteggio circa il livello di soddisfazione (reddito percepito/attività svolta) mediamente più alto della media generale, anche se complessivamente sempre "basso" e, comunque, insufficiente (non superiore a 5).

[22] Si fa riferimento ad una scala di valori 1-10, dove 1 indica il livello di massima insoddisfazione e 10 il grado di massima soddisfazione.

Una retribuzione che, poi, non viene ritenuta nemmeno tanto appropriata a progettare e realizzare una "vita dignitosa". A questo proposito, infatti, i lavoratori del campione hanno assegnato un punteggio ancora più basso (pari a 3,47) di quello relativo all'attività svolta. Sono, ancora una volta, le donne a mostrare la maggiore insoddisfazione rispetto ad un reddito che non appare confacente a condurre una vita dignitosa, così come i lavoratori *over*35, e coloro che operano in situazione di pluricommittenza.

Fig.3.3 - In che misura pensi che il reddito che percepisci sia: *(punteggi medi su scala di valutazione 1-10)*

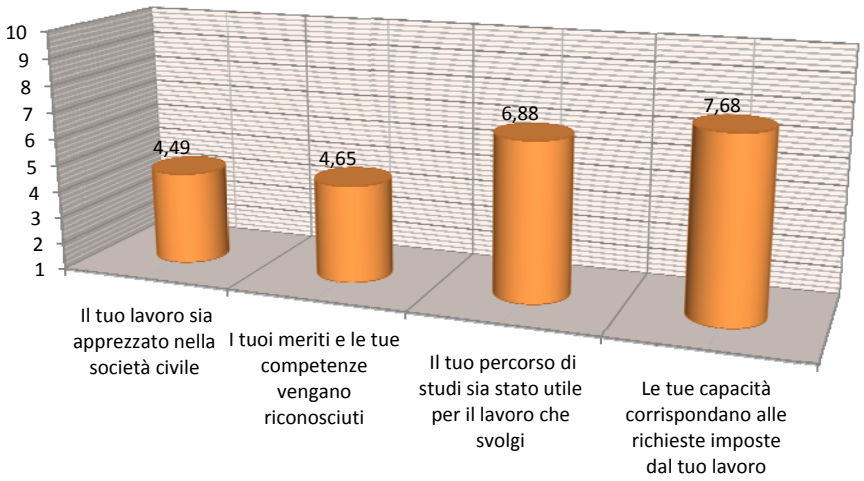


Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditorialInvisibile (EI)

Vi sono, inoltre, altri aspetti significativi che il questionario prevedeva di indagare – anche qui, chiedendo agli intervistati di esprimere una valutazione in merito – relativi all'apprezzamento del proprio lavoro "nella società civile", al riconoscimento "dei meriti e delle competenze", all'utilità del "percorso di studi per il lavoro che svolgi" e alla corrispondenza tra le proprie "capacità e le richieste imposte dal tuo lavoro". Diciamo subito che è proprio quest'ultimo elemento a far registrare, tra i quattro presi in esame, il punteggio medio in assoluto più alto, pari a 7,68 (sempre in una scala 1-10), a dimostrazione di come i lavoratori dell'editoria intervistati si percepiscano in buona misura dotati di capacità – o, meglio, capacità/abilità, *capabilities* (Sen, 1986) – conformi a quanto previsto dal lavoro che si deve svolgere. Anche il giudizio espresso dal campione circa *l'utilità* (intesa in senso generale) del percorso di studi compiuto, rispetto all'attività svolta attualmente, mostra un punteggio abbastanza alto (6,88).

Al contrario, i bassi punteggi relativi alla percezione del riconoscimento dei propri meriti e competenze (pari a 4,65) e, ancora di più, la valutazione riguardo l'apprezzamento del proprio lavoro nella società civile (pari a 4,49), segnalano forti criticità da parte degli intervistati in relazione a queste due dimensioni rilevanti del riconoscimento simbolico e immateriale del lavoro, e al modo in cui l'attività lavorativa viene percepita all'interno (apprezzamento competenze e meriti) e all'esterno del luogo di lavoro (apprezzamento nella società).

Fig.3.4 - In che misura pensi che: *(punteggi medi su scala di valutazione 1-10)*



Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Sono le donne, a proposito di questi due ultimi aspetti, a fornire un giudizio più negativo rispetto a quello dato dai maschi del campione, e lo stesso si registra per i soggetti collocati nelle fasce d'età centrali e mature (40-59 anni), e per i lavoratori che operano in regime di pluricommittenza.

Ai soggetti del campione è stata posta, inoltre, un'ulteriore domanda volta a comprendere i "canali" – formali e informali – attraverso cui i lavoratori dell'editoria intervistati hanno acquisito le competenze che utilizzano in ambito lavorativo.

Rilevante, a questo riguardo, che il punteggio più alto (pari a 8,37, in una scala 1-10) sia stato attribuito a "percorsi di autoformazione, interessi personali, studio individuale", seguito dalle "esperienze professionali" (7,78), dal "titolo di studio" (6,88) e dalle "esperienze di vita" (6,53), con un giudizio nettamente più elevato – su tutti gli aspetti – espresso dalla componente femminile del campione.

Tra le risposte possibili, al fine della formazione dell'insieme delle *capabilities* su cui poter fare affidamento a livello professionale, assai meno significativi risultano essere aspetti, in verità piuttosto importanti per il tipo di lavoro svolto dagli intervistati, come la condivisione "all'interno della comunità professionale" e "nell'ambito di comunità informali".

Una questione salariale irrisolta

Questo paragrafo ha come scopo quello di approfondire meglio il tema della remunerazione del lavoro nell'ambito dell'editoria e cercare di individuare le direttrici che determinano la variazione di questa variabile. In uno scenario generale dove, come già visto in precedenza, si registrano livelli retributivi medio bassi[23], diventa opportuno leggere il dato relativo al reddito in relazione ad un complesso di fattori che interagiscono e concorrono in varia misura nel delineare linee interpretative che riporteremo di seguito.

[23] Si ricorda a tal proposito che nell'ottica di agevolare la risposta da parte di tutti i rispondenti, dipendenti o liberi professionisti, si è scelto di chiedere il monte retributivo lordo.

Si cercherà di scendere nel dettaglio tentando di delineare e quantificare nel modo più preciso possibile le dinamiche che concorrono a determinare i livelli salariali degli intervistati. Oltre alle variabili già introdotte in precedenza (genere, livello di istruzione, età), la disamina si arricchirà di elementi di analisi come la continuità lavorativa e, parallelamente, approfondirà la relazione tra reddito, tipo di committenza, ruoli ed ambiti ricoperti nel processo di produzione editoriale.

Prima di scendere nel dettaglio ricordiamo come per "ruolo" si intenda la mansione svolta nel processo di realizzazione del prodotto editoriale: dal grafico all'addetto marketing, dal traduttore al curatore di bozze, dal gestore di siti internet al ricercatore iconografico.
Si indicherà con ambito editoriale la tipologia di prodotto editoriale a cui lavorano i rispondenti all'inchiesta: anche in questo caso si parla di ambiti anche molto diversi tra loro che svariano dalla narrativa alla fumettistica, dalla poesia alla saggistica universitaria, dall'editoria digitale ai prodotti letterari per bambini e ragazzi.
Il tema della continuità lavorativa verrà, infine, quantificato attraverso la durata dei periodi di inattività dichiarata dagli intervistati nell'arco di un anno. Continuità lavorativa che, come noto, è strettamente legata alla continuità di reddito e condiziona in modo significativo la capacità dei lavoratori intervistati di "vivere" di solo lavoro editoriale (cfr. capitolo 6).

Già da un primo sguardo la distribuzione dei redditi (annuali lordi), dichiarati dai partecipanti all'inchiesta, evidenzia il legame stretto che intercorre tra possibilità di lavorare in modo continuativo e il posizionamento reddituale. Le quote di intervistati che dichiarano di aver lavorato con continuità aumentano, in modo proporzionale, al crescere dei livelli salariali; per contro, è proprio chi dichiara di aver guadagnato meno di 15.000 euro a far registrare i periodi di inattività più lunghi; in un caso su tre chi guadagna meno di 5.000 euro è riuscito a lavorare per un periodo inferiore agli otto mesi nell'ultimo anno.
Il campione indagato ha evidenziato, inoltre, una serie di relazioni significative tra livello reddituale, numero di committenze e numero di ruoli ricoperti nel processo editoriale. La disamina proposta ha messo in evidenza nello specifico come i redditi più elevati si accompagnino alla monocommittenza, sempre in media, a chi dispone di ruoli più definiti; retribuzioni più basse, per contro, si registrano per quei lavoratori che intervengono in modo più trasversale nel processo editoriale (ricoprendo più ruoli) e che lavorano per più committenti.

Il 52,2% dei monocommittenti (v.fig. 3.5) si colloca sopra la soglia dei 15mila euro con un particolare addensamento nella fascia di reddito 20-30mila euro (che pesa il 26,1%), mentre per chi lavora per più committenti questa quota scende al 38,9% (e scende al 14,8% la quota di chi guadagna tra 20 e 30mila euro). Il lavorare per un solo committente (v.tab. 3.3) si accompagna, inoltre, più frequentemente a ruoli ed ambiti maggiormente definiti. Il 57,7% di coloro che lavorano per un solo committente ricopre uno al massimo due ruoli (la quota scende al 43,4% per chi opera in regime di

pluricommittenza). In riferimento ai monocommittenti, il 76,3% dei rispondenti dichiara di lavorare in uno o al massimo due ambiti.

Maggiore anche la quota di intervistati (v.fig. 3.6) che, intervenendo nel processo editoriale con una mansione specifica, riesce a guadagnare più dei colleghi impegnati, al contrario, su un numero maggiore di ruoli. Seppur esistente, la relazione tra numero di ruoli e remunerazione è risultata comunque debole, e quindi capace di spiegare solo in parte la variabile reddito. I livelli di reddito cambiano di pochi punti percentuali (rispettivamente 46% e 44%) al variare del numero di ruoli, con livelli di correlazione non significativi tra le due variabili. La capacità di ricoprire più ruoli sembra, invece, essere più funzionale/necessaria nell'intercettare un ventaglio di committenze più ampio.

Tab. 3.3 - Lavoratori del settore editoria per numero di committenti e numero di ruoli e ambiti editoriali ricoperti *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e colonna)*

RUOLI E AMBITI		NUMERO DI COMMITTENTI					
		Monocomittenti			Pluricommittenti		
		N	% riga	% colonna	N	% riga	% colonna
Numero di ambiti editoriali	1 ambito	184	68,4%	48,9%	85	31,6%	19,0%
	2 ambiti	103	40,7%	27,4%	150	59,3%	33,6%
	3 o più ambiti	89	29,6%	23,7%	212	70,4%	47,4%
	Totale	**376**	**45,7%**	**100,0%**	**447**	**54,3%**	**100,0%**
Numero di ruoli editoriali su cui si è impegnati	1 solo ruolo	136	55,7%	36,2%	108	44,3%	24,2%
	2 ruoli	81	48,5%	21,5%	86	51,5%	19,2%
	Più di 2 ruoli	159	38,6%	42,3%	253	61,4%	56,6%
	Totale	**376**	**45,7%**	**100,0%**	**447**	**54,3%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditorialInvisibile (EI)

Fig.3.5 - Lavoratori del settore editoria per reddito e numero di committenze *(composizioni percentuali)*

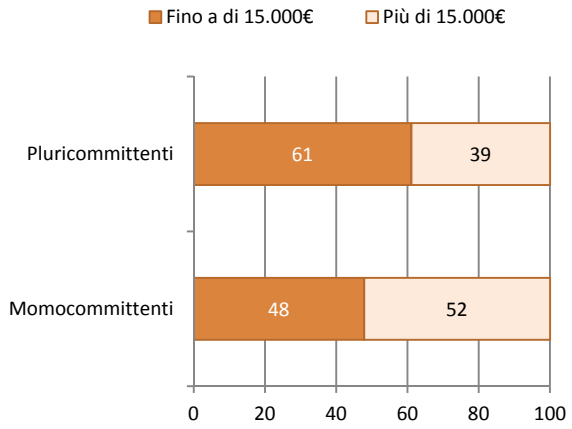
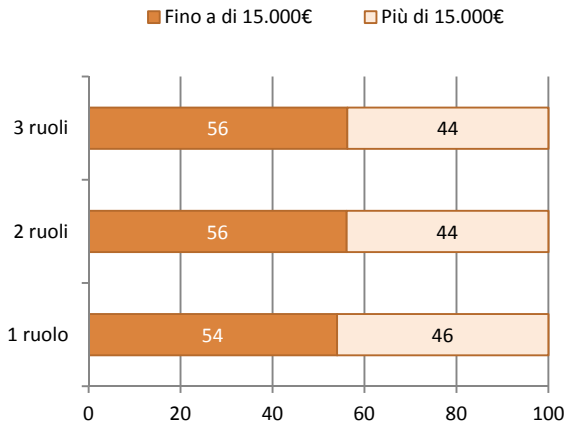


Fig.3.6 - Lavoratori del settore editoria per reddito e numero di ruoli *(composizioni percentuali)*



Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditorialInvisibile (EI)

Si conferma, infine, il processo che porta ad aumentare le reti di committenza con il progressivo aumento dell'età anagrafica; la quota di chi dichiara di lavorare per più committenti tocca quota 66% proprio nella coorte di età maggiore (v.fig. 3.8).

Avanzamento anagrafico che risulta essere direttamente proporzionale al miglioramento della condizione reddituale. La quota di lavoratori che guadagna meno di 15mila euro diminuisce

progressivamente all'aumentare dell'età passando da 62,4% per gli *under*35 fino a scendere a 46,9% per gli *over*40.

Fig.3.7 - Lavoratori del settore editoria per reddito ed età *(composizioni percentuali)*

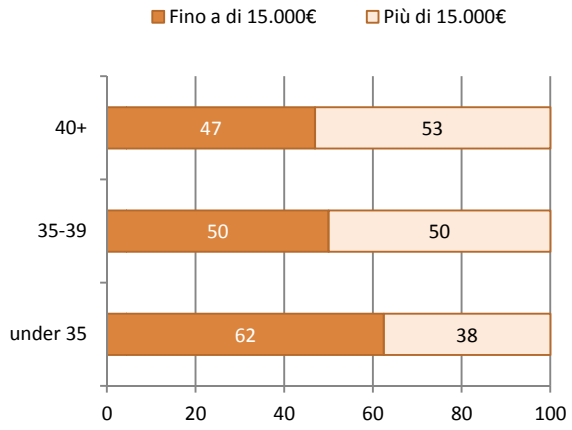
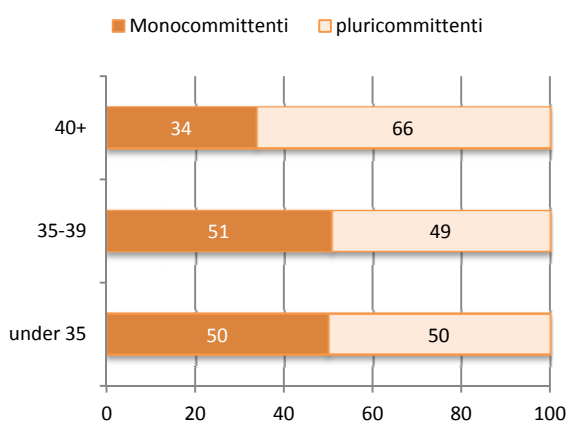


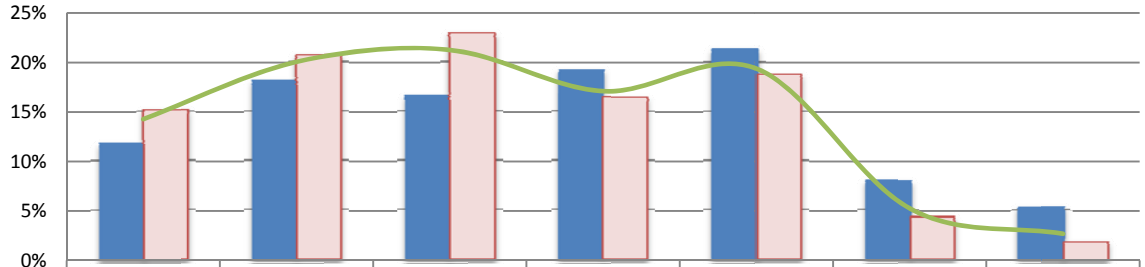
Fig.3.8 - Lavoratori del settore editoria per numero di committenze ed età *(composizioni percentuali)*



Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditorialInvisibile (EI)

Riguardo la condizione reddituale relativamente buona dei lavoratori della fascia 35-39 anni, infine, va ricordato come tale risultato sia significativamente influenzato dalla sovra-rappresentazione in questa coorte di età dei giovani lavoratori uomini[24]; lavoratori uomini che come già accennato in precedenza continuano, seppur in un settore dove le retribuzioni sono mediamente basse, a guadagnare più delle colleghe donne (v.fig.3.9).

Fig.3.9 - Lavoratori del settore editoria per reddito e genere *(composizioni percentuali)*



	Meno di 5.000 €	Da 5.001 a 10.000 €	Da 10.001 a 15.000 €	Da 15.001 a 20.000 €	Da 20.001 € a 30.000 €	Da 30.001 € a 40.000 €	Più di 40.000 €
M	11,7%	18,1%	16,5%	19,1%	21,3%	8,0%	5,3%
F	15,1%	20,7%	22,9%	16,4%	18,7%	4,3%	1,8%
MF	14,3%	20,1%	21,3%	17,1%	19,4%	5,2%	2,7%

Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditorialInvisibile (EI)

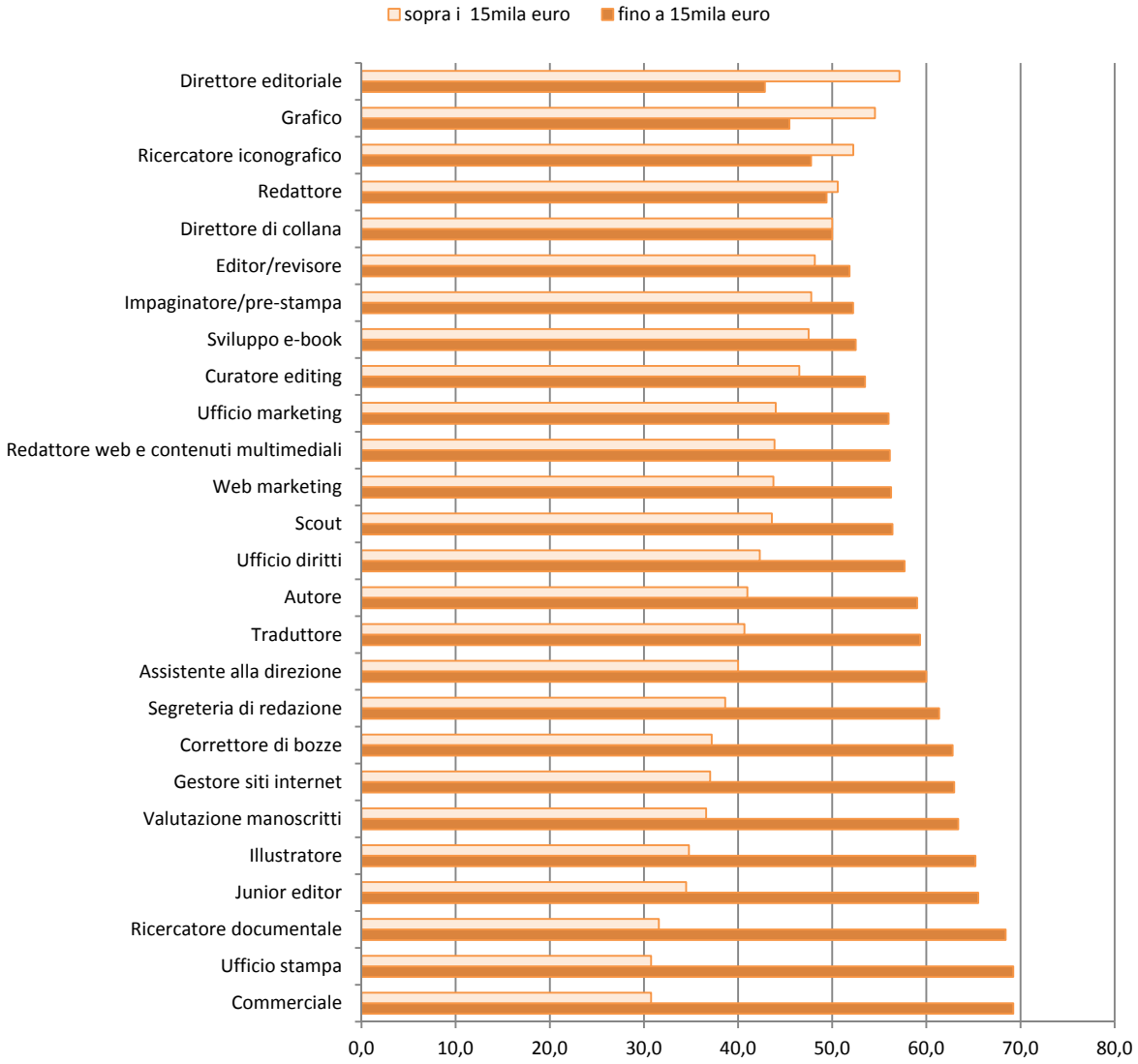
Nello specifico è evidente come la componente femminile pesi di più nelle fasce di reddito più basse e come quella maschile invece su quelle più alte (più di 15mila euro).

Altro elemento da sottolineare è l'impatto che la mansione svolta ha sulla variabile reddito. Tra i ruoli più remunerati emergono quelli di coordinamento come il direttore editoriale, il redattore o direttore di collana, e i ruoli ben definiti come il grafico, gli sviluppatori *ebook*. Si tratta di ruoli (competenze)

[24] Questo risultato è particolarmente rilevante se si ricorda che la componente maschile, che costituisce solo 1/3 del campione pesa di più proprio nella coorte d'età più numerosa.

che, come si vedrà in seguito, proprio sulla scia di una probabile maggiore forza negoziale data da competenze più "esclusive", ottengono un “vantaggio” oltre che reddituale, anche contrattuale, facendo registrare percentuali più basse di precarietà rispetto alla media di questo settore.

Fig.3.10 - Lavoratori del settore editoria per reddito e ruolo svolto *(composizioni percentuali)*



Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

APPROFONDIMENTO
Misurare le dinamiche di un settore complesso: l'analisi delle correlazioni

A conclusione di questo paragrafo riportiamo, in modo più schematico, le relazioni di significatività tra le variabili fin qui utilizzate nella nostra proposta interpretativa. L'analisi delle correlazioni segnala, come già accennato in precedenza, l'esistenza di un rapporto di inversa proporzionalità tra reddito e genere/età. Se da un lato, quindi, si rafforza l'idea che col progredire dell'età aumenti la possibilità di stabilizzazione contrattuale e miglioramento della condizione reddituale di un lavoratore, dall'altro si conferma l'inversa proporzionalità tra genere e reddito (-0,116). In linea con il generale andamento del mercato del lavoro, la componente femminile continua a concentrarsi su livelli retributivi inferiori rispetto a quella maschile.
La diretta proporzionalità tra crescita anagrafica e crescita reddituale (0,195 di significatività), seppur esistente, non produce un aumento del monte reddito in quanto contrastato in modo molto più significativo dell'effetto discontinuità del lavoro editoriale (-0,448), soprattutto nelle coorti di età superiori. La continuità lavorativa appare, inoltre, significativamente connessa al numero di ruoli ricoperti; ruoli che, se ben definiti, continuano a fornire l'acceso ad un ventaglio di ambiti editoriali più ampio (-0,481). Va ricordato però che tale accesso, come spiegato in precedenza, si riduce quando si lavora per un solo committente.
Anche quest'analisi, infatti, conferma la relazione esistente tra il numero di committenti per cui si lavora e il livello di definizione della mansione svolta (0,131) e dell'ambito editoriale toccato (0,349).
L'età anagrafica risulta, infine, direttamente proporzionale al numero di committenti (0,183) e, aspetto questo che verrà adeguatamente approfondito nel rapporto, all'aver lavorato solo nel campo dell'editoria (0,186). A quest'ultima variabile si lega in modo direttamente proporzionale il livello di discontinuità lavorativo in ambito editoriale (0,082). Ne consegue la naturale diminuzione del peso che il lavoro editoriale va a ricoprire sul reddito totale dei lavoratori indagati (-0,151).

Analisi delle correlazioni delle principali variabili oggetto di studio

	Età	Genere	Natività nell'editoria	N di committenti	N di ambiti editoriali	N di ruoli editoriali	Reddito lordo da lavoro annuo	Periodi di inattività nell'arco di un anno	Peso dei redditi da editoria sul reddito lordo (%)
Età	1	0,002	**0,186****	**0,183****	0,014	0,014	**0,195****	0,033	-0,043
Genere		1	0,054	-0,004	-0,032	-0,033	**-0,116****	0,047	-0,016
Natività nell'editoria			1	0,025	-0,027	0,020	-0,059	**0,082***	**-0,155****
N di committenti				1	**0,349****	**0,131****	-0,065	0,074	**-0,151****
N di ambiti editoriali					1	**-0,481****	-0,041	-0,033	-0,026
N di ruoli editoriali						1	-0,037	**-0,114****	0,097*
Reddito lordo da lavoro annuo							1	**-0,448****	**0,268****
Periodi di inattività nell'arco di un anno								1	**-0,413****
Peso dei redditi da editoria sul reddito lordo (%)									1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditorialnvisibileEI)

“Sopravvivere”di editoria

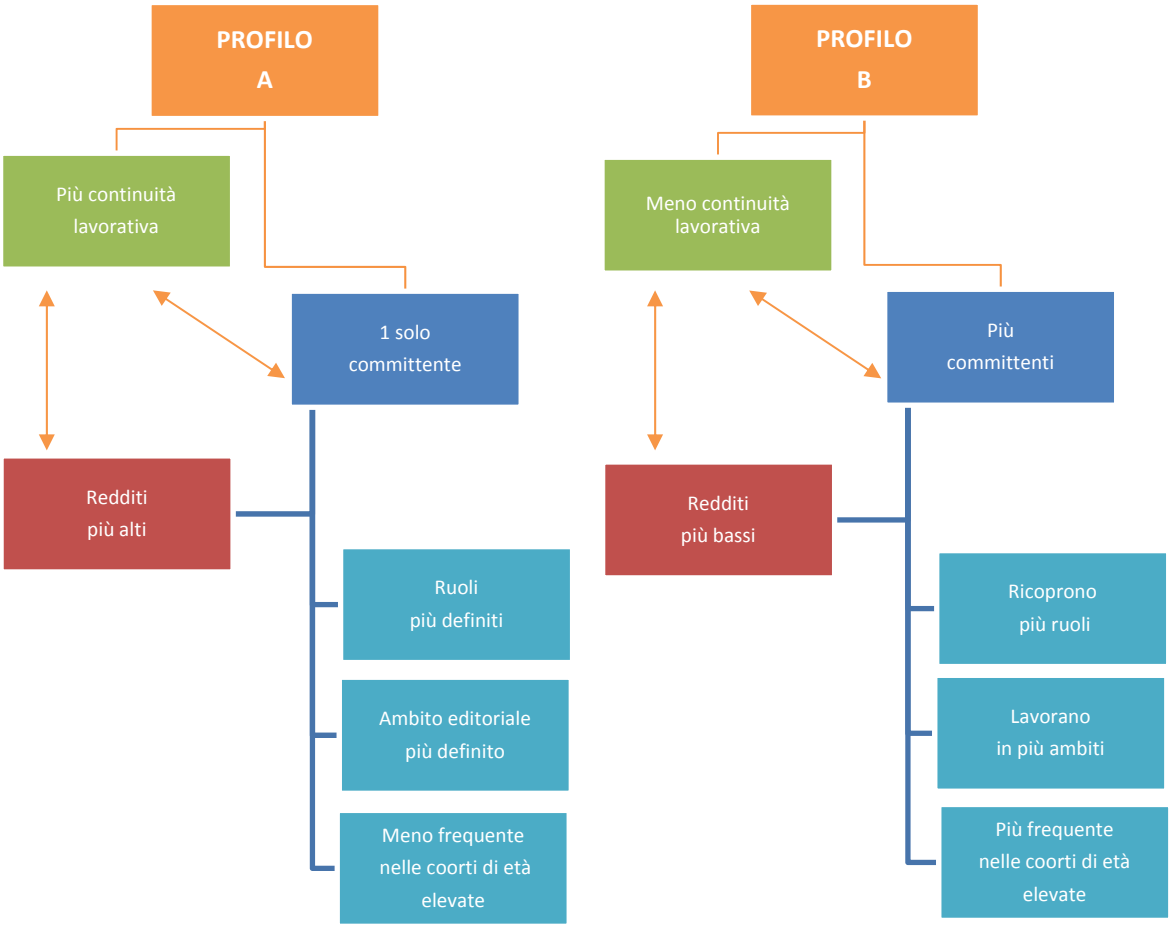
Si delineano a questo punto due profili. Da una parte i lavoratori che, prevalentemente, lavorano per un solo committente e che riescono a lavorare con più continuità. Il 63% di chi opera in monocommittenza dichiara di essere riuscito a lavorare con continuità; continuità lavorativa che, come diretta conseguenza, fa registrare monti reddito annuali più elevati (più di 15mila euro). La monocommittenza si accompagna a ruoli più definiti, sia dal punto di vista della mansione (ruolo) che dal punto di vista dell’ambito editoriale. Il 70% di chi lavora per un solo committente dichiara, inoltre, di lavorare solo nell’ambito editoriale.
Dall’altro lato, un tipo di lavoratori dell'editoria più “spot” che lavora meno mesi nell'arco dell'anno e che opera tendenzialmente per più committenti, svariando su più ruoli e toccando più ambiti. Quasi la metà (47%) dei pluricommittenti (nella stragrande maggioranza *over*40) dichiara di affiancare ormai un altro lavoro a quello editoriale.

Si conferma, quindi, un quadro del lavoro editoriale che, come già accennato, anche se sorretto da forti motivazioni personali, non è in grado di dare certezze, sotto tanti punti di vista, anche dal punto di vista reddituale e, dunque, anche in termini di aspettative future. In un contesto generale già caratterizzato da retribuzioni mediamente basse, meno della metà dei partecipanti all'inchiesta dichiara infatti di lavorare in modo continuativo. Se la forte spinta motivazionale che caratterizza soprattutto la fase giovanile è capace di sopperire ai ritmi e ai carichi di lavoro esasperati[25], con l'avanzare dell'età si tende, sempre in media, ad accompagnare a quello editoriale un altro lavoro, producendo un progressivo allontanamento da questo mondo lavorativo ed un calo progressivo del peso del reddito da editoria sul totale delle entrate economiche.
L'esperienza maturata e l'anzianità consentono, nel tempo, di poter allargare il bacino di committenze e di sfruttare le molteplici competenze acquisite per spaziare, anche a livello di ambiti editoriali, offrendo un profilo professionale capace di intervenire su più fasi (più ruoli).

Tutti gli indicatori analizzati, come si vedrà meglio anche nel proseguo del rapporto, segnalano i 40 anni come una sorta di "punto di non ritorno" dove le forti motivazioni giovanili si scontrano con la necessità di poter fare del lavoro editoriale il lavoro principale che permetta di vivere in modo dignitoso, sotto tanti punti di vista, compreso quello reddituale.

[25] Si ricorda come le esperienze raccontate dall’inchiesta descrivono un lavoro caratterizzato da ritmi di lavoro serrati, accompagnati dalla presenza di intensi picchi lavorativi che conducono spesso al superamento della soglia convenzionale delle 40 ore lavorative.

Fig.3.11 - Schema profili lavoratori intercettati dall'inchiesta



Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

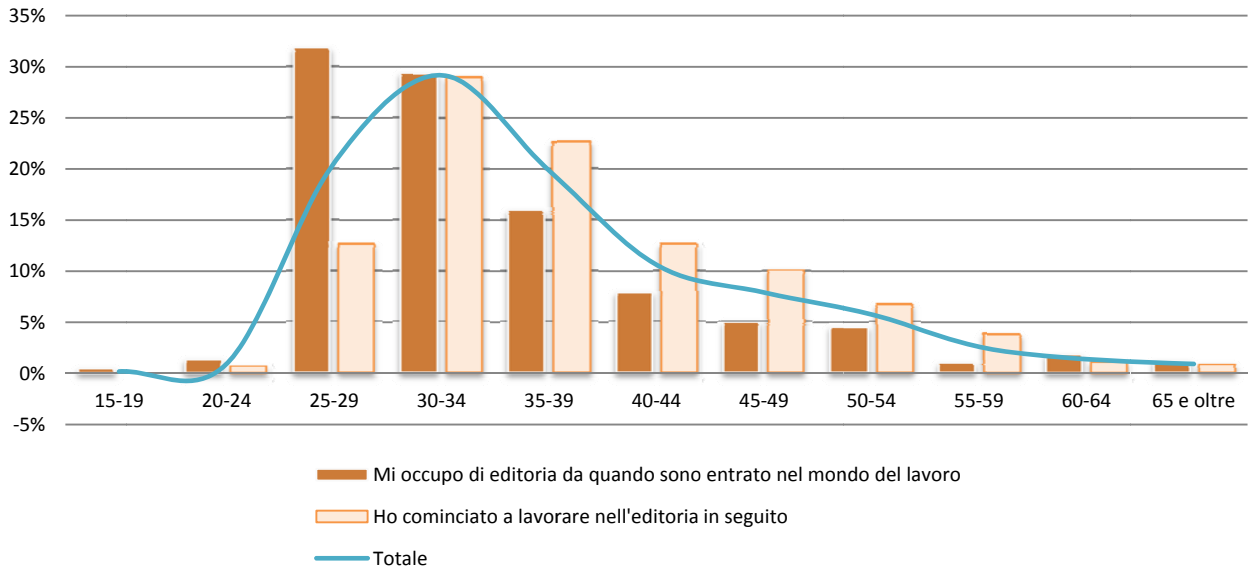
4 - L'organizzazione e il carico di lavoro

Il rapporto che intercorre, in termini generali, tra tempo e lavoro può assumere e riconoscersi in molteplici forme e relazioni. Rimanendo ad un livello speculativo più ampio, il tempo, in relazione al lavoro, può essere declinato attraverso due principali categorie d'analisi: il tempo come unità di misura dell'organizzazione del lavoro, e il tempo come termometro dell'evoluzione diacronica delle pratiche lavorative, e del rapporto tra queste e i lavoratori.
Misurare attraverso l'analisi dei tempi la qualità dell'organizzazione del lavoro consente, infatti, di metterne in rilievo il grado di intensità, le prassi di scansione delle azioni lavorative e la riflessione attorno agli elementi che determinano tali modalità. Non solo. Come anticipato, sviluppare nel tempo le modificazioni intervenute nelle pratiche lavorative, nel grado di autonomia rispetto a queste stesse pratiche e nella differente percezione di tali elementi da parte dei lavoratori e delle lavoratrici, consente di valutarne l'impatto e il ruolo avuto lungo la storia contemporanea recente, densa di potenti e radicali trasformazioni politiche, sociali ed economiche.

I tempi di lavoro e il lavoro nel tempo

Assumendo questo duplice punto di vista, le prime questioni da approfondire sono in riferimento all'anzianità anagrafica e all'anzianità lavorativa nel settore dell'editoria del campione indagato.
I lavoratori e le lavoratrici che dichiarano di occuparsi di editoria fin dal primo ingresso nel mondo del lavoro, che potremmo definire "nativi dell'editoria", sembrano concentrarsi nelle coorti d'età più giovani, diminuendo progressivamente all'aumentare dell'età (v.fig. 4.1).

Fig.4.1 - Ti occupi di editoria da quando sei entrato nel mondo del lavoro?, distribuzione per classi quinquennali di età *(composizioni percentuali)*



Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

La percentuale di chi, invece, ha dichiarato di aver cominciato a lavorare nel settore editoriale solo in un secondo momento, raggiunge l'apice in corrispondenza della classe aggregata 30-39 anni, per poi ripiegare lentamente lungo le classi più anziane.
Il grafico restituisce la fotografia di un mondo del lavoro, quello editoriale, all'interno del quale, paradossalmente, chi se ne occupa da quando ha iniziato a lavorare risulta resistere meno alla prova del tempo. Continua a delinearsi il ruolo determinante della *soglia* dei 40 anni, oltre la quale, in questo caso, appare sempre più difficile restare "attivi" lavorativamente in campo editoriale, sia nel caso in cui si abbia lavorato in questo settore da sempre, sia che ci si affacci all'editoria venendo da biografie lavorative differenti.

A questo proposito è significativo sottolineare come solamente il 30% dei "nativi dell'editoria" affermi di svolgere uno o più lavori al di fuori di questo universo lavorativo (parallelamente, a conferma di quanto detto, è maggiore la continuità lavorativa in ambito editoriale per questa tipologia di lavoratori); la percentuale cresce significativamente (salendo a 48,2 punti percentuali) se si passa ad osservare la categoria composta da coloro che hanno cominciato in seguito ad occuparsi di editoria. Questi ultimi lavoratori, proprio in relazione a quanto detto poco sopra, risultano godere di maggiore "longevità" in editoria, se è vero che il 96,8% dichiara di occuparsi di editoria almeno da tre anni e che il 51,7% di questi svolge l'attività addirittura da più di dieci anni.
Discorso opposto per i "nativi dell'editoria", dove i due terzi degli intervistati si collocano al di sotto della soglia dei dieci anni di anzianità editoriale, fattore dovuto, in parte, allo squilibrio del campione verso classi d'età più giovani, ma certamente legato alle difficoltà endogene di costruzione di un profilo lavorativo forte e protetto. In altri termini, la velocità di raggiungimento del riconoscimento socio-economico nell'editoria è inferiore rispetto alla necessità di realizzazione professionale e dei progetti di vita.

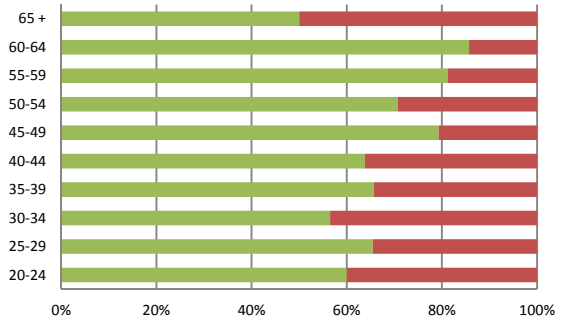
Il campione, dunque, propone una realtà lavorativa poco longeva, nel senso di un'attività nella quale le caratteristiche stesse del lavoro impongono un'alta dedizione e, al contempo, un'oggettiva difficoltà di "sopravvivenza", soprattutto se il settore editoriale è stato continuativamente l'ambito lavorativo di riferimento sin dalle prime esperienze nel mondo del lavoro.
L'impegno – e la dedizione – che questo universo lavorativo impone viene confermato anche dall'omogeneità delle rilevazioni in merito ai tempi di lavoro, espressi in ore su base settimanale. In termini generali, il 77,6% dei compilatori dichiara di superare, in fase di alta intensità lavorativa – o di picco –, la paradigmatica soglia delle 40 ore settimanali. Questo elemento, segnale di una scansione schizofrenica del tempo di lavoro, è da leggere assieme ad un altro dato altrettanto significativo: quasi la metà dei lavoratori e delle lavoratrici raggiunti dall'indagine afferma di non aver lavorato con continuità, e di aver intervallato a periodi "attivi" fasi di inattività in grado di durare, nei casi più estremi, anche diversi mesi.

Come già evidenziato nel capitolo dedicato al reddito, la continuità lavorativa pilota positivamente la solidità reddituale del campione, ma non solo: se la si mette in relazione all'intensità oraria di lavoro su base settimanale – sia in fase di picco che in condizioni "normali" di carico di lavoro –, si può notare come al crescere della continuità lavorativa (e di conseguenza alla diminuzione dei periodi di inattività) corrisponda un incremento del monte ore settimanale.
In altri termini, se il lavoro nell'industria del libro occupa la maggior parte dell'impegno lavorativo annuo dei partecipanti all'inchiesta, si impone un modello lavorativo che vede nell'intensità oraria una delle sue caratteristiche predominanti: alla domanda "quante ore lavori ogni settimana?", infatti, il 35,7% dei rispondenti si è attestato oltre la soglia delle 40 ore, evidenziando una criticità "spalmata" su tutto l'anno, e non, invece, concentrata esclusivamente nelle fasi di picco lavorativo.
Questa trasversale tensione sull'orario di lavoro viene confermata anche dalla declinazione per il numero di ruoli ricoperti nella propria attività lavorativa, con una leggera acutizzazione di tale tensione per i lavoratori impegnati su più ruoli editoriali. Per questa tipologia di soggetti, infatti, si riscontra una maggiore criticità nel monte ore settimanale (sia in condizioni standard, sia in fasi di picco) rispetto a chi, invece, dichiara di ricoprire un solo ruolo editoriale[26].

Gli intervistati che, invece, dichiarano di avere più di un committente hanno un comportamento diverso: per questi profili, infatti, a fronte di un orario settimanale nell'ordine del valore medio dell'intero campione, si registra un incremento esponenziale dello stesso impegno orario settimanale nelle fasi di picco lavorativo, ai quali sembrano essere fortemente soggetti. A testimonianza di quanto detto, i pluricommittenti percepiscono nella rigidità di obiettivi da raggiungere entro una scadenza data la motivazione prevalente (quasi quattro casi su cinque) che detta e regola l'organizzazione temporale del lavoro. Per i monoruolo, inoltre, è più alta la discontinuità lavorativa e l'organizzazione del lavoro appare essere determinata in maniera meno gravosa dal rispetto di obiettivi da raggiungere secondo una scadenza prefissata.
Se analizziamo in maniera più approfondita il comportamento che assumono le coorti d'età quinquennali se interrogate riguardo all'orario lavorativo settimanale (v.figg. 4.2-4.3-4.4), si può notare come la percezione dell'estensione del tempo dedicato al lavoro, specialmente in fase di picco, attraversi trasversalmente le classi d'età, proponendo un quadro critico in particolare per la fascia compresa tra i 30 e i 39 anni. Il raffronto delle due figure sotto riportate rende graficamente percepibile l'impatto che le fasi ad alta intensità lavorativa producono sulla linea di demarcazione classica delle 40 ore.
In altre parole, ad eccezione delle classi d'età meno consistenti del campione (20-24, 55 e più anni), le altre fasce generazionali denunciano tutte, superando il 70% dei casi, di oltrepassare ampiamente le 40 ore settimanali.

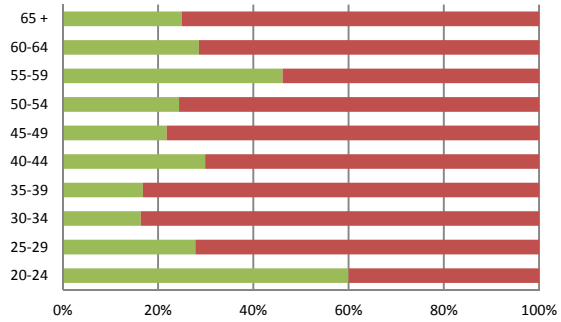
[26] Ulteriore conferma di quanto già evidenziato nel capitolo precedente rispetto alla relativa condizione migliore di chi esercita un ruolo più definito e "forte".

Fig.4.2 - In media quante ore lavori ogni settimana? *(classi d'età quinquennali)*



	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 +
< 40 ore	60%	65%	57%	66%	64%	79%	71%	81%	86%	50%
> 40 ore	40%	35%	43%	34%	36%	21%	29%	19%	14%	50%

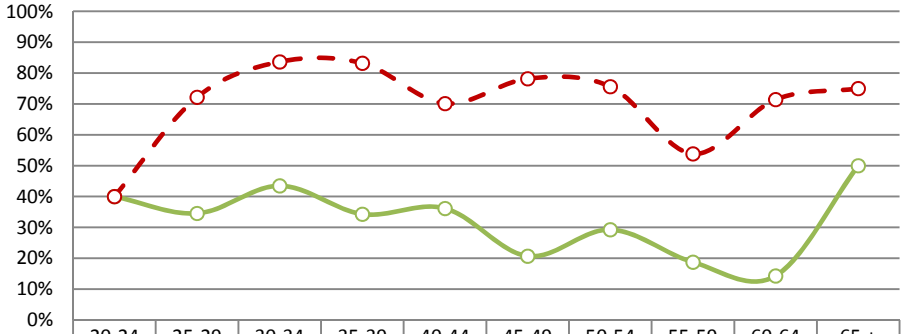
Fig.4.3 - Quante ore puoi arrivare a lavorare alla settimana nei periodi di picco? *(classi d'età quinquennali)*



	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 +
< 40 ore	60%	28%	16%	17%	30%	22%	24%	46%	29%	25%
> 40 ore	40%	72%	84%	83%	70%	78%	76%	54%	71%	75%

Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Fig.4.4 - Confronto superamento del superamento delle 40 ore lavorative convenzionali in condizioni di lavoro normali e periodi di picco lavorativo per classi di età *(composizione percentuale)*



	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 +
> 40 ore Condizioni normali	40%	35%	43%	34%	36%	21%	29%	19%	14%	50%
> 40 ore Durante i picchi di lavoro	40%	72%	84%	83%	70%	78%	76%	54%	71%	75%

Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Anche per quel che concerne l'orario lavorativo in condizioni non di picco, il grafico di riferimento restituisce l'immagine di un lavoro che richiede un alto livello di impegno ed alacrità in termini di tempo dedicato.

In conclusione, è interessante notare come la stessa funzione svolta dal tempo quale criterio ordinatore del lavoro, che nella visione tayloristica rappresentava l'unità di misura della parcellizzazione lavorativa e la scansione di un'organizzazione produttiva ritmata e cadenzata, rappresenti ora il momento più alto di tensione, in un nuovo quadro lavorativo caratterizzato da ritmi di lavoro elevati, dalla tirannia di scadenze temporali sempre più rigide e da una dilatazione significativa degli orari di lavoro, fino a schiacciare il confine virtuale con il tempo di vita.

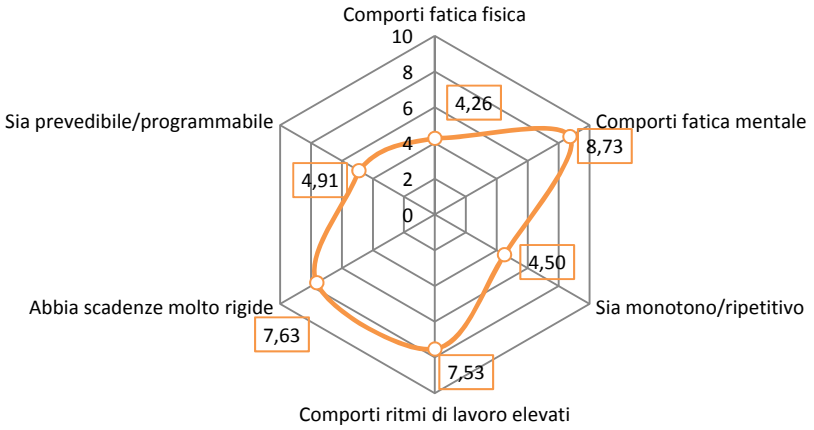
Quando la resistenza nervosa finisce

I ritmi di lavoro elevati, il rispetto delle scadenze ed in particolar modo la fatica mentale rappresentano tre aspetti dell'organizzazione del lavoro editoriale che più ne caratterizzano le pratiche e la scansione. Come già emerso nitidamente in una precedente ricerca (Ires Emilia-

Romagna, 2012), quello che sorprende dell'evoluzione contemporanea del mondo lavorativo, anche nei contesti manifatturieri connotati da una forte suddivisione del lavoro, è l'effetto di sorpasso netto che riguarda l'elemento della fatica mentale rispetto allo sforzo meramente fisico e corporeo, con una tensione acuta sul tema dei ritmi lavorativi e delle scadenze incalzanti e, parallelamente, una percezione di minore gravosità in relazione alla monotonia/ripetitività delle mansioni, ma in un quadro di minore prevedibilità.

Questa fotografia, che come vedremo a breve riguarda molto da vicino anche la presente ricerca, è il punto di arrivo dinamico di un processo di cambiamento nel tempo, partito da un indebolimento progressivo dell'elemento della fatica fisica, ed accompagnato invece ad un disagio crescente in riferimento alla sfera della resistenza nervosa a ritmi sempre più pressanti capaci di rendere da una parte il lavoro meno monotono, ma anche meno prevedibile e programmabile.
Entrando più nello specifico (v.fig. 4.5), i lavoratori intervistati hanno evidenziato, tra le sei dimensioni del carico di lavoro proposte, uno sbilanciamento netto della gravosità verso la fatica mentale (8,73), la presenza di scadenze rigide (7,63) e i ritmi di lavoro elevati (7,53), lungo una scala decimale dove al valore 10 corrisponde il giudizio massimo.

Fig.4.5 - In che misura pensi che il tuo lavoro: *(punteggi medi su scala di valutazione 1-10)*



Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

L'emersione di un dato tanto significativo in relazione al peso della fatica mentale, nel carico che il lavoro comporta nell'organizzazione lavorativa e di vita dell'intervistato, impone una riflessione più approfondita. Questa componente si associa evidentemente alla presenza di ritmi troppo incalzanti, che possono dipendere a loro volta dalla presenza di scadenze rigide imposte dall'esterno, il cui controllo cioè non dipende dalla sfera decisionale del lavoratore; di certo, però, la percezione di una sofferenza "psichica" così elevata induce a pensare che le cause possano anche essere esogene alle condizioni materiali del lavoro. Come accennato poco sopra, l'estensione deregolata dell'orario di lavoro oltre le "canoniche" 40 ore settimanali può acutizzare la sensazione di un vissuto lavorativo stressogeno, irregolare e schizofrenico.

A fronte, dunque, di componenti del carico di lavoro che sembrano essere in stretta relazione fra loro, rimangono tre voci, anch'esse fortemente in relazione, che non sembrano essere fonte di particolari livelli di criticità. La fatica fisica (4,26) la programmabilità/prevedibilità dei compiti e delle mansioni (4,91) e la monotonia/ripetitività dell'azione lavorativa (4,5) si posizionano tutte ampiamente al di sotto della quota media. La percezione di queste tre dimensioni, nonostante non caratterizzino il settore lavorativo all'interno del quale si colloca il lavoro dell'editoria e non ne rappresentino i tratti principali, non evidenzia una polarizzazione estrema del campione, questo a testimoniare come tutti i sei elementi proposti vadano a comporre, seppur in peso differente, la dimensione complessiva del carico di lavoro.

Per apprezzare delle oscillazioni più marcate bisogna concentrarsi sull'analisi degli incroci con le variabili socioprofessionali (v.tab. 4.1). La relazione che intercorre tra la fatica mentale, la presenza di ritmi di lavoro elevati e la rigidità delle scadenze viene confermata anche all'interno di ogni singola variabile: si registra, però, una forbice, seppur contenuta, per quel che riguarda lo stress mentale. Il punteggio relativo a questo elemento, infatti, risulta essere più alto per i profili lavorativi dettati dalla presenza di più di un committente (8,85) e per quei lavoratori impegnati su più ruoli, dove si raggiunge il massimo livello di criticità (8,93). I monocommittenti e i monoruolo, rispettivamente posizionati su punteggi di 8,56 e 8,53, nonostante si attestino su valori che configurano un forte disagio, rappresentano una pressione lievemente inferiore; lo stesso ragionamento vale, in misura ancor più ridotta, per la rigidità delle scadenze e per un'organizzazione del lavoro scandita da ritmi sostenuti ed intensi.

Tab.4.1 - In che misura pensi che il tuo lavoro:, schema riassuntivo *(punteggi medi su scala di valutazione 1-10)*

	COMMITTENTI		RUOLI		GENERE		AMBITI	
	1	Più di 1	1	3 o più	M	F	1	3 o più
Comporti fatica fisica	4,02	4,46	4,14	4,38	4,20	4,29	3,85	4,59
Comporti fatica mentale	8,56	8,85	8,53	8,93	8,51	8,80	8,71	8,86
Sia monotono/ripetitivo	4,92	4,25	4,26	4,64	5,15	4,29	4,69	4,36
Comporti ritmi di lavoro elevati	7,44	7,68	7,22	7,70	7,40	7,57	7,33	7,72
Abbia scadenze molto rigide	7,62	7,72	7,59	7,71	7,59	7,64	7,57	7,72
Sia prevedibile / programmabile	5,32	4,63	5,10	4,84	5,11	4,84	5,41	4,45

Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Vale la pena ribadire come il grado di tensione, espresso dai risultati delle componenti appena descritte, rimandi ad uno scenario di drammaticità e di urgenza per gli aspetti più propriamente relativi alla sofferenza psichica ampiamente condiviso e trasversale ai lavoratori raggiunti dall'inchiesta.

Discorso opposto, invece, per il secondo gruppo di elementi che, all'interno del carico di lavoro, sembrano muoversi in maniera indipendente rispetto alle altre voci, vale a dire la fatica fisica, la monotonia e la prevedibilità dell'attività lavorativa. La percezione di svolgere un lavoro ripetitivo e monotono è più alta tra i monocommittenti (4,92) e tra la componente maschile (5,15), a fronte del punteggio di 4,29 per le lavoratrici. La prevedibilità e la programmabilità del lavoro, confermando il trend che vede monocommittenti (5,32), monoruolo (5,10) e lavoratori maschi (5,11) più sensibili

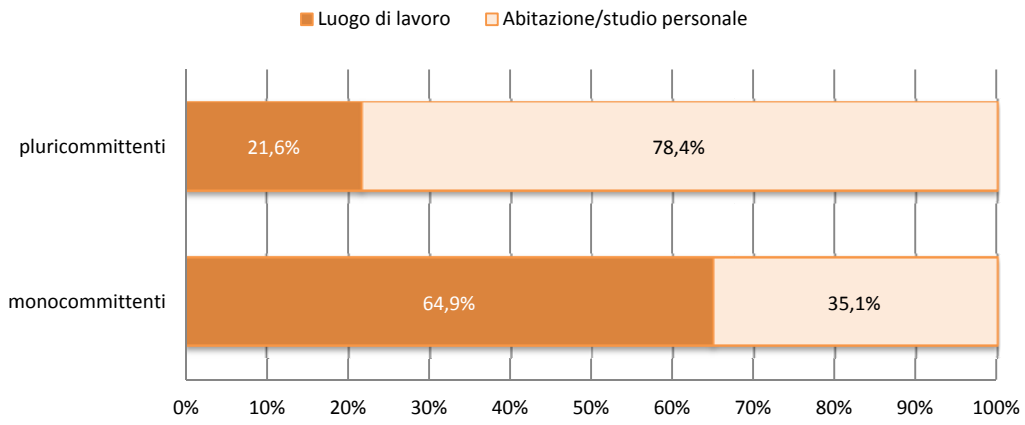
rispetto ai relativi "opposti", fa segnare il punteggio più alto tra coloro che si occupano prevalentemente di un unico ambito editoriale (5,41), quasi un punto in più rispetto a chi si spende su più ambiti (4,45).

Il numero degli ambiti editoriali di cui ci si occupa appare essere un fattore discriminante in relazione alla prevedibilità e, in maniera inferiore, alla monotonia delle pratiche lavorative, ma non solo: se si osserva l'elemento "fatica fisica", coloro che lavorano in tre o più ambiti editoriali denunciano una maggiore intensità (4,59), il valore più elevato se comparato a tutte le altre variabili.
In sintesi, la probabilità di svolgere mansioni ripetitive, prevedibili/programmabili e più faticose fisicamente si accompagna ad un lavoro più definito e contenuto in merito al numero di committenti, alla quantità di ruoli che si ricoprono e all'estensione degli ambiti editoriali di riferimento. Contemporaneamente, dove queste caratteristiche sono più lasche ed indefinite, cresce la probabilità di essere in presenza di un lavoro estremamente stressogeno, dettato da scadenze rigide e da intensi ritmi di lavoro. La speculazione attorno alle diverse componenti del carico di lavoro restituisce, infine, un'ultima osservazione: se alcune di queste componenti possono avere ancora una tendenza in evoluzione, seppur già marcata, altre dimensioni, soprattutto la fatica mentale, denotano un carico di insoddisfazione molto acuto nel presente e condizioni prossime ad un livello di insostenibilità sociale, tanto da imporre una seria ed urgente riflessione sulla necessità dell'apertura di nuovi spazi di tutela collettiva.

I luoghi dell'autonomia: tra vincoli e libera scelta

La sfera dell'autonomia lavorativa, prima ancora di essere misurata in relazione ai fattori situazionali e al rapporto con l'organizzazione del lavoro, investe, nel caso particolare dei lavoratori dell'editoria, l'ambito decisionale e la scelta del luogo dove svolgere fisicamente l'attività richiesta. Come già anticipato nel capitolo introduttivo della presente ricerca, il 61,5% dei partecipanti dichiara di svolgere l'attività professionale nella propria abitazione o presso uno studio privato. Le motivazioni che guidano questa scelta sono sia di natura personale, sia, soprattutto, perché riconosciuto come l'unico modo per poter lavorare in questo settore. Chi lavora in azienda, invece, individua due motivazioni maggioritarie: da un lato, come elemento dipendente da formali indicazioni di natura contrattuale, e dall'altro perché imposto dalle politiche aziendali delle imprese per le quali si svolge l'attività professionale.
La percentuale di intervistati che lavora presso l'azienda di riferimento cresce notevolmente se letta in relazione al numero di committenze (v.fig. 4.6). Se, infatti, il 64,9% di coloro che dichiarano di avere una sola committenza svolge il proprio lavoro presso l'azienda o committente, per chi lavora con più committenti questa voce scende drasticamente attorno al 20%, e di conseguenza schizza ad 80 punti percentuali la quota di coloro che operano presso l'abitazione o lo studio personale (pari al 35% per i monocommittenti).

Fig.4.6 - Dove svolgi la tua attività professionale?, declinazione per numero di committenti *(composizione percentuale)*



Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditorialInvisibile (EI)

Le motivazioni addotte dagli stessi partecipanti all'inchiesta confermano la profonda distinzione tra i due profili appena individuati: i monocommittenti giustificano la loro presenza presso il luogo di lavoro come risposta ad esigenze esplicitamente avanzate dal datore di lavoro, o, in proporzione minore, perché previsto dal contratto. I pluricommittenti, al contrario, avanzano motivazioni legate ad esigenze personali ("per tua scelta" è la formula utilizzata nel questionario) e, ancor più intensamente, denunciano come questa sia l'unica modalità possibile per poter lavorare in questo settore.

Se passiamo ad osservare la distribuzione delle tipologie contrattuali principali in riferimento ai due profili qui analizzati, possiamo apprezzare come, sia per il 2011 che per il 2012 (v.figg. 4.7-4.8), i monocommittenti si concentrino maggiormente nelle seguenti voci: "lavoro dipendente"[27], "Co.Co.Co. e Co.Co.Pro" e "stage, tirocini e borse lavoro".

La maggior parte di coloro i quali, invece, hanno lavorato, nel corso degli ultimi due anni, mediante collaborazioni occasionali, cessione di diritti d'autore e lavoro a domicilio operano in regime di pluricommittenza (rispettivamente, per il 2012, 77,5, 78,7 e 75,6 punti percentuali); i pluricommittenti, inoltre, rappresentano quasi il 70% delle partite Iva individuali.

La distribuzione percentuale delle tipologie contrattuali numericamente più consistenti, se analizzata alla luce di quanto detto in merito al luogo in cui si svolge la propria attività lavorativa, restituisce uno scenario all'interno del quale i monocommittenti, sia nel 2011 che nel 2012, a fronte di un'alta precarizzazione contrattuale, sono sottoposti a vincoli stringenti, sia formali (contratto) sia, nella maggior parte dei casi, di natura fideistica, dipendenti da esigenze esplicite del datore di lavoro.

[27] Per questa tipologia contrattuale è utile sottolineare come i casi, in termini assoluti, siano meno consistenti (56 per il 2011 e 61 per il 2012).

Fig.4.7 - Campione intervistato per tipologia contrattuale e numero di committenti (2011): *(composizioni percentuali)*

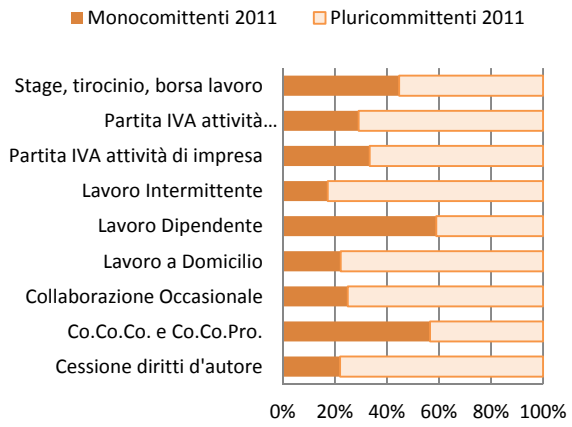
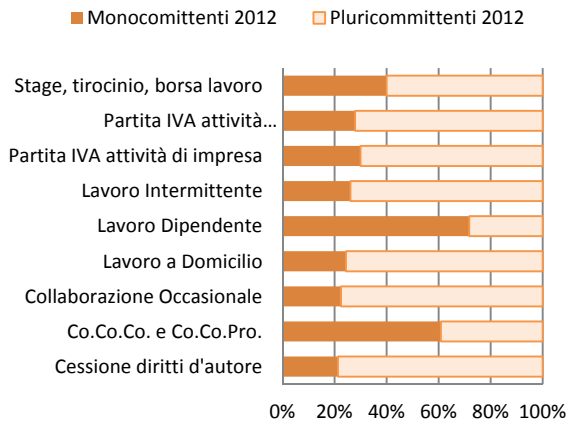


Fig.4.8 - Campione intervistato per tipologia contrattuale e numero di committenti (2012): *(composizioni percentuali)*



Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

In quest'ottica pare opportuno sottolineare come, in un certo senso, la monocommittenza "esiga" una più alta dedizione ed abnegazione, e contemporaneamente una migliore integrazione nell'ambiente lavorativo, se è vero che il 73,1% dichiara di poter svolgere liberamente il proprio lavoro in azienda. Il discorso si capovolge per l'altra faccia della medaglia, vale a dire i pluricommittenti, dove addirittura il 47,5% ammette di non poter in nessuna occasione praticare l'attività lavorativa in azienda: un dato eclatante, che acquista ancora più forza se si considera quel 18,8% che testimonia di poterla praticare solo in casi eccezionali.
Difficoltà di accesso all'azienda, prevalenza di prestazioni "spot" (collaborazioni occasionali, partita IVA, cessione dei diritti d'autore), scelta autonoma del luogo di lavoro, che spesso finisce per coincidere con l'abitazione privata: la pluricommittenza si conferma essere un profilo condizionatamente "libero" e nel contempo capace di muoversi con minori vincoli e restrizioni.

Se si sposta l'attenzione verso la relazione esistente tra età e luogo di lavoro, si assiste alla riproposizione della spaccatura del campione, in ordine di tendenze espresse, in corrispondenza dei 40 anni, come già emerso più volte - e come emergerà anche in seguito - nel corso della ricerca. Le coorti quinquennali d'età fino ai 39 anni, infatti, dichiarano di svolgere in più del 41% dei casi l'attività professionale nel luogo di lavoro: a partire però dalla classe d'età immediatamente successiva, quella dei 40-44, la percentuale crolla drasticamente fino a quota 24 punti percentuali, diminuendo progressivamente ed arrivando a sfiorare, in alcuni casi, la soglia minima del 10%. Lo stesso andamento viene confermato dalle risposte fornite dagli intervistati in merito alla libertà o meno di poter svolgere la propria attività presso l'azienda: ancora una volta la soglia dei 40 anni individua un cambio di tendenza. Se ben più del 50% degli *under*40 afferma di non avere un accesso vincolato a restrizioni o divieti, gli *over*40 denunciano una condizione opposta, dove la mancata possibilità di svolgere il mestiere presso l'azienda supera, addirittura, il 70% dei casi[28].

[28] È utile ricordare come i monocommittenti siano più presenti nella classe d'età under 39, e i pluricommittenti, invece, caratterizzino la coorte degli *over*40.

Meno significativa, invece, l'oscillazione del campione se incrociata con quei profili che hanno sempre lavorato nel settore dell'editoria, dal loro ingresso nel mondo del lavoro. Il 41,4% dei "nativi dell'editoria" pratica la propria attività presso l'azienda o il committente, valore di poco superiore alla media espressa a riguardo dall'intero campione (38,5%); di poco sopra al 50% (55,3 punti percentuali), infine, il punteggio raggiunto dai "nativi dell'editoria" che dichiarano di poter liberamente accedere al luogo di lavoro.

In conclusione, lo spaccato sui luoghi di lavoro restituisce un universo lavorativo antinomico rispetto alla visione classica. L'impossibilità, almeno per la metà del campione raggiunto, di svolgere la propria attività presso l'azienda o il committente testimonia una condizione di criticità con il lavoratore, al quale viene negata, nella maggior parte dei casi, visibilità e dignità, ben oltre la privazione formale di un ambiente di riferimento. Inoltre, scendendo ad un livello maggiore di dettaglio, la condizione degli *over*40, che si accompagna ad una più probabile "non natività" editoriale e ad una situazione di pluricommittenza, rimanda di nuovo a figure professionali in un certo senso più "libere" e svincolate, almeno in riferimento al luogo di lavoro, che spesso vivono il lavoro nell'editoria come fonte di riconoscimento culturale e soddisfazione personale, mentre cercano in altri lavori e in altre forme di reddito il sostentamento materiale[29].

Autonomi o automi?

Al fine di comprendere e caratterizzare al meglio la condizione lavorativa nel settore dell'editoria, per un campione quasi totalmente composto da lavoratori precari, è necessario approfondire l'ambito dell'autonomia nelle pratiche esecutive del lavoro e il livello di partecipazione nell'organizzazione del lavoro. A questo proposito sono stati creati quattro differenti indicatori statistici (vedi box), composti dalla media dei punteggi corrispondenti alle differenti componenti dell'autonomia, della partecipazione e delle richieste lavorative (o *job demand*).

Gli indicatori che proponiamo riportano la media dei punteggi delle risposte fornite in corrispondenza delle seguenti voci:

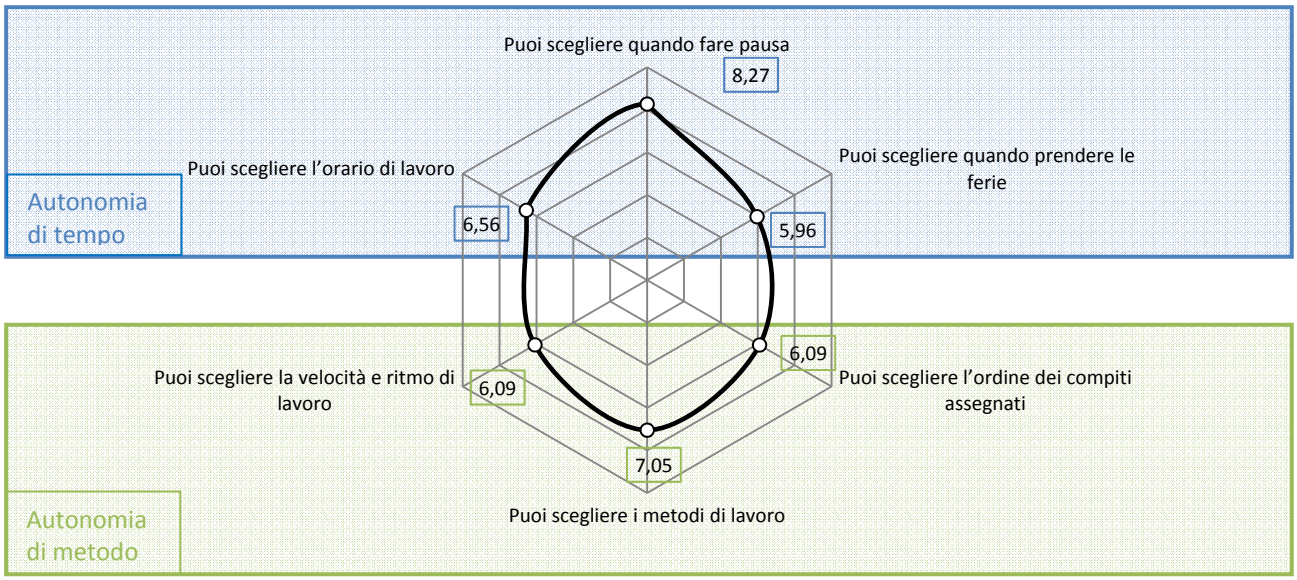
- Autonomia di tempo: *"puoi scegliere quando fare pausa", "puoi scegliere quando prendere le ferie", "puoi scegliere l'orario di lavoro";*
- Autonomia di metodo: *"puoi scegliere l'ordine dei compiti assegnati", "puoi scegliere i metodi di lavoro", "puoi scegliere la velocità e ritmo di lavoro";*
- Indice di partecipazione: *"sul lavoro, quanto è determinante la tua opinione individuale nella definizione di: innovazione/strategie, programmabilità, ritmi di lavoro, scadenze";*
- *Job demand*: *"devi rispettare scadenze rigide", "devi rispettare obiettivi di risultato", "devi risolvere autonomamente gli imprevisti".*

Gli indicatori dedicati all'autonomia di tempo e di metodo costituiscono l'aggregazione sintetica[30] delle sei variabili desunte dai rispettivi quesiti sottoposti nel corso della compilazione del questionario ("*In che misura quando esegui il tuo lavoro*"). Lungo una scala 1-10, il punteggio medio

[29] A questo proposito confrontare con il capitolo 3 (*Il riconoscimento "socioeconomico" del lavoro editoriale*).
[30] Si rimanda alla metodologia per ulteriori informazioni riguardo il calcolo degli indicatori.

più alto lo raggiunge la voce “puoi scegliere quando fare pausa” (8,27), seguita da “puoi scegliere i metodi di lavoro” (7,05) e “puoi scegliere l’orario di lavoro” (6,56). Le restanti tre voci (velocità e ritmi di lavoro, ferie e ordine dei compiti assegnati) segnalano un maggior grado di criticità, oscillando tra valori prossimi alla sufficienza.

Fig.4.9 - Composizione per voci dell’indice di partecipazione e dell’indice di autonomia di tempo e autonomia di metodo: *(media punteggi)*

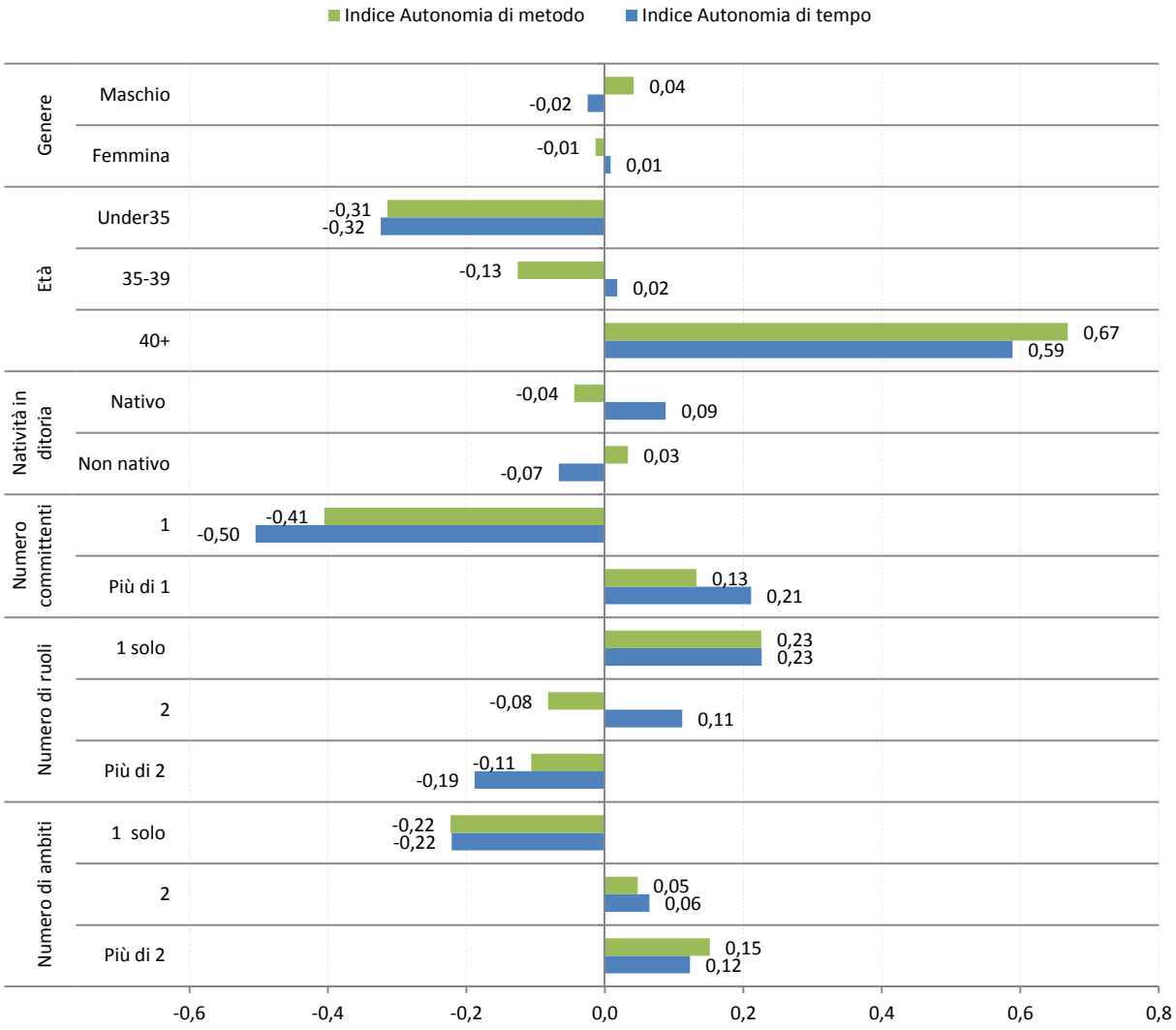


Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

In termini complessivi, dunque, il maggior livello di autonomia corrisponde alla possibilità di poter scegliere quando interrompere lo svolgimento della propria mansione, segnalando un punteggio decisamente superiore rispetto alle altri componenti qui indicate. Si fanno più stringenti, invece, i vincoli relativi alla possibilità di prendere ferie, che sembra dunque dipendere dalla forma contrattuale e dalla difficoltà di programmazione del carico di lavoro, e dalla capacità del soggetto di determinare autonomamente l’ordine dei compiti assegnati e la velocità e ritmo di esecuzione, rimandando alla presenza di imperativi fattori endogeni di controllo del lavoro, come la rigidità delle scadenze e l’assegnazione “imprevedibile” di compiti e commesse. Come già avanzato nelle riflessioni precedenti, in particolare nel capitolo dedicato al carico di lavoro e alla fatica mentale, si impone un profilo lavorativo, mediamente trasversale, che denuncia una stressogena mancanza di equilibrio tra le richieste e i vincoli preposti e l’implicita necessità di dover rispondere a tali richieste estendendo in maniera disomogenea la propria area di autonomia. Quest’ultima sembra esprimersi soprattutto nella definizione dei momenti di pausa all’interno del tempo materiale di lavoro e, in maniera minore, sui metodi coi quali impostare lo svolgimento della pratica lavorativa.

Se si procede verso la lettura degli scarti dal valore medio dei due indicatori statistici proposti, in riferimento alle variabili socioprofessionali del campione, si possono notare alcune interessanti oscillazioni (v.fig.4.10).

Fig.4.10 - Indicatori di autonomia di tempo e autonomia di metodo, incrocio con i profili individuati:
(dati assoluti, scarti rispetto al punteggio totale medio)



Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditorialInvisibile (EI)

La coorte d'età "over40" dichiara condizioni migliori rispetto al punteggio medio, sia per l'autonomia di metodo (+0,67), sia per quella di tempo (+0,59). Ancora una volta ricompare la linea di demarcazione in corrispondenza dei 40 anni: a conferma di questo basti osservare il valore segnalato dagli "*under* 35", ampiamente negativo sia per quel che concerne l'autonomia di tempo (-0,32), sia per quanto riguarda la libertà decisionale in materia di metodo di lavoro (-0,31).

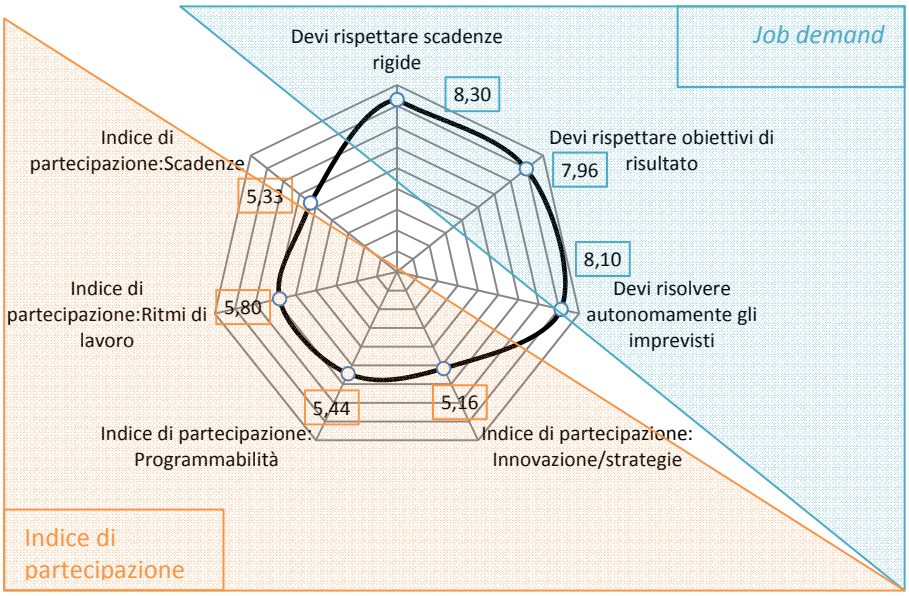
Come già spiegato poco sopra, a guidare e in parte a giustificare le oscillazioni in relazione alle differenti coorti d'età sono gli andamenti legati al diverso numero di committenze: i pluricommittenti, infatti, posizionano entrambi gli indicatori al di sopra del valore medio, mentre i lavoratori che operano in regime di monocommittenza denunciano un minor margine decisionale rispetto al tempo (-0,50) e al metodo (-0,41). Altro scarto degno di interesse lo si incontra in corrispondenza del numero di ruoli: i pluriruolo, infatti, evidenziano una qualità inferiore in merito all'autonomia di tempo (-0,19) e di metodo (-0,11), mentre coloro i quali si spendono esclusivamente su un ruolo vantano condizioni decisamente migliori. Chi ha un solo ruolo all'interno del ciclo produttivo editoriale, gode presumibilmente di una posizione professionale più solida e riconosciuta,

alla quale è consentito, quindi, un livello più elevato di autonomia. Eccezion fatta per le casistiche appena descritte, gli spostamenti in relazione all'incrocio con le variabili socioprofessionali risultano essere contenuti, a testimonianza di quanto estesa e condivisa sia la percezione di tali elementi presso i lavoratori raggiunti dall'inchiesta.

Un'occupazione "tesa"

Gli indicatori proposti in questo paragrafo dedicati al grado di partecipazione e delle richieste lavorative (o *job demand*), analogamente a quelli già introdotti, sono stati calcolati aggregando le sette variabili desunte dai quesiti del questionario relativi alla necessità di "rispettare scadenze rigide", "rispettare scadenze rigide", "rispettare obiettivi di risultato", "risolvere autonomamente gli imprevisti" e alla possibilità di decidere "scadenze", "ritmi di lavoro", "programmabilità", "innovazione".
L'indice di partecipazione, infatti, è costruito sui punteggi relativi al peso dell'opinione individuale in riferimento alla definizione delle scadenze (5,33), dei ritmi di lavoro (5,8), della programmabilità (5,44) e delle strategie o innovazioni (5,16).

Fig.4.11 - Composizione per voci dell'indice di partecipazione e dell'indice di *job demand*: *(media punteggi)*

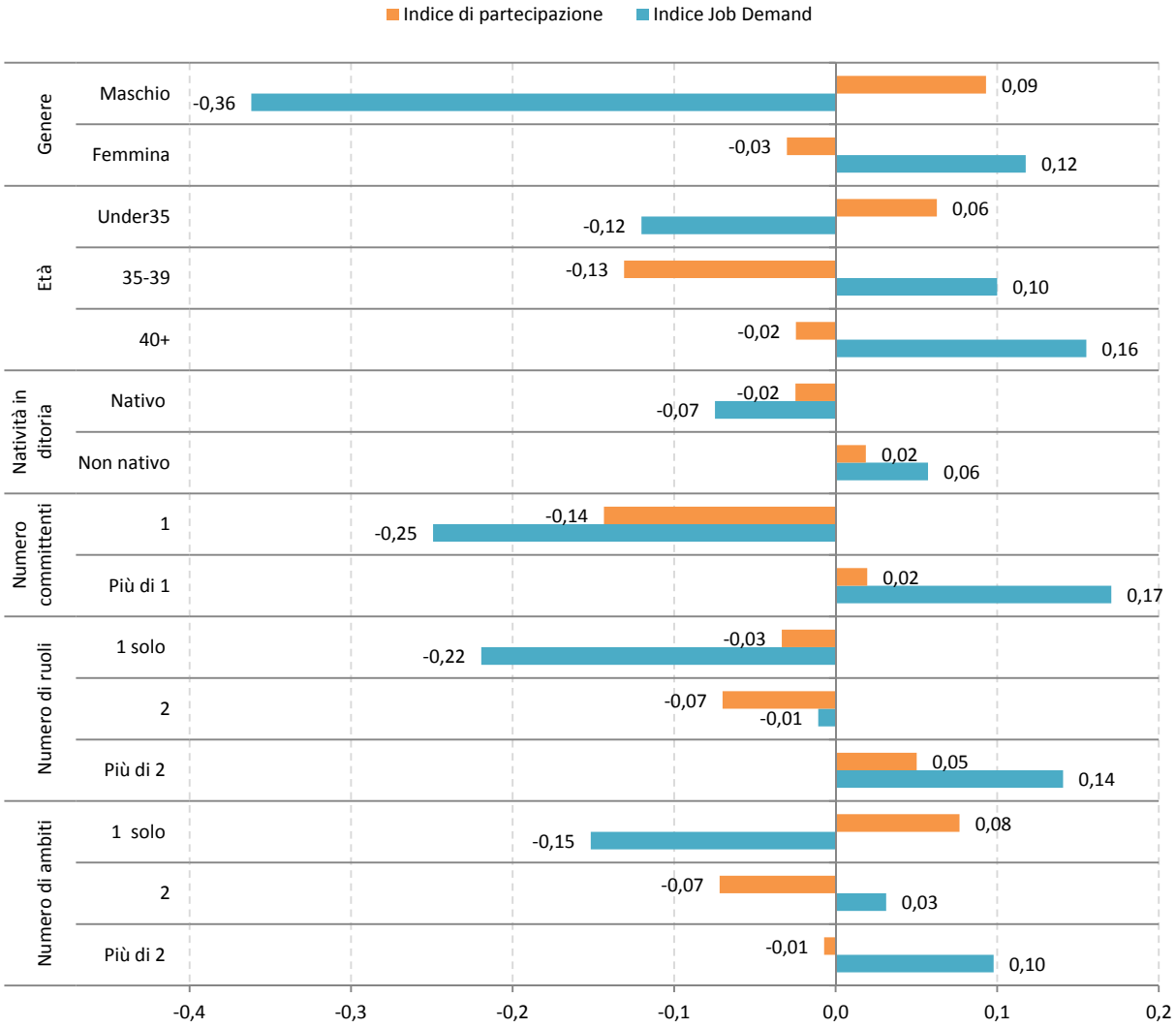


Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditorialInvisibile (EI)

La distribuzione dei punteggi evidenzia un più alto livello di incidenza, da parte del lavoratore, nella definizione dei ritmi con i quali svolgere la pratica lavorativa, e la punta di maggior criticità in relazione all'importanza dell'opinione individuale nella partecipazione alle scelte strategiche e di innovazione dell'azienda per la quale si lavora. Di certo, l'analisi puntuale dei valori segnalati per ogni voce proposta, in merito al grado di partecipazione percepita, posiziona il lavoro editoriale leggermente al di sotto della soglia della sufficienza, riportando dunque l'immagine di un sistema lavorativo rigidamente strutturato attorno ad un'autonomia lavorativa finalizzata alla conservazione

di alti livelli di produttività. Questo aspetto viene confermato dalla lettura dei punteggi delle singole componenti dell'indice di *job demand*. Alle voci "devi rispettare scadenze rigide"(8,3), "devi rispettare obiettivi di risultato" (7,96) e "devi risolvere autonomamente gli imprevisti" (8,1). Il dato, nonostante leggere oscillazioni, rappresenta bene una condizione uniforme caratterizzata da elevate richieste lavorative, in particolar modo dirette verso il rispetto della rigidità delle scadenze imposte.
Se, poi, si passano ad analizzare gli scarti rispetto al punteggio medio dell'indice di partecipazione e di *job demand* (v.fig.4.12), rispetto alle variabili socioprofessionali, si possono apprezzare andamenti interessanti.

Fig.4.12 - Indicatori di partecipazione e *job demand*, incrocio con i profili individuati:
(dati assoluti, scarti rispetto al punteggio totale medio)



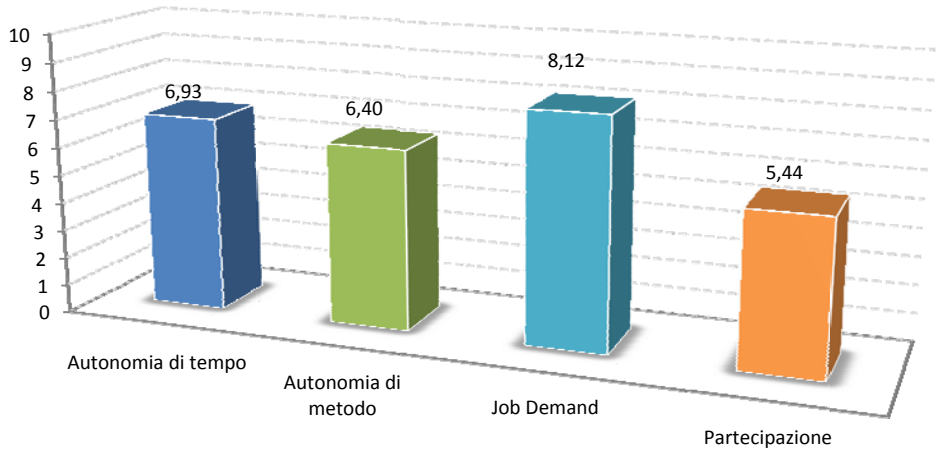
Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

I pluricommittenti (partecipazione +0,02; *job demand* +0,17) evidenziano una distanza sensibile rispetto al punteggio espresso dai monocommittenti (partecipazione -0,14; *job demand* -0,25). Chi lavora per un solo committente dichiara un più elevato carico di richieste lavorative, ma allo stesso tempo segnala una condizione lavorativa caratterizzata da una maggiore proattività.

Una lettura di genere, che fino ad ora aveva fatto registrare in quasi tutti i casi analizzati valori altamente equipollenti, fa segnalare un -0,36 in relazione all'indicatore *job demand*, per la componente maschile, e un +0,12 per la componente femminile.

Infine, coloro che svolgono la propria attività lavorativa esclusivamente con un ruolo definito, vanno incontro a più ridotte richieste lavorative (-0,22) e ad un livello partecipativo leggermente sottodimensionato (-0,03): al contrario, tra quelli che hanno dichiarato di ricoprire più di due ruoli, si assiste ad un incremento della *job demand* (+0,14) e ad una parallela crescita della capacità di determinare l'organizzazione del lavoro (+0,03).
Dopo aver analizzato gli indicatori statistici a "coppie", una lettura congiunta degli stessi restituisce l'immagine di un sistema lavorativo dettato da intense richieste lavorative e, al contempo, la percezione da parte degli stessi intervistati di essere poco determinanti nella definizione dell'organizzazione del lavoro (5,44). Un'alta *job demand*, come in questo caso (8,12), se accompagnata da bassi livelli di partecipazione e di libertà decisionale sull'organizzazione del lavoro può essere causa di un'occupazione "tesa", vale a dire soggetta ad alta fatica psichica e ad uno stato di salute basso.

Fig.4.13 - Indicatori di autonomia di tempo, autonomia di metodo, partecipazione e *job demand*: *(punteggi medi)*



Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditorialInvisibile (EI)

Il grado di autonomia di tempo (6,93), per l'intero campione raggiunto, evidenzia come la scansione del tempo lavorativo, una volta impostate dall'esterno le scadenze e i ritmi, resti l'unica area dove poter esercitare una determinante libertà decisionale; parallelamente, il basso livello di partecipazione suggerisce di interpretare questa relativa autonomia di tempo come un accorgimento funzionale al raggiungimento dell'obiettivo prefissato, e non derivante da un rapporto di scambio tra l'opinione individuale del lavoratore e chi impone le richieste di lavoro.
Se la descrizione dei punteggi dei quattro indicatori statistici proposti, letti separatamente e in relazione alle variabili socioprofessionali, ne approfondisce la distribuzione e la conseguente differenziazione dei comportamenti, l'analisi delle correlazioni ne racconta il rapporto intercorrente e

ne stimola una lettura più robusta. In sintesi, si può apprezzare come ad una condizione migliore rispetto al grado di autonomia di tempo corrisponda una uguale condizione di autonomia di metodo (0,632). Parallelamente, questi due indicatori, che sintetizzano il livello di autonomia del lavoratore nel decidere l'organizzazione dello svolgimento della pratica lavorativa, sono correlati positivamente all'indice di partecipazione (rispettivamente 0,248 per il tempo e 0,398 per il metodo). Al crescere della libertà decisionale su ritmi, metodi, orari e pause, si segnala, quindi, un incremento della capacità di concorrere alla definizione degli stessi strumenti organizzativi, sia per quanto riguarda le strategie e la programmabilità, sia per quanto concerne le scadenze e i ritmi di lavoro.
L'unica correlazione negativa, invece, riguarda la relazione tra i lavoratori che dichiarano di svolgere più di un ruolo e l'autonomia di tempo (-0,085). Più sono i ruoli ricoperti, minore è il grado di libertà decisionale in materia di orari, ferie e pause. Al contempo, aumentano le richieste lavorative (0,107), l'esigenza di rispettare scadenze imposte ed obiettivi di risultato, nonché la necessità di essere capaci di risolvere in maniera indipendente gli imprevisti.

Infine, al crescere del numero delle committenze si assiste ad un incremento significativo del grado di autonomia (di tempo e di metodo) e di *job demand*: questa ulteriore conferma descrive un profilo lavorativo schizofrenico e, contemporaneamente, costretto a rispondere al crescere delle richieste lavorative con l'erosione della sfera dei tempi di vita ed attingendo sempre più alle riserve psichiche e mentali.

5 - Partecipazione e impegno

Il questionario prevedeva, poi, una batteria di domande volte ad indagare la partecipazione e l'impegno dei lavoratori dell'editoria intervistati nelle seguenti attività: culturale, formativa, politica, sindacale, del volontariato e religiosa[31].

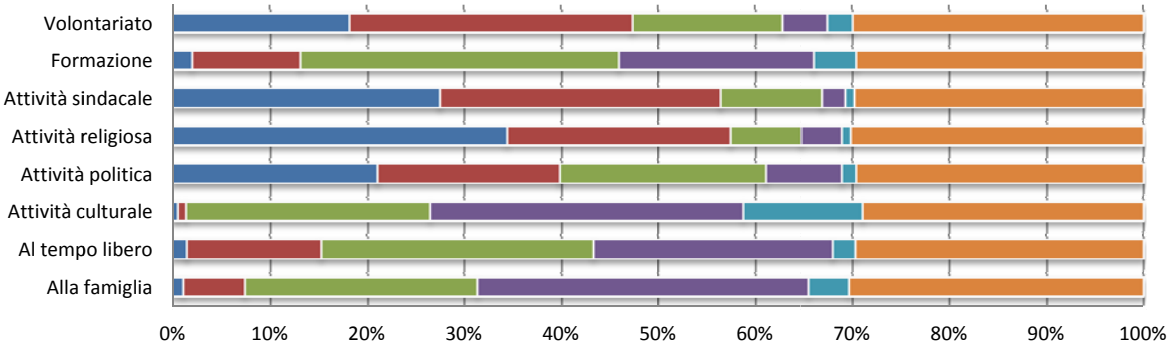
Interessati o apatici?

Di questi sei tipi possibili di attività, è quella culturale a far registrare, in assoluto, i livelli più alti di partecipazione del campione. Infatti, alla domanda: *"Al di fuori del tuo lavoro, quanto tempo riesci a dedicare a (segue l'elenco delle attività prima menzionate)?"*, coloro che rispondono "abbastanza" e "molto" all'attività culturale costituiscono quasi la metà del totale dei rispondenti. Ciò a ulteriore conferma, riteniamo, di quanto gli interessi culturali – e, quindi, la rilevanza attribuita al sapere e alla cultura in genere – siano strettamente legati e intrecciati ad una attività professionale quale quella svolta, per l'appunto, nell'ambito dell'editoria.

Sono i maschi a destinare più tempo all'attività culturale rispetto alle femmine; il 16% degli uomini dichiara di riuscire a dedicarvi "molto" tempo, contro l'11% delle donne (in un campione, lo ricordiamo, fortemente sbilanciato verso la componente femminile) e, in gran parte, si tratta di soggetti giovani e giovani adulti (i tre quarti degli intervistati che hanno risposto di poter dedicare "molto tempo" a tale attività hanno un'età compresa tra 25 e 39 anni). Così come, in base alla committenza, vale la pena sottolineare come siano i lavoratori che operano in regime di pluricommittenza a destinare molto tempo all'attività culturale rispetto a chi svolge il proprio lavoro con un unico committente (rispettivamente, il 16% contro il 10,4%).
Anche il tempo che si rivolge all'attività formativa, seppur inferiore a quello che si dedica all'attività culturale, appare comunque considerevole se rapportato agli altri tipi di attività presi in esame nell'indagine, di cui ci occuperemo tra breve. In effetti, un quarto del campione dichiara di dedicare "abbastanza" (20%) e "molto" (4,4%) tempo alla formazione, con una leggera prevalenza della componente femminile e dei lavoratori pluricommittenti, che risultano essere molto più coinvolti in attività formative rispetto a coloro che hanno instaurato rapporti di lavoro in monocommittenza.

[31] Va detto che a questa batteria di domande circa il 30% del campione non ha risposto.

Fig.5.1 - Al di fuori del tuo lavoro, quanto tempo riesci a dedicare a: *(composizione percentuale)*



	Alla famiglia	Al tempo libero	Attività culturale	Attività politica	Attività religiosa	Attività sindacale	Formazione	Volontariato
Nessun tempo	1,1%	1,5%	0,6%	21,1%	34,4%	27,5%	2,1%	18,1%
Pochissimo	6,2%	13,7%	0,8%	18,7%	23,0%	28,9%	11,0%	29,2%
Poco	24,0%	28,1%	25,1%	21,2%	7,3%	10,4%	32,8%	15,5%
Abbastanza	34,1%	24,7%	32,2%	7,8%	4,2%	2,4%	20,1%	4,7%
Molto	4,2%	2,3%	12,3%	1,5%	0,9%	0,9%	4,4%	2,6%
Casi mancanti	30,4%	29,7%	29,0%	29,6%	30,2%	29,8%	29,6%	30,0%

Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditorialInvisibile (EI)

Sembrerebbe dunque emergere come coloro che svolgono la loro attività contemporaneamente con più committenti, siano più propensi o, in qualche modo, obbligati – presumibilmente anche al fine di rispondere ad un ampio spettro di richieste provenienti da differenti committenti – ad essere continuamente aggiornati, formati, ecc. e a dedicare, perciò, una quota maggiore del loro tempo agli interessi culturali e formativi, rispetto ai lavoratori monocommittenti.

Rispetto alle altre attività previste dal questionario, il dato di fondo che emerge dall'analisi del campione riguarda l'esiguità generale dei livelli di partecipazione degli intervistati all'attività politica, sindacale, religiosa e volontaria. Di fatto, quasi il 35% del campione dichiara di "non essere interessato" all'attività religiosa, il 27,5% all'attività sindacale, il 21% all'attività politica e il 18% al volontariato. Ciononostante, va comunque evidenziato come il 9,3% dei lavoratori dell'editoria intervistati destini molto e abbastanza del proprio tempo all'attività politica (è il dato più alto registrato), seguito dal volontariato (più del 7% del campione), dall'attività religiosa (5%) e, infine, a distanza, dall'attività sindacale (3,3%).

Quest'ultimo dato ci mostra, dunque, come appena tre persone su cento tra quelle intervistate partecipi e si impegni "molto" e "abbastanza" nell'attività sindacale (con una leggera prevalenza della componente maschile e dei soggetti in età compresa tra 30-39 anni). Al contrario, circa il 40% del totale afferma di dedicare "nulla" o "poco" del proprio tempo a tale attività e, come visto in precedenza, più di un quarto del campione non si mostra interessato all'attività sindacale.

Si conferma, pertanto, una bassa propensione del campione all'impegno socio-politico-sindacale e religioso, mentre le attività culturali e, in parte, quelle formative, incontrano maggiore favore da parte degli intervistati.

Il sindacato alla prova dei precari dell'editoria

Ulteriore sottolineatura di quanto appena dimostrato arriva dalle risposte fornite dal campione alla domanda *"Sei iscritto a un sindacato?"*. Solo il 14,1% dei rispondenti (102 casi, in termini assoluti), infatti, ha dichiarato di essere iscritto, al momento della compilazione del questionario, ad una organizzazione sindacale[32]. Difficile poter comparare questo dato con le rilevazioni sui tassi di sindacalizzazione in Italia, che vengono calcolati come il rapporto del numero di lavoratori dipendenti iscritti sulla popolazione attiva (15-64 anni).[33] Da questo calcolo dunque restano esclusi i lavoratori non standard (atipici e autonomi), che invece rappresentano più del 90% del nostro campione, fatto che ne impedisce l'utilizzo come affidabile termine di comparazione.

Fig.5.2 - Sei iscritto ad un sindacato?
(composizioni percentuali)

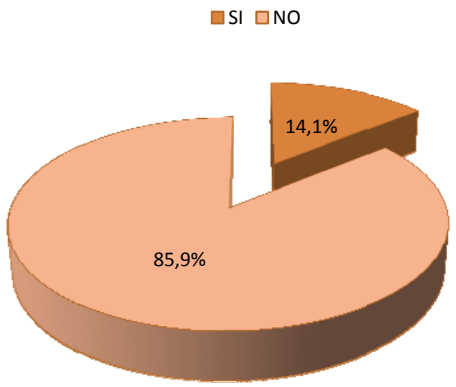
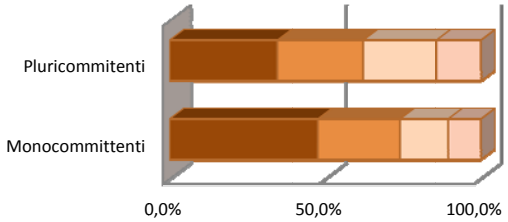


Fig.5.3 - *Quanto ti senti libero di svolgere l'attività sindacale?*
(composizioni percentuali)



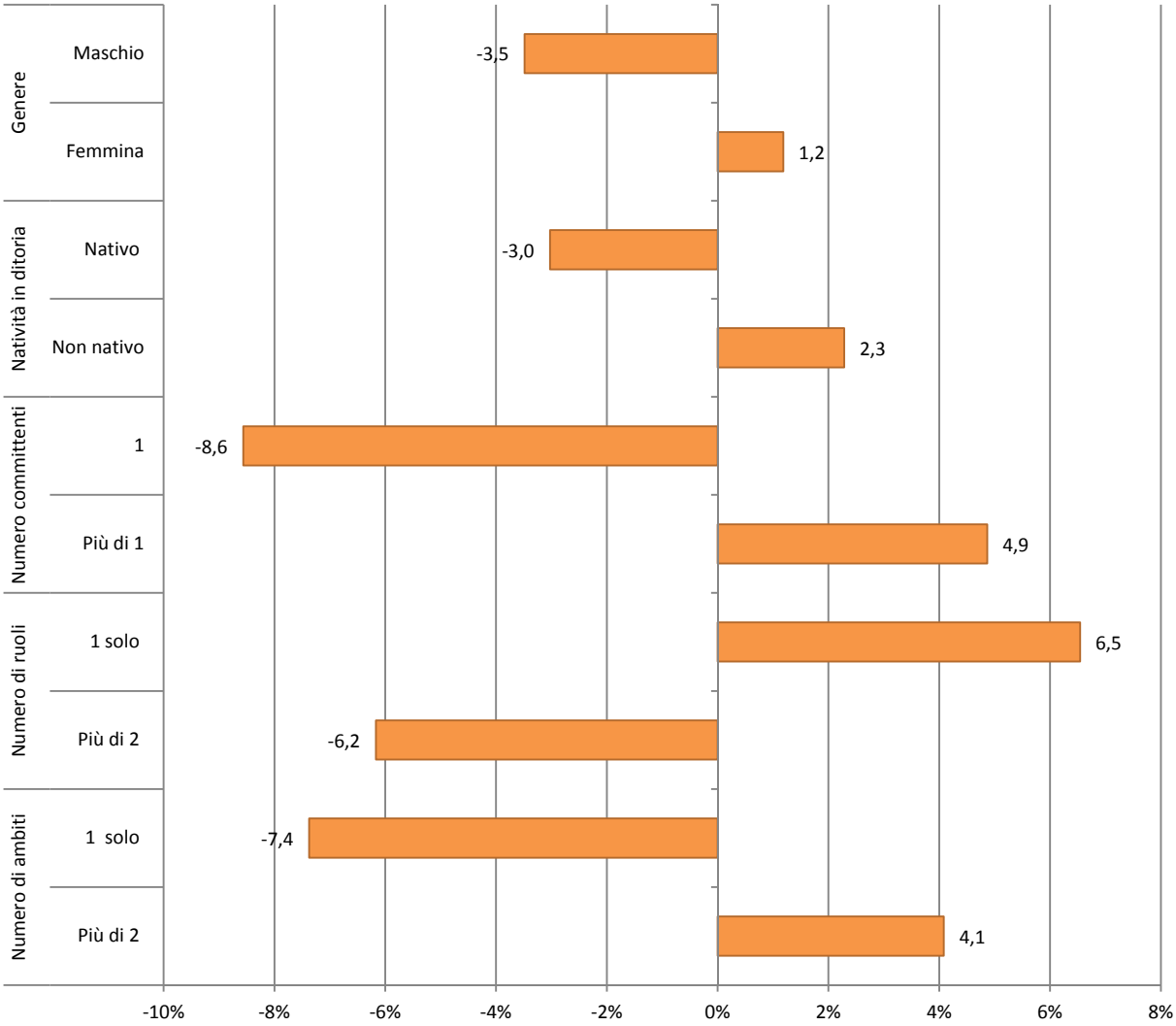
	Monocommittenti	Pluricommitenti
Nulla	47,4%	34,5%
Poco	26,3%	27,4%
Abbastanza	15,8%	23,8%
Molto	10,5%	14,3%

Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditorialInvisibile (EI)

Tra coloro, poi, che hanno espresso un giudizio in relazione al quesito *"quanto ti senti libero di svolgere l'attività sindacale?"*, il 63,7% si colloca in corrispondenza delle risposte *"nulla"* e *"poco"*, elemento che ben espone la gravità di una condizione lavorativa che appare conflittuale e coercitiva. In termini assoluti, le risposte raccolte sono state 143 (41 in più rispetto alle opinioni ricevute riguardo all'appartenenza o meno ad un'organizzazione sindacale). Alcuni lavoratori, quindi, nonostante non risultino iscritti al sindacato, hanno deciso di esprimere un parere sulla libertà o meno di poter svolgere attività sindacale, qualora ne sentissero l'esigenza o ne subentrasse la volontà. Potremmo dunque affermare come, se si considera chi ha consapevolezza delle modalità di svolgimento dell'attività sindacale o dimostra un eventuale interesse all'affiliazione, nel caso in cui si presentasse la necessità, o addirittura ha partecipato a determinate iniziative, la percentuale dei lavoratori coinvolti dal sindacato risulti più alta (19,8%) rispetto a coloro che hanno provveduto formalmente all'iscrizione ad una sigla sindacale (14,1%).

[32] I casi mancanti, vale a dire la mancata compilazione della domanda, ammontano a 351, quasi 1/3 dell'intero campione.
[33] A titolo informativo, il calcolo del rapporto tra il numero di lavoratori dipendenti iscritti ad un sindacato sulla popolazione attiva (15-64) con contratto di lavoro dipendente, segnalerebbe tassi di sindacalizzazione inferiori al 20% in entrambi gli anni di riferimento (2011 e 2012). Si ricorda come il dato dipenda dalla sottorappresentazione del lavoro dipendente nel nostro campione.

Fig.5.4 - "Sei iscritto a un sindacato?" *(Scarti rispetto alla percentuale media dei dichiaranti "Sì")*



Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

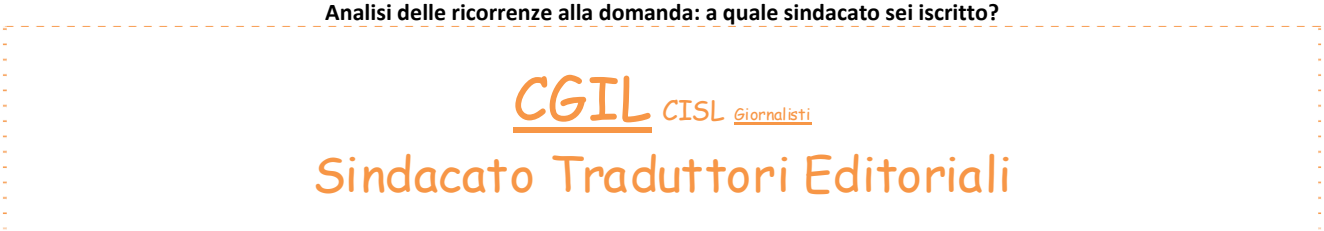
Una lettura per variabili socioprofessionali dell'oscillazione rispetto alla media percentuale degli iscritti (v.fig.5.4), fa emergere come sia la categoria di coloro che rivestono un solo ruolo editoriale ad avere una più alta percentuale di iscritti (+6,5%), seguita dai pluricommittenti (+4,9%) e da chi opera su più ambiti (+4,1%). I monocommittenti e i monoambito, invece, fanno registrare i valori più bassi, se è vero che, rispettivamente, perdono 8,6 e 7,4 punti percentuali nel confronto con la media del campione[34].

Se entriamo nel merito delle sigle sindacali alle quali i partecipanti dell'inchiesta hanno dichiarato di essere iscritti, l'analisi delle parole ricorrenti offre un interessante spaccato sulle forme di rappresentanza presenti nel settore dell'editoria, con particolare attenzione verso quelle più recettive nei confronti della precarizzazione delle professioni. Il sindacato confederale più presente, secondo questa analisi, è la Cgil, seguita dalla Cisl. La presenza di numerosi riferimenti all'Ordine dei

[34] Percentuali più alte di iscrizione al sindacato si correlano significativamente, in modo positivo, al lavorare per più committenti (0,258) e all'appartenenza a coorti d'età più alte (0,202).

giornalisti, erroneamente indicato da alcuni partecipanti come organizzazione sindacale, ben descrive l'esistenza di fabbisogni e richieste collettive più orientate verso la necessità di trovare forme esterne di riconoscimento professionale e tutele trasversali al ciclo produttivo dell'industria del libro. Molto presente anche il Sindacato Traduttori Editoriali (Strade), organizzazione senza scopo di lucro che ha recentemente siglato un protocollo di intesa[35] con il Sindacato Lavoratori della Comunicazione della Cgil, stabilendo un reciproco patto di consultazione per tutte le tematiche inerenti alle azioni rivendicative e alle trattative contrattuali di settore.

Analisi delle ricorrenze alla domanda: a quale sindacato sei iscritto?



L'associazionismo

L'impegno e l'interesse verso attività culturali non si traduce, però, in un alto tasso di iscrizione a forme associative. Solo Il 13,9% dei rispondenti, infatti, dichiara di essere iscritto ad un'associazione, dato che assume ancor più peso se si considera la quota di casi mancanti (quasi il 34% dell'intero campione) che non ha fornito alcuna risposta. Oltretutto, l'analisi delle parole ricorrenti utilizzate nell'indicazione testuale delle associazioni alle quali si risulta iscritti indica un'attenzione particolare per organizzazioni di natura professionale o protosindacale (Ordine dei giornalisti, Rete redattori precari, Giornalisti precari, Acta - Associazione Consulenti Terziario Avanzato), oltre ad associazioni più tradizionali quali l'Arci e più genericamente il mondo del volontariato e del terzo settore.

Analisi delle ricorrenze alla domanda: sei iscritto ad altre forme associative?

Questo spaccato, seppur dalla consistenza numerica limitata, rafforza la definizione di un profilo lavorativo caratterizzato dal fabbisogno di forme di tutela collettiva e permeato da una condivisa percezione di invisibilità professionale, sociale e, in buona parte, sindacale.

[35] http://www.traduttoristrade.it/wp-content/uploads/2012/05/Protocollo-di-intesa-STRADE-SLC-testo.pdf.

6 - Conciliare, formarsi, immaginare il futuro

In questo capitolo soffermeremo l'attenzione, in particolare, su quanto emerge dall'analisi dei dati del questionario riguardo alla problematica della difficile conciliazione dell'attività lavorativa, dei partecipanti all'inchiesta, con il tempo da dedicare a sé e agli impegni familiari. In seguito, si tornerà nuovamente ad affrontare il tema della formazione – in parte già trattato nel capitolo precedente –, per proseguire con la visione che gli intervistati hanno dato del loro lavoro, e si concluderà con l'immagine del futuro che gli intervistati ci hanno trasmesso.

La conciliazione e i tempi di vita/lavoro

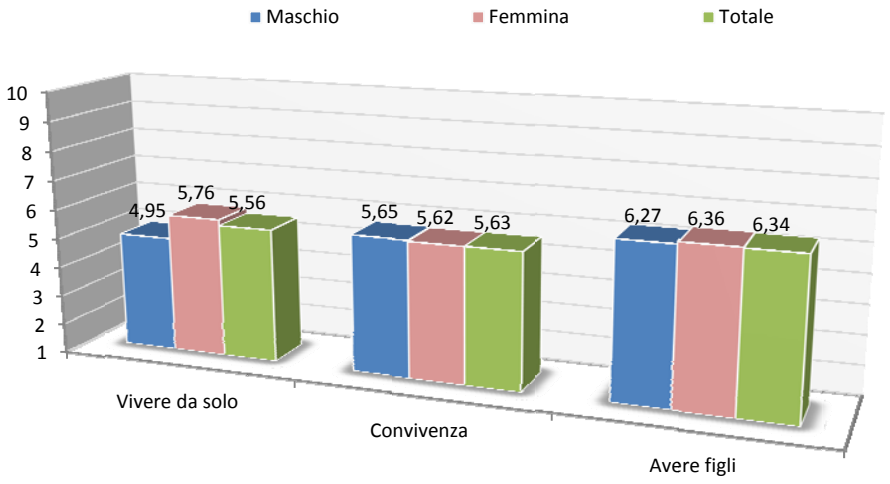
La questione della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, tra le responsabilità personali/familiari e quelli professionali, appare cruciale, anche per i nostri partecipanti all'inchiesta.
Circa un terzo del campione dichiara di riuscire a dedicare "abbastanza" tempo agli impegni familiari, seguito dal 24% degli intervistati che ammette di poter rivolgere alla famiglia "poco" tempo e dal 6,2% che vi destina "pochissimo" tempo. Sono davvero pochi i lavoratori dell'editoria intervistati (4,2%) che affermano di poter dedicare "molto" tempo alla propria famiglia.

Tra coloro che dichiarano di dedicare molto e abbastanza tempo agli impegni familiari ritroviamo in maggior misura, come prevedibile, la componente femminile del campione e i soggetti nelle fasce d'età centrali (35-54 anni), nelle quali si colloca la quota più consistente di persone sposate o conviventi, e con presenza di figli, che presentano perciò maggiori carichi familiari.
Anche questa inchiesta, dunque, conferma e ribadisce come le donne continuino ad essere un pilastro fondamentale del nostro sistema di welfare state, troppo spesso sovraccaricate delle funzioni riproduttive, dei compiti di cura e assistenza, anche se nelle nuove generazioni sembrano emergere nuovi "patti tra i sessi" e un maggiore condivisione, soprattutto entro le coppie più giovani, del lavoro domestico e di cura (Saraceno, 2012).

Inoltre, in un campione composto nella quasi totalità (92,3%) da soggetti che lavorano con forme contrattuali non standard e discontinue, appare significativo che siano i lavoratori che operano in regime di pluricommittenza a riservare più tempo agli impegni familiari, rispetto a chi opera in monocommittenza (rispettivamente, il 46,3% contro il 38,8% di chi vi dedica molto e abbastanza tempo).
Ancora. Gli intervistati dichiarano che il loro lavoro influisce abbastanza sulla probabilità di avere figli (con un punteggio medio di 6,34 in una scala 1-10), sulla possibilità di rendersi autonomi dalla famiglia d'origine e sperimentare forme di convivenza (punteggio medio pari a 5,63) o vivere da solo/a (5,56). La componente femminile del campione risulta essere sensibilmente più influenzata dal proprio lavoro rispetto alla probabilità di diventare madre o abitare da sola, mentre rispetto ad

una eventuale condizione di convivenza ritroviamo leggermente più rappresentati i maschi del campione.

Fig.5.1 - In che misura il tuo lavoro influisce sulle seguenti scelte di vita? Declinazione di genere
(da 1 per niente a 10 moltissimo)



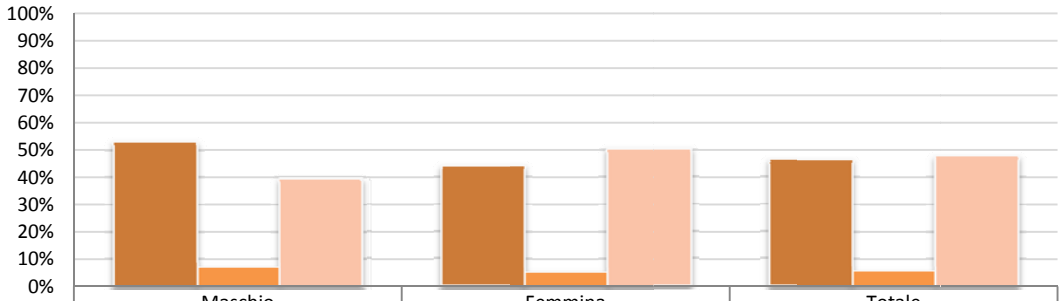
Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

La formazione

Vi è poi un dato molto significativo, che in questa sede vale la pena evidenziare, riguardante l'attività formativa seguita – o meno – dai lavoratori dell'editoria intervistati.
Se, infatti, quasi metà del campione dichiara di "non fare formazione", l'altra metà del totale afferma di seguire attività di formazione a proprie spese ("pagata da me"). Soltanto il 5,7% degli intervistati ha la possibilità di formarsi nell'azienda in cui lavora. Rispetto a quest'ultimo dato, va segnalato come, nonostante il campione sia composto per i tre quarti da donne, tra coloro che svolgono attività di formazione nel luogo di lavoro, troviamo maggiormente presenti – in valori percentuali – gli uomini, a testimonianza del fatto che la formazione svolta in azienda, anche nell'ambito editoriale, coinvolge maggiormente i maschi delle femmine (Isfol, 2012; Ires Emilia-Romagna, 2012).
Più della metà di queste ultime, invece, afferma di formarsi a proprio spese (rispetto a nemmeno il 40% dei maschi). In ogni caso, si tratta di un'attività formativa in gran parte "coerente" con l'attività svolta in ambito editoriale.

Oltre a ciò, va tenuto presente, come emerso in precedenza, che nemmeno quattro intervistati su dieci dichiarano di svolgere la propria attività in un "vero e proprio" luogo di lavoro (mentre i rimanenti tre quinti del totale lavorano invece presso la propria abitazione o studio), che oltre il 90% del campione è composto da soggetti con contratto di lavoro non standard, e che metà del totale degli intervistati afferma di non poter svolgere la propria attività – o di poterlo fare "solo in casi eccezionali" – presso il datore di lavoro/committente per cui lavora.

Fig.5.2 - Tipologia di attività formativa svolta per genere *(composizioni percentuali)*



	Maschio	Femmina	Totale
Non faccio formazione	53,3%	44,3%	46,5%
SI, in azienda	7,1%	5,2%	5,7%
SI, pagata da me	39,6%	50,5%	47,8%

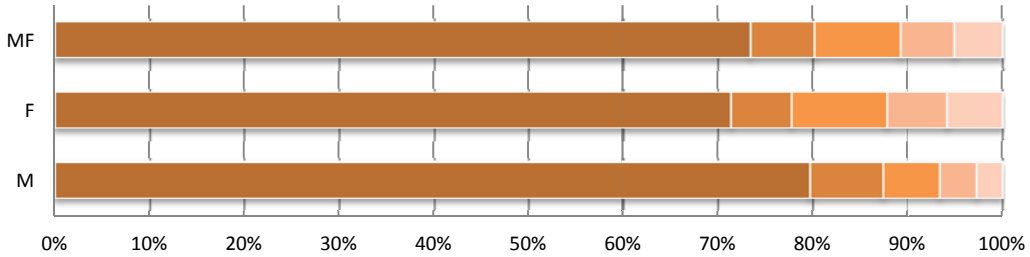
Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditorialInvisibile (EI)

Siamo di fronte, pertanto, ad una quota significativa di lavoratori dell'editoria intervistati che, come noto, per tipologia contrattuale applicata e modalità di lavoro "atipiche", non ha di certo la possibilità di accedere a qualsivoglia attività di formazione che si svolge in ambito aziendale.

La visione del lavoro e la percezione del futuro

Risulta inoltre di grande interesse comprendere il modo in cui i lavoratori dell'editoria intervistati "presentino" il proprio lavoro all'esterno, e quindi – potremmo dire – "si" presentino agli altri, e quali siano gli aspetti dell'attività svolta che mettono maggiormente in evidenza.
Diciamo subito che la gran parte dei lavoratori dell'editoria intervistati sembra essere fortemente orientata a mettere in risalto, riguardo al proprio lavoro, il tipo di professione svolta (v.fig.5.3).

Fig.5.3 - Quando descrivi il tuo lavoro agli altri, qual è l'aspetto che di solito sottolinei maggiormente?, grafico per genere *(composizione percentuale)*



	M	F	MF
La professione che svolgi	79,7%	71,4%	73,4%
L'azienda in cui lavori	7,7%	6,4%	6,7%
Il tipo di contratto che hai	6,0%	10,0%	9,0%
Compenso/retribuzione	3,8%	6,4%	5,8%
Altro	2,7%	5,8%	5,1%

Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditorialInvisibile (EI)

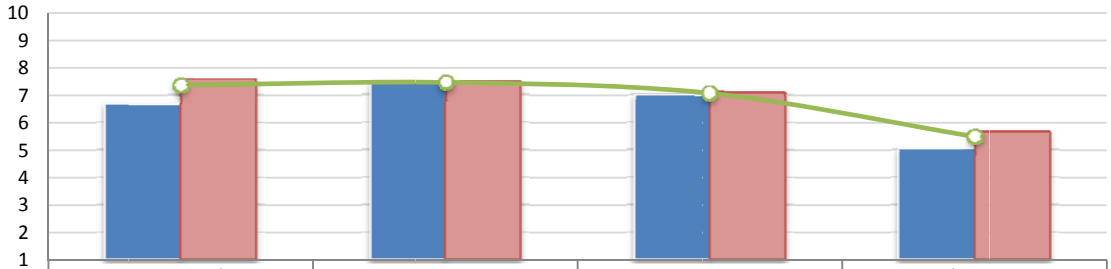
Infatti, quasi tre quarti del campione, allorquando debba descrivere il proprio lavoro "agli altri", ne parla facendo riferimento specificatamente alla professione che svolge. Segue, a grande distanza, un 9% del campione che sottolinea maggiormente il tipo di contratto di lavoro applicato, e un ulteriore

6,7% che mette in risalto l'azienda in cui si lavora. Vi è poi, un altro 5,8% del totale che, del proprio lavoro, dà rilievo al reddito percepito.
È significativo che siano le donne del campione a evidenziare in maggior misura, del proprio lavoro, l'aspetto contrattuale e quello retributivo, mentre gli uomini diano più risalto alla professione svolta e al luogo di lavoro.

Analisi delle ricorrenze alla domanda: Quando descrivi il tuo lavoro agli altri, qual è l'aspetto che di solito sottolinei maggiormente?

Inoltre, rispetto alla committenza, va segnalato come i lavoratori che operano in regime di pluricommittenza sottolineino, maggiormente, la professione svolta e il compenso percepito; al contrario, i soggetti monocommitenti parlano del proprio lavoro facendo riferimento al tipo di contratto e all'azienda in cui si lavora.
Se, poi, prendiamo in considerazione la visione che gli intervistati hanno dato del proprio lavoro, è significativo che nel campione prevalga la risposta relativa all'attività svolta come mezzo per soddisfare una "necessità economica" (con un punteggio pari a 7,47), seguita, subito dopo, dal considerare il lavoro come un "mezzo per realizzare te stesso" (7,37), per "essere indipendente" (7,08) e, infine, per "essere socialmente utile" (5,50).

Fig.5.4 - Secondo te , in che misura il tuo lavoro è:, declinazione per genere *(media punteggi)*



	Un mezzo per realizzare te stesso	Una necessità economica	Un mezzo per essere indipendente	Un modo per essere socialmente utile
Maschio	6,69	7,48	6,98	5,04
Femmina	7,60	7,47	7,11	5,65
Totale	7,37	7,47	7,08	5,50

Fonte: Elaborazione Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditorialInvisibile (EI)

Se, come visto in precedenza, i lavoratori dell'editoria intervistati percepiscono, nell'insieme, livelli retributivi piuttosto bassi, non sorprende che i valori più alti registrati dal campione, rispetto alle quattro possibili visioni del lavoro previste dal questionario, riguardino una forma particolare di

riconoscimento materiale, quale la dimensione economica, senza significative differenze di genere. Ciononostante, in queste sede, va sottolineato come al secondo posto, a breve distanza, gli intervistati vedano nel proprio lavoro un mezzo di autorealizzazione personale (in particolare per le donne del campione). E, anticipando quanto emergerà nel prossimo capitolo dedicato all'analisi delle risposte "aperte" alla domanda posta in conclusione del questionario[36], possiamo affermare come, nei partecipanti all'inchiesta, non sembra esservi alcuna contrapposizione tra le due classiche concezioni del lavoro, cioè tra la visione espressiva (che, in estrema sintesi, vede nel lavoro un fattore che favorisce la realizzazione personale) e quella strumentale (che ritiene il lavoro principalmente un mezzo per soddisfare una necessità economica). Anzi, nelle testimonianze raccolte, prevale una forte visione espressiva del lavoro.

Vediamo, infine, come i lavoratori dell'editoria intervistati immaginano il proprio futuro lavorativo. In generale, i partecipanti all'inchiesta vedono il futuro lavorativo contraddistinto dalla cifra dell'incertezza. In effetti, più di tre quarti dell'intero campione (pari al 76,2%) prevede, nell'arco dei prossimi tre anni, un futuro lavorativo alquanto incerto[37], e tale rappresentazione appare sostanzialmente simile sia per gli uomini che per le donne. Il 15,8% del totale lo immagina "così com'è ora", e appena otto intervistati su cento lo vedono "pieno di possibilità e occasioni". Tra questi ultimi, sono i lavoratori maschi a mostrarsi, rispetto alle femmine, più fiduciosi e ottimisti nei confronti del proprio futuro occupazionale[38], così come i soggetti giovani del campione (il 66% di chi vede il futuro lavorativo ricco di possibilità e occasioni è *under*39) e, inoltre, coloro che operano in regime di pluricomittenza (9,6% rispetto al 5,5% di monocommittenti).

[36] Il quesito posto era il seguente: "Vuoi aggiungere qualcosa sulla tua esperienza lavorativa che non sia già emerso dalla compilazione delle domande?".
[37] Il valore percentuale dell'incertezza è dato dalla somma delle seguenti risposte: "pieno di rischi e incognite" (43,1%) e "non lo immagino, è imprevedibile" (33,1%).
[38] Un dato – questo – assai significativo visto che, va sempre ricordato, il campione è fortemente sbilanciato verso la componente femminile.

7 - Pensieri in libertà, i precari dell'editoria si raccontano

In questa ultima parte del Rapporto prenderemo in considerazione alcune testimonianze dei lavoratori dell'editoria intervistati, raccolte grazie ad una domanda che – in chiusura di questionario – prevedeva la possibilità di risposta "aperta"[39] al seguente quesito: *"Vuoi aggiungere qualcosa sulla tua esperienza lavorativa che non sia già emerso dalla compilazione delle domande?"*
Non si tratta, pertanto, di vere e proprie interviste in profondità ma, piuttosto, di considerazioni, riflessioni, giudizi e, in certi casi, *pensieri in libertà* dei lavoratori dell'editoria intervistati, attinenti comunque alla propria esperienza professionale, relativi ad aspetti non emersi nel corso della compilazione del questionario oppure, anche se già affrontati, sui quali però i partecipanti all'inchiesta hanno ritenuto importante ritornare, per meglio precisare la propria condizione di lavoro. Informazioni preziose che arricchiscono e integrano i dati già raccolti tramite lo strumento quantitativo.

Un questionario, vale la pena ricordarlo, indubbiamente complesso, che affronta questioni "dense", frutto di un lavoro condiviso tra Ires Emilia-Romagna, Slc nazionale, di Bologna e Milano, che ha visto la partecipazione attiva e sostanziale, nella costruzione del questionario e nella diffusione dello stesso, della Rete dei Redattori Precari (ReRePre) e del sindacato dei traduttori editoriali (Strade).
Ecco perché riteniamo significativo che il 16% del totale del campione (pari a 172 partecipanti all'inchiesta) abbia avvertito la necessità – o il desiderio, che dir si voglia – di fornirci altri importanti elementi di conoscenza, per aiutarci a meglio comprendere le condizioni di lavoro (ma anche di vita) di chi opera, con contratti di lavoro non *standard*, spesso senza diritti e tutele, in un settore – quale quello editoriale – ancora poco studiato, in particolare dal punto di vista del lavoro, e altrettanto poco rappresentato.

Un lavoro "a cui aspiravo e che amo"....ma senza diritti

Il lavoro costituisce, tuttora, un aspetto centrale per la definizione dell'identità individuale e la costruzione delle biografie individuali, rappresentando ancora oggi il principale mezzo di ottenimento del riconoscimento sociale (Honneth, 2010). Nel contempo, nel corso degli ultimi decenni, i processi di individualizzazione e precarizzazione hanno fortemente contribuito al peggioramento delle condizioni di vita e di lavoro, in particolare delle nuove generazioni, sempre più incapaci di realizzare un progetto di vita autonomo e una carriera lavorativa stabile e soddisfacente.
E il lavoro in editoria non fa eccezione. Anzi. Il lavoro culturale, in generale e, nel nostro caso specifico, il lavoro nel settore preso in considerazione, appaiono attraversati da forti contraddizioni e tensioni. La nostra inchiesta evidenzia, infatti, come quella editoriale sia una professione intensamente amata da coloro che vi lavorano, in modo precario e discontinuo, con grande passione e investimento

[39] Gli intervistati avevano a disposizione uno spazio per un contributo – un testo – che non superasse i 1.000 caratteri.

personale; un lavoro a cui si "*aspirava*" (Appadurai, 2011), come conferma un intervistato coinvolto nell'inchiesta; un settore nel quale si ambiva entrare, un mondo – quale quello della produzione editoriale – contraddistinto però da forti criticità, e spesso con poche, inadeguate, tutele e garanzie.
Effettivamente, in modo particolare, proprio in questo comparto, "l'adesione soggettiva a un'attività vista come altamente soddisfacente sul piano culturale e identitario può assumere la funzione di compensare le inevitabili frustrazioni dovute non solamente alla mancanza di garanzie economiche e giuridiche ma anche alla fragilità della stessa collocazione nei processi produttivi" (Ortoleva, Solari, 2003: 229-230).
Lo schema successivo mostra, assai efficacemente, attraverso l'analisi delle ricorrenze, quali siano le parole utilizzate, più spesso, dagli oltre centosettanta intervistati, nel racconto della propria esperienza lavorativa.
Ci troviamo di fronte, dunque, a lavoratori che operano nell'editoria, nei quali convivono, insieme, l'appagamento per il tipo di lavoro svolto in questo specifico settore e l'insoddisfazione per lo scarso riconoscimento del proprio lavoro.

Analisi delle ricorrenze alla domanda:
Vuoi aggiungere qualcosa sulla tua esperienza lavorativa che non sia già emerso dalla compilazione delle domande?

E sono proprio questi due aspetti che ricorrono più frequentemente nei racconti dei partecipanti all'inchiesta, diversi – tra loro – per età e luogo di residenza (vi sono, come emerso nei capitoli precedenti, lavoratori che risiedono sia nelle città del nord Italia, a maggiore "vocazione" editoriale, sia nel centro e nel sud del paese, così come nelle isole), ma accomunati dalla passione per il lavoro che si "fa" definito da molti intervistati, il *"più bello del mondo"*.

Faccio questo lavoro per la soddisfazione personale che mi dà, se non lo adorassi di certo non lo farei.
(F, 29 anni, Pordenone)

Mi ritengo abbastanza fortunato a poter svolgere questo lavoro, anche se non so ancora per quanto: perché è qualcosa a cui ho sempre aspirato, perché mi permette di tenermi aggiornato su tanti aspetti della realtà, perché capita di incontrare persone interessanti. Il rovescio della medaglia, tuttavia, è costituito sia dalla retribuzione relativamente scarsa (...), sia dalla poca considerazione del valore di questo lavoro specifico, anche nello stesso ambiente editoriale.
(M, 54 anni, Roma)

Amo il mio lavoro, non vedo quale altro lavoro potrei fare, ma ogni anno mi chiedo se potrò continuare a farlo, date le pessime entrate.
(F, 35 anni, Lecco)

Adoro quello che faccio, odio non avere sicurezze contrattuali, diritti, pagamenti e riconoscimenti adeguati.
(F, 35 anni, Teramo)

Sono una redattrice. È un lavoro sporco, a tratti alienante, spesso ansiogeno, e drammaticamente sottopagato, ma è il lavoro più bello del mondo. Credo sia questa la nostra condanna.
(F, 32 anni, Milano)

Una professione che, dunque, soddisfa, gratifica e appaga ma che, però, nelle parole dei lavoratori intervistati, è intessuta di tanti aspetti negativi che caratterizzano in modo particolare, anche se di certo non esclusivamente, il lavoro precario in ambito editoriale. Elementi critici in gran parte già emersi nei capitoli precedenti: dalle retribuzioni generalmente basse – è un lavoro "*drammaticamente sottopagato*" afferma una redattrice – alle forme contrattuali applicate (contratto a progetto, collaborazione occasionale, "scorretta" cessione diritti d'autore e partita IVA), quasi sempre subìte, piuttosto che scelte – una "scelta obbligata", potremmo dire, in quanto unico modo per poter lavorare – passando per condizioni di lavoro stressanti e ritmi di lavoro elevati, senza dimenticare l'accesso, o per meglio dire il mancato accesso, alle principali tutele sociali, quali l'indennità di malattia e di maternità. Sono diverse le testimonianze nelle quali i lavoratori precari dell'editoria illustrano, anche molto dettagliatamente, i tanti aspetti ritenuti maggiormente penalizzanti riguardo la propria esperienza lavorativa.

Se, dunque, in questo settore si registra una forte, e legittima, aspirazione a svolgere un'attività che consente di realizzarsi – Bruno Trentin (1997) parlava del diritto di perseguire anche nel lavoro la realizzazione di sé – sono davvero innumerevoli le criticità denunciate dagli intervistati che hanno voluto integrare le domande del questionario con specifiche riflessioni riguardo al proprio vissuto lavorativo.
Coerentemente con quanto emerso nel capitolo precedente, infatti, nelle dichiarazioni dei lavoratori dell'editoria, troviamo conferma della forte visione espressiva dell'attività svolta. Nelle parole dei partecipanti all'inchiesta ricorre spesso l'espressione *"amo il mio lavoro", "adoro quello che faccio"* accanto, comunque, ad una generale consapevolezza di scarse sicurezze, garanzie e tutele ("*...odio non avere sicurezze contrattuali, diritti, pagamenti e riconoscimenti adeguati"*).
In alcuni racconti, poi, come quello appena citato, viene fatto proprio esplicito riferimento al tema del mancato o insufficiente riconoscimento, materiale e simbolico, del proprio lavoro. Il riconoscimento dell'opera svolta, della qualità del proprio lavoro, dell'investimento personale, degli sforzi e dei sacrifici compiuti per poter svolgere il lavoro che si desiderava, e a cui – come visto – si aspirava, risulta infatti essere essenziale per la costruzione della propria identità, nonché per il benessere psicofisico delle persone che lavorano. Riconoscimento che, come ormai ampiamente assodato, "appare decisivo nella dinamica della mobilitazione soggettiva dell'intelligenza e della personalità nel lavoro" (Dejours, 1998: 42).

Quale futuro ci aspetta a noi partita IVA sovratassati e senza nessun riconoscimento di merito e garanzie continuative, oltre a buchi di lavoro che si protraggono per giorni/mesi senza nessuna copertura sussidiaria?
(F, 42 anni, Milano)

Amo il mio lavoro e lo svolgo con passione e dedizione, ma alla lunga sta diventando frustrante: l'immobilismo retributivo e contrattuale, il mancato riconoscimento da parte dei capi, lo stress per conciliare tempi sempre più stretti e la necessaria qualità... spesso fanno passare la voglia. Ed è un peccato.
(F, 31 anni, Roma)

Vorrei sottolineare che i pagamenti non vengono effettuati nei tempi stabiliti. Non ho malattie, né ferie. Nessuna prospettiva. La strumentazione la metto io: pc, cancelleria, etc..
(F, 31 anni, Bologna)

Nel corso degli anni mi sono imbattuta in pesanti soprusi, ingiustizie, nepotismi che mi hanno davvero abbattuto. Vorrei trovare maggiore meritocrazia e non dover elemosinare, a trent'anni suonati e con un cv di tutto rispetto, un lavoro sottopagato e privo della benché minima considerazione. Quella del redattore è una professione meravigliosa ma mi domando, se le condizioni lavorative resteranno queste, fin quando riuscirò a svolgerlo...
(F, 31 anni, Monza)

È veramente difficile trovare un ambito lavorativo così fortemente amato da chi vi opera e un'attività svolta ritenuta tanto gratificante in grado di produrre, nell'insieme, così tante insoddisfazioni, delusioni e frustrazioni.

Disposti a tutto...per inseguire un sogno?

Dalle testimonianze raccolte sembrerebbe, dunque, emergere un quadro nel quale molti lavoratori precari intervistati – di certo non la totalità, come vedremo – appaiono, in qualche modo, *"disposti a tutto"*, ad accettare cioè condizioni contrattuali, retributive, di lavoro insoddisfacenti e frustranti, anche *"inaccettabili"*. Precarietà, insicurezze, ritmi di lavoro stressanti, pagamenti non regolari, un'attività poco programmabile che mal si concilia con il tempo da poter dedicare a sé o agli impegni di cura; queste – in breve – le tante criticità descritte dagli intervistati nello spazio messo a disposizione. Disposti a tutto, pur di proseguire la propria esperienza lavorativa in ambito editoriale; pur di rimanere, anche se precariamente e nella più grande incertezza, riguardo al proprio futuro lavorativo, e non solo, in questo settore così fortemente sognato e desiderato, spesso fin da giovanissimi, nel quale riversare, anche professionalmente, il forte amore per il mondo dei libri, diventandone un addetto ai lavori. In altre parole, *"per inseguire un sogno"*, come è stato raccontato efficacemente da una intervistata.

I precari nell'editoria sono moltissimi, che spesso per inseguire un sogno o un lavoro per cui hanno investito molte risorse – fisiche, economiche e mentali – sono costretti ad accettare condizioni inaccettabili. I datori di lavoro spesso sono senza scrupoli, e guardano più al proprio interesse reddituale che al bene dei propri dipendenti, forti di normative che probabilmente non sono abbastanza rigide per evitare situazioni di totale assenza di contratto, considerate come 'normali'. Ma, guardando al mio caso, quali alternative professionali può avere una donna di 36 anni, sposata e con l'intenzione prossima di formare una famiglia? Purtroppo in Italia, e tanto più in questo settore, casi esemplari come quello del nuovo Ceo[40] di Yahoo (37 anni, donna e incinta) sono ridotti ai minimi termini.
(F, 36 anni, Como)

[40] *Chief executive officer*: amministratore delegato.

Avevo grandi aspirazioni, desideravo lavorare in editoria da tanto. E quando ci sono riuscita mi sono sentita realizzata. Ora però vorrei semplicemente più serenità, più soldi o per lo meno una città più economica, e fare del mio lavoro solo una piccola parte della mia vita, che mi permetta economicamente di vivere e fare altro.
(F, 31 anni, Milano)

Il lavoro editoriale per sua natura si presta a esser parcellizzato e gestito con contratti atipici. Il problema sono gli abusi e le tariffe basse. Unitamente al fatto che molti che lavorano in questo settore, preferiscono purtroppo accettare di esser sottopagati piuttosto che cercare occupazione in altri settori (considerati meno *"nobili"* come quello impiegatizio, per non parlare del *call centre*). Questo atteggiamento incentiva purtroppo i datori di lavoro editoriale a offrire *"paghe da fame"*, tanto troveranno sempre qualcuno disposto ad accettarle.
(F, 39 anni, Bologna)

Alcuni partecipanti all'inchiesta, tuttavia, preso atto di quanto sia arduo *"vivere solo di editoria"*, confermano, come già emerso nei capitoli precedenti, la necessità di integrare il reddito percepito in ambito editoriale con entrate provenienti da ulteriori attività. Un altro lavoro – per essere *"meno schiava dell'editoria"* – che si dovrebbe aggiungere alla professione che si considera come principale – quella, per l'appunto, svolta in editoria – ma che, con il passare degli anni, in diversi casi, rischia di diventare sempre più "il" primo, e addirittura, unico lavoro, quando si giunge alla sofferta decisione di "*abbondare*" del tutto il settore editoriale, e intraprendere un percorso lavorativo totalmente differente. In altri casi, invece, nonostante la non più giovane età, c'è chi dichiara di poter fare affidamento ancora sull'aiuto economico – la "*magnanimità*", come è stato detto – della famiglia d'origine.

In passato mi è capitato in ambito editoriale di dover sottostare a finti contratti di collaborazione autonoma che erano in realtà contratti di lavoro subordinato camuffati e di non veder riconoscere economicamente il mio vero ruolo professionale. Oggi ho un'altro lavoro part-time e questo mi rende meno schiava dell'editoria ma continuare a svolgere lavori editoriali anche se part-time e autonomi vuol dire non sapere per quanto si lavorerà e quando si verrà pagati. Vuol quindi dire lavorare sempre sotto stress.
(F, 34 anni, Bologna)

Ho intrapreso gli studi umanistici (linguistici) perché credo nella comunicazione. Ho intrapreso la via dell'editoria perché la traduzione non mi dava abbastanza di che vivere. Ho scoperto che i lavoratori dell'editoria si dividono, fondamentalmente, in due categorie: 1) quelli che sanno che di editoria non si vive, ma sono felici di starci perché se lo possono permettere 2) quelli che di editoria cercano di vivere, si stanno accorgendo o si sono già accorti che non riescono a viverci, e annaspano nel tentativo di uscire dal tunnel. Queste due categorie sono accomunate dal fatto che, siccome l'editoria è fatta di parole e a entrambi i tipi piace molto parlare, per una misteriosa sinergia d'intenti le condizioni di lavoro\retribuzione\tempistiche di pagamento sono sempre l'ultimo criterio di valutazione. Eh sì, perché... che diamine: facciamo libri noi! Facciamo cultura! E quindi, se fai un lavoro così bello, di che ti lamenti? Non vorrai pretendere di più no? Amen.
(M, 31 anni, Lecco)

La mia esperienza è gratificante sul piano del prestigio personale: nel mio territorio (la Calabria) pochi sanno fare il mio mestiere. Frustrante però sul piano sociale ed economico-contrattuale: se non avessi altre fonti di guadagno (dovute alla magnanimità della mia famiglia), da umanista disinteressata all'insegnamento... sarei finita – per sopravvivere – a lavorare in un *call center*! Ohibò.
(F, 38 anni, Cosenza)

Ho iniziato questo lavoro per passione e ho tentato per molti anni di vivere solo di questo. È stato necessario arrendersi all'evidenza che si lavora nell'editoria solo se si è ricchi di famiglia (per nascita o matrimonio), altrimenti può essere al massimo un secondo lavoro, se proprio si ama a tal punto da non volerlo del tutto abbandonare.
(F, 51 anni, Trieste)

In effetti, l'indagine ribadisce, purtroppo, quanto già emerso, anche recentemente, in inchieste giornalistiche (Murru, 2012), oppure in opere di lavoratori del settore che hanno narrato la loro esperienza lavorativa in editoria (di Vita, 2012): per i precari della carta, "con la cultura non si mangia". In un mercato del lavoro quale quello editoriale, definito non a caso "*selvaggio*", con sempre più diffusi processi di esternalizzazione del lavoro da parte di case editrici, che affidano buona parte

delle attività redazionali a *service* editoriali specializzati, e che possono ricorrere – anche in modo spregiudicato – a un piccolo esercito di persone da sfruttare; una folta schiera di lavoratori sottopagati, collaboratori esterni, stagisti e tirocinanti inseriti in azienda a titolo gratuito, o con *"mero rimborso spese"*.

Ancora. In molti racconti si fa riferimento alla mancanza di prospettive, e opportunità di crescita professionale, che caratterizza il lavoro svolto in ambito editoriale. Così come l'essere costretti, in questo settore come in tanti altri, a figurare in qualità di lavoratori autonomi (la *"falsa partita IVA"* denunciata in una testimonianza) quando, nella maggior parte dei casi, si svolge un'attività che – per tipo di mansione, orari di lavoro "*rigidi*", ecc. – dovrebbe essere inquadrata come lavoro alle dipendenze.

Il lavoro editoriale è un bel mestiere, ma le condizioni di lavoro peggiorano a vista d'occhio. Al di fuori delle case editrici, in particolare, il mercato del lavoro è selvaggio (proprio a causa delle scelte delle case editrici, in primis quella di esternalizzare il lavoro). A mano a mano che si percorre la catena dei committenti (editore; studio editoriale; freelance) il grado di sfruttamento aumenta. In questa situazione, non solo lavorare è difficile e frustrante, ma la qualità del prodotto ne risente pesantemente, e l'innovazione (pensiamo all'editoria digitale) langue.
(M, 30 anni, Milano)

Dopo cinque anni dal giorno della mia laurea, lo scorso mese, una casa editrice mi ha proposto uno stage non retribuito per sostituire una dipendente in congedo di maternità. Oggi, per l'ennesima volta disoccupata e senza prospettive, sto pensando di emigrare all'estero e cambiare lavoro, ma ciò vorrebbe dire fare tabula rasa e ripartire da zero. E chi vuole scommettere su una trentunenne, quando ci sono persone ben più giovani, flessibili e malleabili in cerca di lavoro?!?
(F, 31 anni, Venezia)

Al di là del contratto, o meglio non-contratto, dello stipendio inadeguato, dell'enorme quantità di lavoro extra non pagato, la cosa più avvilente è la mancanza di una prospettiva di crescita futura.
(F., 31 anni, Milano)

Nell'arco della mia carriera ho avuto: contratto a tempo determinato, partita iva per due anni (falsa), ritenuta d'acconto, contratti a progetto. I compensi in diritti d'autore derivano dalla effettiva attività di autrice. Qualche anno fa in una nota casa editrice romana, di piccole dimensioni ma molto apprezzata, sono stata pagata 600 euro netti con contratto a progetto per lavorare full time in ufficio con orari di lavoro rigidi. Negli otto anni in cui ho lavorato ho avuto tre momenti di stop: uno di 4 mesi, uno di 2 e uno di 6 mesi, durante i quali non ho potuto usufruire di alcun tipo di ammortizzatore sociale.
(F, 34 anni, Roma)

In cerca di tutela e rappresentanza?

L'ultima testimonianza sopra riportata richiama la questione, più volte emersa nelle parole degli intervistati, del mancato accesso alle principali garanzie e tutele per coloro che operano, con forme di lavoro non *standard*, atipiche e "falsamente autonome", in ambito editoriale, senza dimenticare il legittimo bisogno di "vera" autonomia (da intendersi come forma contrattuale – lavorare "in proprio" – organizzazione del lavoro, possibilità di conciliazione, ecc.) espresso da una parte dei rispondenti. Meccanismi di tutela e di protezione sociale quali l'indennità di malattia, di maternità, disoccupazione, ecc. garantiti, finora, ai lavoratori stabili ma assai meno, o per nulla, a tutti i lavoratori atipici che vivono la precarietà come condizione distintiva della propria esperienza di lavoro (e di vita). Una questione avvertita, in modo particolare, inevitabilmente, dalle donne che hanno raccontato le tante difficoltà a realizzare progetti di vita extralavorativi (l'indipendenza dalla famiglia d'origine, la convivenza, i figli).

Sono una donna e mi spaventa l'idea di dover andare in maternità e una volta avuti i figli dover chiedere i vari permessi necessari per malattie dei figli non essendo tutelata da un contratto d'assunzione.
(F, 36 anni, Milano)

Forse potrò apparire fortunata perché lavoro continuativamente e guadagno uno stipendio decente, ma per farlo devo lavorare moltissimo (nei periodi di maggior carico anche la sera e nei fine settimana). Nell'ultimo anno, in cui ho dovuto lavorare molto meno causa maternità, mi sono resa conto di tutti gli svantaggi della mia scelta professionale: ho ricevuto neanche 2.000 euro di indennità per 5 mesi senza fatturare e in seguito, lavorando part time per tenere mia figlia almeno metà giornata, ho guadagnato a mala pena i soldi per pagare la baby sitter (...). Sono molto amareggiata.
(F, 37 anni, Bologna)

Il mio lavoro è anche quello del mio fidanzato. Mi piace molto, ma quello che guadagniamo entrambi (considerando che ci si porta sempre del lavoro a casa e spesso i weekend si passano al computer, notti in bianco comprese, anziché riposarsi) non riesce a giustificare la fatica, la stanchezza fisica, la perdita del tempo libero, la difficoltà di concedersi una vera pausa e l'impossibilità di pensare (soltanto pensare) di poter prendere insieme una casa. Mi piacerebbe che questo lavoro non ci sacrificasse, ma ci permettesse di diventare grandi con dignità.
(F, 31 anni, Catania)

Un lavoro che *"piace molto"* e che *"ci permettesse di diventare grandi con dignità"*; questa la richiesta, o perlomeno l'auspicio, dell'ultima lavoratrice citata. Nelle testimonianze degli intervistati emerge con forza la consapevolezza degli scarsi diritti, delle poche tutele e garanzie per tutti coloro che lavorano instabilmente in questo settore. I sentimenti, gli atteggiamenti e i comportamenti che sembrano accomunare le considerazioni di chi ha voluto partecipare all'inchiesta fino in fondo – rispondendo liberamente all'ultima domanda del questionario – sono, in realtà, echi fin troppo conosciuti delle profonde trasformazioni che hanno investito le società contemporanee e la dimensione istituzionale del lavoro. Solitudine e isolamento, preoccupazione, disorientamento e incertezza risultano essere le emozioni più diffuse tra gli intervistati.
Da più parti, oltre a denunciare le basse retribuzioni, viene avanzata la richiesta di una tariffa minima sindacale – *"retribuzione minima sindacale"* la definisce una intervistata – e si denunciano le tante "contraddizioni" di alcune forme contrattuali, in particolare del contratto di cessione diritti d'autore.

Per quanto riguarda il lavoro di traduttore trovo veramente bassi i compensi. Ultimamente mi sono stati proposti 1.200 euro per un libro da 403 pagine dal tedesco. A parte il fatto che non hanno specificato né se il compenso era da intendersi lordo o netto né i tempi di consegna, ma comunque mi sono stati offerti 2,97 euro a cartella per una traduzione di 403 pagine dal tedesco. La mia dignità come persona dov'è in quei 2,97 euro? La dignità della professione dov'è? E il più delle volte se vuoi lavorare come traduttore devi accettare questi scandali e poi andare a lavorare (sempre con contratti a tempi ultra determinato) per otto ore al giorno riducendoti a tradurre di notte (sì signori, questo è quello che faccio io ogni santo giorno), perché l'affitto, le bollette e la spesa non li paghi mica con quei 2,97 euro a cartella che ti verranno pagati quando fa più comodo all'editore, magari anche con 8/10 mesi di ritardo rispetto ai termini contrattuali. Però spesso l'editore si permette di chiederti di consegnare in anticipo la traduzione. Basta. È ora di cambiare le cose.
(F, 31 anni, Siena)

I contratti editoriali italiani per traduttori sono vetusti e vanno spesso contro normative UE. Perché il traduttore viene chiamato 'autore'? Perché deve cedere i diritti? Le tariffe sono anacronistiche.
(M, 38 anni, Milano)

Non è possibile svolgere un lavoro così meraviglioso con compensi così bassi. Su internet si trovano siti di aziende e liberi professionisti che svolgono editing o redazione testi a 1,00 € a cartella, mi chiedo con quale professionalità e dignità. È tempo che vengano istituite norme che definiscano una volta per tutte la retribuzione minima sindacale al di sotto della quale non è possibile considerare professionale e dignitoso il servizio che viene richiesto, e chi si adegua a farlo ugualmente dovrebbe cominciare a dire di no. Grazie.
(F, 31 anni, Rimini)

Bisognerebbe, secondo l'ultima lavoratrice, "*cominciare a dire di no*". Ma nelle testimonianze raccolte sembra piuttosto prevalere il senso di frustrazione, l'avvilimento, la mancanza di *"coraggio di*

denunciare" le condizioni di lavoro, in cui si trovano ad operare i precari del settore, e la paura di *"esporsi individualmente"* per il timore di non essere riconfermati. Precarietà che erode i diritti, che rende tutti più ricattabili, e disposti a sottostare alle richieste di sempre maggiore disponibilità avanzata da tanti committenti e datori di lavoro. In diverse testimonianze, sembra, purtroppo, prendere il sopravvento – come già emerso in altri studi e ricerche – una sorta di accettazione dello "stato di cose presente" (Ires Emilia-Romagna, 2010), ripiegando su soluzioni di tipo individuale, con il venire meno progressivamente del senso di appartenenza alla dimensione collettiva.
Bisogni individuali di tutela che appaiono, dunque, difficilmente trasformabili in istanze collettive, anche perché sembra spesso mancare, in molte considerazioni degli intervistati, un tassello fondamentale affinché le singole domande possano essere rappresentate collettivamente: il passaggio, cioè, dalla delega – in questo caso alle organizzazioni sindacali – alla disponibilità "in prima persona" ad impegnarsi, mobilitarsi e partecipare attivamente per la difesa e l'estensione dei propri diritti.

Ritengo che attualmente ci siano pochi strumenti di tutela per i giovani - e non solo - che fanno questo mestiere e vengono sfruttati da imprenditori che pensano solamente al loro profitto. Ci vorrebbero più controlli perché purtroppo tante persone come me non hanno il coraggio di denunciare situazioni simili (no contratto, no assicurazione, no contributi, no assistenza, no sicurezza sul lavoro... ma obbligo di un orario e di una sede fissi e straordinari -anche nel week-end- non pagati) per paura di rimanere senza lavoro.
(F, 27 anni, Monza)

Vorrei sottolineare che, secondo la mia esperienza, nell'editoria si viene pagati pochissimo e senza alcun rispetto per i contratti stipulati (soprattutto per quanto riguarda le scadenze, ma non solo). Credo che manchino strutture associative di una qualche rilevanza che tolgano al singolo l'onere di esporsi individualmente per far valere i propri diritti.
(F, 29 anni, Roma)

Ai collaboratori non spetta il premio produzione che spetta ai dipendenti. Noi collaboratori siamo trattati come lavoratori di serie B rispetto ai dipendenti. Non abbiamo neanche diritto ai buoni pasto, anche se ci viene richiesta una frequenza quasi quotidiana in azienda. Non partecipiamo agli eventi aziendali organizzati con gli agenti. Nella nostra sede, noi collaboratori di redazione siamo stati relegati tutti (o quasi) al piano -1, lontano dalle redazioni. In generale non c'è unione tra i collaboratori, ognuno fa per sé. Per timore di non vedersi rinnovato il contratto, non si trovano strategie comuni di sciopero o di rimostranza. I sindacati e i sindacalisti ci ignorano, pensano solo agli interessi dei dipendenti assunti. Anche in caso di sostituzione dipendenti/maternità l'azienda impone contratti a progetto, invece del tempo determinato. Se andiamo in ferie, quasi dobbiamo chiedere il permesso. Mentre ai dipendenti impongono di prendersi giorni di riposo. Sul nostro futuro regna l'incertezza. Per una donna di 30 anni si pone anche il "problema" di quando/se fare figli.
(F, 31 anni, Roma)

Mi trovo in una fase di transizione nella quale mi sto strutturando per essere autonoma in modo professionale. Preciso che mi sono iscritta a un sindacato perché ho deciso di chiedere un risarcimento al mio ex datore di lavoro (per aver lavorato a progetto, ma di fatto avevo l'impegno di un dipendente). Negli anni in cui lavoravo in casa editrice non ho mai pensato potesse essere utile iscrivermi a un sindacato per far valere i miei diritti di lavoratore.
(F, 36 anni, Torino)

Aspetti negativi: assenza di contrattazione e di adeguamento delle tariffe negli anni (le tariffe sono ferme da... sempre), assenza di tariffe differenziate per tipo di lavoro, compenso inadeguato alle mansioni e alle responsabilità imposte. Progressivo calo di lavoro dall'unico committente (reddito annuo sempre inferiore all'anno precedente). Aspetti positivi: autonomia nella gestione del tempo, spese e tempi di spostamento minimi. Grazie per questo primo passo nella visibilità.
(F, 53 anni, Milano)

In questa ultima parte del rapporto, va ricordato, abbiamo incentrato l'attenzione sui pensieri in libertà – come li abbiamo definiti – dei lavoratori intervistati, mentre le diverse questioni che qui abbiamo soltanto tratteggiato, come ad esempio il tema della rappresentanza, andrebbero sicuramente indagate in modo più approfondito.

E, in effetti, questa inchiesta si era proposta di essere perlomeno *"un primo passo"* verso una maggiore visibilità dei lavoratori e delle lavoratrici, giovani o meno, che operano precariamente nell'editoria.

Bibliografia

AlmaLaurea (2012), Indagine "Il Profilo dei Laureati".

Appadurai A. (2011), *Le aspirazioni nutrono la democrazia*, et al Edizioni, Milano.

Ariemma I. (2009), *Il futuro del sindacato dei diritti. Scritti e testimonianze in onore di Bruno Trentin*, Ediesse, Roma.

Barbier F. (2004), *Storia del libro. Dall'antichità al XX secolo,* Edizioni Dedalo, Bari.

De Angelis G., Rinaldini F. (2013), *Alcune dimensioni del riconoscimento materiale e simbolico a partire dall'inchiesta,* Ires Emilia-Romagna, in corso di stampa.

Dejours C. (1998), *Souffrance en France*; trad. it. *L'ingranaggio siamo noi*, Il Saggiatore, Milano.

di Vita F. (2012), *Pazzi scatenati – usi e abusi dell'editoria*, Tic Edizioni, Roma.

Dieci D., Fontani C. (2012), "La qualità del lavoro non è scontata: Il caso CoopItalia", materiali Ires Emilia-Romagna.

European Commission (2012), *Statistical, ecosystems and competitiveness analysis of the media and content industries: the publishing industry*, Publications Office of the European Union.

European Federation of Publishers (FEP) (2006), *The Whole World is Here. Books in the digital age*, FEP, http://www.fep-fee.be/documents/FEP_TWWH_VER0ED06.pdf

Eyrolles S. (2009), *Les 100 mots de l'édition*, "Que sais-je?", P.U.F., Paris.

Gallino L. (1983), *Informatica e qualità del lavoro*, Einaudi, Torino.

Gosetti G. (2011), "Benessere e lavoro: un rapporto complesso", in D. Secondulfo (a cura di), *Sociologia del benessere*, Franco Angeli, Milano.

Gosetti G. (2012), *Lavoro frammentato, rischio diffuso*, Franco Angeli, Milano.

Honneth A. (2010), *Riconoscimento e riproduzione sociale. Sui fondamenti normativi di una teoria della società*; in *Capitalismo e Riconoscimento*, Solinas M. (a cura di), pp. 5-18, University Press, Firenze.

Ires Emilia-Romagna (2010), *Giovani, lavoro e cittadinanza sociale: il lavoro delle capacità*, Materiali Ires Emilia-Romagna.

Ires Emilia-Romagna (2012), *Il futuro è saperne di più: azione di monitoraggio dell'attività formativa di Fondartigianato in Emilia-Romagna sugli inviti anni 2007-2008*, www.ireser.it.

Ires Emilia-Romagna (a cura di) (2012), *Le condizioni di vita e lavoro in provincia di Bologna*, Materiali Ires Emilia-Romagna.

Isfol (2012), *Rapporto Isfol 2012. Le competenze per l'occupazione e la crescita*, www.isfol.it.

Istat (2012), *La produzione e la lettura di libri in Italia,* Report – statistiche.

La Rosa M. (1983), *Qualità della vita, qualità del lavoro*, Franco Angeli, Milano.

Murru E. (2012), *I precari della carta. Con la cultura non si mangia*, in "Mucchio Selvaggio", n. 700.

Naldini M., Saraceno C., (2011), *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Il Mulino, Bologna.

Ortoleva P., Solari V. (2003), "L'industria culturale", in IPL, *Terzo Rapporto annuale, Globalizzazione, strategie di impresa e qualità della vita lavorativa*, Franco Angeli, Milano.

Peresson G. (a cura di) (2012), *Rapporto sullo stato dell'editoria in Italia 2012. Un consolidato del 2011 e primi elementi sul 2012*, AIE/Ediser.

Perna C. (1978), *Breve storia del sindacato*, De Donato editore, Bari.

Rullani E. (2004), *La fabbrica dell'immateriale*, Carocci, Roma.

Saraceno C. (2012), *Coppie e famiglie*, Feltrinelli, Milano.

Semenza R. (1998), *Nuove forme di lavoro nel settore editoriale tra subordinazione e autonomia*, 45, collana ricerche, Ires Lombardia.

Sen A. (1986), *Scelta, benessere, equità*, il Mulino, Bologna.

Trentin B. (1997), *La città del lavoro*, Feltrinelli, Milano.

Turi G. (a cura di) (1997), *Storia dell'editoria nell'Italia contemporanea*, Giunti, Firenze-Milano.

Appendice statistica

INDICE

Tab.1 - Campione intervistato per classi di età quinquennali e sesso *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)* II
Tab.2 - Campione intervistato per classi di età decennali e sesso *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*..... II
Tab.3 - Campione intervistato per nazionalità e sesso *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*..... II
Tab.4 - Campione intervistato per stato civile e sesso *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)* II
Tab.5 - Campione intervistato per numero di figli e sesso *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)* II
Tab.6 - Campione intervistato per composizione nucleo familiare e sesso *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*..... III
Tab.7 - Campione intervistato per titolo di studio e sesso *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga)* III
Tab.8 - Da quanto lavori? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)* III
Tab.9 - Da quanto lavori nel mondo dell'editoria? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*..... IV
Tab.10 - Da quanto lavori? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)* IV
Tab.11 - Da quanto lavori nel mondo dell'editoria? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*..... IV
Tab.12 - Ti occupi di editoria da quando sei entrato nel mondo del lavoro? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)* IV
Tab.13 - Campione intervistato per tipologia contrattuale e sesso *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga)*..... V
Tab.14 - Numero di tipologie contrattuali utilizzate, anno 2011 *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*..... V
Tab.15 - Numero di tipologie contrattuali utilizzate, anno 2012 *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*..... V
Tab.16 - Numero di committenti degli intervistati *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*..... V
Tab.17 - Settore dell'editoria occupato per sesso *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga)* VI
Tab.18 - Ruolo in ambito editoriale per sesso *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga)* VI
Tab.19 - Numero di ambiti editoriali su cui si è impegnati *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)* VI
Tab.20 - Se svolgi la tua attività in regime di Partita Iva o prestazione occasionale, ricevi regolare lettera di incarico*? (dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*..... VII
Tab.21 - Se lavori con cessione di diritti d'autore, come vieni retribuito*? (dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)* VII
Tab.22. - Hai vissuto negli ultimi due anni esperienze di lavoro nero nell'ambito dell'editoria*? (dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)* VII
Tab.23 - Ti è mai stata imposta una clausola di esclusività? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)* VII
Tab.24 - In media quante ore lavori ogni settimana? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*..... VII
Tab.25 - Quante ore puoi arrivare a lavorare alla settimana nei periodo di picco? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)* VIII
Tab.26 - Quantifica i periodi di inattività nell'arco di un anno: *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)* VIII
Tab.27 - Prevalentemente, il tempo che dedichi al lavoro è legato a: *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)* VIII
Tab.28 - In che misura pensi che il tuo lavoro: *(media punteggi in una scala 1-10)*..... VIII
Tab.29 - Dove svolgi la tua attività professionale? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*..... VIII
Tab.30 - Perché la svolgi in quel luogo? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)* IX
Tab.31 - Ti è consentito svolgere il tuo lavoro in azienda? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*..... IX
Tab.32 - Svolgi altri lavori al di fuori del mondo dell'editoria? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*..... IX
Tab.33 - In che misura quando esegui il tuo lavoro: *(media punteggi in una scala 1-10)*..... IX
Tab.34 - Prevalentemente, chi controlla il tuo lavoro? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)* IX
Tab.35 - Come giudicheresti la relazione sviluppata con: *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)* X
Tab.36 - Al di fuori del tuo lavoro, quanto tempo riesci a dedicare a: *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)* XI
Tab.37 - In che misura il tuo lavoro influisce sulle seguenti scelte di vita? *(media punteggi in una scala 1-10)* XII
Tab.38 - In che misura percepisci i tuoi compensi nel rispetto delle scadenze concordate? *(media punteggi in una scala 1-10)* XII
Tab.39 - In media, qual è il tuo reddito lordo da lavoro annuo? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)* XII
Tab.40 - Disponi di un'altra fonte di reddito*(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)* XII
Tab.41 - In che misura pensi che il reddito che percepisci sia: *(media punteggi in una scala 1-10)*..... XII
Tab.42 - In che misura pensi che: *(media punteggi in una scala 1-10)*..... XII
Tab.43 - In che misura le competenze che utilizzi/hai utilizzato in ambito lavorativo sono frutto di: *(media punteggi in una scala 1-10)*..... XIII
Tab.44 - Segui attività di formazione? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*..... XIII
Tab.45 - Se sì, è coerente con l'attività svolta nel campo dell'editoria? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*..... XIII
Tab.46 - Il tuo lavoro ti offre prospettive di sviluppo di carriera? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)* XIII
Tab.47 - Quando descrivi il tuo lavoro agli altri, qual è l'aspetto che di solito sottolinei maggiormente? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)* XIII
Tab.48 - Secondo te , in che misura il tuo lavoro è: *(media punteggi in una scala 1-10)* XIV
Tab.49 - Quando pensi al tuo futuro lavorativo nei prossimi 3 anni, come lo immagini*? (dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)* XIV
Tab.50 - Sul lavoro, quanto è determinante la tua opinione individuale nella definizione di: *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*..... XIV
Tab.51 - Sei iscritto a: *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga)*..... XIV
Tab.52 - In generale quanto sei soddisfatto delle tue condizioni di lavoro? *(media punteggi in una scala 1-10)* XV
Tab.53 - Sei iscritto a un sindacato? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*..... XV
Tab.54 - Sei iscritto ad altre forme associative? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*..... XV
Tab.55 - ...quanto ti senti libero di svolgerla? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)* XV

Tab.1 - Campione intervistato per classi di età quinquennali e sesso *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

CLASSE DI ETA'	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
15-19 anni	2	0,7%	100,0%	0	0,0%	0,0%	2	0,2%	100,0%
20-24 anni	2	0,7%	20,0%	8	1,0%	80,0%	10	0,9%	100,0%
25-29 anni	54	19,3%	24,4%	167	21,1%	75,6%	221	20,6%	100,0%
30-34 anni	84	30,0%	26,8%	229	28,9%	73,2%	313	29,2%	100,0%
35-39 anni	61	21,8%	28,6%	152	19,2%	71,4%	213	19,9%	100,0%
40-44 anni	29	10,4%	25,4%	85	10,7%	74,6%	114	10,6%	100,0%
45-49 anni	22	7,9%	25,9%	63	7,9%	74,1%	85	7,9%	100,0%
50-54 anni	14	5,0%	22,6%	48	6,1%	77,4%	62	5,8%	100,0%
55-59 anni	6	2,1%	21,4%	22	2,8%	78,6%	28	2,6%	100,0%
60-64 anni	1	0,4%	6,7%	14	1,8%	93,3%	15	1,4%	100,0%
65 anni e oltre	5	1,8%	50,0%	5	0,6%	50,0%	10	0,9%	100,0%
Casi mancanti	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.2 - Campione intervistato per classi di età decennali e sesso *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

CLASSE DI ETA'	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
15-24 anni	4	1,4%	30,8%	9	1,1%	69,2%	13	1,2%	100,0%
25-34 anni	138	49,3%	25,8%	396	49,9%	74,2%	534	49,8%	100,0%
35-44 anni	90	32,1%	27,5%	237	29,9%	72,5%	327	30,5%	100,0%
45-54 anni	36	12,9%	24,5%	111	14,0%	75,5%	147	13,7%	100,0%
55-64 anni	7	2,5%	16,3%	36	4,5%	83,7%	43	4,0%	100,0%
65 anni e oltre	5	1,8%	55,6%	4	0,5%	44,4%	9	0,8%	100,0%
Casi mancanti	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.3 - Campione intervistato per nazionalità e sesso *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

NAZIONALITA'	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
Italiana	275	98,2%	26,2%	773	97,5%	73,8%	1048	97,7%	100,0%
Ue	4	1,4%	23,5%	13	1,6%	76,5%	17	1,6%	100,0%
Etra-UE	1	0,4%	12,5%	7	0,9%	87,5%	8	0,7%	100,0%
Casi mancanti	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.4 - Campione intervistato per stato civile e sesso *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

STATO CIVILE	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
Celibe/nubile	167	59,6%	26,3%	469	59,1%	73,7%	636	59,3%	100,0%
Sposato/convivente	107	38,2%	26,2%	302	38,1%	73,8%	409	38,1%	100,0%
Divorziato/separato	6	2,1%	21,4%	22	2,8%	78,6%	28	2,6%	100,0%
Casi mancanti	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.5 - Campione intervistato per numero di figli e sesso *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

NUMERO FIGLI	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
Nessun figlio	210	75,0%	25,9%	602	75,9%	74,1%	812	75,7%	100,0%
1figlio	46	16,4%	29,7%	109	13,7%	70,3%	155	14,4%	100,0%
2 figli	20	7,1%	21,5%	73	9,2%	78,5%	93	8,7%	100,0%
3 figli	3	1,1%	27,3%	8	1,0%	72,7%	11	1,0%	100,0%
Più di 3 figli	1	0,4%	50,0%	1	0,1%	50,0%	2	0,2%	100,0%
Casi mancanti	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.6 - Campione intervistato per composizione nucleo familiare e sesso *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

CON CHI VIVI	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
Da solo	52	18,9%	26,0%	148	18,7%	74,0%	200	18,8%	100,0%
Con coniuge/conviventi	146	53,1%	25,7%	421	53,2%	74,3%	567	53,2%	100,0%
Con i tuoi genitori (uno o entrambi)	44	16,0%	29,5%	105	13,3%	70,5%	149	14,0%	100,0%
Con altri familiari	8	2,9%	21,1%	30	3,8%	78,9%	38	3,6%	100,0%
Con amici o altre persone	25	9,1%	22,3%	87	11,0%	77,7%	112	10,5%	100,0%
Casi mancanti	5	0,0%	71,4%	2	0,0%	28,6%	7	0,0%	100,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.7 - Campione intervistato per titolo di studio e sesso *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga)*

TITOLO DI STUDIO	GENERE					
	Maschio		Femmina		Totale	
	N	% casi riga	N	% casi riga	N	% casi riga
Master II° livello	26	23,2%	86	76,8%	112	100,0%
Master I° livello	43	24,3%	134	75,7%	177	100,0%
Dottorato di ricerca	24	28,9%	59	71,1%	83	100,0%
Laurea vecchio ordinamento	105	22,6%	359	77,4%	464	100,0%
Laurea II° livello	48	24,0%	152	76,0%	200	100,0%
Laurea I° livello	32	25,6%	93	74,4%	125	100,0%
Accademia	8	30,8%	18	69,2%	26	100,0%
Licenza media superiore	44	44,4%	55	55,6%	99	100,0%
Qualifica professionale	15	37,5%	25	62,5%	40	100,0%
Licenza media inferiore	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
Licenza elementare	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Nessun titolo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.8 - Da quanto lavori? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

ANNI	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
Meno di un anno	5	1,8%	55,6%	4	0,5%	44,4%	9	0,8%	100,0%
1 anno	12	4,3%	29,3%	29	3,7%	70,7%	41	3,8%	100,0%
2 anni	17	6,1%	24,3%	53	6,7%	75,7%	70	6,5%	100,0%
3 anni	14	5,0%	23,7%	45	5,7%	76,3%	59	5,5%	100,0%
4 anni	18	6,4%	27,3%	48	6,1%	72,7%	66	6,2%	100,0%
5 anni	17	6,1%	24,3%	53	6,7%	75,7%	70	6,5%	100,0%
6 anni	20	7,1%	34,5%	38	4,8%	65,5%	58	5,4%	100,0%
7 anni	12	4,3%	19,0%	51	6,4%	81,0%	63	5,9%	100,0%
8 anni	28	10,0%	43,8%	36	4,5%	56,3%	64	6,0%	100,0%
9 anni	9	3,2%	25,0%	27	3,4%	75,0%	36	3,4%	100,0%
10 anni	23	8,2%	25,8%	66	8,3%	74,2%	89	8,3%	100,0%
Più di 10 anni	105	37,5%	23,4%	343	43,3%	76,6%	448	41,8%	100,0%
Casi mancanti	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.9 - Da quanto lavori nel mondo dell'editoria? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

ANNI	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
Meno di un anno	10	3,6%	33,3%	20	2,5%	66,7%	30	2,8%	100,0%
1 anno	19	6,8%	20,4%	74	9,3%	79,6%	93	8,7%	100,0%
2 anni	28	10,0%	24,3%	87	11,0%	75,7%	115	10,7%	100,0%
3 anni	28	10,0%	30,4%	64	8,1%	69,6%	92	8,6%	100,0%
4 anni	23	8,2%	28,4%	58	7,3%	71,6%	81	7,5%	100,0%
5 anni	29	10,4%	27,6%	76	9,6%	72,4%	105	9,8%	100,0%
6 anni	22	7,9%	28,2%	56	7,1%	71,8%	78	7,3%	100,0%
7 anni	15	5,4%	24,2%	47	5,9%	75,8%	62	5,8%	100,0%
8 anni	14	5,0%	28,6%	35	4,4%	71,4%	49	4,6%	100,0%
9 anni	5	1,8%	15,2%	28	3,5%	84,8%	33	3,1%	100,0%
10 anni	20	7,1%	28,2%	51	6,4%	71,8%	71	6,6%	100,0%
Più di 10 anni	67	23,9%	25,4%	197	24,8%	74,6%	264	24,6%	100,0%
Casi mancanti	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.10 - Da quanto lavori? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

ANNI (classi)	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
Meno di 3 anni	34	12,1%	28,3%	86	10,8%	71,7%	120	11,2%	100,0%
Tra 3 e 10 anni	141	50,4%	27,9%	364	45,9%	72,1%	505	47,1%	100,0%
Più di 10 anni	105	37,5%	23,4%	343	43,3%	76,6%	448	41,8%	100,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.11 - Da quanto lavori nel mondo dell'editoria? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

ANNI (classi)	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
Meno di 3 anni	57	20,4%	23,9%	181	22,8%	76,1%	238	22,2%	100,0%
Tra 3 e 10 anni	156	55,7%	27,3%	415	52,3%	72,7%	571	53,2%	100,0%
Più di 10 anni	67	23,9%	25,4%	197	24,8%	74,6%	264	24,6%	100,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.12 - Ti occupi di editoria da quando sei entrato nel mondo del lavoro? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

DA QUANTO TI OCCUPI DI EDITORIA	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
Mi occupo di editoria da quando sono entrato nel mondo del lavoro	129	46,1%	28,9%	317	40,0%	71,1%	446	41,6%	100,0%
Ho cominciato a lavorare nell'editoria in seguito	151	53,9%	24,1%	476	60,0%	75,9%	627	58,4%	100,0%
Casi mancanti	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.13 - Campione intervistato per tipologia contrattuale e sesso *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga)*

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	2011						2012					
	Maschio		Femmina		Totale		Maschio		Femmina		Totale	
	N	% casi riga	N	% casi riga	N	% casi riga	N	% casi riga	N	% casi riga	N	% casi riga
Apprendistato	2	11,8%	15	88,2%	17	100,0%	1	12,5%	7	87,5%	8	100,0%
Contratto di inserimento	1	12,5%	7	87,5%	8	100,0%	4	44,4%	5	55,6%	9	100,0%
Co.Co.Co. e Co.Co.Pro.	83	23,9%	265	76,1%	348	100,0%	74	23,1%	247	76,9%	321	100,0%
Interinale	2	12,5%	14	87,5%	16	100,0%	1	16,7%	5	83,3%	6	100,0%
Lavoro Accessorio	0	0,0%	7	100,0%	7	100,0%	0	0,0%	5	100,0%	5	100,0%
Lavoro a Domicilio	10	18,2%	45	81,8%	55	100,0%	8	16,0%	42	84,0%	50	100,0%
Lavoro Intermittente	11	33,3%	22	66,7%	33	100,0%	11	42,3%	15	57,7%	26	100,0%
Lavoro Dipendente	35	29,2%	85	70,8%	120	100,0%	33	31,7%	71	68,3%	104	100,0%
Lavoro Ripartito – Job-Sharing	0	0,0%	4	100,0%	4	100,0%	0	0,0%	2	100,0%	2	100,0%
Collaborazione Occasionale	84	23,9%	268	76,1%	352	100,0%	75	25,3%	222	74,7%	297	100,0%
Partita IVA attività individuale	48	29,1%	117	70,9%	165	100,0%	55	32,2%	116	67,8%	171	100,0%
Partita IVA attività di impresa	12	50,0%	12	50,0%	24	100,0%	13	44,8%	16	55,2%	29	100,0%
Associazione in partecipazione	0	0,0%	4	100,0%	4	100,0%	1	50,0%	1	50,0%	2	100,0%
Praticantato	3	50,0%	3	50,0%	6	100,0%	2	100,0%	0	0,0%	2	100,0%
Lavoro Socialmente Utile (LSU)	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Socio lavoratore di società cooperativa	4	66,7%	2	33,3%	6	100,0%	2	50,0%	2	50,0%	4	100,0%
Stage, tirocinio, borsa lavoro	31	20,0%	124	80,0%	155	100,0%	15	33,3%	30	66,7%	45	100,0%
Cessione diritti d'autore	69	20,9%	261	79,1%	330	100,0%	65	23,6%	211	76,4%	276	100,0%

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.14 - Numero di tipologie contrattuali utilizzate, anno 2011 *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

NUMERO FORME CONTRATTUALI	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
0	63	22,5%	34,8%	118	14,9%	65,2%	181	16,9%	100,0%
1	132	47,1%	26,3%	370	46,7%	73,7%	502	46,8%	100,0%
2	54	19,3%	22,9%	182	23,0%	77,1%	236	22,0%	100,0%
3	20	7,1%	17,2%	96	12,1%	82,8%	116	10,8%	100,0%
4	9	3,2%	31,0%	20	2,5%	69,0%	29	2,7%	100,0%
5	1	0,4%	14,3%	6	0,8%	85,7%	7	0,7%	100,0%
6	1	0,4%	50,0%	1	0,1%	50,0%	2	0,2%	100,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.15 - Numero di tipologie contrattuali utilizzate, anno 2012 *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

NUMERO FORME CONTRATTUALI	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
0	43	15,4%	27,2%	115	14,5%	72,8%	158	14,7%	100,0%
1	154	55,0%	25,8%	444	56,0%	74,2%	598	55,7%	100,0%
2	55	19,6%	25,0%	165	20,8%	75,0%	220	20,5%	100,0%
3	19	6,8%	25,3%	56	7,1%	74,7%	75	7,0%	100,0%
4	7	2,5%	41,2%	10	1,3%	58,8%	17	1,6%	100,0%
5	1	0,4%	25,0%	3	0,4%	75,0%	4	0,4%	100,0%
6	1	0,4%	100,0%	0	0,0%	0,0%	1	0,1%	100,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.16 - Numero di committenti degli intervistati *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

NUMERO DI COMMITTENTI	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
1 Committente	102	48,3%	27,1%	274	44,8%	72,9%	376	45,7%	100,0%
2 Committenti	43	20,4%	20,5%	167	27,3%	79,5%	210	25,5%	100,0%
3 Committenti	36	17,1%	28,3%	91	14,9%	71,7%	127	15,4%	100,0%
4 committenti	30	14,2%	27,3%	80	13,1%	72,7%	110	13,4%	100,0%
Casi mancanti	69	0,0%	27,6%	181	0,0%	72,4%	250	0,0%	100,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.17 - Settore dell'editoria occupato per sesso *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga)*

SETTORE	GENERE					
	Maschio		Femmina		Totale	
	N	% casi riga	N	% casi riga	N	% casi riga
Editoria digitale	65	35,9%	116	64,1%	181	100,0%
Editoria musicale/teatrale	6	26,1%	17	73,9%	23	100,0%
Editoria varia	86	25,6%	250	74,4%	336	100,0%
Letteratura grafica	15	51,7%	14	48,3%	29	100,0%
Letteratura per bambini e ragazzi	27	17,4%	128	82,6%	155	100,0%
Narrativa	102	25,3%	301	74,7%	403	100,0%
Pubblicazioni uso interno	10	31,3%	22	68,8%	32	100,0%
Riviste	67	29,6%	159	70,4%	226	100,0%
Saggistica	101	29,4%	242	70,6%	343	100,0%
Saggistica universitaria	34	32,7%	70	67,3%	104	100,0%
Scolastica	29	20,4%	113	79,6%	142	100,0%
Supporti alla comunicazione	13	26,0%	37	74,0%	50	100,0%
Altro (specificare)	27	22,0%	96	78,0%	123	100,0%

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.18 - Ruolo in ambito editoriale per sesso *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga)*

AMBITO EDITORIALE	GENERE					
	Maschio		Femmina		Totale	
	N	% casi riga	N	% casi riga	N	% casi riga
Assistente alla direzione	4	20,0%	16	80,0%	20	100,0%
Autore	45	28,8%	111	71,2%	156	100,0%
Commerciale	9	47,4%	10	52,6%	19	100,0%
Correttore di bozze	64	20,0%	256	80,0%	320	100,0%
Curatore editing	54	24,9%	163	75,1%	217	100,0%
Direttore di collana	9	42,9%	12	57,1%	21	100,0%
Direttore editoriale	8	36,4%	14	63,6%	22	100,0%
Editor/revisore	80	24,2%	250	75,8%	330	100,0%
Gestore siti internet	30	42,3%	41	57,7%	71	100,0%
Grafico	37	42,5%	50	57,5%	87	100,0%
Illustratore	10	32,3%	21	67,7%	31	100,0%
Impaginatore/pre-stampa	41	35,3%	75	64,7%	116	100,0%
Junior editor	10	27,8%	26	72,2%	36	100,0%
Redattore	109	26,1%	308	73,9%	417	100,0%
Redattore web e contenuti multimediali	39	31,0%	87	69,0%	126	100,0%
Ricercatore documentale	8	30,8%	18	69,2%	26	100,0%
Ricercatore iconografico	18	21,4%	66	78,6%	84	100,0%
Scout	16	35,6%	29	64,4%	45	100,0%
Segreteria di redazione	11	20,0%	44	80,0%	55	100,0%
Sviluppo e-book	17	34,0%	33	66,0%	50	100,0%
Traduttore	65	19,0%	277	81,0%	342	100,0%
Ufficio diritti	5	15,6%	27	84,4%	32	100,0%
Ufficio marketing	12	33,3%	24	66,7%	36	100,0%
Ufficio stampa	19	27,1%	51	72,9%	70	100,0%
Valutazione manoscritti	31	21,8%	111	78,2%	142	100,0%
Web marketing	15	36,6%	26	63,4%	41	100,0%

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.19 - Numero di ambiti editoriali su cui si è impegnati *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

NUMERO DI AMBITI EDITORIALI	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
1 ambito	65	27,2%	21,3%	240	34,7%	78,7%	305	32,8%	100,0%
2 ambiti	80	33,5%	28,1%	205	29,6%	71,9%	285	30,6%	100,0%
3 o più ambiti	94	39,3%	27,6%	247	35,7%	72,4%	341	36,6%	100,0%
Casi mancanti	41	0,0%	28,9%	101	0,0%	71,1%	142	0,0%	100,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.20 - Se svolgi la tua attività in regime di Partita Iva o prestazione occasionale, ricevi regolare lettera di incarico*? (dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
SI, sempre	15	31,3%	40,5%	22	23,9%	59,5%	37	26,4%	100,0%
Qualche volta	17	35,4%	29,3%	41	44,6%	70,7%	58	41,4%	100,0%
NO, mai	16	33,3%	35,6%	29	31,5%	64,4%	45	32,1%	100,0%
Casi mancanti	18	0,0%	31,6%	39	0,0%	68,4%	57	0,0%	100,0%
Totale	**66**	**100,0%**	**33,5%**	**131**	**100,0%**	**66,5%**	**197**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.21 - Se lavori con cessione di diritti d'autore, come vieni retribuito*? (dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

TIPO DI PAGAMENTO	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
Forfait	33	71,7%	21,9%	118	80,3%	78,1%	151	78,2%	100,0%
Royalties	4	8,7%	28,6%	10	6,8%	71,4%	14	7,3%	100,0%
Entrambi	9	19,6%	32,1%	19	12,9%	67,9%	28	14,5%	100,0%
Casi mancanti	19	0,0%	22,9%	64	0,0%	77,1%	83	0,0%	100,0%
Totale	**65**	**100,0%**	**23,6%**	**211**	**100,0%**	**76,4%**	**276**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.22. - Hai vissuto negli ultimi due anni esperienze di lavoro nero nell'ambito dell'editoria*? (dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

LAVORO NERO	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
SI	53	29,8%	32,9%	108	20,0%	67,1%	161	22,5%	100,0%
NO	125	70,2%	22,5%	431	80,0%	77,5%	556	77,5%	100,0%
Casi mancanti	102	0,0%	28,7%	254	0,0%	71,3%	356	0,0%	100,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.23 - Ti è mai stata imposta una clausola di esclusività? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

ESCLUSIVITA	Genere								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
SI	48	27,6%	23,9%	153	28,5%	76,1%	201	28,3%	100,0%
NO	126	72,4%	24,7%	384	71,5%	75,3%	510	71,7%	100,0%
Casi mancanti	106	0,0%	29,3%	256	0,0%	70,7%	362	0,0%	100,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.24 - In media quante ore lavori ogni settimana? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

MONTE ORE	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
<20	20	10,6%	22,7%	68	12,1%	77,3%	88	11,7%	100,0%
Tra 20 e 30	24	12,8%	17,1%	116	20,6%	82,9%	140	18,6%	100,0%
Tra 30 e 40	57	30,3%	22,4%	198	35,2%	77,6%	255	34,0%	100,0%
Tra 40 e 50	74	39,4%	31,6%	160	28,4%	68,4%	234	31,2%	100,0%
>50	13	6,9%	38,2%	21	3,7%	61,8%	34	4,5%	100,0%
Casi mancanti	92	0,0%	28,6%	230	0,0%	71,4%	322	0,0%	100,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.25 - Quante ore puoi arrivare a lavorare alla settimana nei periodo di picco? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

MONTE ORE	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
<20	2	1,2%	18,2%	9	1,7%	81,8%	11	1,6%	100,0%
Tra 20 e 30	9	5,3%	18,8%	39	7,4%	81,3%	48	6,9%	100,0%
Tra 30 e 40	13	7,7%	13,4%	84	15,9%	86,6%	97	13,9%	100,0%
Tra 40 e 50	56	33,1%	22,2%	196	37,1%	77,8%	252	36,1%	100,0%
>50	89	52,7%	30,7%	201	38,0%	69,3%	290	41,5%	100,0%
Casi mancanti	111	0,0%	29,6%	264	0,0%	70,4%	375	0,0%	100,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.26 - Quantifica i periodi di inattività nell'arco di un anno: *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

PERIODO DI INATTIVITA	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
Ho lavorato con continuità	97	51,1%	25,8%	279	47,6%	74,2%	376	48,5%	100,0%
< Di un mese	13	6,8%	23,2%	43	7,3%	76,8%	56	7,2%	100,0%
1 Mese	18	9,5%	31,6%	39	6,7%	68,4%	57	7,3%	100,0%
2 mesi	15	7,9%	21,4%	55	9,4%	78,6%	70	9,0%	100,0%
3 mesi	15	7,9%	25,9%	43	7,3%	74,1%	58	7,5%	100,0%
4 mesi	9	4,7%	21,4%	33	5,6%	78,6%	42	5,4%	100,0%
5 mesi	4	2,1%	15,4%	22	3,8%	84,6%	26	3,4%	100,0%
Più di 5 mesi	19	10,0%	20,9%	72	12,3%	79,1%	91	11,7%	100,0%
Casi mancanti	90	0,0%	30,3%	207	0,0%	69,7%	297	0,0%	100,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.27 - Prevalentemente, il tempo che dedichi al lavoro è legato a: *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

MOTIVAZIONE	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
Altro (specificare)	9	4,8%	25,7%	26	4,5%	74,3%	35	4,5%	100,0%
Durata prefissata da un contratto	58	30,7%	28,0%	149	25,5%	72,0%	207	26,8%	100,0%
Obiettivi da raggiungere entro una scadenza data	122	64,6%	23,0%	409	70,0%	77,0%	531	68,7%	100,0%
Casi mancanti	91	0,0%	30,3%	209	0,0%	69,7%	300	0,0%	100,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.28 - In che misura pensi che il tuo lavoro: *(media punteggi in una scala 1-10)*

	GENERE		
	Maschio	Femmina	Totale
	Media	Media	Media
Comporti fatica fisica	4,20	4,29	4,26
Comporti fatica mentale	8,51	8,80	8,73
Sia monotono/ripetitivo	5,15	4,29	4,50
Comporti ritmi di lavoro elevati	7,40	7,57	7,53
Abbia scadenze molto rigide	7,59	7,64	7,63
Sia prevedibile/programmabile	5,11	4,84	4,91

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.29 - Dove svolgi la tua attività professionale? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

PROVINCIA	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
Luogo di lavoro (specifica in che città si trova)	76	39,6%	25,4%	223	38,1%	74,6%	299	38,5%	100,0%
Abitazione/studio personale	116	60,4%	24,3%	362	61,9%	75,7%	478	61,5%	100,0%
Casi mancanti	88	0,0%	29,7%	208	0,0%	70,3%	296	0,0%	100,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.30 - Perché la svolgi in quel luogo? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

MOTIVO DELL SCELTA	GENERE					
	Maschio		Femmina		Totale	
	N	% casi riga	N	% casi riga	N	% casi riga
Per tua scelta	82	29,7%	194	70,3%	276	100,0%
Ti è stato chiesto dal tuo datore di lavoro/committente	44	21,7%	159	78,3%	203	100,0%
Perché previsto da contratto	24	26,1%	68	73,9%	92	100,0%
Perché è l'unico modo per poter lavorare	73	23,0%	244	77,0%	317	100,0%

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.31 - Ti è consentito svolgere il tuo lavoro in azienda? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
Sì, sempre	74	38,5%	27,4%	196	35,1%	72,6%	270	36,0%	100,0%
Sì, quando voglio	33	17,2%	31,4%	72	12,9%	68,6%	105	14,0%	100,0%
Solo in casi eccezionali	34	17,7%	30,1%	79	14,1%	69,9%	113	15,0%	100,0%
No	51	26,6%	19,4%	212	37,9%	80,6%	263	35,0%	100,0%
Casi mancanti	88	0,0%	27,3%	234	0,0%	72,7%	322	0,0%	100,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Tab.32 - Svolgi altri lavori al di fuori del mondo dell'editoria? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
SI	84	43,1%	26,6%	232	39,6%	73,4%	316	40,5%	100,0%
NO	111	56,9%	23,9%	354	60,4%	76,1%	465	59,5%	100,0%
Casi mancanti	85	0,0%	29,1%	207	0,0%	70,9%	292	0,0%	100,0%
Totale	280	100,0%	26,1%	793	100,0%	73,9%	1073	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.33 - In che misura quando esegui il tuo lavoro: *(media punteggi in una scala 1-10)*

	GENERE		
	Maschio	Femmina	Totale
	Media	Media	Media
Puoi scegliere quando fare pausa	8,37	8,24	8,27
Puoi scegliere quando prendere le ferie	5,95	5,96	5,96
Puoi scegliere l'ordine dei compiti assegnati	6,32	6,02	6,09
Puoi scegliere i metodi di lavoro	6,93	7,09	7,05
Puoi scegliere la velocità e ritmo di lavoro	6,11	6,08	6,09
Puoi scegliere l'orario di lavoro	6,38	6,61	6,56
Devi rispettare scadenze rigide	7,93	8,42	8,30
Devi rispettare obiettivi di risultato	7,33	8,17	7,96
Devi risolvere autonomamente gli imprevisti	8,02	8,13	8,10

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.34 - Prevalentemente, chi controlla il tuo lavoro? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
Cliente	46	23,7%	29,3%	111	19,0%	70,7%	157	20,2%	100,0%
Il revisore	30	15,5%	17,1%	145	24,9%	82,9%	175	22,5%	100,0%
Il tuo capo	83	42,8%	25,6%	241	41,3%	74,4%	324	41,7%	100,0%
Ne discuto con i colleghi	25	12,9%	31,3%	55	9,4%	68,8%	80	10,3%	100,0%
Un altro reparto specifico	4	2,1%	57,1%	3	0,5%	42,9%	7	0,9%	100,0%
Un sistema di certificazione	0	0,0%	0,0%	2	0,3%	100,0%	2	0,3%	100,0%
Nessuno	6	3,1%	18,8%	26	4,5%	81,3%	32	4,1%	100,0%
Casi mancanti	86	0,0%	29,1%	210	0,0%	70,9%	296	0,0%	100,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.35 - Come giudicheresti la relazione sviluppata con: *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

		GENERE								
		Maschio			Femmina			Totale		
		N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
Clienti/utenti	Nessuna relazione	44	15,7%	18,6%	193	24,3%	81,4%	237	22,1%	100,0%
	Pessima	0	0,0%	0,0%	3	0,4%	100,0%	3	0,3%	100,0%
	Scarsa	22	7,9%	27,5%	58	7,3%	72,5%	80	7,5%	100,0%
	Buona	94	33,6%	30,7%	212	26,7%	69,3%	306	28,5%	100,0%
	Ottima	16	5,7%	19,5%	66	8,3%	80,5%	82	7,6%	100,0%
	Casi mancanti	104	37,1%	28,5%	261	32,9%	71,5%	365	34,0%	100,0%
Clienti/committenti	Nessuna relazione	23	8,2%	24,0%	73	9,2%	76,0%	96	8,9%	100,0%
	Pessima	1	0,4%	9,1%	10	1,3%	90,9%	11	1,0%	100,0%
	Scarsa	29	10,4%	26,9%	79	10,0%	73,1%	108	10,1%	100,0%
	Buona	105	37,5%	25,7%	303	38,2%	74,3%	408	38,0%	100,0%
	Ottima	22	7,9%	19,8%	89	11,2%	80,2%	111	10,3%	100,0%
	Casi mancanti	100	35,7%	29,5%	239	30,1%	70,5%	339	31,6%	100,0%
Colleghi/collaboratori	Nessuna relazione	6	2,1%	10,9%	49	6,2%	89,1%	55	5,1%	100,0%
	Pessima	3	1,1%	33,3%	6	0,8%	66,7%	9	0,8%	100,0%
	Scarsa	16	5,7%	23,5%	52	6,6%	76,5%	68	6,3%	100,0%
	Buona	110	39,3%	29,0%	269	33,9%	71,0%	379	35,3%	100,0%
	Ottima	48	17,1%	21,3%	177	22,3%	78,7%	225	21,0%	100,0%
	Casi mancanti	97	34,6%	28,8%	240	30,3%	71,2%	337	31,4%	100,0%
Superiori	Nessuna relazione	23	8,2%	22,1%	81	10,2%	77,9%	104	9,7%	100,0%
	Pessima	9	3,2%	29,0%	22	2,8%	71,0%	31	2,9%	100,0%
	Scarsa	47	16,8%	30,1%	109	13,7%	69,9%	156	14,5%	100,0%
	Buona	86	30,7%	25,5%	251	31,7%	74,5%	337	31,4%	100,0%
	Ottima	11	3,9%	12,4%	78	9,8%	87,6%	89	8,3%	100,0%
	Casi mancanti	104	37,1%	29,2%	252	31,8%	70,8%	356	33,2%	100,0%

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.36 - Al di fuori del tuo lavoro, quanto tempo riesci a dedicare a: *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

		GENERE								
		Maschio			Femmina			Totale		
		N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
: Alla famiglia	Nessun tempo	7	2,5%	58,3%	5	0,6%	41,7%	12	1,1%	100,0%
	Pochissimo	20	7,1%	29,9%	47	5,9%	70,1%	67	6,2%	100,0%
	Poco	66	23,6%	25,7%	191	24,1%	74,3%	257	24,0%	100,0%
	Abbastanza	87	31,1%	23,8%	279	35,2%	76,2%	366	34,1%	100,0%
	Molto	4	1,4%	8,9%	41	5,2%	91,1%	45	4,2%	100,0%
	Casi mancanti	96	34,3%	29,4%	230	29,0%	70,6%	326	30,4%	100,0%
Al tempo libero	Nessun tempo	1	0,4%	6,3%	15	1,9%	93,8%	16	1,5%	100,0%
	Pochissimo	32	11,4%	21,8%	115	14,5%	78,2%	147	13,7%	100,0%
	Poco	76	27,1%	25,2%	225	28,4%	74,8%	301	28,1%	100,0%
	Abbastanza	75	26,8%	28,3%	190	24,0%	71,7%	265	24,7%	100,0%
	Molto	3	1,1%	12,0%	22	2,8%	88,0%	25	2,3%	100,0%
	Casi mancanti	93	33,2%	29,2%	226	28,5%	70,8%	319	29,7%	100,0%
Attività culturale	Non sono interessato	2	0,7%	33,3%	4	0,5%	66,7%	6	0,6%	100,0%
	Nulla	2	0,7%	22,2%	7	0,9%	77,8%	9	0,8%	100,0%
	Poco	56	20,0%	20,8%	213	26,9%	79,2%	269	25,1%	100,0%
	Abbastanza	82	29,3%	23,7%	264	33,3%	76,3%	346	32,2%	100,0%
	Molto	45	16,1%	34,1%	87	11,0%	65,9%	132	12,3%	100,0%
	Casi mancanti	93	33,2%	29,9%	218	27,5%	70,1%	311	29,0%	100,0%
Attività politica	Non sono interessato	44	15,7%	19,5%	182	23,0%	80,5%	226	21,1%	100,0%
	Nulla	48	17,1%	23,9%	153	19,3%	76,1%	201	18,7%	100,0%
	Poco	61	21,8%	26,8%	167	21,1%	73,2%	228	21,2%	100,0%
	Abbastanza	28	10,0%	33,3%	56	7,1%	66,7%	84	7,8%	100,0%
	Molto	6	2,1%	37,5%	10	1,3%	62,5%	16	1,5%	100,0%
	Casi mancanti	93	33,2%	29,2%	225	28,4%	70,8%	318	29,6%	100,0%
Attività religiosa	Non sono interessato	89	31,8%	24,1%	280	35,3%	75,9%	369	34,4%	100,0%
	Nulla	73	26,1%	29,6%	174	21,9%	70,4%	247	23,0%	100,0%
	Poco	13	4,6%	16,7%	65	8,2%	83,3%	78	7,3%	100,0%
	Abbastanza	8	2,9%	17,8%	37	4,7%	82,2%	45	4,2%	100,0%
	Molto	3	1,1%	30,0%	7	0,9%	70,0%	10	0,9%	100,0%
	Casi mancanti	94	33,6%	29,0%	230	29,0%	71,0%	324	30,2%	100,0%
Attività sindacale	Non sono interessato	68	24,3%	23,1%	227	28,6%	76,9%	295	27,5%	100,0%
	Nulla	86	30,7%	27,7%	224	28,2%	72,3%	310	28,9%	100,0%
	Poco	19	6,8%	17,0%	93	11,7%	83,0%	112	10,4%	100,0%
	Abbastanza	11	3,9%	42,3%	15	1,9%	57,7%	26	2,4%	100,0%
	Molto	3	1,1%	30,0%	7	0,9%	70,0%	10	0,9%	100,0%
	Casi mancanti	93	33,2%	29,1%	227	28,6%	70,9%	320	29,8%	100,0%
Formazione	Non sono interessato	12	4,3%	54,5%	10	1,3%	45,5%	22	2,1%	100,0%
	Nulla	32	11,4%	27,1%	86	10,8%	72,9%	118	11,0%	100,0%
	Poco	81	28,9%	23,0%	271	34,2%	77,0%	352	32,8%	100,0%
	Abbastanza	49	17,5%	22,7%	167	21,1%	77,3%	216	20,1%	100,0%
	Molto	13	4,6%	27,7%	34	4,3%	72,3%	47	4,4%	100,0%
	Casi mancanti	93	33,2%	29,2%	225	28,4%	70,8%	318	29,6%	100,0%
Volontariato	Non sono interessato	47	16,8%	24,2%	147	18,5%	75,8%	194	18,1%	100,0%
	Nulla	82	29,3%	26,2%	231	29,1%	73,8%	313	29,2%	100,0%
	Poco	38	13,6%	22,9%	128	16,1%	77,1%	166	15,5%	100,0%
	Abbastanza	9	3,2%	18,0%	41	5,2%	82,0%	50	4,7%	100,0%
	Molto	10	3,6%	35,7%	18	2,3%	64,3%	28	2,6%	100,0%
	Casi mancanti	94	33,6%	29,2%	228	28,8%	70,8%	322	30,0%	100,0%

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.37 - In che misura il tuo lavoro influisce sulle seguenti scelte di vita? *(media punteggi in una scala 1-10)*

	GENERE		
	Maschio	Femmina	Totale
	Media	Media	Media
Vivere da solo	4,95	5,76	5,56
Convivenza	5,65	5,62	5,63
Avere figli	6,27	6,36	6,34

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.38 - In che misura percepisci i tuoi compensi nel rispetto delle scadenze concordate? *(media punteggi in una scala 1-10)*

	GENERE		
	Maschio	Femmina	Totale
	Media	Media	Media
voto	6,46	6,50	6,49

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.39 - In media, qual è il tuo reddito lordo da lavoro annuo? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

REDDITO LORDO	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
Meno di 5.000 €	22	11,7%	20,8%	84	15,1%	79,2%	106	14,3%	100,0%
Da 5.001 a 10.000 €	34	18,1%	22,8%	115	20,7%	77,2%	149	20,1%	100,0%
Da 10.001 a 15.000 €	31	16,5%	19,6%	127	22,9%	80,4%	158	21,3%	100,0%
Da 15.001 a 20.000 €	36	19,1%	28,3%	91	16,4%	71,7%	127	17,1%	100,0%
Da 20.001 € a 30.000 €	40	21,3%	27,8%	104	18,7%	72,2%	144	19,4%	100,0%
Da 30.001 € a 40.000 €	15	8,0%	38,5%	24	4,3%	61,5%	39	5,2%	100,0%
Più di 40.000 €	10	5,3%	50,0%	10	1,8%	50,0%	20	2,7%	100,0%
Casi mancanti	92	0,0%	27,9%	238	0,0%	72,1%	330	0,0%	100,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.40 - Disponi di un'altra fonte di reddito*(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

	GENERE					
	Maschio		Femmina		Totale	
	N	% casi riga	N	% casi riga	N	% casi riga
SI, il reddito da lavoro di un altro familiare/convivente	60	20,1%	238	79,9%	298	100,0%
SI, redditi da locazione	12	26,7%	33	73,3%	45	100,0%
SI, rendite finanziarie	8	25,8%	23	74,2%	31	100,0%
SI, da altro lavoro (non editoria)	72	29,5%	172	70,5%	244	100,0%
NO, nessuna	71	28,6%	177	71,4%	248	100,0%

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.41 - In che misura pensi che il reddito che percepisci sia: *(media punteggi in una scala 1-10)*

	GENERE		
	Maschio	Femmina	Totale
	Media	Media	Media
Adeguato alla attività svolta	4,09	3,39	3,57
Adeguato per condurre una vita dignitosa	4,17	3,23	3,47

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.42 - In che misura pensi che: *(media punteggi in una scala 1-10)*

	GENERE		
	Maschio	Femmina	Totale
	Media	Media	Media
Il tuo lavoro sia apprezzato nella società civile	4,56	4,47	4,49
che: I tuoi meriti e le tue competenze vengano riconosciuti	4,79	4,61	4,65
Il tuo percorso di studi sia stato utile per il lavoro che svolgi	6,27	7,09	6,88
Le tue capacità corrispondano alle richieste imposte dal tuo lavoro	7,60	7,71	7,68

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.43 - In che misura le competenze che utilizzi/hai utilizzato in ambito lavorativo sono frutto di: *(media punteggi in una scala 1-10)*

	GENERE		
	Maschio	Femmina	Totale
	Media	Media	Media
Condivisione all'interno della comunità professionale	5,63	5,98	5,89
Condivisione nell'ambito di comunità informali	5,06	4,90	4,94
Esperienze di vita	6,23	6,63	6,53
Esperienze familiari	3,69	4,24	4,10
Esperienze professionali	7,30	7,95	7,78
Percorsi di autoformazione, interessi personali, studio individuale	8,06	8,47	8,37
Titolo di studio	6,06	7,16	6,88

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.44 - Segui attività di formazione? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
Non faccio formazione	90	53,3%	28,1%	230	44,3%	71,9%	320	46,5%	100,0%
SI, in azienda	12	7,1%	30,8%	27	5,2%	69,2%	39	5,7%	100,0%
SI, pagata da me	67	39,6%	20,4%	262	50,5%	79,6%	329	47,8%	100,0%
Casi mancanti	111	0,0%	28,8%	274	0,0%	71,2%	385	0,0%	100,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Tab.45 - Se sì, è coerente con l'attività svolta nel campo dell'editoria? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
Sì	66	83,5%	20,8%	252	87,2%	79,2%	318	86,4%	100,0%
No	13	16,5%	26,0%	37	12,8%	74,0%	50	13,6%	100,0%
Casi mancanti	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
Totale	**79**	**100,0%**	**21,5%**	**289**	**100,0%**	**78,5%**	**368**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.46 - Il tuo lavoro ti offre prospettive di sviluppo di carriera? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
Nessuna	41	22,5%	19,2%	173	31,6%	80,8%	214	29,4%	100,0%
Scarse	111	61,0%	26,7%	305	55,8%	73,3%	416	57,1%	100,0%
Abbastanza	27	14,8%	31,0%	60	11,0%	69,0%	87	11,9%	100,0%
Molte	3	1,6%	25,0%	9	1,6%	75,0%	12	1,6%	100,0%
Casi mancanti	98	0,0%	28,5%	246	0,0%	71,5%	344	0,0%	100,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.47 - Quando descrivi il tuo lavoro agli altri, qual è l'aspetto che di solito sottolinei maggiormente? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
Altro (specificare)	5	2,7%	13,5%	32	5,8%	86,5%	37	5,1%	100,0%
La professione che svolgi	145	79,7%	27,1%	391	71,4%	72,9%	536	73,4%	100,0%
L'azienda in cui lavori	14	7,7%	28,6%	35	6,4%	71,4%	49	6,7%	100,0%
Il tipo di contratto che hai	11	6,0%	16,7%	55	10,0%	83,3%	66	9,0%	100,0%
Compenso/retribuzione	7	3,8%	16,7%	35	6,4%	83,3%	42	5,8%	100,0%
Casi mancanti	98	0,0%	28,6%	245	0,0%	71,4%	343	0,0%	100,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.48 - Secondo te , in che misura il tuo lavoro è: *(media punteggi in una scala 1-10)*

	GENERE		
	Maschio	Femmina	Totale
	Media	Media	Media
Un mezzo per realizzare te stesso	6,69	7,60	7,37
Una necessità economica	7,48	7,47	7,47
Un mezzo per essere indipendente	6,98	7,11	7,08
Un modo per essere socialmente utile	5,04	5,65	5,50

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Tab.49 - Quando pensi al tuo futuro lavorativo nei prossimi 3 anni, come lo immagini*? (dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

		GENERE								
		Maschio			Femmina			Totale		
		N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
	Pieno di possibilità e occasioni	18	10,0%	30,5%	41	7,5%	69,5%	59	8,1%	100,0%
	Pieno di rischi ed incognite	87	48,3%	27,7%	227	41,3%	72,3%	314	43,1%	100,0%
	Così come è ora	27	15,0%	23,5%	88	16,0%	76,5%	115	15,8%	100,0%
	Non lo immagino, è imprevedibile	48	26,7%	19,9%	193	35,2%	80,1%	241	33,1%	100,0%
	Casi mancanti	100	0,0%	29,1%	244	0,0%	70,9%	344	0,0%	100,0%
	Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.50 - Sul lavoro, quanto è determinante la tua opinione individuale nella definizione di: *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

		GENERE								
		Maschio			Femmina			Totale		
		N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
Innovazione/ strategie	Nulla	48	28,1%	20,9%	182	34,6%	79,1%	230	33,0%	100,0%
	Poco	59	34,5%	23,7%	190	36,1%	76,3%	249	35,7%	100,0%
	Abbastanza	42	24,6%	26,3%	118	22,4%	73,8%	160	23,0%	100,0%
	Molto	22	12,9%	37,9%	36	6,8%	62,1%	58	8,3%	100,0%
	Casi mancanti	109	0,0%	29,0%	267	0,0%	71,0%	376	0,0%	100,0%
Programmabilità	Nulla	41	24,1%	20,9%	155	29,5%	79,1%	196	28,2%	100,0%
	Poco	56	32,9%	24,0%	177	33,7%	76,0%	233	33,5%	100,0%
	Abbastanza	59	34,7%	27,4%	156	29,7%	72,6%	215	30,9%	100,0%
	Molto	14	8,2%	26,9%	38	7,2%	73,1%	52	7,5%	100,0%
	Casi mancanti	110	0,0%	29,2%	267	0,0%	70,8%	377	0,0%	100,0%
Ritmi di lavoro	Nulla	40	23,4%	28,6%	100	18,9%	71,4%	140	20,0%	100,0%
	Poco	65	38,0%	24,5%	200	37,9%	75,5%	265	37,9%	100,0%
	Abbastanza	55	32,2%	24,7%	168	31,8%	75,3%	223	31,9%	100,0%
	Molto	11	6,4%	15,5%	60	11,4%	84,5%	71	10,2%	100,0%
	Casi mancanti	109	0,0%	29,1%	265	0,0%	70,9%	374	0,0%	100,0%
Scadenze	Nulla	41	24,0%	22,3%	143	27,2%	77,7%	184	26,4%	100,0%
	Poco	74	43,3%	26,1%	210	39,9%	73,9%	284	40,7%	100,0%
	Abbastanza	47	27,5%	26,0%	134	25,5%	74,0%	181	26,0%	100,0%
	Molto	9	5,3%	18,8%	39	7,4%	81,3%	48	6,9%	100,0%
	Casi mancanti	109	0,0%	29,0%	267	0,0%	71,0%	376	0,0%	100,0%

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.51 - Sei iscritto a: *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga)*

	GENERE					
	Maschio		Femmina		Totale	
	N	% casi riga	N	% casi riga	N	% casi riga
Assicurazioni infortuni malattie	24	24,5%	74	75,5%	98	100,0%
Fondi integrativi	19	24,7%	58	75,3%	77	100,0%
Fondo previdenziale	25	20,3%	98	79,7%	123	100,0%
Nessuno di questi	110	26,1%	312	73,9%	422	100,0%
Altro (specificare)	3	11,1%	24	88,9%	27	100,0%

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.52 - In generale quanto sei soddisfatto delle tue condizioni di lavoro? *(media punteggi in una scala 1-10)*

	GENERE		
	Maschio	Femmina	Totale
	Media	Media	Media
Quanto sei soddisfatto delle tue condizioni di lavoro?	4,72	4,31	4,41

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.53 - Sei iscritto a un sindacato? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
SI	19	10,6%	18,6%	83	15,3%	81,4%	102	14,1%	100,0%
NO	160	89,4%	25,8%	460	84,7%	74,2%	620	85,9%	100,0%
Casi mancanti	101	0,0%	28,8%	250	0,0%	71,2%	351	0,0%	100,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.54 - Sei iscritto ad altre forme associative? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
SI	25	8,9%	25,3%	74	9,3%	74,7%	99	9,2%	100,0%
NO	154	55,0%	25,2%	457	57,6%	74,8%	611	56,9%	100,0%
Casi mancanti	101	36,1%	27,8%	262	33,0%	72,2%	363	33,8%	100,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)

Tab.55 - ...quanto ti senti libero di svolgerla? *(dati assoluti, composizioni percentuali di riga e di colonna)*

	GENERE								
	Maschio			Femmina			Totale		
	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga	N	% colonna	% casi riga
Nulla	19	50,0%	36,5%	33	31,4%	63,5%	52	36,4%	100,0%
Poco	11	28,9%	28,2%	28	26,7%	71,8%	39	27,3%	100,0%
Abbastanza	7	18,4%	23,3%	23	21,9%	76,7%	30	21,0%	100,0%
Molto	1	2,6%	4,5%	21	20,0%	95,5%	22	15,4%	100,0%
Casi mancanti	242	0,0%	26,0%	688	0,0%	74,0%	930	0,0%	100,0%
Totale	**280**	**100,0%**	**26,1%**	**793**	**100,0%**	**73,9%**	**1073**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati inchiesta EditoriaInvisibile (EI)