

Unità didattica 3 – *Professioni, condizioni e significati del lavoro nelle industrie culturali e creative*

Il lavoro nelle industrie culturali e creative: elementi ricorrenti

Percezioni



Un «**universo eterogeno**» (per profili professionali, livelli di qualificazione, ecc.)

Ma lavoratori con **più elevati livelli di istruzione** rispetto al totale dell'economia

Elementi ricorrenti

Motivazioni «vocazionali», il «**piacere di svolgere quel tipo di lavoro**», ricompense a livello psicologico, di realizzazione (soprattutto per il lavoro a contenuto più creativo)

PASSIONE



DESIDERABILITÀ

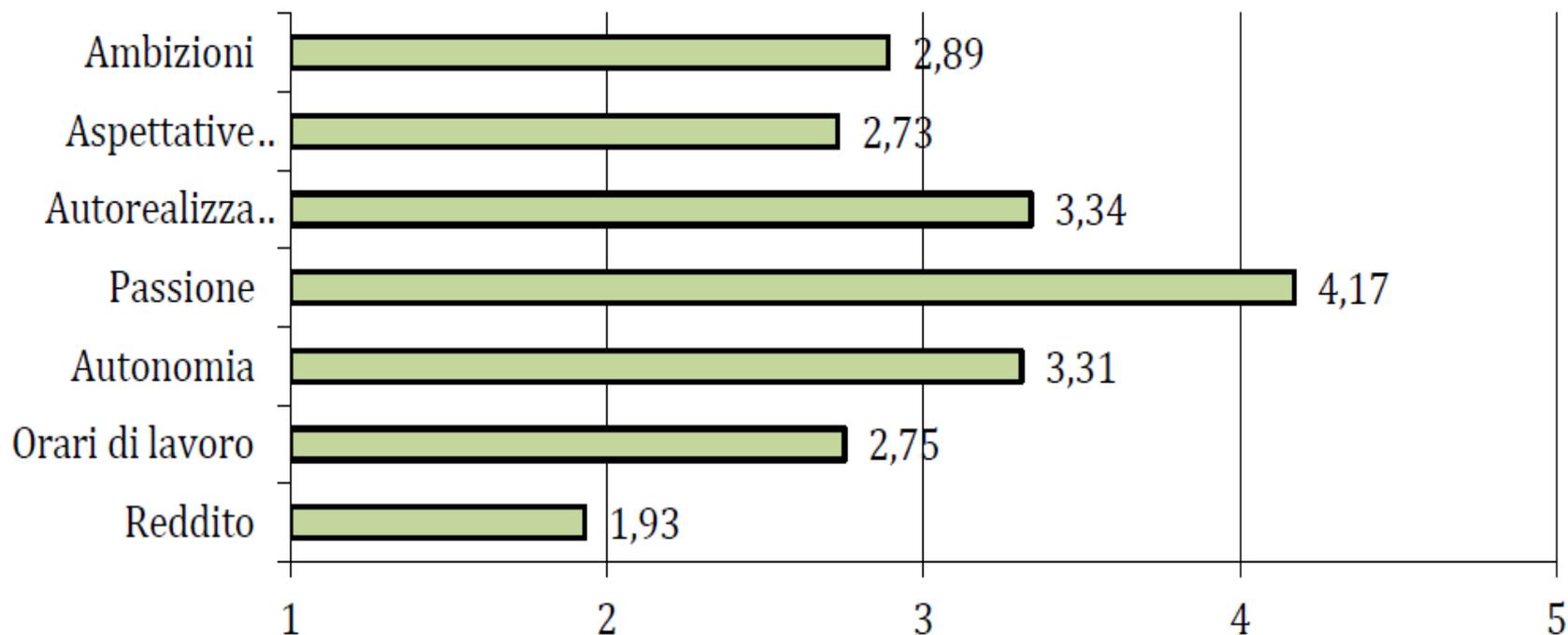


Elevata **soddisfazione** per i **contenuti**, i compiti,
la loro varietà, ecc. («quanto ti piace...?»,
«consigliaresti a tuo figlio...?»)
Superiore ad altri gruppi professionali



Ma attenzione:
soddisfazione per il lavoro
nel suo complesso è
un'altra cosa!

Quanto sei soddisfatto dei seguenti aspetti) (1-5)



Fonte: indagine *Soggettività intermittenti*

Autonomia, libertà sui **contenuti**, sulle
caratteristiche bene/servizio, nelle **decisioni**
operative, sulle modalità di realizzazione
Ma attenzione: si tratta di un **aspetto variabile!**

Il dibattito sull'autonomia

Sempre dimensione
fondamentale nelle industrie
culturali e creative



Tuttavia, variazioni e situazioni diverse,
cambiamenti legati alla crescente importanza del
commercio, del marketing, della ricerca
dell'audience

Tanti esempi... tante discussioni...



Ma ormai consenso su possibile «**tensione**» tra autonomia (estetica-professionale) e mercato, regole, «imperativi», logiche industriali
Necessità di **contestualizzare**



Autonomia

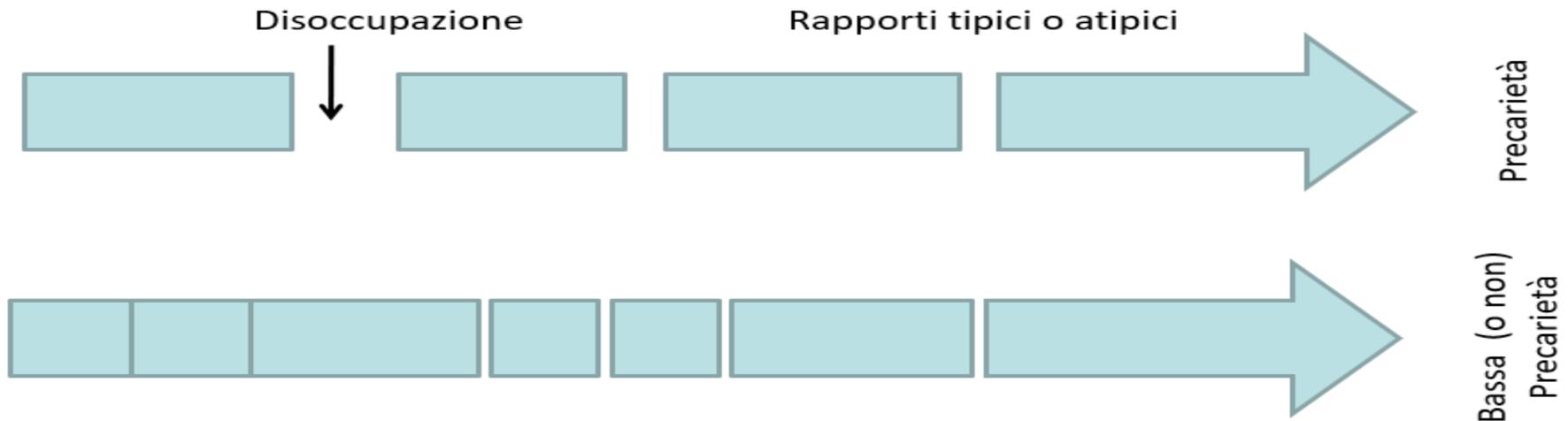
Contesto organizzativo

Caratteristiche filiera/settore

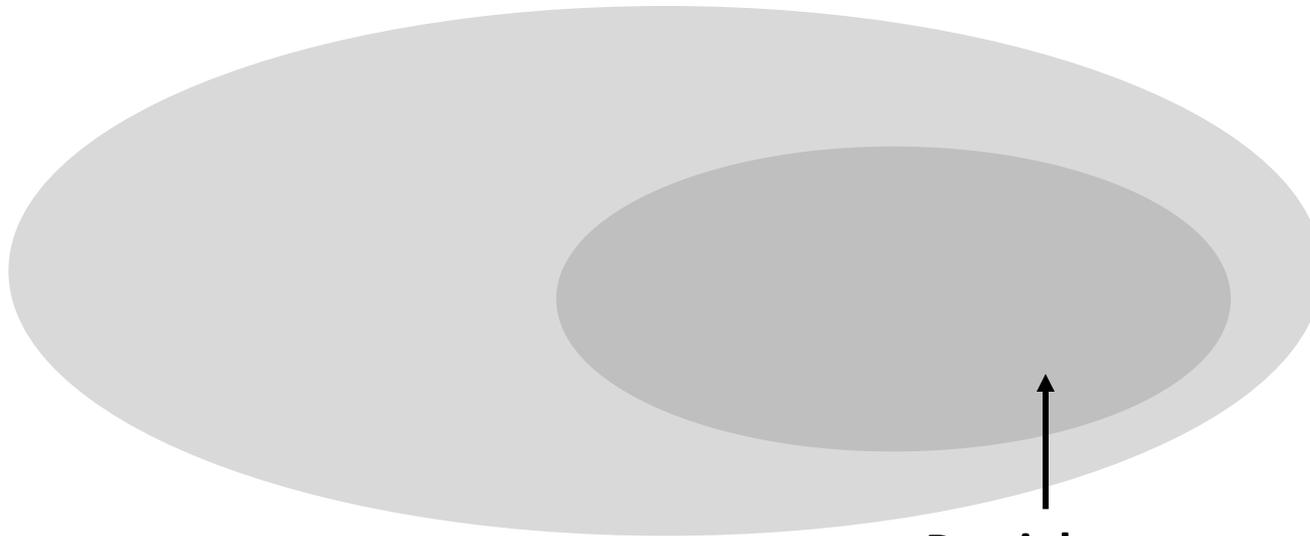
Il problema della **discontinuità del lavoro** (e quindi di reddito da lavoro) ← contratti/incarichi temporanei (project-based work)
Soprattutto nei settori culturali-artistici



Precarietà? Una definizione «dominante» = discontinuità lavorativa, instabilità occupazionale



Subordinati, autonomi, «quasi-autonomi», ecc.



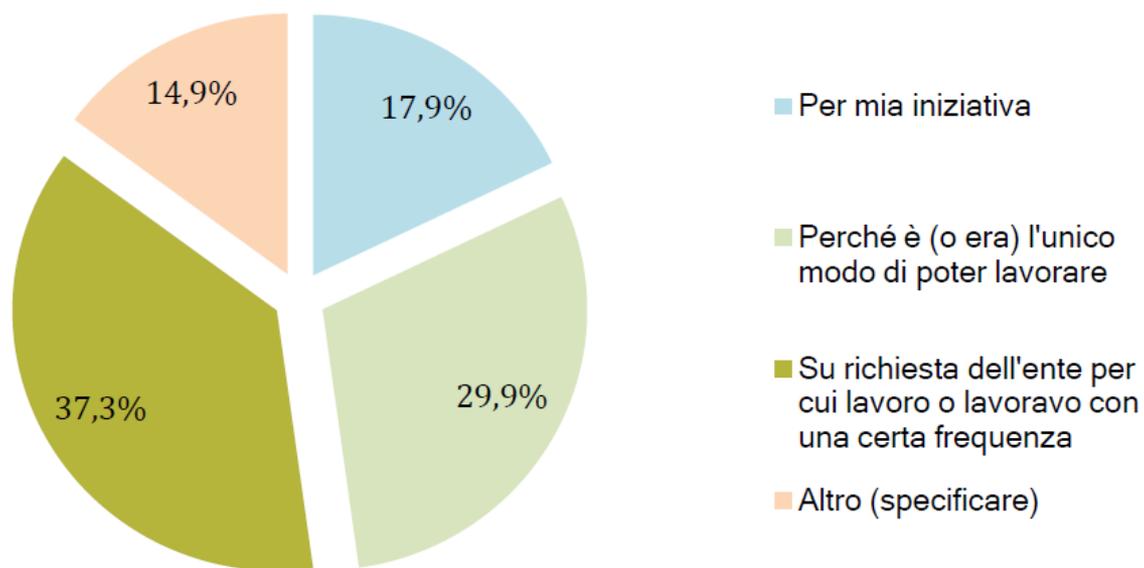
↑
«Parzialmente autonomi»

Vari «indizi» di subordinazione.
Includono i *dependent self-employed* (monocommittenti, non decidono del loro orario)

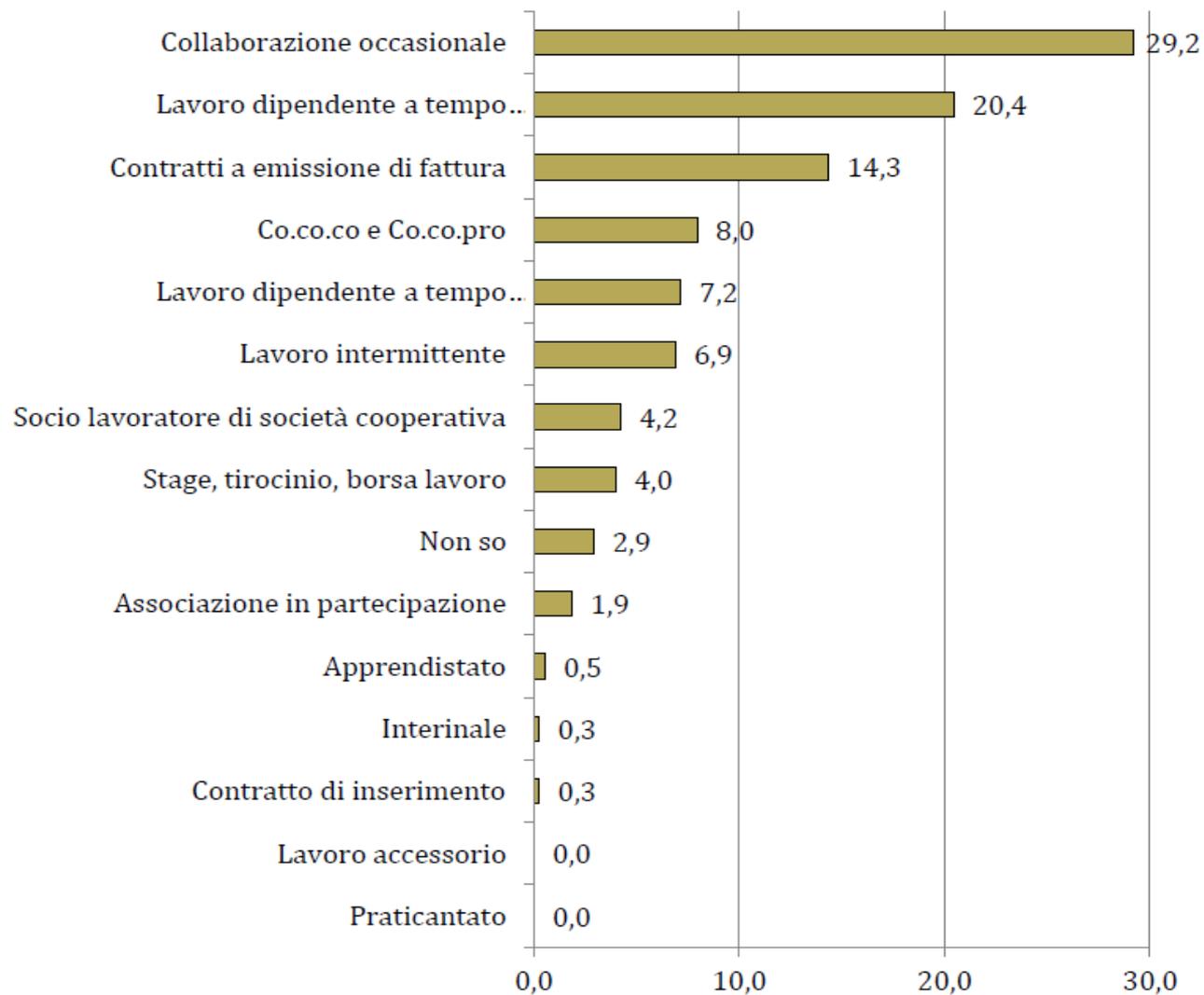
Un approfondimento sugli autonomi

- Autonomi in professioni per le quali è richiesta l'iscrizione a un **ordine professionale** (es. medici, avvocati, consulenti aziendali, ingegneri, architetti)
- Autonomi in professioni per le quali **non esiste un ordine professionale**
- **Collaboratori** (occasionalmente, a progetto)

Se hai aperto una partita IVA, quale la principale ragione per cui l'hai fatto?



Fonte: indagine *Soggettività intermittenti*



Fonte: indagine *Soggettività intermittenti*

L'«irrompere» delle piattaforme digitali per il lavoro (o labour-based) → Un quadro che si va complessificando → più variazioni, più differenze e disuguaglianze

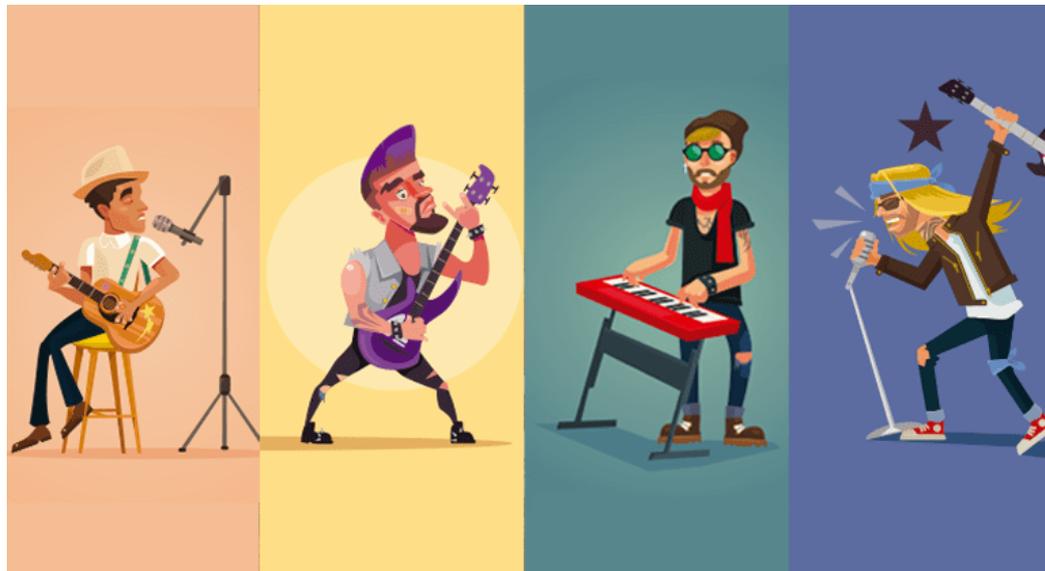


Strategia della «**frammentazione**», della «pluri-committenza», del «multiple-jobs» → svolgere più incarichi/lavori contemporaneamente

Bertolini parla di strategia della **doppia carriera**: un lavoro nel settore culturale/artistico e una in un settore differente

Inclusa possibilità di ***doppia carriera nel settore culturale/artistico***

«job diversification to generate a minimum regular income (...) **multiple activities** has become one of the main features that characterize artistic and creative workers»



Strategie di **networking**

→ Opportunità di lavoro, informazioni su clienti e committenti, riduzione rischi di opportunismo, accesso a informazioni su condizioni «praticate», protezioni sociali



Strategie
di networking



Spazi
collaborativi

«Carriere senza confini»

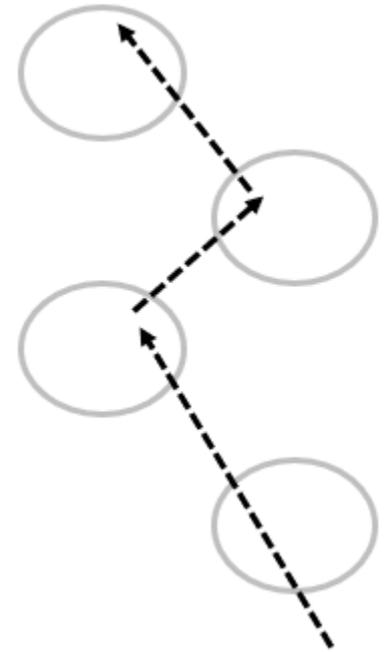
(«Boundaryless career»)

spostandosi da un datore di lavoro all'altro e da un progetto all'altro, i

riconoscimenti si ottengono

dalle reti esterne alle

singole organizzazioni con le quali si lavora



La **dipendenza da «gatekeepers»** e dalle loro decisioni (soprattutto per alcuni profili professionali, più di frequente nel «lavoro artistico») → persone che hanno potere nella «filiera», nel «mercato del lavoro»



Tra collaborazione e competizione → Necessità/
utilità del networking e del collaborare con altri,
ma crescenti «spinte» alla competizione



Un **affective labour** ← investimento emotivo,
«messa in gioco» delle emozioni del lavoratore
per la produzione, ecc.



Ricapitolando...

Passione

Autonomia
(ma sotto tensione)

Project-
based work

Discontinuità
del lavoro

Pluricommitenza

Percorsi/carriere
tra organizzazioni

Portfolio, social
branding

Networking

Percezioni... degli altri



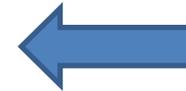
Come familiari o persone più prossime descrivono il tuo lavoro

Ritornare alla teoria

Leggi, regolamenti,
attese culturali, ecc.



Cambiamento



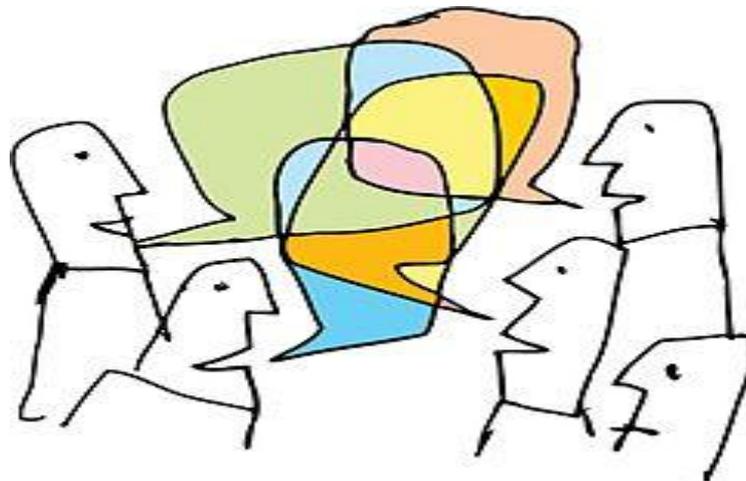
Processi di
imitazione



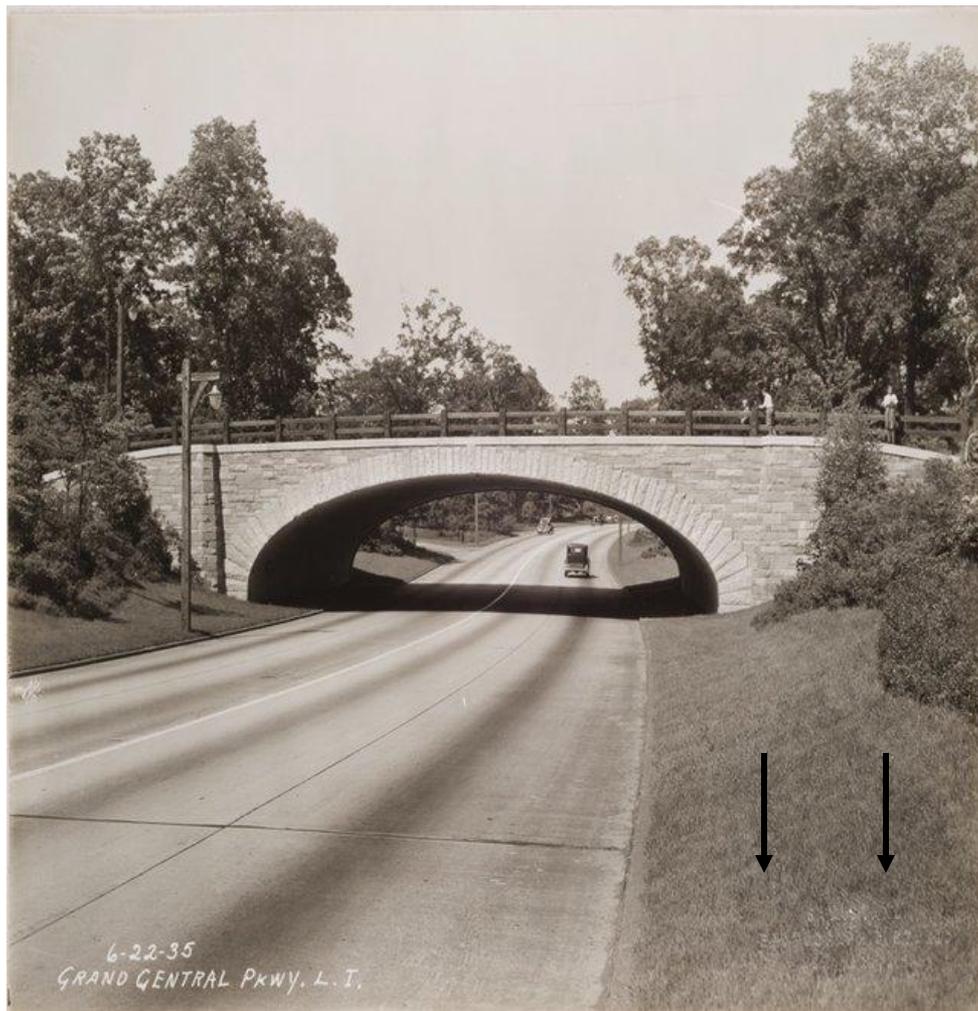
Diffusione di standard
professionali

Un approfondimento teorico

Costruttivismo sociale → Nulla ha una sua
essenza intrinseca; o meglio non si ha modo di
accedere a questa essenza delle cose. Importanza
della costruzione sociale del senso, significato... →
Ruolo di **discorsi, narrazioni**



I ponti di Long Island



Winner (*Do artifacts have politics?* 1980) narra la vicenda di circa 200 ponti progettati da Robert Moses e costruiti sull'isola di Long Island a partire dagli anni '20

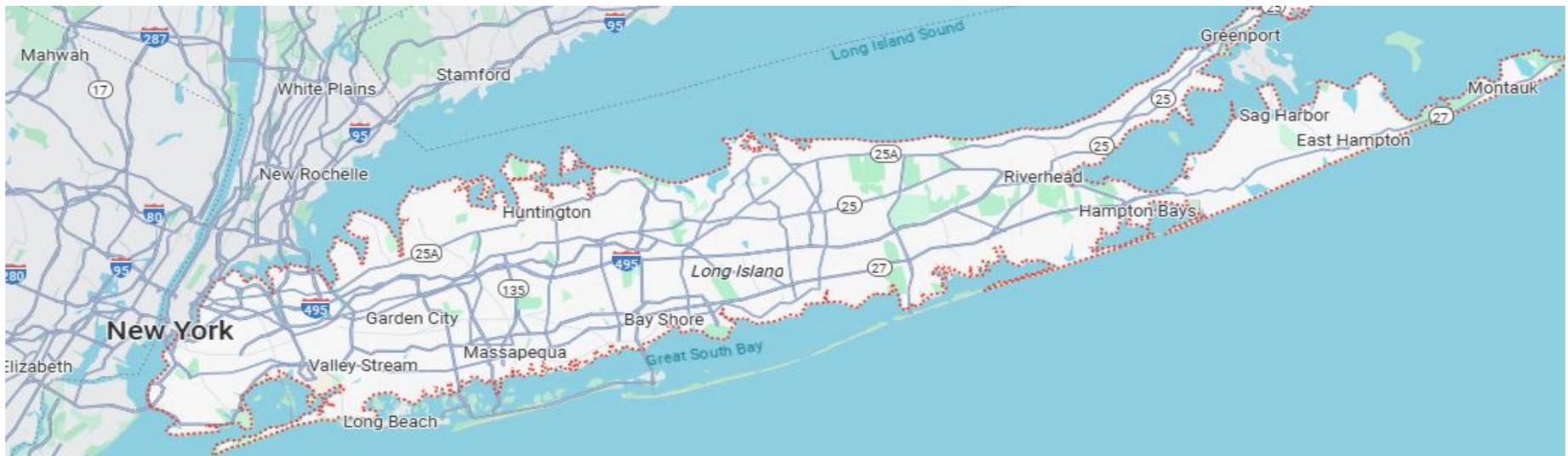
Ponti di ridotta altezza per impedire agli autobus di accedere alle migliori aree recreative. Accesso solo a proprietari di autovetture (benestanti Bianchi)

Ponti rafforzano "segregazione" razziale e di classe (nonostante la legge contro le discriminazioni)

Woodgar e Cooper (1999): si tratta di una finzione, se non addirittura di una “leggenda metropolitana”

Domanda: ci importa davvero sapere se gli autobus pubblici sono in grado di passare sotto i ponti?

Narrazione di un “potere”. Narrazione fatta circolare che crea un sistema coerente di significato. Ossia un discorso, che permette alle persone di “capire il mondo” e ciò influenza il modo in cui interagiamo, ci organizziamo



Testi di riferimento

Dispensa