

REPORT QUESTIONARIO SULLE CONDIZIONI DI LAVORO DEL REPARTO MONTAGGIO

Introduzione

AMC, per la prima volta nella sua storia, ha acquisito una fotografia dettagliata delle attuali condizioni lavorative dei montatori e degli assistenti al montaggio inviando, tra novembre e dicembre del 2022, un questionario completamente anonimo a tutti i professionisti del settore sia soci AMC (47.2% dei partecipanti) che non soci (50%).

NB: La percentuale rimanente (2.8%) include tutti i colleghi che sono in attesa di conferma per l'iscrizione o che hanno intenzione di iscriversi a breve.

La partecipazione al questionario è stata ampia ed inaspettata e rappresenta una volontà chiara e decisa di dare voce alle proprie esigenze, esprimendo un disagio forte ed esteso, caratteristico di una situazione complessa che vorrebbe essere denunciata e condivisa.

Le risposte acquisite sono state 180.

Le varie sezioni erano strutturate in modo che le domande fossero sia a risposta multipla che a risposta aperta e ogni sezione terminava con un box dedicato ai commenti. Soprattutto quest'ultimo ha raccolto le riflessioni libere e anonime dei colleghi in cui traspare tutta **la stanchezza e la frustrazione, in cui vengono denunciate criticità e difficoltà molto frequenti che parlano di mancato rispetto da parte di produzioni/regista/caporeparto delle effettive ore di lavoro, di contratti mai ricevuti e firmati, di mancato pagamento degli straordinari, di nuovi ruoli sempre più utili e necessari ma difficilmente tenuti in considerazione etc.**

Tutto ciò porta a pensare che ci sia una generalizzata sottovalutazione del reparto montaggio e del ruolo che ricopre nell'intero processo produttivo, che si traduce poi molto spesso in un mancato riconoscimento delle nostre professionalità.

In questo documento, frutto di un lungo e complesso lavoro di analisi, abbiamo cercato di restituire l'autenticità delle riflessioni e dei dati, andando a sviscerare e ad approfondire le risposte acquisite sezione per sezione e i commenti ricevuti, per poter comprendere al meglio il contesto lavorativo nel quale ci muoviamo come categoria e quali sono i disagi più comuni denunciati dai colleghi.

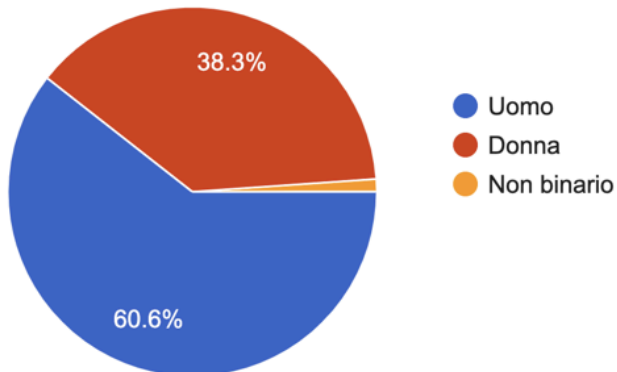
Non è stato semplice, speriamo vivamente che leggere alcune evidenze nero su bianco possa rivelarsi utile a far luce sugli aspetti critici emersi, per comprenderne la natura e poter sviluppare delle proposte mirate al miglioramento del nostro ambiente lavorativo.

Buona lettura!

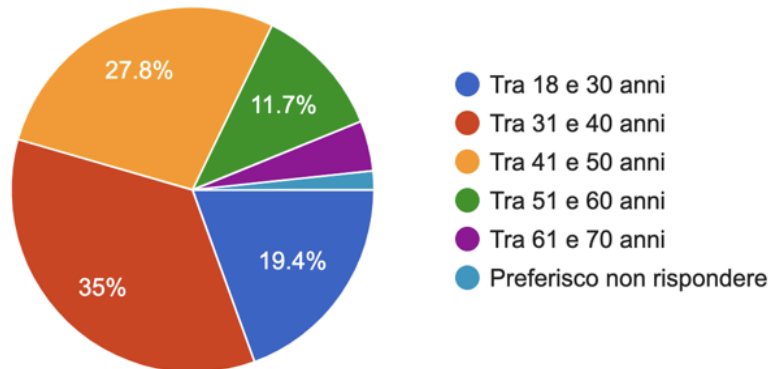
NB: per qualsiasi commento o segnalazione, scrivete a info@amc-associazione.it.

A. PREMESSE

Alcune informazioni generali

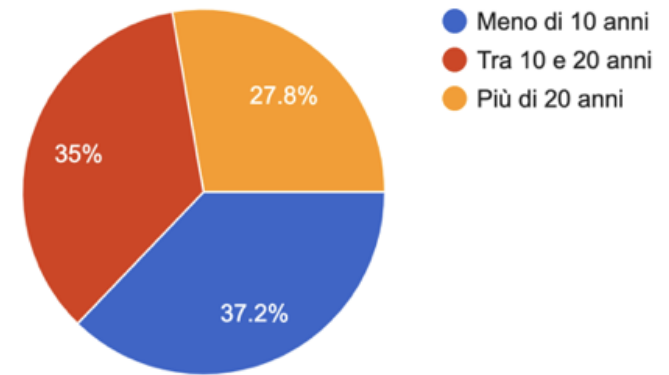


I partecipanti sono per il **60.6% uomini**, il **38.3% donne**, l'**1.1% non binario**.



Di questi, il **19.4%** ha tra **18 e 30 anni**, il **35%** ha tra i **31 e i 40 anni**, il **27.8%** ha tra **41 e 50 anni**, l'**11.7%** ha tra **51 e 60 anni** e il **4.4%** ha tra **61 e 70 anni**, il resto preferisce non rispondere.

Per quanto riguarda gli anni di **esperienza sul campo**, il **37.2%** ha **meno di 10 anni di esperienza**, il **35%** **tra i 10 e 20 anni** e il **27.8%** ha **più di 20 anni di esperienza**.



Formazione

Tra i partecipanti,

l'83.7% ha avuto una formazione specializzata nell'ambito cinematografico.

Nello specifico:

Il **38.9%** possiede una **laurea**, spesso seguita da un diploma di montaggio conseguito presso scuole e accademie di cinema come CSC, RFA etc.

Il **44.8%** ha conseguito solo il **diploma di specializzazione in cinema**.

Spesso questo diploma è di specializzazione in montaggio presso scuole come CSC, RFA, Volonté, Rossellini, Visconti etc

Il restante campione (**16.3%**) ha specificato o di essere **autodidatta** o di aver conseguito semplicemente il diploma liceale oppure non ha specificato che tipo di formazione ha avuto.

Software utilizzato

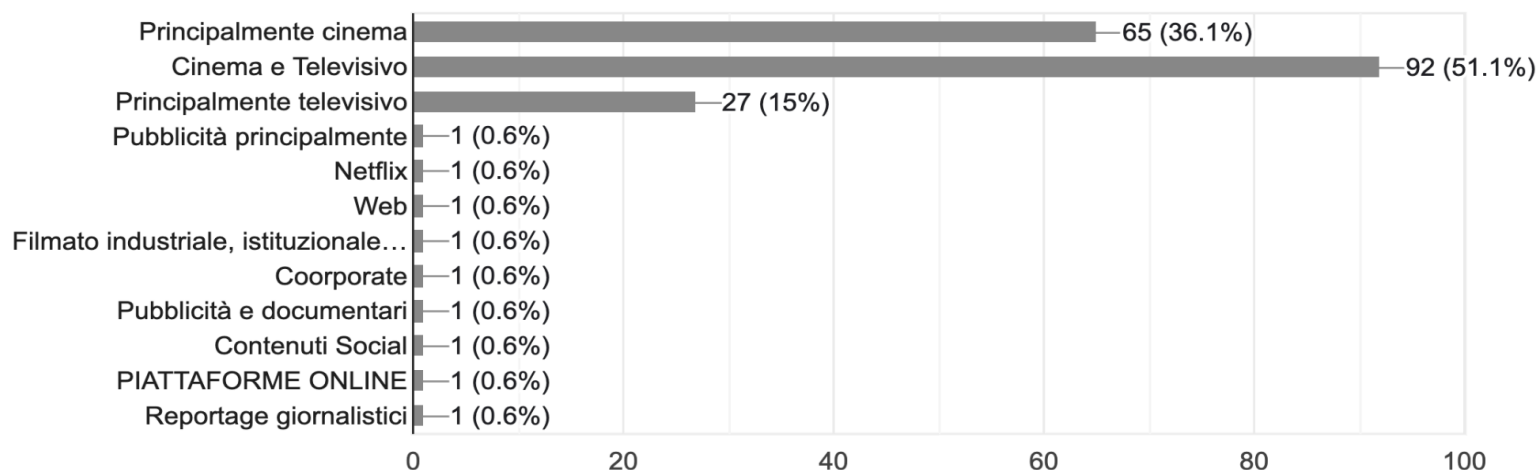
Il Software principalmente utilizzato si conferma **Avid Media Composer** (**84.4%**).

Il **7.8%** utilizza **Premiere Pro**. La percentuale restante specifica di conoscere più software di editing (tra cui Da Vinci e Final Cut) oppure di utilizzare sia Avid che Premiere Pro, in dipendenza del progetto specifico.

Contesto lavorativo

Cinema o televisivo?

180 responses



È evidente che **quasi la totalità dei partecipanti al sondaggio lavori tra cinema e televisivo, dividendosi tra “principalmente cinema”, “principalmente televisivo” e “cinema e televisivo”.**

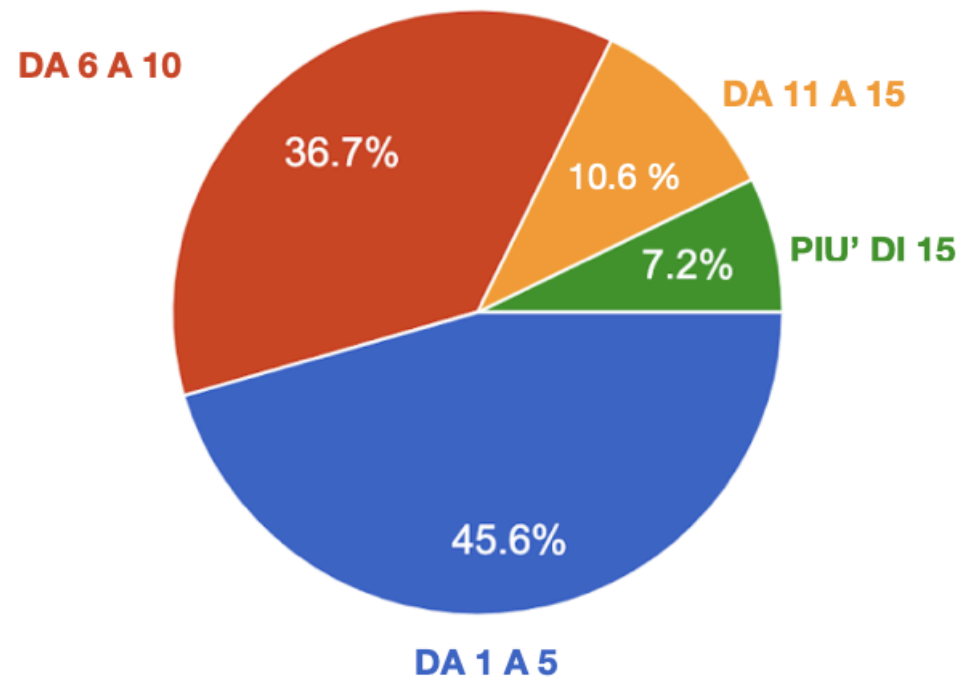
NB: il grafico supera la percentuale del 100% perché in questa sezione era possibile rispondere a più domande e molti colleghi hanno selezionato più opzioni (ad es. “Cinema e televisivo” e “web”). Il dato che ci interessa, comunque, è che la quasi totalità del campione lavora in contesti cinematografici e televisivi.

Il **41.7%** lavora maggiormente su **cinema di finzione**, il **38.3%** lavora **sia su cinema che su documentari** e la restante percentuale lavora su **altro** (come programmi tv, social, reportage etc...).

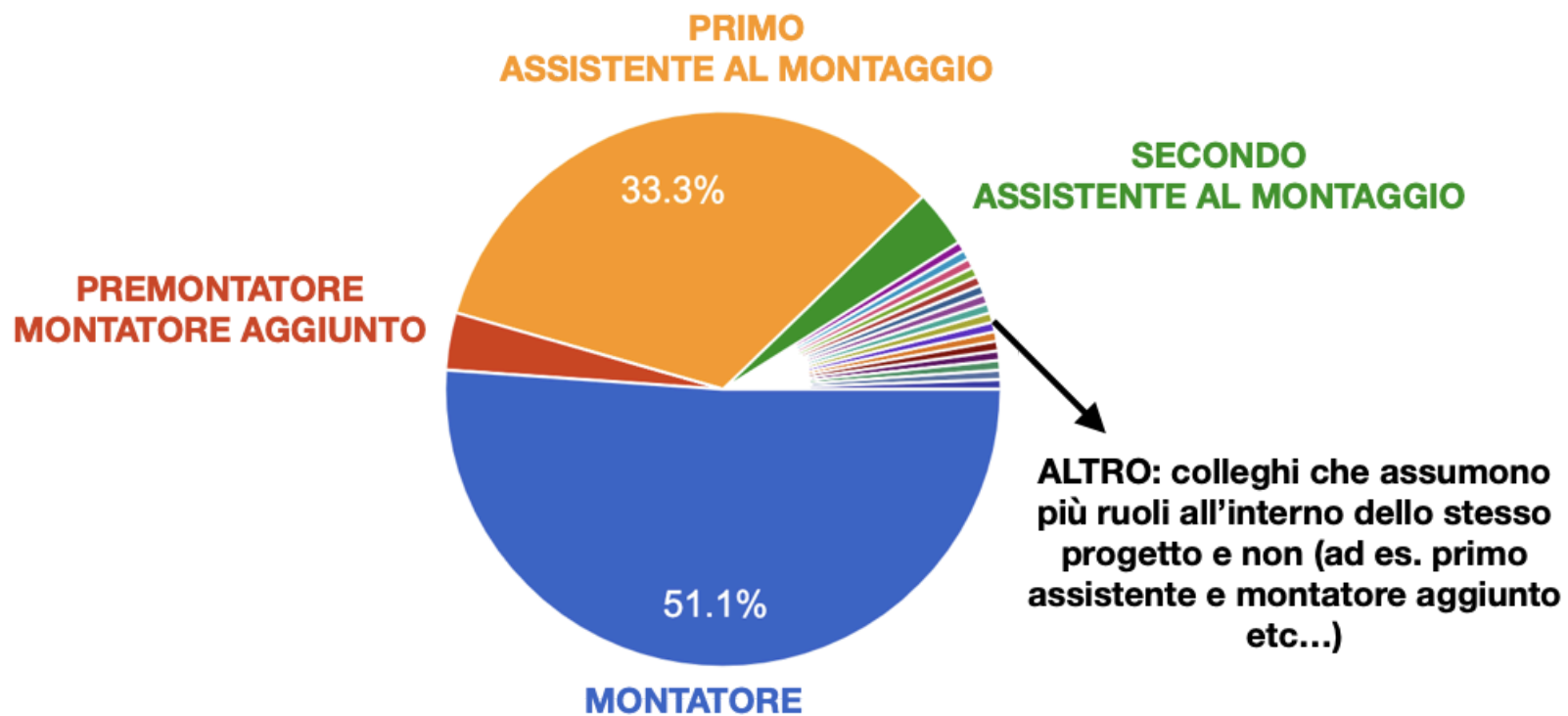
Numero dei progetti negli ultimi 3 anni

I partecipanti al sondaggio sono abbastanza attivi dal punto di vista lavorativo.

Il 45.6% ha lavorato da 1 a 5 progetti
il 36.7% ha lavorato da 6 a 10 progetti
il 10.6% ha lavorato da 11 a 15 progetti
il 7.2% a più di 15 progetti
negli ultimi 3 anni.



Ruolo



Sul ruolo cominciano ad emergere alcune complessità.

Il 51.1% è montatore

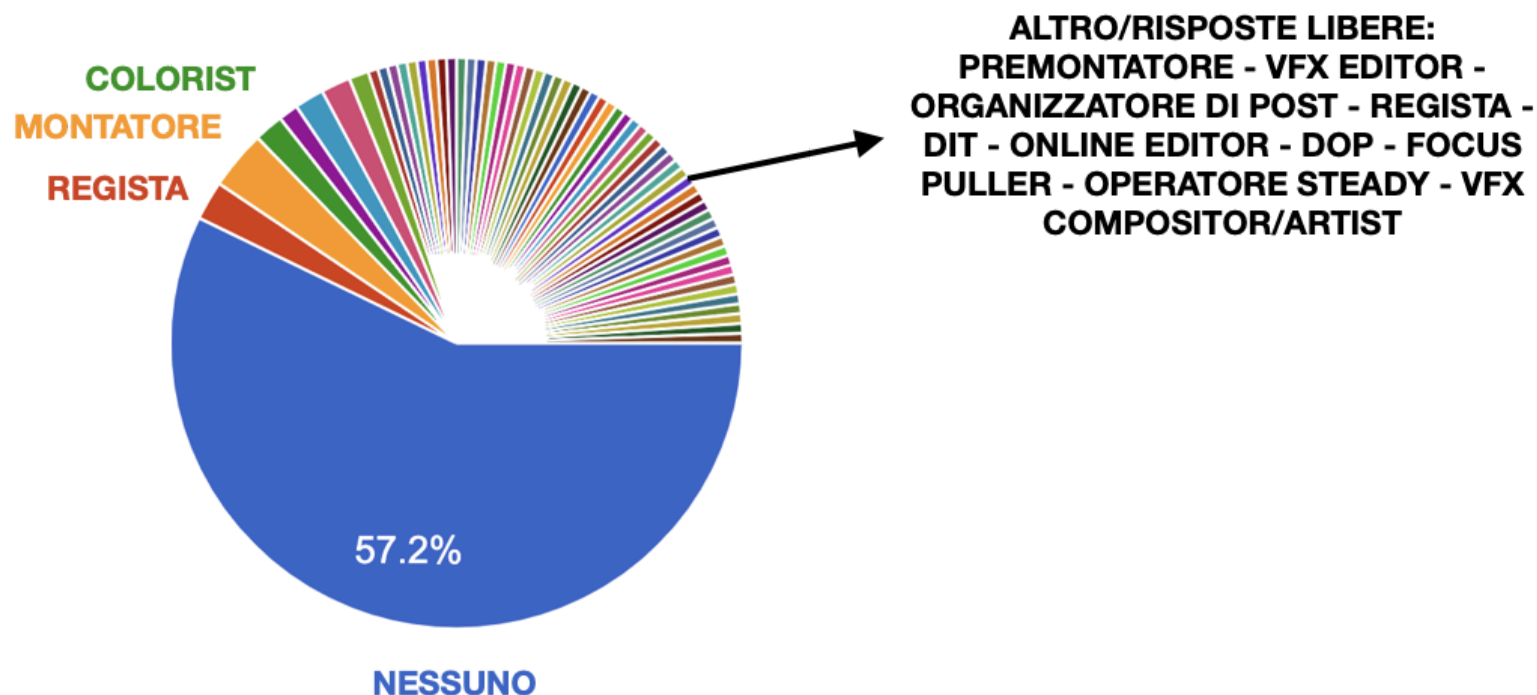
il 33.3% è primo assistente al montaggio

il 3.3% è premontatore/montatore aggiunto

il 3.3% è secondo assistente al montaggio

La percentuale restante ha fornito risposte libere che segnalano più mansioni, cioè l'assunzione (anche all'interno dello stesso progetto) di più ruoli da parte di un'unica figura: montatori che sono anche assistenti, assistenti che sono anche premontatori etc...

Ricopri altri ruoli oltre a quello abituale? (es. regista etc...)



Il **57.2%** dei partecipanti al sondaggio **non ricopre nessun altro ruolo oltre a quello abituale.**

È molto interessante, però, analizzare la percentuale che afferma di ricoprire altri ruoli (ben il **42,8%**).

Si riconferma che i ruoli del montatore e dell'assistente in alcuni casi coincidano, che molti assistenti si ritrovano a fare i premontatori o montatori aggiunti oppure che ricoprono ruoli che per il mercato italiano sono

considerati “nuovi” (come il VFX editor) o ruoli che in certe produzioni (quelle considerate come “piccole” produzioni) risultano assenti (vedi l’assistente al montaggio o il coordinatore di post).

Molti colleghi ricoprono o hanno ricoperto ruoli che spaziano dal regista al colorist, dall’online editor al VFX artist, dal coordinatore di post all’operatore steadycam, dall’autore al DOP, dal visual artist al focus puller, dal data manager al sound designer.

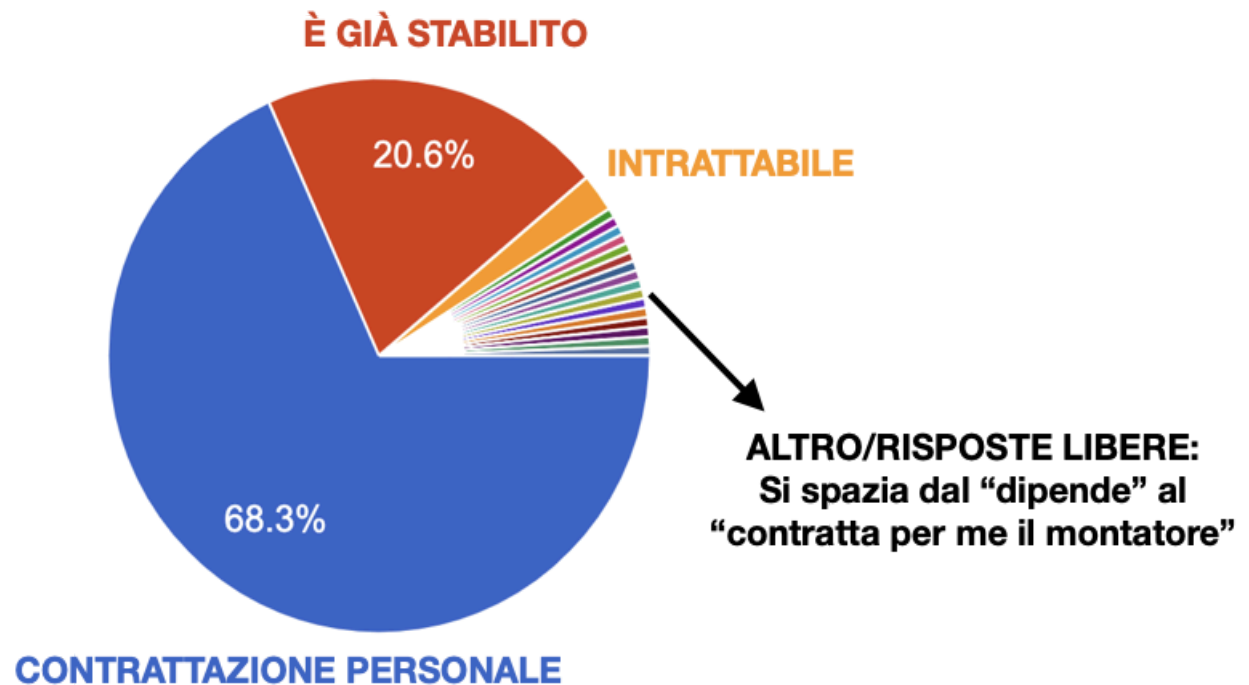
B. SALARIO E CONDIZIONI LAVORATIVE

Compenso e retribuzione

Come stabilisci il compenso?

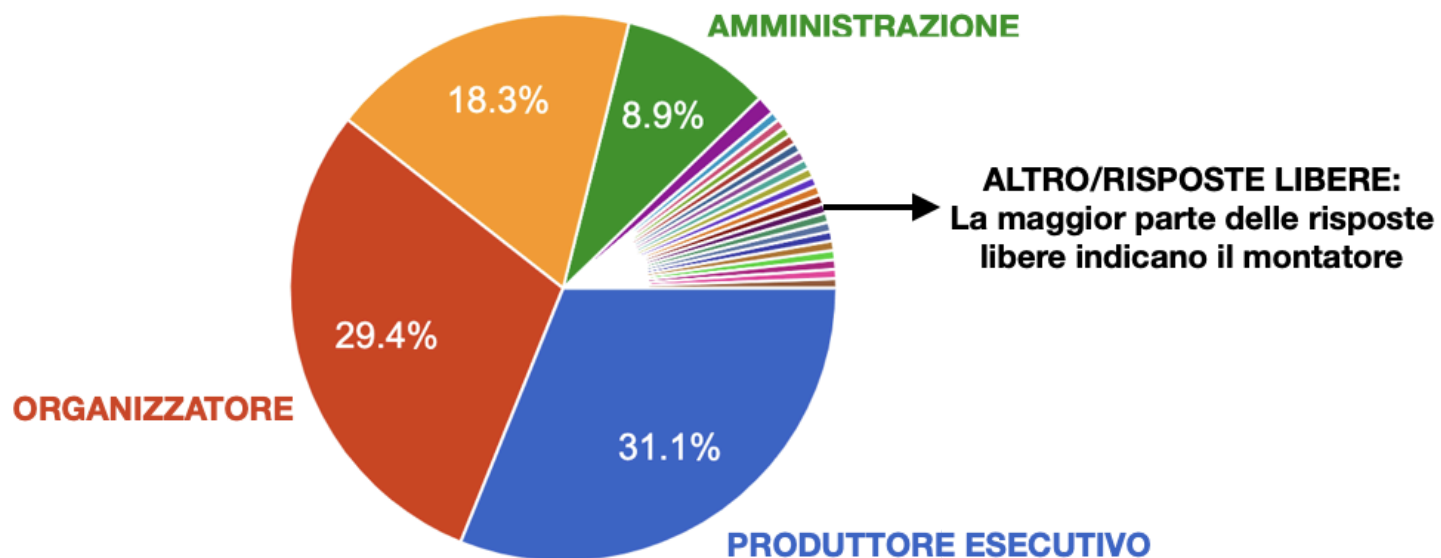
Per il 68.3% la contrattazione è personale: le risposte “libere” rivelano una certa difficoltà nella contrattazione quando questa è possibile.

Per il 20.6% il compenso è già stabilito e per il 2.2% è intrattabile.



Con chi stabilisci il compenso?

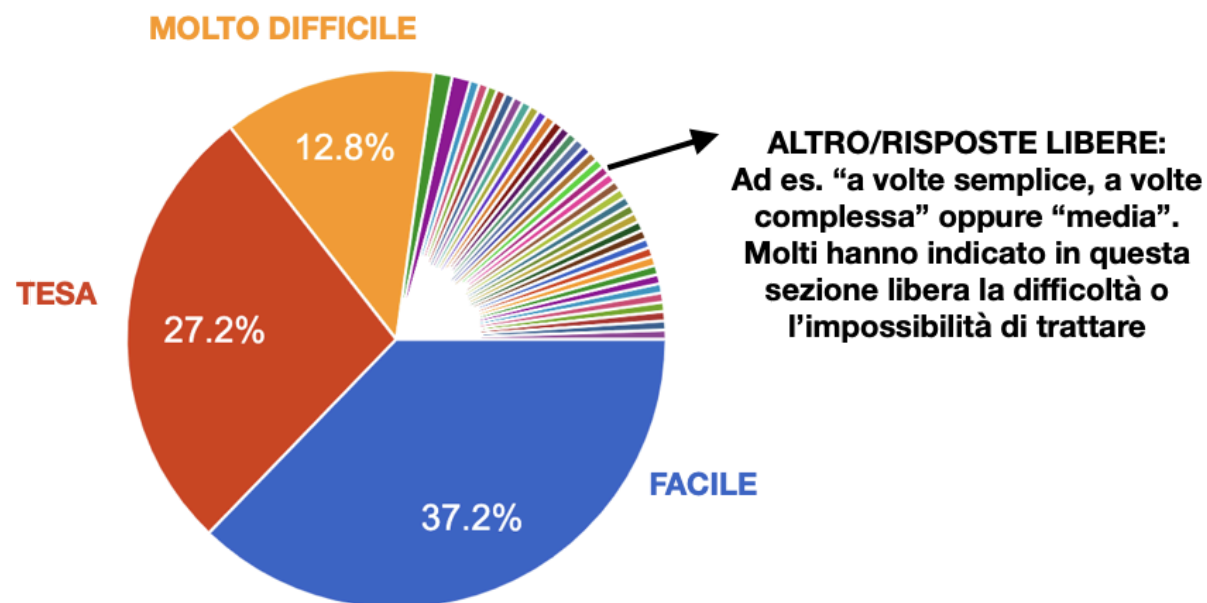
COORDINATORE DI POST PRODUZIONE



La contrattazione avviene per lo più con la produzione, quindi con varie figure che la rappresentano.

Alcuni colleghi assistenti indicano il montatore come figura principale di contrattazione del compenso.

La negoziazione è stata...

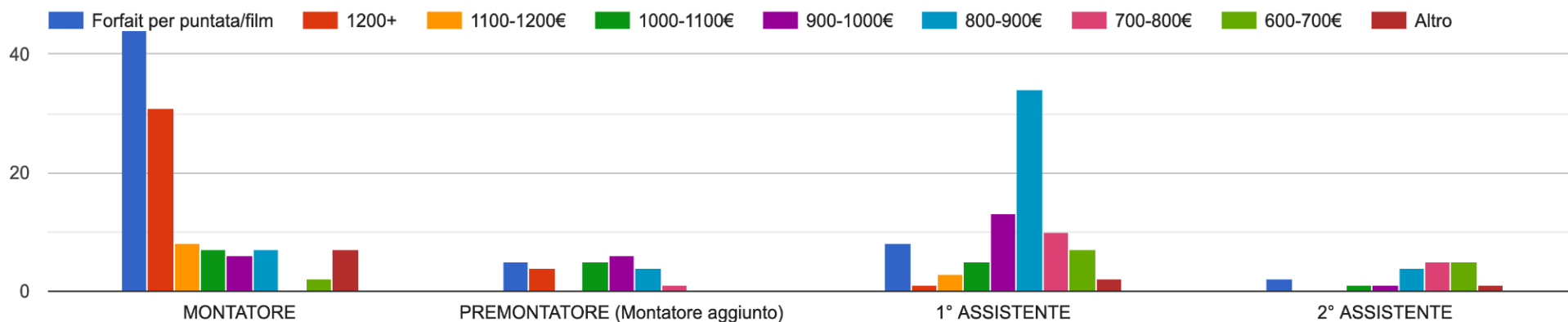


Per il **40%** dei colleghi **la contrattazione del compenso risulta tesa o molto difficile.**

Spesso, la facilità nella trattativa dipende dalla loro disponibilità ad accettare il compenso offerto.

Alcuni, infatti, nemmeno iniziano una trattativa per difficoltà personali o per non perdere il lavoro (qualcuno scrive: *"spesso ti limiti ad accettare perché ti fanno sentire decisamente intercambiabile"*).

Qual è il tuo settimanale attuale?



Il **forfait** si conferma la principale forma di pagamento per chi è **montatore (44.64%)**.

24.11% = **settimanale superiore a 1200€**

7.14% = **1100-1200€**

5.36% = **1000-1100€**

5.36% = **900-1000€**

5.36% = **800-900€**

1.79% = **600-700€**

6.24% ha indicato **“altro”**

Per i **premontatori** (collocati al livello 5/livello 7 - dipende) il **forfait** è meno frequente (**15.15%**). Sicuramente questo fenomeno si verifica perché spesso non sono inquadrati come “montatori” ma come “primi assistenti al montaggio” perché frequentemente svolgono anche quel ruolo (ne parleremo più avanti).

33.33% = 1000-1100€

18.18% = 900-1000€

15.15% = settimanale superiore ai **1200€**

12.12% = 800-900€

Una sola persona ha risposto che percepisce un settimanale di **1100-1200€**

Una sola persona ha risposto che percepisce un settimanale di **700-800€**

Per i primi assistenti al montaggio (livello 5), ben il 43.75% percepisce un settimanale di **800-900€**

NB: quindi molto meno (a parità di livello) di un collega che lavora sul set

13.75% = 900-1000€

11.25% è pagato a **forfait**

11.25% = 700-800€

7.5% = 600-700€

6.25% = 1000-1100€

Due persone hanno risposto che percepiscono uno stipendio tra i **1100€ e i 1200€**

Una sola persona ha risposto che percepisce un **settimanale superiore ai 1200€**

2.5% ha risposto **“altro”**

Per i secondi assistenti al montaggio (livello 3), il 31.57% percepisce un settimanale di **700-800€**

26.31% = **600-700€**

21% = **800-900€**

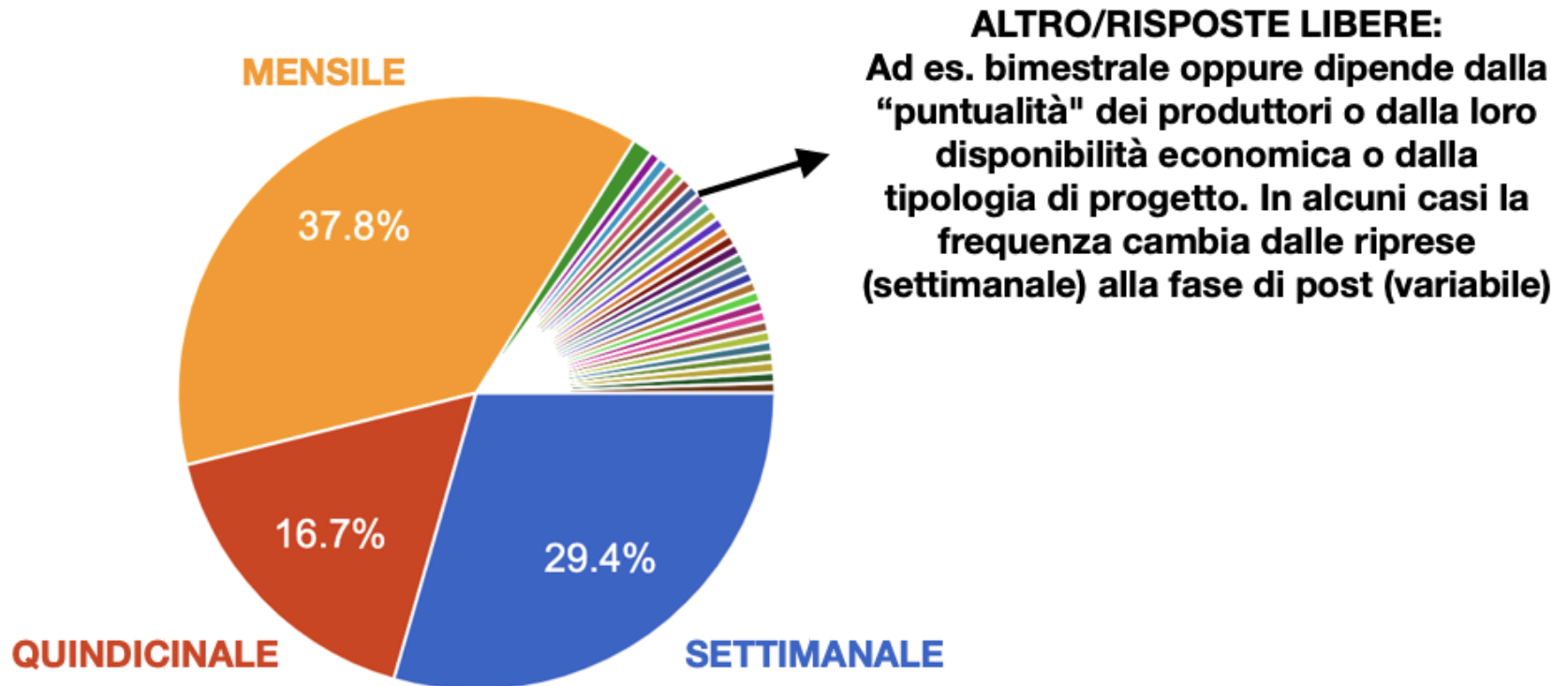
Due persone hanno indicato il **forfait**

Una persona ha indicato uno stipendio tra i **900-1000€**

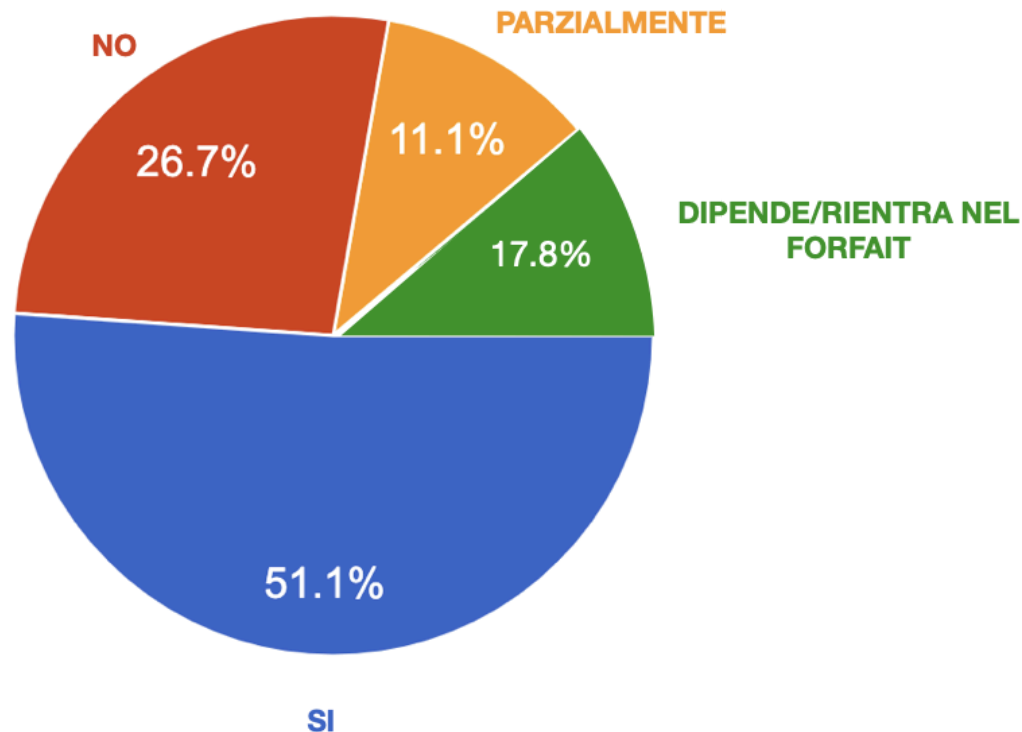
Una persona ha indicato uno stipendio tra i **1000 e i 1100€**

È evidente quanto sia necessario tornare a stabilire salari in linea con quelli della troupe: i settimanali attuali sono molto spesso “compressi” dalle esigenze di budget (refrain molto utilizzato nella post-produzione) e non tengono assolutamente conto di quante e quali responsabilità tecniche ed artistiche vengono assunte dal montatore e dagli assistenti in tutte le fasi e i processi che caratterizzano la realizzazione un prodotto audiovisivo.

Frequenza dei pagamenti



Durante la fase di mix sei pagato?



Il **51.1%** dei colleghi afferma di essere **regolarmente compensato** durante la fase di mix.

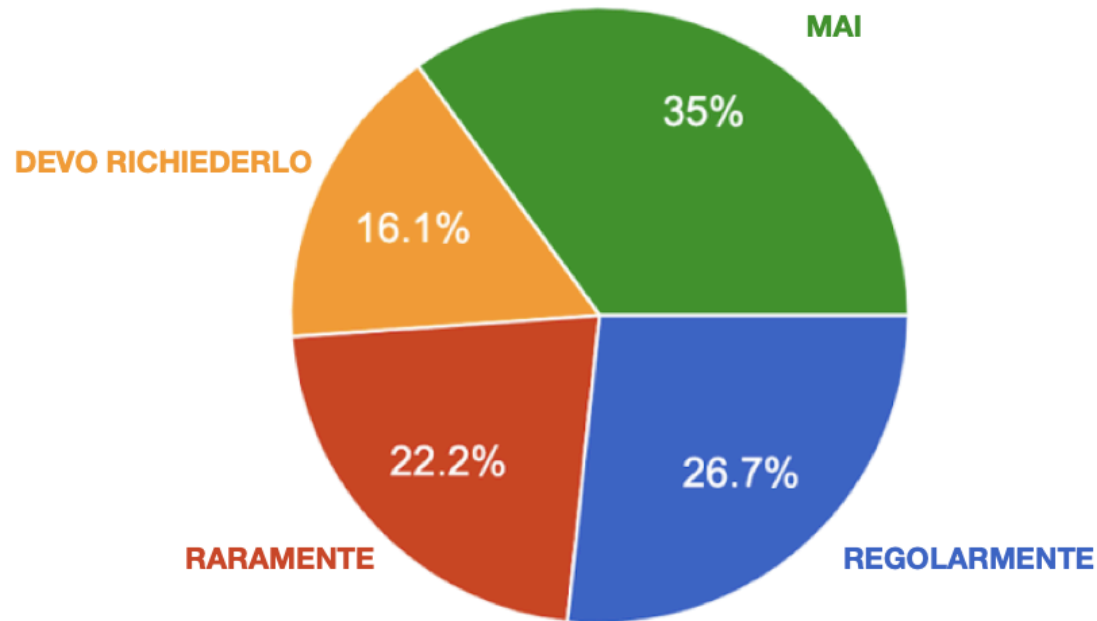
Al contrario, un significativo **26.7%** dichiara di **non ricevere alcuna forma di compenso** durante questa fase. Un ulteriore **11.7%** riferisce di essere **parzialmente retribuito**, mentre il **17.8%** **dipende da accordi specifici o dal ruolo** (se è assistente o montatore) **o dal budget del progetto oppure rientra nel forfait.**

È indubbia l'eterogeneità dei trattamenti dei professionisti in una fase delicata, creativa e fondamentale come quella del mix. C'è anche chi ha scritto che **non è mai stato coinvolto in questa fase.**

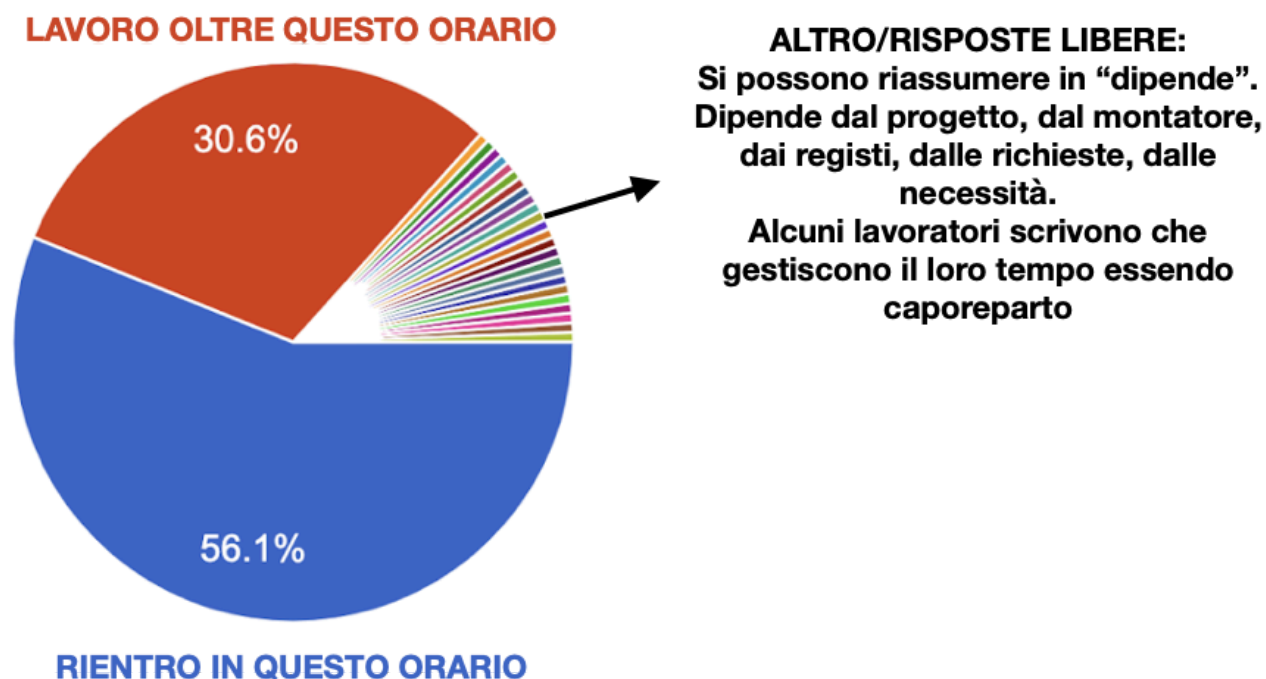
Straordinari e festività

Ricevi regolarmente il pagamento delle festività (soppresse, non godute o all'interno di sospensioni del contratto)?

Art. 9 Festività - CCNL Troupe



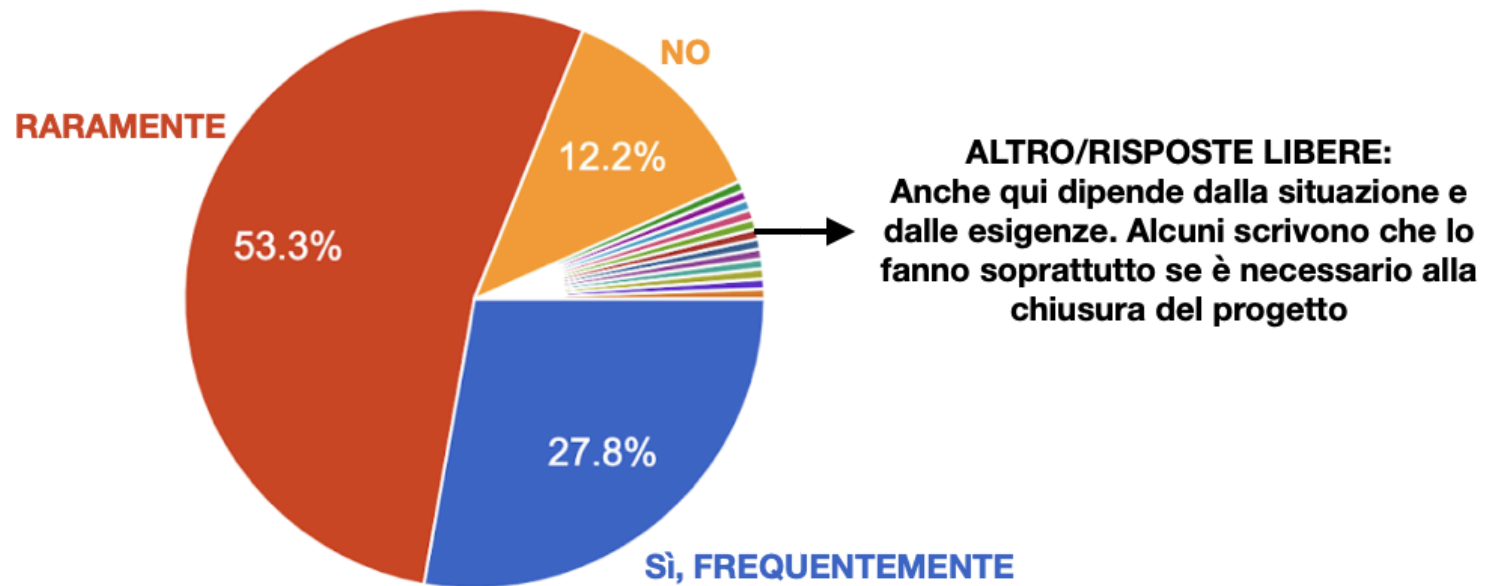
**L'orario di lavoro ad oggi è di 45 ore (38+7) settimanali (dal lun. al ven. 9/19 con 1h di pausa).
Rientri in questo orario o lavori oltre questo orario?**



Per quanto riguarda gli straordinari, il **56.1% rientra nell'orario stabilito dal contratto**, il **30.6% lavora oltre questo orario**.

Numerose sono le risposte libere (**13,3%**): segnaliamo che molti hanno risposto che dipende dalla fase lavorativa o dalle necessità, che dipende dalle abitudini dei registi e dei montatori oppure dai progetti.

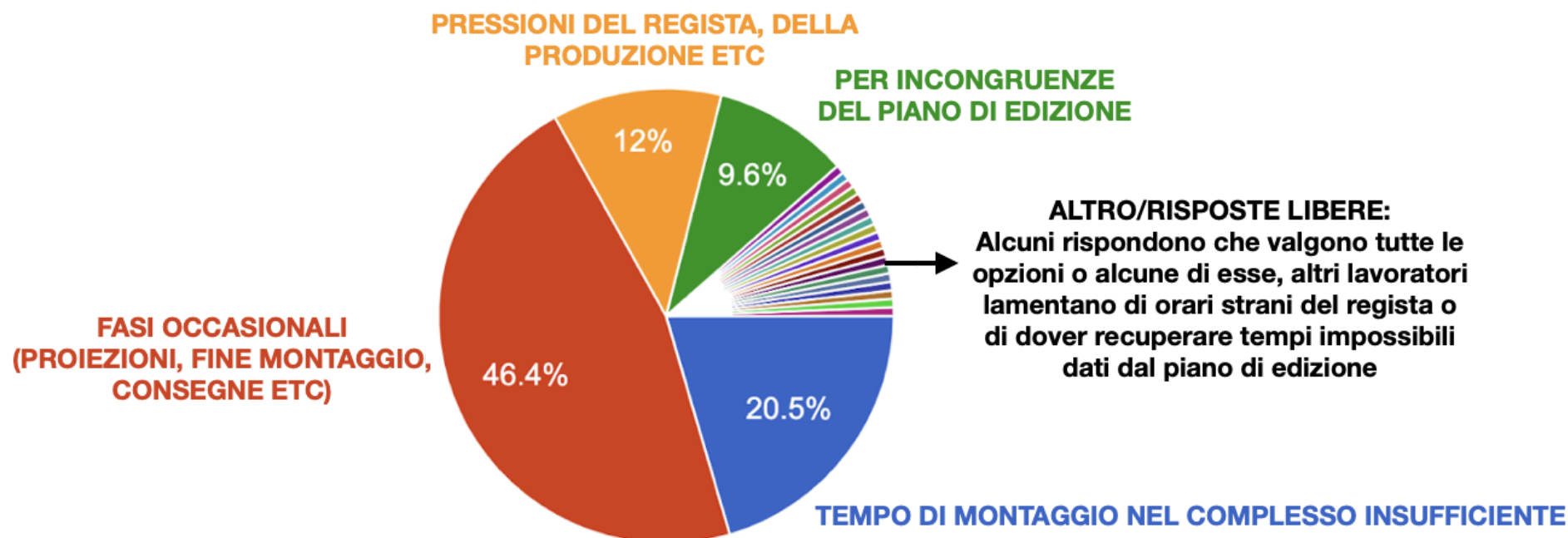
Ti capita di lavorare in straordinario (di sabato e/o domenica) o all'interno delle sospensioni del contratto?



Al **53.3%** capita **raramente di lavorare in straordinario**, al **27.8%** capita **frequentemente**, al **12.2%** **non succede**.

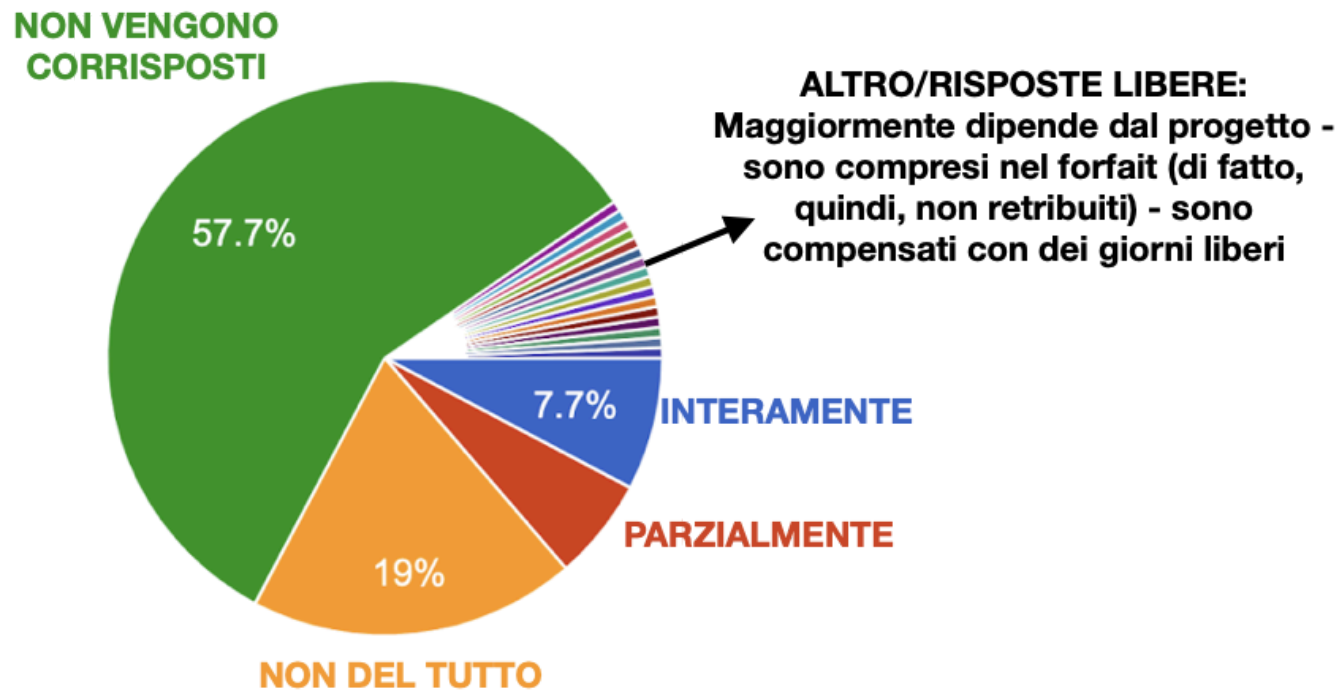
Anche qui molti rispondono in maniera libera che dipende dai progetti (**6,7%**).

Perché ti viene richiesto di lavorare in straordinario?



Il motivo principale è per il **lavoro nelle fasi occasionali (46.4%)**, a seguire, il **tempo di montaggio insufficiente (20.5%)**, il **12%** lo fa **sotto pressione del regista, della produzione etc...** e il **9.6%** per **incongruenze del piano di edizione**. Le risposte libere ci dicono che questa cosa può capitare per tutte queste ragioni insieme e, anche qui, dipende dai progetti o dai collaboratori.

Questi straordinari, sono pagati in conformità con gli accordi collettivi (CCNL Troupe)?



Comunque, il **57.7%** dei colleghi che si ritrovano a lavorare in straordinario, **non sono pagati in conformità con il CCNL**, il **19% non del tutto**, il **7.7% interamente**, il **6% parzialmente**.

Anche qui per alcuni, dipende dal progetto o **rientrano nel forfait** (quindi, di fatto, non vengono corrisposti).

Nelle schede dedicate alle riflessioni alla fine di ogni modulo compare un commento sulla difficoltà di farsi riconoscere gli straordinari, anche nelle tab non relative a questo argomento.

Vari colleghi scrivono di lavorare ben oltre l'orario stabilito dal CCNL e **chiedono un metodo chiaro per il conteggio delle ore**. Molti fanno il confronto con il set, esprimendo una chiara percezione di sottovalutazione del proprio lavoro da parte delle produzioni.

Un collega scrive: *“Appena parte il collocamento è come se fossimo assunti a tempo pieno dalle produzioni, senza il calcolo degli straordinari che andrebbero previsti. Ma puntualmente in fase di consegna dobbiamo per forza di cose (data di messa in onda) essere disponibili a qualsiasi ora del giorno e della notte.”*

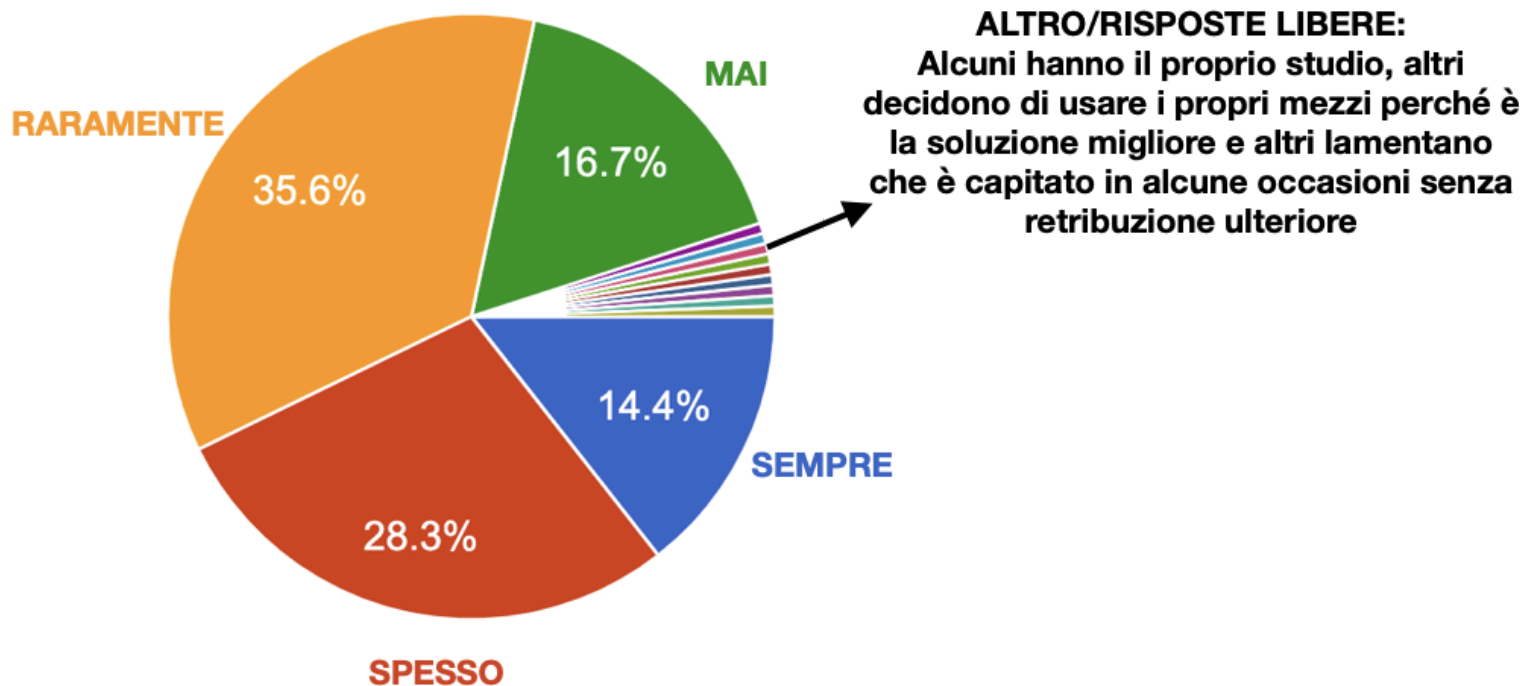
Emerge che gli straordinari sono richiesti agli assistenti a causa di piani di post impossibili e/o ansie del caporeparto.

L'opinione diffusa è che questa pratica di non riconoscimento e retribuzione delle ore “effettivamente” lavorate *“svilisce il lavoro del montaggio e mortifica la creatività e il talento delle persone che lo realizzano”* .

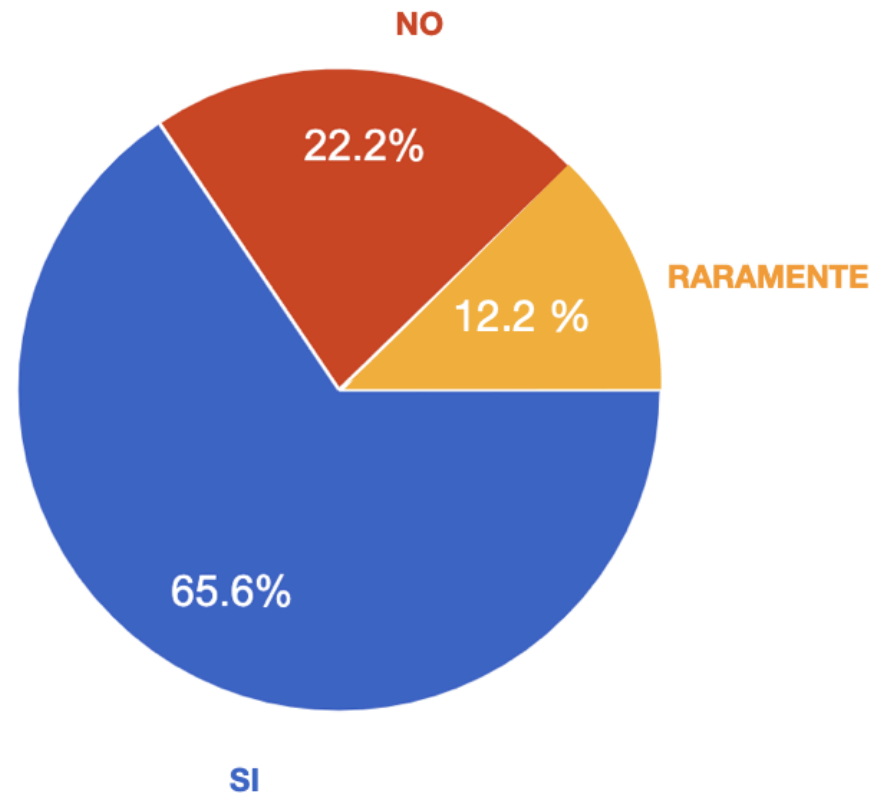
La sensazione è di essere sovraccaricati di lavoro e il desiderio comune è di avere più collaboratori nel reparto. Il 77.2% dei partecipanti vorrebbe che venisse integrata la figura del VFX editor (lo vedremo meglio nella sezione dedicata al REPARTO).

Lavorare con i propri mezzi...

Ti è capitato di utilizzare il tuo computer personale o mezzi propri di qualsiasi tipo sul luogo di lavoro senza che questo venga contrattualizzato e riconosciuto economicamente?



Ti capita di lavorare da casa?



Per il 77.8% dei colleghi capita di lavorare da casa (raramente per il 12.2% di questa percentuale).

Abbiamo esplorato le **ragioni** che spingono i nostri colleghi a utilizzare i propri mezzi o a lavorare da casa e quanto emerso riflette una **sostanziale inefficienza delle postazioni di editing fornite dalla produzione** e anche una tendenza nell'assumere come scontato il lavoro da casa (in alcuni contesti avviene più spesso, ad esempio nei prodotti low budget).

L'impiego dei propri strumenti si rivela spesso un rimedio alla lentezza e alle limitazioni delle attrezzature, consentendo un significativo aumento della velocità di montaggio e una gestione più efficiente dei flussi di lavoro. L'efficienza tecnologica risulta essere fondamentale per rispettare le scadenze e consegnare un lavoro di alta qualità; in diverse circostanze, la postazione domestica diventa addirittura cruciale per fronteggiare emergenze produttive o pressioni da parte del capo reparto.

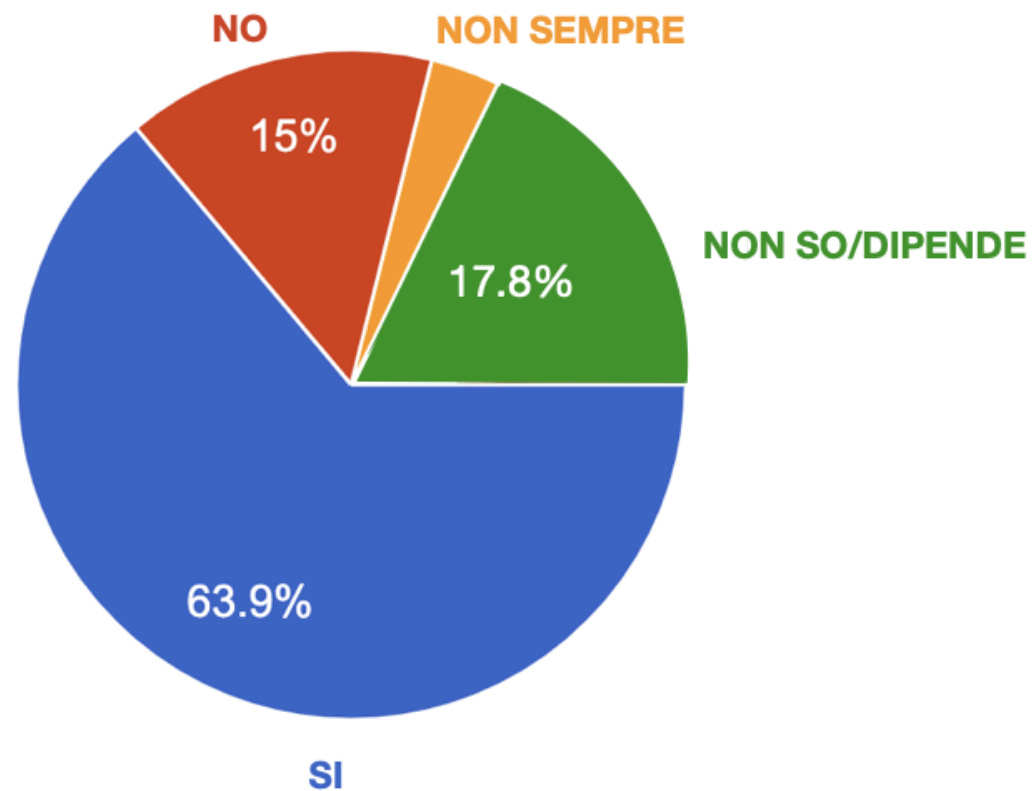
Va notato che, sebbene il lavoro da casa e con mezzi propri possa risultare per molti colleghi vantaggioso in termini di organizzazione personale, emerge una palpabile frustrazione legata al mancato riconoscimento economico dell'utilizzo dei propri strumenti.

Dobbiamo comunque precisare che questa pratica del lavoro “da casa” non è oggi regolamentata (a livello assicurativo o di sicurezza), e comporta anche ovvie assunzioni di responsabilità da parte del lavoratore in merito all'utilizzo di materiali sensibili su postazioni non certificate da parte delle società di produzione.

Numerosi colleghi, inoltre, evitano di richiedere un compenso per timore di perdere il lavoro.

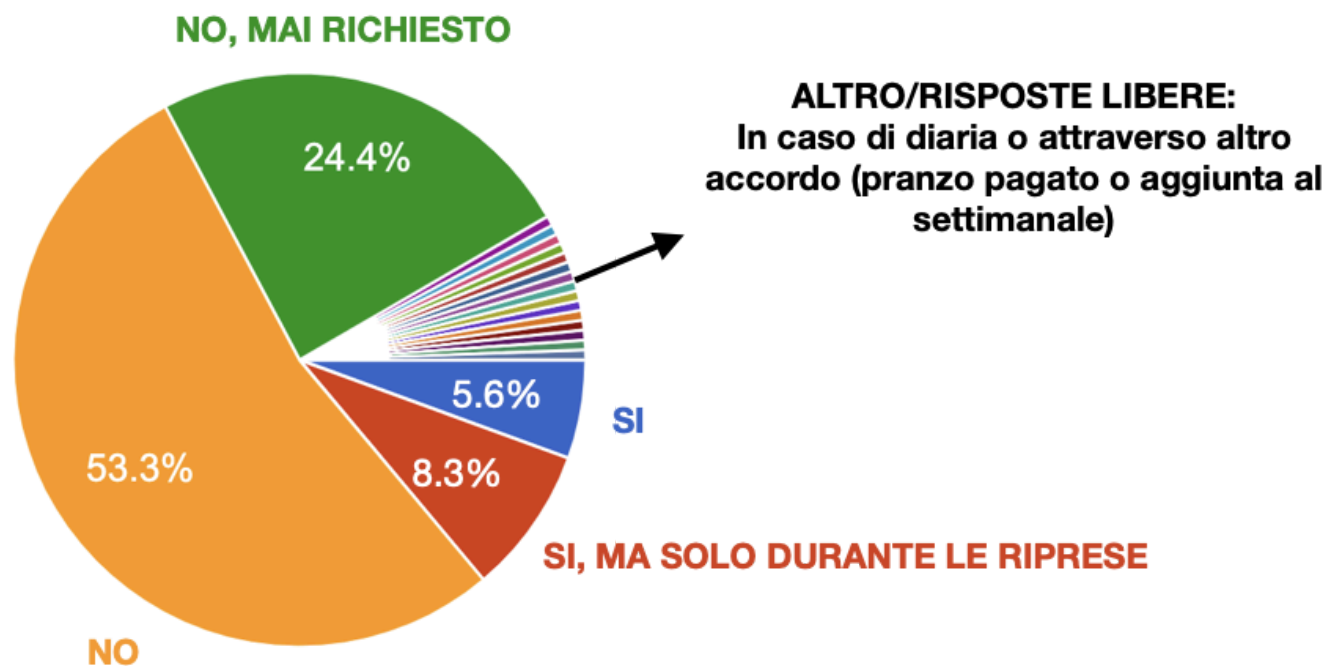
Sicurezza sul lavoro

Il luogo di lavoro (MOVIOLA) presenta gli standard minimi di conformità e sicurezza? ([D.Lgs. 81/2008](#))



Buoni pasto

Hai mai ricevuto un rimborso per i pasti?



L'analisi di questo grafico non sorprende: il **77.7% dei partecipanti ha dichiarato di non aver mai ricevuto buoni pasto (di cui il 24.4% non lo hai mai richiesto)**, sottolineando una chiara difficoltà nel riconoscimento di un diritto che, nella cultura lavorativa della post-produzione, sembra essere poco considerato.

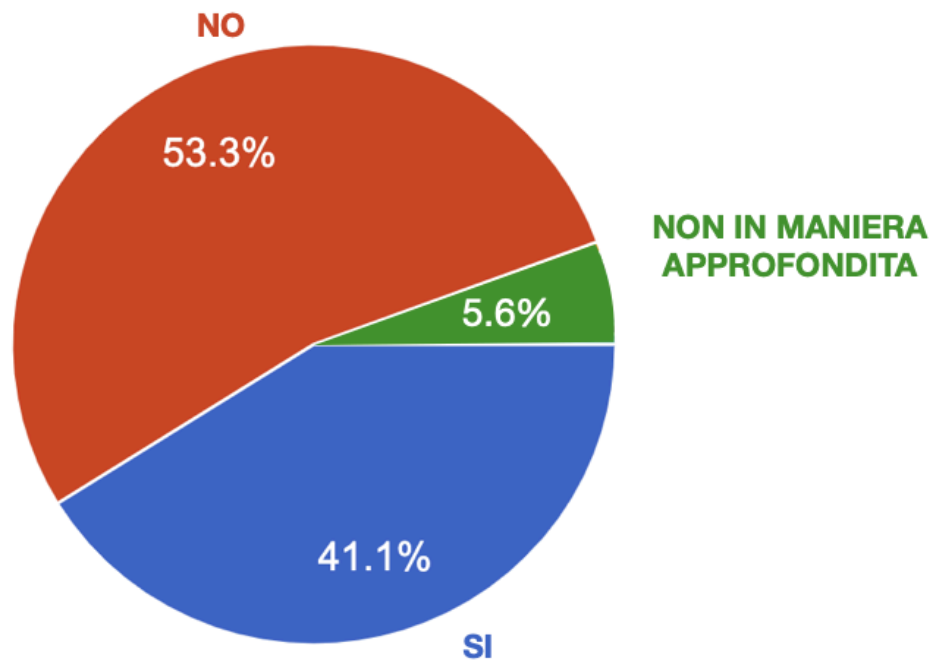
Un ulteriore **8.3%** ha ammesso di aver ottenuto **buoni pasto solo durante le riprese**, una minoranza pari al **5.6%** ha confermato di aver **regolarmente ricevuto buoni pasto**.

Questa pratica è consolidata sul set: ciò rende **la disparità di trattamento tra i due contesti ancora più evidente**.

Le testimonianze avanzano proposte concrete per migliorare questa situazione. Alcuni suggeriscono l'allineamento con la troupe, proponendo l'introduzione di un forfait in busta paga o l'assegnazione automatica di buoni pasto come componente standard del pacchetto retributivo. Altri ritengono che la richiesta di buoni pasto debba essere considerata una "battaglia sacrosanta", evidenziando in merito la necessità di un cambiamento culturale e normativo.

C. CCNL TROUPE

In generale: *Conosci il [CCNL Troupe](#)?*

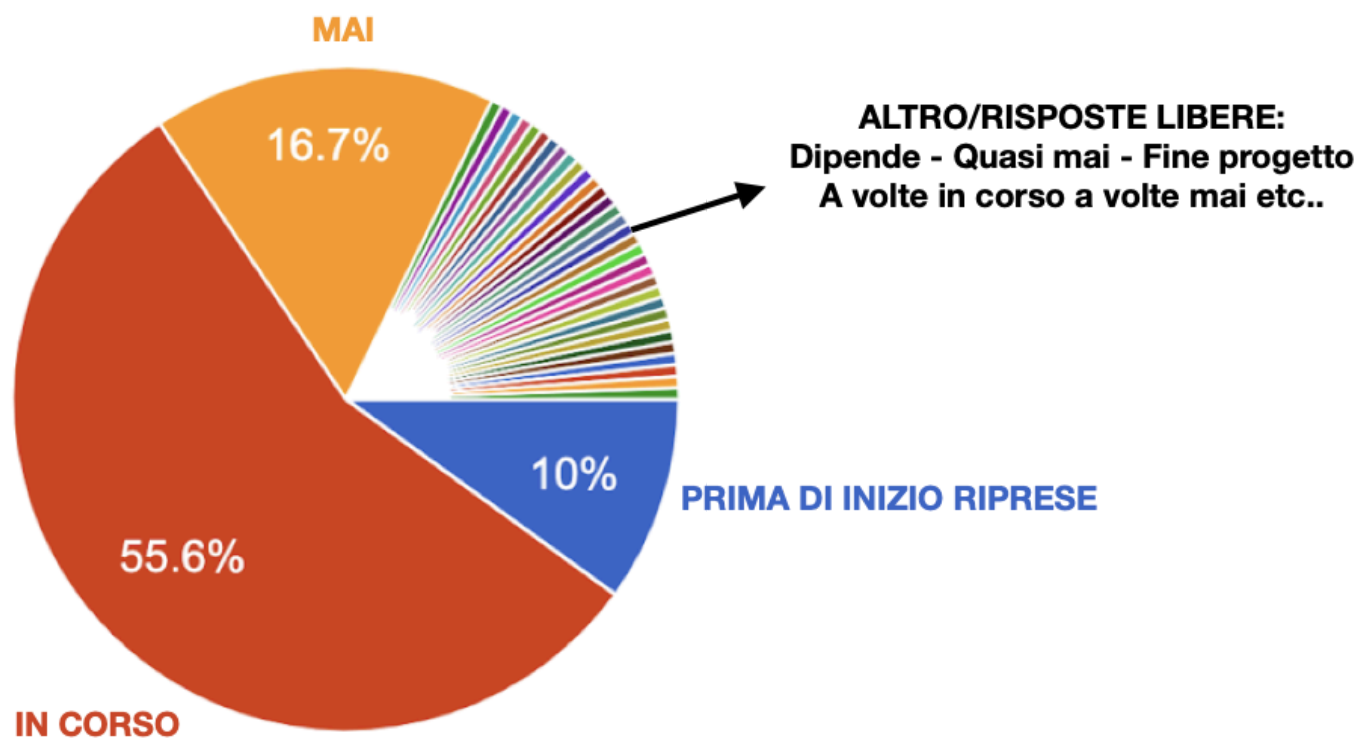


I dati ci dicono che più della metà dei colleghi assistenti e montatori (il **53.3%**) **non conosce** il CCNL Troupe e, quindi, nemmeno i relativi diritti. Dall'altra parte, c'è un **41.1%** che dichiara di conoscere il contratto. Infine, c'è un piccolo **5.6%** che conosce il contratto, ma solo superficialmente.

Non essere a conoscenza del contratto implica una mancanza di informazioni su cosa si possa o non si possa richiedere alla produzione, rendendo il lavoratore meno consapevole e più vulnerabile nella sua posizione.

Contratto e buste paga

Consegna e firma del contratto individuale di lavoro



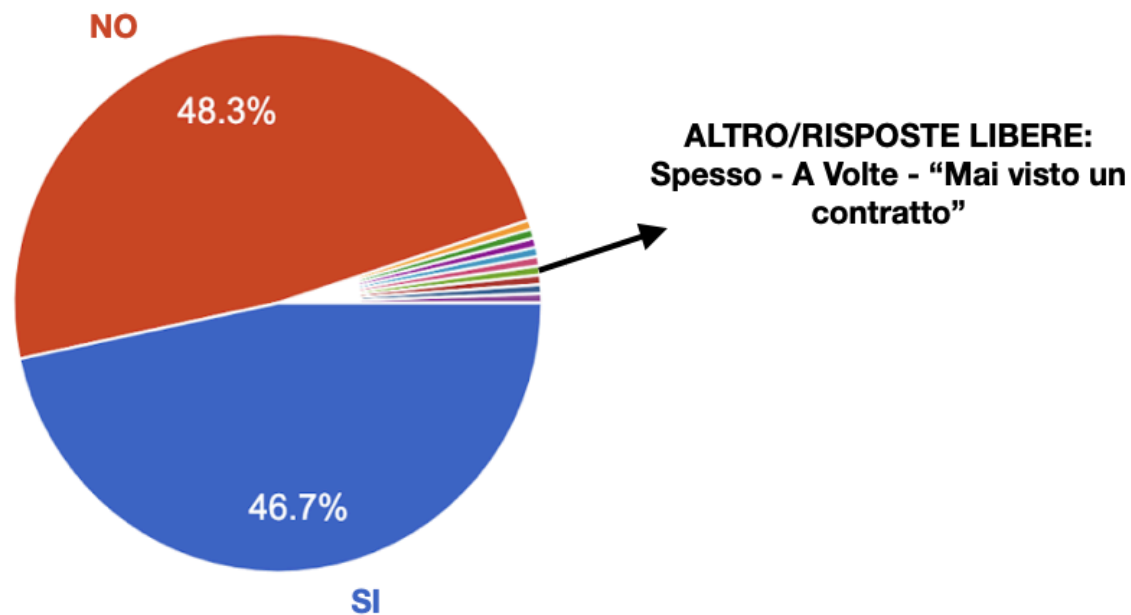
Ad esempio, la questione della consegna dei contratti si rivela piuttosto inquietante.

Il **55.6%** riceve il contratto **mentre è già immerso nel progetto**, il **16.7%** non lo riceve **mai**.

Il **17.7%** (**corrisponde alle risposte libere**) risponde segnalando che dipende da una serie di ragioni, tra cui la società per cui si lavora, la tipologia di progetto. Alcuni segnalano che ricevono il contratto solo a fine progetto.

Solo il 10% riesce ad averlo prima dell'inizio delle riprese.

Consegna di più contratti durante un singolo progetto



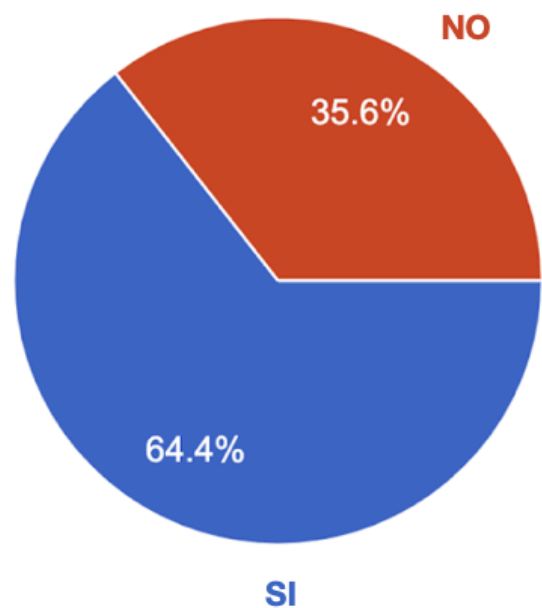
E non finisce qui. La situazione diventa ancora più complessa se si va ad approfondire.

C'è una tendenza negli ultimi anni che prevede la consegna di numerosi contratti durante la lavorazione: all'interno del campione analizzato c'è una spaccatura netta.

Il **46.7%** riceve più contratti durante la lavorazione, il **48.3%** no.

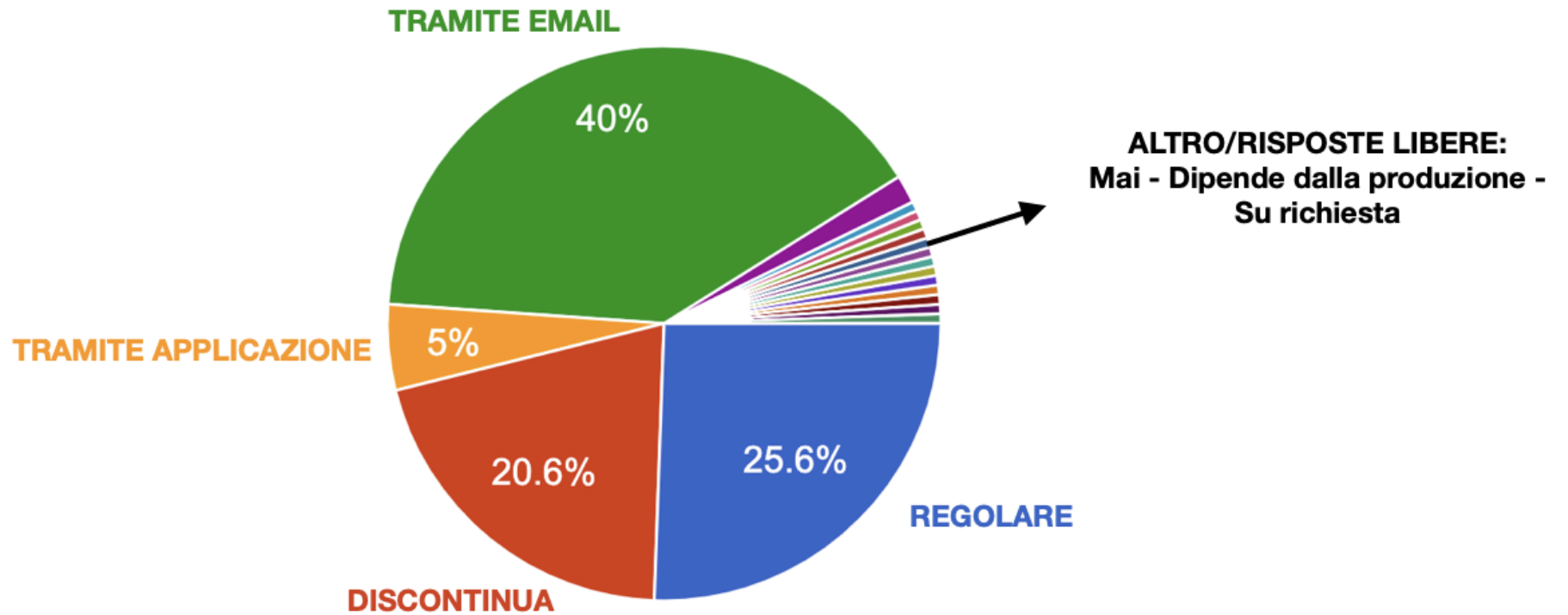
Il **5%** rimanente afferma che la pratica di ricevere più contratti è abbastanza comune. Alcuni segnalano che ciò avviene in concomitanza di prolungamenti, mentre altri, in questa sezione, **scrivono "mai visto un contratto"**.

Sospensioni contrattuali (es. Ferragosto, Natale etc.)



Per il **64.6%** si verificano sospensioni contrattuali, prevalentemente, come scritto dai colleghi, in concomitanza di Ferragosto, Natale e Pasqua a volte anche in caso di stop del set ma anche quando si ritiene che l'assistente non serva (e quindi viene di conseguenza scollocato dalla produzione e ricollocato quando si ritiene che il suo lavoro sia di nuovo necessario).

Consegna delle buste paga

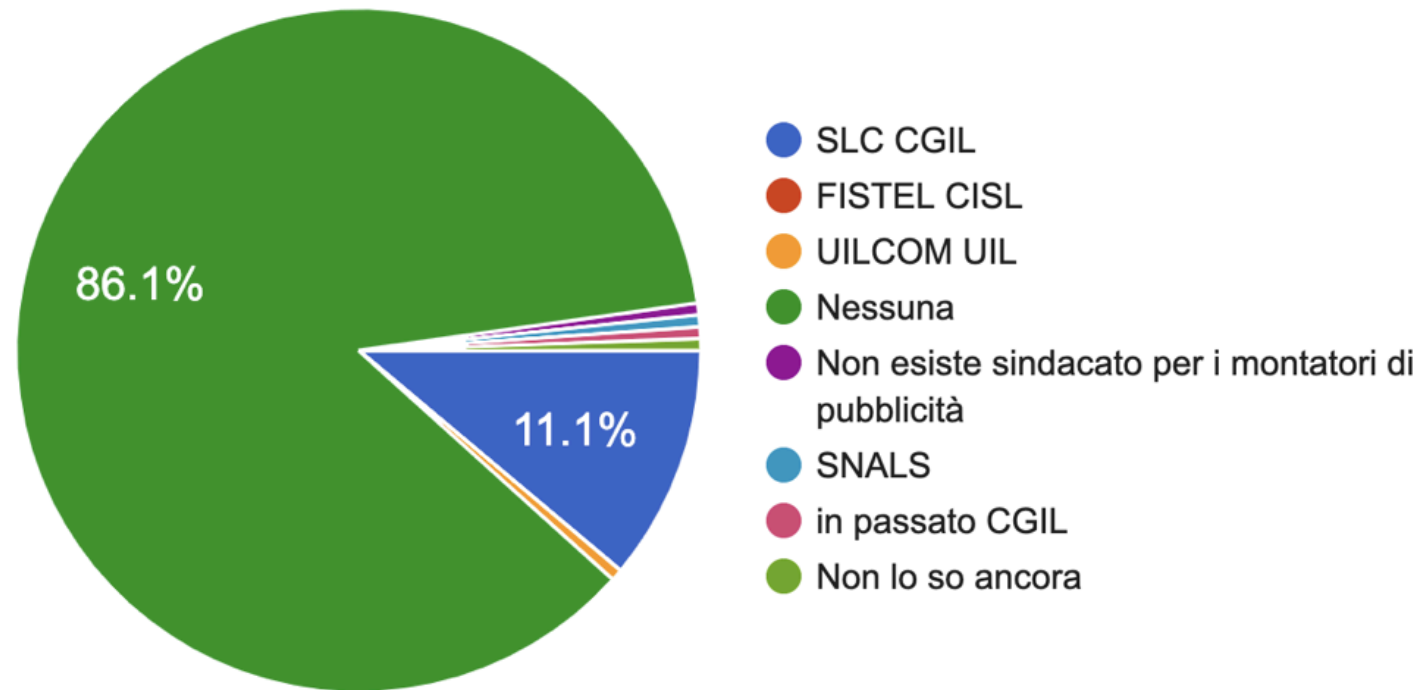


Sindacati

Sei iscritto ad un sindacato?



A quale sigla sindacale?



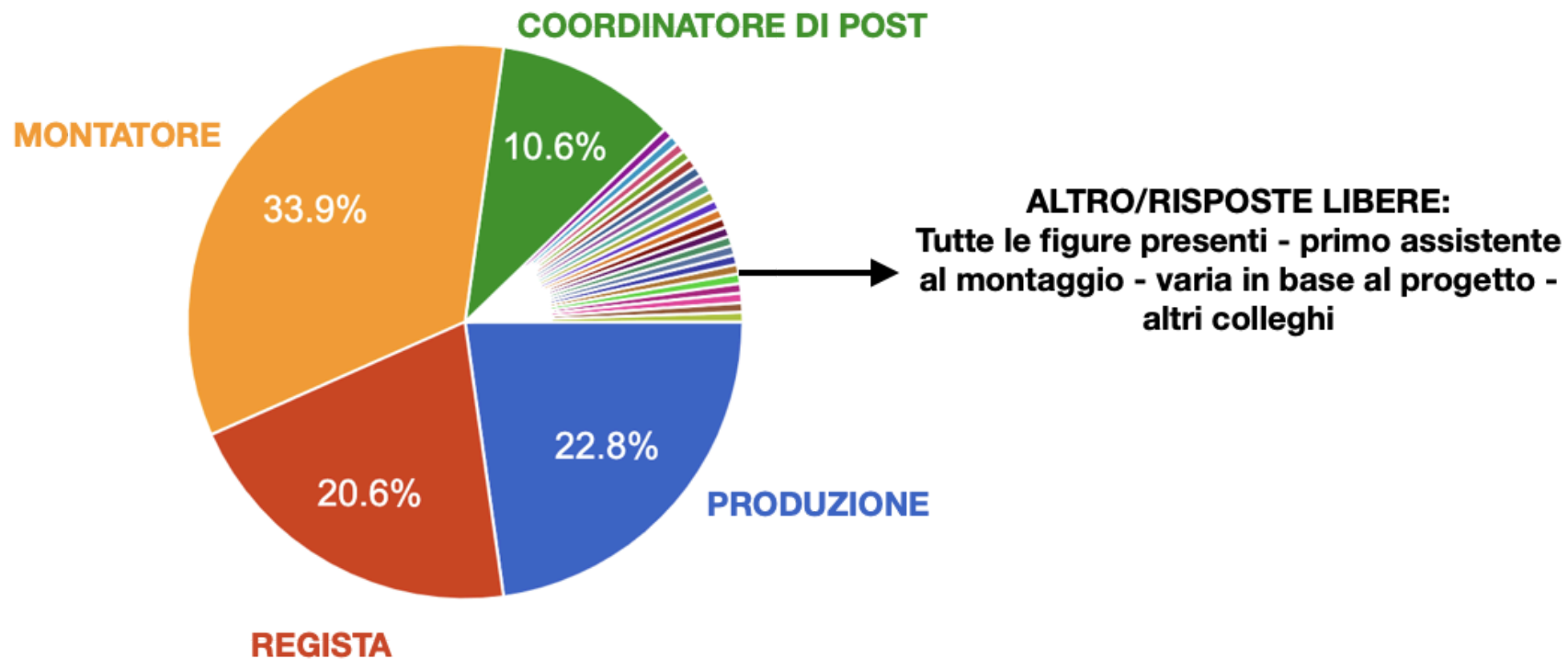
L' 86.1% non è iscritto a nessuna sigla sindacale.

Nonostante tutte le questioni sollevate precedentemente relative ai salari, alla ricezione del contratto, alle ore di straordinario non riconosciute etc... una stragrande maggioranza dei colleghi non è iscritto ad un sindacato. L' aspetto sindacale viene sollevato con opinioni contrastanti, alcuni esprimono la volontà di iscriversi ma lamentano esperienze negative passate, mentre altri sperano in una maggiore attenzione alle problematiche

attuali della categoria. Ciò che emerge da questo sondaggio è che è presente una sostanziale sfiducia nei confronti dei sindacati e nel loro operato. Però è importante sottolineare che il sindacato rappresenta l'unica via per instaurare un dialogo con le parti datoriali, mirando a ottenere diritti più adeguati alle nostre reali esigenze senza dover personalmente contrattare, con molta fatica, piccoli frammenti di diritti.

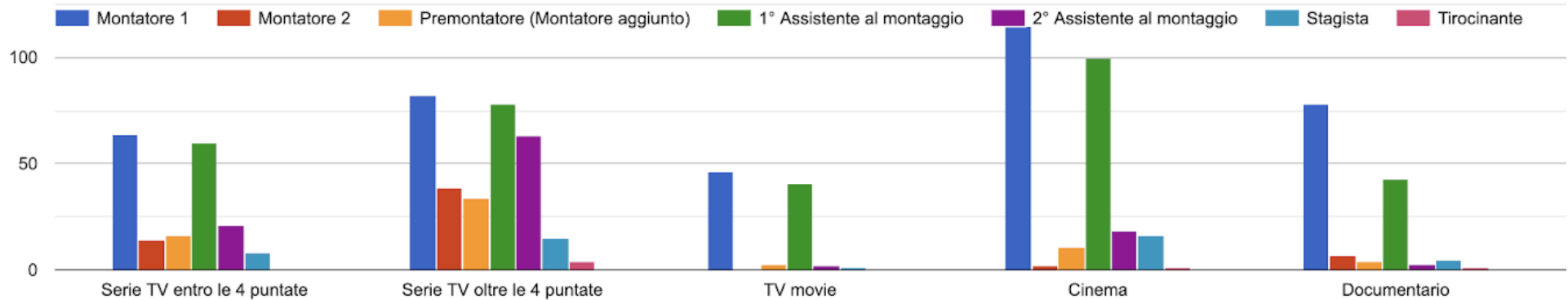
D. REPARTO

Da chi sei stato contattato/consigliato?



Composizione e gestione del reparto

Com'è composto il tuo reparto?



Analizziamo il grafico qui sopra:

È evidente che **per le serie tv entro le 4 puntate** il reparto è prevalentemente composto dal **montatore e dal primo assistente** (quest'ultimo è presente nell' **85.7%** dei casi). Il coinvolgimento di un secondo assistente è meno frequente (30% dei casi) ed è piuttosto limitato l'ingaggio di un premontatore (22.9%) o di un secondo

montatore (20%). È abbastanza difficile che ci sia uno stagista. Alcuni hanno risposto di avere un reparto composto solo dal montatore (8.5%), altri di non avere nessun assistente ma solo lo stagista (1 risposta), altri ancora di avere un premontatore e un secondo assistente (senza il primo).

Per quanto riguarda le **serie tv oltre le 4 puntate**, il **primo assistente è presente nell'82% dei casi**, il **secondo assistente** è decisamente più frequente rispetto alle serie entro le 4 puntate (**66.3%**). **Si alza anche l'utilizzo del secondo montatore (41%) e del premontatore (35.78%)**. Lo stagista viene assunto nel 15.7% dei casi e il tirocinante per il 4.21%. Sicuramente in una situazione come questa, la composizione del reparto sembra essere più equilibrata anche se continuano ad esserci situazioni al limite in cui è presente solo un montatore, un montatore e uno stagista oppure un montatore e un secondo assistente, o anche un montatore, un montatore aggiunto (che fa anche da primo assistente) e un secondo assistente.

Per i film tv, nell'**83.67% dei casi il reparto è composto da montatore e primo assistente**: in questa percentuale è presente una piccolissima parte che prevede anche il ruolo del secondo assistente (8,16%). Ancora più marginale è la presenza del premontatore (6.12%), può considerarsi totalmente inesistente la presenza del secondo montatore. Lo stagista è presente in un solo caso.

Per i **film cinema**, come nelle precedenti tipologie di progetto, **il primo assistente è una presenza abbastanza certa (83% dei casi), seppur non scontata**. Infatti non mancano segnalazioni di reparti composti da soli montatori o da montatori-premontatori e secondi assistenti oppure da montatori e stagisti. La presenza dei

secondi assistenti (15%) e degli stagisti (13.3%) è molto simile. I premontatori sono poco presenti (9%) e i secondi montatori quasi assenti (1.6%).

La situazione preoccupante che riguarda il documentario è che il primo assistente è previsto solo nel 50% dei casi. Nel 47.67% dei casi il montatore lavora da solo. In alcuni casi sporadici abbiamo una composizione del reparto un po' più complessa che prevede anche la presenza di un secondo assistente (3.48%) o di una stagista (6.97%) e di un premontatore/secondo montatore (12.79%).

L'avvento delle piattaforme streaming (Netflix, Amazon etc.) ha cambiato la composizione del reparto? In quale aspetto?

- 1. Nessun cambiamento significativo:** alcune risposte suggeriscono che, secondo alcuni, la transizione alle piattaforme non ha comportato cambiamenti significativi nel reparto (29.41%).
- 2. Aumento del personale e nuove figure:** al contrario, alcune risposte indicano che ci potrebbe essere un aumento del personale e l'aggiunta di nuove figure come il VFX editor, il montatore delle musiche, il premontatore o il secondo montatore (31.7%).
- 3. Maggiore stress e sovrapproduzione:** alcune persone lamentano una maggiore pressione e sovrapproduzione dovuta alle piattaforme che scarica questa responsabilità sul montatore e, quindi, sul reparto, *"comprimendo i tempi di lavorazione in maniera disumana e cancellando qualsiasi tipo di*

creatività”. La complessità dei flussi di lavoro delle piattaforme richiede più tempo e organizzazione. Dal punto di vista dell'assistente la situazione è peggiorata perché il workflow seguito dalle piattaforme è più complesso e richiede maggior tempo (11.76%).

4. Pressioni economiche e contrattuali: alcune risposte menzionano problemi economici e di contrattazione a causa di budget bloccati da mesi (5.66%).

5. Cambiamenti creativi e imposizione di standard: alcune risposte suggeriscono che c'è una percezione di un cambiamento nell'aspetto creativo, con l'imposizione di standard industriali (5%).

Segnaliamo che abbiamo anche una percentuale (16.47%) che non ha mai lavorato per le piattaforme o non sa rispondere se e in che modo è cambiato il reparto.

Ciò che ci preme esaminare è il tema delle nuove figure, tema che emerge frequentemente nelle risposte libere dei partecipanti al questionario ed è particolarmente rilevante perché tali figure stentano ancora a conquistare una loro posizione di rispettabilità, nonostante la loro crescente importanza nel processo produttivo.

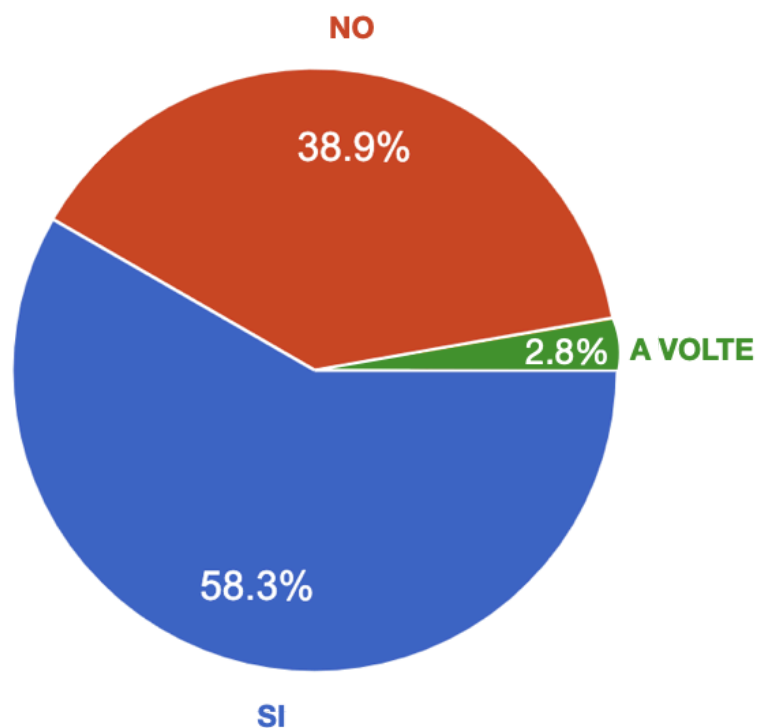
La figura del premontatore/montatore aggiunto/collaboratore al montaggio

Dal questionario emerge in maniera evidente che il ruolo del premontatore/montatore aggiunto/collaboratore al montaggio non sia focalizzato né a livello produttivo/burocratico né a livello economico, nonostante la crescente importanza che sta assumendo soprattutto in progetti televisivi (ad es serie tv) e cinematografici ad

alto budget e con l'avvento delle piattaforme.

Nei commenti, nella sezione dedicata, la percezione generalizzata è che quest'ultimo abbia modificato la composizione del reparto montaggio con la richiesta di assunzione di più figure come il premontatore e il VFX editor e la possibilità di avere più assistenti nel reparto.

Alla domanda *“Ti è stato mai richiesto di svolgere doppie mansioni in aggiunta a quelle specifiche relative alla qualifica ricoperta e al progetto in corso?”* il **55.1%** dei partecipanti ha risposto di **sì**, il **41.5%** ha risposto di **no**, il **2.8%** **a volte**.



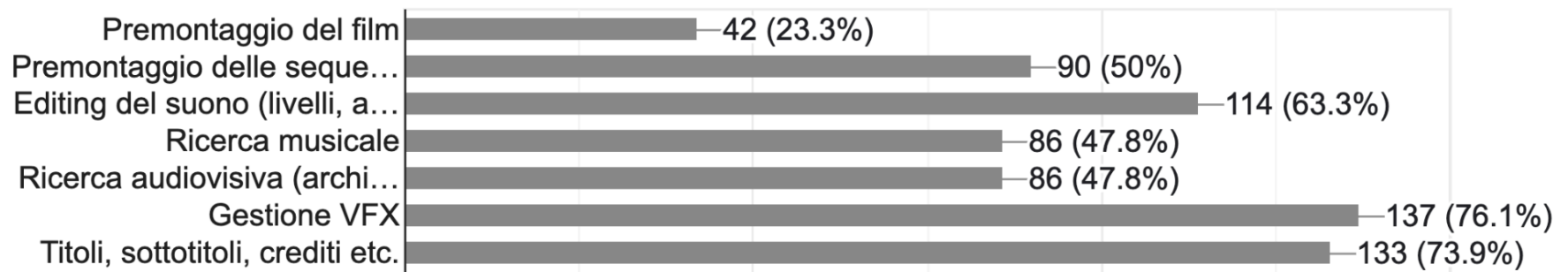
Numerose risposte ci dicono che molte persone ricoprono sia la figura dell'assistente che quella del premontatore. Abbiamo anche chi fa o ha fatto da colorist, VFX editor, grafico, data manager etc.

Il fatto più inquietante è che tantissime risposte ci dicono che molti montatori si ritrovano a svolgere anche mansioni da assistenti al montaggio.

Per quanto riguarda, invece, la figura del premontatore, ciò che si evince è che accade molto spesso che questo ruolo venga assunto dagli assistenti.

Di cosa si occupa l'assistente oltre all'organizzazione del materiale?

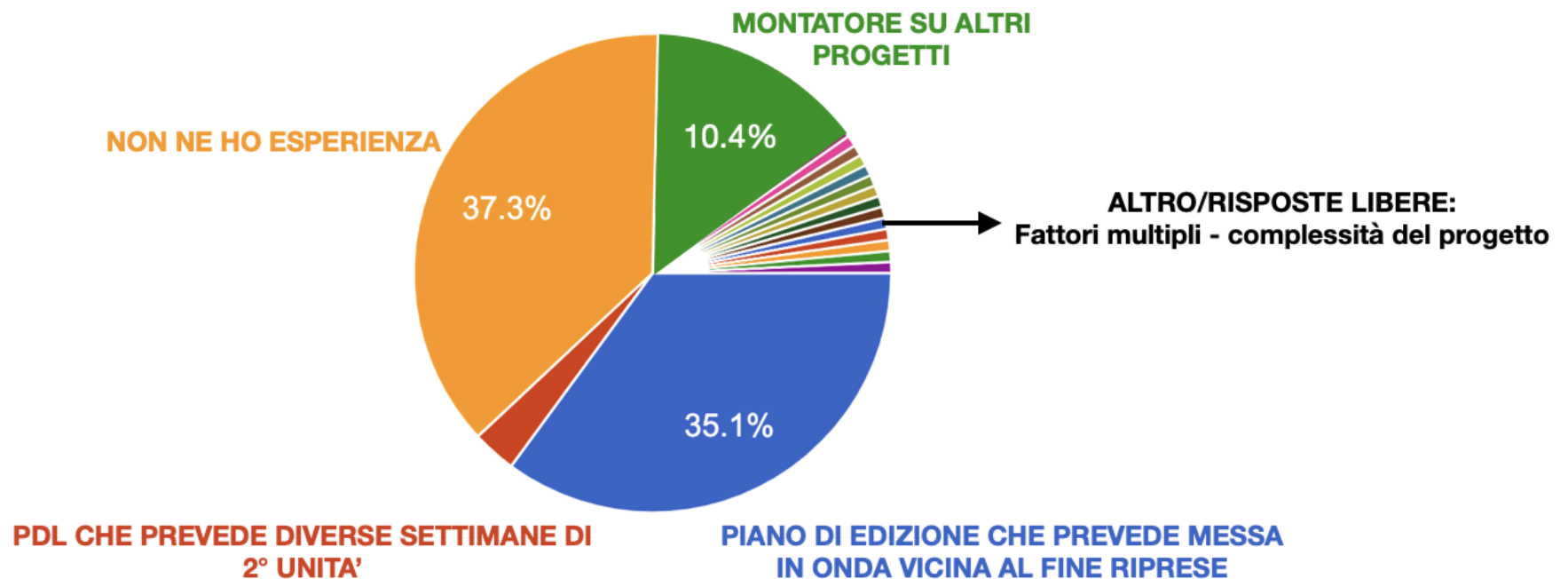
180 responses



Il 50% degli assistenti lavora anche come premontatore di sequenze, il 23.3% lavora come premontatore dell'intero film.

Perché è presente un premontatore (Montatore aggiunto)?

134 responses



Si evince che la tendenza a richiedere il premontaggio del film o delle sequenze è sempre più frequente soprattutto per il **piano di edizione che prevede una messa in onda vicina alla fine delle riprese (35.1%)**, ma

anche **per gli impegni del montatore principale che è impegnato su altri progetti (10.4%).**

Il pdl che prevede diverse settimane di 2° unità vale per il 3%.

Molte risposte comunque evidenziano che i fattori che portano alla richiesta della presenza di qualcuno che assembli il film siano molteplici e a volte intrecciati tra loro.

In questi casi la figura del collaboratore diventa una necessità ma frequentemente, per ragioni di risparmio, viene assunta dal primo assistente.

Il problema si presenta anche nel caso in cui venga assunta una figura a parte: molto spesso accade che la produzione non contrattualizzi il collaboratore nella maniera corretta.

La maggior parte dei partecipanti, infatti, segnala il mancato riconoscimento di questo ruolo (*“non viene preso sul serio”*) e richiede che venga considerato un lavoro a parte, non svolto, quindi, in maniera sistematica dal primo assistente.

Seppur questa figura dovrebbe essere inquadrata come livello 7 (montatore), nella maggior parte dei casi viene contrattualizzata come 1 assistente al montaggio (livello 5).

Ciò accade anche se viene riconosciuta nei crediti come collaboratore al montaggio/montatore aggiunto o con la dicitura “con l’aiuto di” oppure “collaborazione al montaggio”.

Comunque molti montatori aggiunti restano semplicemente assistenti anche nei crediti, altri vengono riconosciuti come collaboratori dopo aver richiesto con forza il riconoscimento del credito.

La regolamentazione di questa figura, quando effettivamente necessaria, è essenziale per fargli acquisire dignità e riconoscimento da parte delle produzioni e dei montatori.

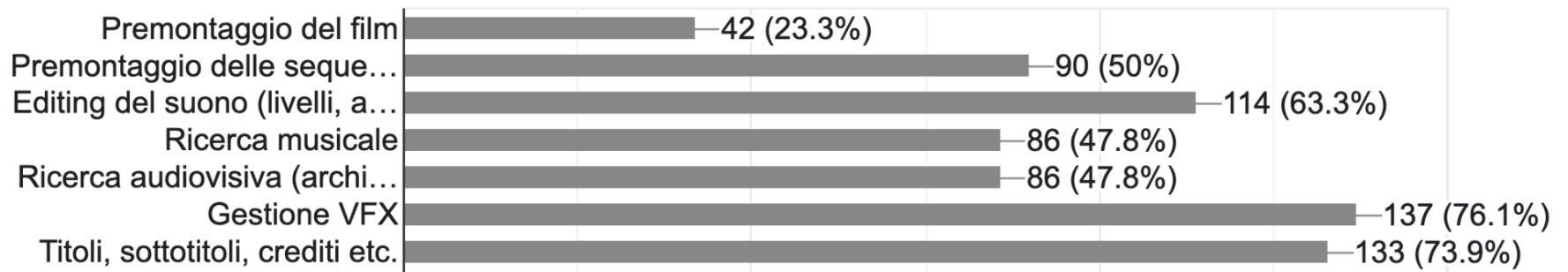
La riflessione più generale che si evince è

1. questa figura sta diventando sempre più presente in alcuni progetti seriali per motivazioni che riguardano la compressione dei tempi di post produzione o la necessità di un confronto plurale tra più colleghi in casi di progetti seriali lunghi e complessi.
2. La pratica più comune è che il montatore chieda al primo assistente di premontare in sua assenza o di aiutarlo.
3. Molto spesso accade che non ci sia adeguato riconoscimento né contrattuale, né sotto forma di credito nei titoli di testa/coda.

VFX Editor

Di cosa si occupa l'assistente oltre all'organizzazione del materiale?

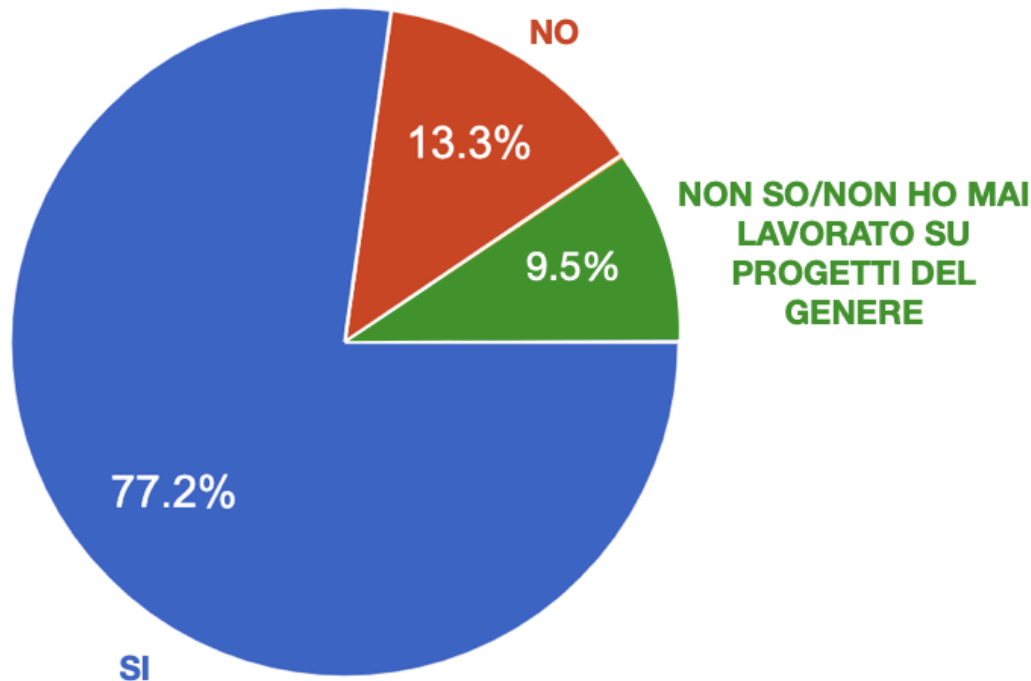
180 responses



È fondamentale allegare nuovamente questa tabella al fine di concentrarci su un altro aspetto di grande rilevanza, concernente le nuove figure del reparto. Come si evidenzia chiaramente, la gestione degli effetti visivi (VFX) rappresenta **una delle responsabilità degli assistenti nel 76.1% dei casi**. Questa figura, spesso incaricata di affrontare ogni aspetto di film e serie, si trova ad operare in condizioni di lavoro estreme, con orari prolungati.

Avverti l'esigenza di un VFX editor su progetti che richiedono molti interventi di CGI o altro?

Per il 77.2% dei partecipanti la risposta è sì.



Fatta eccezione di una piccola fetta di progetti che non prevedono un grande numero di VFX, **resta una grossa percentuale** (soprattutto serie televisive ma anche film ad alto budget) **che prevede un lavoro massiccio di organizzazione, supervisione e gestione dei VFX.**

Non si tratta solo di buttare giù liste su fogli di lavoro condivisi ma anche gestione creativa degli stessi, dei feedback del regista e del montatore, gestione dei rapporti con la società dei

VFX, controllo delle approvazioni e degli eventuali errori/problemi; a volte parliamo anche di messa in opera

dei VFX in Avid come preview utili per il montaggio e utilizzate dalle società di VFX come reference vere e proprie; in altri casi, anche di gestione produttiva con analisi del budget e organizzazione e suddivisione dei VFX shots tra più società di VFX.

Insomma, l'introduzione di questa figura agevolerebbe non solo il reparto montaggio (sgravando il primo assistente di una delle molteplici responsabilità e mansioni) ma anche il coordinatore di post e la produzione. Agevolerebbe la gestione del tempo di tutti (per dedicarsi in maniera più approfondita e attenta agli aspetti essenziali del proprio lavoro) e del workflow dedicato ai VFX. Più tempo significa anche più cura dedicata al prodotto e di conseguenza più qualità della vita dei lavoratori.

Bisogna anche sottolineare che spesso c'è una sottovalutazione della questione da parte delle produzioni (solo pochissime produzioni attualmente assumono VFX editor) e non è evidente sin da subito che sia indispensabile una figura dedicata..

La suddivisione dei ruoli all'interno del reparto è una questione di primaria importanza e la gestione dei VFX è un lavoro di grande responsabilità e deve essere assunto da una figura che abbia competenze specifiche.

È importante sottolineare, quindi, che far svolgere questo compito al secondo assistente non è una soluzione accettabile. Il secondo assistente* (vedi nota nel paragrafo successivo) svolge una funzione di supporto al

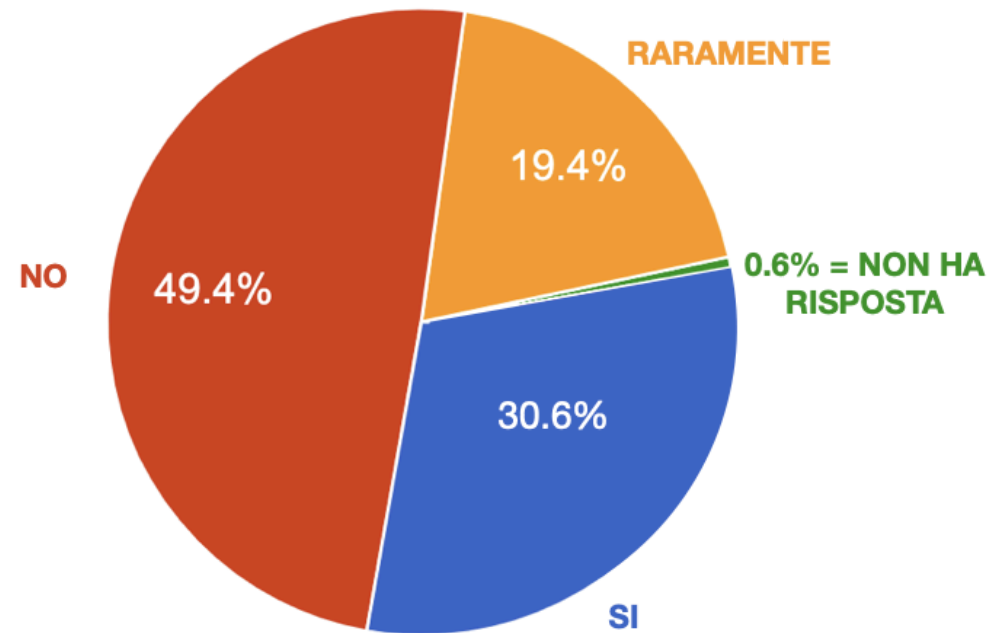
primo assistente e, per natura, non assume le responsabilità principali del reparto. Il suo livello di inquadramento e di conseguenza il suo stipendio, non sono all'altezza di tale responsabilità.

NOTA IMPORTANTE SUL SECONDO ASSISTENTE:

Il ruolo del secondo assistente si configura come una tappa cruciale nelle prime fasi del percorso lavorativo. In questo contesto, non solo assimila le competenze necessarie, ma fornisce un supporto prezioso, contribuendo ad alleggerire il carico di responsabilità del primo assistente che si traduce in un aiuto concreto nella gestione della moviola. Questa dinamica è un circolo virtuoso in cui il primo assistente svolge un ruolo chiave, perché, non solo sovrintende al lavoro del secondo assistente, ma condivide con lui il *know-how* specifico, instaurando così un flusso continuo di trasmissione delle conoscenze e dei processi di lavoro.

Sappiamo però, molto bene dalle testimonianze in questo documento e dal confronto con i colleghi, nonché da esperienze dirette, che non è sempre così. In molte circostanze, il secondo assistente rischia di essere trattato come un “secondo primo assistente”, con una carica di responsabilità identica ma a uno stipendio e un livello gerarchico inferiori. È essenziale sottolineare che questa prassi è intrinsecamente errata e eticamente discutibile nei confronti dei lavoratori coinvolti.

Ti è mai capitato in corso d'opera di essere spostato su progetti diversi che appartenessero alla stessa società di produzione?

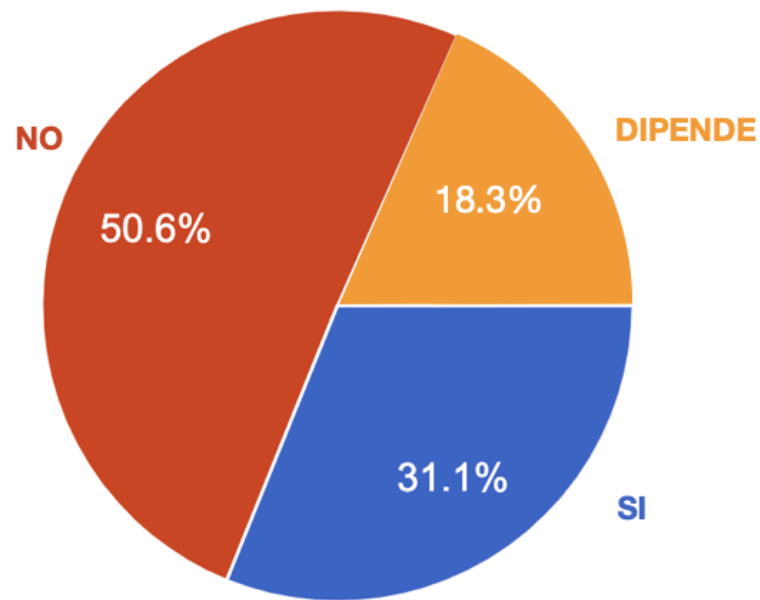


Per chiudere questa sezione, emerge come pratica abbastanza diffusa (**30.6% risponde sì**, il **19.4% raramente**) sebbene non propriamente consueta (il **49.4% risponde no**) che una produzione impieghi la stessa figura professionale su più progetti contemporaneamente o assegni la stessa persona a un altro progetto, anche nel caso in cui il primo non sia ancora concluso.

E. L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Coordinatore e calendario di post

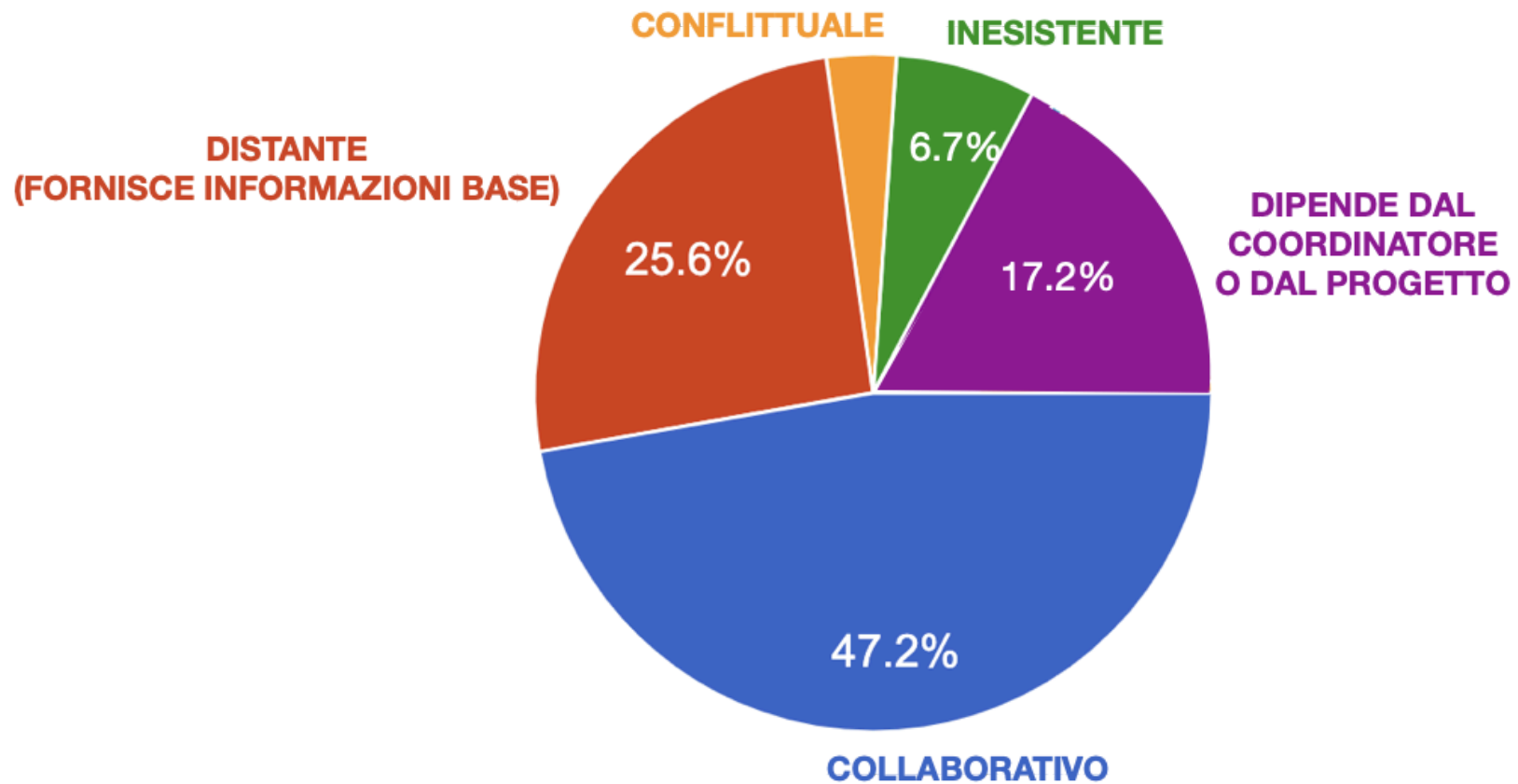
Il coordinatore di post-produzione è sempre presente?



Ciò che emerge in maniera preponderante è l'**assenza** in maggior parte dei casi (**50.6%**) del coordinatore di post. Per il **18.3%** **la sua presenza dipende da vari fattori**: dalla produzione, dalla persona che ricopre il ruolo, dalle fasi della lavorazione. Si intuisce dalle risposte libere che, anche se presente come figura all'interno del progetto, non segue sempre tutte le fasi a causa di impiego in più progetti in contemporanea.

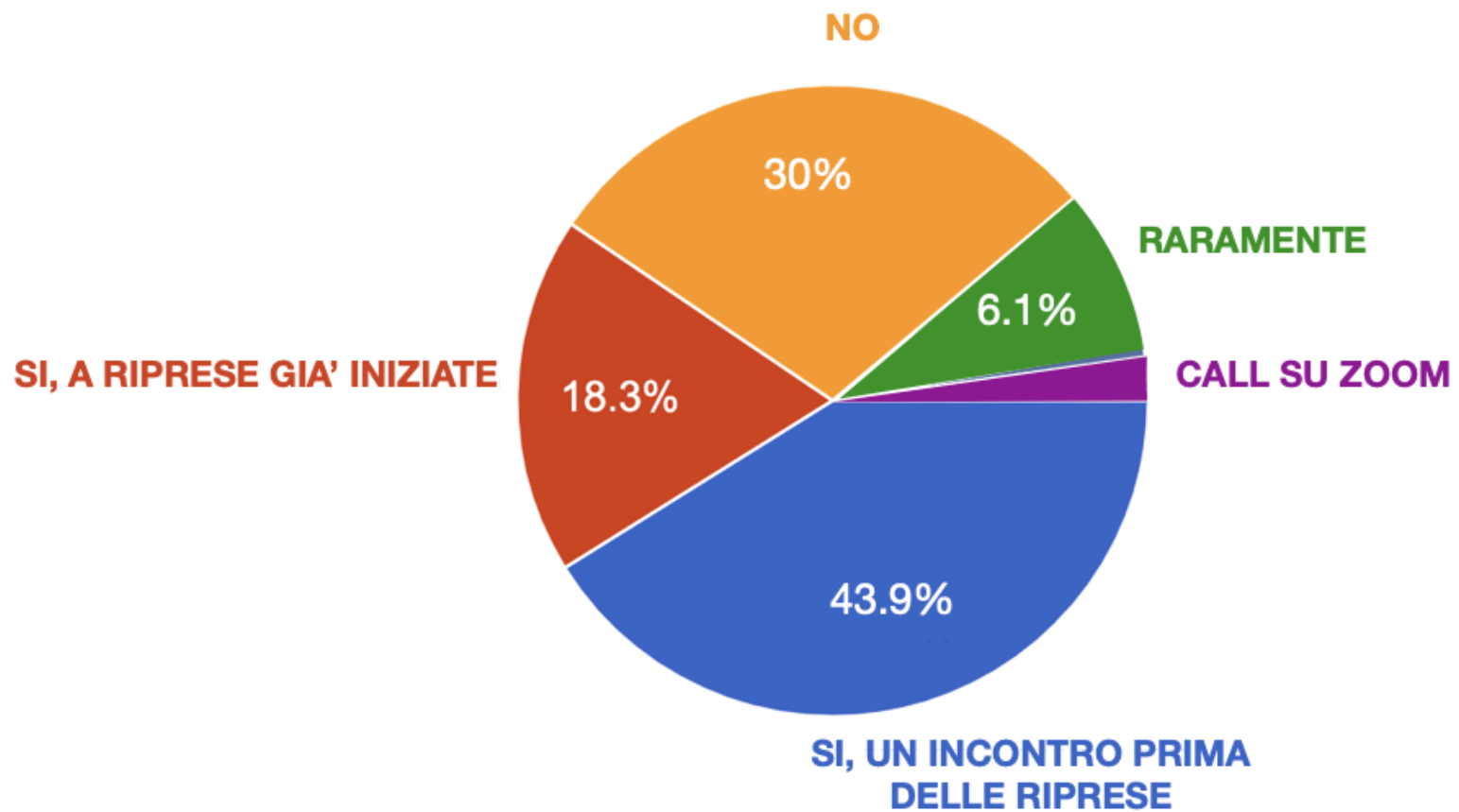
Per il 31.1% dei casi il coordinatore è presente.

Come definiresti il rapporto con il coordinatore di post-produzione?



Il **47.2% dei partecipanti evidenzia un approccio collaborativo**, tuttavia, una percentuale abbastanza consistente (il **25.6%**) riferisce di un **rapporto distante**, caratterizzato da scambio di informazioni di base. Il **17.2% sottolinea la variabilità del rapporto**, evidenziando che dipende da diversi fattori, come la personalità del coordinatore, il progetto, la produzione e se il coordinatore è occupato in più progetti in contemporanea. È interessante notare che il **6.7%** degli intervistati percepisce il rapporto come **inesistente**, indicando una mancanza di comunicazione o interazione significativa. Infine, il **3.3%** descrive il rapporto come **conflittuale**.

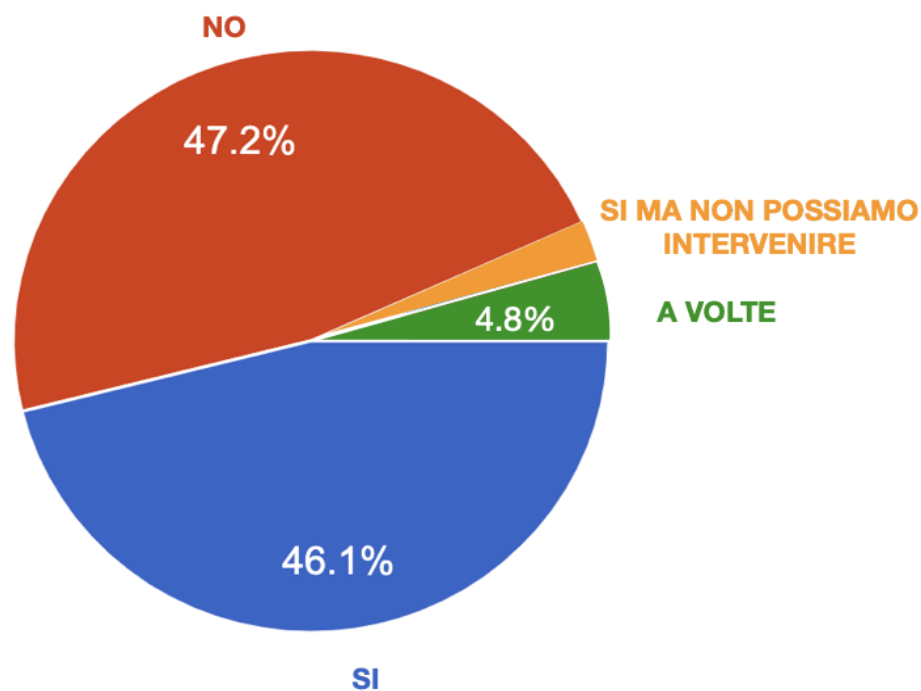
Prima dell'inizio del lavoro è stata organizzata una riunione di post-produzione?



Le riunioni di post-produzione precedenti all'avvio delle riprese risultano essere un evento frequente nel 62.2% dei casi, tra cui il 43.9% delle situazioni prevede incontri **prima dell'inizio effettivo delle riprese**. È da evidenziare che la percentuale di coloro che **non conducono affatto riunioni** è ancora elevata (30%). Solo il 6.1% le svolge **occasionalmente**, e una minima percentuale menziona riunioni attraverso piattaforme online come Zoom, che non sempre godono di una percezione positiva.

Alcuni commenti indicano una percezione di scarsa considerazione durante le riunioni.

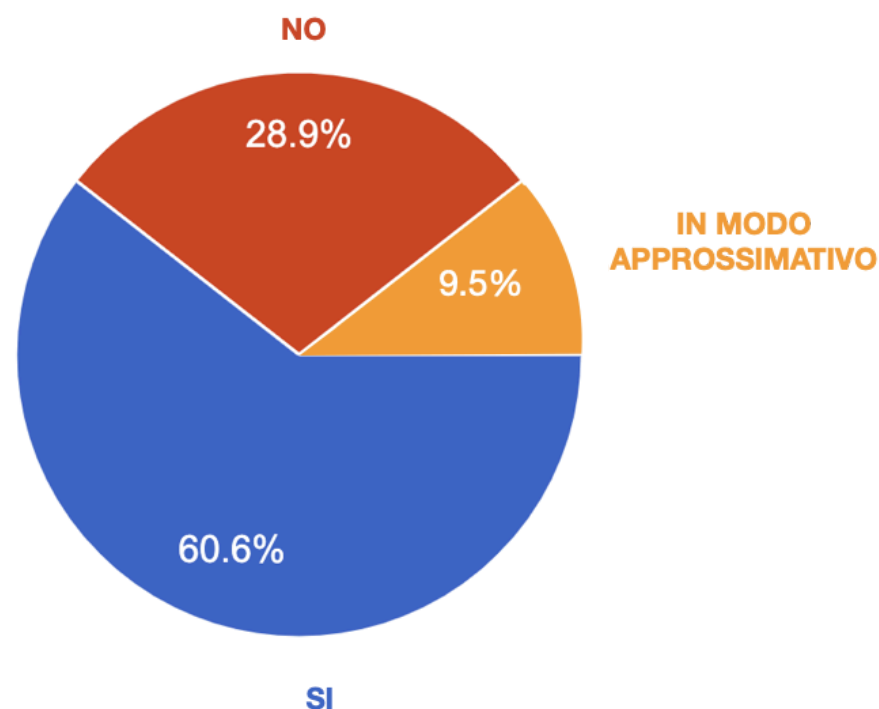
Esaminiamo ora il coinvolgimento delle figure del reparto nel calendario di post-produzione. Rispondendo alla



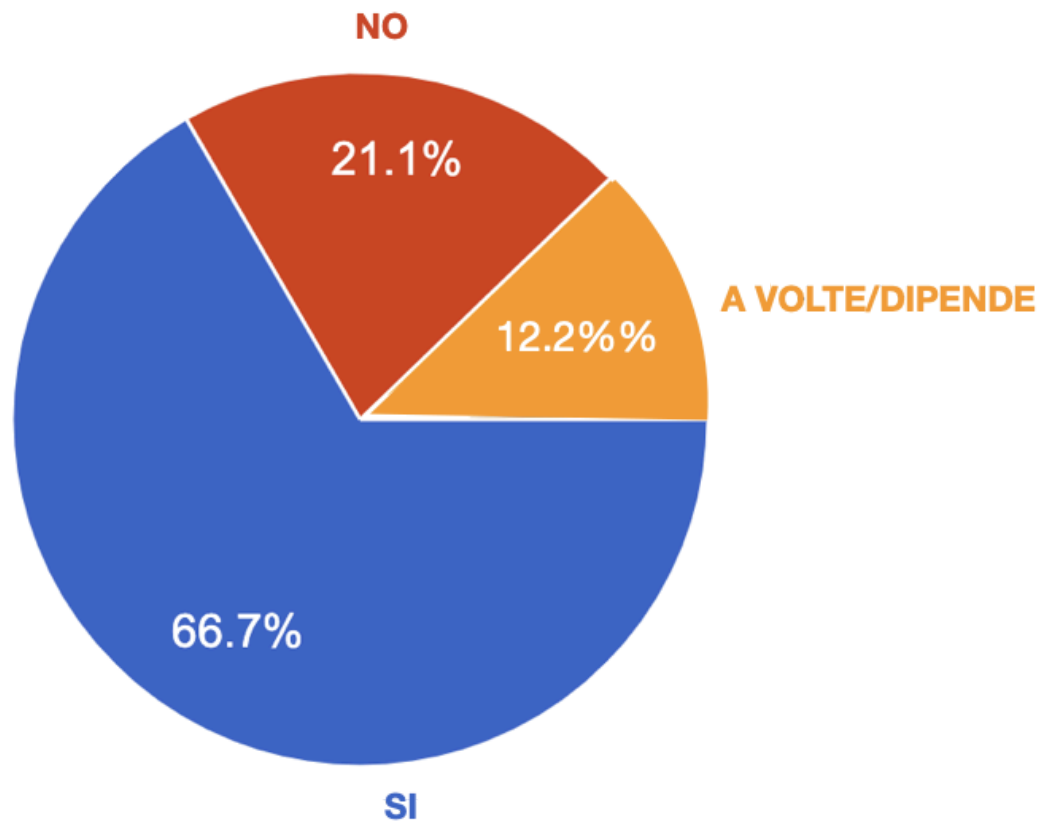
domanda "**Sei stato consultato sul programma di post-produzione?**", il 47.2% risponde **negativamente**, mentre il 46.1% **conferma di essere stato coinvolto**. Un 4.8% **dichiara di essere stato consultato occasionalmente**, mentre la percentuale rimanente evidenzia la difficoltà di intervenire su un piano di post-produzione già strutturato in termini di tempi e modalità.

Un aspetto significativo da considerare riguarda le settimane previste per gli assistenti. Alla domanda "**Sei stato informato sulle settimane di lavoro previste per gli assistenti al montaggio?**", il **28.9%** ha risposto **negativamente**. Benché il **60.6%** abbia risposto in modo positivo, è sorprendente notare che una percentuale considerevole non è al corrente o ha solo una conoscenza approssimativa delle settimane di lavoro stabilite per i propri collaboratori.

Le risposte libere evidenziano diverse situazioni, tra cui la **mancaza dell' assistente al montaggio in alcuni casi, la necessità di negoziare le settimane di lavoro, la non copertura dell'intera durata del montaggio da parte degli assistenti e segnalazioni di tentativi di riduzione della presenza degli assistenti per ragioni di risparmio.**



La fine prevista del montaggio subisce spesso ritardi?



L' ampia percentuale del **66.7%** che risponde **affermativamente** alla domanda sulla possibilità di **ritardi nella conclusione del montaggio** e il **12.2%** che ne porta alla luce almeno la **possibilità** ("a volte", "dipende" - dal progetto, dalla produzione etc... ma capita!) evidenziando una problematica significativa che può derivare da molteplici fattori, che vanno spesso oltre la responsabilità diretta del reparto. Una così alta percentuale potrebbe indicare una carenza nella pianificazione del progetto, con scadenze impostate in

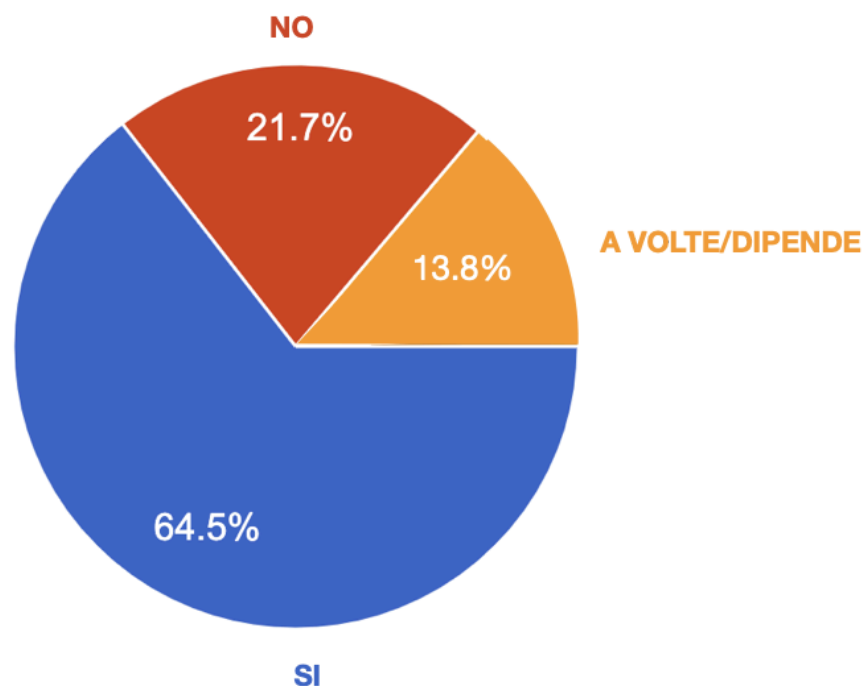
maniera poco realistica. Un approccio più pragmatico e una gestione accurata delle tempistiche sono

essenziali per garantire un flusso di lavoro più efficiente e per evitare ritardi che possono impattare sulla qualità del prodotto finito: bisogna migliorare la pianificazione, la comunicazione interna ed esterna al reparto e la gestione complessiva del processo produttivo per assicurare tempi più realistici e congruenti.

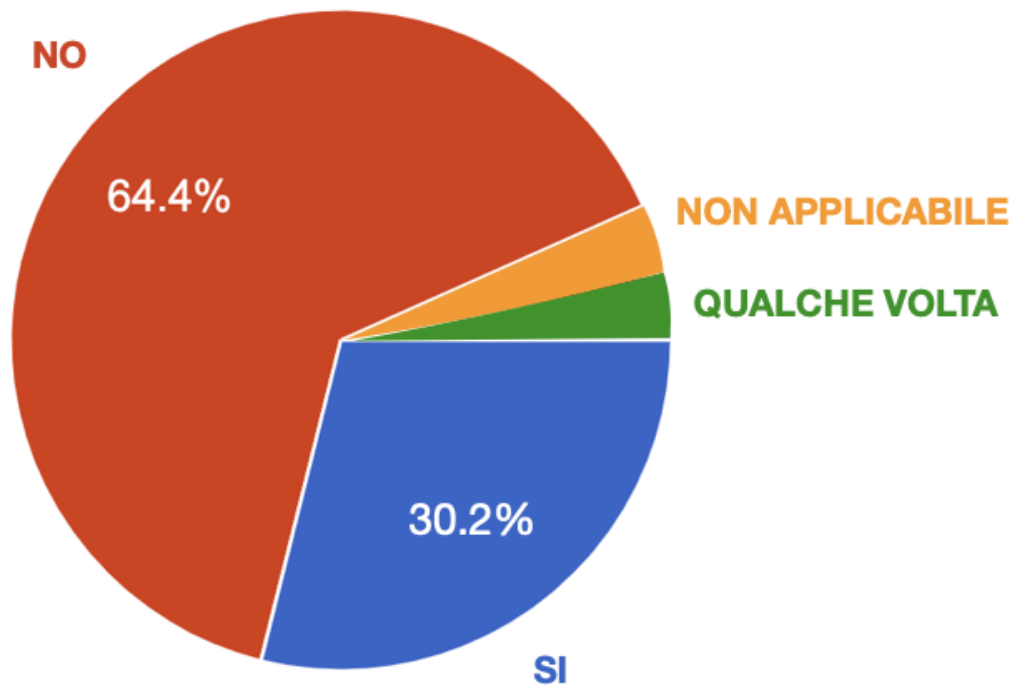
Alcuni colleghi riferiscono di ritardi dovuti a tempi prolungati da parte di produzione o piattaforme per ottenere feedback sul montato. Tale aspetto può rallentare notevolmente il flusso di lavoro, creando conflitti nell'iter decisionale e nella comunicazione tra le diverse fasi di produzione.

Se sì, il programma di lavoro degli altri reparti viene modificato/compresso?

In questi casi, quindi, come influisce su tutti gli altri reparti? Che il **piano di lavoro viene modificato/compresso** per la stragrande maggioranza dei casi (**64.5%**). Per il **21.7%** questa cosa **non avviene** e per il **13.8%** **avviene solo in alcuni casi**.



Hai dovuto svolgere compiti di altri reparti (Conforming, color correction, mix audio etc.)?

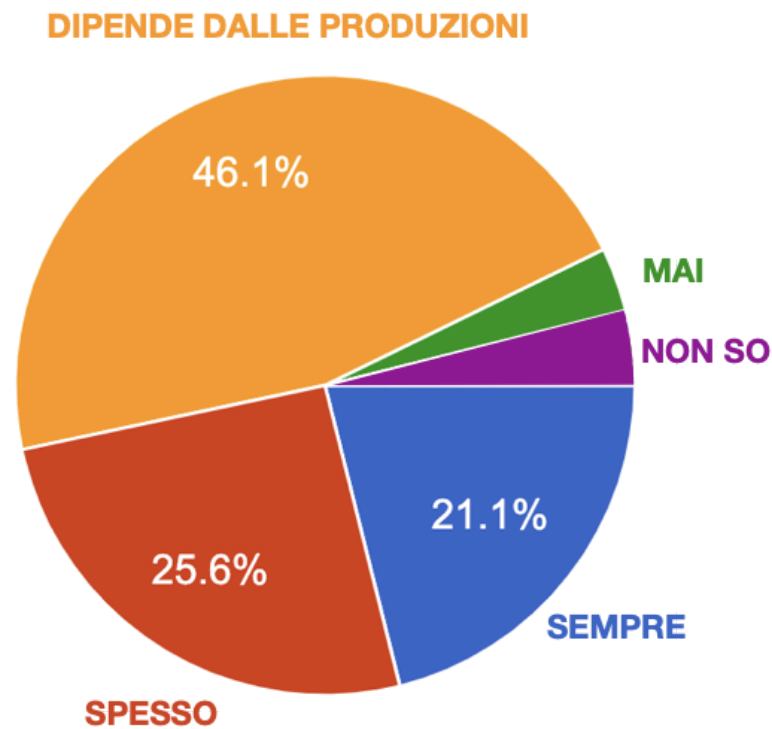


Sempre in relazione all'organizzazione dei tempi e del reparto, abbiamo indagato anche se è stato necessario per gli intervistati svolgere altri compiti che non gli competono. Il **64.4%** risponde di **no** ma c'è una percentuale rilevante (il **30.2%**) a cui effettivamente **capita spesso**. Al **2.2%** capita **qualche volta**. Mentre il **3.2%** **non ha fornito una risposta valida** ai fini del questionario.

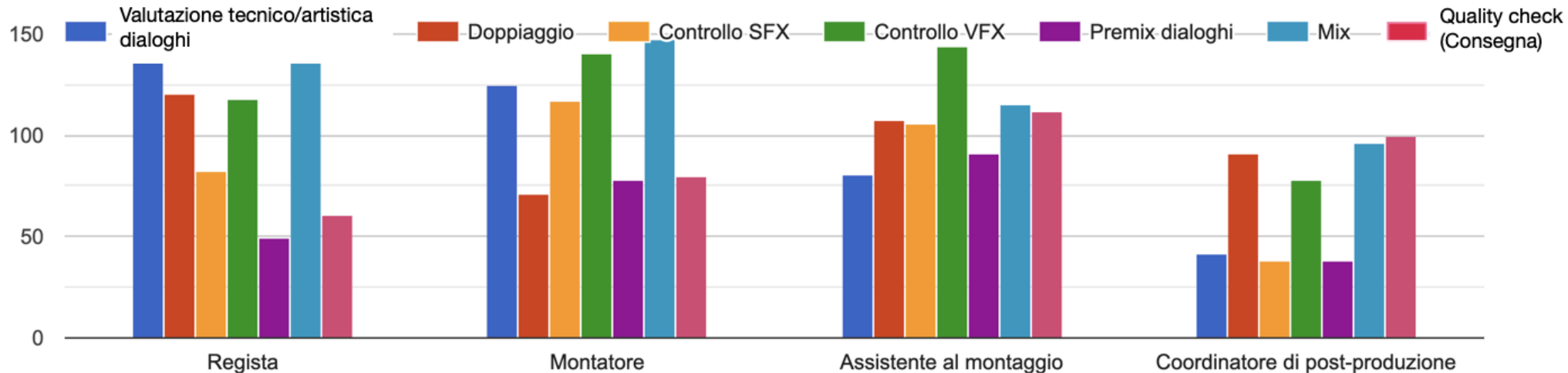
Chi segue le lavorazioni

Il reparto montaggio è uno di quei reparti che nella lavorazione di un film o una serie tv segue il progetto dall'inizio delle riprese fino alla creazione del master. Idealmente, questo dovrebbe essere un processo lineare, ma la realtà spesso differisce. Il mancato rispetto di questo principio è dovuto soprattutto ad una questione economica (le produzioni risparmiano sulle persone coinvolte) ma va anche a sminuire il ruolo dei professionisti del reparto. Ricordiamo che il coinvolgimento del reparto nella sfera temporale della realizzazione di un progetto dovrebbe essere una questione abbastanza scontata perché necessaria.

Abbiamo chiesto, quindi, ai partecipanti *“Il reparto inizia sempre alla 1^a o 2^a settimana di riprese e chiude con i controlli prima delle consegne ai committenti?”* e le risposte sono state piuttosto preoccupanti. Solo il **21.1%** risponde *“sempre”*. Il **25.6%** risponde *“spesso”*, il **46.1%** (percentuale altissima) risponde *“dipende dalle produzioni”* e il **3.3%** risponde *mai*.



All'avvio dell'edizione il reparto segue le varie fasi di lavorazione?



A prima vista, emerge chiaramente che la presenza costante e coerente, con percentuali che oscillano da un minimo del 45% fino a un massimo dell'80%, è rappresentata **dall' assistente al montaggio**.

D'altra parte il coordinatore è poco presente: la sua percentuale di presenza non supera il 55.5% e scende fino al 21.1%. Segnaliamo che il montatore è molto presente al mix e al controllo VFX ma decisamente poco presente al quality check (controllo DCP/master). Stessa cosa vale per il regista. **Il quality check diventa una responsabilità quasi esclusiva dell'assistente al montaggio (presente nel 62.2% dei casi)**. Il coordinatore è presente al quality check nel 55.5% dei casi ed è la sua percentuale più alta.

Andiamo a riportare nello specifico:

Il **REGISTA** è presente:

- Mix (nel 77.7% dei casi)
- Valutazione tecnico/artistica dei dialoghi (73.5%)
- Doppiaggio (66.6%)
- Controllo VFX (65.5%)
- Controllo SFX (45.5%)
- Quality check (33.8%)
- Premix dialoghi (27.2%)

Il **MONTATORE** è presente:

- Mix (81.6%)
- Controllo VFX (77.7%)
- Valutazione tecnico/artistica dei dialoghi (69.4%)
- Controllo SFX (65%)
- Quality check (44.4%)
- Premix dialoghi (43.3%)
- Doppiaggio (39.4%)

L' ASSISTENTE AL MONTAGGIO è presente:

- Controllo VFX (80%)
- Mix (63.8%)
- Quality check (62.2%)
- Controllo SFX (58.8%)
- Controllo SFX (58.8%)
- Premix dialoghi (50.5%)
- Valutazione tecnico/artistica dei dialoghi (45%)

Il COORDINATORE DI POST è presente:

- Quality check (55.5%)
- Mix (53.3%)
- Doppiaggio (50.5%)
- Controllo VFX (43.3%)
- Valutazione tecnico/artistica dei dialoghi (23.3%)
- Premix dialoghi (21.1%)
- Controllo SFX (21.1%)

A molti questa situazione risulterà familiare e non particolarmente sorprendente.

Infine vogliamo porre l'attenzione sulle riflessioni presenti alla fine del questionario.

Prima di tutto, la variabilità nel controllo delle fasi di lavorazione per ogni progetto è un tema ricorrente. La mancanza di tempo emerge come una sfida, con casi in cui neanche l'assistente può seguire alcune fasi cruciali come il doppiaggio o il mix, che dovrebbero venir supervisionati in maniera attenta non solo dall'assistente ma anche da altre figure che sono fondamentali nel processo tecnico/creativo che ad oggi non possono supervisionare tutte le fasi per mancanza di tempo oppure perché non sono contrattualizzati (ricordiamo che il montatore è pagato a forfait e spesso le fasi di doppiaggio e mix non rientrano nel periodo concordato).

La qualità del lavoro dipende notevolmente dalla competenza e dalla presenza del coordinatore di post-produzione durante tutte le fasi, sottolineando l'importanza di un dialogo efficace con il reparto e la necessità di dividere le responsabilità che invece oggi in molti casi gravano solo sugli assistenti.

La necessità di avere più personale nel reparto montaggio è un punto importante di discussione, è evidente che oggi le fasi di lavorazione sono diventate sempre più complesse e articolate.

Molte delle ragioni e considerazioni espresse indicano poi una necessità troppo spesso sottovalutata: che il **budget assegnato alla post-produzione, troppo spesso fagocitato dal sopra la linea e dalle esigenze di set, venga stabilito quanto più possibile in base alle specifiche esigenze (narrative e artistiche) espresse dal prodotto e coinvolgendo le figure professionali di riferimento dei reparti coinvolti.**

CONCLUSIONI

Riassumendo, i punti importanti che emergono in maniera evidente sono:

- **SALARIO E CONDIZIONI DI LAVORO:**

- **COMPENSO:** il compenso è spesso già stabilito e si riscontra una certa difficoltà e tensione nella trattativa. Il forfait è praticamente la regola per i montatori. Per i montatori aggiunti la cifra più frequente è 1000/1100 euro a settimana. Più del 40% dei primi assistenti percepisce un settimanale di 800/900 euro. La cifra più frequente per i secondi assistenti è 700/800 euro a settimana. Siamo lontani da un trattamento equo degli stipendi rispetto alle responsabilità e ai carichi di lavoro.
- **FESTIVITÀ:** solo il 26.7% riceve regolarmente il pagamento delle festività soppresse, non godute o all'interno di sospensioni di contratto.
- **STRAORDINARI:** il 30.6% lavora fuori orario e il 27.8% lavora di sabato e domenica e all'interno delle sospensioni di contratto. Per il 57.7% questi straordinari non vengono corrisposti. Nel 19% dei casi non del tutto. Solo il 7.7% risponde "interamente". La maggioranza dei colleghi lavora in straordinario in fasi occasionali (per proiezioni o consegne etc...). Il 20.5% lo fa per il tempo insufficiente.

- **MANCATO RICONOSCIMENTO ECONOMICO NELL'UTILIZZO DEI PROPRI MEZZI QUANDO SI LAVORA DA CASA CHE OLTRETUTTO RAPPRESENTA UNA PRATICA OGGI NON REGOLAMENTATA.**
- **MANCATO RICONOSCIMENTO DEI BUONI PASTO O DI UN RIMBORSO PER IL PRANZO**

- **IL RISPETTO DEL CCNL TROUPE**
 - **QUASI NESSUNO RICEVE IL CONTRATTO PRIMA DELL'INIZIO DELLE RIPRESE:** solo il 10% dichiara di riceverlo prima dell'inizio del lavoro e il 46.7% riceve più contratti durante la lavorazione.
 - **QUASI NESSUNO È ISCRITTO AD UN SINDACATO**

- **REPARTO:**
 - In molti casi si evidenzia nei reparti la necessità di assunzione di personale da aggiungere al primo assistente (secondo assistente/VFX editor etc.) con cui è possibile suddividere le responsabilità e i compiti per ottenere un flusso di lavoro qualitativo ed efficiente.
 - IL PREMONTATORE/MONTATORE AGGIUNTO, deve rappresentare una figura aggiunta al reparto e non coincidente, come spesso accade, con il primo assistente. Andrebbe inoltre regolamentata

la presenza di questa figura in funzione delle effettive necessità di utilizzo, espresse caso per caso in base ai prodotti.

- IL VFX EDITOR è essenziale per determinati progetti con una certa complessità dal punto di vista dei Visual Effects. La sua presenza permette che il lavoro sia per tutti più agile e qualitativo.
- Molto spesso l'assunzione degli assistenti non si protrae per tutto il processo produttivo (da inizio riprese a quality check finale/consegne) ma subisce interruzioni a discrezione delle società di produzione (che le giustificano per mancanza di budget).

- **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO:**

- il coordinatore di post è assente per la maggior parte dei casi. Il 47.2% dei colleghi non è stato consultato sul programma di post produzione.
- La fine del montaggio spesso subisce ritardi (66.7%).
- L'assistente al montaggio si conferma la figura di riferimento per l'edizione perché presente in maniera equilibrata in tutte le varie fasi di lavoro che caratterizzano la post-produzione.