

Annali

dell'Associazione Ranuccio Bianchi Bandinelli
fondata da Giulio Carlo Argan

L'ITALIA DEI BENI CULTURALI FORMAZIONE SENZA LAVORO LAVORO SENZA FORMAZIONE

*Alberto Avio, Irene Baldriga, Salvo Barrano, Luca Bellingeri,
Rosanna Cappelli, Giovanni Carbonara, Paola Carucci,
Tsao Cevoli, Annalisa Cicerchia, Rosanna Cioffi,
Marisa Dalai Emiliani, Vezio De Lucia, Federico De Martino,
Enzo Feliciani, Claudio Gamba, Cettina Mangano,
Giovanna Martellotti, Claudio Meloni, Sara Parca,
Stefano Parise, Clara Rech, Alessandro Simonicca,
Sergio Vasarri, Anna Maria Visser Travagli, Giuliano Volpe*



Annali
dell'Associazione Ranuccio Bianchi Bandinelli
fondata da Giulio Carlo Argan

L'ITALIA DEI BENI CULTURALI FORMAZIONE SENZA LAVORO LAVORO SENZA FORMAZIONE

*Atti del Convegno tenuto a Roma il 27 settembre 2012
con un'appendice di Documenti e Materiali (2010-2014)*

*a cura di Federico De Martino, Claudio Gamba, Sara Parca
coordinamento scientifico di Marisa Dalai Emiliani*

iacobellieditore[®]
;



Nota

La pubblicazione di questo volume ha usufruito di un contributo economico da parte del Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo

© 2014 Iacobelli editore

Collana Annali dell'Associazione «Istituto di studi, ricerche e formazione
Ranuccio Bianchi Bandinelli fondato da Giulio Carlo Argan»,
www.bianchibandinelli.it – info@bianchibandinelli.it

Annale 23/2014

Trerefusi srl

Il marchio Iacobelli editore è di proprietà esclusiva di Trerefusi srl

www.iacobellieditore.it

info@iacobellieditore.it

ISBN 978-88-6252-254-0

L'ITALIA DEI BENI CULTURALI FORMAZIONE SENZA LAVORO LAVORO SENZA FORMAZIONE

*Convegno promosso da
Associazione Ranuccio Bianchi Bandinelli*

Hanno aderito all'iniziativa

- Associazione delle Biblioteche Ecclesiastiche Italiane (ABEI)
- Associazione Italiana Biblioteche (AIB)
- Associazione delle Istituzioni di Cultura Italiana (AICI)
- Associazione Italiana per la Documentazione Avanzata (AIDA)
- Associazione dei Musei d'Arte Contemporanea Italiani (AMACI)
- Amici di Città della Scienza
- Associazione Nazionale Archeologi (ANA)
- Associazione Nazionale Archivistica Italiana (ANAI)
- Associazione Nazionale Insegnanti di Storia dell'Arte (ANISA)
- Associazione Nazionale Musei Locali e Istituzionali (ANMLI)
- Associazione Nazionale Musei Scientifici (ANMS)
- Archivio internazionale per la storia e l'attualità del restauro – Per Cesare Brandi
- Associazione Restauratori d'Italia (ARI)
- Associazione amici di Cesare Brandi
- Associazione culturale Silvia dell'Orso
- Associazione per l'economia della cultura
- Associazione Nazionale dei Tecnici per la Tutela dei Beni Culturali, Ambientali e Paesaggistici (ASSOTECNICI)
- Associazione nazionale urbanisti e pianificatori territoriali e ambientali (ASSURBANISTI)
- Comitato per la bellezza
- Confederazione Nazionale Artigianato (CNA) – Unione Artistico e Tradizionale
- Centro europeo per l'organizzazione e il management culturale (ECCOM)
- Eddyburg
- Federazione Servizi Pubblici Cultura Turismo Sport Tempo Libero (FEDERCULTURE)
- Forum PA
- Associazione Italiana delle Biblioteche, Archivi e Centri di documentazione musicale (IAML-Italia)
- International Council of Museums-Italia (ICOM-Italia)
- PatrimonioSOS
- Associazione Italiana per la Museografia e i Beni Demoetnoantropologici (SIMBDEA)

Sommario

PREMESSA

- 9 Marisa Dalai Emiliani e Vezio De Lucia

PARTE PRIMA

- 11 FORMAZIONE COME DIRITTO NON COME CONDANNA
I DIRITTI NEGATIVI DELLE PROFESSIONI PER IL PATRIMONIO
- 13 Marisa Dalai Emiliani (Associazione Bianchi Bandinelli)
Dal tutologo all'iper-specialista: le false prospettive della formazione universitaria negli ultimi trent'anni
- 18 Federico De Martino (Associazione Bianchi Bandinelli)
L'offerta formativa del settore nell'Università italiana: un'indagine quantitativa
- 26 Sergio Vasarri (FORMEZ, Associazione Bianchi Bandinelli)
L'istruzione professionale di competenza regionale. Il caso dell'IFTS e degli ITS: una programmazione senza ratio
- 33 Claudio Gamba (Associazione Bianchi Bandinelli)
Lavorare per i beni culturali: sbocchi professionali, modalità di accesso e paradossi del precariato
- 60 Tsao Cevoli, Salvo Barrano (Associazione Nazionale Archeologi - ANA)
Un'inchiesta sulla professione di archeologo
- 74 Alberto Avio (Università degli Studi di Ferrara - Facoltà di Giurisprudenza)
Le forme contrattuali del settore prima e dopo la "riforma Fornero"

PARTE SECONDA

83 STORIE E TESTIMONIANZE DI LA VORO PRECARIO NEL MONDO DEI BENI CUL TURALI

85 Presentazione a cura di Claudio Gamba, Cettina Mangano, Sara Parca

87 Raccolta di testimonianze

PARTE TERZA

121 PER UN DIVERSO RAPPORTO FORMAZIONE/LAVORO UNA STRATEGIA PER IL CAMBIAMENTO È POSSIBILE?

123 Luca Bellingeri (Direttore della Biblioteca Estense di Modena)
Riflessioni di un bibliotecario

132 Rosanna Cappelli (Direttore area Musei e mostre ELECT A Mondadori)
Qualche considerazione e proposta per le professioni nel settore dell'Editoria. Solo il vecchio è buono?

134 Giovanni Carbonara (Direttore della Scuola di Specializzazione in Restauro
dei Monumenti - Sapienza Università di Roma)
Il restauro architettonico: formazione e lavoro

145 Paola Carucci (Sovrintendente Archivio Storico della Presidenza della
Repubblica - Vicepresidente ANAI)
Proposte per la formazione scientifica degli archivisti

151 Annalisa Cicerchia (ISTAT-DCSA/UO e Associazione per l'Economia della
Cultura)
Le proposte per le professioni del turismo

156 Rosanna Cioffi (Presidente della Consulta Universitaria Nazionale degli Sto-
rici dell'Arte - CUNSTA)
Il ruolo dello storico dell'arte

159 Enzo Feliciani (Segretario nazionale UILP A - Beni e attività culturali)
Le professionalità dei beni culturali

164 Giovanna Martellotti (Conservazione Beni Culturali - CBC)
Le prospettive per la professione di restauratore

- 167 Claudio Meloni (Coordinatore nazionale FPCGIL MiBACT)
Una nuova politica per il MiBACT: analisi e proposte sui cambiamenti organizzativi
- 172 Stefano Parise (Presidente dell'Associazione Italiana Biblioteche - AIB)
Il riconoscimento della professione bibliotecaria: un percorso in salita
- 177 Clara Rech, Irene Baldriga (ANISA Associazione Nazionale Insegnanti di Storia dell'Arte)
Le proposte per la professione di insegnante di Storia dell'arte nella Scuola italiana
- 184 Alessandro Simonica (Direttore della Scuola di Specializzazione in Beni Demoetnoantropologici - Sapienza Università di Roma)
Lo iato tra formazione e professioni del demoetnoantropologo
- 192 Anna Maria Visser Travagli (ICOM-Italia/ANMLI e Università degli Studi di Ferrara - MuSeC)
Prospettive per la professione di museologo
- 199 Giuliano Volpe (Rettore dell'Università degli Studi di Foggia)
Le proposte per la professione di archeologo

PARTE QUARTA

- 205 DOCUMENTI E MATERIALI (2010-2014)
- 207 *Profili professionali nel Ministero per i Beni e le Attività Culturali, determinati nel 2010 in occasione del rinnovo del contratto nazionale di lavoro con validità triennale (ma tuttora vigenti)*
- 235 S.O.S. Patrimonio culturale
Un mondo a parte: i Beni Culturali in Sicilia (2013)
- 238 *Relazione sul precariato MiBACT, Roma 4 ottobre 2013*
- 242 *Avviso pubblico per la selezione di cinquecento giovani laureati da formare, per la durata di dodici mesi, nelle attività di inventariazione e di digitalizzazione del patrimonio culturale italiano, presso gli istituti e i luoghi della cultura statali*
Testo del decreto direttoriale 6 dicembre 2013 coordinato con le modifiche apportate dal decreto direttoriale 16 dicembre 2013

- 249 Associazione Bianchi Bandinelli (Sara Parca, Stefania Ventura)
Intervento letto alla manifestazione "500 NO al MiBACT" dell'11 gennaio 2014
- 251 *Autocensimento online dei precari del MiBACT e delle istituzioni culturali degli Enti locali*
- 253 Legge 22 luglio 2014, n. 110 (G.U. Serie Generale, n. 183 dell'8 agosto 2014) "Modifica al codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, in materia di professionisti dei beni culturali, e istituzione di elenchi nazionali dei suddetti professionisti"
- 255 Decreto-legge 31 maggio 2014, n. 83, cosiddetto *Art Bonus*, convertito in legge, con modificazioni, il 29 luglio 2014, n. 106 (G.U. Serie Generale, n. 175, 30 luglio 2014), "Disposizioni urgenti per la tutela del Patrimonio culturale, lo sviluppo della cultura e il rilancio del turismo", Art. 8



Premessa

Marisa Dalai Emiliani e Vezio De Lucia*

L'Associazione "Ranuccio Bianchi Bandinelli" dedica questo volume alla memoria di Giuseppe Chiarante, scomparso nel 2012. Aveva fondato l'associazione insieme allo storico dell'arte Giulio Carlo Argan nel 1991 e aveva voluto e saputo farne uno strumento di intervento nel dibattito politico sul patrimonio, sulla cultura e le sue istituzioni, ma soprattutto uno strumento critico, di denuncia tempestiva quando era necessario, ma anche di riflessione e costruzione di consapevolezze attraverso la ricerca, i convegni, i seminari e la pubblicazione delle due collane dei Quaderni giuridici e degli Annali. È stato Presidente dell'associazione fino al 2006, continuando però fino all'ultimo a orientarne le scelte e l'azione. L'Associazione gli ha dedicato recentemente una giornata di studio e di rilancio delle sue idee nell'Italia contemporanea, i cui atti verranno pubblicati quanto prima in questa stessa collana.

Il convegno che dà il nome a questo volume è stato tra le prime iniziative realizzate senza di lui, il primo non introdotto da una sua lettura insieme culturalmente densa e politicamente illuminante delle questioni da affrontare. Eppure si può dire che l'architettura di quella giornata "di confronto, protesta e proposta", riflessa qui nel sommario, è in certo modo lo specchio dei grandi temi su cui Chiarante si è impegnato durante tutta la sua vita di intellettuale e politico, come esponente di primo piano della sinistra, ma di una sinistra critica. Quali i temi? La formazione dei cittadini, per cui ha seguito da vicino e ha dato un contributo importante ai processi di riforma della Scuola italiana fin dagli anni Sessanta del Novecento; quindi, a partire dagli anni Ottanta del secolo scorso, diventato senatore, si è dedicato alle politiche per il Patrimonio culturale, fino all'esperienza particolarmente incisiva nel ruolo di vice-presidente del Consiglio Nazionale dei Beni culturali, esperienza conclusa con le amare e sacrosante dimissioni rassegnate al ministro Giuliano Urbani e al suo sottosegretario Vittorio Sgarbi, che stavano per varare la sciagurata operazione Patrimonio S.P.A., cioè la svendita del patrimonio culturale pubblico.

Su un aspetto del sistema della tutela in Italia ha costantemente insistito Giuseppe Chiarante nei suoi progetti e disegni di legge, pensati per ridargli efficacia e slancio: l'alta qualificazione, attraverso una formazione e specializzazione adeguate, per chi assume la responsabilità diretta del destino dei Beni culturali, cioè il personale tecnico-scientifico delle soprin-

tendenze come dei musei, delle biblioteche, degli archivi, sia statali che locali. E vogliamo ricordare a questo proposito almeno il convegno internazionale che organizzammo in collaborazione con l'Accademia dei Lincei nel 2000, dedicato alla formazione degli addetti al Patrimonio culturale in Europa e in Italia, con l'intento di orientare per questo specifico ambito la riforma universitaria allora in corso.

Ma oltre ai contenuti, vorremmo sottolineare quanto questa iniziativa deve alla lezione di Chiarante anche sul piano del metodo e della strategia: costruire ponti tra il mondo dell'Università, cioè della ricerca e della formazione, da un lato e, dall'altro, il mondo della tutela attiva, abbattendo steccati e pregiudizi, è stata la missione dell'Associazione "Ranuccio Bianchi Bandinelli" fin dall'origine, ma ancor più lo è stato il dialogo cercato sempre, un dialogo diretto e senza compromessi, con chi aveva e ha responsabilità di governo in ordine alle politiche per l'istruzione, la ricerca e la salvaguardia del Patrimonio. È questo il modello che ci ha guidati nel disegnare il progetto per il convegno di cui si presentano ora gli atti, riprendendo una delle idee guida di Chiarante negli ultimi anni: quella di unire le forze delle Associazioni che si ispirano all'articolo 9 della Costituzione. L'adesione delle Associazioni di tutela e professionali a questa nostra iniziativa è stata davvero imponente, a riprova della gravità del problema del precariato intellettuale e dell'urgenza di studiare e adottare misure di contrasto. Desideriamo ringraziarle tutte. Ma vogliamo sottolineare con forza che i problemi di cui qui si discute sono trasversali, comuni pur nella peculiarità di ogni settore. Siamo convinti che la prospettiva in cui affrontarli non può essere settoriale, meno che mai corporativa, ma deve essere espressione di una visione davvero unitaria.

* Presidente Onoraria e Presidente dell'Associazione Bianchi Bandinelli

Parte prima

**FORMAZIONE COME DIRITTO
NON COME CONDANNA
I DIRITTI NEGATI DELLE PROFESSIONI
PER IL PATRIMONIO**



Marisa Dalai Emiliani (Associazione Bianchi Bandinelli)

Dal tuttologo all'iper-specialista: le false prospettive della formazione universitaria negli ultimi trent'anni

Al centro della nostra analisi intendiamo mettere oggi un fenomeno drammaticamente attuale e presente in tutto il mondo occidentale, del quale i media ci trasmettono quotidianamente notizie sempre più gravi, mentre la mobilitazione dei movimenti coinvolti si diffonde attraverso la rete; d'altra parte, il fenomeno viene evocato persino dal nostro Governo tecnico, peraltro impotente a risolverlo, o moderatamente interessato a farlo, come dimostra la Riforma del lavoro Fornero che sta per entrare in vigore: mi riferisco al fenomeno della disoccupazione dei giovani, respinti dal mercato del lavoro, tenuti ai margini, o accolti soltanto attraverso le forme più varie di precariato. La lunga crisi economica, gli effetti perversi della globalizzazione, le pressioni che politici e imprese hanno esercitato fin dagli anni Ottanta per rendere più flessibile l'occupazione, facendo credere che in tal modo sarebbe cresciuta: sono queste le principali cause che vengono indicate per motivare una condizione allarmante, che ha investito un'intera generazione.

Ma dentro a questo quadro generale, di cui non possiamo certo non essere consapevoli, noi vogliamo qui portare alla luce una realtà complessa e ancora insufficientemente indagata, che ci sembra caratterizzi l'Italia: la realtà delle professioni e dei mestieri necessari per garantire la conoscenza, la conservazione, la tutela, la gestione, la promozione, la valorizzazione della nostra eredità culturale, del nostro immenso, stratificato patrimonio storico, artistico e paesaggistico, e della produzione artistica contemporanea.

Un paradosso balza agli occhi e deve subito essere denunciato: per la riduzione drastica delle risorse, i tagli ripetuti al bilancio del MiBACT (che superano ormai il 40%), per il blocco del turn over che da anni impedisce il passaggio fisiologico di competenze ed esperienze all'interno delle istituzioni – sia nella rete territoriale delle soprintendenze, sia nei musei (che sono, lo ricordo, circa 4400), nelle biblioteche (13.000), negli archivi, statali e locali – e, da ultimo, a causa della *spending review*, il personale tecnico-scientifico incardinato è in continua progressiva riduzione e il sistema di tutela si regge prevalentemente sul lavoro esternalizzato (a singoli, a cooperative, ad agenzie di servizi private che operano per il patrimonio pubblico, spesso senza alcuna garanzia né controllo della qualità scientifica, né tanto meno tutele per i lavoratori, retribuiti nei modi più diversi e comunque sottopagati, benché non di rado pluridiplomati). La catalogazione e i

restauro, l'organizzazione di mostre e le attività didattiche, i servizi al pubblico sono affidati quindi prevalentemente all'esterno.

Emblematica e particolarmente grave è poi la situazione delle strutture conservative degli Enti locali (per lo più comunali al Nord, provinciali al Sud): e parliamo di alcune migliaia di musei, archivi, biblioteche da gestire. Dal 1990, con la L. n. 142 "Ordinamento delle autonomie locali", che ha disposto l'unificazione delle carriere, questi istituti non hanno quasi più un direttore con competenze mirate (il quale direttore comunque, quando c'è, rischia di essere vessato da amministratori e politici locali, perché assunto con contratto triennale), mentre generalmente la direzione è affidata a personale amministrativo arrivato, attraverso passaggi verticali, all'apice della carriera, personale che non è certo in grado di promuovere attività e progetti innovativi, destinati ai residenti e al turismo nazionale e internazionale.

La crisi economica comunque sta spingendo l'esercito incontrollato dei lavoratori precari del Patrimonio, verso la disoccupazione. E gli istituti sono costretti a funzionare – ma fino a quando? – facendo ricorso al lavoro gratuito dei giovani del Servizio Civile, degli studenti che vi svolgono i loro tirocini durante gli studi universitari, e delle associazioni di volontariato.

A fronte di questo panorama istituzionale sempre più avviato verso la paralisi e la perdita di qualità dei servizi, che cosa è accaduto e che cosa accade sul piano della formazione universitaria dei potenziali professionisti del Patrimonio? L'Università, ignorando il contesto appena tratteggiato, continua a licenziare laureati triennali, laureati magistrali, specializzati, addottorati, a flusso continuo, attraverso percorsi formativi in qualche caso senza nessuno sbocco nel mercato del lavoro, e comunque mai concordati preventivamente né con il MiBACT né con la Conferenza Permanente (salvo il caso virtuoso, per ora, della nuova laurea quinquennale a ciclo unico abilitante e del parallelo diploma di secondo livello delle Accademie di Belle Arti, per la formazione dei Restauratori, percorsi che stanno per decollare sotto il rigoroso controllo di una Commissione mista MiBACT - MIUR, dopo oltre un decennio di sperimentazioni random, non monitorate e generalmente inadeguate). Ma qual è l'entità complessiva di questo comparto dell'istruzione universitaria? È valutabile l'offerta formativa, quanti studenti coinvolge?

Se è arduo calcolare la quantità dei disoccupati, dei lavoratori precari e di quelli in cerca del primo impiego per le diverse professioni del Patrimonio – ma nella seconda parte di questo convegno, nel pomeriggio, terremo di dare dei dati, dati che né ISTAT né i Sindacati, né le Associazioni di categoria possiedono, salvo pochissime eccezioni come ANA, che ascolteremo –, dal rapporto che seguirà al mio intervento, a cura di Fede-

rico De Martino, potremo conoscere invece uno spaccato dell'offerta formativa universitaria nell'anno accademico 2011-2012 riferibile ai profili professionali tradizionali del settore (archeologo, architetto, storico dell'arte, bibliotecario, archivista, demotnoantropologo, restauratore, esperto di promozione e comunicazione). E il rapporto darà conto anche dei Dottorati di ricerca, che sono diventati molto numerosi, e delle Scuole di Specializzazione post lauream del settore. Queste ultime sono state riistituite e disciplinate nel 2006, grazie a una battaglia del sen. Chiarante, perché la riforma universitaria del 2000 le aveva abolite, nonostante esistessero da oltre un secolo e fossero state un punto di forza della cultura artistica e archeologica italiana. Furono abolite con la riforma universitaria del 2000 in nome di nuove parole d'ordine e slogan rispetto al passato, di cui il più rivoluzionario e gravido di conseguenze era certamente: "interdisciplinarietà precoce per una professionalizzazione precoce", a cominciare dalla laurea triennale. Quello slogan divenne la stella polare del cosiddetto Processo di Bologna, poi di Lisbona, che puntava all'armonizzazione dell'istruzione universitaria di tutti i paesi d'Europa ai fini della spendibilità dei titoli rilasciati e del riconoscimento dei crediti formativi acquisiti. Fu così che, in Italia, alla laurea quadriennale di vecchio ordinamento fu sostituito il sistema di un triennio più un biennio specialistico, il controverso 3+2. E alle Scuole di Specializzazione per i beni culturali, di durata triennale, si preferì un nuovo segmento formativo post lauream, molto più duttile e, non è un mistero per nessuno, molto più redditizio per le Università-azienda, con bilanci sempre più risicati, in cerca di studenti-clienti: il Master, su modello anglosassone.

Dei Master di I e II livello (corrispondenti rispettivamente alla laurea triennale e alla laurea specialistica, poi definita magistrale) nel campo specifico dei beni culturali in questa occasione non abbiamo potuto fare una ricognizione sistematica. È noto che nell'arco di un decennio si sono moltiplicati, che sono molto disomogenei per durata e contenuti, quindi sono difficilmente valutabili in un concorso pubblico. Consentono di dare risposte, limitate nel tempo, a nuove domande del mercato del lavoro e dovrebbero facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro attraverso tirocini nelle istituzioni o nelle imprese del settore (tirocini che il più delle volte si trasformano però in occasioni di sfruttamento di prestazioni d'opera qualificate e non retribuite). Un aspetto fondamentale li differenzia dalle Scuole di Specializzazione: sono molto costosi e vi si accede quindi per censo, non per merito attraverso un concorso pubblico come viceversa nelle Scuole, che hanno borse di studio per i più meritevoli, come i Dottorati. Scuole e Dottorati assicurano la selezione degli allievi più dotati, indipendentemente dall'appartenenza alle classi più abbienti (il che favorisce anche una certa

mobilità sociale). I Master rappresentano l'opzione formativa tipica di una società e un'economia neo-liberiste (non per nulla il modello è anglosassone), nelle quali lo Stato non è garante del valore legale dei titoli di studio (benché in Italia per ora sia stato confermato).

Lascio agli esperti dei diversi ambiti disciplinari in cui si formano le conoscenze e competenze dei futuri professionisti del Patrimonio il compito di approfondire nella Tavola rotonda che concluderà questa mattinata – se ne vedano i contributi nella terza parte di questo volume – i problemi peculiari di ciascuno, in rapporto alle possibilità di occupazione, chiedendo loro di suggerire eventuali interventi correttivi e sperando che il nuovo organismo di valutazione e controllo della qualità della ricerca e della didattica universitaria, l'ANVUR, possa finalmente consentire di affrontare con le sue rigorose verifiche il problema della programmazione territoriale dei Corsi di studio da istituire e attivare.

Ma avanzo fin da ora una proposta di cui l'Associazione Bianchi Bandinelli potrebbe farsi portavoce, dopo questo convegno, presso i decisori politici: quella di chiedere l'istituzione di una Commissione mista MIUR/MiBACT con la partecipazione anche di rappresentanti della Conferenza Permanente per i necessari raccordi con l'istruzione professionale di competenza regionale, che riconsideri e riordini la formazione universitaria di tutto il comparto. A quella Commissione noi consegneremo un dossier analitico con le indicazioni circostanziate emerse da questo incontro. E ci auguriamo che anche le Associazioni professionali di settore possano dare indicazioni ed essere ascoltate.

Per la formazione post-lauream in particolare (che si ritiene indispensabile in tutti i paesi d'Europa, dove in genere è richiesto il diploma di Dottorato di ricerca), occorrerà decidere se si vuole adeguarsi al modello liberista inglese, privilegiando la deregulation dei Master e affidando alle Associazioni di categoria una sorta di autoregolamentazione, con la responsabilità della verifica e certificazione di qualità delle competenze degli iscritti. Si dovrà quindi puntare al riconoscimento giuridico delle professioni non regolamentate (in gran parte afferenti al CoLAP), nelle quali rientra la maggior parte delle professioni del patrimonio (solo gli architetti, e non tutti, hanno un albo professionale). L'alternativa non potrebbe che essere il modello della Francia, dove è lo Stato centrale che attraverso l'Institut du Patrimoine dal 1990 provvede alla formazione unitaria di archeologi, storici dell'arte, antropologi, entrati nella pubblica amministrazione come funzionari dei musei statali e locali, insieme agli archivisti e bibliotecari. Si costituisce così un corpo di funzionari tecnico-scientifici formati in modo omogeneo e interdisciplinare, garanti dell'unità degli indirizzi metodologici e scientifici della ricerca, tutela, gestione e valorizzazione del

Patrimonio in tutto il territorio della Nazione. L'Institut provvede anche all'aggiornamento annuale dei funzionari statali e locali.

Per chi creda all'unità del nostro Patrimonio e alla responsabilità che non può che essere identica delle istituzioni pubbliche che lo conservano e gestiscono, da Nord a Sud, è il modello francese a nostro avviso che dovrebbe essere adottato, ma riprogettato in continuità con la nostra tradizione: che è quella di poche Scuole di Specializzazione gestite insieme da MIUR e MiBACT come centri d'eccellenza. Indispensabile diventa quindi una radicale revisione degli ordinamenti del DM 31 gennaio 2006, a firma dei ministri Moratti e Bondi, perché sono rimasti ancorati alla riforma universitaria del 1999-2000 e successive modificazioni e risultano inutilmente ripetitivi rispetto alla formazione acquisita nel precedente quinquennio ¹.

1. Per un'analisi più approfondita si veda Marisa Dalai Emiliani, *Un progetto di formazione per i professionisti del Patrimonio*, in atti del convegno *L'Italia dei beni culturali: i nodi del cambiamento. Ricordando l'impegno e le proposte di Giuseppe Chiarante* (Roma, 3 dicembre 2013), Annale n. 24, in corso di stampa; consultabile anche sul sito <http://www.bianchibandinelli.it>.

Federico De Martino (Associazione Bianchi Bandinelli)

*L'offerta formativa del settore nell'Università italiana:
un'indagine quantitativa*

L'indagine, condotta attingendo alle banche dati messe a disposizione dal MIUR nei siti web sito.cineca.it e offf.miur.it, si è voluta circoscrivere all'offerta formativa dell'Università italiana attinente alle tradizionali figure professionali del Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo, inquadrata nella Terza area funzionale, cioè nel segmento più qualificato della carriera, per accedere al quale attraverso pubblico concorso sono richiesti come titoli di studio il diploma della Laurea magistrale o il Dottorato di ricerca o il diploma di Scuola di Specializzazione. I profili professionali sono stati determinati in occasione del rinnovo del contratto nazionale di lavoro, con validità triennale, nel 2010, tenendo conto della più recente riorganizzazione del Ministero (DPR n. 91 del 2 luglio 2009).

La ricerca ha riguardato l'anno accademico 2011-2012, con l'eccezione dei Dottorati di ricerca, rispetto ai quali è stato possibile trovare informazioni per il XXVI ciclo, iniziato nell'a.a. 2010-2011.

Escludendo i profili non peculiari per le attività di tutela e valorizzazione (quelli cioè di ingegnere, biologo, chimico, fisico e geologo) è stata presa in considerazione l'offerta formativa attinente i profili di archeologo, archivista, bibliotecario, storico dell'arte, demotnoantropologo, architetto, restauratore e diagnosta. Non è stata inclusa nell'indagine l'offerta formativa attinente al profilo di funzionario per la promozione e la comunicazione, il cui percorso universitario potrebbe essere attivato nelle Classi di Laurea magistrale di *Scienze dell'Economia LM-56*, *Scienze economiche per l'ambiente e la cultura LM-76*, *Scienze della comunicazione pubblica, d'impresa e pubblicità LM-57*. Si segnala che alcuni Corsi di Laurea della Classe L-3 *Discipline delle arti figurative, della musica, dello spettacolo e della moda* sono esplicitamente orientati all'ambito della comunicazione e promozione della cultura. Si deve comunque evidenziare che il titolo di studio rilasciato da questi Corsi non è sufficiente per l'accesso alla Terza area funzionale del MiBACT, per cui è richiesto il diploma di Laurea magistrale o il Dottorato di ricerca o il diploma di una Scuola di Specializzazione.

Per quanto riguarda il percorso formativo universitario attinente al profilo di paleontologo, esso ha una doppia afferenza: il curriculum è presente nei Corsi di Laurea magistrale in *Archeologia LM-2*, ma insegnamenti sono impartiti anche in Corsi di studio della Classe di *Scienze della natura LM-60*.

Per ciascuna professionalità si è cercato di individuare l'offerta formativa universitaria corrispondente, inclusi i percorsi post-laurea, i cui titoli di studio costituiscono requisiti per l'accesso ai concorsi del MiBACT, Terza area funzionale (diplomi delle Scuole di Specializzazione e/o dei Dottorati di ricerca).

La seguente tabella individua le Classi di Laurea triennale e di Laurea magistrale, come determinate dal DM 16 marzo 2007 (Moratti-Mussi) e attivate entro l'a.a. 2009-2010, in relazione ai profili professionali del MiBACT:

PROFILI PROFESSIONALI	CLASSI DI LAUREA	CLASSI DI LAUREA MAGISTRALE
Archeologo	L-1 Beni culturali	LM-2 Archeologia
Archivista e bibliotecario	L-1 Beni culturali	LM-5 Archivistica e biblioteconomia
Storico dell'arte	L-1 Beni culturali	LM-89 Storia dell'arte
Demoetnoantropologo	L-1 Beni culturali	LM-1 Antropologia culturale ed etnologia
Architetto	L-17 Scienze dell'architettura	LM-4 Architettura, ingegneria edile-architettura LM-4 C. U. Architettura ed ingegneria edile-architettura (Corso quinquennale a ciclo unico) LM-3 Architettura del paesaggio LM-10 Conservazione dei beni architettonici e ambientali
Restauratore e diagnosta	L-43 Tecnologie per la conservazione e il restauro	LM-11 Scienze per la conservazione dei beni culturali LMR/02 Conservazione e restauro dei beni culturali (percorso quinquennale a ciclo unico abilitante, Dl 2 marzo 2011)

Si riportano di seguito i dati quantitativi dell'offerta formativa per ciascun profilo professionale, includendo le informazioni sulle Scuole di Specializzazione e i Dottorati di ricerca.

Archeologo

Il segmento iniziale del percorso formativo è affidato ai Corsi di laurea della Classe *L-1 Beni culturali*, cui afferiscono 44 Corsi in 37 Università. Questa Classe di Laurea costituisce il primo livello di formazione univer-

sitaria per archeologi, storici dell'arte, archivisti, bibliotecari e demoetnoantropologi.

Per quanto riguarda la Laurea magistrale della Classe *LM-2 Archeologia*, vi afferiscono 37 Corsi dislocati in 35 Università.

Le Scuole di Specializzazione in beni archeologici sono 15, in altrettanti atenei.

Per quanto attiene i Dottorati di ricerca, nell'area *10-Scienze dell'antichità, filologico letterarie e storico artistiche* esistono quattro distinti settori scientifico disciplinari di archeologia: *L-ANT/01 Preistoria e protostoria* (19 Dottorati); *L-ANT/06 Etruscologia e antichità italiane* (15 Dottorati); *L-ANT/07 Archeologia classica* (38 Dottorati); *L-ANT/08 Archeologia cristiana e medievale* (26 Dottorati).

Archivista e bibliotecario

Nel MiBACT le due figure professionali sono distinte, tuttavia questo non avviene nell'offerta formativa, pertanto devono essere considerate insieme.

Come nel caso degli archeologi, degli storici dell'arte e dei demoetnoantropologi, la Classe di Laurea di primo livello è *L-1 Beni culturali*, cui afferiscono 44 Corsi in 37 Università.

Sono 9 in altrettante Università i Corsi afferenti alla Classe di Laurea magistrale *LM-5 Archivistica e biblioteconomia*.

Presso l'Università di Roma "La Sapienza" è attivata anche l'unica Scuola di Specializzazione in beni archivistici e librari.

Per quanto riguarda i Dottorati di ricerca, sono 17 quelli che nell'area *10-Scienze dell'antichità, filologico letterarie e storico artistiche* fanno riferimento al settore scientifico disciplinare *M-STO/08 Archivistica, bibliografia e biblioteconomia*.

Storico dell'arte

La Classe di Laurea di primo livello è *L-1 Beni culturali*, cui afferiscono 44 Corsi in 37 Università.

I Corsi di Laurea magistrale afferenti alla Classe *LM-89 Storia dell'arte* sono 37, dislocati in 35 Università.

Le Scuole di Specializzazione in beni storico-artistici sono 12.

Il panorama dei Dottorati di ricerca è molto variegato, poiché nell'area *10-Scienze dell'antichità, filologico letterarie e storico artistiche* esistono quattro distinti settori scientifico disciplinari di storia dell'arte: *L-ART/01 Storia dell'arte medievale* (37 Dottorati in 26 Università); *L-ART/02 Storia dell'arte moderna* (55 Dottorati in 37 Università); *L-ART/03 Storia dell'arte contemporanea* (43 Dottorati in 29 atenei); *L-ART/04 Museologia e critica artistica e del restauro* (33 Dottorati in 26 Università).

Demoetnoantropologo

Il Corso di Laurea di primo livello per questa figura professionale è *L-1 Beni culturali*, cui afferiscono 44 Corsi in 37 Università.

Al livello della Laurea magistrale esiste la Classe *LM-1 Antropologia culturale ed etnologia*, cui afferiscono 8 Corsi in altrettante Università.

Nelle Università di Perugia e di Roma "La Sapienza" sono attivate le uniche due Scuole di Specializzazione in beni demoetnoantropologici.

Per quanto attiene i Dottorati di ricerca, ne sono stati identificati 39 in riferimento al settore scientifico disciplinare *M-DEA/01 Discipline demoetnoantropologiche*.

Architetto

Alla Classe di Laurea triennale *L-17 Scienze dell'architettura* afferiscono 18 Corsi in 15 atenei. Le Classi di Laurea magistrale sono: *LM-4 Architettura, ingegneria edile-architettura*, con 20 Corsi attivati in 13 atenei; inoltre *LM-3 Architettura del paesaggio*, di cui sono attivati 3 Corsi in altrettante Università e *LM-10 Conservazione dei beni architettonici e ambientali*, di cui risultano attivati 2 Corsi, nelle Università di Cagliari e Reggio Calabria. I titoli rilasciati nell'ambito delle due ultime classi non consentono tuttavia l'iscrizione all'albo professionale, se non in una sezione speciale.

Esiste anche la Classe di Laurea magistrale *LM-4 C. U. Architettura ed ingegneria edile-architettura* quinquennale a ciclo unico, di cui sono attivati 34 Corsi in 26 Università.

La Classe di Laurea *L-21 Scienze della pianificazione territoriale, urbanistica, paesaggistica e ambientale* e la Classe di Laurea magistrale *LM-48 Pianificazione territoriale, urbanistica e ambientale* non sono state prese in considerazione ai fini della presente indagine, benché tangenti alle professioni del patrimonio (si pensi solo alle problematiche dei centri storici).

Sono attive cinque Scuole di Specializzazione in beni architettonici e del paesaggio, nelle Università di Firenze, Genova, Napoli Federico II, Roma "La Sapienza" e Torino.

Nell'area *08 Ingegneria civile-architettura* esistono 27 Dottorati di ricerca che si riferiscono al settore scientifico disciplinare *ICAR-19 Restauro*.

Restauratore e diagnosta

Anche se il MiBACT distingue le figure professionali del funzionario restauratore e del funzionario diagnosta (*conservation scientist*), fino al DI (decreto interministeriale) n. 87 del 2009 e al successivo DI del 2 marzo 2011 il percorso formativo universitario era il medesimo.

Esistono invece attualmente la Classe di Laurea di primo livello *L-43 Tecnologie per la conservazione e il restauro*, cui afferiscono 11 Corsi in 11 Univer-

sità, e la Classe di Laurea magistrale *LM-11 Scienze per la conservazione dei beni culturali*, cui afferiscono 9 Corsi in altrettanti atenei, entrambe modificate con DM del 28 dicembre 2010, che formano il diagnosta o esperto scientifico, mentre della nuova Laurea quinquennale a ciclo unico abilitante (istituita con DI 2 marzo 2011), *LM-R/02 Conservazione e restauro dei beni culturali*, sono attivi i primi 5 Corsi accreditati in altrettanti atenei.

Esistono 10 Dottorati di ricerca nell'area *10-Scienze dell'antichità, filologico letterarie e storico artistiche* che fanno riferimento al settore scientifico disciplinare *ICAR-19 Restauro*, di pertinenza dei Corsi di studio di Architettura.

Non esistono a tutt'oggi Scuole di Specializzazione.

Attingendo le informazioni dal sito web del MIUR, è possibile riferire i dati quantitativi sugli studenti iscritti alle leuree triennali e alle lauree magistrali del settore nell'anno accademico 2011-2012.

La tabella seguente riporta i dati delle Classi di Laurea (i Corsi delle Classi contrassegnate dal riferimento al DM 509/99 sono stati attivi fino all'anno accademico 2010-2011):

CLASSI DI LAUREA	TOTALE	MASCHI	FEMMINE
L-1 Beni culturali	17918	4103	13815
Scienze dei beni culturali (DM 509/99)	8715	1950	6765
L-17 Scienze dell'architettura	14001	6697	7304
Scienze dell'architettura e dell'ingegneria edile (DM 509/99)	10828	5942	4886
L-43 Tecnologie per la conservazione e il restauro	1228	296	932
Tecnologie per la conservazione e il restauro (DM 509/99)	627	146	481
TOTALE	53317	19134	34183

La seguente tabella contiene i dati sulle Classi di Laurea magistrale:

CLASSI DI LAUREA MAGISTRALE	TOTALE	MASCHI	FEMMINE
LM-1 Antropologia culturale ed etnologia	1098	302	796
Specialistiche in antropologia culturale ed etnologia (DM 509/99)	265	56	209
LM-2 Archeologia	2690	808	1882
Specialistiche in archeologia (DM 509/99)	404	127	277
LM-3 Architettura del paesaggio	404	163	241
LM-4 Architettura, ingegneria edile-architettura	8420	3717	4703
Specialistiche in architettura e ingegneria edile (DM 509/99)	2027	1032	995
LM-4 C. U. Architettura ed ingegneria edile-architettura (ciclo unico quinquennale)	16600	7518	9082
LM-5 Archivistica e biblioteconomia	475	109	366
Specialistiche in archivistica e biblioteconomia (DM 509/99)	98	16	82
LM-11 Scienze per la conservazione dei beni culturali	371	55	316
Specialistiche in conservazione e restauro del patrimonio storico-artistico (DM 509/99)	110	19	91
LM-89 Storia dell'arte	4270	731	3539
Specialistiche in storia dell'arte (DM 509/99)	838	131	707
TOTALE	38070	14784	23286

Dalle tabelle precedenti si possono ricavare alcune considerazioni di carattere generale. Con la sola eccezione dei Corsi di Laurea e Laurea magistrale in architettura e ingegneria edile, si riscontra una generale prevalenza numerica delle femmine sui maschi. Complessivamente sono iscritti a tutti i Corsi di Laurea e Laurea magistrale presi in esame 91387 studenti. Anche sottraendo al totale il numero degli iscritti alle classi di Laurea, Laurea magistrale e Laurea a ciclo unico in architettura, il cui sbocco professionale non è necessariamente nel settore dei beni culturali, si ottiene comunque la considerevole somma di 39107 iscritti.

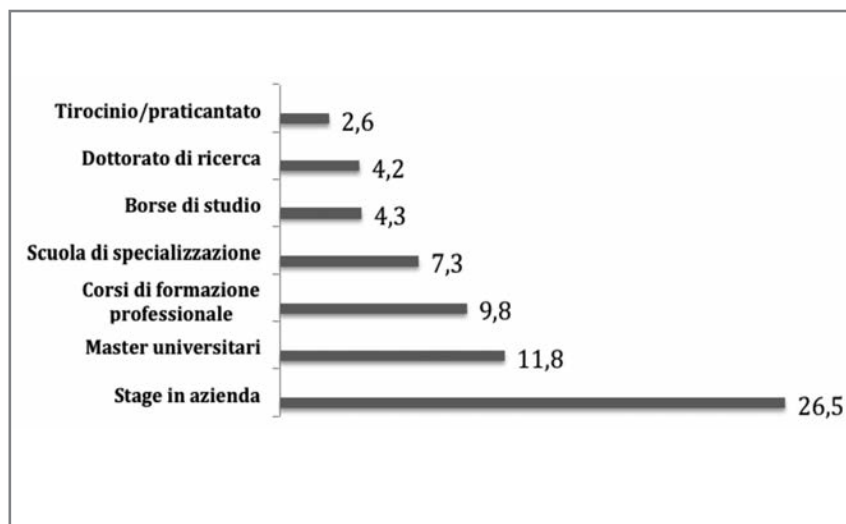
Escludendo dal computo le lauree magistrali in architettura, la Classe di Laurea magistrale con più iscritti è *LM-89 Storia dell'arte*, che ne ha 4270.

In base al rapporto tra il totale degli iscritti alle Classi di Laurea triennale (53317) e il totale degli iscritti alle Classi di Laurea magistrale (escluse quelle a ciclo unico si ottiene 21470), si può affermare che meno della metà degli studenti dopo la Laurea triennale s'iscrive ai Corsi di Laurea magistrale.

Per avere qualche dato statistico sulle attività di formazione dopo la Laurea magistrale, si è attinto alle informazioni riportate sul sito www.almalaurea.it, dove sono disponibili i risultati della *XIV indagine sulla condizione occupazionale dei laureati* (2012). Poiché è emerso che la Classe di Laurea magistrale con più iscritti è *LM-89 Storia dell'arte*, si sono estrapolati dall'indagine di Almalaurea i soli dati relativi ai laureati in Corsi afferenti a questa Classe.

Il campione selezionato da Almalaurea è costituito da 837 laureati della Classe di Laurea magistrale *LM-89 Storia dell'arte* a un anno dal conseguimento del diploma, su un totale di 938.

Il 50,4% del campione ha partecipato ad almeno un'attività di formazione post-laurea, ripartendosi secondo le percentuali visualizzate nel seguente grafico:



Nota: sono stati tratti dall'indagine di Almalaurea solo i dati riguardanti le tipologie di formazione post-laurea più diffuse.

I Master sono la tipologia di formazione universitaria post-laurea più riscontrata nel campione esaminato (11,8%), nonostante gli onerosi costi d'iscrizione. Questo dato, insieme al primato conseguito dagli *stage* in azienda (26,5%), fa dedurre che sono generalmente preferiti i modelli di formazione post-laurea cui è attribuita una maggiore efficacia nell'inserimento professionale. La somma delle percentuali degli iscritti alle Scuole di Specializzazione (7,3%) e ai Dottorati di ricerca (4,2%) è di poco inferiore alla percentuale degli iscritti ai Master. Le percentuali d'iscritti alle Scuole di Specializzazione e ai Dottorati di ricerca sono naturalmente più basse, perché queste tipologie di formazione post-laurea prevedono l'accesso a numero chiuso con un esame di ammissione.

Per finire, esulando dall'oggetto specifico della presente indagine, si riferiscono alcuni dati statistici sulla condizione occupazionale del campione indagato da Almalaurea: a un anno dal conseguimento del diploma di Laurea magistrale il 50% ha dichiarato di lavorare, tuttavia solo il 20% degli occupati ha dichiarato di avere un contratto a tempo indeterminato. Il guadagno mensile netto dichiarato dagli occupati è di 736,00 euro.

Sergio Vasarri (FORMEZ, Associazione Bianchi Bandinelli)

L'istruzione professionale di competenza regionale.

Il caso dell'IFTS e degli ITS: una programmazione senza ratio

Le politiche di formazione e istruzione tecnica superiore, ben lungi dal costituire allo stato attuale un sistema coeso e prossimo al raggiungimento degli obiettivi prefissati dai legislatori europeo, nazionale e regionale, rappresentano paradigmaticamente le difficoltà di programmazione e gestione degli strumenti di crescita professionale a supporto di una crescita occupazionale nel nostro Paese.

Il sistema integrato dell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS), come disegnato e formalmente istituito dall'articolo 69 della Legge n. 144/99 per perseguire l'obiettivo della costituzione di un effettivo doppio livello di formazione post-diploma, universitaria e tecnica, ha improntato il suo percorso di sviluppo a criteri di concertazione istituzionale tra Stato, Regioni ed Enti locali e di dialogo con le parti sociali, in un momento in cui l'intero sistema istituzionale del Paese ha subito riforme in tale senso. Leale collaborazione e sussidiarietà sono divenute parole-chiave nel nuovo assetto di competenze riscritto dalla riforma del Titolo V della Costituzione della Repubblica.

In tale processo, si possono individuare di tre *step* incrementali di mutamento del sistema dell'istruzione e formazione tecnica superiore, individuati dal MIUR, fino al 2006, ai prodromi dunque del varo dello strumento degli Istituti Tecnici Superiori (ITS): dal 1999 al 2001, con l'avvio sperimentale dell'IFTS e l'adozione del regolamento di attuazione della legge istitutiva; il periodo 2002-2003, con la definizione, a livello nazionale, della struttura e dell'impianto metodologico dell'IFTS, delle figure professionali di riferimento e dei relativi *standard* delle competenze culturali comuni a tutti i percorsi e di quelle tecnico professionali, delle modalità di valutazione e di certificazione dei risultati di apprendimento, dei criteri per il riconoscimento dei crediti, del monitoraggio di sistema anche riferito agli esiti occupazionali; dal 2004 al 2006, con l'inizio della messa a regime dell'IFTS attraverso la programmazione pluriennale dei piani regionali, la costituzione dei Poli formativi di settore presso istituti secondari superiori e strutture formative accreditate dalle Regioni, l'integrazione con le sedi della ricerca scientifica e tecnologica, il rafforzamento del partenariato pubblico-privato e delle misure di sostegno allo sviluppo locale e di collegamento con i distretti industriali, la promozione della collaborazione multiregionale riferita alle filiere produttive, a partire dai settori cal-

zaturiero, tessile e dell'economia del mare, l'avvio di piani di intervento nel Mezzogiorno per promuovere comunità di innovazione finalizzate alla diffusione della cultura scientifica e tecnologica nelle scuole superiori e nelle strutture formative, con una mobilitazione organica del sistema universitario e della ricerca.

Si giunge dunque alle disposizioni della Legge finanziaria 2007 e della Legge n. 40/07, che imprimono un ulteriore sviluppo al sistema dell'IFTS, secondo una ratio di rafforzamento della filiera tecnico scientifica e dell'alta formazione professionale connesse alle misure di sostegno allo sviluppo economico¹.

Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (DPCM 25/01/2008) vengono adottate le linee guida che disciplinano la riorganizzazione del sistema dell'IFTS: l'obiettivo principale espresso nel DPCM 25/01/2008 è quello di *“contribuire alla diffusione della cultura tecnica e scientifica e sostenere, in modo sistematico, le misure per lo sviluppo economico e la competitività del sistema produttivo italiano in linea con i parametri europei”*.

In particolare siffatta riorganizzazione del sistema IFTS persegue molteplici obiettivi: rendere più stabile e articolata l'offerta dei percorsi di specializzazione tecnica superiore a giovani e adulti, rafforzare l'istruzione tecnica e professionale nell'ambito della filiera tecnica e scientifica attraverso la costituzione degli istituti tecnici superiori, così come la collaborazione con il territorio, il mondo del lavoro, le sedi della ricerca scientifica e tecnologica, il sistema della formazione professionale nell'ambito dei poli tecnico-professionali (Legge n. 40/07, art. 13, comma 2). E ancora promuovere l'orientamento permanente dei giovani verso le professioni tecniche e le iniziative di informazione delle loro famiglie, sostenere l'aggiornamento e la formazione in servizio dei docenti di discipline scientifiche, tecnologiche e tecnico-professionali della scuola e della formazione professionale e, al contempo, sostenere le politiche attive del lavoro, soprattutto in relazione alla transizione dei giovani nel mondo del lavoro e promuovere organici raccordi con la formazione continua dei lavoratori nel quadro dell'apprendimento permanente per tutto il corso della vita.

In questo quadro l'istruzione tecnica superiore intende svilupparsi attraverso la costruzione di una relazione sistemica anche con l'Università, per esprimere un'alternativa ai percorsi accademici, mettendo dunque in pratica i suggerimenti che l'OCSE esprimeva sin dal 1998 rispetto all'anomalia tutta italiana dell'assenza di un percorso non accademico nell'alta formazione (*Higher Education*).

1. Cfr: Ministero della Pubblica Istruzione, *L'istruzione tecnica e professionale verso un nuovo futuro*, Studi e Documenti degli Annali della Pubblica istruzione, 115-116/2006, Le Monnier, Firenze 2007, p. 232.

Negli ultimi decenni, gli istituti tecnici e quelli professionali hanno dovuto confrontarsi con un contesto di riferimento contraddistinto da un'evoluzione normativa a più livelli e riprese: le Leggi n. 196/97 e n. 144/99 hanno segnato l'avvio di questo percorso di innovazione orientato dagli indirizzi dell'Unione Europea in materia di integrazione dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro.

È però riferibile solamente al DPCM 25/01/2008 la definizione e denominazione di Istituto Tecnico Superiore. Gli Istituti di istruzione tecnica superiore (ITS) nascono dall'esigenza di realizzare dei percorsi finalizzati al conseguimento del Diploma di Tecnico Superiore, al fine di rispondere a fabbisogni formativi diffusi sul territorio nazionale, con riferimento ad ampie aree tecnologiche indicate dalla legge finanziaria 2007 e dai documenti di programmazione economica, nonché dai programmi di attività relativi ai predetti obiettivi.

Gli ITS vengono dunque pensati per realizzare percorsi rivolti a giovani e adulti, finalizzati al conseguimento di un diploma di specializzazione tecnica superiore nelle aree tecnologiche considerate prioritarie dagli indirizzi nazionali di programmazione economica, con riferimento al quadro strategico dell'Unione Europea².

In termini più generali di obiettivo, l'Agenzia nazionale per lo sviluppo dell'autonomia scolastica (ex Indire) evidenzia come i percorsi realizzati dagli ITS, similmente a quelli programmati nell'ambito dell'IFTS, mirano ad assicurare un'offerta rispondente a fabbisogni formativi differenziati secondo criteri di flessibilità e modularità, a consentire percorsi formativi personalizzati per giovani e adulti in età lavorativa, con il riconoscimento dei crediti formativi acquisiti e a favorire la partecipazione anche degli adulti occupati.

Inoltre, essi sono finalizzati al raggiungimento di omogenei livelli qualitativi e di spendibilità delle competenze acquisite in esito al percorso formativo.

Nel quadro dell'apprendimento permanente per tutto il corso della vita, la certificazione dei percorsi realizzati dagli ITS e di quelli programmati nell'ambito dell'IFTS è determinata sulla base di criteri di trasparenza che favoriscono l'integrazione dei sistemi di istruzione e formazione a livello post-secondario e facilitano il riconoscimento e l'equipollenza dei rispettivi percorsi e titoli.

2. Le aree tecnologiche considerate prioritarie dagli indirizzi nazionali di programmazione economica, con riferimento al quadro strategico dell'Unione Europea, sono le seguenti: Efficienza energetica, Mobilità sostenibile, Nuove tecnologie della vita, Nuove tecnologie per il *Made in Italy*, Tecnologie innovative per i Beni e le Attività Culturali, Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione.

È opportuno evidenziare come gli ITS possano essere costituiti purché previsti dai Piani Territoriali, nel rispetto delle competenze esclusive delle Regioni in materia di programmazione dell'offerta formativa. Le Regioni, nell'ambito della programmazione dell'offerta formativa che è di loro esclusiva competenza, adottano i Piani Territoriali per ogni triennio, facendo riferimento agli indirizzi della programmazione nazionale in materia di sviluppo economico e rilancio della competitività in linea con i parametri europei.

I piani sono oggetto di concertazione istituzionale, anche sulla base delle proposte formulate dalle Province con riferimento ai loro piani di programmazione, e di confronto con le parti sociali, anche attraverso la valorizzazione del ruolo dei comitati regionali per l'IFTS. I Piani Territoriali sono sostenuti dall'insieme delle risorse nazionali e regionali, anche messe a disposizione da altri soggetti pubblici e privati e dall'Unione Europea³.

Non vi è dubbio, quindi, sulla bontà degli strumenti e degli obiettivi: gli ITS nascono perché nel nostro Paese ci si è resi conto che dell'istruzione tecnica non si può fare a meno né a livello pedagogico né a livello produttivo. Pertanto, almeno a livello teorico, si è deciso di dare ascolto in maniera seria alle esigenze produttive delle nostre imprese, che dichiarano di avere necessità di alcune figure professionali che il sistema dell'istruzione e della formazione non riesce a formare.

Nella pratica, però, nella trasposizione cioè dagli obiettivi di scenario all'operatività attuativa di politiche e strumenti, il sistema ha incontrato notevoli difficoltà.

In una frammentazione esasperata di interventi a livello regionale – ma anche nazionale e provinciale, a seconda dei casi territoriali specifici – e con l'intento di rispondere alle sfide economiche emergenti dell'innovazione e della competitività si è, infatti, assistito a una superfetazione di offerte formative, corsi, cataloghi e titoli che ha spesso portato con sé anche l'accavallarsi di disposizioni legislative e un notevole disordine normativo e organizzativo. Rimangono dunque in ombra, o comunque irrisolte, alcune questioni che dovrebbero stimolare la riflessione delle funzioni istituzionali e che, se non chiarite, potrebbero costituire degli ostacoli nel processo di riforma e valorizzazione dell'istruzione-formazione tecnico-professionale. Ostacoli che, finora, hanno inficiato in maniera determinante le logiche di fondo, positive, del sistema.

In questa prospettiva critica, che si fonda sulla validità naturale di un'analisi empirica dagli esiti purtroppo evidenti, restano sul campo irrisolti degli interrogativi che sono tanto più significativi in quanto attinenti

3. Fonte: Agenzia nazionale per lo sviluppo dell'autonomia scolastica, www.indire.it.

a elementi strutturali del sistema di istruzione e formazione con riferimento all'obiettivo-cardine dell'inserimento lavorativo.

È lecito chiedersi, innanzitutto, come si incrocino e contemperino le competenze sull'istruzione tecnica (in capo allo Stato) e sull'istruzione-formazione professionale (in capo alle Regioni).

Tale aspetto rimanda ovviamente alle difficoltà di ridisegnare e mettere a sistema l'intero assetto del governo territoriale, i rapporti tra Stato e Regioni, tra Regione ed Enti locali, a seguito delle modifiche del titolo V della Costituzione, in coerenza con i principi di sussidiarietà orizzontale e verticale. In particolare, tutti gli interventi che riguardano il sistema di istruzione e formazione, in ossequio al principio di sussidiarietà orizzontale, dovrebbero basarsi sulla programmazione e sul coordinamento intra e interistituzionale.

E ancora, quali sono state, sono attualmente e saranno in prospettiva le modalità di partecipazione delle scuole, nel rispetto della loro autonomia, alla programmazione regionale dell'offerta formativa sul territorio nel sistema IFTS, negli ITS e a seguito dell'istituzione dei poli tecnico-professionali?

Appare chiaro come le risposte alle suddette esigenze di interazione e integrazione tra attori e sistemi non possano essere che negative.

I 20 sistemi regionali, infatti, non hanno da subito dialogato tra di loro e col livello nazionale. Ciò ha portato all'esito negativo che diverse Regioni, diversi poli, diversi percorsi formativi, abbiano seguito indirizzi diversi e abbiano portato alla creazione di profili professionali differenti, sovrapponibili, talvolta drammaticamente fantasiosi, e comunque non collegati alle esigenze del mercato e ai desiderata dei soggetti pubblici e privati che agiscono nei suoi differenti settori.

Si sono infatti definite qualifiche professionali differenti e non aderenti al mercato, differenti profili di ingresso alla formazione tecnico-professionale superiore (a geometria variabile: talvolta il diploma, talvolta la Laurea di primo livello, altre volte la Laurea specialistica), differenti sistemi di riconoscimento dei crediti formativi nel sistema professionale o universitario.

Fino ad alcune aberrazioni per cui i soggetti rilevanti del settore, e nello specifico dei beni culturali lo stesso Ministero per i Beni e le Attività culturali, hanno aderito e contribuito a strutture (Poli formativi regionali, Poli di settore, ecc.) e a percorsi formativi volti alla formazione e al riconoscimento di titoli del tutto avulsi da un'offerta occupazionale o da fabbisogni del mercato e mai inseriti né previsti in ottica futura in alcuna loro procedura concorsuale di contrattualizzazione a vario titolo o di assunzione.

Perché dunque investire risorse pubbliche e generare aspettative di carriera nella totale assenza di previsioni di offerta occupazionale o di modi-

fica e integrazione di profili professionali atti a includere anche quelli rispetto a cui si programmano e attuano interventi formativi?

Si tratta infatti, sia per ciò che riguarda l'IFTS che l'ITS, di impiego di ingenti risorse pubbliche, di natura comunitaria, nazionale o regionale. Risorse che seguono delle dinamiche di programmazione pluriennale, per sua natura necessitante di una *ratio* di fondo e di prospettiva.

Programmazione che dovrebbe essere finalizzata a supportare politiche di sviluppo, seguendo logiche di integrazione tra attori e sistemi, dunque tra livelli di governo, settori di mercato, soggetti pubblici e privati.

A un tale dispendio di risorse pubbliche, si aggiunge lo spreco di risorse individuali, quelle cioè di chi impiega tempo, denaro e aspettative in percorsi di formazione che, in una diffusa disintegrazione e in una programmazione senza *ratio*, diventano fini a sé stessi e non costituiscono valore aggiunto in una prospettiva occupazionale.

È sufficiente infatti analizzare i corsi IFTS nel settore dei beni e delle attività culturali per rendersi conto delle criticità del sistema.

Nel settore del restauro, ad esempio, sono stati formati negli anni il Tecnico Restauratore, il Tecnico Restauratore di Opere Lignee, il Tecnico Restauratore di Materiali e Paramenti Murari, il Tecnico per il Restauro di Dipinti e Affreschi, il Tecnico del Recupero dei Beni Storici e Artistici, il Tecnico superiore per il rilievo architettonico, la diagnosi del degrado strutturale e superficiale dei beni architettonici, il Tecnico Specialista per il Restauro di Manufatti Edilizi di Interesse Storico Artistico, il Tecnico superiore per il Recupero Centri Storici, il Tecnico Specializzato nell'utilizzo del Recupero dei Centri Storici e molti altri ancora.

Purtroppo, anche l'ambito della gestione e valorizzazione è stato funestato da una ridda di qualifiche professionali, dal Tecnico per la Gestione Beni Architettonici, Archeologici e Ambientali al Tecnico Esperto nell'amministrazione delle Aziende Culturali e dello Spettacolo, dal Tecnico per la valorizzazione dei beni culturali e paesaggistici al Tecnico della Valorizzazione Patrimonio Culturale Territoriale, dal Tecnico della valorizzazione dei beni e dei prodotti culturali, al Tecnico superiore per la comunicazione e il multimedia per la promozione e la valorizzazione dei beni culturali, con un utilizzo di termini e definizioni di difficile – per usare un eufemismo – inquadramento normativo.

Certamente interessante è anche l'ambito museale, in cui le qualifiche professionali programmate e rilasciate hanno variato dall'Operatore dei servizi di custodia e accoglienza museale al Tecnico dei servizi educativi museali e al Tecnico superiore per la realizzazione dei percorsi didattici museali, solo per citarne alcune.

La programmazione di politiche e interventi di formazione e istruzione

tecnica superiore, deve necessariamente fondarsi su un'ampia, trasversale e aggiornata raccolta di dati e un conseguente investimento di capacità analitiche incentrate prevalentemente su territorio e mercato. Laddove l'unità di riferimento costituita dal territorio venga agita in un'ottica multiscalare a seconda della dimensione del settore di mercato, e quindi possibilmente distrettuale/locale, regionale, nazionale o globale.

Capacità analitica che deve essere esercitata anche rispetto alla rilevazione del fabbisogno di singoli e imprese o pubbliche amministrazioni, per definire e riconoscere qualifiche professionali effettivamente spendibili sul mercato, in una logica di sana e corretta concorrenza e non di artificiosa e odiosa incompatibilità e sovrapposizione. Non da ultimo considerando lo storico o la prevedibilità di offerte occupazionali e di procedure concorsuali, *in primis* ad opera dei soggetti del partenariato coinvolti nella programmazione e nella attuazione delle attività formative.

Infine, ma non certo per una minore importanza, appare imprescindibile da ogni azione programmatica in quest'ambito una matura, competente ed effettiva attuazione e considerazione di indagini di *placement* relative ai formati, con diverse, croniche scadenze temporali.

Non sono rari i casi, infatti, in cui medesimi attori pubblici riprogrammano – e dunque finanziano – le stesse attività formative per più annualità senza una valutazione degli esiti occupazionali delle stesse, o addirittura in situazioni di esiti largamente negativi.

Claudio Gamba (Associazione Bianchi Bandinelli)

*Lavorare per i beni culturali: sbocchi professionali, modalità di accesso e paradossi del precariato*⁴

Durante la preparazione del convegno «Italia dei beni culturali: formazione senza lavoro e lavoro senza formazione» abbiamo raccolto un gran numero di storie e testimonianze sulle diverse forme di precariato o sui mille problemi da affrontare per riuscire a entrare in un mondo del lavoro che respinge in ogni modo giovani e meno giovani, con formazione generalista o plurispecializzati. Vorrei quindi iniziare riportando alcune frasi da una mail che ci è giunta da molto lontano:

«La storia dell'arte che nella scuola italiana dovrebbe avere un posto fondamentale, ne è la Cenerentola. Obbligatoria sì [...] ma con un orario insufficiente [...]. Molti laureati in tale disciplina continuano lo studio preferito nei corsi di perfezionamento [...] Al termine dei quali si ritirano con diploma che non val nulla dal punto di vista pratico, e con una sola via aperta: quella [...] nei Musei, Gallerie e Scavi [...] in cui i posti sono pochissimi (basta vedere il numero nei recenti concorsi: 8 due anni fa, 4 l'anno scorso, nessuno quest'anno [...]). L'elemento maschile che rappresenta una minoranza nelle facoltà di Lettere e nelle Scuole d'Archeologia e Storia dell'Arte, ha questo solo limitato cammino davanti a sé: le donne invece, grazie alla cui partecipazione dette scuole possono ancora vivere, non hanno al termine dei loro studi alcuna possibilità di lavoro, e sono costrette a cambiare completamente indirizzo di studi sacrificando la propria tendenza».

Quando dicevo che è giunta da lontano non intendevo nello spazio ma nel tempo, e in verità in quegli anni avrebbero preferito chiamarla posta e non mail; siamo infatti nel 1936 ed è la giovane Paola Della Pergola che scrive al maestro della storia dell'arte Adolfo Venturi. È uno dei molti passi che potrei citare dal volume di Maria Mignini sulle storiche dell'arte nella prima metà del Novecento⁵. Proprio perché vengono utilizzate le testimonianze private degli scambi epistolari emerge tutto un retroterra che la storia ufficiale non ci ha raccontato. Come in quest'altra lettera del 1931, scritta sempre a Venturi da Anna Maria Ciaranfi: «sono imminenti i con-

4. Questo contributo è stato preparato grazie all'ampia discussione di tutto il gruppo di lavoro, coordinato da Marisa Dalai Emiliani, che per un anno ha predisposto materiali e idee per il convegno dell'Associazione Bianchi Bandinelli. In particolare, hanno collaborato all'individuazione dei temi e alla raccolta dei dati Sara Parca e Cettina Mangano, che ringrazio.

5. M. Mignini, *Diventare storiche dell'arte. Una storia di formazione e professionalizzazione in Italia e in Francia (1900-40)*, Carocci, Roma 2008. La citazione della lettera è tratta da pp. 145-146.

corsi per ispettori; non aperti a tutti, però, ma solo agli interni. [...] saremmo tagliate fuori per chissà quanti anni [...] La carriera dell'insegnamento ci è praticamente chiusa (le cattedre qui a Firenze sono tutte occupate) e se adesso saremo escluse anche da questa via, come fare? Davvero mi sento preoccupata»⁶.

E ancora l'accurato appello di Mary Pittaluga nel 1923: «Ci difenda professore! Noi Suoi laboriosi scolari, che, quando fu bandito nel '20 il concorso alle gallerie e Monumenti, accorremmo, e poi non fummo chiamati, e quindi siamo liberi d'impegni, e abbiamo studiato, e studiamo, e serbiamo forze sufficienti e passione grande per la materia»⁷. E il Professore, dallo scranno di Senatore del Regno, nel 1930 era poi intervenuto, tuonando in Parlamento: «il più delle volte l'incaricato, oltre la laurea, ha il diploma di perfezionamento. Ad aggravare queste condizioni s'aggiunge l'affidamento della nomina dell'insegnante all'arbitrio dei presidi, spesso ignari di storia dell'arte e più sicuri di sé, quanto più ignari. La mancanza di pensione e della Cassa di previdenza [...], la mancanza di riduzione ferroviaria [...] I valenti giovani, che accettarono simili condizioni, lo fecero nella speranza d'una stabilizzazione del loro stato e ora si trovano [...] in una posizione assurda e insostenibile»⁸.

Mi pare che in queste parole siano evocati molti dei problemi che bruciano ancora oggi, come le oscure prospettive su garanzie previdenziali o l'assenza dei rimborsi anche per spese minori; non si può che rimanere stupefatti dell'uso di quel termine *stabilizzazione* che è appunto l'aspirazione di chi vive una condizione *precaria*.

Facendo un salto di una trentina d'anni, può essere interessante andarsi a rileggere l'indagine coordinata da Carlo Ludovico Ragghianti per la Commissione Franceschini (istituita nel 1964) riguardo alla «Formazione del personale». L'indagine aveva permesso di conteggiare i laureati in archeologia e storia dell'arte nelle Facoltà di Lettere e Filosofia (anche se mancavano dati esatti per le affollate sedi di Roma, Milano e Palermo). Si poteva comunque stimare il numero di laureati nel quinquennio 1960-65 in 1400, mentre i laureandi per il 1965-66, a seguito dell'aumento di iscritti, sarebbero stati circa 1000. Il problema sollevato da Ragghianti era però diverso da oggi: veniva riscontrato che solo una minima parte di questi laureati si presentava poi ai concorsi sia per il Ministero che per l'abilitazione nella Scuola (ma questo forse dipendeva dalla severità dei concorsi di un tempo...). Si chiedeva allora lo studioso: «che cosa hanno fatto dopo la lau-

6. *Ibidem*, p. 166.

7. *Ibidem*, p. 118.

8. *Ibidem*, p. 141.

rea quei 1400 laureati?»; infatti all'ultimo concorso per ispettore (Antichità e Gallerie) si erano presentati in pochi e molte persone erano già «precarie» (usa proprio questa parola) nella stessa Amministrazione. Poche decine avevano fatto il concorso per l'insegnamento nella scuola o conseguito la relativa abilitazione. Concludeva infine Ragghianti: «si conoscono casi di giovani che negli ultimi cinque anni hanno trovato impiego nell'editoria, presso la Radio-televisione, in giornali e riviste e periodici, in altre imprese. Resta tuttavia la cifra imponente di almeno 1300 laureati in archeologia e storia dell'arte che si sono dati ad altre attività»⁹. Anche il fenomeno della rinuncia a rimanere nell'ambito scelto con la tesi (mancando allora specifici corsi di laurea) conferma una delle caratteristiche della formazione in questi settori; una formazione spesso associata all'idea dell'educazione al buon gusto estetico, relegata tra le attività di un ozio elegante, adatta a signorine di buona famiglia che mai eserciteranno queste professioni; è questo un pregiudizio che dura tuttora e che ha avuto, ed ha, non poco peso nella scarsa serietà con cui vengono trattati (e remunerati) i professionisti dei beni culturali, considerati alla stregua di cultori di un bell'hobby e appassionati di libri, quadri e aneddoti storici.

Il quadro delineato dalla Commissione Franceschini si riferisce, naturalmente, alla situazione che precede e insieme conduce al Sessantotto e all'Università di massa. Un passaggio che non poteva avvenire senza immediate ricadute sul piano dell'occupazione e delle difficoltà di gestire numeri sempre crescenti di laureati, in particolare nei settori con limitata capacità di assorbimento. Mi pare che due copertine del settimanale «L'Espresso» (figg. 1 e 2), parte di un'inchiesta uscita a inizio anni Settanta, siano in questo senso illuminanti e perfino di grande attualità; in un numero (13 dicembre 1970) il titolo tuona: «Una laurea per che fare?» accompagnato dall'occhiello espli-



9. Si vedano gli Atti della Commissione Franceschini: *Per la salvezza dei beni culturali in Italia*, Colombo, Roma 1967, vol. I, pp. 754-755 e più in generale l'intera Sezione VII: *Indagine sulla formazione del personale*, curata dal coordinatore Carlo Ludovico Ragghianti, pp. 723-763.

cativo «L'Università non li prepara, le aziende non li vogliono», mentre in basso nel sommario si sottolineava che le industrie andavano alla ricerca dei laureati usciti prima della contestazione giovanile; nel numero di poco successivo (24 gennaio 1971) la copertina è dominata dalla scritta in rosso «DI-SOCCUPATI», che è in realtà la parola conclusiva della frase «Con quali titoli e in quali settori di lavoro si sarà presto disoccupati»; ma stupisce in particolare la domanda che accompagna i laureati in filosofia («finiranno tutti ai telefoni?»), che sembra preannunciare la triste deriva verso i call center che ha contraddistinto la precarietà dell'ultimo ventennio.

Non è possibile seguire qui gli sviluppi del problema dell'occupazione dei laureati lungo gli anni Settanta, ma basterà citare almeno qualche passaggio del discorso che Giulio Carlo Ar gan tenne durante il suo mandato come sindaco di Roma (1976-79), carica che aveva assunto mentre era ancora in servizio come professore ordinario di Storia dell'arte alla Sapienza. L'intervento del sindaco alla «Conferenza sull'occupazione giovanile» si apriva con questa considerazione (cito dal dattiloscritto datato 29 giugno 1977):

«Il problema è grave, grave soprattutto il fatto che l'occupazione giovanile faccia problema. Il problema sorge perché in una società tutta impostata sulla produzione e il consumo l'ammissione nell'organismo sociale comincia con l'acquisto della capacità di produrre, cioè di essere utilizzabili e magari sfruttabili da parte dell'apparato produttivo. Fino a questo momento i giovani vivono nell'anticamera della società, senza la pienezza dei diritti e dei doveri. Purtroppo l'intervallo tra il momento in cui conseguono quella pienezza e il momento in cui possono esercitarla diventa sempre maggiore, e in quell'intervallo possono introdursi la disperazione e la ribellione, e molte vite si perdono».

Sono parole che fanno riflettere ancora oggi. Insieme alle colpe del mercato capitalistico, Ar gan individua nella situazione della Scuola una delle cause dei problemi, concludendo che «la generazione dei padri ha sbagliato i suoi progetti per la generazione dei figli e dei nipoti». Ancora più attuali suonano le argomentazioni conclusive, sulle colpe della politica e sulla soluzione che, anche in merito ai problemi dell'occupazione giovanile, non può che essere politica:

«Un appello specialmente pressante sento di dovere rivolgere, in questo momento, ai partiti politici. Essi rappresentano, nella società del nostro tempo, la grande spinta ideologica che sollecita e orienta ogni iniziativa di programmazione e progettazione; essi sono dunque lo strumento del quale i giovani debbono valersi per acquisire quella pienezza di diritti politici che permetterà loro di condurre civilmente ma con decisione la lotta per il lavoro. [...] Non so se tutti i partiti politici possano

dire in coscienza di avere anteposto questa indeclinabile funzione pedagogica alla quotidiana battaglia per il potere. Se non l'hanno fatto, spero che lo facciano subito perché la questione dei giovani avrà una soluzione politica o non ne avrà alcuna. È necessario dare ai giovani, fin dal loro affacciarsi alla vita, la coscienza del loro essere persone politiche, responsabili del loro comportamento sociale, capaci di essere utili e non utilizzati, ugualmente e moralmente persuasi di non volere essere né sfruttati né sfruttatori»¹⁰.

Quale fu la risposta della politica alla fine degli anni Settanta e negli anni Ottanta? Il discorso di Ar gan si colloca subito a ridosso della Legge 1° giugno 1977, n. 285 (in «Gazzetta Ufficiale» dell'11 giugno, n. 158), avente per oggetto «Provvedimenti per l'occupazione giovanile». Nel frattempo era stato istituito il Ministero per i beni culturali e ambientali, si era dato un Regolamento organizzativo e subito era stato inzeppato di personale entrato nelle forme più varie (8000 solo con la legge 285, ma su questo punto ritorneremo più avanti), abdicando alla vocazione di selezionata e alta professionalità che era invece negli auspici inattuati della Commissione Franceschini.

Certo la situazione andò peggiorando negli anni Ottanta, quando lo stesso concetto di bene culturale, in un contesto ormai postmoderno, andava assumendo significati diversi, altalenanti tra l'economico e il ludico. Dall'uso dei Fondi FIO ai 600 miliardi di lire dell'operazione Giacimenti culturali del 1986 (sempre destinata all'occupazione per volontà del ministro del lavoro De Michelis), il reclutamento tradizionale dei concorsi pubblici viene affiancato da un esercito di collaboratori esterni, spesso formati lontano dai tradizionali percorsi formativi; sul piano della gestione interna non vanno poi dimenticate varie leggi che ancora oggi hanno effetti sull'Amministrazione dei beni culturali, tra cui quella del 1984 che vincolava la ridefinizione delle vecchie carriere secondo uniformi profili professionali per tutta l'Amministrazione pubblica, spuntando di fatto il disegno di un Ministero atipico e a carattere tecnico-scientifico, e avviando un processo che porterà l'aumento del personale, così tante volte richiesto, dentro logiche di mera burocratizzazione amministrativa.

Sono tutti dati del passato che bisogna tenere presenti nel valutare la situazione degli ultimi 10-15 anni (diciamo dalla legge Treu del 1997) perché il rischio è anche quello di pensare che i problemi del precariato siano di oggi, magari colpa della crisi, mentre ci sono criticità che hanno origini più antiche e mai risolte, a partire da una certa disattenzione,

10 Il testo si conserva nella cartella con copie dei dattiloscritti dei discorsi tenuti da Ar gan come sindaco di Roma, Archivio privato Giulio Carlo Ar gan, Roma.

diciamo così, ai problemi del patrimonio, che ha perpetuato la scarsità delle risorse e la necessità di una maggiore qualificazione del personale. Bisogna infatti ribadire che ai problemi generali del precariato in tutti i settori lavorativi e alle conseguenze di una crisi di portata mondiale si sommano delle specificità legate alla debolezza delle professioni dei beni culturali in Italia.

Il primo problema che si incontra è quello della definizione delle professioni in questione, perché la stessa delimitazione risulta diversa a seconda dei differenti punti di vista (formativo, amministrativo, lavorativo). Mi pare, infatti, che si possano individuare tre diversi modi di concepire le figure professionali dei beni culturali: da una parte le definizioni elaborate dall'Università in base ai percorsi formativi; dall'altra il Ministero e i suoi profili professionali, che ovviamente sono anche legati alla specificità della tutela e della valorizzazione (e ormai quasi nulla in funzione della conoscenza), nella definizione dei quali hanno sempre avuto un ruolo essenziale i sindacati (e nessuno l'Università). Tutto intorno, e un poco in mezzo, a queste due visioni imperano le fluide leggi del Mercato, dell'offerta e della domanda, delle nuove professioni, fino anche al desiderio di liberalizzazione esasperata e di rottura di ogni divisione tra ambiti disciplinari. Insomma Università, Ministero e Mercato disegnano tre diverse tipologie di figure (sia integrali che ibride) e molti dei problemi nascono proprio dalla difficoltà di far incastrare i pezzi. Ma piuttosto che tentare una sintesi di queste tre modalità di intendere le professioni dei beni culturali, come aveva tentato di fare Emilio Cabasino nel suo libro del 2005¹¹, credo che si debba invece sottolineare proprio la deflagrazione, lo scontro in atto, il perenne conflitto e perfino sabotaggio reciproco che i tre diversi modi di intendere le professioni hanno compiuto nell'ultimo trentennio. Trasformazioni che si sono avviate anche all'interno del Ministero e della stessa Università, proprio per rincorrere i rapidi mutamenti e le allettanti promesse del Mercato del lavoro (senza tener conto delle reali possibilità di assorbimento). Si sono avuti così da una parte i Corsi e le Facoltà in conservazione dei beni culturali, spesso con una precoce professionalizzazione in ambiti che necessitano invece di una lunga esperienza (o meglio di un lavoro di *équipe*), dall'altra le sempre più insistenti richieste (con alcune maldestre attuazioni) per la trasformazione del Ministero in azienda, dei musei in Fondazioni, delle mostre in industria culturale di massa. E così per quanto riguarda i titoli specialistici postlaurea siamo arrivati ad avere contemporaneamente i Dottorati espressione

11. Cfr. E. Cabasino, *I mestieri del patrimonio. Professioni e mercato del lavoro nei beni culturali in Italia*, FrancoAngeli, Milano 2005.

dell'Università e della ricerca, le Scuole di Specializzazione destinate (in teoria) al Ministero e alla tutela, il mosaico non sempre leggibile dei Master che dovrebbero adattarsi in tempo reale al Mercato, alle tecnologie, alle esigenze specifiche; titoli molto spesso posseduti da una stessa persona senza che si sia aperta alcuna porta nell'Università, nel Ministero o Enti locali, nelle aziende private. Di volta in volta, proprio il violento scontro o il genuflesso assecondamento o la più ottusa sordità tra i tre modelli, hanno contribuito a provocare quella Babele che regna oggi nel rapporto tra formazione e professione. La formazione permanente, intesa come continuo aggiornamento e ampliamento delle conoscenze, è in realtà diventata una vera condanna: più non si trova un lavoro qualificato e più ci si qualifica, più si accumulano titoli e più si riducono le possibilità di farli valere. Perché poi, spesso, i pochi concorsi che si fanno non tengono conto di questi titoli, o li riducono a minimi punteggi, e allora magari ci si sposta in un settore contiguo che darebbe maggiori opportunità e ci si continua a formare. Tutta questa incredibile macchina che gira a vuoto ha molte cause e molte tacite connivenze. Senza remore va detto che conviene a molti: all'Università che si auto-alimenta (anche come posti precari per docenze) con l'ampliamento dell'offerta formativa (e spesso con quella redditizia dei Master o altri recenti corsi); il Ministero e gli Enti locali che possono assumere iper-specializzati facendoli entrare col titolo di diploma o laurea triennale (e relativa retribuzione) lasciandosi la libertà di inchiodare alle debite mansioni, sfruttare le competenze o far fare carriere interne, oppure prendere effimeri stagisti per lavori ingrati e che non verranno quasi mai assorbiti nella struttura; il Mercato che sguazza di fronte a tanto esubero di qualificati, abbondanza che contribuisce ad abbassare i costi del lavoro, ormai valicando senza pudori la frontiera del gratuito (o addirittura del pagare per lavorare).

Nel macchinario inceppato del rapporto tra formazione e professioni l'accumulo di titoli è insieme una risorsa e un limite. Risorsa culturale indubbiamente, sia individuale e sia per le possibilità che offrirebbe a una gestione illuminata della cosa pubblica. Ma insieme è un limite perché si connette a un ingresso troppo tardi nel mondo del lavoro e all'avvilimento provocato dal mancato riconoscimento qualificato. E diventa perfino un danno per lo Stato, che ha investito ingenti risorse umane ed economiche nella formazione, a cui si risponde con la sistematica chiusura di porte in faccia, generando la piena disillusione, la rinuncia a cercare o l'abbandono della professione, o in alternativa la fuga in altri paesi (che son ben felici di prendere a costo zero i nostri dottori di ricerca e specialisti, in genere molto apprezzati).

Nel migliore dei casi, se si resiste (o si può farlo per agiatezza), a un

certo punto si riesce a entrare nel mondo del lavoro nell'ambito per cui si è studiato, ma dopo la laurea bisogna aspettare, percorrere le strade più imprevedibili, accettare condizioni sfavorevoli e talvolta umilianti e per trovare un posto dignitoso spesso non basta aver superato i 35 o 40 anni. L'ingresso troppo tardi nel mondo del lavoro produce varie conseguenze, come la perdita dello slancio progettuale e delle potenzialità immaginative. Infatti la *atipicità* (non quella dei lavoratori detti atipici ma quella che voleva il personale dei beni culturali con connotazioni tecnico-scientifiche) dovrebbe consistere anche nell'energia, nell'entusiasmo, nel desiderio di impegno e nelle finalità etiche che possono caratterizzare più facilmente un giovane premiato e incoraggiato rispetto a un adulto ripetutamente umiliato e oppresso da mille incombenze di sussistenza. Basterà ricordare, senza fare confronti impossibili con l'oggi, la vicenda della nascita dell'Istituto Centrale del Restauro, in una congiuntura certo non facile (la guerra e la miseria del dopoguerra): Ar gan aveva 29 anni quando lo propose nel 1938 (e poi insieme a Longhi ne stilò il primo progetto organizzativo) e Brandi aveva 33 anni quando l'anno successivo ne assunse la direzione. Naturalmente la sola «giovine età» non è garanzia di buone idee (o di un'etica del lavoro), come non fornisce certezze la sola «vetusta esperienza», ma certo ci sono tanti giovani che a forza di aspettare sono invecchiati senza avere mai avuto l'occasione di dimostrare se e quanto fossero capaci. L'esperienza lavorativa è certo una dote fondamentale per gestire beni delicati come quelli culturali ma una Amministrazione che aspira a essere competitiva, aggiornata, efficiente, avrebbe bisogno di una iniezione di qualificata vitalità, di competenze umanistico-tecnologiche che spesso posseggono solo i più giovani, di progettualità a medio e lungo termine e (perché no?) magari anche una dose di speranza, per invertire le sorti di un Ministero di cui ogni giorno si annuncia l'esautoramento, il collasso e la morte.

Nonostante la situazione vada peggiorando di anno in anno, non si può dire che sui temi del lavoro nei beni culturali ci sia stato silenzio, anzi negli ultimi venti anni si sono moltiplicati i libri, i convegni, le ricerche, i dibattiti, le iniziative, i censimenti, la mobilitazione a livello sindacale e associativo o di enti e istituzioni, fino alle nuove forme di protesta in rete o dal basso. Basterà citare i Rapporti annuali di Federculture, le ricerche di ECCOM, di ICOM-Italia, di Civita, la rivista «Economia della cultura», le indagini ISFOL-ISTAT-EUROSTAT e di alcune Regioni molto attive su questi temi come la Lombardia. Tra i libri importanti basterà ricordarne alcuni (spesso collegati alle ricerche appena citate), che nell'ultimo decennio hanno tentato di ragionare sulle peculiarità delle professioni culturali o di ricavare dati qualitativi e quantitativi (che si presentano comunque

sempre parziali)¹². La stessa Associazione Bianchi Bandinelli si è occupata di questi temi, sia in generale e sia per i specifici campi disciplinari, sin dal primo volume degli «Annali» (1994) che aveva per titolo *Beni culturali tutela investimenti occupazione*, per proseguire con i volumi *L'Università nel sistema della tutela* (Annale 6/1999), *La formazione per la tutela dei beni culturali* (Annale 10/2001), *Lo storico dell'arte: formazione e professioni* (Annale 16/2005), *Archivi biblioteche e innovazione* (Annale 19/2008). Sulla specificità delle singole figure hanno concentrato l'attenzione le Associazioni professionali (o in loro mancanza le Università), a cominciare dall'AIB (*Le politiche delle biblioteche in Italia: la professione*, convegno del 2006), dall'ICOM (*Carta nazionale delle professioni museali*, convegno del 2005), o con iniziative più militanti come quelle promosse da ANAI (*...e poi non rimase nessuno. Archivi e archivisti nella crisi italiana*, 2011) e da ANA (*Archeologia tra presente e futuro: l'archeologo e il mondo del lavoro*, 2009); un gran dibattito ha riguardato la figura del restauratore (l'unica presente nel Codice dei beni culturali e del paesaggio) mentre gli storici dell'arte, non avendo una associazione di riferimento, procedono in ordine sparso (ma vanno ricordati almeno due volumi, uno legato al ciclo di conferenze della Sapienza, *I mestieri dell'arte*, a cura di C. Volpi, Electa, Milano 2007; l'altro promosso dalla CUNSTA a seguito del convegno del 2009: *Lo Stato dell'Arte. La Storia dell'arte nell'Università italiana*, a cura di M. Migliorini).

Altre ricerche hanno invece affrontato la questione, assai ingarbugliata, di quantificare le opportunità lavorative nell'ambito delle professioni culturali. L'unica cosa certa è che, nonostante i tentativi dell'ISTAT e di EUROSTAT e altre iniziative avviate negli ultimi anni anche per correggere il confuso calderone statistico, nessuno conosce veramente i numeri, semplicemente perché il tema è scivoloso, inafferrabile, insidioso. Basta passare dall'ampio concetto di cultura a quello più ristretto di beni culturali, o scendere nella specificità dell'azione di conoscenza e tutela, per modificare la tipologia dei dati che si vanno cercando. Così assistiamo a indagini che si attengono a numeri rigorosi e sconcertanti, limitati alle figure professionali altamente qualificate e che svolgono a tutti gli effetti tali mansioni (l'indagine dell'Associazione Civita, nel citato rapporto del 2007,

12. Non è possibile qui citare l'ampia bibliografia ma segnaliamo almeno questi volumi: *Gestire la cultura. Identikit delle professioni nel settore culturale*, a cura di Bonardo Comunicazione, Il Sole 24 ore, Milano 2002; il già ricordato E. Cabasino, *I mestieri del patrimonio*, cit.; *La formazione vale un patrimonio. Beni culturali, saperi, occupazione*, a cura di P. Valentino e A. La Regina, Giunti, Firenze 2007 (Rapporto Civita); C. Bodo, E. Cabasino, F. Pintaldi, C. Spada, *L'occupazione culturale in Italia*, FrancoAngeli, Milano 2009; *Professioni e mestieri per il patrimonio culturale*, uscito nel 2010 in formato pdf a conclusione della serie di indagini promosse dalla Regione Lombardia (a questo volume si rimanda anche per l'ampia bibliografia successiva al 2000).

stima in circa 39.000 il numero degli occupati nel settore); mentre i dati possono arrivare a cifre iperboliche e sensazionali se si conteggiano tutti coloro che in varia misura hanno a che fare con il patrimonio culturale, il territorio, la creatività (dal design al cinema, dall'editoria all'enogastronomia, ecc.), cifre che vanno da oltre mezzo milione di addetti (dati ISTAT), a quasi un milione e mezzo (Rapporto Symbola) fino ai quasi tre milioni (Libro bianco sulla creatività). Sono cifre altisonanti, che per certi versi fanno comodo perché attirano l'attenzione dei media e puntano i riflettori su un settore essenziale, e in genere virtuoso, dello sviluppo economico e civile dell'Italia; ma insieme provocano ampie aspettative, che rimarranno deluse, per sbocchi occupazionali limitati e bloccati.

Per capire meglio basta guardare la tabella (fig. 3) del *Libro bianco sulla creatività*¹³ del 2009 (frutto della commissione voluta dall'allora ministro

Figura 3

Dati 2004 su Valore Aggiunto e Addetti dei settori per l'intera Catena di formazione del Valore					
		Valore Aggiunto (mln. €)	Addetti (migliaia unità)	% VA su PIL	% addetti su occupazione totale
Cultura Materiale	Moda	38.024,2	1.112,6	3,04%	4,59%
	Design Industriale e Artigianato	19.659,7	520,7	1,57%	2,15%
	Industria del Gusto	5.054,8	125,1	0,40%	0,52%
Industria dei Contenuti, dell'informazione e delle comunicazioni	Software	14.641,4	282,7	1,17%	1,17%
	Editoria	10.781,8	224,9	0,86%	0,93%
	TV e Radio	4.070,8	89,4	0,33%	0,37%
	Pubblicità	2.405,8	64,9	0,19%	0,27%
Patrimonio Storico e Artistico	Cinema	1.929,8	37,6	0,15%	0,16%
	Patrimonio Culturale	7.811,0	105,4	0,63%	0,44%
	Architettura	6.683,5	172,3	0,54%	0,71%
	Musica e Spettacolo	5.186,2	120,2	0,42%	0,50%
	Arte Contemporanea	357,2	-	0,03%	-
TOTALE		116.606,2	2.855,9	9,31%	11,79%

Tavola di sintesi tratta dal Libro bianco sulla creatività

Rutelli e guidata da Walter Santagata) che fornisce dati relativi al 2004: la cifra totale dell'industria culturale consisterebbe in 2.855.000 addetti (valore aggiunto di 116.600 milioni di euro; 9,31% del PIL) che rappresenterebbero quasi il 12% degli occupati in Italia, divisi tra Cultura materiale (moda, design, artigianato, industria del gusto), Industria dell'informazione e comunicazioni (tv, radio, cinema, editoria, pubblicità) e Patrimonio cul-

13. W. Santagata, *Il libro bianco sulla creatività. Per un modello italiano di sviluppo*, Università Bocconi, Milano 2009.

turale; quest'ultimo darebbe però lavoro a una quota ridotta, poco meno di 400.000 addetti, così suddivisi: 105.000 (patrimonio storico e artistico), 172.000 (architettura), 120.000 (musica e spettacolo), mentre la categoria «arte contemporanea» non riporta alcun numero (ed è molto significativo, vista la difficoltà di conteggiare gli addetti in questo settore). Dunque i centomila (ammesso che il dato sia attendibile) che si occuperebbero di patrimonio storico e artistico rappresentano solo lo 0,44% degli occupati.

Leggermente più bassi i risultati dei dati elaborati nel Rapporto 2012 di Symbola e Unioncamere (fig. 4) sull'industria culturale in Italia: il totale

Figura 4

Anno 2011 (valori assoluti, composizioni e incidenze percentuali sul totale economia)

Settori	Valore aggiunto		Occupazione	
	milioni di euro	%	migliaia di unità	%
Industrie creative	35.716,5	47,1	743,4	53,5
Architettura	12.395,3	16,4	222,4	16,0
Comunicazione e branding	3.920,1	5,2	79,5	5,7
Design e produzione di stile	8.913,4	11,8	193,7	13,9
Artigianato	10.487,7	13,8	247,8	17,8
Industrie culturali	35.273,3	46,5	543,0	39,1
Film, video, radio-tv	7.838,4	10,3	73,0	5,3
Video giochi e software	12.408,3	16,4	223,2	16,1
Musica	412,1	0,5	4,9	0,4
Libri e stampa	14.614,5	19,3	241,9	17,4
Patrimonio storico-artistico	1.061,1	1,4	21,1	1,5
Musei, biblioteche, archivi e gestione di luoghi e monumenti storici	1.061,1	1,4	21,1	1,5
Performing arts e arti visive	3.754,9	5,0	82,4	5,9
Rappresentazioni artistiche, divertimento e convegni e fiere	3.754,9	5,0	82,4	5,9
TOTALE CULTURA	75.805,8	100,0	1.390,0	100,0
TOTALE ECONOMIA	1.414.431,5	5,4	24.742,7	5,6

Fonte: Unioncamere, Fondazione Symbola, 2012

degli addetti sarebbe di 1.390.000 (il 5,6 % del totale degli occupati in Italia), ma anche in questo caso se si scende nel dettaglio ci si accorge che alla sezione Patrimonio storico-artistico (musei, biblioteche, archivi e gestione di luoghi e monumenti storici) spetterebbe la cifra ininfluente di 21.000 addetti. In una tavola usata per la presentazione del Rapporto vengono poi indicate le professioni culturali più richieste nel 2012, ebbene troviamo chef e musicisti, attori e macchinisti, tecnici radio-tv e giornalisti e su tutti gli analisti e progettisti di software, ma nessuno storico dell'arte, archeologo, bibliotecario ecc.

Un'altra indagine è quella contenuta nel volume del 2009, scritto da Bodo-Cabasino-Pintaldi-Spada, che si basa sui dati ISAT 2006 (con incrocio rilevamenti ISCO e NACE): l'occupazione culturale ammonterebbe a 585.000 (professioni + settori culturali) ma con una intersezione effettiva di 132.000, arri-

vando a soli 28.000 professionisti del patrimonio (ma senza i Ministeri che l'ISTAT considera in un unico settore dell'Amministrazione pubblica). Come viene chiarito dagli autori presentando l'indagine, per quanto migliorata rispetto al passato, la raccolta dei dati ISTAT presenta numerosi problemi e i risultati sono solo in parte corrispondenti alla complessa realtà del settore.

Dati più recenti sono stati presentati dall'indagine IST AT 2010, che utilizza gli ultimi accor gimenti concordati in sede europea ma con maggior dettaglio di informazioni relative ai microdati del contesto italiano. Eurostat ha definito l'occupazione culturale come «l'insieme dei lavoratori aventi una professione culturale ovvero occupati in una unità economica del settore culturale». Questa definizione rispecchia le due diverse componenti: da una parte la classificazione ISCO dei lavoratori avente una professione culturale, dall'altra la classificazione NACE dei lavoratori operanti nel settore culturale (figg. 5 e 6). Ovviamente lavorare in un settore culturale non significa necessariamente svolgere la professione culturale, come non è detto che un professionista culturale si trovi a lavorare in uno dei settori classificati come culturali. L'incrocio dei due dati è indispensabile per evitare di contare due volte uno stesso lavoratore o per non tralasciare ampi settori. Ci troviamo infatti di fronte a tre possibilità che generano tre diversi dati: 1) sono culturali sia la professione che il settore (137.000 addetti); 2) è culturale la professione ma non il settore (249.000 addetti); 3) il settore è culturale ma per professioni non culturali (199.000 addetti). Il totale è di

Figura 5

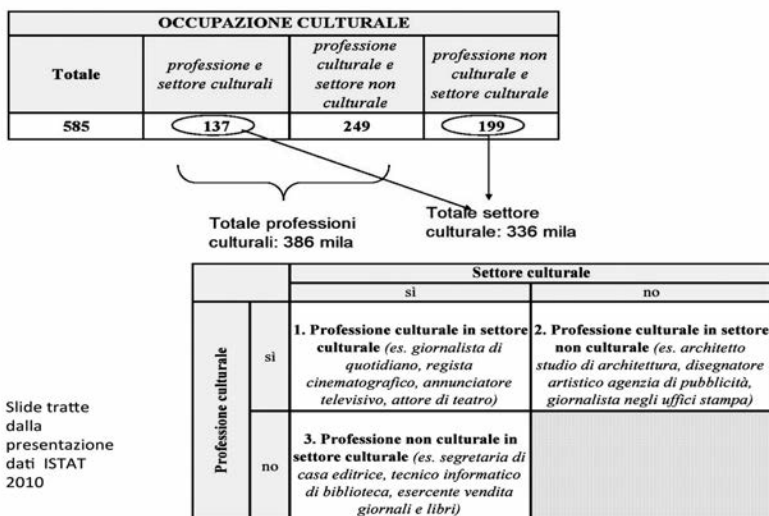
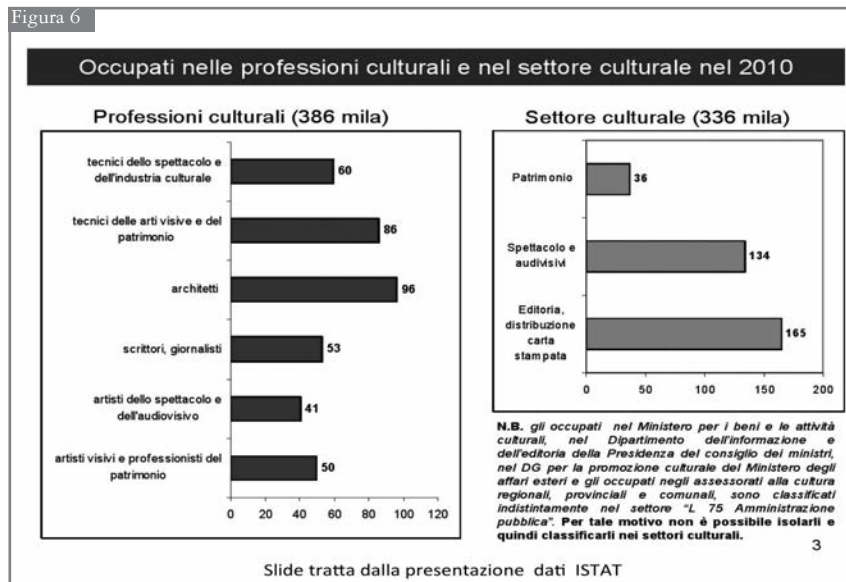


Figura 6



585.000 addetti, frutto dello scorporo tra il totale delle professioni culturali (386.000) e del settore culturale (336.000). Nelle due tabelle di presentazione dei dati ISTAT 2010 si può poi vedere quanto diventi complicata la situazione quando si provi a scendere nello specifico di quali siano queste professioni e dove si esercitino. Nel settore culturale lavorerebbero sul patrimonio solo in 36.000 (su 336.000), anche perché i dipendenti del Ministero dei beni culturali e degli assessorati alla cultura ecc., sono classificati in altro settore (Amministrazione pubblica). Mentre tra le professioni culturali i professionisti del patrimonio (insieme agli «artisti visivi» ma non ai «tecnici delle arti visive e del patrimonio») sarebbero 50.000 (su 386.000). Se e come siano stati conteggiati i migliaia di operatori che svolgono attività come liberi professionisti o sono, di fatto, professionisti culturali ma inquadrati nel modo più vario, è un altro discorso. L'alto numero di precari e di lavoratori in nero o con altre mansioni o di prestazioni occasionali non potrà certo emergere da questi dati ufficiali. Come si vede, nessuno possiede i dati veri, attendibili e verificabili, dell'occupazione culturale in Italia e alla domanda su quanti sono si può solo rispondere «tanti» e insieme che dipende da cosa si intende per cultura e da quale prospettiva si vogliono raccogliere e analizzare i dati.

Chiarito (o chiarito che è confuso) il problema del «quanti sono», vediamo ora il percorso del difficile ingresso nel mondo del lavoro. Come evidenzia l'indagine di Federico De Martino in questo volume, il numero

di laureati nel settore è altissimo. Ed è alto quindi anche il numero di coloro che durante il percorso di laurea e poi di dottorato o di specializzazione pensano di essere tagliati per restare nel mondo della ricerca. In effetti, nonostante tutti i problemi che conosciamo, il livello di formazione dei nostri studiosi presenta punte di eccellenza che il mondo ci invidia (e spesso ci sottrae) e allora, almeno per qualche anno, si pensa che la stessa Università possa essere uno sbocco professionale. Qui comincia la lunga, sofferta e in genere delusa gavetta per diventare ricercatori e docenti universitari; per anni si svolgono, a titolo gratuito o con miseri contratti (i più fortunati con borsa dottorale, assegni di ricerca, partecipazione a progetti), lavori di ricerca scientifica, attività didattica, correlazione di tesi, redazione di riviste e di pubblicazioni, o qualsiasi altra cosa richieda il professore di riferimento; infine qualcuno entra (spesso con improvvisi sorpassi a destra) e gli altri ottengono una stretta di mano o arrivano a una rottura con il docente ordinario che li aveva illusi per tanto tempo. Molte delle storie che abbiamo raccolto raccontano vicende di questo tipo e una diffusa frustrazione per il modo in cui sono trattate le proprie capacità di ricerca scientifica e di didattica (senza entrare poi nel meccanismo dei concorsi, da anni nell'occhio del ciclone per gli scandali, i clientelismi e i familismi). Del resto basterebbe prestare attenzione ai semplici numeri (stavolta certi) dei docenti universitari, per rendersi conto che l'Università non è quasi mai uno sbocco professionale. Prendiamo i dati del CINECA relativi al 2012, gli archeologi (cioè il macrosettore 10 A, scienze archeologiche) avevano 408 docenti (98 ordinari, 145 associati, 165 ricercatori); gli storici dell'arte (cioè il macrosettore 10 B, storia dell'arte) avevano 390 docenti (81 ordinari, 144 associati, 165 ricercatori). Questo significa che se anche si riuscisse a fare i concorsi (o a chiamare attraverso la nuova Abilitazione Scientifica Nazionale) i posti disponibili ogni anno si contano sulle dita di una mano. Si tratta di numeri che fanno facilmente intuire che l'iniziale aspirazione a fare ricerca (magari senza mai allontanarsi da quella stessa Facoltà in cui ci si è laureati) è destinata a rimanere senza esito.

Delusa la speranza di fare carriera universitaria, da sempre ci si è ripiegati sul livello preuniversitario (come abbiamo visto dalle lettere di storiche dell'arte citate all'inizio). E allora l'insegnamento nella Scuola diventa uno dei principali sbocchi professionali dei laureati in discipline umanistiche. La presenza in forma organica, dalla riforma del 1923, della storia dell'arte tra le materie dei licei ha rappresentato una peculiarità italiana (di recente ripresa in Francia, in forme che non convincono del tutto); per quanto ridotta ad alcune tipologie di istituti, a orari esigui e sempre sotto assedio di qualche riforma o presunta innovazione della Scuola, tale insegnamento ha permesso forme di sussistenza di molti laureati (senza voler

qui entrare nelle ricadute virtuose che la conoscenza del patrimonio artistico e del territorio ha sulla formazione di una cittadinanza consapevole). La classe A061 (storia dell'arte) presenta però problemi che riguardano le forme di reclutamento dei docenti: per accedere sono richiesti solo due esami di storia dell'arte nonostante esista oggi una laurea specifica; non poche conseguenze negative le ha causate la Riforma Gelmini: eliminazione delle sperimentazioni (solo in parte compensate dall'aumento di un'ora nei Licei Classici), la riduzione del tipo di Scuole in cui è impartita A061 (con il caso scandaloso dei professionali per il turismo!) e la conseguente necessità di ricollocare i soprannumerari, mentre le graduatorie a esaurimento rimangono intasate. Una speciale sacca di precariato, dunque, nel vasto mondo del precariato scolastico. Altra questione è poi quella dell'abilitazione: dalle informazioni che abbiamo raccolto risulta scarso o nullo l'assorbimento dei Diplomatici delle SISS (Scuole di Specializzazione all'Insegnamento Secondario) per Storia dell'arte: due anni di impegno, tempo, studio, soldi, per ottenere l'abilitazione ma non un posto. La questione è probabile che si ripresenterà anche con la recente introduzione dei TF A (Tirocini Formativi Attivi). Nelle sbandierate immissioni in ruolo del settembre 2012, nella scuola secondaria di II grado, alla classe A061 erano destinati solo 24 posti (su 5.416). Anche il tradizionale, presunto, sbocco professionale nella Scuola si presenta oggi pieno di difficoltà.

Il canale alternativo alla carriera nell'insegnamento (universitario o scolastico) è sempre stato rappresentato dall'Amministrazione delle Antichità e Belle Arti e poi dal Ministero per i beni culturali e ambientali (e successive denominazioni). La mancata attuazione del progetto di un Ministero *atipico*, a forte connotazione tecnico-scientifica, ha generato una duplice ragione di inefficienza: la deriva burocratica e l'equiparazione delle carriere a quelle amministrative di qualsiasi altro ministero; di conseguenza si è ricorsi sempre di più all'esternalizzazione delle funzioni (spesso a personale qualificato ma precario). Negli anni la situazione è perfino peggiorata con la trasformazione della fisionomia del personale attraverso le riqualificazioni interne e le stabilizzazioni dei precari (entrati con il semplice diploma, anche se molti altamente qualificati), mentre le continue riforme degli ultimi due decenni hanno aumentato i passaggi burocratici, ridotto e svilito il personale tecnico delle Soprintendenze, bloccato le assunzioni, tagliato i fondi (non solo alla tutela ma anche a una seria formazione del personale).

La questione dei tagli è ovviamente centrale, basta vedere la tabella con l'andamento dello stato di previsione di spesa e consuntivo del MiBACT dall'anno 2000 al 2013 riportata sull'opuscolo *Minicifre 2012* (fig. 7): la progressiva riduzione dei finanziamenti parte dagli oltre due miliardi di euro (2.102.267) al miliardo e mezzo circa (1.546.779), corrispondente a una per-

Figura 7

I tagli al bilancio del Ministero per i beni e le attività culturali (fonte: Minicifre 2011).**Ministero per i beni e le attività culturali**

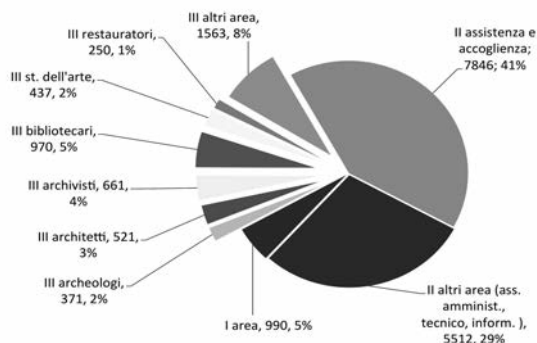
- 1,425 miliardi di euro nel bilancio di previsione 2011
- spese correnti 1,202 miliardi di euro
- spese in conto capitale 213 milioni di euro
- rimborso passività finanziarie 9 milioni di euro

Stato di previsione di spesa e consuntivo MiBac

ANNO	PREVISIONE MIBAC	% BILANCIO STATO	% PIL	CONSUNTIVO
2000	2.102.267.762	0,39%	0,18%	2.398.719.341
2001	2.240.982.404	0,37%	0,18%	2.707.783.742
2002	2.114.531.106	0,35%	0,16%	2.478.989.157
2003	2.116.173.301	0,32%	0,16%	2.583.527.910
2004	2.196.711.000	0,34%	0,16%	2.405.206.549
2005	2.200.625.507	0,34%	0,15%	2.408.291.149
2006	1.859.838.752	0,29%	0,13%	2.226.883.335
2007	1.987.001.163	0,29%	0,13%	2.230.275.797
2008	2.037.446.020	0,28%	0,13%	2.116.328.608
2009	1.718.595.000	0,23%	0,11%	1.937.309.228
2010	1.710.407.803	0,21%	0,11%	1.795.542.456
2011	1.425.036.650	0,19%	—	—

centuale che va dallo 0,39% allo 0,20% sul bilancio dello Stato e dallo 0,18% allo 0,11% del PIL. Naturalmente i finanziamenti da soli non bastano a rendere efficiente una struttura amministrativa, che oltretutto non vuole essere solo amministrativa ma anche conoscitiva ed educativa. Il problema centrale è quello del «chi sono» i dipendenti del Ministero, di cosa fanno e in quali condizioni. Bisogna allora guardare le tabelle delle Minicifre che ripartiscono i dipendenti in base alle diverse funzioni e riportano i pensionamenti (quasi un migliaio l'anno, solo in minima parte compensati da nuove assunzioni). In una tabella a torta (fig. 8) abbiamo riassunto la situazione del 2012, che ben illustra come il personale sia per il 70% dell'area seconda (diviso tra un 41% di assistenza e accoglienza e un 29% che si occupano di aspetti amministrativi, informatici, tecnici ecc.), a cui va aggiunto un altro 8%

Figura 8

Personale MiBAC 2012: tot. 19.121

dell'area prima con le qualifiche più basse; il rimanente 25% forma l'area terza, cioè bibliotecari, archivisti, architetti, archeologi, storici dell'arte e restauratori (tutti insieme coprono il 17%) e dagli altri (amministrativi, tecnologi, ecc.). Se si guardano però i numeri effettivi si rimane impressionati che per gestire l'immenso patrimonio archeologico italiano ci siano solo 371 funzionari, oppure che per la sterminata tessitura di patrimonio artistico ci siano solo 437 storici dell'arte. La situazione è andata progressivamente peggiorando negli anni, passando dai 25.000 dipendenti del 1997 (DPCM dell'8 gennaio) ai poco più di 19.000 assegnati nel 2012. In una tabella (fig. 9) abbiamo riunito in for-

Figura 9

Professionalità (senza i dirigenti: 186 nel 2010) (senza gli assegnati al Mibac ma con i comandi altrove)	Auspici Comm. Franceschini 1966 (AABBAA + Archivi e Biblioteche)	DPCM, 8 gen. 1997	Effettivi dic. 2003	Assunzioni (2008 + 2011)	Assegnati 2012
Area III: Archeologo	270	471	375	30+31+22	371
Area III: Architetto	309	528	492	50+54	521
Area III: Archivista	468	950	774	5+5	661
Area III: Bibliotecario	580	1528	1509	2+2	970
Area III: Storico dell'arte	169	508	508	5+6	437
Area III: Restaur. Cons.	(280) [di concetto]	-	-	-	250
Altre Area III (antrop., scient., tecnol., ammin.)	1944 ("di concetto" senza i rest.)	2529	2336	8+7 (amminis.)	1563
Area II: assistenza e accoglienza (ora F1 e F2)	Esecutivo: 3541	9290	13653 (area B) [+ i precari = 695 b3 + 1441 b1, di cui 2055 stabilizzati nel 2008]	397+397	7846
Area II: ass. amminist., tecnico, inform. (F1, F2, F3)	Ausiliario: 10568 (8000 custodi + 2568 ausiliari dei 3 settori)	7116		3+1 (calcografi)	5512
Area I	Operaio: 3000	2130	1949 (area C)	57 (disab.)	990
TOTALE	21.446	25.050	21.862 (+ 2136)	1082	19.121

2012: 2960 (archeo, archit, bibl, archiv, st.art) + 20 antropologi e demoetno. + 2 paleont. + 250 rest. + 12 promoz.

ma comparata i dati scorporati, aggiungendo anche una colonna con le assunzioni compiute tra il 2008 e il 2011 (che arrivavano dopo un decennio di assenza di concorsi): i 1082 assunti vanno in gran parte a coprire posti dell'area seconda (798) e prima (57) mentre i posti destinati all'area terza sono in certi casi perfino imbarazzanti (4 bibliotecari, 11 storici dell'arte, 10 archivisti) o vanno appena a coprire le gravi carenze (come gli 83 archeologi, in parte destinati a Pompei). Di fronte a questi esigui numeri appare chiaro che anche il Ministero non può essere considerato uno sbocco professionale.

In modo un po' provocatorio abbiamo fatto precedere questi dati dagli auspici che la Commissione Franceschini aveva espresso nel 1966 (uno dei compiti del decreto istitutivo, del resto, era proprio di proporre un progetto per il personale); anche se si tratta di dati che molto difficilmente

possono essere confrontati con la situazione successiva (passaggi di competenze alle Regioni, diffusione della cultura di massa, sviluppo del settore del contemporaneo, uso di nuove tecnologie, nascita del Ministero e assorbimento di nuove competenze su cinema e spettacolo e ora sul turismo), fa comunque impressione che la Commissione auspicasse la necessità di 21.000 dipendenti (cioè molti di più degli attuali 19.000!).

Non è possibile qui seguire le vicende del personale destinato alla tutela e alla valorizzazione del nostro patrimonio culturale, ma alcuni dati importanti vanno segnalati almeno per la questione dei concorsi pubblici, delle prove selettive, delle difformità dei titoli di accesso. Ammesso che si riesca ad avviare qualche procedimento concorsuale, la questione dei titoli per accedere al Ministero per i beni culturali e ambientali è certo fondamentale. Prima del 1984 per entrare al grado VII serviva la laurea in Lettere più un anno di perfezionamento (per archeologi e storici dell'arte) o la sola laurea (per architetti, archivisti, bibliotecari, con tre diverse limitazioni). Successivamente al DPR 1219/84 i titoli richiesti per i profili professionali diventavano: per la qualifica VIII la laurea più il completamento della relativa Scuola di Specializzazione (archeologi, storici dell'arte, archivisti, bibliotecari) o l'abilitazione professionale (architetti), mentre era sufficiente la laurea per il corrispettivo ruolo di assistente (qualifica VII). Ma negli ultimi decenni non sono mancate le continue polemiche per concorsi (specie negli Enti locali) in cui la richiesta obbligatoria della Specializzazione si stata aggirata con la impercettibile e subdola formula «e/o» (è richiesta la laurea, e/o la Specializzazione, e/o un corso o master qualsiasi, e/o un certo numero di anni di servizio, e/o...).

Facendo uno spoglio del «Notiziario» dell'Ufficio studi del Ministero, che contiene ampi e dettagliati articoli sulla situazione del personale, si ha un quadro abbastanza chiaro delle assunzioni compiute nel primo decennio (1975-85), cioè circa 7000 addetti entrati per concorso e circa 4000 entrati con la ex L. 482/68 (cioè assunzioni obbligatorie per le categorie protette come invalidi di guerra, militari e civili, per servizio, del lavoro ecc.); nel secondo decennio, cioè dal 1986 al 1996, le assunzioni per concorso sono state 3474 (di cui 463 per la ex L. 56/87) e 984 le assunzioni obbligatorie tra le categorie protette. Negli anni 1996-2000 sono entrati in 1150 con sistema ordinario e 813 per via delle varie leggi speciali (160 da categorie protette, 563 trasformazione di rapporti precari, 90 per mobilità dal Ministero della Difesa o altre Amministrazioni) ai quali si possono aggiungere 88 assunzioni in soprannumero (centralinisti non vedenti, agenti di pubblica sicurezza non idonei, riassunzioni in servizio, ex dipendenti NATO). Interessante è anche la varietà di accesso alla dirigenza: negli anni 1983-92 sono assunti 194 dirigenti (18 per scrutinio, 67 per corso-

concorso, 76 per concorso speciale, 33 per concorso pubblico). Significative diventano poi le cifre sul personale assunto a tempo determinato, prima con la ex L. 4/93 destinata agli addetti alla vigilanza (4809 tra il 1996 e il 1999), poi con la lunga vicenda delle assunzioni in vista del Giubileo del 2000, sia dei 1500 addetti alla vigilanza che dei 1000 assistenti tecnici museali, previsti per un anno e poi rinnovati fino alla stabilizzazione (non senza numerose polemiche e perplessità, dai criteri selettivi del concorso fino al problema delle mansioni). A questa situazione si affiancava il sistema del concorso interno che arrivava a far compiere salti di livello e perfino di area attraverso la riqualificazione (dal 2002), un processo che contiene alcune legittime aspettative di carriera interna ma anche molte ombre sulla severità delle prove e sul peso dei titoli formativi rispetto ai preponderanti «anni di servizio». In queste vicende hanno avuto un ruolo le solite lottizzazioni politiche, il posto di lavoro come elemento di contrattazione elettorale, ma anche ministri incompetenti, impotenti, immobili, servili o arroganti, certe scelte corporative dei sindacati e l'incapacità delle comunità scientifiche e delle associazioni professionali di farsi ascoltare. Il Ministero risulta così «intasato» da quattro decenni di scelte che poco hanno a che vedere con l'idea di una struttura agile e competente (anzi vorrei perfino aggiungere «colta»); il pachiderma burocratico si è accasciato su se stesso e ogni disegno di riforma risulta azzoppato in partenza, né basterà qualche manager domatore circense per smuoverlo. Serve l'ingresso di forze giovani, scelte tra i migliori e con criteri trasparenti e improntati alla qualità e al rispetto dei percorsi formativi. In attesa di un lungimirante progetto di questo tipo, il Ministero rimane un luogo inaccessibile per assunzioni stabili e invece frantumato in centinaia di collaborazioni esterne e forme varie di precariato e di libere professioni tutt'altro che libere.

Esclusi i canali tradizionali della Scuola, dell'Università, del Ministero e degli Enti locali rimane dunque il problema degli sbocchi professionali che, secondo molti osservatori, vanno cercati fuori dai consueti e consunti canali pubblici. Un'interessante tavola della citata indagine su *Professioni e mestieri del patrimonio*, divide gli sbocchi in tre gruppi: quelli che si confrontano con un mercato del lavoro saturo e opportunità bloccate (come archivisti, archeologi, storici dell'arte, direttori di organizzazioni culturali); quelli con il mercato in evoluzione e domanda in leggera crescita (architetti dei beni culturali, bibliotecari, restauratori, esperti di marketing culturale); quelli che si rivolgono a un mercato molto dinamico e con domanda in crescita (responsabili della sicurezza dei beni culturali, art advisor, fundraiser, organizzatore di eventi culturali). Accanto ai tradizionali sbocchi bisogna quindi considerare nuovi referenti e nuove professioni che possono riguardare le istituzioni culturali private, la pedagogia del patrimonio e il lavoro per le

esposizioni temporanee, l'organizzazione e la promozione di eventi, l'editoria, la stampa e i siti web, le applicazioni multimediali e georeferenziate, le Fondazioni, le Associazioni e il no-profit, la Chiesa e gli Enti ecclesiastici, il mercato antiquario, le case d'aste, le gallerie d'arte contemporanea, ecc. Si tratta però di settori in cui non esiste alcuna regola di reclutamento, in cui le figure professionali spesso si formano direttamente sul campo e provengono da una formazione che non ha nulla a che vedere con gli ambiti disciplinari del patrimonio culturale. Questo può portare positive innovazioni ma anche a casi clamorosi di incompetenza e perfino di danno al patrimonio o alla sua percezione. Si accentua così sempre di più la contrapposizione tra una formazione senza lavoro e un lavoro senza formazione.

Un caso esemplare è fornito dal mondo dei servizi aggiuntivi, che ha avuto una vera e propria esplosione, quasi quadruplicando i suoi fruitori e gli incassi dal 1998. Anche se oggi in questo settore si risente della crisi economica generale, la cifra degli incassi lordi (dai 14 milioni del 1998 ai 43 del 2007, che solo in minima parte finiscono alle Soprintendenze) è comunque tale da far capire l'improvvisa attenzione che la politica e le grandi imprese hanno concentrato su questi aspetti della valorizzazione (che ha portato anche alla vicenda imbarazzante ed esemplare della nomina di Mario Resca alla nuova direzione generale del Ministero, nonostante una sollevazione imponente con appelli e firme da tutto il mondo). Una valorizzazione intesa soprattutto, o solo, in termini di mercato, che ha provocato la corsa all'accaparramento di posti-chiave e l'ingresso di figure manageriali spesso del tutto impreparate o disinteressate a gestire in termini di crescita culturale e non solo economica. Così questo settore che per il grande giro di affari poteva aprire larghi sbocchi da personale qualificato è stato invece improntato da strategie che marginalizzano gli addetti culturali e che, dove non possono farne a meno (come nelle visite guidate a mostre e musei), porta avanti una politica di vergognoso sfruttamento. Come raccontano alcune testimonianze da noi raccolte, rivendicare diritti è quasi impossibile: se non vuoi accettare quelle condizioni te ne puoi andare, tanto c'è la fila per prendere il tuo posto. Così abbiamo studiosi con dottorato e specializzazione che nei musei romani (gestiti dalle note società) fanno visite a 15 euro l'ora con Partita IVA e senza diritti, tutele e bonus di alcun tipo.

Eppure questa situazione di saturazione e di caos appare tanto più paradossale se la si confronta con un'altra tabella, quella elaborata dal «Libro bianco sulla creatività» che ha riepilogato i dati quantitativi delle diverse tipologie di patrimonio che formano l'insieme delle istituzioni culturali in Italia (spesso con censimenti risalenti a oltre un decennio fa). Si va dagli 11.000 archivi (storici, degli Enti locali, di impresa) alle quasi 10.000 biblioteche (pubbliche e private), dai 4.000 musei e gallerie ai 2.000 siti

archeologici e monumentali, all'ingente patrimonio ecclesiastico (55.000 chiese costruite prima del 1880; oltre 4.000 tra monasteri, santuari, palazzi vescovili ecc.; 3.000 biblioteche e 29.000 archivi storici); ci sono poi 12.000 dimore storiche di pregio private e infine 22.000 centri storici. Sono dati che vanno presi con una certa cautela ma non si può resistere alla tentazione di sommarli e arrivare alla cifra iperbolica di oltre 150 mila beni e istituzioni culturali. Si tratta, è ovvio, di luoghi non comparabili tra loro, ma se volessimo compiere una provocazione potremmo fare un facile calcolo su quel totale: se ipotizzassimo almeno una figura tecnico-scientifica da affiancare a ognuna di queste istituzioni (e alcune necessitano di molte più di una, come i musei e le biblioteche, o anche qualche decina come i piccoli centri storici) arriveremmo a dare lavoro praticamente a tutti i professionisti e i formati nel settore dei beni culturali, sia quelli esistenti che quelli futuri! E si tratta solo dei beni, non degli eventi come mostre e fiere che moltiplicherebbero ovviamente questa cifra già straordinaria. Il problema è dunque ancora una volta culturale e insieme politico, di scelte, di priorità, di progettazione a lungo termine, di investimento sugli aspetti che caratterizzano il "Bel Paese" (bello di una bellezza che resiste solo dove si compie il ciclo unico di conoscenza, tutela e valorizzazione affidate a personale competente e al vigile sguardo della cittadinanza). Ci sono dunque gravi responsabilità politiche sulla disoccupazione culturale e insieme sullo stato di abbandono del capillare sistema italiano di testimonianze della storia, dell'arte, della cultura e delle identità.

La complessità e la gravità della situazione emerge ancora di più se si analizzano i dati accumulati da Almalaurea sulla condizione occupazionale dei laureati. Da quella banca-dati abbiamo estratto alcune informazioni significative sui laureati nelle materie dei beni culturali (divisi in archeologia, storia dell'arte, conservazione e restauro dei beni culturali, archivistica e biblioteconomia, antropologia culturale ed etnologia), che sono state ordinate in quattro tabelle. La prima (fig. 10) mostra il possesso e spesso l'accumulo di titoli di specializzazione post-laurea; si tratta di dati a soli tre anni dal conseguimento del titolo e quindi molto in difetto rispetto alla realtà (perché molti prendono un secondo titolo successivamente oppure si specializzano a distanza di anni dalla laurea); in ogni caso oltre la metà prosegue la formazione (dal 56% degli archivisti al 72% degli archeologi), con numeri molto alti di laureati che iniziano un dottorato di ricerca o la scuola di specializzazione. Ci troviamo dunque di fronte a giovani che da una parte si formano per lavorare e dall'altra si specializzano perché non trovano lavoro, alimentando quel circolo vizioso per cui più ci si forma e più si è respinti da un mercato del lavoro che vuole assumere a basso costo e con mansioni *elastiche*. Questa situazione emerge molto bene nella seconda tabella (fig. 11),

Figura 10

Dopo la laurea e prima del lavoro: risorse e limiti dell'accumulo di titoli e specializzazioni

Laureati con Specialistica 2008 a 3 anni dalla laurea (tasso di risposta 78/89%) FORMAZIONE POST-LAUREA	Archeologia	Storia dell'arte	Conservazione e restauro dei beni culturali	Archivistica e biblioteconomia	Antropologia culturale ed etnologia
Ha partecipato ad almeno un'attività di formazione (%)	72,1	66,1	64,9	56,7	64,3
Attività di formazione: conclusa/in corso (% per attività)					
Tirocinio/praticantato	3,0	4,5	6,2	7,5	4,5
Dottorato di ricerca	27,5	8,1	30,9	6,0	17,2
Scuola di specializzazione	22,3	13,0	4,1	3,0	5,1
Master universitario di I livello	5,3	7,2	2,1	4,5	7,0
Master universitario di II livello	7,9	6,2	6,2	9,0	7,0
Altro tipo di master	6,4	9,2	5,2	6,0	10,2
Stage in azienda	18,9	32,0	25,8	25,4	25,5
Corso di formazione professionale	12,1	16,2	12,4	16,4	11,5
Attività sostenuta da borsa di studio	10,6	6,8	14,4	4,5	9,6

Elaborazione Associazione Bianchi Bandinelli su dati AlmaLaurea

che mostra la situazione lavorativa a tre anni dalla laurea (divisi tra chi si sta appunto continuando a formare, chi lavora, chi cerca, chi non lavora e nemmeno cerca); anche questi dati vanno presi con molta cautela, perché non si specifica in quale campo si sta lavorando e una quota significativa starà sicuramente svolgendo un impiego che nulla ha a che fare con gli studi

Figura 11

L'ingresso troppo tardi nel mondo del lavoro e la perdita dello slancio progettuale e delle potenzialità immaginative.

Laureati con Specialistica 2008 a 3 anni dalla laurea (tasso di risposta 78/89%) CONDIZIONE OCCUPAZIONALE	Archeologia	Storia dell'arte	Conservazione e restauro dei beni culturali	Archivistica e biblioteconomia	Antropologia culturale ed etnologia
Condizione occupazionale (%)					
Lavora	47,9	65,0	51,5	68,7	68,8
Non lavora e non cerca	18,5	8,1	22,7	6,0	15,3
Non lavora ma cerca	33,6	26,9	25,8	25,4	15,9
Quota che non lavora, non cerca ma è impegnata in un corso universitario/praticantato (%)	15,1	4,9	17,5	1,5	11,5
Esperienze di lavoro post-laurea (%)					
Non lavora ma ha lavorato dopo la laurea	34,3	23,7	27,8	22,4	22,3
Non ha mai lavorato dopo la laurea	17,7	11,3	20,6	9,0	8,9
Quota che lavora, per genere (%)					
Uomini	47,1	56,0	77,8	76,9	63,6
Donne	48,2	66,1	45,6	66,7	70,2

Elaborazione Associazione Bianchi Bandinelli su dati AlmaLaurea

Figura 12

Le molte strade della precarietà tra contratti e settori

Laureati con Specialistica 2008 a 3 anni dalla laurea (tasso di risposta 78/89%)	Archeologia	Storia dell'arte	Conservazione e restauro dei beni culturali	Archivistica e biblioteconomia	Antropologia culturale ed etnologia
CARATTERISTICHE del LAVORO e delle FORME CONTRATTUALI					
Tipologia dell'attività lavorativa (%)					
Autonomo effettivo	11,8	11,8	18,0	4,3	5,6
Tempo indeterminato	21,3	23,3	20,0	43,5	25,0
Totale stabile	33,1	35,1	38,0	47,8	30,6
Contratti formativi	3,1	3,6	10,0	2,2	5,6
Non standard	17,3	26,2	20,0	17,4	34,3
Parasubordinato	22,8	18,4	20,0	23,9	19,4
Altro autonomo	19,7	9,5	4,0	6,5	4,6
Senza contratto	3,9	7,2	8,0	2,2	5,6
Diffusione del part-time (%)	44,1	46,2	32,0	41,3	43,5
Settori (%)					
Pubblico	23,6	23,3	12,0	37,0	18,5
Privato	67,7	71,5	86,0	56,5	51,9
Non profit	8,7	5,2	2,0	6,5	29,6

Elaborazione Associazione Bianchi Bandinelli su dati Almalaurea

compiuti. La terza tabella (fig. 12) esemplifica la varietà delle forme contrattuali di chi lavora, un tema che pone il dito nella piaga di una precarietà che non è solo economica ma di diritti e tutele, e infine psicologica, di perdita del senso di futuro e della progettualità. La quarta tabella (fig. 13) focalizza ancora di più la situazione economica con la media del reddito

Figura 13

E dopo tanto studio, magari anche specializzazioni e master, finalmente 700 euro al mese!

Laureati con Specialistica 2008 (tasso di risposta 78/89%)	Archeologia	Storia dell'arte	Conservazione e restauro dei beni culturali	Archivistica e biblioteconomia	Antropologia culturale ed etnologia
GUADAGNO					
Guadagno medio mensile netto					
Uomini a 1 anno dalla laurea	959		822	1.051	
Donne a 1 anno dalla laurea	678		760	796	
Totale a 1 anno dalla laurea	758		769	844	
Uomini a 3 anni dalla laurea	1.072	1.084	1.233	1.181	1.030
Donne a 3 anni dalla laurea	806	851	845	952	913
Totale a 3 anni dalla laurea	875	873	953	998	937
A 5 anni dalla Laurea (dato solo per Facoltà e gruppi disciplinari)					
	Facoltà: Beni culturali		Facoltà: Conservazione e dei beni culturali		Tutte le Facoltà del gruppo letterario
Uomini a 5 anni dalla laurea	1.010		1.428		1.205
Donne a 5 anni dalla laurea	1.016		900		975
Totale a 5 anni dalla laurea	1.014		984		1.033

Elaborazione Associazione Bianchi Bandinelli su dati Almalaurea

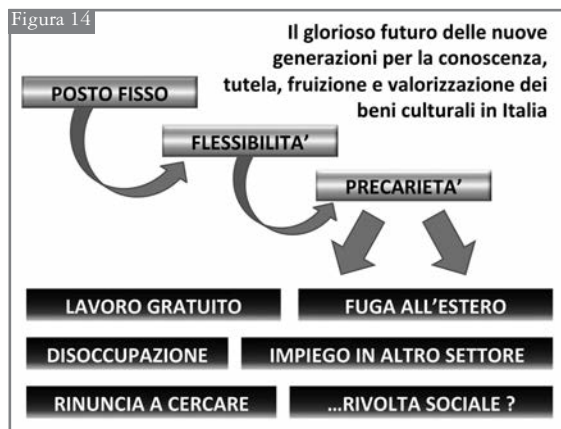
mensile, che raramente supera i mille euro e mostra una netta disparità tra uomini e donne; il dato medio nasconde ovviamente una fascia di compensi ancora più bassi e comunque alterati dal fatto che non sappiamo in quale settore si è trovato impiego (un laureato in archeologia, ad esempio, potrebbe aver trovato un lavoro ben pagato in una azienda non culturale e alterare la media di chi tenta di fare la professione di archeologo).

La drammatica situazione viene confermata se si guardano i dati delle domande presentate ai concorsi pubblici in questi settori. Basterà citare il caso dei 400+100 posti al Ministero per i beni e le attività culturali; per i cento posti di funzionario exC1 sono state presentate 26.000 domande, si sono recati ai quiz in 3.800 e sono stati ammessi in 991; per i 397 posti del profilo di assistente alla vigilanza e accoglienza exB3 sono state presentate 128.000 domande, si sono recati ai quiz in 37.000 e sono stati ammessi in 1.989. Un altro caso è quello del concorso per accedere ai TF A per l'abilitazione all'insegnamento nella Scuola (e sottolineo che era solo per ottenere l'abilitazione non la cattedra): 6.000 domande per la classe A061 – Storia dell'arte (su 176.000) per 345 posti (su 15.792 nelle secondarie II grado), con 4.000 partecipanti ai test preselettivi (test che, ricordiamo così di sfuggita, era nozionistico, con errori e ambiguità che hanno generato un fiume di polemiche); gli ammessi per A061 sono stati 1.018 diventati poi 1.253 (ma con diversa distribuzione regionale). Questo esercito che ogni volta si muove per i concorsi più vari viene pure vessato sul piano economico, al punto che la tassa di iscrizione è diventata una vera forma di lucro per gli Enti che avviano i concorsi. Basterà citare il concorso della Provincia di Roma per il patentino di Guida turistica (nel 2011 si pagavano 150 euro); il concorso del Comune di Roma del 2010 (10 euro a testa, ma per 300.000 domande relative a 1.995 posti); il concorso per l'accesso ai TFA del MIUR del 2012 (da 100 a 150 euro per iscriversi a seconda delle sedi) che portava infine i vincitori a potersi iscrivere al corso/tirocinio per una cifra esosa, oscillante tra 2.200 e 3.000 euro.

Se i concorsi pubblici rimangono, nonostante tutto, il modo migliore per reclutare personale qualificato, bisogna dire che di fronte a numeri così alti di aspiranti si è dovuto ricorrere a forme preselettive sempre più discutibili, come i quiz su cui si è fatta non poca ironia e che hanno generato non pochi ricorsi. Certo il quiz nozionistico non costituisce una garanzia per la scelta dei migliori, di quelli con maggiori capacità progettuali e (perché no?) con maggiore vocazione a lavorare nello Stato e per lo Stato. Il mercato del lavoro ha comunque in gran parte aggirato il meccanismo concorsuale; un posto nel privato o le collaborazioni esterne nel pubblico si trovano attraverso la conoscenza e la chiamata diretta, oppure attingendo a liste interne. Nel contesto italiano la conoscenza diretta, intesa come garan-

zia di affidabilità, è però spesso declinata verso la raccomandazione, per finire nei meccanismi perversi dello scambio di favori e dell'abuso di potere. Se dunque la flessibilità del mercato spinge prima di tutto a reclutare se stessi, anche in forma associativa o di cooperativa, risulta poi molto difficile riuscire a lavorare in un contesto come quello dei beni culturali dominato dal pubblico o da grandi gruppi economici privati strettamente intrecciati con interessi più vasti e con i referenti politici. La possibilità di affermarsi in modo autonomo, secondo il modello americano del *self-made man*, appare difficile e per molti perfino più frustrante del mettersi in coda e aspettare qualche anno (o qualche lustro) il proprio turno.

In un contesto *normale*, uno degli strumenti essenziali per l'accesso alla professione sarebbe la redazione del *curriculum vitae et studiorum*, da un decennio uniformato col modello europeo (cv europass) che ha l'indubbio pregio di garantire una comparabilità dei percorsi e delle esperienze lavorative sull'intero territorio UE, quindi la libera circolazione delle persone e dei professionisti. Ma davvero il curriculum è uno strumento efficace per trovare lavoro? Nella specifica situazione italiana, in cui è determinante la conoscenza diretta, davvero può servire? E quale formula è più efficace per le professioni culturali? Anche perché chiunque abbia tentato di adattare al formato europeo il curriculum di un archeologo, di un archivista ecc., si è reso conto dell'inadeguatezza dei campi presenti. Anche su questo tema andrà avviata una riflessione che meriterebbe un intero convegno da organizzare con le associazioni professionali. Limitandoci alla comune esperienza possiamo però dire che l'invio del cv è spesso una ulteriore fonte di frustrazione: tranne i casi in cui costituisce elemento richiesto nelle prove selettive in concorsi pubblici, in genere la spedizione *a pioggia* di curriculum non sortisce alcun effetto, spesso non si riceve nemmeno un cortese diniego o un cenno di avvenuta ricezione. Serve quasi sempre un aggancio interno all'azienda che dia visibilità alla richiesta inviata. Non mancano certo le eccezioni ma all'estero sono sicuramente più corretti e nei racconti dei *cervelli in fuga* ci sono molti episodi in merito: suscita quasi sbigottimento l'aver semplicemente inviato un curriculum a un museo, a una casa d'asta, a un editore, a un centro didattico, e l'essere stati chiamati per un colloquio e spesso perfino assunti a seguito di opportuna comparazione delle diverse esperienze professionali. Al tradizionale curriculum oggi si affiancano forme più dinamiche di *career portfolio* che può essere presentato durante il colloquio dando al semplice elenco di titoli ed esperienze la concretezza visiva e operativa della qualità dei lavori svolti. Anche nelle professioni culturali bisognerebbe dedicare un poco di spazio alle modalità di autopromozione, un tema oggi pressoché sconosciuto nelle Facoltà umanistiche italiane.



In un contesto così delineato si dirama la giungla del precariato nel settore dei beni culturali. Un tema complesso che non è possibile qui sintetizzare se non sottolineando che dietro l'apparente attività da liberi professionisti si annidano le storie più incredibili, grottesche e disperate, per le quali conviene ri-

mandare alle dirette testimonianze dei protagonisti che sono state raccolte in questo volume. La situazione attuale segna il fallimento della flexicurity coniata dalla Commissione Europea nel 2007 per promuovere insieme flessibilità e sicurezza; al punto che già in un libro del 2009 si è arrivati a parlare di «flex-insicurity»¹⁴, sottolineando l'esistenza di diverse forme di flessibilità che combinate insieme producono una miscela esplosiva: flessibilità numerica (dei lavoratori occupati); flessibilità temporale (orario, mezzo orario, senza orario); flessibilità retributiva (incentivi, compartecipazione, ecc.); flessibilità organizzativa (mansioni e compiti); flessibilità spaziale (sedi e luoghi); flessibilità di avviamento professionale. Così è avvenuto che la rinuncia al posto fisso sia stata accettata in nome della flessibilità, ma dalla flessibilità si è passati poi alla precarietà e oggi anche la stessa precarietà (per molti giovani disoccupati perfino un miraggio) è stata superata dalle forme più varie di fuga o rinuncia (come sintetizziamo nella tavola, fig. 14).

Di fronte a una situazione così avvilente e preoccupante, non possiamo che chiedere a gran voce alle forze politiche di assumersi la responsabilità di tutelare e valorizzare non solo il nostro patrimonio culturale ma anche le professioni culturali che rappresentano una grande risorsa. Forse la discussa Direzione generale per la valorizzazione avrebbe dovuto fare una campagna per sensibilizzare questo tema invece di invitare a visitare il David di Michelangelo sotto la minaccia che qualcuno ce lo porti via; i professionisti dei beni culturali sono anni che ce li sottraggono gli altri paesi o che rinunciano a lavorare nel settore provocando un danno incalcolabile (nella tavola, fig. 15, abbiamo provato a immaginare quella sciocca cam-

14. F. Berton, M. Richiardi, S. Sacchi, *Flex-insicurity. Perché in Italia la flessibilità è divenuta precarietà*, Il Mulino, Bologna 2009.



pagna pubblicitaria sul David in modo diverso).

In conclusione del convegno abbiamo anche lanciato alcune proposte:

- Attivazione di un tavolo tecnico di coordinamento tra Università, MiBACT, associazioni professionali, rappresentanti degli Enti locali e del mercato del lavoro, per il riordino e il monitoraggio della formazione in rapporto alle prospettive occupazionali.
- Creazione delle Associazioni professionali mancanti, ingresso e coordinamento all'interno

del CoLAP e sostegno alla campagna per il riconoscimento professionale¹⁵.

- Inserimento delle figure professionali nel Codice dei Beni culturali e del Paesaggio, in cui solo la figura del restauratore è presente, le altre non sono mai citate, mentre per il restauratore si afferma il principio – principio rivoluzionario – che la sua formazione è parte integrante della tutela¹⁶.

- Tutela dei diritti dei lavoratori, a cominciare dalla prospettiva dell'abolizione del precariato attraverso garanzie di continuità del lavoro, di regolamentazione delle retribuzioni e delle tipologie contrattuali, sia per i professionisti del patrimonio che operano all'esterno ma in collaborazione con le istituzioni pubbliche, sia per quelli che lavorano nel privato, ma svolgono attività inerenti al patrimonio pubblico.

Molte cose si potrebbero fare in tempi brevi, se solo ci fosse la volontà di farle. Sappremo superare antiche e nuove divisioni (personali, disciplinari, istituzionali, territoriali, generazionali...) per immaginare e avviare un rapporto virtuoso tra formazione e professioni? Saprà impegnarsi la classe politica e imprenditoriale per la conservazione del passato, per risolvere i problemi del presente, per garantire un futuro al nostro sciagurato Paese?

15. I criteri per il riconoscimento delle Associazioni sono stati poi fissati dalla Legge 4 del 14 gennaio 2013, che recepisce le direttive europee in materia di libera circolazione dei professionisti e di tutela dei consumatori.

16. La proposta di legge sulle modifiche al Codice è stata poi approvata il 25 giugno 2014 (si veda il testo riportato nella sezione documenti in questo volume).

Tsao Cevoli, Salvo Barrano (Associazione Nazionale Archeologi - ANA)

Un'inchiesta sulla professione di archeologo

In materia di tutela del patrimonio archeologico e, più in generale, culturale esiste nel nostro Paese una plurisecolare tradizione legislativa, risalente addirittura agli Stati preunitari, i cui principi culminano nella legge 1089/1939, nell'articolo 9 della successiva Costituzione della Repubblica Italiana e, tra gli interventi legislativi degli ultimi decenni, nel Codice dei Beni Culturali e del Paesaggio (DLgs 42 /2004).

Tutta questa lunga tradizione legislativa soffre, tuttavia, di una grave e cronica lacuna: l'essersi da sempre incentrata esclusivamente sulla tutela del "bene culturale", nella nostra fattispecie del "bene archeologico", inteso nella sua materialità, piuttosto che sulla, altrettanto fondamentale, tutela del "dato archeologico", ossia delle informazioni fornite dal contesto del manufatto archeologico. Il legislatore, insomma, si è occupato di regolamentare solo gli aspetti concernenti la tutela del bene in quanto oggetto materiale e non, parallelamente, i processi e, soprattutto, i requisiti e le competenze degli attori che concretamente intervengono nel recupero del dato: mentre la prima operazione, quella di recupero del "bene archeologico", richiede esclusivamente, al più, una certa abilità manuale, la seconda, quella del "dato archeologico", richiede, invece, competenze tecnico-scientifiche e professionali. Competenze e professionalità che oggi in Italia non sono identificate e regolamentate dal legislatore, se non in modo molto parziale e lacunoso. Emblematico, ad esempio, il fatto che nel, pur recente, Codice dei Beni Culturali non compaia mai la parola archeologo.

Tale atteggiamento del legislatore rispecchia storicamente il retaggio di una visione antichistica e di un approccio antiquario al patrimonio culturale. Una visione e un approccio che, se hanno permesso al nostro Paese di rappresentare per lungo tempo, nei secoli e nei decenni scorsi, un punto di riferimento e un modello all'avanguardia a livello mondiale nelle politiche di tutela, negli ultimi decenni, al contrario, si sono rivelati drammaticamente inadeguati ad affrontare le sfide del mondo contemporaneo.

Essendo in Italia attualmente riconosciuti e qualificati come archeologi soltanto le poche centinaia di archeologi dipendenti pubblici del Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo: un numero assolutamente inadeguato alle moderne quotidiane esigenze della tutela del patrimonio archeologico italiano. Esigenze rispetto alle quali, considerata la straordinaria consistenza del patrimonio archeologico italiano, neanche le più rosee

prospettive di nuove assunzioni nel MiBACT inciderebbero in maniera significativa.

Proprio per far fronte alle esigenze di tutela il MiBACT, infatti, ormai da qualche decennio delega la diretta gestione delle attività archeologiche di tutela, ricerca e valorizzazione a soggetti terzi, senza che, tuttavia, il legislatore ne abbia fissato in modo chiaro e coerente le competenze e i titoli. In assenza di un chiaro quadro normativo, negli ultimi decenni in Italia si è sviluppata in modo del tutto spontaneo la professione di archeologo, che contribuisce indispensabilmente a soddisfare le innumerevoli esigenze di tutela e valorizzazione che gli organi statali non riescono ad affrontare direttamente con le proprie risorse umane interne. Tali archeologi professionisti svolgono quotidianamente una funzione fondamentale direttamente connessa a un interesse pubblico costituzionalmente garantito, quale è la tutela del patrimonio archeologico. Essi, pur in possesso di titoli accademici e competenze scientifiche adeguate, svolgono tuttavia tale libera professione in un mercato lavorativo privo di regole, che li espone a inaccettabili condizioni di precarietà e di sfruttamento, nonché alla concorrenza di soggetti non qualificati.

Sin dalla sua nascita l'Associazione Nazionale Archeologi opera un costante monitoraggio della condizione degli archeologi italiani nel mondo del lavoro, per portarne allo scoperto e denunciarne le difficili condizioni lavorative e avere a disposizione dati oggettivi su cui basare la formulazione di proposte efficaci per migliorare tali condizioni di lavoro.

Lo strumento utilizzato per questo monitoraggio è stato dal 2003 a oggi un Censimento Nazionale effettuato periodicamente attraverso un questionario rivolto a tutti gli archeologi operanti in Italia. Il primo Censimento è stato effettuato tramite una scheda cartacea, diffusa tra il 2003 e il 2005. L'analisi preliminare dei dati è stata completata e resa pubblica nel 2006. Si è trattato della prima inchiesta mai condotta in Italia per ottenere un quadro della situazione della categoria attraverso un questionario rivolto agli archeologi. Tra il 2010 e il 2011, in collaborazione con il Dipartimento di Comunicazione e Studi Sociali dell'Università "La Sapienza" di Roma, è stato condotto, tramite una scheda compilabile *on line* in internet, il 2° Censimento Nazionale, cui hanno risposto 835 archeologi. Di entrambe le edizioni del Censimento è stato reso noto e discusso pubblicamente l'esito in numerosi convegni, nonché sono stati diffusi i dati principali sia attraverso i media tradizionali che i nuovi canali di comunicazione telematica. Altri dati sono disponibili per ulteriori successive analisi del fenomeno in prospettiva diacronica.

Dati e relative analisi sono stati forniti dall'Associazione Nazionale Archeologi, attraverso l'Istituto per Beni Artistici, Culturali e Naturali

dell'Emilia Romagna, come contributo al Progetto “ACE - Archaeology in Contemporary Europe”, finalizzato ad analizzare la situazione dell'archeologia e degli archeologi in Europa, promosso con il supporto del Programma “Cultura 2007-2013” dalla Direzione Generale Educazione e Cultura della Commissione Europea e da una rete composta da 13 *partner* istituzionali provenienti da tutta Europa e il coordinamento del francese INRAP (Institut National de Recherches Archéologiques Préventives).

I dati dei due Censimenti palesano la contraddizione di un Paese che detiene un patrimonio archeologico di straordinaria entità e importanza, ma che, ciononostante, non riesce a offrire un serio sbocco occupazionale proprio a chi all'archeologia dedica il proprio, spesso molto lungo, percorso di studi. I percorsi formativi, le prassi dell'archeologia italiana e le condizioni lavorative degli archeologi italiani presentano, inoltre, un'elevata disomogeneità nelle diverse aree del Paese. Una situazione frutto sia dell'inadeguatezza, come sopra esposto, dell'attuale quadro legislativo rispetto al mondo reale e alle sue prassi quotidiane, sia della cronica mancanza di efficaci provvedimenti a tutela dei lavoratori del settore dei beni culturali e dei loro diritti, anche in termini economici.

Significativo a tal proposito appare il confronto incrociato tra i dati del Censimento e quelli sul numero di cantieri archeologici aperti in Italia e degli archeologi in essi impiegati: dati raccolti e diffusi dalla Direzione Generale per le Antichità del MiBACT in occasione della XIV edizione della Borsa Mediterranea del Turismo Archeologico, tenutasi a Paestum nel novembre 2011 (tabella 1).

Tabella 1: Dati sull'archeologia in Italia	
Numero di cantieri di archeologia preventiva	3000
Numero di cantieri di emergenza (interventi di edilizia privata, sottoservizi, etc.)	3115
Numero di cantieri di ricerca finanziati dal MiBACT	139
Numero approssimativo degli archeologi professionisti esterni attivi sui cantieri	1534
Numero degli incarichi direttamente affidati dalla Soprintendenza a professionisti archeologi	233
Viene fornito un tariffario di riferimento alle imprese?	Sì 29% No 71%
Vengono richiesti requisiti specifici ai professionisti che operano nel territorio della Soprintendenza?	Sì 95% No 05%
Fonte: MiBACT - Direzione Generale delle Antichità ¹⁷	

17. L. Malnati, *La “chiamata a raccolta” degli archeologi*, in AA.VV., *Valorizzazione e gestione integrata del patrimonio archeologico*, XIV Borsa Mediterranea del Turismo Archeologico, Paestum 17-20 novembre 2011, Capaccio, Centro Espositivo Ariston di Paestum, p. 8 e sg.

I dati MiBACT documentano 6254 cantieri attivi annualmente in Italia, tra archeologia preventiva, di emergenza e di ricerca, su cui operano complessivamente 1534 archeologi, con una media, dunque, di 4,07 cantieri annui ad archeologo. In tali dati, inoltre, risalta ancora meglio se li esprimiamo in percentuale, l'elevato numero di cantieri legati all'archeologia preventiva (48%) e all'archeologia di emergenza (50%), e dunque con committenze pubbliche o private ma in ogni caso esterne al MiBACT, a fronte dell'esiguo numero di scavi di ricerca finanziati direttamente dal MiBACT (2%). Cifre che coincidono pressoché perfettamente con quelle, rispettivamente, degli archeologi con contratto diretto da parte di una Soprintendenza (13%), rispetto a quelli figuranti come professionisti esterni (87%).

I dati MiBACT dimostrano, dunque, chiaramente che la stragrande maggioranza delle attività lavorative degli archeologi è svolta senza alcun rapporto di natura economica con il MiBACT stesso, ma per conto di terzi (98%): un dato che da solo già basta per rendersi conto di quanto siano lontani e inadeguati, per definire e risolvere le problematiche della categoria, dei termini come "precari" e delle formule come quella della "stabilizzazione".

Le ultime due domande del questionario inviato dalla Direzione Generale alle Soprintendenze, infine, affrontano due temi complessi: quello delle tariffe professionali e quello dei requisiti professionali degli archeologi. Il 29% delle Soprintendenze dichiara di fornire un tariffario di riferimento alle imprese e ben il 95% di richiedere requisiti specifici ai professionisti per poter operare.

Requisiti e tariffe professionali sono due aspetti molto problematici della professione di archeologo, che registrano un'estrema disomogeneità tra le varie aree del Paese, proprio a causa dell'assenza di un quadro normativo di riferimento. In entrambi i casi, tuttavia, l'intervento delle Soprintendenze, proprio perché non supportato da un chiaro quadro legislativo, seppur mosso da nobili finalità, risulta non solo arbitrario, ma anche portatore di imprevedibili implicazioni legali, trattandosi di ambiti nei quali sono in ballo da un lato l'interesse pubblico per la tutela del patrimonio culturale, dall'altro i rapporti economici e lavorativi tra soggetti terzi.

Per quanto riguarda i risultati del Censimento Nazionale condotto dall'Associazione Nazionale Archeologi, il primo dato che colpisce è il sesso degli archeologi italiani: circa il 70% di donne rispetto a un 30% di uomini.

Tabella 2: Sesso	2004/2005	2010/2011	Variazione
Femminile	72,01%	70%	– 2,01%
Maschile	27,99%	30%	+ 2,01%

Tale rapporto percentuale tra donne e uomini può considerarsi una caratteristica stabile della professione di archeologo, essendo il dato rimasto pressoché invariato in entrambe le edizioni del Censimento Nazionale Archeologi, ossia tra il 2004 e il 2011. La professione di archeologo oggi in Italia è, dunque, una professione in maggioranza femminile, con tutte le conseguenze negative che per una donna comporta svolgere una professione che spesso richiede una presenza continuativa in cantiere, in condizioni di lavoro altamente usuranti, e priva di molti dei diritti fondamentali di ogni lavoratore, come il diritto alla maternità.

Dal II Censimento Nazionale emerge, inoltre, l'immagine di una professione con un alto profilo formativo: il 40% degli archeologi italiani possiede, infatti, uno o più titoli di studio *post lauream* (Specializzazione, Dottorato di ricerca, Master di II livello etc.) e ha, dunque, portato a termine un corso di studi di almeno 7 anni. Tuttavia nella grande frammentarietà e disparità di requisiti di accesso al mondo del lavoro provocati dal mancato riconoscimento legislativo della professione di archeologo e quindi, tra l'altro, di una precisa regolamentazione dei requisiti di accesso alla professione, si riscontra che nel panorama italiano a svolgere tale attività lavorativa sono, da un contesto locale all'altro, individui con un notevole divario nel livello di formazione universitaria, con una presenza percentualmente rilevante dei laureati triennali (18%) e persino di persone senza alcun titolo di studio universitario (5%).

Tabella 3: Titolo di studio più elevato posseduto – Quadro sintetico

Titolo post lauream	40%
Laurea	37%
Laurea triennale	18%
Titolo inferiore alla laurea	05%

Tabella 4: Titolo di studio più elevato posseduto – Quadro analitico

Dottorato di ricerca	11%
Specializzazione <i>post lauream</i> ¹⁸	29%
Laurea vecchio ordinamento	18%
Laurea specialistica nuovo ordinamento	19%
Laurea triennale	18%
Diploma di scuola superiore	05%

18. Si è considerato solo il titolo di studio più elevato acquisito. Master *post lauream* di II livello, Perfezionamento *post lauream* e Diploma del Pontificio Istituto di Archeologia Cristiana sono stati conteggiati insieme alla Specializzazione.

Passando all'analisi dei dati relativi alla condizione lavorativa e ai livelli retributivi degli archeologi riscontriamo, innanzitutto, che la maggior parte di essi, nonostante spesso l'elevato livello di formazione universitaria, non riesce a trovare un impiego stabile e adeguatamente remunerato: per oltre la metà degli archeologi italiani (52%) l'archeologia non riesce a garantire un reddito sufficiente, il che li costringe a trovare anche un altro lavoro che costituisca la fonte principale di reddito.

Tabella 5: L'archeologia costituisce la sua fonte principale di reddito?

Sì 48%	No 52%
--------	--------

Di pari passo procede, ovviamente, il dato sulla saltuarietà o stabilità dell'attività lavorativa degli archeologi italiani nel corso dell'anno: la netta maggioranza degli archeologi italiani (63%) riesce a trovare lavoro solo per meno di 6 mesi all'anno, mentre solo una minoranza (37%) con maggiore continuità.

Tabella 6: Numero di mesi di lavoro in media in un anno – Quadro sintetico

meno di 6 mesi all'anno	63%
più di 6 mesi all'anno	37%

Tabella 7: Numero di mesi di lavoro in media in un anno – Quadro analitico

0	13%
1	09%
2	09%
3	08%
4	05%
5	05%
6	14%
7	02%
8	05%
9	02%
10	09%
11	02%
12	17%

Oltre alla continuità o saltuarietà dell'attività lavorativa nel corso dell'anno, alla possibilità di vivere o meno facendo della professione di archeologo la propria principale fonte di reddito, altri indicatori fondamentali della condizione degli archeologi italiani sono, ovviamente, la tipologia di inquadramento lavorativo e il reddito annuo.

Per quanto riguarda il primo di questi due fattori, dai dati del Censimento emerge in tutta la sua evidenza uno dei maggiori problemi degli archeologi italiani: la prospettiva di un lavoro stabile è del tutto illusoria, mentre è il lavoro “atipico” a costituire la regola. Né lo Stato né i privati riescono, infatti, a offrire agli archeologi italiani un’occupazione stabile statisticamente significativa. I dati dell’ultimo Censimento mostrano che i rapporti di lavoro dipendente pubblico o privato riguardano, infatti, solo il 14% degli archeologi italiani, mentre la stragrande maggioranza (74%) è inquadrato con forme di lavoro atipiche e precarie (Partita IV A, Co.co.pro., prestazione occasionale, borsisti etc.).

Tabella 8: Status lavorativo – Quadro sintetico	2004/2005	2010/2011
Lavoro autonomo, atipico o precario (Partita IVA, Co.co.pro., coll.occasional, borsisti)	79%	74%
Titolare o Socio di Società o Cooperativa	10%	07%
Lavoro dipendente	09%	14%
Altro	02%	05%

Tabella 9: Status lavorativo ¹⁹ – Quadro analitico	2004/2005	2010/2011
Partita IVA	16%	27%
Co.co.pro.	27%	21%
Collaborazione occasionale	29%	16%
Borsista	07%	10%
Titolare o Socio di Società o Cooperativa	10%	07%
Dipendente privato	05%	08%
Dipendente pubblico	04%	06%
Altro	02%	05%

L’aver effettuato due Censimenti, rispettivamente nel 2004/05 e nel 2010/11, consente oggi di confrontare i dati e di avere una lettura diacronica dei fenomeni che avvengono nel mondo del lavoro dell’archeologia italiana. In particolare, in riferimento alle tipologie di inquadramento contrattuale e fiscale degli archeologi, si registra una sostanziale stabilità delle attività come dipendenti pubblici, dipendenti privati, borsisti e come titolari di Società e Cooperative, mentre appare rilevante, a fronte della flessione delle Collaborazioni occasionali e delle Collaborazioni a Progetto, il netto incremento di 11 punti percentuali degli archeologi operanti come professionisti a Partita IVA (dal 16% al 27%), con tutto ciò che questo comporta in termini fiscali e di negazione di tutele e diritti: da un lato prelievi fiscali e pre-

19. Nel caso di più tipologie di inquadramento lavorativo per la stessa persona è stata considerata solo quella prevalente.

videnziali molto più elevati, dall'altro nessun diritto in materia di *welfare*, nessuna retribuzione o sostegno economico in caso di perdita del lavoro, né in caso di malattia, né per la maternità, nessun congedo parentale etc.

A ciò si affianca, e in parte si lega, una difficile condizione anche dal punto di vista economico. Lo dimostrano i dati del Censimento 2010/2011 relativi al reddito lordo annuo: ben l'86,03% degli archeologi italiani ha un reddito inferiore al reddito medio italiano e addirittura il 46,34% vive sotto la soglia della povertà, fissata dall'ISTAT per il 2011 a 12.132 euro annui.

Tabella 10: Reddito lordo annuo ²⁰ – Quadro analitico

oltre €50.000	1,52%
€45.001 - €50.000	0,91%
€40.001 - €45.000	0,61%
€35.001 - €40.000	1,22%
€30.001 - €35.000	0,61%
€25.001 - €30.000	2,73%
€20.001 - €25.000	6,37%
€15.001 - €20.000	11,21%
€10.001 - €15.000	28,48%
€5.001 - €10.000	27,87%
meno di €5.000	12,72%
non lavoro	5,75%

Tabella 11: Reddito lordo annuo ²¹ – Quadro sintetico

superiore a €30.000 euro annui (superiore al reddito medio italiano)	4,26%
tra €20.001 e €30.000 euro annui (pari al reddito medio italiano)	9,10%
tra €10.001 e €20.000 euro annui (inferiore al reddito medio italiano) ²²	36,69%
inferiore a €10.000 euro annui (sotto la soglia della povertà) ²³	46,34%

L'analisi dei dati emersi dai Censimenti condotti tra il 2004 e il 2011 dall'Associazione Nazionale Archeologi e il loro confronto con i dati della Direzione Generale per le Antichità del MiBACT, restituiscono un quadro sconcertante del mondo del lavoro nel settore dell'archeologia in Italia. In

20. Nella statistica sul reddito sono stati considerati solo gli archeologi in possesso come requisito minimo di laurea quadriennale V.O. o specialistica N.O. che lavorano e per i quali l'archeologia costituisce la fonte principale di reddito.

21. Nella statistica sul reddito sono stati considerati solo gli archeologi in possesso come requisito minimo di laurea quadriennale V.O. o specialistica N.O. che lavorano e per i quali l'archeologia costituisce la fonte principale di reddito.

22. Il reddito medio degli italiani è costituito da 21.933 euro annui (ISTAT 2011).

23. Un reddito mensile di 1.011,03 euro, ossia un reddito annuo di 12.132 euro costituisce, per una famiglia di due componenti, la soglia di povertà relativa (ISTAT 2011).

particolare i dati sul reddito, incrociati con i dati pubblicati dal MiBACT sul numero di cantieri e di archeologi attivi in Italia, ci restituiscono il quadro paradossale e schizofrenico dell'archeologia e della professione di archeologo in Italia: a fronte, infatti, di una discreta quantità di cantieri di archeologia (pur ancora percentualmente lontana dal numero di opere infrastrutturali e di edilizia pubblica e privata annualmente realizzate in Italia che sarebbero tenuti a prevedere l'intervento archeologico), gli archeologi italiani non riescono ad avere né continuità di lavoro, né accettabili condizioni di reddito. La disponibilità di una buona quantità di lavoro non determina, dunque, di per sé buone condizioni di lavoro, contrattuali ed economiche, che, al contrario, spingono quasi la metà degli archeologi italiani sotto la soglia di povertà fissata dall'ISTAT.

A un sistema pubblico che assorbe una percentuale assolutamente minima delle risorse umane del settore, corrisponde un sistema privato finora incapace di garantire agli archeologi italiani una continuità lavorativa e una soglia di reddito accettabili. Complessivamente il nostro Paese appare, dunque, incapace di impiegare adeguatamente, pur avendone fortemente bisogno per far fronte alle esigenze reali della tutela del patrimonio archeologico e culturale, le elevate professionalità prodotte dal sistema universitario con alti costi per le famiglie italiane e per tutta la collettività.

La generale difficoltà a trovare un lavoro continuativo e adeguatamente remunerato per la maggior parte degli archeologi italiani, inoltre, non si traduce solo in una costante e cronica dispersione di risorse intellettuali dopo anni di formazione universitaria di alto livello, ma anche in una generale inefficacia delle politiche di tutela del patrimonio archeologico nella loro concreta e quotidiana attuazione, il che a sua volta si traduce nella quotidiana perdita di pezzi del nostro patrimonio archeologico, vittima sia della speculazione edilizia che delle organizzazioni criminali dedite allo scavo clandestino e al traffico illecito di reperti archeologici.

La situazione dell'archeologia italiana, contrariamente alla percezione che spesso ne hanno i media e di conseguenza l'opinione pubblica e il mondo politico, deriva non solo dalla cronica penuria di fondi pubblici, che pure sono negli ultimi anni assolutamente e drammaticamente inadeguati a garantire livelli minimi di tutela, ma anche, o soprattutto, sia dalla lacunosità e inadeguatezza del quadro normativo, nonostante i notevoli passi in avanti fatti negli ultimi anni, rispetto all'entità, alla densità e alla rapidità dell'odierno sviluppo infrastrutturale ed edilizio italiano, sia dalla frequente inosservanza da parte degli stessi Enti locali e dei soggetti pubblici e privati che operano nel settore delle infrastrutture, delle normative, dei vincoli e delle procedure già vigenti a tutela del patrimonio archeologico.

Tra le lacune legislative che incidono negativamente sulla situazione degli archeologi e, di conseguenza, del patrimonio archeologico italiano, la principale è la mancanza di riconoscimento legislativo e di regolamentazione della professione di archeologo, un obiettivo per il quale gli archeologi italiani si battono da decenni. Altre, non meno gravi, lacune legislative limitano l'incisività e l'applicabilità dei più moderni strumenti di tutela: tra queste l'applicazione alle sole opere pubbliche della normativa sull'archeologia preventiva, che lascia fuori tutela gran parte dell'enorme fetta di interventi sul territorio costituita dall'edilizia privata; la mancata ratifica della Convenzione de La Valletta del 1992, che in questi venti anni ha fatto accumulare all'Italia un inaccettabile ritardo rispetto ai più avanzati strumenti normativi di tutela adottati a livello internazionale.

La situazione attuale è la conseguenza di un duplice errore compiuto negli ultimi decenni nella governance del settore: da un lato il sostanziale depotenziamento delle strutture pubbliche, dall'altro la mancata regolamentazione del settore privato. L'archeologia e i beni culturali rappresentano, di conseguenza, un settore nel quale oggi lo Stato, pur mantenendo un sistema di tutela formalmente esclusivamente "pubblico", anzi "statale", ha ormai, di fatto, da decenni "esternalizzato" le azioni dirette su campo di tutela e conservazione del patrimonio archeologico e culturale, delegando pressoché totalmente a soggetti privati (imprese edili, società e cooperative archeologiche, archeologi professionisti etc.), ma nel quadro di un mercato privo di regole e di diritti, generato proprio dalla non ammissione formale da parte del legislatore del processo di esternalizzazione in atto.

Il progressivo schizofrenico allontanamento tra mondo formale e mondo reale, tra sistema teorico e sistema reale di tutela, ha così generato nel settore dell'archeologia e dei beni culturali un mercato del lavoro selvaggio permeato di meccanismi e prassi ai limiti del lecito, che alterano le normali e legittime dinamiche di mercato, sviliscono le professionalità, fanno dilagare la precarietà e condannano gli archeologi a una condizione lavorativa ed economica inammissibile.

Alle responsabilità politiche di chi ha ricoperto in questi decenni ruoli di primo piano istituzionali o di gestione del settore, va aggiunta la corresponsabilità, quantomeno morale, di tutto il mondo istituzionale, accademico e sindacale, rimasto in massima parte inattivo di fronte al processo in atto e alla mancata adozione di regole e azioni efficaci per premiare la qualità degli interventi e garantire il rispetto di eque condizioni lavorative e retributive.

Se, inoltre, è mancata una regolamentazione pubblica del mercato, è mancata pure una sua autodisciplina: a dimostrazione che i meccanismi di autoregolamentazione del mercato non sempre funzionano. Anche un

sistema di puro libero mercato in un settore come quello dei beni culturali mostra, infatti, tutti i suoi difetti: alcuni meccanismi di libera concorrenza, come le gare al massimo ribasso, in assenza di regole specifiche per questo settore, invece di premiare la qualità degli interventi, la penalizzano, incidendo pesantemente in senso negativo sia sulla tutela del patrimonio culturale che sulle oggettive condizioni di lavoro e retributive dei professionisti e degli operatori del settore.

Ma la causa principale delle condizioni di lavoro degli archeologi non sta esclusivamente né nei meccanismi delle gare e neppure nella penuria di lavoro o, come talvolta si afferma, nell'eccessivo numero di laureati e specializzati in archeologia e beni culturali, che squilibrerebbero il rapporto tra domanda e offerta di lavoro, facendo crollare le tariffe. Le condizioni degli archeologi, infatti, non appaiono migliori neppure nelle regioni con un elevato numero di cantieri di archeologia e, dunque, un favorevole rapporto tra domanda e offerta di lavoro: incrociando i dati MiBACT e del Censimento ANA, anche in Emilia Romagna, che con i suoi 1.150 cantieri di archeologia nel 2010 rappresenta il secondo dato più alto in Italia dopo la Puglia, il 41,93% degli archeologi guadagna meno di 5.000 euro lordi annui. Ciò significa che anche in una regione che, come l'Emilia Romagna per diversi aspetti dal punto di vista lavorativo rappresenta una delle situazioni più positive dell'archeologia italiana, all'aumentare del numero dei cantieri archeologici e alla conseguente maggiore continuità di lavoro paradossalmente non corrisponde un miglioramento delle condizioni di lavoro degli archeologi. Una caduta delle retribuzioni degli archeologi e degli altri operatori dei beni culturali non si verifica, quindi, solo nelle regioni dove vi è penuria di lavoro, per effetto della maggiore concorrenza, ma anche laddove, l'offerta di lavoro è elevata. Anche in condizioni ottimali, dunque, il mercato, inteso come incontro tra domanda e offerta di lavoro per gli archeologi, non riesce ad autoregolarsi.

Ciò è dovuto all'assenza di paletti che fissino obbligatoriamente i minimi retributivi non solo per gli archeologi lavoratori dipendenti, ma per tutti gli archeologi, qualsiasi sia il loro inquadramento lavorativo, contrattuale e fiscale. Ciò vanifica anche prassi eventualmente più virtuose da parte dei committenti e delle amministrazioni pubbliche: anche un adeguato finanziamento delle attività archeologiche da parte delle committenze, infatti, non garantisce automaticamente che al crescere dei profitti da parte delle Società e delle Cooperative archeologiche, che fungono da intermediarie tra committenza e singoli archeologi, corrisponda anche un miglioramento delle retribuzioni degli archeologi impiegati tramite esse.

Sui contratti nazionali e sulla loro efficacia occorre aprire un inciso. È noto, infatti, che sebbene sin dal 2000 fosse disponibile il CCNL dell'Edi-

lizia sono pochissimi in Italia gli archeologi, e concentrati solo in alcune regioni, che lavorano con questo contratto. Esso è, infatti, facilmente eludibile da parte delle committenze o delle società intermediarie tramite il ricorso ad altre forme di inquadramento atipiche e, soprattutto, tramite il ricorso alla Partita IVA individuale. È bene ricordare, inoltre, che il CCNL edile presenta alcune criticità quali l'esclusione degli archeologi dal livello più alto, il settimo, e il fatto che la parola archeologo non venga utilizzata preferendo usare nella definizione del profilo dei giri di parole come "responsabile del recupero archeologico" al sesto livello e "operatore archeologico" al quinto livello. Inoltre la presenza al quarto livello dell' "operaio in cantiere archeologico" e al terzo dell' "operaio specializzato in cantiere archeologico" ha fatto sì che molti colleghi fossero sotto-inquadrati come operai, seppure in possesso di titoli corrispondenti a ben più alte qualifiche. Addirittura alcuni colleghi sono inquadrati con contratti da operai di primo livello. Recentemente, l'archeologo è stato, inoltre, inserito anche nel CCNL degli studi professionali, aumentando quindi le possibilità di tutela anche per i colleghi che fanno parte della filiera della progettazione territoriale e che lavorano per studi professionali di progettazione e società, coinvolti nei sempre più importanti processi di cambiamento del paesaggio. Tale inserimento ha fatto nascere anche alcune polemiche. Dietro la diatriba tra contratto edile e degli studi professionali c'è, infatti, una differente visione dell'archeologia: l'archeologia ridotta essenzialmente ad attività di cantiere oppure un'archeologia più ampia, che può essere anche progettazione e pianificazione territoriale e che necessita di strumenti che inquadrino la professione anche in altri ambiti. Positivo è, in ogni caso, l'inserimento della figura dell'archeologo in quanti più contratti nazionali possibili, in modo da allargare sempre più il perimetro delle tutele. Ma, soprattutto, per quanto riguarda la grandissima maggioranza degli archeologi che non hanno e non avranno mai e non reclameranno in futuro un contratto di dipendente è necessario utilizzare i contratti nazionali come strumento per tutelare anche il lavoro autonomo sotto forma sia delle principali tutele lavoristiche sia dei compensi minimi esigibili, almeno pari/superiori al lordo di un dipendente per lo stesso ruolo. Come dimostra il recente caso della Legge 90/2012 "Fornero" sulla riforma del mercato del lavoro tutelare i lavoratori autonomi per legge è possibile. Infatti il principio che il lavoro autonomo, in questo caso dei collaboratori a progetto, non deve essere retribuito meno di quello dell'equivalente lavoratore dipendente è ora legge dello stato. Questa legge consente per la prima volta di cominciare a mettere dei paletti verso il basso a tutela dei lavoratori. I compensi per il lavoro autonomo devono essere inseriti e tutelati tramite l'allargamento al mondo del lavoro non dipendente dei contratti nazionali,

assieme alle principali tutele e diritti sindacali. È quanto mai necessario scrivere prima possibile queste parti dei contratti e ottenere la rapida approvazione parlamentare di uno statuto del lavoro autonomo, per garantire a tutti gli archeologi, dipendenti e non, un *welfare* che li tuteli e un futuro pensionistico che al momento appare molto fragile e lontano, nonostante gli archeologi a Partita IV A versino alla gestione separata dell'INPS una parte consistente dei loro guadagni.

Oggi non si può continuare a consegnare alla giungla del mercato una professione come quella dell'archeologo che partecipa, direttamente o indirettamente, alla tutela di un interesse pubblico costituzionalmente garantito, quale la conservazione del patrimonio culturale.

Per cambiare l'attuale desolante quadro lavorativo occorre, innanzitutto, il riconoscimento legislativo della professione di archeologo, tramite il suo inserimento nel Codice dei Beni culturali e del Paesaggio (D.Lgs 42/2004), la chiara e univoca definizione di requisiti, ambito di competenza e mansioni professionali e l'istituzione presso il Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo per tutte le attività di archeologo, e non solo per l'archeologia preventiva, di elenchi di archeologi in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge, con funzione accreditatoria, garantendo modalità di iscrizione aperte e piena trasparenza nella gestione, in modo da favorire l'incontro diretto fra il mercato del lavoro e gli archeologi professionisti sulla base di titoli, competenze ed esperienza professionale e non consegnando il riconoscimento dei titoli che fanno l'archeologo all'ambito di discrezionalità delle singole Soprintendenze, o addirittura dei singoli funzionari ministeriali, e spazzando anche prassi e forme di mediazione che alterano il legittimo rapporto fra domanda e offerta di lavoro.

In secondo luogo occorre cambiare i meccanismi di concorrenza tra le imprese del settore, basandoli non più sul ribasso ma sulla qualità degli interventi e delle professionalità impiegate. Parallelamente occorre un grande impegno da parte del mondo sindacale per fissare parametri retributivi per tutte le forme di lavoro, non solo per le tradizionali forme contrattuali di lavoro dipendente, che costituiscono un'infima minoranza, affinché le migliori condizioni economiche delle gare non siano assorbite solo dalle imprese ma si traducano in un miglioramento delle condizioni retributive degli archeologi e degli altri operatori del settore.

In terzo luogo occorre ratificare in Italia la Convenzione Europea per la Tutela del Patrimonio Culturale (La Valetta, Malta 1992). La Convenzione esprime una concezione innovativa dell'archeologia, alla base dei più evoluti sistemi di tutela del patrimonio archeologico nel resto d'Europa, che nella scia del *polluter pays principle* stabilisce che le esigenze della tutela debbano essere integrate nei programmi di pianificazione territoriale con oneri

a carico delle committenze delle opere. Dove è stata applicata ha comportato un netto miglioramento dei livelli di tutela del patrimonio archeologico, l'ottimizzazione delle procedure e una maggiore efficienza e trasparenza del mondo del lavoro in archeologia, con costi economici contenuti e comunque proporzionali a quelli complessivi delle opere e con un ritorno enorme in termini di conoscenza, tutela del paesaggio e ricadute occupazionali in un settore che è peraltro strategico in Italia. A 20 anni di distanza dalla sua firma, l'Italia non ha ancora incomprensibilmente ratificato la Convenzione accumulando un forte ritardo nella modernizzazione dell'archeologia, mortificando le competenze del settore e mettendo fortemente in discussione il ruolo di *leadership* nel campo della tutela un tempo internazionalmente riconosciuto. Per quanto riguarda la condizione degli archeologi, la Convenzione, nei paesi europei che l'hanno approvata, ha dimostrato che la precarietà nel campo dell'archeologia non è fisiologica e che può essere superata.

Considerato che storicamente nei fatti è definitivamente superata l'idea che la tutela dei beni archeologici, per quanto riguarda lo *status* giuridico dei lavoratori, sia appannaggio esclusivo di dipendenti pubblici, occorre anche sul piano formale delle regole superare la dicotomia pubblico-privato, costruendo un sistema di tutela più radicato ed efficace entro il quale possa trovare un ruolo riconosciuto, controllato e tutelato anche la professione di archeologo. Occorre, in definitiva, lavorare e cooperare tutti responsabilmente – MiBACT, mondo della formazione, sindacati e associazioni di categoria – per costruire un sistema di regole e un'archeologia che offra agli archeologi del prossimo futuro eque condizioni di lavoro e retributive e garantisca alle loro committenze e alla collettività la loro professionalità, deontologia, competenze e aggiornamento professionale.

Alberto Avio (Università degli Studi di Ferrara - Facoltà di Giurisprudenza)

Le forme contrattuali del settore prima e dopo la "riforma Fornero"

I dati e le testimonianze che emegono dal convegno, confermano quanto già intuito (o noto) agli addetti ai lavori: il "precariato", in questo settore lavorativo, rischia di diventare, se non lo è già, una posizione ambita. Ambita perché l'alternativa non sembra essere il lavoro stabile, ma *stage*, tirocini o... la disoccupazione.

Se così è, prima di entrare nel vivo del tema a me assegnato, ovvero le forme contrattuali del settore prima e dopo la riforma del lavoro, credo che sia necessario chiarire alcuni aspetti che possono aiutare a comprendere meglio il senso di questo "precariato".

Innanzitutto permettetemi di ricordarvi due dettagli storici: fino a quindici anni fa negli studi sociologici il soggetto a rischio sociale era individuato nel lavoratore con contratto a termine part-time. Oggi il contratto a termine – sia pure part-time – è indice che il lavoratore ha già alle spalle un qualche percorso lavorativo; se non siamo in una condizione di stabilità, comunque siamo all'interno di un riconoscimento di *status* anche sul piano previdenziale. In secondo luogo vorrei ricordare il numero dei dipendenti FIAT in Italia: nel 1966, quando Gianni Agnelli assume la carica di Presidente della società, erano oltre 150.000 (e non era il momento di massima espansione dell'azienda); oggi sono poco più di 24.000.

Non è una questione di crisi congiunturale. In quaranta anni sono cambiati i modelli produttivi, è cambiato il mercato, è cambiato tutto. Ma in questa incredibile evoluzione che abbiamo vissuto non sono cambiati i principi giuridici sui quali si fonda la regolamentazione del rapporto di lavoro; non è cambiata la disciplina di protezione dei lavoratori. Occorre quindi capire se i principi che orientano il legislatore siano ancora validi o no.

Il principio cardine sul quale si muove tutto il sistema lavoristico è la necessità di tutelare un contraente debole. Il lavoratore che si presenta sul mercato può essere un contraente forte o un contraente debole a seconda delle possibilità di scelta che sono presenti sul mercato stesso. Agli albori della rivoluzione industriale l'operaio era il tipico contraente debole: il padrone poteva dettare le condizioni contrattuali più miserrime che comunque era certo di poter trovare qualche disperato più disperato degli altri che le avrebbe accettate. Il diritto del lavoro nasce, dunque, su questa base. Questo comporta che tutta la disciplina di garanzia prenda a parametro,

per decidere se il soggetto è meritevole di tutela o no, le caratteristiche intrinseche di quel tipo di lavoratore. Ma nel momento in cui si forma questo apparato normativo, il grado di istruzione era molto basso: solo pochi soggetti potevano permettersi di raggiungere livelli di istruzione superiore e ancora meno quelli che conseguivano una laurea. La scuola di Barbiana è lì a ricordarci che tutto questo non avveniva solo nell'Ottocento. Dunque era anche possibile fare un'equazione per la quale il soggetto non istruito, destinato a lavori semplici e ripetitivi, era contrattualmente debole e doveva essere tutelato. Corollario di questa equazione era il suo contrario: chi era istruito e chiamato a svolgere professioni o lavori intellettuali era contrattualmente forte e non aveva necessità di tutele.

Ma se il principio da cui scaturisce l'apparato normativo appare ancora drammaticamente attuale per quel che riguarda i rapporti di forza contrattuale, il problema è che il lavoratore debole socialtipico sul quale si è conformato tutto l'ordinamento non è più – da tempo – l'operaio maschio della grande impresa o, almeno, ci sono lavoratori ancor più deboli.

Comunque, partendo da quella base, l'ordinamento stabilisce una prima grande ripartizione. Distingue i lavoratori subordinati – individuati quali soggetti bisognosi di tutela – e i lavoratori autonomi – non bisognosi di tutela, o almeno non di quella stessa tutela.

Il lavoratore subordinato è colui che si obbliga a prestare il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. La caratteristica distintiva risiede nella eterodirezione: non offre un risultato ma esegue degli ordini.

Al contrario il lavoratore autonomo e le sue *species* "professioni intellettuali", nelle quali il soggetto si obbliga a compiere un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione.

Dalla fine dell'Ottocento alla fine degli anni Settanta del Novecento lo schema legale ha sostanzialmente funzionato, implementato, per i lavoratori subordinati, da una buona dose di potere sindacale. Sullo stesso schema si è sviluppata la legislazione di protezione sociale che si è interessata fondamentalmente solo dei lavoratori subordinati a tempo pieno e assunti a tempo indeterminato.

Successivamente si registrano due modifiche fondamentali: da una parte cambia il sistema produttivo, dall'altra si affacciano al mondo del lavoro masse di giovani con alta scolarizzazione.

Il cambiamento del sistema produttivo dal modello fordista al *just in time* (non si opera più per il magazzino ma per il mercato) significa una sempre più ampia diversificazione dei prodotti e un lavoro sempre meno massificato. Significa anche dover produrre a ritmi diversi a seconda del momento e della richiesta.

Sul lato del rapporto di lavoro significa la necessità, per l'impresa, di avere maggiore flessibilità nell'utilizzo della forza lavoro. Poter assumere temporaneamente il numero di lavoratori che mi sono necessari per quel periodo, far lavorare i dipendenti per un numero maggiore o minore di ore di quello stabilito nei contratti; poter spostare il lavoratore a una pluralità di mansioni.

Contestualmente è sempre più vantaggioso, sotto il profilo strettamente economico, avere lavoratori formalmente con contratto di lavoro autonomo: non hanno diritti sindacali né previdenziali; non hanno ferie, malattia, maternità, trattamento di fine rapporto etc. E se far passare per lavoratore autonomo un operaio può essere operazione oggettivamente complicata, diverso è il discorso per altre figure professionali.

Ma perché una figura con la professionalità e la formazione di un lavoratore autonomo dovrebbe accettare condizioni di trattamento economico e normativo inferiori a quelle di un lavoratore subordinato? La risposta è nelle masse di giovani cui accennavo prima.

Il legislatore avrebbe dovuto, quindi – attorno alla fine degli anni Ottanta del secolo scorso – cominciare a pensare a un nuovo soggetto da tutelare, il lavoratore debole *tout court*, posto che subordinato o autonomo, il lavoratore può essere debole o forte per motivi che, ormai, esulano dal tipo di lavoro svolto, e dipendono dalle condizioni socio ambientali in cui il soggetto vive. Ma il legislatore ha preferito restare ancorato al modello “cipputi”, tentando di mediare rispetto agli interessi contrapposti e ai tentativi di elusione inserendo nuovi modelli contrattuali o rendendo più flessibili contratti già noti.

Dunque la possibilità di utilizzare il contratto a termine sempre o quasi (a fronte delle cinque ipotesi tassative stabilite negli anni Sessanta); la regolamentazione del part-time; l'introduzione del contratto di lavoro temporaneo. Fino ad arrivare alla proposta di Marco Biagi, malamente trasposta nel D.Lgs. 276/2003. Malamente perché il problema più grande di questo smantellamento del sistema che era basato sul contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e a tempo indeterminato è legato al sistema di protezione sociale che abbiamo e Marco Biagi la questione l'aveva posta e aveva indicato la necessità di rivedere gli istituti di tutela del reddito (e non solo) insieme all'introduzione di una pluralità di contratti di lavoro predeterminati che avrebbero dovuto soddisfare le diverse esigenze del mercato del lavoro.

L'aver tradotto quella proposta solo per la metà riguardante la flessibilità contrattuale significa avere fatto diventare la flessibilità – proposta sulla quale si poteva discutere – precarietà, che si traduce nell'inaccettabile condizione di stabile sottotutela.

Con queste premesse possiamo affrontare la questione dei lavoratori del settore dei beni culturali, o meglio, come è intitolata la sessione, i diritti negati di questi lavoratori. Cerchiamo di analizzare quali siano le cause di tale negazione dei diritti. La prima causa potrebbe essere quella di utilizzare in modo non adeguato un contratto pensato e costruito per altri tipi di lavoro: si tratterebbe, allora, di utilizzare quello adeguato o, se non lo si trova, costruirne uno che risponda alle esigenze particolari (in fondo la libertà contrattuale rimane comunque).

L'altra ipotesi è quella per la quale il contratto è formalmente adeguato, ma altri elementi metagiuridici portano ugualmente il soggetto a perdere la tutela. Il contratto di lavoro subordinato è, oggi, molto avanzato quanto a tutela ma se non ci sono le condizioni economiche e di mercato per il perfezionamento del rapporto di scambio, il soggetto rimane disoccupato.

Esaminiamo, quindi, prima di tutto la questione dei contratti nominati, dato che è il compito che mi è stato affidato.

Vista la molteplicità di professionalità che ruotano attorno ai beni culturali ovviamente vi possono essere moltissime situazioni diverse ed esigenze diverse, sì che non è possibile riscontrare un contratto prevalente, un contratto che si attagli genericamente a questa categorizzazione. Dunque potremo avere l'utilizzo di contratti di tipo subordinato, come il classico contratto a termine, o contratti di lavoro autonomo come il contratto a progetto. Ma anche contratti di tipo societario o para societario, come nel caso dell'associazione in partecipazione o del lavoro in cooperativa.

Vi propongo, quindi un rapido *excursus* che segue la ripartizione lavoro subordinato/lavoro autonomo/lavoro associato.

Il contratto a termine è sicuramente, dopo il contratto a tempo indeterminato, il contratto più garantista che troviamo. Il soggetto è inquadrato quale lavoratore subordinato e il contratto si differenzia – in tema di diritti e doveri – da quello a tempo indeterminato solo per l'apposizione del termine. Il contratto non può essere protratto con le stesse parti per più di 36 mesi. Oltre i quali il contratto si converte in contratto a tempo indeterminato. La riforma del giugno 2012 ha apportato interessanti modifiche ma che sembrano in questo contesto marginali. Forse la più interessante, nell'ambito di questo discorso, è la previsione di calcolare nei 36 mesi anche i periodi svolti con contratto di somministrazione. La novità più importante che riguarda le nuove previsioni di contratto a termine senza giustificazione non mi sembra si possa facilmente utilizzare nel settore. Si deve peraltro ricordare che la pubblica amministrazione si avvale spesso di questa tipologia di contratti, che potrebbero essere utilizzati solo eccezionalmente, e altrettanto spesso sembra che non vengano rispettati i termini di utilizzo massimo. Questo utilizzo illegittimo è dovuto alla impossibilità di

avvalersi della sanzione della conversione del contratto in contratto a tempo indeterminato, in quanto osta a ciò il dettato dell'art. 97 Cost. che richiede il concorso per l'accesso alla Pubblica Amministrazione. Anche la CGUE, *Affatato*, ha ritenuto possibile che la sanzione per l'utilizzo illegittimo del contratto a termine non sia la conversione del contratto, dovendoci però essere sanzioni effettive e dissuasive. Sul punto danno battaglia i giudici livornesi e senesi che hanno ritenuto le sanzioni previste dalla normativa domestica non sufficienti e hanno condannato la P.A. ad assumere personale illegittimamente utilizzato con contratti a termine.

Sempre nel campo del lavoro subordinato può essere utilizzato il contratto di somministrazione, nel quale il lavoratore è alle dipendenze di un'agenzia di lavoro autorizzata e viene "affittato" a un utilizzatore. Non vi sono particolari novità in proposito. La peculiarità di tale contratto è la sua sostanziale indifferenza rispetto al tipo di qualifica professionale del soggetto, che quindi può essere un iperspecialista o essere personale adibito a mansioni semplici. L'utilizzo è relativamente limitato dal fatto che, per l'utilizzatore, questo contratto può risultare più costoso di altri.

Il contratto di lavoro intermittente, meglio conosciuto come lavoro "a chiamata" ha avuto una relativa fortuna applicativa soprattutto per la sua attitudine a "coprire" situazioni non del tutto legittime. Oggi non può più essere stipulato per il caso di "fine settimana", ferie estive, Natale e Pasqua. Inoltre il datore è tenuto alla comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro della chiamata prima dell'inizio della prestazione. E quest'ultima previsione in particolare toglie molto *appeal* al contratto per chi lo utilizzava in modo improprio per coprire situazioni di lavoro nero. Resta un'ipotesi contrattuale interessante soprattutto per garantirsi lavoratori con determinate caratteristiche, posto che il lavoratore si impegna a lavorare quando viene chiamato da quel datore. Ma il contratto può essere stipulato solo da alcune categorie di persone, in generale per gli ultra cinquantacinquenni e gli infra ventiquattrenni.

Un contratto particolare che potrebbe avere uno sviluppo dal 2013 è il contratto occasionale accessorio, noto per essere pagato con i "buoni". In effetti qui l'unica limitazione è data dal non poter svolgere attività per più di 5000 euro l'anno. Mi riferisco al 2013 in quanto la riforma ha previsto, solo per tale anno che si possa svolgere in qualsiasi settore produttivo compresi gli Enti locali con il limite di 3000 euro per committente. A regime il limite per i committenti imprenditori o liberi professionisti sarà di 2000 euro per soggetto/anno.

Passando alle modalità di svolgimento del lavoro in modo autonomo, il primo contratto che viene a mente è quello "a progetto". Il lavoratore auto-

uomo che non sia iscritto a un ordine professionale esistente nel 2003, può svolgere attività coordinata e continuativa presso un committente per più di 30 giorni o 5000 euro solo in presenza di un progetto specifico determinato dal committente e gestito autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale. Il progetto non può più essere generico come accadeva prima. Poiché nelle nostre ipotesi mi sembra probabile che tale modalità di svolgimento del rapporto avvenga anche con una P.A., occorre avvertire che quest'ultima non è tenuta ad applicare la normativa sul lavoro a progetto e, dunque, potrà aversi un contratto di lavoro autonomo coordinato e continuativo che non ha una particolare disciplina

La riforma, invece, appare assai più incisiva, ai nostri fini, per quanto riguarda le prestazioni di lavoro autonomo senza la caratteristica del coordinamento e continuatività. Mi riferisco ai soggetti individuati dai giornali come i "Partita IV A". Costoro, quali lavoratori autonomi non meglio identificati, non hanno alcun tipo di legislazione particolare perché dovrebbe essere chiara la distinzione tra loro e i lavoratori subordinati. L'utilizzo improprio che se n'è fatto da quando i contratti di collaborazione coordinati e continuativi sono stati regolati, ha spinto il legislatore a prevedere una presunzione "frodatoria" quando siano presenti almeno due dei seguenti presupposti:

a) che la collaborazione con il medesimo committente abbia una durata complessiva superiore a otto mesi annui per due anni consecutivi;

b) che il corrispettivo derivante da tale collaborazione, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisca più dell'80 per cento dei corrispettivi annui complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi;

c) che il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

La presunzione non opera in alcuni casi:

a) sia connotata da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi, ovvero da capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso rilevanti esperienze maturate nell'esercizio concreto di attività;

b) sia svolta da soggetto titolare di un reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233 (minimale contributi per artigiani e commercianti): attraverso la contribuzione si cerca di capire se il soggetto sia un artigiano, per il quale, evidentemente non avrebbe senso applicare la normativa;

c) sia svolta nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione a un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni.

Da notare che tale ultima previsione può essere di particolare interesse nel settore perché, a differenza del lavoro a progetto non è limitata ad albi costituiti prima dell'emanazione della legge e inoltre qui si possono far riconoscere professionalità non ricomprese nei classici ordini professionali.

Tale presunzione conduce alla conversione del rapporto in contratto di lavoro a progetto. Tuttavia, poiché il contratto iniziale non conterrà presumibilmente un progetto, la conversione del contratto subirà l'ulteriore effetto stabilito per i contratti a progetto che difettano di tale requisito, ovvero la conversione in contratto di lavoro subordinato. È però da notare che difficilmente si potrà ricorrere a questa doppia presunzione nel caso dei lavoratori dei beni culturali in quanto normalmente siamo di fronte a quelle competenze di grado teorico elevato che escludono la presunzione.

Ma, a quanto ho potuto capire, una molteplicità di attività vengono svolte anche in "appalto", avendo, un insieme di lavoratori, costituito associazioni più o meno strutturate: dalle classiche associazioni culturali – giuridicamente associazioni non riconosciute – a società cooperative. In quest'ambito i soggetti possono svolgere attività di lavoro in forma di impresa e oggi, con le nuove facilitazioni offerte in tema anche di costi di apertura delle società, può essere una strada da non sottovalutare. Occorrerà vedere quanti saranno i lavoratori "costretti" dal proprio committente a passare dalla Partita IV A individuale alla forma societaria.

Stretta importante data dalla riforma riguarda il lavoro prestato nella forma della associazione in partecipazione, contratto con il quale il soggetto partecipa alla società apportando lavoro e ricevendone una quota degli utili, potendo controllare i libri contabili ma non potendo partecipare alle decisioni di gestione della società. Oggi non si possono associare più di 3 persone, a prescindere dal numero degli associanti. La sanzione prevista è la conversione del contratto in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Dunque, tornando alla ripartizione proposta prima di questa disamina, mi sembra che non si possa dire che non vi sia un contratto adeguato, ma, piuttosto che sono le condizioni di mercato, formate da molteplici ragioni, a portare a una sottotutela dei lavoratori dei beni culturali. Certamente, se fosse possibile garantire una tutela a partire dalla condizione economica del soggetto e non a partire dal tipo di contratto applicabile, forse il lavoro sarebbe svolto a condizioni contrattuali più appropriate, perché il soggetto avrebbe un potere contrattuale più forte. Forse sarebbero meno persone a

lavorare. È, comunque, possibile garantire tale tutela economica senza dover riscrivere tutto l'ordinamento lavoristico?

Astrattamente sì, a partire da una revisione degli strumenti di tutela del reddito e cominciando a pensare più seriamente a un reddito minimo di cittadinanza che, a differenza di quanto si ritiene comunemente non è necessariamente più costoso del sistema assicurativo attuale. Mi è estremamente difficile esprimermi in termini di comparazione economica quando si tratta di diritti inviolabili della persona, ma occorre prendere atto della modifica attuata nell'aprile scorso alla nostra Costituzione e che ha assunto a dignità di valore costituzionale la parità di bilancio dello Stato. Con impliciti riassetti nel sistema dei valori costituzionalmente protetti. Riaspetto che, personalmente, mi lascia – eufemisticamente – perplesso e che, ho l'impressione, non sia stato ancora preso in seria considerazione.

Ma, a questo punto, non siamo più nell'interpretazione giuridica: è una questione di scelte politiche²⁴.

24. Mentre il volume era in lavorazione è stata approvata la nuova riforma del lavoro, il cosiddetto *Jobs Act*, in G.U. Serie Generale, n. 66 del 20 marzo 2014, legge di conversione n. 78 del 16 maggio 2014, in G.U. Serie Generale, n. 114 del 19 maggio 2014.



Parte seconda

**STORIE E TESTIMONIANZE
DI LAVORO PRECARIO
NEL MONDO DEI BENI CULTURALI**





Storie e testimonianze di lavoro precario nel mondo dei beni culturali

a cura di **Claudio Gamba, Cettina Mangano, Sara Parca**

In ogni ricerca sulla condizione del lavoro precario nei beni culturali sarebbero essenziali indagini statistiche, la raccolta sistematica dei dati, la loro analisi e verifica per far emergere i diversi aspetti e problemi connessi alla precarietà. Tuttavia le statistiche raccontano solo una parte della realtà, quella riguardante chi opera in una situazione in qualche misura "strutturata" e "riconoscibile", collaborando con Istituzioni ed Enti pubblici e privati. Resta solitamente sommersa tutta la variegata casistica di chi si è formato per lavorare nel mondo dei beni culturali e si è visto costretto a rinunciare, a passare ad altri settori, a compiere scelte difficili e perfino angoscianti, talvolta accettando miseri compensi o mansioni inadeguate, talvolta optando per altri mestieri più remunerativi. L'esperienza diretta di chi ha tentato di inserirsi nel mercato lavorativo in ambito culturale racconta, infatti, storie di incarichi gratuiti, di tirocini senza sbocchi, di titoli e specializzazioni ininfluenti o perfino penalizzanti, di infinita e multiforme formazione, di disparate attività, di fuga all'estero. Dai dati numerici, sempre parziali e difficili da interpretare in una realtà così complessa, non emergerà mai la bruciante verità di porte chiuse e strade interrotte, di drammi umani e familiari, di ingiustizie e umiliazioni che hanno vissuto e vivono le migliaia di professionisti formati nel miraggio di un lavoro sicuro e gratificante. Le università sfornano ogni anno un esercito di laureati, molti dei quali conseguiranno poi diplomi di specializzazione e dottorato, i quali resteranno bloccati nelle sale d'attesa del lavoro, provando ogni percorso e accettando le più mortificanti condizioni pur di restare nel proprio settore formativo, nella speranza di realizzare il proprio agognato progetto di vita. Ma tante storie raccontano invece la rinuncia, anche precoce, a ogni lotta e a ogni compromesso, oppure l'accettazione di altri tipi di impiego che costringono a relegare le segrete aspirazioni ai pochi momenti di "tempo libero", a "bobby d'eccellenza", fino ad accettare prestazioni qualificate ma volontarie e gratuite. Le storie raccontano poi vicende che vanno da forme di corruzione ad abusi di potere, che hanno portato allo scoraggiamento e al pessimismo, alla sfiducia e allo sdegno, ma raccontano anche forme di autorganizzazione per la sopravvivenza, di collaborazione, di solidarietà, di chi tenta ogni giorno di costruire un mondo lavorativo più giusto, che premi le competenze e l'esperienza, la funzione sociale e identitaria della conoscenza, della tutela e della valorizzazione del nostro Patrimonio.

In preparazione del convegno "L' Italia dei beni culturali: formazione senza lavoro, lavoro senza formazione" l'Associazione Bianchi Bandinelli ha promosso una raccolta di testimonianze di lavoratori precari; negli incontri del gruppo di studio ci si era resi conto che le relazioni scientifiche e le indagini statistiche non erano



in grado di fornire un'immagine completa dei problemi. Tuttavia non era nelle nostre possibilità censire in maniera esaustiva il numero e le tipologie dei precari ma solo evidenziare, attraverso la viva voce dei protagonisti, alcune criticità e peculiarità che caratterizzano il lavoro in questo settore da oltre un ventennio. Abbiamo quindi redatto e pubblicato sul sito dell'Associazione una scheda di rilevamento, diffusa attraverso la Newsletter, invitando archeologi, storici dell'arte, archivisti, bibliotecari, demoantropologi, restauratori e architetti conservatori a raccontare le loro storie di precariato nei Beni culturali. Nell'invitare a compilare la scheda sottolineavamo l'importanza di dare un contributo al nostro convegno, che intendeva essere una prima fondamentale occasione di riflessione, confronto, protesta e proposta sulla situazione delle professioni del patrimonio culturale e sull'emergenza delle diverse forme di precariato nell'ambito della conoscenza e della tutela. La scheda aveva la sua principale finalità nel raccogliere le testimonianze, ma avevamo comunque previsto l'inserimento di alcuni dati significativi sul percorso di studio e lavoro. I campi erano i seguenti: Anno di nascita, Titoli di studio (specificando la sede universitaria di Laurea, Dottorato, Scuola di Specializzazione, Master o altro), Attuale condizione lavorativa (o durata dell'inoccupazione), Principali esperienze lavorative, forme contrattuali e durata dell'incarico ; seguiva infine lo spazio per La mia storia di precariato intellettuale .

Tra maggio e giugno 2012 sono pervenute un centinaio di schede, un numero non altissimo ma estremamente significativo sul piano degli episodi narrati e dei casi rappresentati.

Una selezione di alcuni brani delle testimonianze, tra quelle più emblematiche, è stata adattata per la lettura durante il convegno. Al testo hanno lavorato i curatori dell'inchiesta insieme con un regista teatrale, Marco Medelin, che ha seguito la preparazione di un gruppo di attori (a loro volta precari). I brani sono stati accuratamente privati di troppo espliciti riferimenti identificativi, assicurando l'anonimato delle informazioni e limitando al minimo indispensabile le coordinate geografiche e istituzionali, per lasciare emergere solo il dramma, la rabbia, la speranza, la disillusione, la passione, la voglia di riscatto. La lettura delle "storie", intercalata a gruppi di relazioni, ha segnato alcuni tra i momenti più significativi della giornata, perfino commoventi, da molti considerati davvero il cuore pulsante dell'iniziativa.

Per la pubblicazione in questo volume si è deciso di recuperare l'impostazione adottata per la lettura pubblica, estendendo lo stesso modello a tutte le testimonianze ricevute, di cui non si pubblicano soltanto quelle che si limitano a elencare un percorso curricolare. Ogni testimonianza è introdotta dall'indicazione di età, professione o condizione attuale e titolo di studio. Le modifiche da noi apportate ai testi non ne hanno mutato gli aspetti formali e sono intervenute solo per garantire il più possibile il rispetto della privacy e tutelare gli autori da eventuali ripercussioni negative.



Bonefro (CB), Chiesa di Santa Maria delle rose dopo il crollo nel sisma del 2002: storiche dell'arte del Gruppo Nazionale Difesa dai Terremoti recuperano frammenti delle superfici decorate

42 anni, storica dell'arte

Diploma di laurea in Lettere, indirizzo storico-artistico; diploma di specializzazione in Storia dell'arte; diploma di dottorato di ricerca.

Diploma di benemerenza per l'impegno nelle attività connesse all'emergenza sismica in Umbria e Marche nel 1997

Nell'ottobre 1997, a pochi giorni dal terremoto che aveva colpito l'Appennino umbro-marchigiano, un gruppo di sessantaquattro allievi del triennio della Scuola di specializzazione in Storia dell'arte dell'Università di Roma la Sapienza venne coinvolto, a turni settimanali, nelle operazioni di rilevamento dei danni al patrimonio storico-artistico. Marisa Dalai, allora direttrice della Scuola, era riuscita a ottenere un finanziamento e a far firmare una convenzione tra il Rettore e il vice-commissario delegato per i Beni culturali danneggiati delle Marche. L'accordo consentiva un tirocinio altamente formativo per gli studenti e allo stesso tempo offriva un supporto operativo indispensabile all'amministrazione statale della tutela. Ero tra quei sessantaquattro allievi di Marisa Dalai.

Nei sei mesi di esperienza sul campo ho imparato a passare in rassegna il multiforme e variegato patrimonio culturale dei piccoli centri rurali, delle pievi abbandonate, della nobiltà di provincia. Ho imparato a documentare e a tramandare i segni delle travagliate vicende conservative di ogni opera d'arte. Ho imparato a non separare la Storia dell'arte dalla vita

dei luoghi e, per fare questo, ho dovuto imparare a comunicare con altre discipline. Ho collaborato fianco a fianco con ingegneri strutturisti, architetti e geologi: i risultati del lavoro di squadra spezzavano le barricate di ogni specialismo. Con i tecnici del Gruppo Nazionale Difesa dai Terremoti (G.N.D.T.) creammo sul campo un'unità di ricerca interdisciplinare affiatata ed energica e così, terminata la convenzione, il vice commissario delegato ritenne opportuno mantenere nella sua struttura quattro di quei sessantaquattro studenti, per continuare il lavoro e procedere alla valutazione dei dati del rilevamento e alla predisposizione dei piani di recupero e restauro. Fummo anche premiati con diploma di benemerenza e medaglia dall'allora Ministro dell'Interno Giorgio Napolitano.

Per più di tre anni insieme alle mie tre colleghe ho lavorato continuamente con contratti a progetto che, partiti dalla necessità di soddisfare le esigenze della prima emergenza, hanno lasciato spazio alla ricerca teorica e di metodo sul tema della vulnerabilità del costruito storico. Il clima in quegli anni era ancora particolarmente favorevole: dal terremoto del Friuli del 1976 il Servizio Sismico Nazionale, il G.N.D.T., il Comitato Nazionale per la Protezione del Patrimonio Culturale dal Rischio Sismico e l'ICR erano impegnati nell'analisi del rischio e della vulnerabilità dei beni culturali, facevano ricerca e stabilivano le prime normative antisismiche. Avevamo l'impressione che la particolare declinazione che in quei quattro anni avevamo dato alla professione dello storico dell'arte fosse ormai definita e che si aprissero nuove e più stabili opportunità lavorative.

E così il nostro gruppo di quattro venne inserito in due progetti di ricerca del G.N.D.T. coordinati dalla facoltà di ingegneria dell'Università di Genova sul tema della prevenzione dal rischio sismico e sull'analisi della vulnerabilità nella Liguria di Ponente, interessata da un terremoto nel 1887. Avevamo convinto quegli ingegneri che lo storico dell'arte avrebbe potuto dare un contributo innovativo nella definizione e nell'analisi del patrimonio esposto a rischio, avrebbe arginato la tentazione di tanta ingegneria sismica di considerare un edificio storico come una scatola, tralasciando consapevolmente gli apparati decorativi che la connotano. Il risultato dei tre anni di ricerca fu la mostra PROMEMORIA. Immagini da un territorio fragile (catalogo, Roma 2005).

Nel 2002 quindi sembrò quasi scontata la nostra partecipazione alle attività di prima emergenza nel Molise colpito dal terremoto. Ma la situazione stava cambiando sotto i nostri occhi: nel 2001 l'Agenzia della Protezione Civile si era trasformata in Dipartimento della Presidenza del Consiglio, acquisendo anche le competenze per i grandi eventi. Stava prendendo forma l'impianto verticistico e accentrato degli anni recenti. Gli enti di ricerca che tanto avevano prodotto negli anni passati, furono emarginati o soppressi,

i progetti interdisciplinari archiviati. Diventava sempre più difficile trovare un contratto di lavoro per tutte e quattro e alla fine, logoramenti interni, delusioni professionali, necessità economiche ridussero il gruppo a due soli elementi. Ma il lavoro era ormai talmente poco che per vivere era comunque necessario riprendere a fare qualcos'altro. Non era più un lavoro, quanto piuttosto un impegno da volontari che ci veniva offerto e noi non potevamo permettercelo. Il colpo di coda prima della fine, fu il progetto biennale OFO-RIP - Outils de FORMation et d'Intervention pour la protection du Patrimoine (2006-2007) promosso dalla Regione Molise con finanziamenti europei e finalizzato alla formazione di squadre interdisciplinari di rilevamento dei danni ai beni storico artistici. Ciò che restava del gruppo coordinò il progetto. Venne realizzato un convegno, si pubblicarono le dispense del corso e si organizzò una mostra (*Metodologie per il rilevamento dei danni sismici al patrimonio culturale*, catalogo, Roma 2007). Ma soprattutto si formarono squadre interdisciplinari composte da ingegneri, architetti, vigili del fuoco della Regione Molise e storici dell'arte dell'Università di Campobasso, pronte ad intervenire in caso di emergenza. Quando un anno dopo l'Abruzzo fu colpito dal terremoto, non eravamo impreparate: le squadre formate erano pronte a partire. Abbiamo atteso che si riattivasse la rete di professionalità, di saperi, di esperienze che nascono attorno a un evento sismico e che continuano ad operare anche quando si spengono i riflettori dei media, quando la prevenzione dai rischi non fa più notizia.

Non è stato così. Forti della lunga esperienza abbiamo provato a dare la nostra disponibilità per il rilevamento dei danni all'Ufficio del vice commissario all'Aquila, ma un muro aveva ormai isolato la Protezione Civile, che aveva esautorato le strutture di tutela statali, dagli enti territoriali, dai centri di ricerca, dalla società civile. I beni storico artistici danneggiati erano stati affidati esclusivamente ai volontari di Legambiente.

A tre anni dall'ultimo terremoto sono rimasta sola: sporadicamente in seminari universitari e convegni racconto ciò che ho visto, ho studiato e ho imparato in quattordici anni, durante i quali ho avuto anche il tempo di conseguire un diploma di dottorato. Ma non lavoro più: il lavoro è un'altra cosa.

39 anni, storica dell'arte

Diploma di laurea in Lettere, indirizzo storico-artistico; diploma di specializzazione in Storia dell'arte; diploma di dottorato di ricerca. Attualmente assegnista di ricerca

Ritengo la mia storia di precariato intellettuale piuttosto comune. Ho intrapreso sin dal momento della laurea nel 1999 la strada dello storico dell'arte, acquisendo tutti i titoli accademici utili con le necessarie trasferte e realizzando diverse decine di pubblicazioni. Non godendo però di particolari tutele o "patronati" che mi permettessero di ottenere un posto di

lavoro presso l'Università o in un museo nella mia città di residenza in Piemonte, ove tutto è stato sempre lottizzato e blindato, mi sono ritrovata, per poter continuare a svolgere la professione scelta, a cercare uno sbocco in un'altra regione, dal 2003 lavorando principalmente in Lombardia, senza stabilizzazione sino ad oggi, ma con qualche speranza di ottenere, nel tempo, una collocazione definitiva. Dal momento che la prestazione professionale, specialmente in termini di pubblicazioni – ma vale anche per le docenze a contratto – è spesso gratuita o incongruamente retribuita, non mi posso permettere un dignitoso trasferimento, ma faccio la vita della pendolare, sobbarcandomi anche sei ore giornaliere di treno, per altro utilizzate per studiare o scrivere.

39 anni, demoetnoantropologo

Diploma di laurea DAMS. Libero professionista a Partita IVA

La mia attività di precario nell'ambito dei Beni culturali ha inizio con la collaborazione con l'Istituto Centrale per il Catalogo e la Documentazione, la cui formalizzazione è resa possibile esclusivamente con l'apertura della Partita IVA. All'ICCD, con cui collaboro per 8 anni, attraverso rinnovi ripetuti, contribuisco alla fondazione dell'Archivio Demoetnoantropologico e partecipo alla realizzazione di vari progetti.

Per l'impossibilità da parte dell'ICCD di rinnovare il contratto annuale o semestrale troppe volte e per la rigida regolamentazione interna che prevede una rotazione dei collaboratori, nel 2011 – contro ogni logica di gestione delle competenze e delle risorse – non mi viene più rinnovato il contratto. Negli ultimi anni ho effettuato vari lavori a progetto, con enti diversi.

36 anni, conservatrice di Beni archivistici e librari

Diploma di laurea in Conservazione dei Beni culturali, indirizzo archivistico-librario; diploma europeo per restauratori-conservatori di Beni librari; diploma della Scuola Vaticana di Biblioteconomia

Tutto sommato posso considerarmi fortunata perché ho lavorato in maniera continuativa e sempre in biblioteche o istituti che si occupano dei beni librari e quindi, a differenza di altri, ho avuto la possibilità di mettere a frutto i miei studi. Il grande problema è che noi precari, non avendo alcun diritto né tutela, siamo in balia del dirigente di turno e siamo soggetti all'intelligenza e alla sensibilità di chi detiene il potere di vita o di morte sul nostro lavoro.

Anche per questo ho rinunciato a perseverare. Oramai vivo a Vienna, dove ho seguito mio marito che è ricercatore presso l'Accademia delle Scienze, dato che l'Università italiana non investe nella ricerca. Un'altra storia di precariato che si intreccia con una storia di precariato...

40 anni, storica e archivista

Diploma di laurea in Lettere, indirizzo di storia moderna; diploma di dottorato di ricerca e di post-dottorato; diploma di specializzazione in Archivistica, paleografia e diplomatica. Attualmente ricercatrice a contratto (in scadenza) presso la Compagnia di San Paolo

La mia storia di precariato intellettuale è dolorosa, come tutte. Dapprima le molte speranze suscitate dall'esortazione del proprio maestro e tutor a proseguire lungo la strada della ricerca e l'entusiasmo degli anni di dottorato, davvero formativi e importanti. Quindi lo scontro con i crudeli meccanismi di selezione interna; progressiva emarginazione in Dipartimento all'atto del pensionamento del docente di riferimento; contratti di lavoro a intermittenza, con momenti difficili per la gestione del bilancio e della sopravvivenza familiare (nel frattempo mio marito e io abbiamo avuto due figli, desideratissimi, che qualche ex collega ha gelidamente battezzato "i figli del precariato").

Il logoramento deriva non solo dal non aver ancora ottenuto un posto fisso all'alba dei 40 anni, ma dalla frustrazione di aver accumulato una professionalità e un numero di pubblicazioni (poco più di cento, fra cui tre monografie e articoli su riviste internazionali) che non hanno potuto tradursi nell'insegnamento accademico e nell'organizzazione di convegni, imprese editoriali, équipe di studio che, senza una struttura istituzionale alle spalle, in Italia è pressoché impossibile sostenere. Il confronto con colleghi stranieri di pari competenza e dalle posizioni professionali tutt'altro che instabili, è lacerante. Restano dunque: il rimpianto di non aver scelto di emigrare a tempo debito e la fatica quotidiana di riaffermare una credibilità intellettuale che altrove sarebbe già data per assodata da tempo.

34 anni, architetto conservatore

Diploma di laurea in Storia e conservazione dei beni architettonici e ambientali; diploma di master; 5 attestati di qualifica professionale. Attualmente disoccupato e "collezionista di titoli"

Fino a quando non ci si scontra con la effettiva realtà lavorativa, si è convinti che in un paese come l'Italia sia pressoché impossibile non trovare impiego, viste le dimensioni del Patrimonio da tutelare e valorizzare, potenzialmente in grado di generare migliaia di posti di lavoro. Ed è proprio questo quel che pensai, oltre la naturale propensione verso questo ambito, quando decisi di iscrivermi e laurearmi nella facoltà di Architettura, corso di laurea in Storia e conservazione dei Beni architettonici e ambientali. La prima delle delusioni lavorative è stata scoprire che con questo indirizzo di studi si è limitati a 360 gradi nel valorizzare le proprie competenze di architetto conservatore. Ad esempio non è consentito

l'accesso al settore importante della certificazione energetica, per non parlare dei requisiti richiesti per accedere al mondo della scuola, precluso con questo titolo di studio che, in pratica, almeno in Italia, non trova posto sul mercato. Ciò che è consentito è solo un ruolo marginale nella progettazione, non essendo questo tipo di laurea riconosciuta e tutelata dall'Ordine. Ho provato a inserirmi in uno studio tecnico, dove mi si affidavano pratiche per il catasto; i luoghi delle campagne di rilievo dovevo raggiungerli sempre ed esclusivamente con la mia auto, anzi con quella dei miei genitori; alla fine mi si propose di fare il lavoro da casa. Lì acquisii la consapevolezza che in quel posto non avrei potuto mai e poi mai imparare qualcosa né tantomeno ricavare un minimo di sostentamento economico.

Decisi, come tutti i giovani calabresi, di investire sul mio futuro al nord, in un posto migliore. Ma mica tanto, visto che da due anni ormai vivo a Torino, dove ho frequentato un master al Politecnico in Management e Marketing per i Beni culturali. Ha prodotto il seguente risultato: un lavoretto di un paio di settimane con uno dei docenti, per la fantastica cifra di 250 euro lordi. Deluso più che mai, ho voltato pagina, formandomi in un settore che, almeno qui a Torino, dicono abbia sbocchi concreti: la progettazione meccanica.

Onestamente credo che l'Italia, da nord a sud, da est a ovest sia, per quanto riguarda il lavoro, troppo complicata e disonesta per permettere alle nuove generazioni di costruirsi un futuro. Fino a che ci saranno ancora le famiglie a sostenerci tutto continuerà in maniera... imperturbabile; finiti gli aiuti, non immagino nemmeno cosa possa accadere, anzi lo immagino, ma è meglio non pensarci.

30 anni, storica dell'arte

Diploma di laurea specialistica in Storia dell'arte; iscritta alla Scuola di specializzazione in Beni storico-artistici; attestato regionale di formazione professionale. Attualmente tirocinante

La mia storia di precariato intellettuale è talmente inconsistente che risulta imbarazzante da raccontare. Dopo essermi laureata con il massimo dei voti e la dignità di stampa per la tesi e aver tentato, senza successo, il concorso di dottorato in diverse sedi universitarie, ho comunque deciso di continuare a studiare e a specializzarmi, partecipando a importanti progetti di ricerca a titolo volontario e trasferendomi per un periodo all'estero per perfezionare le mie conoscenze linguistiche.

Inutile dire che nel frattempo ho cercato lavoro contattando enti e aziende e mandando inutilmente il mio curriculum praticamente ovunque. Quest'anno ho provato il concorso di dottorato a Torino e alla Scuola Nor-

male di Pisa, di nuovo senza successo, ma finalmente sono stata ammessa alla Scuola di specializzazione in Beni storico artistici di Genova.

Mi sono ritagliata un percorso di ricerca che cerco di portare avanti autonomamente, ma non è facile coltivare i propri interessi scientifici in maniera professionale senza un confronto diretto e costruttivo con un contesto intellettuale circostante. Sono una persona che tenta di crearsi il proprio itinerario di studio e crescita professionale in modo del tutto indipendente, non voglio, e sinceramente non ne sarei neanche capace, entrare nei giochi di potere e di conoscenze che purtroppo esistono anche nel settore dei Beni culturali.

In due anni di disoccupazione non sono riuscita a trovare un posto che potesse avvicinarsi all'idea di "attività culturale" e devo ammettere che non è stato affatto facile neanche trovare la sede di tirocinio (non retribuito e previsto dall'ordinamento didattico della Scuola specializzazione) in cui attualmente sono impegnata.

37 anni, storica dell'arte

Diploma di laurea in Lettere; diploma SSIS di abilitazione all'insegnamento della Storia dell'arte (classe A061); diploma di specializzazione in Beni storico-artistici; corso di aggiornamento ANISA. Attualmente disoccupata

Dopo sei anni di insegnamento nella scuola media superiore, con e per gli studenti di vari istituti di Roma e Provincia, mi ritrovo senza lavoro in seguito alla riforma che va sotto il nome della ministra Gelmini, riforma che ha fortemente penalizzato la disciplina Storia dell'arte, divenuta sempre più la Cenerentola inutile negli istituti professionali o ingombrante nelle sperimentazioni dei Licei! Le proteste di noi precari finora non sono state ascoltate.

35 anni, archeologa

Diploma di laurea in Lettere, indirizzo storico-archeologico; diploma di dottorato di ricerca. Attualmente operatrice museale

Dopo anni di tirocinio gratuito come manodopera volontaria nei numerosi scavi universitari, ho deciso di completare la mia formazione con un dottorato di ricerca. Non avendo a disposizione una borsa di studio per il dottorato, ho diviso il mio tempo studiando e lavorando come archeologa nei cantieri, sia come collaboratrice a progetto che come libera professionista con Partita IV A. Al conseguimento del titolo non ho ricevuto dall'Università alcuna proposta, per cui mi sono progressivamente allontanata dal mondo universitario, nella necessità di trovare un impiego che almeno minimamente soddisfacesse le mie aspirazioni.

Nel frattempo per sopravvivere sto prestando le mie energie come col-

laboratore precario e sottopagato di una onlus che gestisce piccoli musei per quanto concerne la didattica, l'organizzazione di mostre ed eventi, la promozione, la comunicazione, il reperimento fondi e la divulgazione. Ho un contratto a progetto a scadenza semestrale.

36 anni, storica dell'arte

Diploma di laurea in Lettere, indirizzo storico- artistico; diploma di specializzazione in Archivistica, paleografia e diplomatica; diploma SSIS di abilitazione all'insegnamento della Storia dell'arte (classe A061)

La mia storia è comune a quella di tanti insegnanti: una laurea brillantemente conseguita, tre abilitazioni, l'abilitazione per il sostegno, la frequenza della Scuola di Archivistica, le supplenze e l'attesa dell'immissione in ruolo. Della mia passione per la Storia dell'arte non so se riuscirò mai a farne una professione: viste le prospettive per la classe A061 non credo che riuscirò mai neanche ad insegnare questa stupenda materia! Mi ritengo comunque fortunata rispetto a molti colleghi di studio che sono costretti a sbarcare il lunario rintanati in call center o simili.

41 anni, linguista

Diploma di laurea in Lettere, indirizzo di filologia moderna; diploma di master . Attualmente disoccupata

Dopo dieci anni di precariato in enti pubblici, l'esclusione dalle stabilizzazioni solo per pochi giorni di lavoro mancanti, l'arrivare spesso e volentieri seconda ai concorsi, avrei molto da raccontare...

La cosa che più mi penalizza è che io nel lavoro pubblico ci credo, credo nell'impegno personale per fornire un servizio efficace ed efficiente, credo nel miglioramento e nella crescita di una struttura grazie all'apporto di forze nuove e aggiornate, credo nella trasmissione del sapere da collega anziano a collega giovane e nella formazione permanente del lavoratore e dell'individuo.

Certi giorni penso di aver sbagliato tutto e guardando mio figlio spero di essere in grado di preservarlo da tutti gli errori che ho fatto io, compreso quello di credere nell'integrità e nel lavoro. Altri giorni mi dico che ne vale ancora la pena, nonostante tutto.

30 anni, archeologo

Diploma di laurea specialistica in Archeologia; iscritto alla Scuola di specializzazione in Beni archeologici. Attualmente tirocinante di Soprintendenza a titolo gratuito e inoccupato da tre anni

Quando ho conseguito la laurea triennale pensavo che potesse essere arrivato il momento di riuscire a costruire qualcosa di concreto nella mia vita

e invece per fare l'archeologo la triennale non è sufficiente; allora sono emigrato a Roma, per seguire cuore e passione, con tanta speranza e voglia di andare avanti; conseguo la laurea specialistica a T orvergata, finalmente un altro traguardo, un punto fermo, il lavoro agognato ma precario per una società (che mi usa come tappabuchi e sostituto di dipendenti altrettanto precari ma impiegati da più tempo e che paga poco e male); ma giusto per non farsi mancare niente, arrivano la norma sull'Archeologia preventiva e relativo elenco nazionale, che mi pongono un altro paletto, il diploma della Scuola di specializzazione. Ancora una volta ho ricominciato da capo, e adesso che cosa ho in mano? Un affitto da pagare e nessuna impresa che si prenderà la briga di leggere il mio curriculum. Questa è la mia vita, ma ciò nonostante non ho ancora perso del tutto la speranza di riuscire un giorno a mettere su casa e famiglia, e a 30 anni questa cosa pesa. Sono scoraggiato.

28 anni, esperta in Organizzazione e gestione del patrimonio culturale

Diploma di laurea magistrale in Scienze economiche per l'ambiente e la cultura. Attualmente disoccupata

Cosa dire! Sono senza speranza. Ormai pure per fare uno stage/tirocinio nel campo in cui ho conseguito la laurea c'è bisogno di conoscenze. Ho rinunciato ad inviare il mio curriculum, tanto è tutto inutile. Nel frattempo sto cercando di studiare inglese (altre spese) per poter raggiungere almeno il livello B2, quello richiesto dall'Europa. Poi chi vivrà, vedrà! Del mio futuro nessuna certezza.

27 anni, storica dell'arte

Laurea specialistica in Storia dell'arte e Archeologia; diploma di master di II° livello in Catalogazione informatica. Attualmente operatrice museale (nei weekend!)

La mia esperienza lavorativa ha inizio solo l'anno scorso, ma in questi mesi mi ha dato l'opportunità di sperimentare ambienti e realtà diversi, nell'ambito pubblico e privato, a cui vanno aggiunte esperienze di stage presso il Museo della Scienza e della Tecnologia di Milano, la Soprintendenza per i Beni Storici e Artistici di Milano e la Provincia di Milano (ognuno per 3-4 mesi). Pur essendo sempre stata apprezzata per serietà e competenza negli enti presso i quali ho lavorato, purtroppo non si è ancora presentata la possibilità né di un contratto di lavoro, né tantomeno di una collaborazione che venga seppur minimamente retribuita.

Le briglie burocratiche degli enti pubblici impediscono o rendono molto difficile l'inserimento di nuove forze lavorative se non attraverso gli ormai rari concorsi, pur essendovi una pressante necessità di integrazione di figure

professionali con competenze aggiornate sulle nuove tecnologie informatiche. Non poche volte ho dovuto constatare che all'interno del personale strutturato c'è scarsa capacità di organizzazione e comunicazione, che impedisce un proficuo uso dei limitati mezzi finanziari.

Queste amare constatazioni non sono certo lenite dai continui apprezzamenti che ho ottenuto ogni volta che, andando contro i miei interessi economici, mi sono impegnata con passione nella realizzazione di progetti di qualità, che richiedevano grandi sacrifici del tutto gratuiti. La situazione per i giovani che aspirano a entrare nel mondo dei Beni culturali è davvero drammatica, poiché a fronte degli sforzi compiuti negli studi e nella formazione non si ricava soddisfazione dal punto di vista professionale e pur troppo nemmeno un riscontro economico.

33 anni, archeologa

Diploma di laurea in Lettere, indirizzo storico-archeologico; diploma di dottorato di ricerca; diploma di specializzazione in Beni archeologici; diploma di master in Comunicazione esterna e uffici stampa; diploma di specializzazione in Archivistica, paleografia e diplomatica. Attualmente libera professionista a Partita IVA per la comunicazione istituzionale, come sviluppatrice di progetti relativi a Open Data per l'Archeologia e i beni culturali e come giornalista free lance

Essere qui a ripetere ancora una volta la mia storia corrisponde a dire che poco o nulla è cambiato nel panorama della precarietà intellettuale in Italia. Mi sono trovata in un ambiente sconosciuto e insidioso nel 2007, quando dopo sette anni di collaborazione con l'Università mi sono vista costretta ad interrompere i miei rapporti di lavoro a causa di ripetuti e pesanti episodi di mobbing e molestie. Ho intrapreso una nuova strada: sono una libera (fino a un certo punto) professionista o – come dicono quelli che vogliono darsi un tono – una free lance oppure ancora, come ai giornalisti piace sbrigativamente definire la mia generazione, sono una precaria.

Non sapere neppure cosa sei, non avere un'identità definita sembra una cosa da niente su cui si può di certo glissare. Eppure proprio la mancata definizione di questo punto dà inizio a quel processo di erosione, come il tarlo tanto invisibile agli amici e fratelli restauratori, che mina dalle fondamenta la costruzione della propria identità. Ho studiato da archeologa. Ho lavorato per un decennio accettando nei primi tempi compensi minimi, perché la mia coscienza non era matura al punto da capire il limite tra dignità del lavoro e sfruttamento. Mi sono preparata come un razzo sulla rampa di lancio di Cape Canaveral per prendere il volo e descrivere orbite nel mondo della ricerca: per studiare, ricercare, insegnare. La navetta non è mai partita. Ho sempre avuto molteplici interessi e percorso binari paral-

leli, portando a termine studi di comunicazione di pari passo con quelli storici ed è stata la mia fortuna. Da un anno rifiuto i contratti di lavoro in cantiere a 5 euro lordi l'ora (5 euro di vergogna *in primis* per chi li propone), ho incarichi di consulenza con paga dignitosa che svolgo in orario (lungo) d'ufficio, la sera e nel fine settimana porto avanti i miei studi e i progetti sui Beni culturali. Tante, tantissime ore di impegno – spesso notturno – a scrivere, progettare, organizzare, lottare con la burocrazia (limiti d'età, di residenza, di anni trascorsi dal termine degli studi) e solo una minima parte di esse è retribuita o risulta utile nel marasma confuso delle politiche culturali del nostro Paese, che assegna poco ai meritevoli e scialacqua risorse infinite sull'altare del nepotismo. Ma quanta fatica, quanta poca felicità.

41 anni, storica dell'arte

Diploma di laurea in Lettere, indirizzo storico-artistico e dei Beni culturali; diploma di master in Gestione e valorizzazione dei Beni culturali; attestato di Esperto di sistemi innovativi per i Beni culturali. Attualmente disoccupata

Laureata nel 2000 a Napoli in Lettere Moderne con tesi in Storia dell'Arte Contemporanea, credevo di avere davanti a me un futuro in qualche museo. Dopo un master annuale di perfezionamento in Storiografia Multimediale a Roma nel 2001, nel 2002 frequento un altro corso nell'ambito dell'Informatica applicata ai Beni e al turismo culturale, che prevede anche degli *stage* con produzione di veri e propri prodotti (es. CD-rom, contenuti per progetto di sito web), ma senza seguito dal punto di vista professionale. Ancora, nel 2003 frequento l'ennesimo Master di Alta Formazione.

Ho cercato lavoro: ma tutti i musei interpellati mi hanno negato finanche uno *stage* non retribuito, mentre la mia relatrice pubblicava il riassunto della mia tesi di laurea con la sua firma come introduzione di un catalogo di una mostra. Nel 2005, stufa di perfezionarmi o di fare *stage* senza mai lavorare, sono partita per Milano dove ho lavorato per tre anni nel privato in un ambito privo di attinenza con i miei studi e poi, negli ultimi tre anni, con contratti a tempo determinato presso la Pubblica Amministrazione, sempre in ambiti molto lontani dai miei studi universitari.

Un lavoro nei Beni Culturali in Italia non lo cerco più, perché è chiaro che lo Stato non investe nel settore e non assume, e sconsiglio vivamente a tutti di intraprendere gli studi universitari in questo settore che in Italia è strutturato, da un lato, per distribuire posti di lavoro ai docenti e a operatori della formazione, dall'altro per produrre unicamente disoccupati.

39 anni, demoetnoantropologa

Diploma di laurea in Lettere, indirizzo demoetnoantropologico; diploma di specializzazione in Antropologia dei Patrimoni culturali; diploma di dottorato di ricerca; Bachelor of Arts in Anthropology, The American University, Washington (D.C.). Attualmente traduttrice free lance da e per inglese e portoghese; docente universitaria a contratto di Museologia

La mia passione per l'antropologia culturale e la ricerca etnografica, che, nonostante tutto, non si è mai sopita, è nata negli USA. Dopo aver ottenuto un B.A. in Antropologia presso The American University di Washington, D.C., ho deciso di tornare a Roma, per conseguire la laurea italiana nel mio campo di studi. Mi sono laureata con lode nel 2001 e ho iniziato la collaborazione con una rivista e con associazioni di Antropologia, che mi hanno dato la possibilità di maturare incontri ed esperienze eccezionali, a mio parere, per il panorama italiano. Il primo lavoro retribuito che sono riuscita a trovare era abbastanza distante dai miei interessi, presso l'Ufficio nazionale per il servizio civile a Roma. Nel 2004 mi hanno offerto la posizione di curatore presso una fondazione museale. La passione per il versante accademico dei miei studi, tuttavia, mi ha spinto nel frattempo a tentare l'accesso a un dottorato. Al mio terzo tentativo italiano, mentre superavo la prima fase dei test previsti per i concorsi di dottorato statunitensi, ho vinto il concorso per una borsa di studio presso l'Università "La Sapienza" di Roma. Purtroppo, l'erogazione della borsa richiedeva una mia rinuncia a qualsiasi collaborazione remunerata. Ho scelto di seguire la mia passione di ricerca ed ho dovuto così interrompere il mio rapporto professionale con il museo. A volte, ancora oggi me ne pento.

Oggi sono Assistente di ricerca sui progetti europei realizzati da un importante museo del settore e insegno a contratto Museologia. Nonostante l'attività parallela di traduttrice free lance, sono lontana dall'aver ottenuto una stabilità economica. Le mie saltuarie prestazioni professionali legate ad allestimenti museali, poi, sono pagate scandalosamente poco e in ritardo, se pagate. Tra qualche mese avrò quarant'anni, ma in effetti non ho mai smesso di cercare lavoro, in Italia e all'estero, e di svolgere, anche gratis, qualsiasi attività legata alle mie passioni intellettuali. I miei genitori fanno ancora sì che possa tenere insieme la mia vita: grazie a loro, tra l'altro, non sono costretta a pagare un affitto. La mia biografia professionale mostra bene come sia difficile parlare di 'mobilità' in questo ambito.

Sono fermamente convinta che sia un errore giudicare inutili i lavori intellettuali e la cultura come un ambito da far seguire a più pressanti bisogni primari. Nell'incontrare i colleghi stranieri, trovo poco lusinghiero per il nostro paese dover ammettere la carenza di personale e di mezzi (e quindi di attività) sofferta da molte delle nostre istituzioni culturali.

28 anni, storica dell'arte

Diploma di laurea specialistica in Lettere e Filosofia, indirizzo di Storia del patrimonio archeologico e storico-artistico; iscritta alla Scuola di specializzazione in Beni storico-artistici. Attualmente operatrice museale precaria

Ho cercato di lavorare in un campo che fosse almeno un po' affine al mio ambito di studio, ottenendo una serie di collaborazioni come guida turistica, addetta all'accoglienza e alla biglietteria in alcuni musei torinesi. Il contratto a collaborazione non dà nessuna continuità e nessuna garanzia: si viene contattati quando c'è lavoro e lasciati a casa senza nessun preavviso; se si è malati non si viene pagati. Il compenso è relativamente basso perché le cooperative tendono a pagarti il meno possibile giocando sulla tua disperazione e sul grande bacino da cui possono attingere. Vorrei inoltre sottolineare che la formazione o le competenze non vengono assolutamente tenute in considerazione e molto spesso si viene sostituiti da volontari o neo-diplomati che sicuramente costano ancora meno. La collaborazione con il museo diocesano di Cuneo è praticamente a titolo gratuito ed è svolta insieme ai volontari locali. L'unica nota positiva è la possibilità di lavorare sul campo e di capire come funziona effettivamente un museo, anche perché da questo punto di vista l'Università non ti forma assolutamente.

39 anni, storica dell'arte contemporanea

Diploma di laurea in Lettere, indirizzo in Storia dell'arte contemporanea; diploma di specializzazione in Storia dell'arte medievale e moderna; attestato di Esperto di promozione dei Beni culturali. Attualmente addetta alle vendite in un centro commerciale

Credo che la mia storia sia analoga alla storia di tanti e tante appassionati e studiosi d'arte che, pur di svolgere anche per poco tempo il loro lavoro ideale, si sacrificano e accettano piccole occasioni d'impiego anche per brevi periodi o retribuzioni irrisorie.

L'amarezza è generale, vedendo sempre più quanto il nostro patrimonio sia sottovalutato, dimenticato, maltrattato, e insieme vedendo tante persone preparate che non possono essere impiegate in questo ambito; che anzi, per potersi mantenere, finiscono per svolgere mansioni che fanno perdere di vista la propria vera identità.

28 anni, conservatrice di Beni culturali

Diploma di laurea in Conservazione dei Beni culturali; diploma di specializzazione in Beni storico-artistici; iscrizione all'Albo dei Giornalisti pubblicisti. Attualmente collaboratrice archivista di Cooperativa

La mia storia di precariato è come quella di tanti altri: nessuna certezza, nessuna prospettiva, se non di collaborare occasionalmente con coo-

perative e/o enti vari e di fare *stages* nella pubblica amministrazione “nella speranza di”.

La cosa più assurda è che già mi sento privilegiata se soltanto riesco a lavorare più di tre mesi continuativamente. D'altro canto non perdo la speranza che un giorno mi sia riconosciuto un ruolo nel mondo del lavoro. Nel frattempo accumulo titoli, in ambiti più o meno inerenti al mio settore: dicono che più carte si hanno in mano, più possibilità ci sono di giocare una buona partita (sarà vero?)

28 anni, esperta in Organizzazione e gestione del patrimonio culturale

*Diploma di laurea magistrale in Scienze economiche per l'ambiente e la cultura
Attualmente contrattista a progetto nel settore delle tecnologie informatiche*

I miei sentimenti in questo momento sono di rabbia, delusione, amarezza, tristezza; i momenti bui dopo la laurea sono stati molti, quando mi sono accorta che la mia laurea non veniva presa in considerazione da nessuno, le umiliazioni che ho dovuto subire dalle persone che mi dicevano che quello per cui avevo tanto studiato non valeva niente e che non era spendibile nemmeno nel campo dell'insegnamento! Se tornassi indietro non farei mai e poi mai la stessa scelta!

31 anni, storica dell'arte

Diploma di laurea in Conservazione dei Beni culturali; diploma di specializzazione in Beni storico-artistici; borsista Fondazione Longhi; diploma SSIS di abilitazione all'insegnamento di Storia dell'arte (classe A061). Attualmente libera professionista

Sono sempre stata convinta che l'Italia avesse una marcia in più per tutto quel meraviglioso e ben noto “museo diffuso” che conosciamo e viviamo quotidianamente. Sono sempre stata convinta che intrecciando ricerche archivistiche, competenze, conoscenze si potesse arrivare a comprendere meglio il nostro passato.

Per me l'università non è stata faticosa perché amavo quello che facevo e divoravo i libri, macinavo chilometri per vedere chiese, musei, monumenti.

Ahimè, quello che ho potuto vedere e provare sulla mia stessa pelle è che accanto a personale estremamente qualificato, all'interno del MiBACT ce n'è tantissimo più che inadeguato. Toca spiegargli le tecniche artistiche o le analisi dei restauratori quando vengono convocati per un intervento.

Tutto questo non fa che svilire quanto fatto da me e da tanti altri che si impegnano quotidianamente e ne fanno quasi una missione. Una mis-

sione che sembra sempre più impossibile realizzare. Siamo sempre in bilico con contratti atipici (e io mi ritengo fortunata di averli) e viviamo con grande ansia ogni scadenza.

Per chi ama l'arte e vuole farne il suo mestiere è quasi una maledizione. Spero ancora che le cose cambino, che il Ministero si decida a fare assunzioni serie e numericamente consistenti. Si sta deteriorando tutto e ne va, per davvero, del nostro futuro.

36 anni, demoetnoantropologo

Diploma di laurea in Lettere, indirizzo demo-etno-antropologico; iscritto alla Scuola di specializzazione in Antropologia dei patrimoni culturali; numerosi stage nell'ambito della comunicazione e catalogazione. Attualmente impiegato in altro settore lavorativo

La mia storia è un po' particolare nel suo genere, in quanto personalmente posso definirmi non tanto un precario, ma (forse peggio, forse meglio, a seconda dei punti di vista) un "disallineato professionale" rispetto al suo percorso formativo. È su questo aspetto che vorrei mettere l'accento: si parla spesso, e a ragione, di disoccupazione e di precariato. Raramente si parla di un altro fenomeno altrettanto grave, a mio avviso, dal punto di vista intellettuale e psicologico, ovvero quello appunto del disallineamento formativo e professionale, che è diretta conseguenza dei primi due mali e a sua volta è causa di ulteriori incommensurabili danni.

In questo quadro rientra appieno la mia storia. Mi sono laureato nel 2002 in Lettere con il vecchio ordinamento. Riuscii a fare il mio primo *stage* al Museo Nazionale delle Arti e Tradizioni Popolari, esperienza svolta interamente su mia iniziativa. Lo *stage* terminò senza avermi dato particolari conoscenze o strumenti scientifici, e soprattutto senza avermi aperto alcuno sbocco lavorativo. Dopo diverse peregrinazioni in uffici, enti, punti d'informazione (tra cui il mio stesso sempre più distante Dipartimento universitario), dopo fiumi di telefonate e di curricula inviati per ogni dove, in balia delle necessità personali e della disoccupazione (sarebbe stato già oro un lavoro precario), e soprattutto fasi di demoralizzazione che solo chi ha attraversato riesce a comprendere, risposi all'annuncio di un negozio del centro. Avevo bisogno di lavorare. Il lavoro doveva essere inizialmente un ripiego, in attesa di... Eravamo nell'estate del 2003. L'attesa dura tutt'oggi. Dal momento in cui presi servizio al negozio è iniziata la mia condizione di scollamento e disallineamento professionale rispetto alla mia formazione. Qui mi si potrebbe argomentare che una condizione di stabilità, per lo meno contrattuale, l'ho trovata. Tuttavia è bene andare oltre il livello della pura sopravvivenza economica, perché di questo si tratta, e tornare a un piano di dignità intellettuale, di un individuo che compie un percorso di

studi in cui crede e che ha tutto il diritto di volerlo tradurre in impegno di lavoro. Durante il lungo periodo d'impiego non ho mai smesso di cercare di riallinearmi alla strada che avevo scelto. Ma non ho trovato alcuno sbocco né appiglio che potesse permettermi, fosse anche con molto coraggio, di fare un passo azzardato. Il nulla o la disoccupazione erano le alternative, non il precariato.

Nel 2008 mi iscrissi alle graduatorie per le supplenze scolastiche di terza fascia, ma avendo un contratto full-time non potevo insegnare. Questa vicenda mi fece capire che la scelta del ripiego, che mi aveva apparentemente salvato, mi precludeva qualsiasi altra strada, persino una supplenza precaria. Una situazione surreale in cui le due condizioni, anziché potersi intrecciare, si escludevano a vicenda. Che scelta ci poteva mai essere? Con quale libertà? Successivamente è stata istituita la Scuola di specializzazione in Beni Demoetnoantropologici, che sto ultimando, alla quale prontamente mi iscrissi. Era ormai la fine del 2009. È stata l'unica opportunità di riallinearmi, se non per la professione, che continuo a non avere, almeno per la coerenza della mia formazione, che temevo perduta.

Si parla di fuga dei cervelli all'estero, che indubbiamente impoverisce il livello culturale del nostro Paese. Il disallineamento formativo e professionale, analogamente alla fuga dei cervelli, penalizza le nuove leve potenzialmente capaci di valorizzare e mettere al servizio della collettività le conoscenze e le competenze maturate in anni di studio. Tutto questo vanifica l'investimento economico pubblico e individuale sulla formazione, ma incide ancor più sull'identità etica e civile della persona.

44 anni, storica

Diploma di laurea in Lettere, indirizzo discipline storiche; diploma di perfezionamento in Antropologia Culturale; attestato di qualifica professionale di Bibliotecario. Attualmente collaboratrice bibliotecaria part-time

Nel 1990 inizio a lavorare nei cantieri archeologici, in Piemonte, per una ditta privata. Imparo il mestiere sul campo. Sul fronte del lavoro i contratti precari si susseguono (i tempi determinati lasciano il posto ai Co.co.co e alle collaborazioni occasionali), e arrivo a lavorare per 7 diverse ditte piemontesi di Archeologia.

Per poter continuare a fare l'archeologa, sono costretta infine ad aprire una Partita IVA, esperienza che non mi fa dormire la notte.

Nel 2006, dopo un periodo di crisi interiore che mi porta a frequentare un corso di bibliotecario, lascio (definitivamente?) i cantieri archeologici e chiudo la Partita IV A. Inizia così la mia storia di precariato nel mondo delle biblioteche: collaborazione coordinata e continuativa, borse di studio, collaborazioni occasionali, contratti a tempo determinato per una Coopera-

tiva, intervallati da periodi di disoccupazione e da altri “lavoretti” (come quando ero studente).

La mia storia sembra ripetersi, la situazione non è migliorata, anzi, non solo non ho nessuna garanzia di lavoro, ma ho sempre continuato a guadagnare meno, il lavoro che faccio adesso mi piace meno di quello di prima, l'età non gioca a mio favore (in nessun senso!), perché quando in Italia le cose peggiorano i lavori culturali sono i primi a soffrirne. Inoltre dopo tanti anni trascorsi a “formarti” e a “fare esperienze”, ti viene richiesto sempre più spesso di prestare la tua opera gratis, per progetti culturali, turistici, di valorizzazione dei cosiddetti beni culturali.

52 anni, architetto

Diploma di laurea in Architettura; attestato regionale di qualifica professionale di Operatore del rilievo e catalogazione dei Beni culturali; attestato di frequenza del corso di Nuove tecnologie multimediali applicate ai Beni culturali e ambientali; iscritta al corso di laurea in Scienze Archeologiche. Attualmente disoccupata

Ho sempre lavorato in mezzo alla polvere, all'odore della terra scavata, al sudore dell'estate e al freddo dell'inverno, mangiando spesso il panino con la mortadella quando lo scavo era troppo lontano dall'abitato. Per passione ho fatto volontariato intellettuale per anni all'Università in un gruppo di ricerca, con campagne di scavo anche all'estero. Non mi sono pentita di questo né rimpiango di aver fatto certe scelte. Però quando hai figli da mantenere cambia tutto. Non puoi vivere sempre dentro una valigia, né tantomeno scialacquare le poche sostanze che hai. Così ho lasciato gli scavi e l'odore di terra smossa e ho provato ad investire su me stessa anche con nuovi corsi di studio, per approfondire le conoscenze informatiche applicate ai beni culturali. Era una possibilità in cui credevo molto.

Riuscivo comunque a portare avanti piccole ricerche e a scrivere qualcosa che certo non mi gratificava economicamente, ma mi dava la giusta carica per non demordere. Mai. Non si mangia scrivendo, non si va al supermercato con l'articolino in mano per barattarlo con il pane, lo so, però l'articolino mi aiuta a pensare che non ho buttato via il mio tempo né la mia vita.

Ancora oggi non ho un lavoro stabile, che rimane una chimera, ma riesco a vivere con mio figlio in maniera dignitosa, facendo spesso salti mortali, non lo nego, ma con la serenità di chi ha scelto di vivere secondo il proprio sentire e con la consapevolezza di poter trasmettere a mio figlio e ad altri la stessa passione per la cultura, per l'Archeologia. Piccoli semi possono generare grandi piante.

45 anni, archeologa

Diploma di laurea in Lettere, indirizzo archeologico; iscritta alla Scuola di specializzazione in Beni archeologici; attestato di qualifica professionale di Bibliotecario. Attualmente collaboratrice bibliotecaria part-time

Nel 1989, ancora studentessa universitaria, incomincio a lavorare nei cantieri archeologici, sperimentando tutte le forme contrattuali: collaborazioni occasionali, collaborazioni coordinate e continuative, contratti a progetto, in un crescendo, anzi, in un decrescendo di diritti e garanzie. Il compenso orario non è alto e se piove (cosa non rara al nord), non lavori e non ti pagano. Privilegio le assunzioni a tempo determinato sul cantiere, regolate dal contratto degli Edili, preferibile per chi lavora all'aperto perché prevede lo stipendio anche in caso di pioggia. Per circa due anni una coppia titolare di due ditte mi assume per sei mesi, lascia scadere il contratto e, passati quindici giorni, mi riassume; successivamente, non potendo più assumermi nella prima ditta, per non essere costretta ad assumermi a tempo indeterminato, mi assume nella seconda ditta, con le medesime modalità e per svolgere lo stesso lavoro. Il tutto al limite della legalità, mai "oltre".

Nel 2004 mi iscrivo a un corso per bibliotecario organizzato da un ente di formazione regionale con fondi europei. Vivendo da sola e in affitto, per mantenermi lavoro il sabato, di giorno in un negozio e la sera assistendo un disabile psichico. Al termine del corso trovo subito lavoro presso una cooperativa di servizi bibliotecari che – si sa ma non si deve dire – paga i catalogatori a cottimo. Dopo pochi anni, la cooperativa mi assume con un contratto part-time a tempo indeterminato, ma fino alla scadenza dell'appalto. Poiché i soldi sono sempre meno, di anno in anno si ricorre a manovre acrobatiche che prevedono chiusure dell'istituto per cui lavoriamo – la biblioteca di un dipartimento dell'Ateneo torinese che, da vent'anni, ha esternalizzato i servizi bibliotecari – per un numero crescente di giorni in cui noi non maturiamo né ferie né permessi retribuiti; la nostra cooperativa affonda nei debiti. Se perdessimo il lavoro (per dimissioni o licenziamento), saremmo costretti a restituire danaro alle "nostre" cooperative.

Nel frattempo continuo le visite guidate, lavoro a un progetto per le biblioteche scolastiche, collaboro al progetto multimediale Museo-Trino. Nel 2009 frequento un corso di lingua inglese all'Università di Bath (UK) e nel 2010 un secondo, per un mese, a Edimburgo (UK). Riprendo in mano la mia tesi di laurea, assistita da un docente universitario, ma nonostante la qualità del progetto sembra impossibile vincere un dottorato con borsa. Scrivo contributi per pubblicazioni curate dalla Soprintendenza Archeologica con la quale ho ripreso a collaborare. Cerco di sopravvivere. Quest'anno mi sono iscritta alla Scuola di specializzazione in Beni Archeologici, esonerata dal pagamento delle tasse universitarie per motivi di reddito (13.522 euro).

38 anni, storica dell'arte

Diploma di laurea in Lettere, indirizzo storico-artistico; diploma di specializzazione in Storia dell'arte; 2 diplomi di master; attestato di frequenza dell'Ecole du Louvre e dell'Università di Copenhagen per la Didattica museale. Attualmente docente universitaria a contratto di Didattica museale e guida turistica

Ho iniziato a lavorare in modo sistematico nel settore dei Beni culturali circa dieci anni fa presso un istituto museale statale, con contratti co.co.co, poi co.co.pro. e così attraverso una lunga trafila, nell'illusione di un possibile inquadramento. Da circa otto anni collaboro a vario titolo con Università italiane, prima come cultore della materia, in seguito come docente a contratto; in quanto tale la recente riforma universitaria ha segnato il mio quasi definitivo allontanamento.

Attualmente continuo alcune collaborazioni universitarie a Napoli ma, abitando a Roma, ciò significa che il rimborso spese mi basta appena a coprire i costi degli spostamenti. Lavoro anche in un istituto museale importante che ogni anno mi rinnova un accordo di collaborazione (non un contratto) per le attività didattiche. Inoltre per potermi mantenere lavoro come guida turistica soprattutto nei mesi estivi, il che significa non poter avere mai ferie.

41 anni, archeologa

Diploma di laurea in Lettere, indirizzo archeologico; diploma di specializzazione in Archeologia. Attualmente libera professionista a Partita IV A, collaborazioni con Soprintendenza e Ente locale

Dopo avere conseguito il diploma di specializzazione lontano da casa, nel 2001 decido di rinunciare all'attività di scavo per stabilirmi in pianta stabile nella mia regione, contando su collaborazioni professionali che possano garantirmi una certa stabilità. Segue un lungo periodo di disoccupazione e finalmente inizio a scavare, con Partita IV A, per varie ditte archeologiche. Le tariffe sono piuttosto basse e si abbattano ancora di più con il cambio dalla lira all'euro. Ma lavorando oltre otto ore al giorno (in cantiere!) e sacrificando la propria vita privata si riesce a sopravvivere e a pagare addirittura un affitto. Naturalmente il lavoro di scavo è subordinato alle condizioni climatiche tipiche di una regione del nord Italia, dove il gelo invernale non permette di proseguire. Contemporaneamente allo scavo collaboro con la Soprintendenza di settore con studio di materiali e schedature. Nel 2006 le ditte di cui ero dipendente mi danno il ben servito, perché venivo a costare troppo rispetto ai neo-laureati disposti ad accettare un compenso pari a 5 euro netti all'ora. Una prassi, quella del sottopagare, che negli ultimi anni si è trasformata in una piaga. Con la crisi anche i contratti della Soprintendenza si fanno sempre più radi e comincio a erodere

pian piano quei pochi risparmi messi da parte negli anni precedenti grazie alle 10-12 ore di cantiere. Nel 2009 le cose vanno sempre peggio: per i primi cinque mesi dell'anno non lavoro. Tanto il concorso in Soprintendenza, che non supero, e quasi contemporaneamente decido di mettere al mondo un figlio.

Verso fine anno vengo contattata per uno studio di materiali. Inizio a lavorare, ma dopo un paio di mesi nasce mio figlio e sono dunque costretta a prendermi una lunga pausa. Afferendo alla gestione separata dell'INPS avrei avuto diritto a un assegno di maternità, in percentuale sui contributi versati negli ultimi 12 mesi (non nell'ultima dichiarazione dei redditi!). Ma quel diritto è condizionato a versamenti negli ultimi 12 mesi pari a tre mensilità (cosa significa per i lavoratori atipici con Partita IV A?). Non avendo fatturato perché ero disoccupata, il diritto non mi viene riconosciuto e questo mi viene comunicato otto mesi dopo la mia richiesta, senza prendere visione del mio stato di famiglia. Attualmente i miei contratti sono molto limitati, spalmati su un periodo lunghissimo, senza alcun pagamento in corso d'opera e con una retribuzione pari alla metà di quella di una colf/badante. L'età e l'impegno di un bambino di due anni non mi permettono di riprendere a scavare perché gli orari di cantiere non sono compatibili con quelli di strutture cui eventualmente affidare mio figlio per tutto il giorno. Non posso utilizzare il paracadute sociale dei nonni e una baby sitter mi costerebbe più di quanto mi pagano.

Mi ostino a fare questo mestiere grazie alla fiducia e all'aiuto di mio marito. È frustrante rendersi conto che per una donna l'emancipazione continua a essere un miraggio dopo vent'anni di sacrifici, fatti di lunghi studi e di duro lavoro sul campo. Mi ostino testardamente a fare questo lavoro perché è una passione e ho ancora la speranza che qualcosa cambi.

41 anni, storica dell'arte e restauratrice

Diploma di laurea in Lettere, indirizzo storico-artistico; diploma di specializzazione in Storia dell'arte e dottorato di ricerca; diploma di restauratore ISCR/MiBACT . Attualmente restauratrice e docente universitaria a contratto

La mia storia di precariato è forse un po' diversa dalle altre, perché non posso lamentarmi per la carenza di lavoro. Io lavoro con una certa continuità, nei modi più vari, questo sì, ma di rado non ho un impiego. La cosa più difficile però, per chi come me lavora a Partita IV A come artigiano (sono una restauratrice), e ha deciso di non lavorare per i privati ma solo per istituzioni pubbliche, è farsi pagare. In più di un'occasione, durante questi anni di lavoro da libera professionista (dieci ormai), mi sono trovata a dover chiedere prestiti perché non riuscivo a pagare le tasse, visto che nessuno pagava me per i lavori fatti.

Un'esperienza su tutte: due anni fa ho avuto, quasi in contemporanea, un incarico dalla Regione Lazio, uno dal Comune di Roma e uno dalla Provincia di Roma. "Che fortuna!" direbbero altri lavoratori, ma invece non è così. Si è trattato di uno dei periodi più complessi della mia storia lavorativa. Per più di un anno dalla conclusione dei lavori, che ho consegnato nei tempi previsti, non ho visto un soldo. Inutile dire che se non avessi avuto un padre che ogni tanto può aiutarmi, ora sarei sotto un ponte con i miei due bambini e mio marito, precario allora e attualmente disoccupato.

E quando poi sono arrivati i pagamenti, ho restituito i prestiti ed eccomi qui a ricominciare da zero euro, con quella domanda che mi assilla ogni volta che devo pagare le varie tasse, che, puntuali, mi raggiungono ogni mese o quasi: per quale motivo lo Stato se ne infischia di me? E perché può anche non pagarmi, mentre io devo pagarlo con la massima puntualità, sennò Equitalia mi sbrana? Non trovando risposta penso sempre, con un sorriso amaro, a quella mia collega restauratrice che, intervistata alla radio sulla bellezza del suo lavoro, rispose, con superba schiettezza, che un grande handicap del lavorare con la committenza pubblica è l'impossibilità di evadere le tasse. Non è un paradosso arrivare a tanto?

38 anni, storica dell'arte

Diploma di laurea in Lettere, indirizzo storico-artistico; diploma di dottorato di ricerca. Attualmente operatrice didattica precaria

Sono una storica dell'arte. Mi sono laureata nel 2002 in Lettere Moderne con indirizzo storico-artistico. Ho conseguito un dottorato di ricerca in Storia dell'oggetto d'arte e d'architettura presso l'Università di Roma Tre. Ho partecipato a diversi convegni e scritto contributi per alcune riviste scientifiche. Sebbene il mio percorso abbia avuto un'impronta prevalentemente accademica, la necessità di mantenermi agli studi (è su questo infatti che contano gli Atenei) e la voglia di inserirmi nel mondo del lavoro mi hanno spinto a collaborare per alcuni anni con due notissime società romane di servizi culturali, Zetema e Pierreci. Credo sia giusto cogliere un'occasione come questa per rendere noto il tipo di contratto di lavoro che offrono queste due società agli storici dell'arte: la collaborazione è nel migliore dei casi "a progetto" e spesso occasionale. Quasi nessuna delle guide e operatrici didattiche che conosco ha avuto la fortuna sinora di veder trasformato un contratto di tipo occasionale in una collaborazione a lungo termine. Ho potuto constatare inoltre che dopo anni di ineccepibile lavoro molti di noi venivano considerati troppo vecchi e pretenziosi per gli standard dei rapporti lavorativi previsti. Com'è noto, la cosiddetta Legge Biagi in questo senso non ci ha aiutato, perché ha trasformato chi dopo un lungo periodo di precariato doveva essere stabilizzato all'interno di un'azienda (così

dovrebbe essere in un paese civile), in pericoloso materiale da smaltire in fretta, quasi il lavoratore diventasse una scoria radioattiva.

Accade così che dopo un dribbling tra esperienze di co.co.co., di co.co.pro, di compensi pari a 5.000 euro lordi annui (cifra da capogiro!), di richieste perentorie di Partita IV A (non solo da parte delle due società di servizi citate), spesso si decida di uscire di scena. Ma ciò che fa davvero rabbia, è che se ne esce con le tasche vuote, perché mentre all'estero il lavoro ad interim è ben pagato (in virtù del fatto che ferie, congedi per malattia, ecc. non sono retribuiti), qui in Italia, e nello specifico nella nostra realtà, i compensi non superano il costo di due pezzi di pizza al taglio in rosticceria. Eppure agli operatori si richiede almeno la laurea, la conoscenza delle lingue straniere, e solo quando arriva il momento della busta paga ci si accorge che il compenso non supera i 15 euro circa per visita guidata. Ho dunque per diverso tempo dovuto fare turni massacranti per cercare di arrivare a 600-700 euro al mese, sacrificando le mie corde vocali e i sabati, le domeniche, i giorni di festa tra cui Natale e Capodanno, senza ricevere nemmeno un euro in più come straordinario (questo non è forse anticostituzionale?). Si dava per scontato che la soddisfazione di essere stata "prescelta" compensasse l'inadeguatezza del trattamento economico, visto che la sede di attività era quella prestigiosa delle Scuderie del Quirinale e che talvolta capitava l'onore di accompagnare ambasciatori, politici, supermanager. Peccato che i 15 euro rimanessero il compenso.

Mi chiedo se queste società di servizi, che del resto si spartiscono gran parte dei siti archeologici e delle sedi espositive dell'Urbe, si siano mai interrogate davvero sul destino di quei tanti lavoratori – precari ma titolati – che continuano a usare senza troppo riguardo. Non più di precari si dovrebbe parlare dunque, ma di "usa e getta".

47 anni, archivista

Diploma di laurea in Lettere, indirizzo archeologico e storico-artistico; diploma di specializzazione in Archivistica, paleografia e diplomatica; diploma di master; attestato di qualifica professionale di Tecnico della progettazione del paesaggio e aree verdi. Attualmente archivista con contratto di collaborazione occasionale

La mia formazione e ancor più la mia esperienza professionale si sono svolte attraverso un lungo percorso consapevolmente basato sull'integrazione di differenti discipline sia umanistiche sia scientifiche, applicate nel comune ambito della tutela e valorizzazione dei Beni culturali, all'interno di importanti istituzioni. Ho seguito corsi specifici nel settore archeologico, storico-artistico e archivistico, acquisendo un metodo scientifico rigoroso applicato alla cultura materiale e integrato con la padronanza delle tecnologie informatiche.

Terminato il corso di studi universitario ho potuto lavorare innanzitutto come archeologa, in particolare esperta di reperti antropologici. Dopo i primi lavori scientifici svolti saltuariamente per conto di società e istituzioni varie (scavo archeologico, studio e inventariazione di materiali, didattica), l'attività archeologica è proseguita nel ruolo di ricercatrice a contratto, tra il 1995 e il 2005.

Nel frattempo ho avuto modo di ampliare la mie conoscenze umanistiche attraverso una formazione di tipo archivistico, conseguendo il diploma di Archivistica, Paleografia e Diplomatica presso la scuola dell'Archivio di Stato di Torino. Come archivista inizialmente ho avuto contratti di collaborazione occasionale o a progetto, talvolta di maggior durata rispetto alla retribuzione, poi con forme contrattuali apparentemente più stabili e continuative. Verso la fine del 2005 inizia una nuova collaborazione presso l'Archivio storico di un'importante società industriale. Durante quell'esperienza ho potuto conoscere appieno le molteplici sfaccettature della figura dell'archivista contemporaneo e trattare le problematiche legate agli oggetti storici dell'annesso Museo. Ho così approfondito e sperimentato anche i settori organizzativo, amministrativo e legislativo in materia di beni culturali, applicandone le varie procedure a scala aziendale. Grazie agli esiti positivi di tale collaborazione, essa si è poi trasformata in assunzione a tempo determinato, da rinnovarsi per tre anni fino all'assunzione definitiva. A causa della crisi economica sopraggiunta alla fine del 2008 tuttavia la collaborazione è terminata allo scadere del contratto, con un preavviso di pochi giorni.

Nei tre anni successivi, l'attività di maggior rilievo, anche economico, è stata connessa alla borsa di ricerca nell'ambito del master dei Tlenti della Società Civile, che ha avuto per oggetto un censimento degli Archivi Diocesani del Piemonte. Da tale fatica è nata l'attuale collaborazione con l'Archivio Storico Diocesano di Vercelli, al momento regolata da brevi contratti di collaborazione, e sempre appesa alla speranza di ulteriori finanziamenti.

30 anni, storico dell'arte

Diploma di laurea specialistica in Storia dell'arte; diploma di specializzazione in Beni storico-artistici; abilitazione alla professione di guida turistica provinciale. Attualmente disoccupato

Mi sono laureato in storia dell'arte nel 2009. Prima e dopo la laurea ho svolto diversi *stage* e tirocini, che molti professori mi consigliavano vivamente dicendo: "Senza *stage* e tirocini non si va da nessuna parte". E infatti non sono andato da nessuna parte. Quei "lavori" si sono rivelati solo una perdita di tempo, perché non hanno portato con sé né nuovi contatti/contratti, né rimborsi spese. Dopo quella prima esperienza decisi di puntare

solo sulla ricerca di un posto di lavoro, ma nuovamente mi si proponevano soltanto *stage*, che tuttavia non potevo più fare perché nel frattempo le alte sfere celesti avevano disposto che non si potesse più sfruttare un laureato vita natural durante, facendogli promesse da marinaio.

Così io, giovane laureato ma già tagliato fuori dal mercato del lavoro, pensai di puntare nuovamente su una solida istruzione, incentivato anche questa volta da chi diceva: "Senza specializzazione non si va da nessuna parte", convinto che un titolo di livello più alto avrebbe sicuramente ampliato i miei orizzonti e creato nuove opportunità lavorative. Insomma ci sono ricascato. Alla fine, dopo aver conseguito il diploma di specializzazione nei tempi e con una votazione alta, ho dovuto fare nuovamente i conti con una realtà ostile e sempre più contraddittoria, perché al mercato del lavoro adesso non servono più persone con tanti titoli di studio, ma con un titolo di base, un diplomato o laureato triennale, più facile da sfruttare.

Dopo la Scuola di specializzazione ho conseguito anche l'abilitazione come guida turistica della Provincia di Roma, ma nonostante presenti ogni giorno il mio cv ad associazioni culturali, agenzie di viaggio, tour operator, scuole private, agenzie di comunicazione, testate giornalistiche, centri di formazione e musei gestiti da privati continuo a non trovare nessuna occupazione che sia minimamente coerente con il mio percorso di studi. Intanto non smetto di leggere che a un anno dal conseguimento del titolo un laureato su due trova un posto di lavoro precario. Mi piacerebbe tanto conoscerlo, questo fenomeno, chissà che finalmente qualcuno non mi dia un consiglio utile.

43 anni, archeologa

Diploma di laurea in Lettere, indirizzo archeologico; diploma di dottorato di ricerca; iscritta all'Albo dei giornalisti. Attualmente free-lance

Ho lavorato continuativamente per sei anni come archeologa responsabile di scavo sui cantieri, e per campagne di catalogazione con contratti a progetto o con ritenuta d'acconto; nello stesso periodo ho fondato una cooperativa archeologica con una dozzina di colleghi per lavori di scavo, visite guidate, catalogazione di materiale archeologico, che è sopravvissuta poco meno di sei anni. Poi ho lavorato presso l'Università dopo il dottorato di ricerca, con contratti temporanei e rimborsi spese; e contemporaneamente presso vari enti, riviste e case editrici con contratti a progetto (durata massima quattro o sei mesi) e collaborazioni con ritenuta d'acconto (ma garantendo la presenza in ufficio a tempo pieno e spesso anche nel fine settimana).

Vinta la borsa di dottorato avevo a malincuore ridotto, poi abbandonato la mia attività sul campo, perché il lavoro di cantiere non era conciliabile con l'attività di ricerca. Ma in Università la ricerca per il post-dottorato mi

precludeva una sia pur minima autonomia economica, essendo il compenso discrezionale e assolutamente irrisorio, senza alcuna continuità e periodicità. Il ritorno, dopo la parentesi universitaria, all'attività archeologica è stato molto difficile poiché erano ulteriormente peggiorate le condizioni di lavoro e contrattuali.

Ho quindi acquisite le conoscenze necessarie per lavorare nell'editoria, dove il trattamento economico e la precarietà si sono rivelati assolutamente identici. Unica differenza, presso le case editrici, la maggiore continuità e l'onestà intellettuale di non considerare il collaboratore esterno un imprenditore, ma un dipendente (senza però un contratto da dipendente, si badi bene), sicuramente con un minor utilizzo della "falsa Partita IV A" così diffusa tra gli archeologi, un po' perché imposta, un po' per l'ambizione di definirsi liberi professionisti, anche se le retribuzioni non sono affatto adeguate. Quello dell'editoria non è certo un mondo perfetto (come ogni altro settore in Italia, distribuisce incarichi per contatti personali e parentele, non secondo criteri di meritocrazia), consente però di sottrarsi all'affiliazione a uno o più funzionari pubblici che dispensano lavori attingendo al loro codazzo di schiavi e liberti, in particolare ai più fedeli, secondo una prassi odiosa e tipica del sistema di tutela archeologica. Anche quello del giornalismo è un settore in crisi, una professione che ha perso prestigio nell'opinione pubblica e nella valutazione del mercato del lavoro. Però devo dire che ho patito meno in questo settore la concorrenza sleale dei colleghi, il tutto contro tutti che si respira tra i colleghi archeologi; inoltre al giornalista si riconosce una dignità professionale, mentre fare l'archeologo viene considerato ancora oggi non un lavoro, bensì un passatempo per ricchi e signore bene sposate, ahimè non soltanto dall'uomo della strada. I colleghi giornalisti non sono certo meno competitivi e il mercato non è più florido, ma c'è minor polverizzazione dei compiti e maggiore consapevolezza che condizioni di lavoro peggiori per il collega precario ledono la qualità e l'indipendenza che sono alla base della professione stessa del giornalista. Il precariato è considerato dunque inaccettabile, eticamente e deontologicamente.

46 anni, archeologa e archivista

Diploma di laurea in Lettere, indirizzo archeologico; diploma della Scuola speciale per Archivisti e Bibliotecari; diploma di specializzazione in Tecniche di recupero e restauro di resti paleontologici da scavi archeologici; attestato di frequenza dei corsi MiBACT Archivi fotografici: gestione e conservazione e di Archivistica contemporanea; attestato di frequenza del corso Archeologia funeraria e antropologia di campo. Attualmente libera professionista a Partita IVA

Sono stata archeologa professionista per vent'anni, ma parallelamente ho lavorato presso un archivio storico di documentazione archeologica, a par-

tire dal 1998: ora sono diventata archivista e lavoro in ambito storico.

Durante il corso di laurea in Lettere avevo fondato una cooperativa archeologica con otto miei compagni di Università: poco lavoro, molto impegno per il reperimento di attività e contatti, dopo tre anni ho lasciato. A seguito della laurea per due anni ho navigato senza successo all'interno di un paio di progetti CNR, senza percepire compenso per le ore di studio e lavoro. Fino al 1996 ho fatto piccole cose, inviando curricula presso le Soprintendenze archeologiche e le società del settore. Sono diventata collaboratrice di Soprintendenza partecipando a campagne di scavo di tipo scientifico, con contratti di consulenza fino al 1999, quando sono diventata titolare di Partita IVA e mi sono iscritta alla camera di commercio come ditta individuale. Per lo più ho avuto contratti come archeologa e come direttore di scavo con le ditte che operavano nel cantiere. Non avendo le Soprintendenze fondi a sufficienza per pagare i collaboratori, la scorciatoia praticata abitualmente è quella di iscrivere nel libro paga della ditta incaricata anche l'archeologo che controlla i lavori di scavo per conto dell'organismo di tutela. È un'anomalia naturalmente che il controllore (l'archeologo) sia dipendente proprio dell'impresa controllata. La mia situazione di titolare di Partita IVA mi ha consentito di poter trattare quasi alla pari le condizioni economiche e di lavoro, anche se ho subito pressioni, ricatti e ritardi nei pagamenti. Il rapporto con i funzionari statali è stato molto proficuo (naturalmente non con tutti), mi hanno lasciato ampia libertà di azione nella conduzione del cantiere e spazi per pubblicare gli esiti delle ricerche. Il rapporto con gli operai è stato altamente istruttivo, anche se faticoso, perché spesso anche loro sono ricattati dalle imprese. In generale l'archeologo in un team di cantiere è penalizzato dalla mancanza di tutele e riconoscimento della propria dignità professionale. Da anni, inutilmente, sono state condotte battaglie per l'istituzione di un albo che detti regole sia per l'organizzazione del lavoro, sia per il trattamento economico.

Vista la situazione, ho deciso di dedicarmi ad altro, investendo sulla mia formazione e iscrivendomi alla Scuola speciale per Archivisti e Bibliotecari. Intanto, a partire dal 1998, ho lavorato per il Comune di Roma, inizialmente come volontaria, successivamente come collaboratrice dell'Archivio storico della Soprintendenza. Ma a partire dal 2004, con il subentro della società Zétema, i vecchi collaboratori sono stati esclusi da incarichi diretti. Nel 2006 ho iniziato a collaborare con la stessa Zétema, con incarichi computati ad ore, che mi consentivano tuttavia di essere impegnata per quasi tutto l'anno svolgendo mansioni che riguardavano non solo l'Archivio storico, ma anche la gestione e la segreteria. Già alla fine del 2009 la società decise di ridimensionare i rapporti e contratti con i collaboratori esterni, riducendo drasticamente gli importi. Inoltre ho scoperto che le attività e

il trattamento economico dei miei contratti precedenti erano stati quelli del personale non specializzato e privo di diploma di laurea. Ero quindi inquadrata come operatore culturale.

Ho considerato tutto ciò mortificante e quando Zétema mi ha comunicato che, per le disposizioni della Legge Brunetta sul conferimento degli incarichi esterni, non avrei potuto rinnovare la collaborazione per la durata di un anno, ho chiuso definitivamente i rapporti con la società di servizi.

43 anni, demoetnoantropologa

Diploma di laurea in Lettere; diploma di dottorato di ricerca in Antropologia culturale. Attualmente titolare di Assegno di ricerca dopo incarichi di docente universitaria a contratto

Continuo a collezionare titoli e pubblicazioni, in italiano e inglese (articoli, saggi e monografie), cercando di restare nel panorama internazionale della ricerca nonostante i miei colleghi all'estero, di solito a parità di esperienza, siano già almeno professori associati e – diversamente da me – possano lavorare con serenità, stipendi adeguati, ammortizzatori sociali, copertura delle spese per la ricerca e la garanzia di servizi affidabili da parte dell'Università (ossia disponibilità di libri e riviste, supporti informatici, copertura delle spese per la partecipazione a convegni, coinvolgimento in team, ecc.).

La tipologia di contratti con cui lavoro mi rende impossibile specializzarmi in un settore o su di un argomento, se non nel tempo libero. I topic delle ricerche cambiano continuamente, così come cambiano gli enti che commissionano la ricerca sociale, e sono quasi sempre finalizzati a tradursi in risultati applicativi.

Sono reduce da un periodo di gravidanza e maternità non pagato, gestito a fatica senza alcuna copertura Inps (per discontinuità dei contratti pregressi e delle relative tipologie). Ciò ha significato starmene a casa senza alcuno stipendio. Ma intanto il mondo della ricerca andava avanti, ovviamente anche senza di me e quindi, se volevo sperare di poter continuare dopo la maternità, ho dovuto tenermi aggiornata e cercare di pubblicare a mie spese.

Ho quasi 43 anni e nonostante un ottimo curriculum – così giudicato da valutatori stranieri – sono ancora in panchina, mentre là fuori, fuori dall'Italia, si giocano i mondiali. Dove ho sbagliato?

29 anni, esperto in Diagnostica e conservazione dei beni culturali

Diploma di laurea magistrale in Scienze per la diagnostica e la conservazione dei Beni culturali; vari stage e tirocini in cantieri di scavo archeologico; diploma di abilitazione alla professione di geometra. Attualmente disoccupato.

Ho seguito un percorso lavorativo, in ambito universitario e non, coerente con i miei studi, unendo gli aspetti della diagnostica a quelli del restauro materico e ottenendo con passione e sacrificio i risultati che speravo. Quello che più mi ha sorpreso in questi anni è stato il veder svilire la mia professione all'interno di una diatriba tutta normativa; infatti i bandi dei rari concorsi richiedono varie figure professionali ad esclusione della nostra, e lo stesso si può dire per le aziende, che non assumono o, se ti assumono, è soltanto per costringerti a un volontariato intellettuale.

Tutti sanno che la tutela del nostro patrimonio storico, artistico, monumentale e archeologico deve essere affidata a un team di esperti e che, quindi, il restauratore non può prescindere dal diagnosta dei beni culturali e viceversa; queste figure a loro volta devono confrontarsi con quella dell'archeologo, dell'architetto conservatore e dello storico dell'arte, ognuno con le proprie competenze e specificità. Invece dominano individualismo e clientelismo, che fanno dei beni culturali solo merce proprietaria di pochi.

In un momento storico in cui l'impiego delle nuove tecnologie può ridare slancio all'economia italiana, perché non rendere obbligatoria nei cantieri di restauro la presenza di suddette figure, con un pieno riconoscimento a livello istituzionale?

Fermiamo la fuga dei cervelli dall'Italia e ridiamo fiducia e possibilità concrete di lavoro a tantissimi giovani appassionati attraverso la definizione di nuove regole, adeguate ai progressi scientifici e culturali.

27 anni, esperta in Diagnostica e conservazione dei Beni culturali *Diploma di laurea in Scienze e tecnologie per i Beni Culturali. Attualmente disoccupata*

L'obiettivo del mio corso di laurea è quello di formare il diagnosta, figura abbastanza chimerica, a metà tra il restauratore e lo storico dell'arte. Il manifesto degli studi del corso che ho seguito affermava che i laureati avrebbero dovuto possedere le competenze scientifiche atte allo studio dei beni culturali e dei loro siti, per intervenire su di essi e garantirne la conservazione, conoscendone le caratteristiche strutturali nonché le proprietà delle componenti materiche. Proprio per poter soddisfare tali obiettivi la nostra formazione è estremamente ampia: spazia dalla geologia alla petrografia, dalla chimica alla fisica applicata, per arrivare alla storia dell'arte, all'archeologia, alla teoria del restauro.

Il corso di laurea è estremamente affascinante, ma ben presto ci si scontra con la dura realtà e si scopre che certamente non si è restauratori – i soli abilitati a mettere le mani sull'opera d'arte – e che non si è neanche chimici, né fisici e né geologi, delle cui competenze si avvalgono invece le imprese di restauro e di diagnostica. La nostra figura professionale si pre-

senta come quella di un consulente per gli interventi conservativi sulle collezioni dei musei o per le ditte di restauro, un consulente capace di diagnosticare le problematiche del degrado. Ma tale figura non ha alcun riconoscimento sul piano professionale, oltre a non essere valorizzata dalle stesse Università, che propongono piani di studio totalmente teorici non affiancati da alcuna buona pratica.

38 anni, archeologa

Diploma di laurea in Conservazione per i Beni culturali, indirizzo archeologico; diploma di specializzazione in Archeologia. Attualmente collaboratrice occasionale e a Partita IVA di Soprintendenza e Università

La discontinuità del lavoro è tipica per quasi tutti gli archeologi: ognuno è consapevole che uno scavo archeologico – l'unica attività che di fatto rappresenta fonte di reddito per un archeologo – non dura più di qualche mese o, del tutto eccezionalmente, qualche anno. Il precariato è quindi sempre messo in conto.

La difficoltà più grande consiste invece nel fatto che i compensi e le tipologie di contratto non offrono garanzie di sopravvivenza durante i periodi di inattività, che hanno una durata imprevedibile: l'archeologo indipendente lavora di solito per chiamata diretta da parte di singoli funzionari di Soprintendenza, che discrezionalmente reclutano i professionisti sia con forme di contratto diretto, sia con la segnalazione alle ditte vincitrici di appalto, senza alcun bando pubblico con procedura di comparazione dei curricula. La fidelizzazione nei confronti dei funzionari di Soprintendenza può venir meno per motivi che nulla hanno a che vedere con la correttezza scientifica e professionale dell'archeologo.

Si aggiunga che le attività di ricerca scientifica finalizzate alla pubblicazione, e svolte per conto di Università o Soprintendenze, non sono quasi mai retribuite né ne sono rimborsate le spese, nonostante il lavoro di ricerca comporti molti mesi di studio, spesso inconciliabile con altre attività retribuite, e spostamenti per frequentare le biblioteche, acquisizione di materiale bibliografico e attrezzature varie. Le opere pubblicate, comunque, vengono poi messe in vendita e l'unico compenso previsto per i collaboratori consiste in una o due copie cartacee dell'opera e/o nell'estratto in formato pdf.

Dal 2009 non ricevo contratti di durata superiore ai due mesi.

35 anni, storico

Diploma di laurea in Lettere classiche, indirizzo storico; attestato regionale di qualifica professionale di Tecnico dei servizi educativi con funzioni di promozione esterna operante in siti culturali-ambientali valorizzati. Attualmente collaboratore a progetto di associazione culturale per la didattica museale

Mi sono laureato in Lettere classiche nel 2005, dopo aver scelto un piano di studi che mi desse la possibilità di insegnare tutte le materie letterarie, compresi il latino e il greco. In realtà mi accorsi ben presto che le possibilità di entrare nel mondo dell'insegnamento erano abbastanza scarse, per cui decisi di intraprendere un tirocinio post lauream presso un museo. Questo mi portò alla scelta di seguire un corso finanziato dalla Regione Sardegna, che aveva lo scopo di formare il personale dei musei secondo le classificazioni professionali individuate dall'ICOM. La qualifica era di Tecnico dei servizi educativi con funzioni di promozione esterna operante in siti culturali e ambientali valorizzati. In seguito altri tirocini gratuiti e qualche esperienza retribuita, fino alla decisione di costituire un'associazione culturale con un gruppo di amici e colleghi nella mia stessa situazione. Questo mi ha permesso di lavorare all'interno dei musei e istituzioni artistiche, soprattutto organizzando eventi collaterali quali spettacoli musicali, teatrali e letterari, che avessero come obiettivo quello di mantenere vivo l'interesse degli utenti per lo spazio museale e per le opere in esso conservate ed esposte. Attualmente sto lavorando con un contratto a progetto della durata di 3 mesi, e un part-time di venti ore settimanali.

54 anni, bibliotecaria

Diploma di laurea in Filosofia; diploma di specializzazione della Scuola speciale per Archivisti e Bibliotecari; diploma della Scuola Vaticana di Biblioteconomia

Inizio alla fine degli anni Ottanta all'interno di un progetto di recupero della bibliografia nazionale italiana per SBN nell'ambito della vicenda dei cosiddetti Giacimenti culturali, con un contratto a termine (che sarà il primo e l'ultimo di questa tipologia più tutelata) per cui sono dipendente Italsiel, ma opero presso l'ICCU del MiBACT. I sindacati ottengono una proroga. Alla fine del progetto tutti a casa, nonostante il numero delle persone coinvolte in tutta Italia sia notevole.

Dopo circa vent'anni, nel 2005 torno all'ICCU con un contratto diretto stipulato dall'Istituto. Si spera in un censimento/graduatoria ai fini di una possibile stabilizzazione. Alla fine dei due anni di contratto la maggioranza dei collaboratori viene mandata a casa. I sindacati annaspiano, scelgono la strategia "o tutti o nessuno". Il risultato sarà che solo alcuni di noi troveranno il modo di continuare a lavorare o grazie ai fondi di progetti europei o attraverso le gare d'appalto dell'ICCU vinte da cooperative.

I contratti sono sempre di collaborazione a progetto. Ad alcuni viene chiesto di aprire la Partita IV A. I compensi si aggirano intorno ai 950-1200 euro al mese. L'ICCU si svuota per i pensionamenti e restano i precari, anche se come me non più giovani, unici depositari delle competenze necessarie.

39 anni, storica dell'arte

Diploma di laurea in Lettere, indirizzo storico-artistico; diploma di specializzazione in Storia dell'arte medioevale e moderna; abilitazione all'insegnamento della Storia dell'arte (classe A061); attestato regionale di qualifica professionale di Tecnico dei servizi educativi con funzioni di promozione esterna operante in siti culturali-ambientali valorizzati. Attualmente collaboratrice a progetto di associazione culturale per la didattica museale

Nel 2001, dopo la laurea specifica e durante la frequenza della Scuola di specializzazione in Storia dell'arte ho avuto la fortuna di entrare a lavorare alla Galleria Comunale d'Arte di Cagliari come storica dell'arte, con un contratto a tempo indeterminato stipulato dalla casa editrice sarda che in quel momento gestiva i servizi aggiuntivi e quindi anche le visite guidate e l'attività didattica per i bambini e per gli adulti. Purtroppo, quando la casa editrice non ha avuto il rinnovo dell'appalto, il tanto agognato contratto a tempo indeterminato si è rivelato inutile. Nel primo anno il tempo pieno (40 ore settimanali) è stato trasformato in part-time. In quel periodo, da casa, ho svolto attività di ricerca iconografica e bibliografica per una pubblicazione su Cagliari, per la quale io stessa ho scritto un saggio. Dopo di che la casa editrice non è stata più in grado di garantire il rapporto lavorativo e mi ha chiesto gentilmente di licenziarmi.

Da allora inizia la mia storia di precariato: una supplenza di sei mesi presso il Liceo Artistico grazie alla mia posizione in graduatoria tra gli abilitati; piccoli contratti a progetto con I.FO.L.D. (Istituto di Formazione e Lavoro per le Donne) di Cagliari, come docente e per attività di addetto stampa. Nel 2005 ho anche iniziato una piccola collaborazione con un quotidiano sardo per recensire mostre ed eventi culturali (15 euro ad articolo!)

Un po' di luce nel maggio del 2009, quando sono richiamata dalla Galleria Comunale d'Arte di Cagliari come curatore dei servizi educativi, della promozione e della comunicazione con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, che sarà rinnovato anche l'anno successivo. Nel giugno 2011 panico totale: l'amministrazione cambia e non è più possibile rinnovare i co.co.co in automatico. Dopo sei mesi di attesa, a gennaio 2012 vengo chiamata dall'Associazione Orientare, che ora gestisce i servizi aggiuntivi dei Musei Civici di Cagliari. Il contratto a progetto è della durata di tre anni e ti permette certo di sopravvivere ma, a quasi 40 anni compiuti, non ti dà la possibilità di pianificare la tua vita futura.

È frustrante, avvilente, terribile pensare di aver speso tanta passione negli studi, tanto impegno nel lavoro, anche in quello autonomo come curatrice di pubblicazioni e di mostre (spesso a titolo gratuito), al dunque di aver perso tanto, tanto tempo. Complimenti e lodi non bastano proprio!

45 anni, storica dell'arte

Diploma di laurea in Lettere, indirizzo storico-artistico; diploma di specializzazione in Storia dell'arte medioevale e moderna; diploma di master in Economia e management dei musei e dei servizi culturali; attestato di frequenza del corso in Progettazione e gestione di sistemi espositivi e museali: dimore storiche, complessi monumentali, archivi e musei. Attualmente libera professionista con Partita IVA

Mai avrei immaginato di trovarmi a compilare una scheda come questa. Sempre nella mia vita professionale ho fatto di tutto per non diventare precaria, investendo di mio in un'attività autonoma, inventando il mio lavoro giorno per giorno, senza restare mai ferma in attesa del posto fisso, di un lavoro che si materializzasse, come per miracolo, grazie a un intervento altrui.

La mia carriera nei Beni culturali è iniziata felicemente. Da poco specializzata, ho avuto un primo contratto come storica dell'arte, responsabile insieme a una collega di un progetto, e della relativa organizzazione, per una campagna di catalogazione molto impegnativa (12.041 le schede redatte e gestite in database nell'arco di diciotto mesi); un secondo contratto dipendente come vice direttore di un museo d'arte. Questa fu un'occasione di formazione straordinaria, purtroppo conclusa, contrariamente alle prospettive annunciate, col licenziamento il 31.12.1999 (scadenza naturale del progetto finanziato dal Ministero) delle ventiquattro persone assunte. Regione, provincia e comune non furono in grado di rilevare il museo né di supportare il gestore che sino ad allora, con fondi statali, aveva provveduto al restauro di un edificio storico, alla realizzazione di nuovi spazi espositivi e all'assunzione di ventiquattro persone per ventitré mesi. Fu la prima grossa delusione.

Grazie ai contatti di quegli anni avevo avviato però un certo numero di collaborazioni che, di fronte a prospettive già allora non rosee per il settore dei Beni culturali, mi convinsero ad investire tutto su me stessa, aprendo uno studio professionale. Il mio intento era proprio di non trascorrere la mia vita, come si accingevano invece a fare tante mie compagne di studi, come precaria nella Scuola o all'Università o nel mondo dei Beni culturali. Dal 1999 al 2008 ho svolto una grande quantità di lavoro, in alcuni anni dando lavoro a mia volta. Nel periodo 2004-2006 ho assunto con regolare contratto e busta paga una persona e fino al 2009 ho avuto con una certa regolarità collaboratori retribuiti per le attività educative e le manifestazioni che organizzavo nei musei. Grazie all'attività professionale ho potuto farmi conoscere e apprezzare. Il progetto che più mi ha resa visibile è stato quello condotto, per conto della Provincia, presso un museo d'arte locale, dove dal nulla impiantai Servizi educativi molto articolati, grazie ai quali il pubblico del museo crebbe dagli appena 600 frequentatori annui fino a

6000 unità, nel corso del primo anno, e a 10.000 nei successivi. Le attività erano rivolte alle scuole (alunni e docenti), alle famiglie, agli adulti, agli artisti, spesso con formule innovative. Il fatto di rivolgersi a diverse tipologie di pubblico era cosa allora ancora piuttosto inusuale (lo era del tutto nella mia regione), così come la formula che inaugurai per le famiglie presenta tuttora caratteri di originalità. Il 2005 è stato l'anno di svolta negativa: il cambio di amministrazione alla Provincia mi ha vista catapultata fuori dal museo (anche in malo modo, nonostante i risultati conseguiti in cinque anni di lavoro) e sostituita da una persona priva persino dei requisiti di accesso. Politica, nel senso deteriore, e clientelismo, nessuna merito-crazia.

Sono passata così in un'altra città, con un ruolo meno incisivo rispetto al precedente, ma avendo modo anche lì di fare cose interessanti, finché, approfittando di un cambio di assessore (nuova giunta ma stesso colore), il direttore di un museo più grande rivendicò a sé le attività avviate, lasciando me e una fidata collaboratrice senza lavoro dopo tre anni di lavoro innovativo. Iniziava proprio in quell'anno, il 2008, la crisi.

Dal 2008 al 2010 ho stretto un'ottima collaborazione professionale con una fondazione bancaria, che nel frattempo stava restaurando un edificio storico nella città dove vivo, per realizzarvi il proprio museo. Mi era stata già preannunciata la partecipazione al comitato scientifico e dato per probabile un ruolo all'interno del museo, quando mi sono ritrovata esclusa – senza una parola – anche dalla possibilità di partecipare a una forma di selezione peraltro inammissibile: non pubblicizzata sul sito dell'ente, ma solo su web in forma anonima, citando una sede in un comune diverso dal reale, con una casella postale anonima per l'invio delle domande. Vaghiissime le risposte alle mie richieste di informazioni circa eventuali forme di selezione per il personale del museo e nessuna indicazione circa la “selezione” in atto. Mi chiedo: perché allora non procedere apertamente per chiamata diretta? No comment. L'anno accademico entrante sarà il quarto anno di una felice collaborazione con l'Università, di cui non posso che essere contenta sotto il profilo professionale, ma, a fronte di un impegno di docenza sotto la mia esclusiva responsabilità, non è prevista alcuna retribuzione. Non usa più pagare il lavoro, nemmeno quello qualificato?



Parte terza

**PER UN DIVERSO RAPPORTO
FORMAZIONE/LAVORO
UNA STRATEGIA PER IL CAMBIAMENTO
È POSSIBILE?**



Luca Bellingeri (Direttore della Biblioteca Estense di Modena)

Riflessioni di un bibliotecario

“Non vi è legge in Italia che determini esattamente i requisiti e prescriva le cognizioni che deve avere chi aspira a cotesti ufficii, e perciò chiunque ha letto quattro libri e ripostili in uno scaffale o abbia voglia di fare nel proprio interesse degli studi o delle ricerche letterarie, si presume capacissimo di attendere a qualsiasi faccenda di una pubblica biblioteca. Se la *Gazzetta Ufficiale* annunciò qualche rara volta concorsi per posti in biblioteca, fra le materie dell'esame da farsi, brillava sempre per la sua assenza, la biblioteconomia”¹.

Così scriveva in un suo celebre articolo del 1867 Desiderio Chilovi, futuro direttore della Biblioteca Nazionale Centrale di Firenze, sottolineando, all'indomani dell'Unità d'Italia, l'assoluta mancanza nel nostro Paese di un preciso profilo scientifico e professionale per quanti intendessero svolgere la professione del bibliotecario. Quasi negli stessi momenti Tommaso Gar, direttore della Biblioteca Universitaria di Napoli, a conclusione delle sue *Lecture di bibliologia*, frutto dell'esperienza di insegnamento per un semestre presso l'Università di Napoli, rimarcava come fosse “non solamente opportuna, ma quasi necessaria, in Italia la fondazione di una *Scuola normale di bibliologia* in una delle città maggiori od anche Università dello Stato, in cui si istruiscano regolarmente i giovani che amano percorrere questa nobile carriera, e da cui si possano provvedere di soggetti capaci tutte le biblioteche governative e comunali del Regno”², a conferma della diffusa consapevolezza, almeno fra i più attenti e sensibili bibliotecari dell'epoca, della necessità di individuare una specifico percorso formativo, di livello universitario, per quanti intendessero operare con funzioni direttive nelle nostre biblioteche.

Né l'uno né l'altro auspicio troveranno tuttavia ascolto, anche a seguito delle conclusioni cui giungerà nel 1869 la Commissione Cibrario, incaricata di fornire risposta ad alcune fondamentali questioni in tema di ordinamento delle biblioteche e convinta dell'opportunità di prevedere un percorso “professionalizzante” attraverso corsi organizzati all'interno

1. D. Chilovi, *Il Governo e le biblioteche*, in “Il Politecnico”, IV serie, 3, parte letterario-scientifica, 1867, pp. 71-85, 173-197, disponibile anche all'indirizzo <http://www.bibliotecaitaliana.it/xtf/view?docId=bibit000108/bibit000108.xml>.

2. T. Gar, *Lecture di bibliologia*, UTET, Torino 1868, ristampa anastatica, Vecchierelli, Manziana 1995. La citazione è tratta dalla Lettura decimaquarta, dedicata ai Desiderii, e in particolare da p. 248.

dei maggiori istituti bibliotecari del Paese piuttosto che nelle Università³, e così per oltre un secolo la formazione di intere generazioni di bibliotecari avverrà essenzialmente sulla base del caso, della buona volontà dei singoli e soprattutto attraverso la trasmissione orale delle competenze fra diverse generazioni di impiegati, mentre per accedere alla professione continuerà nella migliore delle ipotesi a essere richiesta una solida cultura classica, fondata sulle discipline storico-letterarie, integrate da conoscenze di carattere paleografico, lasciando l'apprendimento delle materie di carattere più specificamente biblioteconomico all'esperienza sul campo acquisibile dopo l'assunzione.

Uniche eccezioni le Scuole di Specializzazione *post lauream, in primis* la Scuola Speciale per Archivisti e Bibliotecari dell'Università di Roma, istituita fin dal 1927 come *Sezione speciale per bibliotecari e archivisti paleografi* nell'ambito della Scuola di perfezionamento in Storia medioevale e moderna della Facoltà di Lettere e Filosofia, destinate tuttavia, come dimostrava l'ordinamento didattico adottato, essenzialmente a quanti, laureati e già vincitori di un concorso, operavano all'interno delle biblioteche pubbliche governative, istituti storici di conservazione, a lungo e con ragione considerati la punta più avanzata dell'intero sistema bibliotecario nazionale.

Qualcosa inizia a cambiare negli ultimi decenni dello scorso secolo⁴, con l'attivazione, dapprima a Udine, poi a Viterbo e dal 1991 in numerosi altri atenei italiani, del Corso di Laurea in Conservazione dei beni culturali (con il parallelo diploma biennale in Operatore dei beni culturali), al cui interno viene previsto anche uno specifico indirizzo Archivistico-librario, seppur nettamente minoritario, in termini di iscrizioni e laureati, rispetto ai prevalenti indirizzi Archeologico e Storico-artistico. Per la prima volta dunque nella nostra storia, anche la professione del bibliotecario viene inquadrata all'interno del sistema formativo universitario, affiancando alla tradizionale preparazione *on the job* uno specifico percorso di studi mirato a fornire quelle conoscenze di carattere generale

3. Sull'attività della Commissione e sulle sue conclusioni si veda, fra gli altri, A. Martinucci, *La legislazione sulle biblioteche italiane: 1861-1876*, in "Biblioteche oggi", 8 (1990), n.6, pp.731-754, in particolare pp.745-746.

4. Già sul finire degli anni Cinquanta, in occasione del XII Congresso nazionale AIB, era stato tuttavia espresso l'auspicio che potessero essere incrementati i corsi di biblioteconomia e bibliografia all'interno delle Facoltà di Lettere, mentre nel 1962, nell'ambito del VI Convegno nazionale dei bibliotecari degli Enti locali, era stato approvato un documento con il quale ci si augurava "che la professione del bibliotecario sia riconosciuta con un titolo dottorale, dato sia da scuole speciali..., sia anche da Facoltà di lettere che abbiano questo corso di laurea in biblioteconomia e bibliografia": *Atti del VI Convegno nazionale dei bibliotecari degli Enti locali: Bologna, 14-15 aprile 1962* Azzoguidi, Bologna 1963. Sul punto si veda inoltre E. Bottasso, *Sulla formazione professionale dei bibliotecari*, in Associazione Italiana Biblioteche, *I congressi 1965-1975 dell'Associazione italiana biblioteche*, a cura di Diana La Gioia, AIB, Roma 1977, pp. 153-163.

che necessariamente costituiscono le basi per la creazione di questa specifica figura professionale⁵.

Ma la vera svolta si avrà solo all'alba del nuovo secolo, quando, a seguito della riforma dei corsi universitari prevista dalla seconda legge Bassanini e introdotta con il decreto ministeriale 509/1999, al tradizionale ordinamento a ciclo unico viene sostituito il cosiddetto 3 + 2 e al posto della Laurea vecchio ordinamento vengono previsti due diversi titoli, di primo e secondo livello, denominati rispettivamente Laurea, conseguita al termine del percorso triennale, e Laurea specialistica, per la quale sono necessari ulteriori due anni di corso⁶. A seguito di tale radicale riforma, introdotta allo scopo di contenere il fenomeno dell'abbandono e ridurre la durata media degli studi, della conseguente organizzazione dei diversi corsi di studio in Classi, e della sostanziale piena libertà concessa ai diversi atenei di attivare o disattivare nuovi corsi di studio, nell'arco di pochissimo tempo il panorama dell'offerta formativa, anche in ambito archivistico-bibliotecario, muta radicalmente e improvvisamente si assiste a un moltiplicarsi di iniziative e di proposte, da più parti salutate con grande interesse e speranza⁷.

Rispetto ai 17 Corsi di Laurea quadriennale in Conservazione dei beni culturali fino a quel momento attivi, a partire dall'anno accademico 2001/2002, primo anno di applicazione del nuovo ordinamento, i Corsi di Laurea triennale in Scienze dei beni culturali divengono ben 71, distribuiti fra 41 diversi atenei, 24 dei quali privi in precedenza dei corsi in Conser-

5. Come opportunamente sottolinea Giovanni Solimine, il tradizionale apprendimento attraverso la sola esperienza "sul campo" portava infatti a conoscere esclusivamente tecniche e modalità operative proprie di una singola realtà bibliotecaria, perdendo necessariamente di vista quei principi generali che, al di là dello specifico di ogni singola istituzione, dovrebbero costituire il bagaglio professionale di ogni addetto: G. Solimine, *Le culture della biblioteca, i saperi del bibliotecario*, in *Professione bibliotecario. Come cambiano le strategie di formazione*, a cura di C. Federici, C. Gamba, M. L. Trapletti, Editrice Bibliografica, Milano 2005, pp. 45-60, in particolare p. 56.

6. La prescrizione di provvedere a una riorganizzazione dell'ordinamento degli studi universitari era contenuta nell'art. 17, comma 95, della legge 15 maggio 1997, n. 127 (*Misure urgenti per lo snellimento dell'attività amministrativa e dei procedimenti di decisione e di controllo*), che vedrà attuazione con il successivo DM del MIUR 3 novembre 1999, n. 509 (*Regolamento recante norme concernenti l'autonomia didattica degli atenei*).

7. Lo conferma l'attenzione che, anche in ambito professionale, in questi anni viene dedicata ai temi della formazione. In proposito basti qui ricordare, fra gli altri, A. Petrucciani, *La laurea in biblioteconomia: finalità e prospettive dei nuovi ordinamenti universitari*, in "Bollettino AIB", 41 (2001), pp. 145-155; F. Berger, *Europa ante portas. Riflessioni sull'offerta formativa delle università italiane con l'avvio del sistema 3+2* in "Bollettino AIB", 41 (2001), pp. 481-492; A. Petrucciani, S. Turbanti, *I corsi universitari dopo la riforma. Per un'analisi dei contenuti delle offerte didattiche*, in "Bollettino AIB", 41 (2001), pp. 493-500; la sessione *Riforma dell'ordinamento universitario e professione*, a cura di G. Solimine e L. Bellingeri, in *Atti del XLVIII Congresso nazionale dell'Associazione italiana biblioteche. Roma, 3-5 ottobre 2001*, AIB, Roma 2002, pp. 23-59; G. Solimine, cit., 2005. Fin dalla sua prima edizione nel 2002, infine, ai temi della formazione e del lavoro viene dedicato un apposito paragrafo, curato da Alberto Petrucciani e poi anche da Vittorio Ponzani, nell'ambito del *Rapporto sulle biblioteche italiane*, edito con cadenza biennale dall'Associazione italiana biblioteche (su cui si veda: <http://www.aib.it/publicazioni/rapporto/>).

vazione. Di questi 29 sono indirizzati a settori diversi (beni artistici, archeologici, musicali), 33 sono di carattere generale (ma in ben 18 casi con un indirizzo specifico per bibliotecari e archivisti) e 9 sono quelli specificamente dedicati alla formazione archivistico-biblioteconomica. Considerando una media di circa 17 immatricolati per ogni corso, sono dunque oltre 400 gli studenti che in questa prima fase ogni anno, alla conclusione degli studi liceali, “scelgono” la professione del bibliotecario, con una media di oltre 100 laureati per anno accademico. Sette invece i Corsi di Laurea specialistica, presso altrettanti atenei, in Archivistica e biblioteconomia (LS-5) attivati nel 2002/2003, con una media di 18 immatricolati per corso ⁸.

Dopo un primo periodo di sostanziale stabilità, con un numero di corsi e di iscritti praticamente invariato, a partire dal 2007 il quadro inizia però a mutare radicalmente e “il tentativo di istituire Corsi di Laurea specifici per il campo biblioteconomico e archivistico, perseguito in passato in una decina di atenei, si è rivelato nella maggior parte dei casi impraticabile, soprattutto per il piccolo numero degli iscritti” ⁹. Già nell’a.a. 2007/2008 i Corsi di Laurea specifici si riducono così ad appena 3, mentre impossibile, anche a seguito delle diverse configurazioni adottate dai vari atenei, risulta una stima attendibile degli indirizzi specifici attivati all’interno dei corsi di carattere generale. Aggravata dagli ulteriori vincoli introdotti dalle successive nuove riforme dell’ordinamento universitario ¹⁰, adottate a partire dal 2009 ¹¹, la crisi dei Corsi di Laurea triennali si accentua ulteriormente negli anni successivi, fino a portare, con la disattivazione a partire dall’a.a. 2013/2014 dell’unico corso superstite, quello offerto dalla Sapienza di Roma, alla totale scomparsa di questo specifico percorso di studi, sostituito da alcuni corsi di carattere generale, al cui interno è possibile seguire un indirizzo curriculare più o meno specifico ¹².

Seppur ugualmente “ridimensionati” a seguito dei significativi vincoli in tema di numero di iscritti, requisiti minimi e coperture dei corsi con

8. Questi, come tutti i successivi dati, sono tratti dai capitoli sulla formazione presenti nei diversi *Rapporti sulle biblioteche italiane*.

9. A. Petrucciani, *Formazione, occupazione e professione*, in *Rapporto sulle biblioteche italiane 2007-2008*, a cura di V. Ponzani, AIB, Roma 2009, pp.137-145, in particolare p.138.

10. Sul punto da ultimo si veda A. Petrucciani, *La formazione universitaria in biblioteconomia tra emergenza dell’università, restrizione dell’offerta formativa e apprezzamento dei laureati*, in *Rapporto sulle biblioteche italiane 20011-2012*, AIB, Roma, in corso di pubblicazione.

11. DM MIUR 22 ottobre 2004, n. 270 *Modifiche al regolamento recante norme concernenti l’autonomia didattica degli atenei, approvato con decreto del Ministro dell’università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509*.

12. Da un’analisi sommaria dei dati presenti nella banca dati sull’offerta formativa, curata dal Cineca (http://offf.cineca.it/pubblico.php/ricerca/show_form/p/cercauniv), risulterebbero una decina di corsi in Beni culturali (L1), al cui interno sia possibile individuare uno specifico percorso archivistico-librario, anche se in alcuni casi l’incidenza delle discipline attinenti la biblioteconomia risulta assai modesta.

personale interno, introdotti dalle più recenti riforme, la situazione appare leggermente migliore per i Corsi di Laurea magistrale in Archivistica e biblioteconomia (LM-5), fortemente ridottisi quantitativamente rispetto agli ultimi anni dello scorso decennio, quando avevano raggiunto il ragguardevole numero di 19, ma ancora presenti in 9 atenei, anche se in 3 casi con corsi interclasse con Scienze storiche (LM-84) ¹³.

A completare il quadro dell'offerta formativa di settore, la Scuola di specializzazione in beni archivistici e librari, istituita presso "La Sapienza" di Roma nel 2006¹⁴ e attiva dall'a.a. 2008/2009, il cui percorso di studi prevede tre diversi *curricula*, corrispondenti ai profili di Archivista paleografo, Archivista moderno e contemporaneo e Bibliotecario.

Ma dal momento che ciò che qui interessa è il rapporto formazione/lavoro, quale è stato in questo stesso lasso di tempo l'andamento del mercato occupazionale per i bibliotecari? Il profilo di professionista definito dalle nostre Università corrisponde, e in che misura, con quanto viene richiesto dal mondo del lavoro? Posti gli infiniti vincoli e rigidità introdotti nel sistema universitario, esistono margini di intervento possibili per ridurre le distanze fra offerta e domanda, rendendo le nostre lauree più facilmente spendibili professionalmente?

Anche in questo caso ci avvarremo dei dati sul lavoro presentati nei diversi *Rapporti sulle biblioteche italiane*, pur avendo presenti tutti i limiti, segnalati dagli stessi curatori, di un'indagine di questo tipo, stante la quasi assoluta mancanza di dati statistici certi sull'occupazione in ambito bibliotecario, in specie nel settore privato ¹⁵. Sulla base dello spoglio effettuato risulta in ogni caso che nel periodo 1998-2011 sono stati complessivamente banditi oltre 1.500 posti per bibliotecario a tempo indeterminato, ai quali occorre aggiungere un numero indefinito, ma probabilmente di poco inferiore al migliaio, di offerte di lavoro a tempo determinato, proposte sia da parte di enti pubblici e di ricerca, sia da istituzioni internazionali, sia da aziende di settore, in genere impegnate in attività di catalogazione. Escludendo dunque queste ultime, sia per l'indeterminatezza del dato, sia per la temporaneità dell'impiego, dalla durata estremamente variabile, sia per la varietà delle forme contrattuali adottate (contratti di collaborazione coordinata, contratti a progetto, consulenze, incarichi professionali, ecc.), che

13. Sulla base dei dati Cinea risultano attivi corsi di LM-5 presso gli atenei di Bari, Firenze, Milano, Sapienza di Roma e Salerno; a Genova, Roma Tor Vergata e Torino sono offerti corsi interclasse, mentre Venezia ha attivato, caso unico in Italia, un corso interateneo in convenzione con Padova.

14. DM MIUR 31 gennaio 2006 (*Riassetto delle Scuole di Specializzazione nel settore della tutela, gestione e valorizzazione del patrimonio culturale*).

15. V. Ponzani, *Reclutamento dei bibliotecari e occupazione nel 2010 e 2011*, in *Rapporto sulle biblioteche italiane 20011-2012* cit.

rendono difficile una qualsiasi valutazione, la media delle assunzioni a tempo indeterminato registrate nell'ultimo quindicennio, un periodo certo non facile per il lavoro, segnato da ripetuti e prolungati interventi normativi volti a impedire o contenere fortemente ogni forma di turn over nel pubblico impiego, è stata superiore alle cento unità per anno, seppur non omogeneamente distribuite.

All'apparenza un dato non del tutto negativo e tale da indurre perfino un certo moderato ottimismo sulle reali possibilità di inserimento nel mondo del lavoro per i nostri giovani colleghi. Se però esaminiamo con maggior attenzione questi dati, rileveremo come nel numero complessivo di assunzioni siano ad esempio comprese anche quelle che hanno interessato personale già in servizio, risultato vincitore per un posto di qualifica più elevata (ad esempio dirigenziale), che l'andamento delle offerte di lavoro ha segnato un vero e proprio tracollo negli anni, passando da una media di circa 180 assunzioni nel periodo 1998-2001, alle 24 del 2011, che, come era prevedibile, la distribuzione geografica di questi posti è stata fortemente sbilanciata a favore del Nord, con alcune regioni, come la Lombardia, che da sole coprono oltre un quinto del totale delle opportunità, che, dato assai rilevante ai fini della nostra analisi, la quasi totalità delle assunzioni è avvenuta all'interno delle biblioteche di Enti locali e delle Università e che in questo lungo periodo il Ministero per i Beni e le Attività Culturali ha bandito un unico concorso per appena due posti (in realtà poi ampliato a sei) e infine e soprattutto che quasi il 70% dei concorsi era rivolto a personale diplomato, anche se poi ovviamente è stato sostenuto e vinto quasi esclusivamente da laureati e specializzati.

E allora qualcosa non quadra.

Perché proprio nel momento in cui, ed è la prima volta, nel nostro Paese viene previsto uno specifico percorso formativo di livello universitario per preparare alla professione il personale destinato a occuparsi in futuro di biblioteche e informazione, nessuno sembra realmente interessato a poter disporre nelle proprie istituzioni di addetti specificamente preparati per lo svolgimento di tali delicati compiti.

Perché proprio nel momento in cui, ed è la prima volta, in attuazione della normativa europea anche in Italia viene previsto un sistema che disciplini le professioni non regolamentate in ordini e collegi ¹⁶, affidando alle associazioni professionali, a garanzia della trasparenza del mercato dei servizi professionali, il compito di attestare per i propri iscritti il rispetto degli standard qualitativi e di qualificazione professionale necessari per l'esercizio dell'attività, nonché il possesso di una certificazione, rilasciata da or ga-

16. L. 14 gennaio 2013, n. 4 (*Disposizioni in materia di professioni non organizzate*).

nismi accreditati, relativa alla conformità alle norme tecniche UNI, ponendo fine alla totale deregolamentazione che finora ha contraddistinto l'esercizio dell'attività di bibliotecario in Italia, quei pochi enti e istituzioni che continuano a bandire concorsi a tempo indeterminato o, più frequentemente, richiedono collaborazioni a termine a liberi professionisti del settore sembrano del tutto disinteressati alla effettiva qualificazione professionale del personale reclutato.

Perché, mentre anche l'associazione professionale dei bibliotecari, in vista del nuovo scenario delineato dalla normativa appena ricordata, superando un tabù che la ha accompagnata nei suoi settanta anni di storia, considera, ed è la prima volta, requisito necessario per la richiesta di iscrizione il possesso di una "laurea ad indirizzo biblioteconomico, Dottorato di ricerca o altro titolo post-laurea in biblioteconomia o una laurea non specifica unitamente a uno o più corsi di formazione professionale per bibliotecari con valutazione finale"¹⁷, quanti continuano ad assumere bibliotecari sembrano invece accontentarsi, come spesso è avvenuto in passato, quando tuttavia le competenze richieste erano estremamente meno complesse di quanto non sia oggi, di generici diplomati, privi di ogni specifica formazione professionale.

Perché, mentre in coerenza con le disposizioni europee in materia di liberalizzazione delle professioni, viene presentata, ed è la prima volta, una proposta di legge per l'individuazione di un sistema di garanzie sulla qualificazione professionale degli operatori dei beni culturali¹⁸, in base al quale gli interventi di qualunque natura sui beni culturali, da chiunque realizzati, dovranno essere affidati alla responsabilità e diretta attuazione di professionisti "in possesso di adeguata formazione e professionalità", definita, in conformità con il riordino delle Classi di Laurea, con decreto del MiBACT e necessaria per l'iscrizione ad appositi registri nazionali dei professionisti dei beni culturali, la gran parte degli Enti locali, proprietari di raccolte librerie considerate dall'articolo 10 del Codice beni culturali, sembra al contrario disinteressarsi del livello di preparazione professionale di coloro ai quali ne affida la gestione, preoccupandosi piuttosto di limitare la spesa, ricorrendo a figure inquadrabili a livelli retributivi inferiori.

Così, mentre da più parti, in ossequio alle disposizioni comunitarie sulla libera circolazione dei cittadini e sulla necessità di individuare *standard* oggettivi e condivisi per l'esercizio delle attività intellettuali, ma anche a

17. Art. 5 del Regolamento di iscrizione dell'Associazione italiana biblioteche, approvato il 20 maggio 2013 e reperibile all'indirizzo <http://www.aib.it/chi-siamo/statuto-e-regolamenti/regolamento-iscrizioni>.

18. XVII Legislatura, A.C. n. 362 d'iniziativa dei deputati Madia, Ghizzoni, Orfini, disponibile all'indirizzo http://www.camera.it/_dati/leg17/lavori/stampati/pdf/17PDL0004610.pdf.

seguito dell'evoluzione di una professione che ha assunto negli ultimi decenni connotazioni sempre più articolate e complesse, difficilmente acquisibili con la sola formazione sul campo, si afferma in modo sempre più inequivocabile l'obbligo di una formazione di livello universitario per l'esercizio della professione di bibliotecario, assistiamo al fenomeno "paranoico" di un mondo del lavoro che, se e quando assume, si rivolge preferibilmente a soggetti privi di ogni specifica formazione professionale, dotati di un generico diploma di scuola superiore, integrato da qualche lettura di approfondimento a puro scopo concorsuale, e di un sistema formativo universitario che, strangolato da regole troppo rigide e cogenti, ma anche vittima di scelte "suicide" compiute negli scorsi anni, abolisce sostanzialmente le lauree di primo livello, prevedendo solamente una figura di maggior specializzazione, conseguita al termine di un percorso universitario di cinque anni, o addirittura un iper-specializzato nel settore della tutela, destinato però ad operare essenzialmente in un'amministrazione, il Ministero per i Beni e le Attività Culturali, che in trenta anni ha assunto 21 bibliotecari, nella quale il personale con meno di 30 anni copre lo 0,12% del totale dei dipendenti e gli *over 50* rappresentano il 92% dei funzionari in servizio!

In un totale disallineamento fra formazione e lavoro, norme, regolamenti, standard tecnici sembrano unanimemente individuare in una laurea di primo livello dalla specifica connotazione biblioteconomica il requisito necessario per l'esercizio della professione del bibliotecario, riservando a pochi limitati e specifici casi la richiesta di una più approfondita formazione universitaria, conseguibile solo al termine di una Laurea magistrale o con un diploma di specializzazione *post lauream*, mentre parallelamente l'Università, soppressa le lauree specifiche, propone esclusivamente generici corsi in beni culturali, al cui interno le discipline professionalizzanti risultano spesso assolutamente minoritarie rispetto ai tradizionali insegnamenti di natura storico-letteraria, "annacquate" in corsi generalisti, che sembrano improvvisamente riportare la situazione indietro di alcuni decenni, quando la gran parte dei bibliotecari giungeva alla professione munito di una generica laurea in Lettere.

E allora cosa fare? Quali le soluzioni possibili? Il complesso e rigido attuale ordinamento universitario non sembra al momento lasciarne intravedere molte, salvo forse l'opportunità di incrementare il numero di insegnamenti di materie professionalizzanti all'interno dei troppo generici corsi di laurea in beni culturali, fornendo così la possibilità, a chi lo voglia, di crearsi un percorso formativo specifico, più facilmente spendibile nel mondo del lavoro. In caso contrario il rischio concreto che si corre è infatti che a fronte di un sistema di regolamentazione delle professioni sempre più definito e standardizzato, quale quello che si va delineando, e che richiede

specifiche competenze acquisibili solo attraverso corsi di studio “mirati”, ciò che il nostro ordinamento universitario sarà in grado di offrire alle centinaia di giovani che negli scorsi anni hanno mostrato interesse per le nostre discipline iscrivendosi a Corsi di Laurea orientati alla biblioteconomia, sia da un lato una Laurea triennale eccessivamente generica, incapace di soddisfare i requisiti richiesti per l'accesso alla professione, e dall'altro una Laurea magistrale, certamente “professionalizzante”, ma sovradimensionata rispetto alle effettive esigenze del mondo del lavoro, in specie quello degli Enti locali e del mercato privato.

La conseguenza potrebbe allora essere, se si dovesse affermare quel sistema “misto” delineato ad esempio dal regolamento AIB, in base al quale ai fini del riconoscimento della professione un percorso di studi non sufficientemente specialistico¹⁹ può essere integrato con esperienze formative extra o para universitarie, purché di una certa durata e con valutazione finale, il fiorire di corsi, iniziative, Master, dalle origini le più varie e dai contenuti non sempre del tutto affidabili, che anche in un recente passato hanno caratterizzato il nostro ambiente, con il paradossale risultato di aver creato un sistema formativo e di accesso alla professione dalle maglie così rigide (e per certi versi non comunicanti) da rendere necessario lo sviluppo di un “sistema parallelo”, estraneo o solo contiguo al mondo universitario e in quanto tale dotato di maggiore flessibilità e libertà d'azione.

Allora, parafrasando dopo centocinquanta anni Chilovi, avremmo finalmente raggiunto l'incredibile risultato di avere molte leggi in Italia che determinano esattamente i requisiti e prescrivono le cognizioni che deve avere chi aspira a un lavoro in biblioteca, ma senza avere nessuno che quelle cognizioni le fornisca realmente e soprattutto, ma questo è un altro tema²⁰, nessuno che quel lavoro lo voglia o possa offrire!

19. Alla luce di quanto abbiamo appena detto, relativamente alla varietà di offerte proposte dai diversi corsi di laurea in beni culturali, sembrerebbe tuttavia opportuno ragionare in termini di specifici crediti formativi acquisiti, più che di possesso di una laurea ad indirizzo biblioteconomico, individuando quale sia la soglia minima di CFU considerata necessaria per poter ritenere attinente il percorso universitario seguito. Anche questa soluzione presenta tuttavia non pochi elementi di criticità, dal momento che all'interno dello stesso raggruppamento disciplinare (MSTO08) troviamo discipline sia di carattere biblioteconomico che archivistico, mentre afferiscono ad altri settori insegnamenti pure fondamentali per la nostra professione, di carattere storico, giuridico o informatico.

20. Alla drammatica situazione occupazionale del settore delle biblioteche è stato fra l'altro dedicato il 58° Congresso nazionale dell'AIB, *Quale lavoro in biblioteca?*, che si è tenuto a Roma il 28 e 29 novembre 2012.

Rosanna Cappelli (Direttore area Musei e Mostre ELECTA Mondadori)

*Qualche considerazione e proposta per le professioni nel settore dell'Editoria.
Solo il vecchio è buono?*

Da un decennio oramai, e forse più, l'attenzione politica, tecnica, culturale, quella che forma l'opinione prevalente (qualche tempo fa si sarebbe usata la brutta espressione di immaginario collettivo, nel nostro caso assai ristretto), si è concentrata prevalentemente su due macrotemi di analisi e di discussione:

- quello della mancanza di risorse per la conservazione del patrimonio, enfatizzato da ultimo in esito ai crolli di Pompei;
- quello duraturo e più che ventennale del conflitto tra pubblico interesse e profitto, tra cultura umanistica e cultura manageriale, tra Stato e mercato, che di recente si è progressivamente radicalizzato, sulla scia di una nozione più ampia di bene comune, nelle sue varie accezioni.

Anche nel nostro ambito, piccolo ed economicamente poco significativo, con buona pace di tutti coloro che continuano a proclamare lo slogan ricorrente della cultura come volano dello sviluppo, la discussione, se sclerotizzata e banalizzata come detto sopra, rischia di generare, anzi genera, come accade per la politica più ampia, un corto circuito, una schizofrenia tra rappresentazione ideale e rappresentazione reale del contesto nel quale operiamo.

Sempre più di frequente, per effetto di quella radicalizzazione del dibattito cui facevo cenno sopra, si descrivono i musei, gli istituti e le Soprintendenze come si vorrebbe che fossero o come dovrebbero essere (in obbedienza allo spirito che ne ha determinato la nascita), mai come sono realmente oggi.

Ciò provoca, in misura anche maggiore di quanto sia avvenuto negli anni Novanta, un progressivo e pericoloso allontanamento dalla realtà, che si traduce nei fatti, anche quando operato in buona fede e in buona scienza nel senso proprio del termine, in incapacità di elaborare proposte, riforme, programmi, di muovere azioni di sperimentazioni, di correzioni anche parziali della situazione attuale.

Un aspetto cui non si presta alcuna attenzione, per gli effetti del corto circuito sopra espresso, è quello dell'organizzazione delle strutture e degli istituti nei quali dovrebbero esprimersi le professionalità di varia matrice e di varia origine che oggi operano nel settore dei beni culturali. A partire da quelle essenziali, degli archeologi e degli storici dell'arte.

Il buon governo, la buona organizzazione, amministrativa e gestionale prima ancora che tecnica, di quelle strutture sono determinanti per poter

assicurare le condizioni idonee a una ripresa dell'occupazione, a un rilancio dei musei, a una rinnovata capacità di produzione culturale.

La mia prima proposta, e il mio augurio, è invitare coloro che sono preposti alla gestione del patrimonio a uscire dalle secche nelle quali sono costretti ad operare e a mettere in atto tutti quegli interventi, organizzativi e amministrativi, che consentano ai loro uffici azioni più efficaci, più tempestive, più trasparenti. Si da recuperare una visibilità, e incisività, anche nei confronti della politica, fondata non sull'esercizio del veto o della *laudatio temporis acti*, ma sul valore culturale della loro azione, sulla qualità dei loro interventi, sul successo delle loro iniziative.

La mia seconda proposta, e in questo caso la mia preghiera, è che questi istituti e questi musei rompano l'isolamento nel quale da tempo operano, determinato sì dal disinteresse dei politici ma anche da pretese di autosufficienza infondate e pericolose, e si aprano a collaborazioni stabili, con le Università e i centri di ricerca, con altre realtà gemelle, nazionali e internazionali, per tornare a promuovere progetti di ricerca. Senza i quali l'azione di tutela e di conservazione rischia di svuotarsi progressivamente di ogni significato e di ogni valore, e senza i quali non è possibile creare alcun mercato del lavoro, pubblico o privato che sia.

Un cenno conclusivo al tema del mercato, credo obbligato per tentare di onorare l'invito quale testimone della realtà imprenditoriale del settore dell'Editoria. Conoscete i numeri della crisi, in termini di crollo del mercato editoriale, di riduzione dei visitatori delle mostre e dei musei, di drastica contrazione di capacità d'acquisto, di libri e servizi, di larghe fasce del pubblico di riferimento.

Conoscete lo stallo delle concessioni dei servizi aggiuntivi: riforme incompiute, gare bloccate, indefinitezza dei rapporti formali e temporali che impediscono ogni investimento, ogni progetto, ogni prospettiva.

Conoscete le vie altre, fuori dalle concessioni, del proliferare delle mostre in ogni luogo e in ogni dove, a cura di società specializzate, vecchie e nuove.

Conoscete le recenti tendenze, di Fondazioni bancarie o di grandi gruppi della moda, a promuovere loro spazi espositivi, loro mostre, loro collezioni. In un circuito parallelo, distante anni luce da quello ufficiale, quasi sempre votato al contemporaneo.

E allora quale formazione per quale professione per quale mercato?

Io credo ancora nella vecchia ricetta. E credo dunque che il sapere, storico, archeologico, storico-artistico, sia, nel settore di riferimento, il solo mercato possibile. Nelle sue varie forme e con i suoi vari operatori, pubblici o privati che siano, purché sia possibile per tutti, anche per il privato, operare in contesti organizzati, efficaci, trasparenti.

Giovanni Carbonara (Direttore della Scuola di Specializzazione in Restauro dei Monumenti – Sapienza Università di Roma)

Il restauro architettonico: formazione e lavoro

Formazione

Il settore scientifico-disciplinare denominato ICAR/I9-Restauro è l'unico che in ambito universitario nazionale, a titolo specifico, si occupi di ricerca e didattica per la conservazione e il restauro del patrimonio architettonico e paesaggistico.

Tale fondamentale settore accademico è ancora più rilevante se si considera il sostanziale ruolo degli studiosi e degli specialisti che operano nel campo della tutela e del restauro dell'immenso patrimonio storico-artistico del nostro Paese, cui è unanimemente riconosciuto un primato a livello internazionale.

Le disposizioni della legge 240 del 2010 (c.d. legge Gelmini) fissano a trenta il numero minimo di professori ordinari afferenti a un settore scientifico-disciplinare. Attualmente i professori ordinari che fanno parte del settore disciplinare ICAR/19-Restauro sono soltanto 26.

Il settore in esame, non raggiungendo, per poche unità, detto limite è stato quindi forzatamente accorpato, in occasione delle procedure universitarie di abilitazione, ultimamente bandite, al più numeroso settore scientifico-disciplinare ICAR/18-Storia dell'architettura, sacrificando in tal modo la sua autonomia, con la conseguenza immediata e diretta d'una progressiva perdita di ruolo e d'identità. Molto probabilmente, in un prossimo futuro, sarà associato anche al settore ICAR/17-Disegno, venendo così a far parte di una terna, più precisamente d'un nuovo 'settore concorsuale', privo d'ogni reale profilo scientifico unitario e trovandosi, di conseguenza, sempre meno garantito e a crescente rischio d'estinzione.

Il Consiglio superiore dei beni culturali e paesaggistici del Ministero per i beni e le attività culturali ha esaminato la questione nella riunione dell'8 giugno 2011 e ha approvato all'unanimità una mozione con la quale è stato chiesto ai ministri competenti d'impegnarsi a favore del settore del restauro che, oltretutto, rappresenta un'indiscussa eccellenza italiana nel panorama internazionale.

Alla luce di quanto sopra esposto, si reputa quanto mai opportuno che il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, in accordo col Ministero per i Beni e le Attività Culturali, avvii tutti gli interventi necessari per salvaguardare l'autonomia, l'identità e la sopravvivenza stessa del settore scientifico-disciplinare ICAR19-Restauro.

In tal senso, per questo e per altri problemi bisognosi di un'attenta riflessione, si chiede ai due ministeri interessati la costituzione d'una commissione congiunta che esamini le diverse questioni e proponga le necessarie soluzioni.

Ulteriori problemi emergono, infatti, da un generale depotenziamento del medesimo settore scientifico-disciplinare, aggravato dalla riduzione dei corsi di Dottorato di ricerca, dal loro generico accorpamento (parallelo a quello, sopra menzionato, dei settori scientifico-disciplinari) e dalla mancata triennializzazione delle Scuole di Specializzazione in "Beni architettonici e del paesaggio" (oltre che in "Beni archeologici", "Beni artistici e storici" ecc.), il che toglie loro la possibilità di un chiaro riconoscimento estero e di un ottimale processo formativo. Ciò anche in considerazione di quanto previsto dal Codice dei Beni Culturali e Paesaggistici e dei profili richiesti dal MiBACT per i funzionari tecnici di tutela, architetti, storici dell'arte e archeologi.

Si auspica quindi, circa i problemi sopra specificati, una peculiare attenzione da parte del MIUR che si potrebbe manifestare nell'ascolto di rappresentanti dei settori scientifico-disciplinari competenti in materia di beni culturali, delle Scuole di Specializzazione in "Beni Archeologici", "Restauro dei monumenti", "Beni artistici e storici" e "Beni demotnoantropologici", nonché di sodalizi culturali di alta rilevanza scientifica, come l'Associazione Bianchi Bandinelli, a suo tempo fondata da Giulio Carlo Ar gan.

Sul fronte della formazione si chiede in specie, da parte del MiBACT e, soprattutto, del MIUR il riconoscimento della possibilità:

1. che le Scuole di Specializzazione si articolino non su due ma su tre anni, di cui il terzo riservato quasi esclusivamente allo svolgimento della tesi e ad attività pratiche (i cantieri di restauro in analogia alle cliniche mediche). Ciò faciliterebbe molto, oltretutto, il riconoscimento estero del titolo, tenendolo ben distinto da un generico Master;
2. di riconoscere le Scuole di Specializzazione come centri forniti di autonomia amministrativa, che consenta, accanto alla possibilità di spesa, anche quella di sottoscrivere contratti di ricerca applicata e d'ottenere e gestire sponsorizzazioni. Si pensi, ad esempio, alle richieste pervenute proprio alle Scuole, in passato, di rapido intervento per la catalogazione dei beni culturali danneggiati da eventi calamitosi, cui non si è potuto rispondere adeguatamente perché era necessaria una pur minima autonomia amministrativa, riguardante cifre, peraltro modeste, in entrata e in uscita. Tutto ciò mentre è compito naturale delle Scuole avvicinare i propri studenti, tutti già forniti di Laurea magistrale, a esperienze di lavoro specialistico concrete e preferibilmente prossime alle pubbliche amministrazioni di tutela dei monumenti e dell'ambiente;

3. di un'adeguata difesa del riconoscimento internazionale del titolo di 'specialista', perlopiù erroneamente confuso con un semplice diploma di Master ma in effetti più vicino a un diploma di Dottorato, per la caratteristica della durata di due-tre anni, per la presenza d'un esame di ammissione a numero chiuso, di corsi regolari e d'una tesi finale (oltre che di esami di profitto).

Si prospetta inoltre, da parte del MIUR, la creazione d'un terzo livello di formazione universitaria, identificato con il Dottorato di ricerca. Eppure, sempre nel settore dei beni culturali esistono, come attuale terzo livello, anche le Scuole di Specializzazione che, se non adeguatamente considerate, rischierebbero di essere dimenticate o eliminate. A questo riguardo il documento del prof. Luciano Modica (*Dottorato di ricerca. Indicazioni per un programma d'interventi*, gennaio 2007), si sofferma sulle Scuole di Specializzazione di medicina mentre, per le altre, si limita a notare l'esistenza di un problema che "va risolto" in termini di "reciproca riconoscibilità tra Dottorati e Scuole". Si tratta d'un argomento di grande importanza che andrebbe affrontato sentendo i rappresentanti delle Scuole stesse, le quali potrebbero avere un riconoscimento, anche di semplice equipollenza, quali "dottorati applicativi" o "operativi", utile per la migliore identificazione estera di questo ambito titolo italiano.

Va poi aggiunto che il D.MIUR 270 e le successive tabelle applicative, di revisione generale delle Classi di Laurea, per quanto concerne gli architetti (Classe di Laurea L-17; Classe di Laurea magistrale LM-4) hanno incomprensibilmente ridotto gli obblighi di formazione nel campo del restauro a livelli addirittura inferiori a quelli degli scorsi anni Sessanta, nonostante lo straordinario sviluppo che le discipline e la ricerca nel campo dei beni culturali hanno avuto in questi decenni. Si tratta d'una situazione cui si deve rapidamente porre rimedio agendo sui tre livelli formativi universitari (Laurea, Laurea magistrale, Specializzazione/Dottorato) rafforzando, per quanto riguarda la preparazione dei futuri architetti e ingegneri edili, la componente relativa al restauro e alla conservazione, come anche l'attenzione all'ambiente e al paesaggio, senza anticipare inutilmente – come giustamente ha raccomandato l'Unione Europea – gli specialisti, ma mirando a fornire una solida preparazione di base da articolare e specializzare poi in sede di terzo livello.

L'attuale quadro legislativo universitario, tuttavia, sembra manifestare un sostanziale disinteresse per il tema dei beni culturali, a fronte di un'immagine forte, anche internazionale, dell'Italia in questo ambito.

Lavoro

Sia da parte privata che pubblica non emergono oggi, nel nostro Paese, un reale interesse né una vera comprensione dell'importanza di un serio

esercizio professionale specialistico. Ciò almeno nel campo dei beni culturali, e di quelli architettonici in specie, ben diversamente da altri ambiti professionali, in primo luogo quello medico.

I bandi per le gare di affidamento dei progetti (e anche quelli di selezione delle imprese esecutrici dei lavori) sembrano privilegiare, a differenza di quanto avviene in altri paesi, come la Francia, qualità del tutto lontane dalle competenze realmente necessarie: il fatturato accumulato negli anni precedenti, la consistenza in persone e attrezzature degli studi professionali più che le loro effettive capacità, l'aver maturato esperienze sulla peculiare tipologia di edifici sui quali si deve intervenire (ad esempio, i teatri) invece che sulle specificità del loro essere beni culturali (con tutto ciò che ne consegue sul piano progettuale e di cantiere), la percentuale di sconto sugli onorari, la riduzione dei tempi di studio, rilievo e progettazione ecc. Tutti questi aspetti sostanzialmente inessenziali vengono premiati, favorendo così una sorta di selezione inversa, che espunge i giovani preparati e favorisce i grandi gruppi professionali riconvertitisi rapidamente e senza tanti scrupoli culturali dalla progettazione del 'nuovo', lottizzazioni ed edilizia corrente comprese, ai delicati compiti della conservazione.

Ciò si deve all'ignoranza del problema da parte delle amministrazioni committenti, dal livello comunale a quello regionale e, certe volte, statale, forse a calcolo e cinismo ma, di certo, anche a carenze di molte Soprintendenze le quali perlopiù non pretendono uno sviluppo progettuale rispondente a criteri scientificamente aggiornati ma esercitano un controllo sovente fondato sul piano del gusto personale. Non lavorano, in fondo, per ottenere una lenta e progressiva maturazione della pratica analitica e progettuale quale serio esercizio professionale specialistico ma assumono atteggiamenti troppo spesso incerti e oscillanti.

Un passo avanti è stato compiuto in occasione dell'ultimo concorso per funzionari tecnici di Soprintendenza, quando per la prima volta, grazie all'intelligenza di un direttore generale del MiBACT come Roberto Cecchi, è stato richiesto agli architetti un titolo di studi universitari corrispondente al terzo livello formativo (specializzazione in "Restauro dei Monumenti" o, con qualche forzatura, analogo Dottorato di ricerca): ma anche questa è una conquista nient'affatto solida e forse effimera, a causa dell'opposizione congiunta degli ordini professionali e dei sindacati interni al Ministero.

La presenza sempre più numerosa di specialisti nelle Soprintendenze dovrebbe generare, col tempo, un movimento virtuoso proprio nel senso sopra specificato, senza che per questo si debba necessariamente giungere alla creazione d'un, pur auspicabile, 'albo specialistico' professionale a uso del MiBACT.

Lo stesso vale per le imprese, i cui *staff* professionali solitamente non sono, in questo difficile campo, di livello culturale adeguato. Nel migliore dei casi gli specialisti sono chiamati come consulenti ma tenuti ben lontani dalle responsabilità progettuali dirette, come se la loro presenza, anziché rappresentare un fattore positivo, tendesse a complicare senza motivo problemi delegabili molto più proficuamente e rapidamente a professionisti tuttofare.

In termini più generali non sembra sia esistita, nella storia dell'Italia moderna, una fase come quella attuale di sfruttamento della precarietà e di parallela umiliazione del lavoro intellettuale, manifesta da tempo nei più diversi campi. Complice l'opera di sistematica diseducazione offerta giornalmente dai *mass media* e, in primo luogo, dalla televisione, mai come oggi le professioni legate alla difesa e alla trasmissione della cultura — si pensi soltanto alla scarsa considerazione sociale riservata agli insegnanti di ogni ordine e grado, compreso quello universitario — sono state così offese e disprezzate, non dai singoli ma dall'intera comunità nazionale quindi, sostanzialmente, anche dalla classe politica che la rappresenta.

Per un diverso modello organizzativo del sistema di tutela dei beni culturali e paesaggistici

Riprendendo un prezioso documento, a firma di Giuseppe Antonio Chiarante (*Schema di ragionamento per una proposta di riforma dell'ordinamento di tutela dei Beni culturali e del Paesaggio*), sottoposto nel 2006 all'attenzione del Comitato Scientifico dell'Associazione Bianchi Bandinelli, è possibile svolgere qualche ulteriore considerazione, da un diverso e più generale punto di vista, ma sempre in riferimento ai temi del restauro architettonico e della relativa qualificazione e formazione scientifico-professionale.

1. Contro le diverse, ricorrenti proposte di cancellazione e sostituzione del MiBACT con 'agenzie' e strutture di altro tipo, magari non più in capo allo Stato ma alle Regioni o anche ad organismi privati (fondazioni, associazioni ecc.), si vuole qui esprimere la convinzione circa l'opportunità di mantenere un'autonoma e ben identificabile struttura di tipo ministeriale dedicata espressamente alla tutela e valorizzazione dei beni culturali e del paesaggio, non a più sfumate responsabilità di organizzazione e promozione della 'cultura' generalmente intesa, ivi compreso il turismo. In effetti, l'idea di Giovanni Spadolini d'un "Ministero atipico", a preminente contenuto tecnico-scientifico, potrebbe essere ripresa e, finalmente, realizzata. Si dovrebbe giustamente pensare a qualcosa di nuovo e di meno burocratico, dove tutto quanto s'è detto sopra sui temi della formazione e del lavoro potrebbe rientrare a pieno titolo, col dovuto riconoscimento per la qualità

tecnico-scientifica dei funzionari. In sostanza un Ministero 'per i beni culturali' e non 'della cultura'; semmai un Ministero vicino, come in passato, alla Scuola, all'Università e alla ricerca.

La tendenza "mercantilistica e privatizzante", più in generale "economicistica della cultura", come scriveva Chiarante, rappresenta una distorsione tanto più insopportabile quanto più ha pervaso ogni aspetto del vivere civile e del comune sentire, dai mass media alla stessa Università, anch'essa condannata a produrre 'immediatamente' ricchezza. Si è assunto, come se fosse un innocuo allargamento d'interessi, il peggio e non il meglio di certa cultura nord-europea e più specificatamente anglosassone, innestandolo, a colpi di leggi (promulgate, quasi paritariamente, da Parlamenti aventi maggioranze tanto di sinistra quanto di destra), su un corpo, come quello italiano, avente cultura giuridica e organizzazione sociale completamente diverse.

Invece di sviluppare intelligentemente le nostre tradizioni e intuizioni che, com'è stato autorevolmente dimostrato, risalgono in materia agli Stati preunitari e mantengono una loro coerenza fino alle leggi del 1939 e oltre, si è tentato di capovolgere (come anche nell'ambito universitario) l'intero impalcato, con evidenti danni.

La questione andrebbe quindi ripresa, in primo luogo, dai suoi principi di base e dalle sue radici 'filosofiche', per rimettere al centro l'interesse primariamente e 'disinteressatamente' culturale ed educativo del patrimonio e del paesaggio, traendone solo di conseguenza ogni successiva scelta, ovviamente in relazione alla realtà italiana odierna, pur vista nel quadro dell'Unione Europea.

2. Sotto altri aspetti e sempre con la dovuta cautela, resta tuttora valida e comunque meritevole d'approfondimento l'ipotesi alternativa, a suo tempo avanzata dalla Commissione Franceschini, di una "Amministrazione autonoma dei Beni culturali".

È fondamentale, però, che tale Amministrazione goda di un'adeguata forza 'politica' e d'autorevolezza, non inferiori a quelle di un Ministero, e così anche le sue strutture periferiche. Si ricordi che, con le leggi del 1939, ma in qualche modo anche prima, il Soprintendente aveva il peso pubblico e il riconoscimento sociale di un Prefetto; tale ruolo si è consumato e progressivamente indebolito durante la seconda metà del Novecento con una forte caduta nell'ultimo quindicennio.

Quale strumento di tale Amministrazione autonoma, l'ipotesi di una "Agenzia" così come formulata nello *Schema* (Consiglio nazionale rappresentativo, Direttore, ristretto organo esecutivo) risulta convincente, tanto più se associata alla vigilanza che potrebbe essere esercitata da un Ministero che finalmente unifichi Università, ricerca e beni culturali. Ministero

con compiti ben precisi, importanti ma circoscritti, soprattutto di raccordo con il Governo e il Parlamento, per garantire sostegno, forza e opportunità di dialogo all'Amministrazione; non certo gravato, come l'attuale, di compiti di gestione diretta.

3. Fermo restando che la tutela, intesa nel suo senso più ampio, dovrebbe chiaramente rimanere un compito affidato allo Stato, in sede di legge istitutiva della predetta Amministrazione autonoma si dovrebbe affrontare la questione del rapporto con le Regioni, il cui ruolo dovrà essere sussidiario e non concorrenziale rispetto a quello dello Stato.

La vicinanza al territorio è certamente un bene per la tutela ma non lo è la separazione forzosa dei compiti né la confusione delle funzioni. Il ruolo delle Regioni potrebbe riguardare la catalogazione, la formazione dei livelli intermedi dei restauratori, inoltre una qualificata operatività diretta (naturalmente sotto il controllo delle Soprintendenze), la promozione e il finanziamento, anche tramite sponsorizzazione, d'iniziative di conservazione, la gestione di certi monumenti restaurati, ma non dovrà mai porsi in opposizione al ruolo dello Stato e al suo compito di definizione dei metodi e dei principi d'intervento, di tutela e apposizione dei vincoli, oltre che di alta sorveglianza.

Infine, beni culturali e paesaggio dovrebbero rispondere alle stesse norme e procedure, senza che quest'ultimo venga inteso come una realtà di minor interesse per lo Stato e, in quanto tale, delegabile. Semmai la situazione è perfettamente contraria, rappresentando il paesaggio la premessa e l'asse portante di tutto il sistema dei beni culturali.

4. Dev'essere assolutamente superata l'attuale dannosa distinzione fra la tutela e la valorizzazione, riassorbendo, come afferma lo *Schema*, "quest'ultima nella tutela, fatta eccezione per le attività turistiche e di accoglienza". S'intende, quindi, in primo luogo la 'valorizzazione scientifica' del bene (comprendente i margini e i limiti della rifunzionalizzazione, tramite nuove utilizzazioni che non siano di 'consumo' ma, al contrario, si dimostrino coerenti con la natura del bene stesso ecc.) senza preconcette chiusure nei confronti della sua gestione, da regolare e definire mediante apposite convenzioni.

Sotto questo profilo ogni forma di autonomia degli Istituti e delle Soprintendenze del MiBACT, da una parte, e di collaborazione e apertura (all'Università, agli Enti di ricerca ecc.), dall'altra, non può che rivelarsi utile e feconda, tanto per la formazione quanto per la stessa attività di tutela e valorizzazione, a partire dalla conoscenza e catalogazione del patrimonio.

5. Secondo alcuni osservatori, le Direzioni regionali così come sono non riescono a svolgere un ruolo efficace; al contrario, in certi casi, sembrano aver indebolito l'azione e la stessa immagine delle Soprintendenze di settore, oltre ad averle sguarnite costituendo, in altri casi, un appesantimento burocratico del quale non si sentiva il bisogno.

Ferma restando l'esigenza di possedere un organo in grado di dialogare istituzionalmente con le Regioni, esso potrebbe, come proposto, riconoscersi nei Coordinamenti regionali dei Sperimentanti di settore, presieduti e rappresentati dal Sperimentante più anziano.

Le Sperimentanze di settore dovrebbero tendenzialmente assumere una dimensione provinciale, soprattutto se articolata in forma di Sperimentanze miste, sia per quella positiva vicinanza al territorio di cui prima si diceva, sia per garantire una maggiore unità e organicità della tutela, sia per poter dialogare esse stesse con le Province, riformate e ridotte di numero, il cui ruolo in materia potrebbe essere valorizzato, proprio perché, dagli stessi cittadini, le Regioni sono viste sovente come presenze lontane e quasi 'centralistiche'. Né, in questa prospettiva, avrebbe senso il mantenimento delle Sperimentanze speciali.

6. In vista di tutto ciò ancora maggiore importanza assume il ruolo di coordinamento e guida dell'ipotizzata Amministrazione autonoma e, di conseguenza, urgente diventa la necessità di riaprire i concorsi per il personale tecnico-scientifico, eliminando i concorsi interni e puntando a una selezione di qualità, basata sul possesso di veri titoli specialistici e su esami severi, meglio se accompagnati, come in ambito universitario, da un congruo periodo di 'servizio in prova' e da una successiva conferma in ruolo.

Quella d'un sistema di concorsi esterni e rigorosi, da bandirsi con una cadenza non troppo rarefatta, sì da non sacrificare, com'è avvenuto nello scorso ventennio, un'intera generazione di giovani studiosi, dovrebbe essere una richiesta fondamentale, specie in considerazione del fatto che i 'mestieri' del patrimonio si avvalgono anche d'uno scambio diretto d'esperienze, di generazione in generazione, come in passato è avvenuto, tanto da aver creato una tradizione che ancora oggi, nonostante tutto, distingue positivamente il nostro Paese e i suoi organi di tutela.

Trovo disdicevole e francamente umiliante che i concorsi per l'accesso in magistratura siano celebrati come rituali d'inarrivabile serietà e importanza (anche se li si vuole, almeno in parte, sostituire con la frequenza d'apposite Scuole di Specializzazione, create a sostitute ex novo a tale scopo, mentre le Scuole di Specializzazione nel settore dei beni culturali esistono già da molti decenni, pur se mai sono state veramente considerate e valorizzate, essendo prevalsa sempre una visione piuttosto burocratica e chiusa della loro realtà) quando quelli relativi alle professioni della tutela sembrano dover inesorabilmente rispondere a criteri aleatori, ogni volta faticosamente ridiscussi.

Una serie di cause, dal mancato rinnovo del personale a una crescente povertà di mezzi, associata a un insopportabile appesantimento burocratico, che sovente mette in condizioni di non poter operare, pur con tutta la buona

volontà, crea fenomeni, osservabili con sempre maggiore frequenza, di demotivazione, disaffezione e volontà di anticipare il tempo del pensionamento proprio nel personale tecnico-scientifico più valido e consapevole, fino a qualche tempo fa appassionato, invece, al suo lavoro.

Considerazioni conclusive

Il titolo del convegno tenutosi nell'autunno del 2012, *Formazione senza lavoro, lavoro senza formazione*, suona, nella sua dura essenzialità, perfetto. Non si potrebbe esprimere meglio ciò che, come architetto, posso rilevare quotidianamente: l'esclusione (o, al massimo, la pesante precarizzazione) da parte privata e, purtroppo, sovente anche da parte pubblica, dell'esercizio della professione specialistica da parte dei giovani più preparati. Esclusione degli 'specialisti' che non avviene certo in campo clinico o chirurgico, dove il cliente, in quanto 'paziente', perciò stesso seriamente preoccupato della propria salute, cerca il medico più capace, ma fenomeno che si verifica comunemente in campo architettonico, dove il cliente, in quanto 'committente' perlopiù pubblico non ha, di fatto, ugualmente a cuore la buona riuscita dell'impresa ma persegue altre, più o meno nobili, ragioni. Da qui, continuando nel paragone con la medicina, l'attenzione riservata, nei bandi di gara per affidamento d'impegnative progettazioni di restauro, piuttosto all'apparato, per così dire, 'sanitario' (fatturato, attrezzature, numero di dipendenti ecc.) che alle reali capacità 'mediche', vale a dire, nel nostro caso, analitiche, diagnostiche, operative e via dicendo.

Quanto alle leggi che regolano la materia, alla loro incongruenza e sostanziale indifferenza nei confronti dei problemi specifici dei beni culturali, basti pensare che oggi, per diventare funzionario architetto di prima nomina nel MiBACT, è necessario aver conseguito la Laurea magistrale più il diploma di specializzazione, per un minimo di sette-otto anni di scolarità, ma per diventare soprintendente, grazie all'effetto combinato delle cosiddette leggi Bassanini, è sufficiente possedere la sola Laurea triennale.

Quanto alle forme di precariato sopra richiamate, basti qui accennare a quelle aspramente esercitate nel settore universitario dove, a parte ogni altra considerazione, uno sfrenato e dissennato riformismo, che affligge tale istituzione da circa un ventennio, non ha risolto alcun vero problema ma, in compenso, ha creato un clima di perpetua incertezza e di continui mutamenti, il quale ha progressivamente spento quel poco di speranza per il futuro che rendeva tollerabile tale precariato. La conseguenza è che i più dotati e preparati incominciano a non considerare più l'attività di ricerca e didattica in ambito universitario come qualcosa di lusinghiero e meritevole cui legittimamente ambire ma come una palude da cui tenersi lontani.

Tutto ciò complice una certa mentalità giornalistica e scandalistica, oltre

che economicistica e pseudo-efficientista, che ha guidato queste riforme, sulla scia d'un *refrain* per cui l'Università è solo corruzione e privilegio, è una realtà da 'commissariare' e porre sotto stretta vigilanza come sta, di fatto, avvenendo grazie a tutto il discutibile processo di 'valutazione della ricerca' in atto ormai da qualche anno. La verità dei fatti, al di là delle volgarizzazioni giornalistico-televisive, è ben diversa: ciò che si vuole colpire (da parte di una classe politica, imprenditoriale e burocratica, oltretutto, per ragioni diverse, molto screditata) è, in primo luogo, l'autonomia universitaria. Inoltre l'Università, come può ben verificare chi la viva dall'interno, è un luogo di confronto e selezione durissimi; è anche un luogo che, nonostante le mille difficoltà d'ogni tipo, alcune delle quali create ad arte, produce laureati molto apprezzati all'estero (ove i cosiddetti 'cervelli in fuga' non sono, come sempre giornalmisticamente si vuol far credere, i 'migliori', ma soltanto quelli di chi è messo, finalmente, in condizioni di lavorare e produrre risultati di ricerca).

Per quanto riguarda gli studi di architettura, bisogna anche ricordare la creazione (a partire dalla riforma Berlinguer -Zecchino della fine degli scorsi anni Novanta) delle nuove, molteplici Classi di Laurea e sotto-figure professionali istituite avendo in mente, utopisticamente, una società ricca, flessibile, fornita di una classe industriale ed economico-finanziaria illuminata e d'una classe politica analoga.

In questa improbabile prospettiva, il legislatore, andando contro le esplicite raccomandazioni europee di 'non anticipare nel Corso di Laurea gli specialismi', ha diviso ciò che andava (almeno nei primi cinque anni di studi universitari) lasciato unito. Ha creato, infatti, quattro sezioni architettoniche professionali: a) architetto (abilitato a firmare i diversi generi di progetti, come nel vecchio ordinamento); b) conservatore (essenzialmente un analista); c) pianificatore; d) paesaggista.

Da qui l'immediata conseguenza di tre sezioni (b, c, d) che sono andate a ricalcare esattamente le tre Scuole di Specializzazione *post lauream* già esistenti (che si è cercato di cancellare con un colpo di mano, insieme con quelle di "Archeologia" e "Storia dell'arte" con la riforma del 1999) e che hanno creato figure molto difficilmente collocabili sul mercato del lavoro, come l'esperienza ha poi dimostrato.

Il tutto è stato reso più complicato dalla parallela introduzione del cosiddetto sistema del 3+2, per cui si è dato a quella triennale il titolo di piena 'laurea' (già sufficiente, come s'è detto, per aspirare a diventare soprintendente, per un paradosso durato alcuni anni) e a quella quinquennale, tanto per aumentare la confusione, il titolo di 'Laurea specialistica', più tardi opportunamente mutato in 'Laurea magistrale'.

In conclusione, a mio personale parere, la situazione critica e di preca-

riato attuale è dovuta a più cause: 1. la (recente) crisi economica; 2. il disinvestimento conseguente in formazione e 'università', considerata, da alcuni, addirittura 'sovrafinanziata' (ma non così, per esempio, in Francia e in Germania); 3. il disordine legislativo, la perenne situazione d'incertezza, l'accresciuta complicazione e macchinosità normativa.

Il tutto con una 'sovraproduzione' di persone ben preparate e formate, anche nel terzo livello, che, non trovando occupazione, si disperdono o emigrano. È un male in sé e debbono farsene una colpa gli insegnanti, specie i più scrupolosi? Non credo proprio, anzi si tratta d'un segno di vitalità da parte del sistema educativo nazionale e, in primo luogo, dell'Università, in un contesto sociale e produttivo, tuttavia, incapace di accoglierlo e di trarne profitto. Direi che, nuovamente, è un problema squisitamente politico o, se si vuole, di 'politica culturale'.

Paola Carucci (Sovrintendente Archivio Storico della Presidenza della Repubblica – Vicepresidente ANAI)

Proposte per la formazione scientifica degli archivisti

Non dispongo di dati relativi al numero dei Corsi di Laurea in beni culturali istituiti a partire – mi sembra – dai primi anni Ottanta e, più in particolare, di quelli delle Scuole di specializzazione in “Beni Archivistici”, né dei dati relativi al numero di studenti che portano a compimento il corso di studio per quanto attiene alla Laurea triennale, al successivo corso biennale e alla specializzazione pure biennale.

Credo, in ogni caso, che non vi sia stata alcuna indagine per valutare obiettivamente gli sbocchi professionali di questi giovani, attirati da una professione affascinante di cui alta dovrebbe essere l’offerta se effettivamente tutte le istituzioni che dispongono di archivi storici e gli uffici che debbono correttamente organizzare e gestire il loro archivio corrente si preoccupassero di affidarli a personale specializzato. Né mi sembra risulti con chiarezza quali delle funzioni attinenti agli archivi si possano affidare a chi dispone di una Laurea triennale, quali a chi abbia cinque anni di formazione e quali a chi ne abbia sette.

Appartengo a quanti, in corrispondenza della diffusione dei corsi universitari in Beni culturali, manifestò critiche subito, soprattutto in ordine ai criteri di formazione. Debbo riconoscere che, all’epoca, non mi resi conto di come si sarebbe modificata nel corso degli anni successivi la professione dell’archivista, anche perché non pensavo che il Ministero dei Beni e delle Attività Culturali avrebbe portato a una lenta agonia l’esistenza stessa degli Archivi di Stato e delle Soprintendenze archivistiche, con la progressiva cessazione dei concorsi e il crescere dei tagli di bilancio che, dalla seconda metà degli anni Novanta, hanno progressivamente portato gli istituti al limite della sopravvivenza. A questo stato di crisi oggettiva la classe politica ha risposto producendo dal 1998 una serie devastante di riforme del Ministero che ha portato il numero dei dirigenti generali da nove a oltre quaranta, con sovrapposizione di funzioni e confusione di responsabilità, senza tuttavia essere in grado di frenare lo spreco di denaro pubblico e operare scelte programmatiche efficaci a fronte di una radicale trasformazione nell’ambito della produzione documentaria, determinata dalla rivoluzione informatica, e dei sistemi di comunicazione dell’informazione sulle fonti archivistiche.

In parallelo all’assottigliamento del corpo degli archivisti di Stato – che costituivano in sostanza una “professione pubblica” dominante a fronte di

un limitato numero di archivisti privati, dotati o meno di adeguata formazione – si è sviluppata nel corso del tempo una diffusa libera professione che opera, con diverso livello di competenza, non solo in ambito privato ma anche, in conseguenza del diffondersi del precariato, in ambito pubblico. È difficile conoscere, in concreto, quanti siano gli archivisti liberi professionisti, che livello di formazione abbiano e che tipo di funzioni svolgano. Non a caso il Direttivo dell'ANAI si è posto l'obiettivo di promuovere un censimento degli archivisti liberi professionisti, del loro livello di formazione e delle attività svolte.

La mia esperienza di archivista di Stato e di docente di Archivistica nelle Scuole dell'Archivio di Stato di Roma e di Milano e poi di ordinario di Archivistica presso l'Università degli Studi di Milano e presso la Scuola speciale per archivisti e bibliotecari dell'Università "La Sapienza" di Roma mi ha consentito di riflettere sull'esperienza quotidiana di lavoro e, in via induttiva, enucleare alcuni principi teorici che contribuiscono a definire una metodologia di lavoro: tale a mio avviso è il nucleo centrale dell'archivistica, che ha bisogno, per una corretta attuazione, di un solido bagaglio culturale – storico, giuridico e istituzionale per le fonti dello Stato e dell'amministrazione pubblica – che deve costituire la formazione primaria dell'archivista, su cui innestare l'insegnamento delle discipline specialistiche afferenti alla specializzazione, unito a *stage* presso istituti archivistici.

Di qui, a mio avviso, l'inadeguatezza dei Corsi di Laurea in beni culturali che prevedono tre cicli di studio relativi a una disciplina specialistica come l'archivistica, affidando a singoli esami un minimo di formazione storica e giuridica che richiede, invece, un percorso che parta da uno studio teorico generale e prosegua con successive articolazioni per una più approfondita acquisizione di conoscenze e metodologie. Nello svolgimento del mio lavoro e nelle riflessioni teoriche sull'archivistica (nelle sue molteplici implicazioni) è stato fondamentale il ricorso costante a quel complesso di principi teorici e di conoscenze organiche acquisite attraverso lo studio sistematico del diritto, della storia e della storia del diritto e delle istituzioni, che mi veniva dalla laurea in Scienze Politiche. I due anni di specializzazione presso la Scuola dell'Archivio di Stato di Roma mi hanno accostato a discipline specialistiche come, appunto, l'Archivistica, la Diplomatica, la Paleografia e ad altre discipline connesse – come la Cronologia, l'Araldica o la Codicologia – e l'Archivistica speciale, ovvero allo studio delle istituzioni, e delle corrispondenti fonti prodotte, relative agli stati preunitari di cui l'Archivio di Stato, sede della Scuola, conservava la documentazione e, nel caso di Roma, anche delle istituzioni e delle fonti contemporanee in considerazione della presenza, nella città, dell'Archivio Cen-

trale dello Stato. La specializzazione presso le Scuole d'archivio era, all'epoca, successiva al superamento del concorso e all'assegnazione a una sede. Nel biennio (1966-1968) in cui ho frequentato la Scuola di Roma ci è stato impartito anche un insegnamento di informatica, tanto che risale ai primi anni Settanta il progetto che presentai per l'informatizzazione di un complesso di dati ricavati dai fascicoli della serie archivistica del Casellario politico centrale, che fu accolto soltanto diversi anni dopo. Fino a quando la professione di archivista si svolgeva quasi esclusivamente presso l'amministrazione archivistica, la serietà del concorso di accesso garantiva un adeguato studio di storia e di discipline giuridiche. Il concorso, infatti, prevedeva quattro prove scritte: storia, storia del diritto, diritto costituzionale o in alternativa diritto amministrativo, latino. Chi veniva da studi letterari doveva studiare a fondo il diritto per poter affrontare una prova scritta in concorrenza con persone laureate in materie giuridiche e chi veniva da studi giuridici doveva prepararsi adeguatamente in storia. I pregiudizi derivanti da un malinteso senso di democrazia portarono alla semplificazione del concorso di accesso, con l'abolizione della prova scritta di latino e di diritto (costituzionale o amministrativo), favorendo l'accesso ai laureati in lettere non più costretti, però, a studiare a fondo il diritto, con grave impoverimento della formazione necessaria al trattamento dei documenti. Il latino, poi, non era per il nostro mestiere un elemento discriminatorio sul piano sociale, ma certamente sul piano della formazione culturale e professionale, dal momento che i documenti medievali e, in parte, anche di epoca successiva sono scritti in latino, anche se in un latino di transizione al volgare, ferma restando una forma più classica, almeno per i documenti formali dello Stato della Chiesa: studiare paleografia e diplomatica del documento medievale senza una buona conoscenza del latino non contribuisce a una adeguata formazione di archivisti che debbano occuparsi di documenti antichi.

A lungo, e senza alcun risultato costruttivo, si è discusso presso l'amministrazione archivistica sull'elaborazione di un nuovo regolamento per le Scuole d'archivio nel quale fosse riconosciuta la distinzione di due profili professionali, di pari livello, uno per la tutela e gestione delle fonti medievali e dell'età moderna e uno per l'archivistica contemporanea, necessaria per operare sul duplice fronte degli archivi correnti e degli archivi storici, fermo restando l'accesso alle Scuole d'archivio a laureati in una pluralità di diverse discipline. La crescente attenzione per gli archivi delle imprese, degli studi di architetti, delle Università, delle istituzioni ospedaliere e assistenziali o prodotti in altri campi di attività, così come per gli archivi fotografici o audiovisivi, rende utile la specializzazione in archivistica anche per laureati in discipline scientifiche o tecniche, che potranno occuparsi di

archivi prodotti nell'esercizio di particolari tipologie professionali o creati su supporti diversi. La specializzazione in archivistica per laureati in matematica o ingegneria si rivela di grande utilità anche per meglio definire i livelli di formazione informatica necessari a seconda delle attività che l'archivista deve svolgere.

La formazione offerta dalle Scuole d'archivio a laureati che avevano già vinto un concorso fortemente selettivo risultava, comunque, sostanzialmente congrua per specializzare persone che, lavorando al fianco di archivisti più esperti, univano l'insegnamento delle Scuole alla prassi quotidiana, da cui emergeva di fatto l'esigenza di un costante studio per il trattamento delle fonti e, per certi aspetti della professione, di un mirato aggiornamento professionale. Premessa l'indilazionabile necessità di istituire due distinti profili professionali, l'insegnamento delle Scuole d'archivio, al pari di un biennio di specializzazione universitaria, per chi sia in possesso di una Laurea quinquennale può mantenere il suo alto valore di specializzazione se garantisce – a seconda degli studi di provenienza – un'equilibrata formazione storico-giuridica e informatica, mediante esami universitari integrativi o corsi specifici affidati eventualmente a forme di insegnamento a distanza. L'aggiornamento professionale rende poi necessari corsi più o meno brevi su tematiche particolari.

Per contro, la cessazione di periodici concorsi per gli archivisti di Stato in parallelo al crescente numero di laureati in beni culturali (ancorché di indirizzo archivistico), ha dato luogo a un proliferare di aspiranti liberi professionisti che, nella disorganicità della concorrenza, li obbliga a partecipare a corsi ulteriori di specializzazione, a Master di più o meno dubbia consistenza scientifica, a corsi di formazione brevi o meno brevi, comunque tutti a pagamento, in un panorama di professionalità difficile da decodificare. È sconcertante il diverso livello di preparazione professionale: alcuni liberi professionisti sono oggettivamente molto bravi, ma in molti casi risultano sottopagati rispetto alle loro qualità e, comunque, non hanno prospettive di carriera, altri, invece, mancano delle più elementari cognizioni e molti si barcamenano in lavori commissionati senza un chiaro obiettivo da perseguire. Una caratteristica del lavoro d'archivio è che, di massima, il committente non sa esattamente che cosa deve chiedere all'archivista, né tanto meno è in grado di valutarne il lavoro. Diverso il caso di liberi professionisti che operano presso istituzioni archivistiche o che vengono valutati da archivisti esperti. Sta di fatto che la precarietà del lavoro si concretizza in uno spreco di competenze, in quanto la tutela dei beni archivistici implica un complesso di molteplici interventi e operazioni che si apprendono solo attraverso la gestione degli archivi in istituzioni specializzate, non già soltanto attraverso lavori di ordinamento e di descrizione

di fonti, anche se talora eccellenti, o altre funzioni non meno complesse, ma non incardinate in un sistema organico di gestione.

Il titolo del convegno, *Formazione senza lavoro, lavoro senza formazione*, pone dunque l'accento su un problema cruciale che il Ministero dei Beni e delle Attività Culturali non si è neanche proposto di affrontare, navigando a vista nel disagio crescente tanto del personale tecnico-scientifico del Ministero, quanto dei liberi professionisti che, nell'attuale contesto politico-economico, vedono assottigliarsi progressivamente le opportunità di lavoro.

Dobbiamo tenere conto che la tutela dei beni culturali, e dunque anche degli archivi, spetta allo Stato e, pertanto, l'amministrazione archivistica deve disporre di un proprio organico specializzato e adeguato allo svolgimento di un complesso molto articolato di funzioni diverse. Gli archivi correnti delle pubbliche amministrazioni richiedono la figura dell'archivista per l'organizzazione e gestione dell'archivio corrente (gestione documentale) e di archivisti, anche con qualifiche inferiori per l'applicazione dei sistemi e delle regole di gestione. Un numero incalcolabile di istituzioni pubbliche, private ed ecclesiastiche richiedono la presenza o la collaborazione di uno o più archivisti con formazione di diverso livello, a seconda di parametri funzionali e professionali che debbono essere definiti. Quanto più risulti forte l'amministrazione dello Stato, tanto più può risultare efficace ai fini della tutela la collaborazione con i privati e, ovviamente, con le Regioni e con i Comuni che, a loro volta, debbono gestire e conservare i loro archivi. Va riunito il concetto di tutela con quello di valorizzazione, in quanto non può esistere una valorizzazione del bene che prescindendo dalla tutela affidata al personale tecnico-scientifico. Le stesse modalità di comunicare i contenuti degli archivi per una più funzionale fruizione delle fonti documentarie attengono al concetto di tutela dal momento che la gestione e conservazione delle fonti è in funzione dell'efficienza delle pubbliche amministrazioni, della salvaguardia della memoria storica del Paese e della ricerca scientifica, nonché della formazione della coscienza civile dei giovani. Da un lato, dunque, apertura alla collaborazione scientifica con Università e altri enti di ricerca, al livello di gestione/tutela/valorizzazione, dall'altro apertura ad iniziative promozionali con la collaborazione di personale di formazione diversa al fine di far conoscere a un pubblico non specializzato le fonti: ma anche un'efficace divulgazione presuppone sempre una approfondita conoscenza e corretta tutela del bene, garantite dal personale tecnico-scientifico. Quali proposte si possono dunque avanzare per una adeguata formazione professionale degli archivisti di Stato e dei liberi professionisti? Senza alcuna pretesa di esaustività si segnala almeno l'esigenza di:

1. definire le due figure professionali di archivista con una formazione che

preveda un nucleo di discipline in comune e altre caratterizzanti la specificità delle fonti contemporanee e degli archivi elettronici rispetto alle fonti antiche, sia che si operi nel pubblico che nel privato;

2. definire adeguatamente – fermo restando il principio che la tutela dei beni archivistici è affidata dalla Costituzione allo Stato – l'organico e le modalità (ivi inclusa la scelta delle materie per la selezione scritta e orale) del pubblico concorso per l'accesso al Ministero competente; è altresì necessario definire gli ambiti e i requisiti per la collaborazione con liberi professionisti;

3. definire i requisiti di formazione per gli archivisti liberi professionisti, le modalità per accertare il livello di formazione ed eventualmente per procedere a verifiche nel tempo;

4. definire quali funzioni possono essere attribuite a chi dispone di una Laurea triennale in beni culturali (indirizzo archivistico) e quali, invece, richiedono una Laurea quinquennale in discipline storico-giuridiche o in altre discipline, cui deve far seguito un biennio di specializzazione in archivistica all'Università o presso le Scuole d'archivio.

Annalisa Cicerchia (ISTAT-DCSA/UO e Associazione per l'Economia della Cultura)

Le proposte per le professioni del turismo ²¹

Una professione dei beni culturali di cui si parla poco, e non di rado, purtroppo, anche con un velo di sufficienza, è quella dell'operatore turistico-culturale laureato, variamente inteso. Sì, perché, dall'inizio degli anni 2000, le Università italiane hanno cominciato a insegnare l'arte del turismo culturale.

Non sembrerebbe necessario dover spiegare perché, nel Bel Paese, qualcuno²² abbia ritenuto utile assicurare al turismo – il settore economico del futuro, che, secondo l'OMT, già nel 2012 ha generato direttamente e indirettamente il 9% del PIL mondiale e ha giustificato un posto di lavoro ogni 11 esistenti al mondo – una formazione di livello universitario e post-universitario, caratterizzata da una elevata multidisciplinarietà, che unisca, grazie a docenti motivati e capaci di sinergie, competenze di tipo storico-artistico a competenze di tipo economico-gestionale. Sarebbe piuttosto logico chiedersi perché si sia dovuto arrivare al secondo millennio per deciderlo. Ma siccome l'Italia è anche il paese dei paradossi, il paese nel quale la storia dell'arte è stata appena cancellata dai programmi di gran parte delle scuole superiori, e in particolare proprio degli Istituti per il Turismo, interrogarsi sull'esistenza e l'andamento di questa offerta formativa non è del tutto inutile.

Che cosa si impara, in un Corso di Laurea rivolto al turismo culturale? I *curricula* della classe delle lauree in Scienze del turismo, L-15, dopo la riforma del 2004, “comprendono in ogni caso attività finalizzate all'acquisizione di conoscenze fondamentali nei vari campi della economia, della geografia e della sociologia del turismo e delle altre discipline rilevanti, connettendo i vari saperi specialistici all'interno di un sistema coerente di conoscenze teoriche e abilità operative; comprendono in ogni caso almeno una quota di attività formative orientate all'apprendimento di capacità operative nel settore delle tecniche turistiche, dell'analisi di mercato e nella gestione delle aziende operanti nell'industria dell'ospitalità in cui si ricomprendono i servizi culturali e ambientali; prevedono,

21. Primo ricercatore, ISTAT. Docente di Economia e gestione delle attività culturali e turistiche presso il Dipartimento di studi Impresa Governo Filosofia dell'Università di Roma Tor Vergata.

22. Il bel lavoro di Anna Pasqualini attribuisce il ruolo *dileus ex machina* a due sociologi: Francesco Alberoni (la mente) e Guido Martinotti (l'artefice). A. Pasqualini, *Le lauree triennali e le lauree specialistiche in turismo*, in “Rivista di Scienze del turismo”, 2011, Anno II, n.3.

in relazione a obiettivi specifici, attività esterne, come tirocini formativi presso enti o istituti del settore, aziende e amministrazioni pubbliche, anche straniere, oltre a soggiorni di studio presso altre Università italiane, estere, anche nel quadro di accordi internazionali”²³. I *curricula* dei corsi delle lauree magistrali in Progettazione e gestione dei sistemi turistici della classe LM-49 “comprendono attività finalizzate all’acquisizione di conoscenze avanzate nei campi della progettazione, pianificazione, promozione, comunicazione, commercializzazione, gestione e valutazione di prodotti e sistemi turistici complessi, connettendo i vari saperi specialistici all’interno di un sistema coerente di conoscenze teoriche; prevedono *stage* e tirocini presso enti pubblici e privati, anche esteri”²⁴.

Nati talora sulle ceneri di 19 corsi di Diploma offerti da facoltà diverse (Lettere e Filosofia, Lingue, Economia, ecc.) nel 2001, i corsi universitari sul turismo (molti dei quali sul turismo culturale), tra primo e secondo livello, erano una sessantina. Nel 2006-2007, il loro numero era salito a 105. Questa espansione, largamente dovuta alle attese di facile occupabilità per i dottori in turismo, però, non si è dimostrata sostenibile. Infatti, secondo la ricostruzione di Fareturismo, già per l’anno accademico 2009-2010 erano stati attivati nelle Università italiane 22 Corsi di Laurea triennale appartenenti alla classe delle lauree L-15 Scienze del turismo e alla ex 39, 16 Corsi di Laurea triennale in materia turistica appartenenti a diverse Classi di Laurea in discipline economiche, 18 Corsi di Laurea magistrale appartenenti alla Classe LM-49 e alla ex 55/S, e 7 Corsi di Laurea magistrale in materia turistica appartenenti a diverse Classi di Laurea in discipline economiche²⁵. E così, in soli tre anni, i Corsi di Laurea sono passati da 105 a 61, con una vera e propria moria delle lauree triennali (quelle che la *vulgata* voleva più “professionalizzanti”), che si riducono a meno della metà²⁶. Segnala ancora Fareturismo che oltre il 70% degli studenti in turismo è rappresentato dalle donne (una percentuale superiore alla media nazionale del 57%) e che il 52% degli immatricolati in turismo nel 2007/2008 proviene da istituti tecnici (27%) o professionali (25%), mentre la media generale è del 33%; inoltre solo il 25% ha un diploma di liceo (scientifico 14%, linguistico 7%, classico 4%) contrariamente alla media generale del 52%.

Si potrebbe osservare, cinicamente, che il mercato ha fatto giustizia di un’offerta troppo abbondante per la domanda o poco rispondente a essa

23. <http://hubmiur.pubblica.istruzione.it/web/universita/offerta-formativa/classi-di-laurea>

24. http://attiministeriali.miur.it/media/155598/dmcdl_magistrale.pdf

25. <http://www.fareturismo.it/italia2013/?pageId=40>

26. Nello stesso periodo, la formazione post-universitaria in turismo da parte delle Università registra una ventina di Master.

nei suoi contenuti²⁷. La riflessione deve certamente investire le caratteristiche dell'offerta formativa, ma non può mancare di tenere nel debito conto il settore e le sue imprese, nonché le politiche pubbliche, le quali, o sono state inefficaci, o sono mancate del tutto.

Il settore turistico italiano presenta specifici caratteri avversi, come la piccolissima dimensione media delle imprese e la loro natura prevalentemente familiare. Questo, insieme all'assenza dei grandi operatori, espone i laureati in cerca di occupazione al rischio della cosiddetta *overeducation*, ovvero al divario crescente fra competenze e conoscenze possedute dal lavoratore rispetto a quelle richieste dalle posizioni professionali disponibili. Solo il 27,3% dei laureati magistrali/specialistici in turismo, secondo Almalaurea, ritiene la propria laurea efficace per il lavoro che svolge (anche se, a tre anni dalla conclusione degli studi, il 78% dei laureati in turismo lavora). L'Italia è agli ultimi posti tra i paesi UE per numero di laureati rispetto agli occupati nel settore alberghi e ristoranti (appena lo 0,8% rispetto alla media nazionale del 10,6%), dove il livello di specializzazione è bassissimo e la stagionalità molto elevata. Per questo, i laureati, soprattutto della specialistica o della magistrale, si misurano con proposte di lavoro nel turismo che, oltre che rare, sono anche mortificanti e del tutto disallineate rispetto alle loro competenze. Per parte sua, il settore pubblico, che, al momento della progettazione dei Corsi di Laurea, era stato tacitamente assunto come potenziale *employer* di peso, è responsabile, oltre che del danno comportato dal blocco perdurante delle assunzioni e dal progressivo azzeramento dei contratti a termine, anche della beffa del tardivo e ancora parziale riconoscimento delle Classi di Laurea in turismo ai fini concorsuali, soprattutto da parte delle Regioni.

Da anni, nel nostro Paese il turismo è *res nullius*. Le competenze centrali, che con il Governo Letta sono state incardinate nel MiBAC (ora MiBACT), vi arrivano dopo essere passate, negli ultimi venti anni, da una stazione all'altra di una *via crucis* infinita²⁸. In ogni caso, tra le diverse incombenze che gravano sull'Ufficio Nazionale per le politiche del turismo, nessuna comprende in modo esplicito un raccordo con il sistema dell'offerta formativa universitaria. Inutile cercarne un minimo cenno nel Rapporto 2012 prodotto da quell'Ufficio. Il Piano strategico Turismo Italia 2020,

27. Colpisce, ad esempio, la bassa percentuale di crediti legati alla conoscenza di più lingue straniere, come l'inglese, ma anche il cinese, il russo, l'arabo o il portoghese, nella maggior parte dei curricula.

28. Se si cerca nel sito del MiBACT, come ho fatto io, oggi, 12 ottobre 2013, non si trova nessun rimando a nessuna struttura centrale che porti l'indicazione "Turismo". Dopo molto navigare, affiora finalmente, dal sito della Presidenza del Consiglio, un testo per cui "Il ministro per i Beni e le Attività culturali Massimo Bray si avvale dell'Ufficio per le politiche del turismo per esercitare le sue funzioni di coordinamento della politica nazionale sul turismo, di promozione e comunicazione dell'immagine dell'Italia e di sviluppo delle imprese turistiche italiane". <http://www.governo.it/Presidenza/DSCT/>

invece, dedica una linea strategica su sette e due delle sessanta azioni programmate alla formazione, anche universitaria. Resta però da vedere se quel Piano, varato a gennaio 2013 dal Ministro per gli Affari Regionali, il Turismo e lo Sport, che era competente allora, sarà adottato e applicato o meno dal nuovo responsabile, cioè dal MiBACT.

Le politiche regionali del turismo, dal canto loro, vengono programmate e attuate in modo ostinatamente individuale da ogni singola amministrazione. Questa frantumazione, semmai giovasse al senso dell'identità dei territori, certo non innalza l'efficacia dell'azione pubblica. Paesi comparabili, che occupano un rango superiore a quello italiano nella graduatoria degli arrivi internazionali, come la Francia e la Spagna, o paesi che ci insidiano da posizioni appena inferiori, come la Turchia, sono attivi sul mercato mondiale con una presenza unitaria energica e potente sotto il profilo delle politiche e della comunicazione. Nel nostro caso, non è la Destinazione Italia ad essere costruita, governata e promossa, ma sono venti microscopiche destinazioni (basti pensare al Padiglione della V alle d'Aosta in Cina), spesso prive di accessi aeroportuali o portuali diretti dall'estero. La prova più evidente e scottante dell'inefficacia di questo approccio è il mancato utilizzo dei fondi – in origine, circa 900 milioni di fonte comunitaria e 800 di fonte nazionale, poi ridotti alla sola componente comunitaria in una delle varie manovre tremontiane – del Programma Operativo Interregionale "Attrattori culturali, naturali e turismo", l'unico dei 52 programmi operativi in Italia che, nonostante la forte accelerazione di spesa compiuta dall'Italia nel 2012, non ha raggiunto gli obiettivi fissati e ha dovuto restituire risorse a Bruxelles (33,3 milioni di euro). Lo scollamento tra le strategie regionali e l'emorragia delle risorse della finanza pubblica si traducono, con tutta evidenza, in un ulteriore aggravio delle difficoltà di quanti hanno investito la propria formazione universitaria sul turismo e che ora cercano di collocarsi nel mondo del lavoro.

Eppure, non ostante la crisi, i ridimensionamenti e l'inadeguatezza delle modalità di rilevazione dei dati circa le dinamiche del turismo in Italia²⁹, il comparto, stagione dopo stagione, tiene, grazie quasi esclusivamente alle città d'arte. Il confronto con altre esperienze e con le buone pratiche di altri paesi inducono a ritenere che i margini di sviluppo siano ancora molti e

29. Qualche elemento puramente esemplificativo. Circa la domanda, i dati disponibili per l'intero territorio nazionale si limitano, come è noto, agli arrivi e alle presenze e alla loro origine nel caso dei turisti internazionali. Il movimento nelle cosiddette città d'arte viene rilevato in un insieme disomogeneo di comuni, quasi tutti localizzati nel Centro-Nord. Null'altro si rileva in ordine a età, genere, preferenze, ecc. Circa l'offerta, è bene ricordare che vengono monitorizzati regolarmente solo circa un decimo dei musei italiani, e cioè quelli statali.

Ma si veda ora <http://imuseitaliani.beniculturali.it>, per la presentazione del sistema informativo integrato "I musei, le aree archeologiche e i monumenti italiani", frutto della collaborazione tra MiBACT, ISTAT, Regioni e Province autonome. (Nota dei curatori)

inesplorati. Proprio per questo, il settore turistico italiano ha bisogno di un profondo rinnovamento, ha bisogno di dotarsi di nuovi prodotti e di nuovi servizi, e di operatori migliori e nuovi, soprattutto nella sua principale componente, che è quella culturale e d'arte.

Occorrerà allora rimettere mano ad alcuni aspetti dell'offerta formativa attuale, che è, a mio avviso, ancora troppo influenzata dal tacito presupposto, ormai insostenibile, che esista già una domanda seria di lavoro dipendente e altamente qualificato, da parte del settore pubblico e da parte delle imprese private. Questa domanda, allo stato attuale delle cose, in Italia non c'è, o è del tutto insignificante in termini quantitativi. Bisogna lavorare per costruirla, ma, nel frattempo, sono convinta che la formazione universitaria sul turismo vada sottoposta a un processo di continuo adeguamento alle trasformazioni in atto. Sarebbe un errore non mantenere la sua straordinaria forza attuale, che è data dalla sua innata multidisciplinarietà, che anzi dovrebbe accentuarsi, ma, almeno nel brevissimo termine, occorrerà potenziare negli studenti:

- la capacità di analisi dei micro o macro contesti della domanda e dell'offerta;
 - la conoscenza dei sistemi informativi e di raccolta di dati;
 - la capacità di visione e di progettazione sistemica e non solo puntuale del prodotto turistico culturale;
 - la conoscenza della composizione e delle dinamiche della governance delle destinazioni;
 - la familiarità con le componenti della sostenibilità culturale e ambientale del turismo;
 - le competenze progettuali e valutative;
 - la familiarità con gli strumenti della micro imprenditorialità e dell'autoimpiego, che, soprattutto in Italia, sono tutt'altro che semplici;
 - la familiarità con gli strumenti del web e dei beni culturali 2.0
- abilità linguistiche che siano finalmente all'altezza dei processi globali del turismo internazionale.

Rosanna Cioffi (Presidente della Consulta Universitaria Nazionale degli Storici dell'Arte-CUNSTA)

Il ruolo dello storico dell'arte

Mi è stato chiesto di dare un contributo a questo dibattito che vuol porre l'accento sul rapporto formazione/lavoro e sul problema, oggi particolarmente sentito, del riconoscimento giuridico delle professioni del patrimonio. Come presidente della CUNST A, la Consulta Universitaria Nazionale degli Storici dell'Arte, dovrò dunque affrontare questa tematica "dalla parte dello storico dell'arte". Non è un compito semplice. Fino a qualche decennio fa, essere "storico dell'arte" significava essere un professionista operativo, sostanzialmente, nel mondo della ricerca e dunque nell'Università oppure nel campo della conservazione/curatela cioè negli istituti museali e negli organi periferici del sistema di tutela dello Stato³⁰. Estremamente chiari erano i percorsi di accesso al ruolo (concorsi pubblici nazionali) e i requisiti necessari (Laurea, Specializzazione e, soprattutto per la ricerca, il Dottorato). Per queste carriere, è importante ribadirlo, poco o nulla è cambiato. Per accedere al ruolo di funzionario Storico dell'Arte nel Ministero per i Beni e le Attività Culturali resta ancora determinante, oltre alla Laurea, la Scuola di Specializzazione in Storia dell'arte o il Dottorato, così come per la carriera universitaria continua a essere un titolo determinante (ma non obbligatorio) il Dottorato e l'attività di ricerca attestata da una buona serie di pubblicazioni. La richiesta di un titolo di studio altamente qualificante per accedere a questi ruoli, tra l'altro pienamente condivisibile, persegue il fine di individuare e premiare l'eccellenza. Peccato solo che i numeri siano davvero esigui soprattutto se si considera l'enorme numero di laureati provenienti dai Corsi di Laurea in Lettere, Conservazione, Dams (tutte lauree utili per l'accesso al ruolo) e la scarsità dei concorsi (nel Ministero, ad esempio, la frequenza è poco meno che decennale).

I consumi culturali, i servizi e i prodotti relativi al patrimonio culturale sono, però, negli ultimi anni, decisamente cambiati. Se da un lato la diminuzione del supporto pubblico alla ricerca e alla conservazione ha prodotto la contrazione di numeri e di spazi cui sopra si faceva riferimento, dall'altro l'aumento considerevole della domanda di cultura, la

30. Escludo, consapevolmente, la pur fondamentale riflessione sull'insegnamento scolastico della storia dell'arte ma rimando, per alcune interessanti valutazioni su questa professione e sulle sue prospettive, agli atti delle giornate di studio promosse dalla CUNSTA, *Lo stato dell'arte. La storia dell'arte nell'università italiana*, Ginevra Bentivoglio Editori A, Roma 2011.

richiesta di maggiore accessibilità al patrimonio storico-artistico e la presenza di nuovi attori nei processi di gestione e di valorizzazione dei beni culturali ha richiesto un'indubbia revisione dell'attività, delle competenze e dei contesti lavorativi dello storico dell'arte. Il mondo universitario ha cercato, sia pur tra mille difficoltà e ripensamenti, di adeguare alle nuove richieste del mercato del lavoro i suoi percorsi formativi ma, e torno così al tema del dibattito, non sempre ha saputo ben raccordarsi a quei tanti e nuovi protagonisti del settore che le trasformazioni legislative e sociali avevano posto in campo. Va forse oggi ammesso che molti dei numerosi corsi in Conservazione dei beni culturali sono stati spesso un rinnovamento nel nome e non di fatto e che gli obiettivi formativi dichiarati non sempre hanno trovato adeguata rispondenza in percorsi di studio effettivamente orientati a dare una risposta alle radicali trasformazioni strutturali cui il settore della storia dell'arte è stato soggetto a livello nazionale e internazionale. È probabile che la preminenza che si è continuata a dare alle discipline tradizionali abbia, di fatto, tolto forza e credibilità a quei saperi (inseriti ma quasi sempre in maniera molto marginale) che avrebbero dato allo studente maggiore capacità di comprensione dei più attuali problemi di gestione e conservazione del patrimonio culturale. Non posso fare a meno di chiedermi, dopo più di vent'anni di esperienza in un Corso di Laurea in Conservazione dei beni culturali, quanto la nostra comprensibile resistenza a discipline distanti dai nostri antichi percorsi di studio abbia poi inciso sull'incertezza – che oggi contestiamo perché ci penalizza – nei requisiti d'accesso al ruolo previsti dai tanti nuovi protagonisti del settore. Cerco di essere più chiara. Le trasformazioni legislative – dal Testo unico sugli Enti locali al Codice dei Beni culturali Urbani – hanno dato ampia possibilità d'intervento sui beni culturali agli Enti locali ³¹. Eppure i numerosi bandi di concorso che in questi anni si sono succeduti per la copertura d'incarichi, soprattutto direttivi e che richiedono specifiche competenze in campo storico-artistico, hanno molto spesso richiesto titoli scarsamente definiti (accanto a una generica laurea in Lettere dominano Scienze Politiche, Giurisprudenza ed Economia). Il problema si accentua se dall'ente pubblico si passa all'intervento del privato dove, come ben si è detto anche nel corso di questo convegno, si assiste a una proliferazione incontrollata di forme di collaborazione difformi per durata, tipologia contrattuale, retribuzione e requisiti d'accesso. L'ISTAT, nel suo repertorio delle professioni molto utile anche ai fini dell'orientamento dello stu-

31. Si pensi, solo per fare un esempio, ai numerosissimi musei di pertinenza civica, provinciale e regionale; ai sistemi e alle reti tra istituti culturali promosse ovunque in Italia, agli uffici regionali con competenze sui beni culturali e all'attività di promozione e di creazione di eventi ad essi affidati.

dente, non prevede più la professione dello storico dell'arte. Tra le "professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione" esiste l'archeologo³², l'archivista, il bibliotecario, il curatore museale, il conservatore e il direttore di museo ma non lo storico dell'arte, le cui competenze sono tra le tante utili all'attività svolta da questi professionisti³³. Il problema, per concludere, è davvero notevole. Ho la sensazione, purtroppo, che lo storico dell'arte abbia tanto da fare per recuperare una nuova identità, priva di ambiguità ma in grado finalmente di dialogare davvero con il mondo del lavoro. Studi recenti attestano che il settore delle ICC (Cultura creativa e imprese culturali) è notevolmente in crescita così come la domanda per forme d'intrattenimento culturale che, altrove in Europa, finisce con l'avere straordinaria incidenza su produzione e occupazione. Il nostro Paese, e soprattutto il Mezzogiorno, deve e può ancora crescere molto in questa direzione. *Almalaurea* ha coniato il termine di "ruoli ibridi" per individuare i nostri laureati che, ampliando la propria preparazione in ambito economico manageriale e giuridico, riescono ad avere un notevole livello di "impiegabilità". Per un adeguato sviluppo in tal senso permangono, in Italia, carenze di tipo quali-quantitativo nei finanziamenti pubblici e problematiche nel disegno normativo, amministrativo e organizzativo. Spazi di miglioramento, però, esistono a patto che, accanto al superamento di queste criticità, si compiano passi avanti anche in direzione di una valorizzazione in grado di tener presente la molteplicità di significati del concetto di valore (culturale, sociale ed economico) e si creino nuove forme di dialogo tra i diversi attori del settore. Sarebbe il caso, quindi, che lavorassimo in questa direzione per far sì che i nostri numerosi interlocutori (Stato, enti pubblici, privati) possano finalmente sostituire quel "ruolo ibrido" (che caratterizza poi l'anomalia dei bandi) con lo "storico dell'arte" riconoscendo, finalmente, che sono proprio la specificità e le competenze di questa figura professionale che consentono il nuovo e proficuo dialogo con gli altri saperi oggi richiesti dalle trasformazioni strutturali del comparto.

32. cfr. www.istat.it, profilo 2.5.3.2.4. Nella stessa posizione anche le altre figure citate nel testo.

33. "Le professioni comprese in questa Unità Professionale conducono ricerche, acquisiscono, valutano e garantiscono la conservazione di artefatti di interesse storico, culturale o artistico, di opere d'arte; ne rendono disponibile la documentazione su microfilm, supporti digitali o di altra natura; organizzano attività di promozione, mostre ed eventi".

Enzo Feliciani (Segretario nazionale UILPA-Beni e attività culturali)

Le professionalità dei beni culturali

Il Ministero dei Beni, delle Attività Culturali e del Turismo presenta certamente una delle più complesse situazioni sotto l'aspetto dell'ampiezza della gamma delle diverse professionalità che operano al suo interno e dei numerosi connessi problemi di definizione delle loro figure e profili professionali, formazione, reclutamento, attribuzioni e trattamenti giuridici ed economici.

Infatti, oltre ad essere un Ministero, e come tale a condividere inevitabilmente con tutti gli altri Ministeri la stessa normativa di comparto per quanto riguarda la contrattazione e la disciplina generale del personale statale, esso si differenzia notevolmente dagli altri Ministeri amministrativi per la natura culturale dei suoi compiti istituzionali, per la diversificazione in settori storici di competenza tecnico-scientifica per tipologia di beni con una rispettiva estesa rete di organi sul territorio nazionale e per la stessa differenziazione delle tipologie e delle funzioni di tali organi: grandi istituti tecnici centrali per il catalogo e il restauro, Soprintendenze territoriali, musei, monumenti e scavi, Archivi di Stato, biblioteche statali. A tutta questa diversificazione corrisponde una delle più ampie e differenziate gamme di professionalità adibite alla ricerca, alla tutela, catalogazione, conservazione, restauro, gestione, fruizione e valorizzazione dei beni culturali a tutti i livelli e su tutto il territorio nazionale. Perciò uno dei temi storici relativi al personale dei beni culturali è sempre stato quello della necessità di adattare e possibilmente adeguare gli istituti giuridici ed economici generali del personale statale per rispondere alle esigenze di una struttura così specifica e differenziata di professionalità, che comprendono il più numeroso corpo di funzionari tecnico-scientifici pubblici.

Il lavoro preparatorio e redazionale che si è dovuto fare nel 2001-2002, quando furono ridefiniti mediante la contrattazione decentrata tutti i profili professionali del Ministero, è rimasto infatti memorabile per la sua lunghezza e complessità, ma si è concluso in modo soddisfacente, confermando da una parte il ruolo e le funzioni delle professionalità tecniche specializzate fondamentali con poche varianti, aggiornando e riarticlando le professionalità tecniche intermedie ed esecutive in un sistema più flessibile e integrato e soprattutto più adatto allo svolgimento dei compiti culturali del Ministero, con il conferimento alla figura tradizionale del custode-guardiano di un nuovo profilo più attivo di operatore e mediatore culturale.

La sfida che allora abbiamo sperato di vincere era quella che nel Ministero avrebbe poi funzionato la necessaria formazione, prevista dai contratti e dalle norme generali, per attuare con efficacia le previsioni dei nuovi profili. Invece i fondi per la formazione sono stati sempre quelli più sacrificati dai tagli, specialmente per quanto riguarda la formazione tecnica e operativa specifica del personale sul territorio, che si può tranquillamente dire mai effettivamente esistita.

I tagli recenti ai fondi per investimento e funzionamento del Ministero per i Beni e le Attività Culturali su molte voci giungono al 50% dei finanziamenti 2011, già ridotti a loro volta in precedenza. La mancanza delle risorse indispensabili al funzionamento, a cui si aggiunge lo svuotamento progressivo di personale (dell'ordine di 900 unità all'anno) per la persistente mancanza di assunzioni, sta di fatto rendendo impossibile un'effettiva tutela dei beni sul territorio e sta riducendo gravemente tutte le attività e i servizi istituzionali in tantissime realtà. Anche la continua battaglia del sindacato per contenere i tagli al fondo unico di amministrazione, sul quale si finanziano tutte le attività di apertura straordinaria serale e festiva degli istituti, la partecipazione del personale ai progetti speciali di valorizzazione, nonché le progressioni economiche previste dai contratti nazionali, è sempre improba e deve aver a che fare con un Ministero delle finanze del tutto sordo alle esigenze della gestione e fruizione dei beni culturali, malgrado il ruolo fondamentale che questa svolge anche nel creare un ampio indotto turistico-culturale che contribuisce grandemente al bilancio nazionale. Altro aspetto di grave carenza su cui ci si dovrà impegnare nel prossimo futuro per una previsione generale a livello di contrattazione nazionale è quello del trattamento delle posizioni direttive non dirigenziali di istituti e servizi, che nel contratto degli statali sono molto scarsamente differenziate e appiattite in basso su livelli economici del tutto inadeguati; si fa sempre il caso clamoroso del direttore degli Uffizi che prende uno stipendio (di solo 150 euro al mese più di quello di un funzionario senza compiti direttivi) non so quante volte inferiore a quello del direttore di un analogo museo estero. Anche per quanto riguarda le missioni per ispezioni e direzione lavori e direzioni *ad interim*, oggetto, com'è noto, di tagli generali per tutti i Ministeri, che per il nostro sono divenuti ormai paralizzanti per le stesse attività di tutela sul territorio, occorre prevedere una normativa specifica per questo Ministero che le distingua dalle altre missioni che sono più propriamente oggetto dei tagli a livello di bilancio generale dello Stato (convegni, viaggi di studio, ecc.) in modo che siano finanziate con fondi distinti da quelle, magari gravanti cumulativamente sui fondi generali per le spese di tutela. Il personale tecnico-scientifico specializzato del Ministero attende infatti ancora l'attuazione di quella distinta 'disciplina'

o area contrattuale che la legge Bassanini, n. 59 del 1997 e altre leggi e contratti nazionali avevano previsto (e che il D.Lgs. Brunetta, n. 150 del 2009 ha soppresso), che poteva risolvere questi e altri problemi di definizione di istituti giuridici specifici e di trattamento economico più adeguato alle funzioni e responsabilità ad esso attribuite.

Così come la normativa e la prassi del trattamento del personale statale si dimostra inadeguata alle esigenze del Ministero preposto alla tutela, d'altra parte anche la sua struttura e organizzazione interna non corrisponde più in modo adeguato alle esigenze per cui era nato, né è in grado di rispondere adeguatamente ai nuovi sviluppi tecnici e sociali del settore. La mutazione genetica di questi anni ne ha accresciuto a dismisura la struttura burocratica centrale, a sua volta moltiplicata a livello regionale in altrettante Direzioni Regionali che accentrano, oltre a diverse funzioni amministrative, anche numerose funzioni di tutela prima svolte dalle Soprintendenze e gli altri istituti periferici, la cui attività è ora appesantita dalla necessità di passare in gran parte per il nuovo livello intermedio.

Come detto, lo svuotamento progressivo dei ruoli del personale tecnico e amministrativo, che per la persistente assoluta mancanza di assunzioni e l'ormai alta età media dei funzionari si esauriranno del tutto entro pochi anni, sta per condurre al collasso certo dell'intera attività del Ministero, senza che siano stati presi adeguati provvedimenti preventivi. Nel frattempo si è formato e divenuto sempre più necessario un precariato tecnico qualificato 'stabile' a cui il Ministero ricorre con forme di esternalizzazione in parte del tutto inconvenienti (vedi il caso della società Ales che fornisce da anni personale distribuito nelle strutture del Ministero, sugli stipendi del quale percepisce un aggio del 20% e fa gravare l'IV A al 21%), mentre d'altra parte le norme generali sulla riduzione delle 'consulenze' nei ministeri hanno incongruamente colpito con la scure dei tagli le collaborazioni tecniche esterne alle attività di tutela e catalogazione sul territorio, che certo non possono dirsi 'consulenze d'oro'. Così, tutto un insieme di collaboratori professionali esperti è stato colpito aumentandone la precarietà e falcidiando i suoi già magri redditi e gli istituti sono stati privati di collaborazioni spesso preziose e indispensabili senza considerare alcuna misura di deroga che permettesse di continuare in misura sufficiente tutte le attività in cui erano impegnati questi tecnici esterni.

Così come, per quanto riguarda la struttura, c'è un urgente bisogno di invertire la rotta con una sostanziale riforma, snellendo l'apparato centrale, ridando fiato ed efficienza alle funzioni tecnico scientifiche sia centrali che periferiche e ridando autonomia tecnica alle strutture territoriali, occorre, per quanto riguarda le professionalità, da una parte valorizzare le competenze esistenti e inserire al più presto nuove professionalità per accompa-

gnare il necessario ricambio generazionale, senza il quale il Ministero rischia a breve la cessazione dei servizi e soprattutto la perdita del patrimonio di esperienze e conoscenze tramandato dal personale tecnico-scientifico, e dall'altra rilanciare il prezioso ruolo integrativo delle professionalità di collaborazione esterna, prevederne canali di accesso al ruolo e regolamentare in modo più adeguato tutto questo settore.

A tal fine vediamo con favore e auspichiamo l'approvazione del disegno di legge della Camera Madia-Ghizzoni-Orfini sulle professioni dei beni culturali (ripreso da analogo già presentato nella precedente legislatura)³⁴, che integra con norme sulle altre professioni il Codice dei beni culturali e del paesaggio, D.lgs. n. 42 del 2004, nella parte in cui già precedenti modifiche hanno previsto tutta una specifica normativa relativa alle figure dei restauratori, definendone i percorsi di formazione, i requisiti di registrazione in albi nazionali e enunciando il principio che gli interventi di restauro dei beni culturali devono esser affidati a queste professionalità comprovate.

Una più organica disciplina in materia che estenda lo stesso principio al trattamento dei beni culturali da parte delle altre professionalità non disciplinate da leggi ordinistiche, come archeologi, storici dell'arte, archivisti e bibliotecari, avrebbe il merito di assicurare, attraverso la qualificazione degli operatori, una ulteriore garanzia di qualificazione di tutti gli interventi sui beni culturali, in considerazione del fatto che essi incidono su beni tutelati dalla Costituzione (art. 9, comma 2). Una misura del genere servirebbe anche a valorizzare tutti quei professionisti collaboratori esterni del Ministero di cui abbiamo detto e a stabilire fra loro e gli organi della tutela rapporti più organici e trasparenti, anche sotto il profilo delle assegnazioni degli incarichi.

Una parola va infine detta sui requisiti e percorsi di formazione di tutto questo personale tecnico-scientifico. Già l'esperienza delle numerose modifiche e integrazioni alle norme del Codice dei beni culturali che riguardano i restauratori – e dell'articolo 182 in particolare –, con l'estensione a un sempre maggior numero di corsi universitari e delle Accademie di Belle Arti, di livello francamente non elevato (cioè non paragonabile a quello delle Scuole di Alta Formazione del Ministero) e privi del tutto di adeguati supporti di laboratori didattici e per tirocinio, è stata molto significativa nel senso che ora vorrei segnalare. Anche nei tanti corsi sui beni culturali, con indirizzi più o meno generici, sia universitari che regionali (risulta che in Sicilia è stato addirittura previsto un corso professionale a livello di

34. Se ne veda qui, tra i *Documenti e Materiali* della Parte quarta del volume, il testo definitivamente approvato il 25 giugno 2014.

scuola media superiore in “gestione strategica dei beni culturali”; ci si chiede cosa mai dovranno ancora imparare all’Università i giovanissimi licenziati) proliferati in tutta Italia oltre ogni ragionevole misura è da vedere come un fenomeno abnorme. Si iscrivono ogni anno a tutti questi corsi migliaia di giovani che mai potranno prevedibilmente essere assunti dalle strutture pubbliche preposte ai beni culturali, assestate da anni sulle decine – quando va bene – e non sulle migliaia di assunzioni.

A questo enorme e gravemente colpevole inganno generale da parte dei creatori di tutti questi corsi corrisponde però anche una grave colpa dei politici, che non hanno imposto un adeguato sviluppo a una forma obbligatoria di coordinamento e di programmazione del numero e distribuzione di questi corsi fra le Università, le Regioni e il Ministero dei Beni e delle Attività Culturali. Anni fa il Consiglio nazionale cercò di istituire un’apposita Commissione mista, ma la deriva è continuata.

Mi rendo conto che, parlando delle professionalità dei beni culturali, ho esposto più una serie di problemi, anche seri e di difficile soluzione, che dei rimedi. Tutto questo è dovuto certamente al fatto fondamentale che le professionalità dei beni culturali condividono necessariamente la sorte del Ministero sotto gli aspetti istituzionali, normativi ed economici, e che tale sorte purtroppo non presenta attualmente aspetti molto positivi, come ho sopra accennato, né che lasciano ben sperare a breve termine. È bensì vero che anche questo settore soffre la crisi generale dell’economia, ma dovrebbe farsi strada l’idea che esso può essere trainante pure sotto questo aspetto e che, se il ceto politico saprà vedere questa possibilità, potrà venire una stagione di effettivo ‘rilancio’ dei beni culturali malgrado e proprio contro la crisi. Non mi resta che auspicare che ognuno nel suo campo, come cerchiamo di fare noi nel nostro mestiere quotidiano di sindacalisti, s’impegni a contribuire a questo necessario ‘risveglio’.

Giovanna Martellotti

(Presidente della Cooperativa CBC - Conservazione Beni Culturali)

Le prospettive per la professione di restauratore

Aggiungerò solo qualche altro paradosso ai tanti già denunciati in questo volume: nel 2010 ho spedito nell'etere il mio diploma di restauratore per la qualificazione ex articolo 182 del Codice dei beni culturali del 2004³⁵.

Lì è rimasto, in qualche punto dell'etere o in qualche maglia della rete, e dunque oggi, pur essendo senza dubbio tra i casi più fortunati, non sono a tutti gli effetti qualificata come restauratore³⁶. E d'altra parte proprio oggi, 27 settembre 2012, si stanno svolgendo le prove scritte di uno splendido concorso per tre posti da restauratore al Comune di Roma. Il bando richiedeva una Laurea triennale o specialistica nell'ambito dei beni culturali e mi consta che, dopo la prima selezione a quiz, sono stati esclusi sia restauratori con pluridecennale esperienza di lavoro in proprio (quindi qualificabili secondo l'articolo 182) sia, ed è ancor più evidentemente paradossale, restauratori che alla decennale esperienza univano il diploma dell'ICR.

Ma se devo dire tutta la verità, io ritengo che il mio diploma, conseguito nel 1976, in anni in cui sotto la direzione di Giovanni Urbani l'ICR era il centro del dibattito culturale italiano, non è per nulla equipollente a una Laurea specialistica conseguita nel 2012; è caso mai sesquipollente.

Oggi stiamo attivando numerosi corsi universitari quinquennali³⁷ in cui lavoreranno quali formatori restauratori non qualificati, ai sensi di una norma non ancora perfezionata (cioè il già menzionato articolo 182 modificato).

35. Per la nuova formulazione dell'articolo 182 del D.Lgs n. 42 del 2004 si veda in G.U. Serie Generale, n. 25 del 30.1.2013, Legge 14 gennaio 2013 n. 7, "Modifica della disciplina transitoria del conseguimento delle qualifiche professionali di restauratori di beni culturali e di collaboratori restauratori di beni culturali", provvedimento entrato in vigore il 14 febbraio 2013.

36. Alla data di stampa del presente volume sono finalmente state approvate (con DM 13 maggio 2014) le *Linee-guida* che consentono al MiBACT l'avvio delle procedure in attuazione della Legge n. 7 del 14 gennaio 2013 (ex articolo 182), a cominciare dalla figura del collaboratore restauratore. (Nota dei curatori)

37. I Corsi di laurea magistrale a ciclo unico in Conservazione e Restauro dei Beni culturali, abilitanti alla professione, sono stati attivati dall'autunno 2011 sulla base del D.L. n. 87 del 26 maggio 2009, "Regolamento concernente la definizione dei criteri e livelli di qualità cui si adegua l'insegnamento del restauro..." (cioè del regolamento attuativo dell'articolo 29 del Codice dei Beni culturali e del Paesaggio, D.Lgs. n. 42/2004) e del successivo DM del 2 marzo 2011 con cui è stata istituita la Classe LMR-02 (G.U. 17 giugno 2011, n. 139). Sui siti del MiBACT e del MIUR è pubblicato l'elenco aggiornato dei Corsi di laurea magistrale a ciclo unico e dei Corsi di diploma di secondo livello in Restauro istituiti e attivati dalle Accademie di Belle Arti via via che ottengono il parere favorevole per l'accreditamento da parte dell'apposita Commissione interministeriale MiBACT- MIUR (istituita con D.L. 7 febbraio 2011).

Piccolo ulteriore paradosso, tutto sommato ininfluenza, rispetto a quanto posso dire in base all'esperienza e cioè che l'organizzazione di un laboratorio per la didattica del restauro è estremamente complessa, e bisognosa di un rodaggio piuttosto lungo, cosa di cui faranno senza dubbio le spese i primi discenti della disciplina.

Ma la domanda vera è cosa faranno da grandi i prossimi restauratori laureati. Se devo rispondere sulla base dell'attuale situazione del mercato, la loro unica strada sarà proporsi a una grande impresa edile che abbia o voglia ottenere la OS2, ossia la categoria specialistica per il restauro, quale ramo d'impresa. Ricollegandomi a quanto denunciato da Giovanni Carbonara, occorre infatti dire che quello dei lavori pubblici è nei fatti un mercato chiuso, in cui può lavorare solo chi ha già lavorato. Ma se per la costruzione del nuovo il passaggio da un mercato privato a quello dei lavori pubblici ha forse un senso, nel restauro esso risulta totalmente insensato. Dunque non si formerà mai più una imprenditoria specializzata nel restauro, come quella che si è formata dagli anni Settanta agli anni Novanta del Novecento, e che ora è in sofferenza grave; e la sofferenza è tanto più grave quanto più si è tentato di creare strutture non totalmente precarie, credibili dal punto di vista organizzativo e imprenditoriale.

L'inserimento del settore specialistico nella normativa dei lavori pubblici, gestita peraltro goffamente da uffici con scarsa competenza amministrativa, ha avuto effetti devastanti. La norma, nata sull'onda di Tangentopoli, dunque perché c'era del marcio in Danimarca, ha investito un settore specialistico, che probabilmente era in Svezia, provocando un abbassamento grave del livello di qualità. Con l'uso indiscriminato del massimo ribasso si è arrivati oggi a lavorare a prezzi di molto inferiori a quelli che venivano riconosciuti venti anni fa. Oggi i restauratori della Cooperativa C.B.C., di cui sono presidente, stanno faticosamente lavorando ad abbassare i propri *standard* di qualità, per adeguarli a un mercato senza regole. Dato che la qualità di un restauro è direttamente proporzionale al tempo dedicato all'opera, se si è pagati con un prezzo al metro quadro che corrisponde a quattro ore di lavoro, se ne possono impiegare cinque, forse sei, non certo venti come potrebbe essere necessario. Per spiegarmi con un esempio abbastanza noto, il restauro degli affreschi della Cappella di San Brizio nel Duomo di Orvieto ha comportato in media un impegno di 28 ore al metro quadrato. La sensazione oggi è di essere considerati meri esecutori cui vengono nella sostanza richieste tre cose: dare una bella pulita, ritoccare tutto in modo che sembri nuovo, sbrigarsi pensando il meno possibile e non ponendo problemi. Diciamo pure il contrario di



quella strettissima relazione tra studio e operatività che era alla base della formazione immaginata da Brandi e Argan e di quella condivisione interdisciplinare delle scelte cui abbiamo lavorato dal 1977 a ieri l'altro.

Per concludere, continuiamo a fingere di lavorare nell'alveo della "grande tradizione italiana del restauro", mentre nella realtà stiamo cambiando un modello culturale, non sulla base di una nuova impostazione teorica ma sulla spinta di una norma giuridica, e questo lo trovo veramente imperdonabile.



Claudio Meloni (Coordinatore nazionale FPCGIL MiBACT)

Una nuova politica per il MiBACT : analisi e proposte sui cambiamenti

Il dato di partenza, se si vuole affrontare con coraggio e lungimiranza la questione del lavoro nei beni culturali, è certamente la constatazione di un declino strutturale dei cicli lavorativi pubblici. Un declino imputabile a fattori indotti dalla crisi generalizzata che avvolge la nostra società, con le ripercussioni note sulle gestioni dei bilanci e delle politiche occupazionali in questi ultimi 15 anni. Noi però riteniamo che questa valutazione, sicuramente imprescindibile, non è sufficiente a spiegare da sola l'attuale situazione di impasse che sta comportando una grave disfunzionalità nei cicli organizzativi che devono gestire la tutela e la valorizzazione del nostro patrimonio.

Evito pertanto di ribadire la condizione drammatica conseguente a una politica di tagli indifferenziati che hanno ridotto il bilancio del MiBACT al lumicino e che hanno compresso a livelli ingiustificabili il costo del lavoro "ufficiale", vale a dire quello censito nella contabilità di Stato.

Pertanto il mio contributo si baserà su una analisi della condizione dell'organico MiBACT, al centro della mia attività sindacale, sui fattori più evidenti di disfunzionalità organizzativa e sulle proposte che, come parte sociale, stiamo tentando di portare avanti nei nostri percorsi rivendicativi.

Riassumendo i fattori di crisi dell'organico professionale del ministero, possiamo individuare almeno tre indicatori che hanno determinato nel corso degli anni l'impoverimento del *corpus* lavorativo.

Il primo è certamente conseguente alle politiche di reclutamento che si sono effettuate nel corso degli anni. La generalità di politiche occupazionali di tipo tayloristico con cui è stato costruito l'organico ministeriale è la condizione conseguente, nella quasi generalità dei casi, a forme di assorbimento delle sacche di precariato strutturale che via via sono emerse, a partire dalla legge 285 del 1 giugno 1977 "Provvedimenti per l'occupazione giovanile" fino alla stabilizzazione ultima del personale ex LSU e degli assistenti tecnico-museali. Queste politiche occupazionali, formatesi perlopiù a seguito di istanze sociali e giustificate dalla necessità di stabilizzare il lavoro precario, hanno prodotto politiche di reclutamento caratterizzate da un forte appiattimento delle professionalità e del tutto avulse da una reale determinazione dei bisogni. L'elevato indice medio di qualificazione posseduta dal personale ha di conseguenza causato un forte indice di scostamento professionale nell'organico, determinando un gap costante tra l'organizzazione formale del lavoro e quella effettiva. Oggi, in riferimento alla dimen-

sione teorica dell'organico, riscontriamo indici di scostamento che in alcune qualifiche, *in primis* quelle relative ai cicli di vigilanza, arrivano ad incidere in una misura percentuale abnorme rispetto alla consistenza prevista. Alcune valutazioni spingono a considerare fino al 50% della presenza teorica nel settore della vigilanza impiegata in funzioni del tutto differenti, spesso anche ad alta qualificazione professionale. La conseguenza è stata la necessità di copertura continua di settori lavorativi in costante carenza di organico e la conseguente compressione della presenza nei settori tecnico-professionali, via via depauperati nelle loro potenzialità originarie derivanti dalla felice intuizione di Spadolini circa la natura tecnica del Ministero. Questo elemento è stato peraltro il fattore determinante il ricorso costante a lavoratori esterni nei cicli ad alta qualificazione professionale o legati ai processi di innovazione tecnologica ed organizzativa. Contraddistinguendo anche in questo caso una peculiarità nel MiBACT nella gestione dei cicli di *outsourcing* produttiva, in prevalenza rivolti, a eccezione dei cosiddetti servizi aggiuntivi, alla copertura di fabbisogni professionali che richiedono alta specializzazione. E determinando la presenza di una sacca di precariato professionale molto bene evidenziata nel corso di questa iniziativa, il cui costo, appesantito dalle forme di intermediazione utilizzate, peraltro è, a dispetto dei livelli infimi di retribuzione effettiva, superiore al costo del lavoro ufficiale, anche se non censito come tale in quanto questi rapporti di lavoro non incidono sulla valutazione ufficiale dei costi del personale contenuta nelle rilevazioni del Conto Annuale della Ragioneria Generale dello Stato. In sostanza un rapporto di lavoro a collaborazione professionale viene imputato genericamente alle spese di funzionamento che nel bilancio statale riguardano l'acquisto di beni e servizi. Questo meccanismo salvaguarda la previsione di compressione del costo del lavoro ufficiale e non consente una valutazione comparativa circa l'efficacia delle politiche di reclutamento utilizzate, soprattutto per quel che riguarda la relazione costi-benefici. Strettamente connesso alle valutazioni sulla crisi organizzativa è il meccanismo di selezione della classe dirigente, cui qui accenno solamente, in particolare per quel che riguarda l'applicazione dello *spoils system*, che al MiBACT ha connotato spesso un intreccio perverso tra politica e amministrazione, nonché le forme di valutazione dell'operato dirigenziale, che scontano una totale assenza di criteri derivanti da un corretto controllo di gestione.

Il secondo indicatore che emerge è la generale obsolescenza delle prassi organizzative e la mancata implementazione dei processi di innovazione organizzativa e tecnologica, con riferimento ai processi di semplificazione delle funzioni lavorative e alla generale definizione di criteri metodologici finalizzati alla realizzazione delle procedure connesse all'attuazione dell'Agenda Digitale nei Beni culturali. Questo problema non riguarda solo

il *quantum* che viene investito in questi processi, ma più in generale la tendenza uniforme registrata negli ultimi 15 anni all'attuazione di riforme *macro* dell'apparato organizzativo definite sulla base di indirizzi politici e non sulla valutazione concreta dei fabbisogni dei settori lavorativi. In questo contesto abbiamo assistito a una continua rimodulazione dell'apparato, con i risultati che oggi tutti riscontriamo nei termini di una accentuata burocratizzazione, accompagnata da nessuna visione dei processi di riorganizzazione dei cicli lavorativi. Fatto che ha prodotto e santificato una accentuata parcellizzazione delle mansioni lavorative e nessuna integrazione dei processi reticolari sia nei livelli di fruizione dei dati che nella finalizzazione dei processi ad alta innovazione organizzativa, come nella revisione delle prassi procedurali. L'altro elemento di obsolescenza è dato dall'età media elevata degli addetti (intorno ai 57 anni di età) e dal gap generazionale che si è determinato per effetto delle politiche prolungate di blocco del *turn over*. L'invecchiamento del personale di ruolo è di per sé un fattore frenante le possibilità di una evoluzione organizzativa. A maggior ragione quando esso produce, come nel caso dell'organico MiBACT, l'impossibilità della trasmissione dei saperi e la perdita progressiva dei fattori motivazionali.

Il terzo e ultimo indicatore è l'assoluta mancanza di una programmazione sul piano dei fabbisogni professionali. Questo riguarda non solo i fattori di crisi interna alle organizzazioni del lavoro sopra evidenziati, ma le prassi burocratiche che sovrintendono ai meccanismi di approvazione delle piante organiche. Come abbiamo avuto modo di verificare con il succedersi dei provvedimenti di contenimento del costo del lavoro ufficiale la politica adottata sugli organici ministeriali ha avuto come connotazione la centralizzazione delle procedure di approvazione delle piante organiche e la compressione lineare del costo del lavoro. In tale contesto nullo è lo spazio consentito per una corretta definizione dei fabbisogni specifici. In particolare la manovra *spending* ha formalmente centralizzato le procedure di taglio e, nel caso dell'organico MiBACT, ha prodotto un taglio che ha svuotato tutte le vacanze in organico, determinando peraltro un surplus ingiustificato nella prima area professionale. Questa procedura non ha alcuna incidenza reale sui risparmi di spesa, in quanto taglia le previsioni teoriche, ma determina un costo aggiuntivo prodotto dalla necessità di assorbimento dell'esuberante, tramite il ricorso ai prepensionamenti. Determinando, di converso, una impossibilità di produrre politiche di gestione degli organici che siano direttamente collegate alla riprogettazione organizzativa. Da questo punto di vista l'organico MiBACT, come conseguenza di queste operazioni, è destinato a una consunzione interna senza che nel medio periodo possano essere previste politiche che non siano meramente manutentive dell'esistente e senza che possano essere avviate revisioni delle previsioni per i sin-

goli settori professionali (attualmente la terza area, quella delle professionalità più qualificate, incide per un misero 25% rispetto all'intera dotazione) in termini di incremento della loro quantificazione teorica. E naturalmente senza alcuna prospettiva di avvio di politiche occupazionali in grado di garantire, nel medio periodo, il ricambio del turn over.

Quali proposte

Dal nostro punto di vista appare imprescindibile, se si vuole veramente aggredire il declino dei cicli lavorativi, intrecciare la riforma degli assetti organizzativi del Ministero con la riorganizzazione dei lavori. Se consideriamo come obiettivi prioritari la semplificazione della struttura *macro*, la qualificazione delle attività *front office*, la valorizzazione dell'apparato professionale, la riduzione dei centralismi burocratici, nazionali e regionali, l'auspicabile autonomia degli uffici sul territorio, la revisione dei meccanismi di spesa e l'introduzione di un efficace controllo di gestione, la semplificazione procedurale e l'implementazione e integrazione delle reti informative, per un cambiamento vero ed efficace, non possiamo immaginare un percorso privo di interventi adeguati sul piano della riprogettazione delle organizzazioni del lavoro.

Servono veri e propri piani industriali riferiti alle specifiche linee produttive, basati su un duplice piano di investimento: il primo riferito alla innovazione tecnologica, il secondo basato su un massiccio processo occupazionale.

Con una necessaria premessa: il lavoro nei beni culturali non può prescindere dal fattore uomo e pertanto non esiste una funzione sostitutiva della tecnologia. Così come è impensabile che i cicli riferiti alla custodia, tutela e conservazione del bene possano essere affidati a soggetti non pubblici, sia a livello gestionale che nella titolarità delle funzioni lavorative afferenti.

Gli investimenti tecnologici sono necessari per razionalizzare i cicli organizzativi e per realizzare una rete infrastrutturale integrata nella trattazione dei dati, in rapporto alla loro fruibilità, e alla semplificazione procedimentale.

Noi consideriamo assai importante, in tale contesto, che vengano attuati progetti di innovazione e modernizzazione delle linee produttive ancora basate sulla divisione parcellizzata delle funzioni. In particolare il ciclo della vigilanza, che attualmente assorbe per un terzo le previsioni di fabbisogno organico, ha urgente necessità di investimenti nell'infrastrutturazione tecnologica che supporti le procedure di sicurezza e custodia dei beni, ancora in tutto e per tutto demandate al controllo "a vista". Analogo ragionamento va fatto su altri settori che riguardano le linee di gestione delle attività di biblioteche e archivi, in particolare con riferimento alle modalità di offerta

dei servizi, ancora prevalentemente basate sulla modalità cartacea, e ai processi di digitalizzazione (SBN e SNA). Con l'obiettivo di ristrutturare l'offerta dei servizi e migliorare i livelli di fruizione nei servizi afferenti. È inoltre centrale la revisione del ciclo amministrativo contabile, vero buco nero nel Ministero, tramite l'attuazione di un vero e proprio sistema di contabilità analitica rispetto alla gestione dei bilanci di settore, nonché attraverso l'introduzione di forme di controllo di gestione attualmente inesistenti in riferimento alla valutazione dei parametri di qualità della spesa. Questi processi vanno accompagnati da un piano straordinario di formazione e da una revisione dei percorsi professionali che ricomprenda al suo interno funzioni a specifica specializzazione, non previste, se non in parte, nell'attuale assetto ordinamentale.

L'altro aspetto strategico è naturalmente la gestione unitaria delle reti informative e l'introduzione di criteri uniformi di trattazione dei dati, tramite il superamento delle attuali condizioni di incomunicabilità tra i sistemi esistenti, definendo i conseguenti protocolli finalizzati alla realizzazione dell'Agenda Digitale e delle semplificazioni nei procedimenti amministrativi.

La medesima progettualità è essenziale che venga messa in campo rispetto alle politiche di gestione dell'organico. La condizione preliminare è che tali politiche vengano sganciate da forme di controllo centralizzate che santificano esclusivamente le esigenze di contenimento della spesa. Sospendendo di conseguenza gli effetti della manovra *spending* che, senza produrre alcun significativo risparmio di spesa, ha comportato il blocco inevitabile nei prossimi anni di significativi processi assunzionali dall'esterno. Di conseguenza va avviata una progettazione a medio periodo che miri da un lato alla revisione dei fabbisogni professionali, con l'obiettivo di incrementare le previsioni per i settori ad alta qualificazione professionale, e dall'altro alla programmazione del ricambio generazionale tramite la copertura totale del *turn over*. Quindi un piano occupazionale, da attuare in un quinquennio, mirato alla ricomposizione dei cicli lavorativi, alla risoluzione degli annosi e strutturali problemi di gestione degli organici esternalizzati, sia quelli inseriti nella società *in house*, sia quelli costituiti dai collaboratori professionali utilizzati nei cicli ad alta qualificazione tecnologica, tramite la loro internalizzazione. Occorre inoltre la ridefinizione delle previsioni dei fabbisogni ampliando quelle relative ai settori a più alta qualificazione professionale e recependo le nuove professionalità emergenti attualmente assenti nell'organico interno. Solo così sarà possibile la risoluzione delle annose questioni di mansionismo derivanti dall'alto indice di scostamento professionale sopra evidenziato.

Stefano Parise (Presidente dell'Associazione Italiana Biblioteche - AIB)

Il riconoscimento della professione bibliotecaria: un percorso in salita ³⁸

La recente approvazione della legge che disciplina le professioni non ordinarie in Italia³⁹ segna il punto di arrivo di un percorso che l'Associazione Italiana Biblioteche ha intrapreso nella seconda metà degli anni Ottanta del secolo scorso e crea le condizioni per la realizzazione di un sogno accarezzato da generazioni di bibliotecari italiani, quello del riconoscimento della loro professione.

Come spesso accade nel nostro Paese, l'approdo normativo è l'esito piuttosto paradossale del compromesso fra le sensibilità che si sono confrontate a lungo in Parlamento, quella che vede nel regime bloccato degli ordini professionali una garanzia e quello che guarda al sistema aperto e concorrenziale tipico dei sistemi anglosassoni e recepito dalla giurisprudenza Europea. La liberalizzazione delle attività professionali, in Italia, ha sempre costituito un problema: basti pensare al Codice dei Beni culturali, che riconosce (e regola l'accesso a) la sola professione di restauratore mentre non cita i bibliotecari, gli archivisti, i conservatori museali, gli archeologi e gli altri professionisti del patrimonio culturale, come se gli obiettivi strategici della tutela e della valorizzazione del patrimonio culturale della nazione fossero indipendenti dal riconoscimento del ruolo di chi vi si dedica quotidianamente con competenza. Per giungere al risultato di ottenere una nuova legge ispirata a criteri europei ci si è quindi dovuti affidare a un percorso normativo nato per recepire alcuni principi cardine della legislazione comunitaria, *in primis* quello della tutela del consumatore, e a un approccio che mira a valorizzare il ruolo delle associazioni rappresentative dei professionisti impegnati negli ambiti di attività più diversificati.

Le tappe che hanno segnato formalmente questo cammino risalgono a oltre quindici anni fa, quando l'AIB è pervenuta alla definizione del suo primo codice deontologico⁴⁰. Approvato nel 1997 assieme al codice di comportamento⁴¹ e al codice di disciplina⁴², esso fissa doveri verso l'utente, verso la professione (dovere di aggiornamento), verso i documenti e le infor-

38. Il testo dell'intervento è stato aggiornato alla luce delle novità introdotte dalla Legge 14 gennaio 2013, n. 4.

39. Legge n. 4 del 14 gennaio 2013.

40. <http://www.aib.it/chi-siamo/statuto-e-regolamenti/codice-deontologico/>

41. <http://www.aib.it/chi-siamo/statuto-e-regolamenti/codice-di-comportamento/>

42. <http://www.aib.it/aib/cen/disreg.htm>. Dal primo dicembre 2012 il codice di disciplina è stato sostituito dal Regolamento di funzionamento del Collegio dei probiviri, approvato dal Comitato esecutivo nazionale nella seduta del 23-24 novembre 2007.

mazioni (dovere di imparzialità, correttezza). I tre documenti rappresentavano altrettanti tasselli da inserire nel quadro normativo dell'Associazione, considerati già allora necessari per porla al passo con le esigenze del riconoscimento della professione e della creazione dell'Albo Professionale dei Bibliotecari italiani.

Quest'ultimo fu istituito dall'Assemblea generale dei soci a Genova il 29 maggio 1998, ispirandosi alle direttive europee sul riconoscimento delle qualificazioni professionali (a partire dalla 89/48/EEC del 1988) e all'esperienza della Library Association britannica, una delle associazioni espressamente elencate nella direttiva europea.

I requisiti per l'iscrizione, vagliati da una commissione permanente, comprendevano il titolo di studio universitario specifico, non inferiore alla Laurea, e l'esperienza professionale, non inferiore a tre anni. La vita dell'Albo si è estesa per oltre dodici anni ed ha registrato complessivamente 650 iscrizioni⁴³.

Un altro passo fondamentale è rappresentato dall'adesione al CoLAP⁴⁴, avvenuta nel 2001. Questo coordinamento interassociativo ha svolto per oltre un decennio un'azione finalizzata al riconoscimento giuridico delle attività professionali non regolate da ordini o collegi al fine di creare in Italia un sistema duale moderno e flessibile, nel quale gli ordini mantengono compiti di controllo sulle attività connesse a interessi costituzionalmente garantiti, mentre le associazioni professionali garantiscono la qualità delle prestazioni dei loro associati secondo un approccio fondato sull'attestazione delle competenze, secondo gli indirizzi della normativa comunitaria. L'adesione al CoLAP ha avuto il significato di orientare gli interessi e le strategie dell'AIB in materia di professione verso orizzonti assai più ampi di quelli entro i quali essa si era mossa fino ad allora, innescando un processo che ha portato alla presa di coscienza di un orizzonte problematico comune a molti altri professionisti.

Il primo segnale di una modifica del quadro normativo nazionale nel senso auspicato dal CoLAP è venuto dall'approvazione del D.Lgs. 206/2007⁴⁵, che ha previsto la possibilità per le associazioni professionali rappresentative a livello nazionale e iscritte presso un registro tenuto dal Ministero della Giustizia di partecipare alle conferenze di servizi indette dalle autorità competenti per la definizione di modelli di qualifiche professionali

43. L'Albo è stato abolito il 4.11.2010, a seguito dell'entrata in vigore dell'attuale Statuto.

44. Coordinamento Libere Attività Professionali, <http://www.colap.it>. Il CoLAP raccoglie attualmente oltre duecentoventi libere Associazioni professionali con circa 300.000 iscritti.

45. D. Lgs. 9 novembre 2007, n. 206, "Attuazione della direttiva 2005/36/CE relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali, nonché della direttiva 2006/100/CE che adegua determinate direttive sulla libera circolazione delle persone a seguito dell'adesione di Bulgaria e Romania".

standard. L'iscrizione a tale registro è regolata dall'art. 26 comma 3 e prevede, fra i requisiti, la presenza di uno statuto che definisca le attività professionali cui ci si riferisce e i titoli professionali o di studi necessari per farne parte, la tenuta di un elenco degli iscritti aggiornato annualmente, un sistema deontologico che preveda sanzioni, l'obbligo della formazione permanente e la presenza dell'associazione su tutto il territorio nazionale. LAIB ha ottenuto il 7 gennaio 2013 l'annotazione nell'elenco ministeriale, unica associazione del comparto culturale fra le 43 fino ad ora riconosciute.

La ricerca di conformità alle previsioni del D. Lgs. 206/2007 ha richiesto una profonda revisione dello Statuto associativo, protrattasi sino alla fine del 2010, ed ha condotto sia alla sostituzione dell'Albo professionale italiano dei bibliotecari con un "Elenco degli Associati" aggiornato annualmente. La riforma dello statuto mirava a modellare un'associazione "rappresentativa" della professione bibliotecaria, con al primo posto compiti e attività finalizzati all'affermazione, accrescimento e tutela della dignità e della specificità della professione del bibliotecario, ma anche attenta e vigile sui doveri di chi è professionalmente impegnato in campo bibliotecario.

L'adeguamento delle procedure interne alla luce del nuovo dettato statutario, tuttavia, ha segnato il passo sino al 14 gennaio 2013, quando l'approvazione della Legge 4⁴⁶ ha imposto un'accelerazione ai processi di cambiamento: essa prevede che i professionisti possano costituire associazioni con il fine di valorizzare le competenze degli associati e diffondere il rispetto delle regole deontologiche, promuovendo la formazione permanente degli iscritti, e rimanda ad apposita normativa tecnica UNI la definizione dei principi e criteri generali che disciplinano l'esercizio auto-regolamentato della singola attività professionale e ne assicurano la qualificazione.

Le tappe fondamentali per l'adeguamento delle regole di funzionamento dell'AIB alla Legge 4/2013 sono rappresentate dall'approvazione del nuovo Regolamento delle Iscrizioni e dalla partecipazione diretta al Gruppo di Lavoro che ha iniziato a scrivere la Norma tecnica UNI sulla professione del bibliotecario⁴⁷.

Il nuovo Regolamento delle Iscrizioni⁴⁸ disciplina, ai sensi dell'art. 3 dello Statuto, l'iscrizione all'AIB in qualità di Associato e fissa le modalità di costituzione e aggiornamento dell'Elenco degli Associati. In particolare

46. Legge 14 gennaio 2013, n. 4 "*Disposizioni in materia di professioni non organizzate*".

47. Commissione Documentazione e informazione, Gruppo di lavoro 7, Attività professionali non regolamentate. Progetto U30000730 "Figura professionale del bibliotecario".
<http://www.uni.com/index.php?option=com_content&view=article&id=2545:attivita-professionali-conoscenze-abilita-e-competenze-del-bibliotecario&catid=111:generale&Itemid=546>.

48. <<http://www.aib.it/chi-siamo/statuto-e-regolamenti/regolamento-iscrizioni/>>. Approvato dall'Assemblea Generale degli associati AIB il 29 novembre 2013.

il Regolamento definisce l'oggetto della professione bibliotecaria, i titoli di studio e i requisiti professionali necessari per ottenere la qualifica di Associato, i tempi e le modalità per l'invio della richiesta di iscrizione e per la verifica quinquennale del possesso dei requisiti di qualificazione professionale, la durata, il funzionamento e l'organizzazione della Commissione di certificazione (ovvero l'organismo che la Legge 4/2013 definisce "Commissione di attestazione") e le modalità per il rilascio dell'attestazione di cui all'art. 7, comma 1 della Legge 14 gennaio 2013.

La Norma tecnica UNI definisce e specifica i requisiti relativi all'attività professionale del bibliotecario in termini di conoscenza, abilità e competenza, in conformità al Quadro europeo delle qualifiche⁴⁹. Le attività descritte riguardano gli aspetti tecnici, amministrativi, culturali e scientifici correlati alla gestione di una biblioteca, senza entrare nel merito delle specificità di singole mansioni o tipologie di biblioteca.

I prossimi adempimenti, necessari per gestire compiutamente il processo di adeguamento dell'AIB al nuovo contesto delineato dalla Legge 4/2013 riguardano:

- la nomina della Commissione di attestazione, che dovrà deliberare sulle richieste di iscrizione o di conferma dell'iscrizione a seguito di verifica quinquennale, provvedere alla tenuta e all'aggiornamento annuale dell'Elenco degli Associati, esprimere pareri consultivi e formulare indicazioni relative all'adeguamento dei requisiti di qualificazione professionale indicati dall'AIB;
- l'approvazione del regolamento interno per la formazione continua, che in base alla Legge 4/2013 e all'art. 9 dello Statuto AIB costituisce un dovere per ogni associato e dovrà essere puntualmente documentata: a tal fine, sul modello di quanto già avviene per alcuni ordini professionali, il regolamento definirà le caratteristiche quantitative e qualitative delle attività formative da espletare con continuità e determinerà i criteri e le modalità per l'eventuale calcolo dei crediti formativi corrispondenti;
- l'adeguamento del codice deontologico;
- la creazione di uno sportello di riferimento per il consumatore, ai sensi dell'art. 2 comma 4 della Legge 4, presso il quale i committenti delle prestazioni professionali possano rivolgersi in caso di contenzioso con i singoli professionisti, ai sensi dell'art. 27-ter del Codice del consumo⁵⁰, nonché ottenere informazioni relative all'attività professionale in generale e agli standard qualitativi definiti dall'AIB e ai quali gli iscritti dovranno ottemperare.

49. *European Qualifications framework*, EQF <http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf_en.htm>

50. D. Lgs. 6 settembre 2005, n. 206.

Al termine di questo *iter* sarà possibile iscriversi all'apposito registro delle associazioni pubblicato dal Ministero dello Sviluppo Economico nel proprio sito internet.

Si tratta di un cammino impegnativo, che sta determinando un cambiamento profondo negli assetti interni e nella fisionomia associativa: l'AIB dei professionisti non sarà più una compagine che si raccoglie attorno a obiettivi di natura ideale – dare voce al ruolo delle biblioteche come volano per la crescita culturale e sociale del Paese – ma un'associazione con connotazioni di stretta difesa e promozione professionale. Il percorso non è piano e anzi il sentiero appare lastricato di insidie: la definizione di precisi requisiti per l'accesso prefigura una associazione di tipo non inclusivo ed espone al rischio di una perdita di iscrizioni, sia da parte di chi non si rassegherà alla perdita della vecchia identità associativa, sia di chi non potrà aderire alla nuova per carenza di requisiti, sia infine di coloro che non vi si riconosceranno per il motivo opposto (l'inadeguatezza dei requisiti rispetto all'autopercezione di sé come professionista).

Un'associazione professionale che si pretende "rappresentativa" a livello nazionale deve rappresentare una quota significativa dei professionisti del settore. La via per evitare la dispersione dei bibliotecari italiani è, a mio avviso, una sola: rendere cogente il possesso dei requisiti di qualificazione professionale definiti dall'AIB per l'esercizio del lavoro in biblioteca. Questo, nei rispettivi settori, è il vero risultato storico che dovrebbe vedere unite tutte le associazioni del comparto culturale, capace di legare preparazione professionale, competenza e garanzia di qualità nella gestione degli istituti culturali e nei servizi per i cittadini.

Clara Rech, Irene Baldriga (Presidente e Vicepresidente dell'Associazione Nazionale Insegnanti di Storia dell'Arte - ANISA)

Le proposte per la professione di insegnante di Storia dell'arte nella Scuola italiana

È un fatto oggettivo e difficilmente contestabile che nel complessivo riordino dell'istruzione secondaria superiore, noto a tutti come Riforma Gelmini, l'insegnamento della storia dell'arte nella Scuola abbia subito un pesante contenimento, tale da comportare gravissimi disagi e in molti casi drammatiche conseguenze per i docenti della classe di concorso A061 (storia dell'arte), sia quelli in condizione di precariato che quelli a tempo indeterminato, già incardinati negli organici degli Uffici Scolastici Regionali. Per avere contezza della gravità della situazione che si è venuta a creare, è sufficiente ricordare che l'A061 è divenuta classe di concorso in esubero in molte regioni italiane, al punto tale che limitatissimi sono stati i posti assegnati per i Tirocini Formativi Attivi (TFA) introdotti nelle Università incaricate di formare i nuovi insegnanti e che nell'ultimo concorso a cattedra – fortemente voluto dal Ministro Francesco Profumo – l'insegnamento della storia dell'arte non è stato neppure inserito tra le discipline cui poter accedere.

Abbiamo ritenuto opportuno partire da queste considerazioni preliminari per sottolineare la difficoltà crescente che comporta oggi la professione di insegnante di storia dell'arte nella Scuola italiana: difficoltà di prospettiva (pochissime *chance* per chi intenda intraprendere il mestiere di docente nel nostro settore) e difficoltà di contesto (gravi disagi per chi è già in ruolo, spesso costretto a dividersi tra più scuole e con scarse possibilità di ottenere un trasferimento all'interno del comune di residenza, se non è già riuscito a collocarsi stabilmente nell'organico di una Scuola che non sia a rischio di dimensionamento o non appartenga a un indirizzo di studi funestato da un calo strutturale di iscrizioni).

Eppure, tutto questo si va assestando in un quadro generale che indicherebbe forti e positive opportunità di sviluppo per il nostro settore. Vi è un ampio e radicato consenso, da parte della pubblica opinione, rispetto all'incremento dell'insegnamento della storia dell'arte sin dalla Scuola primaria: gli argomenti adottati in ogni sede possibile – dai *talk show*, agli articoli dei principali commentatori, alle interrogazioni parlamentari, ai documenti programmatici dei partiti di governo, alla saggistica di settore – si incentrano sui temi dell'educazione alla cittadinanza, sull'identità nazionale, sull'acquisizione delle competenze trasversali, sulla tutela del patrimonio culturale, sull'applicazione di principi costituzionali, sul turismo sostenibile e tanto altro ancora. Noi stessi, come ANISA, abbiamo svi-

scerato queste tematiche con documenti pubblicati e diffusi in Italia e in Europa, senza perdere occasione di ribadire l'irrinunciabilità della Storia dell'arte come disciplina di studio nella Scuola Secondaria Superiore ⁵¹.

Tra i temi fondanti della solidità del nostro insegnamento, sin dai tempi del suo inserimento e dunque della battaglia condotta in questo senso da Adolfo Venturi⁵², vi è senza dubbio quello della specificità della preparazione dei nostri insegnanti, una specificità accademica che si è venuta rafforzando nel corso del tempo, grazie al progressivo ispessimento e all'articolazione del nostro ambito disciplinare in seno alle principali Università del Paese. Gli insegnanti di storia dell'arte costituiscono, per la gran parte, una *élite* di professionisti; essi vantano un *iter* accademico incentrato sulla disciplina che abbraccia aspetti metodologici e storico-culturali di grande complessità.

Riteniamo che tale complessità vada tutelata e valorizzata e che possa costituire la base di sviluppo di una competenza ad ampio raggio, tale da poter estendere le possibilità di impiego degli insegnanti in settori interni ed esterni alla Scuola. Sosteniamo altresì che la recente normativa – di diretta derivazione europea e volta a riconoscere la formazione informale e non formale (cioè non necessariamente strutturata e certificata in un contesto accademico) – potrà utilmente accrescere il riconoscimento della professionalità dei docenti di storia dell'arte in Italia ⁵³.

La prospettiva di apertura e di autonomia allargata che attende il futuro prossimo della Scuola (e ci riferiamo ormai al breve/medio termine) richiede figure flessibili, dalla competenza eterogenea, con abilità linguistiche ed epistemologiche diversificate, in grado di elaborare una offerta formativa "situata", ovvero tale da essere esperita in contesti lavorativi e laboratoriali; soprattutto, a queste figure si chiede di saper definire progetti trasversali e multidisciplinari, in diretta collaborazione con il territorio, ovvero con un contesto fluido e multiforme che comprende il sistema economico-sociale di riferimento.

In questa *complessità* – e usiamo un termine fin troppo ricorrente nei dibattiti relativi all'istruzione – la professione dell'insegnante di storia

51. Si vedano i documenti pubblicati sul sito ANISA www.anisa.it

52. Cfr. M. Dalai Emiliani, *Per una storia dell'insegnamento di storia dell'arte in Italia in Il gusto dei problemi. Il manuale di Giulio Carlo Argan e l'insegnamento della storia dell'arte in Italia*, atti del convegno internazionale di studi, Accademia Nazionale di San Luca, Roma 18 febbraio 2010, a cura di I. Baldriga, Sansoni per la Scuola, Milano 2012, pp. 76-82. I. Baldriga, *Beyond pura visibilità*, in *Teaching Visual Arts in the UK and France: a comparative perspective*, convegno internazionale, Courtauld Institute of Art e Institut Français, London 14-15 giugno 2010, <http://www.courtauld.ac.uk/publicprogrammes/techartconf/documents/Irene-Baldriga.pdf>. C. Rech, *Educazione all'Arte*, in *Annali della Pubblica Istruzione*, in corso di pubblicazione.

53. D.Lgs. 13 del 16/01/2013, entrato in vigore il 02/03/2013 recante "Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'art. 4, commi 58 e 68, della L. 92/12".

dell'arte può trovare un proprio riconoscimento e una piena espressione. Ciò proprio in virtù della naturale vocazione della nostra disciplina per il contatto con il contesto materiale che non significa meramente "il museo" o "il monumento" come statici oggetti di contemplazione, ma come soggetti e istituzioni in grado di interloquire con la realtà della Scuola, offrendo accoglienza ed organizzazione, richiedendo capacità di valorizzazione, di progettualità e di utilizzo.

In occasione delle due Audizioni tenutesi nel dicembre 2012 e nel luglio 2013 in VII Commissione Cultura della Camera dei Deputati in merito alla proposta di legge C. 362 Madia recante "Modifiche al codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al D. Lgs. 22 gennaio 2004, n. 42, in materia di professioni dei beni culturali", abbiamo sottolineato⁵⁴ come l'abilitazione all'insegnamento e l'esercizio della funzione docente, che nel nostro specifico settore consistono in larga misura nella comunicazione dei beni culturali e nell'invito alla fruizione della cultura materiale, andrebbero valutati come esperienze e titoli da considerare ai fini del riconoscimento di quelle professionalità "regolamentate" che il Disegno di Legge individua nell'esercizio dei compiti di *vigilanza, tutela, conservazione, protezione, ispezione e fruizione dei beni culturali*. In buona sostanza, proprio l'apertura trasversale del ruolo del docente di storia dell'arte nel sistema di istruzione (ruolo inteso quindi come concreta azione trasversale, da svolgere operativamente tra Scuola, musei e soggetti incaricati della tutela del patrimonio storico-artistico) potrebbe contemplare un riconoscimento professionale che spazi tra realtà affini seppur nettamente distinte. Pensiamo soltanto alle enormi potenzialità che l'esperienza del tirocinio, attuabile oggi giuridicamente nella modalità sperimentata dell'alternanza scuola-lavoro⁵⁵, può produrre nella formazione scolastica, con tutti i positivi esiti che possono derivarne in termini di competenze trasversali e di cittadinanza acquisite dagli studenti.

Un orientamento di questa natura, che necessita evidentemente di una diversa formazione degli insegnanti (in termini di comunicazione, *project management*, relazioni e capacità gestionali) potrebbe positivamente riconfigurare la figura del docente di storia dell'arte nel sistema scolastico odierno.

Pur ribadendo il valore fondante della nostra disciplina nella formazione dei cittadini italiani ed europei, riteniamo necessaria una sua revisione

54. I. Baldriga, C. Rech, *Memoria dell'Associazione Nazionale Insegnanti di Storia dell'Arte (ANISA)* depositata in data 11 dicembre 2012 presso la VII Commissione Cultura della Camera dei Deputati, in occasione dell'audizione informale nell'ambito dell'esame della proposta di legge 1614 Madia e altri recante "Modifiche al codice dei beni culturali e del paesaggio in materia di professioni dei beni culturali, presso la VII Commissione Cultura" (cfr. http://www.anisa.it/MemoriaANISA_DDL1614_11dic2012.pdf).

55. D. Lgs. 77/2005.

pedagogica che giunga a soddisfare le nuove istanze poste dal contesto della globalizzazione e della modernità. Proprio la storia dell'arte – in virtù del suo essere inestricabilmente connessa a un patrimonio comune, che è anche patrimonio concreto e tangibile che si traduce nell'essere città, strada, monumento, paesaggio, libro, luogo funzionale e fruibile dai cittadini – contiene in sé i caratteri di una disciplina in divenire, adattabile a una formazione poliedrica e non più statica e frontale.

La professione dell'insegnante di storia dell'arte, fortificata nei tratti sin qui descritti, può enormemente contribuire a quella ridefinizione in orizzontale della funzione docente (ampliamento delle competenze specifiche della classi di concorso) di cui ormai si parla da più di un decennio. A noi sembra essenziale che in tale sviluppo la Scuola si orienti sempre più verso un'alleanza con le altre agenzie formative – prima di tutto le Università – ma anche con gli altri soggetti della fruizione culturale.

Se da un lato è indispensabile che i sistemi di formazione, di reclutamento e di aggiornamento in servizio dei docenti si adeguino ai tempi, dall'altro è anche necessario che la materia stessa dell'insegnare si riconfiguri, con nuovi obiettivi e diverse strategie.

Rispetto alla prima questione, è necessario che le Università oggi incaricate dei TFA si rivolgano con maggiore concretezza alla Scuola e alle Associazioni disciplinari dei docenti per adeguare i propri programmi di formazione (che non potranno essere incentrate sui contenuti, ma andranno per forza di cose orientati sulla competenza del “fare scuola” e del costruire conoscenze per i ragazzi)⁵⁶. In merito al reclutamento, pur consapevoli di toccare un tasto difficilissimo e delicato, sosteniamo sempre più la necessità di ripensare i criteri di assunzione in servizio che nel sistema attuale mortificano il personale e le scuole stesse, il cui potere di autonomia è negato in modo sostanziale nel non potere minimamente convogliare le professionalità esistenti (comprehensive di esperienze, di inclinazioni, di scelte) sulle esigenze concrete di un contesto connotato, caso per caso, da oggettive peculiarità. Infine, l'insegnamento stesso della storia dell'arte deve aprirsi – come già detto – ad obiettivi ben più articolati, contemplando il contesto internazionale (ovvero = mondo e dunque dimensione dell'interculturalità), i sistemi dell'economia e del mercato, le connessioni verticali tra passato e futuro, ma soprattutto la pratica applicazione dei saperi in termini di abilità e competenze.

56. Cfr. I. Baldriga, *La periodizzazione tra acquisizione dei saperi e didattica per competenze. L'insegnamento della storia dell'arte nella scuola, verso Europa 2020*, in *Fare la Storia dell'Arte oggi. La prospettiva storica. Ipotesi di discussione e rifondazione*, convegno CUNSTA, Consulta Universitaria Nazionale per la Storia dell'Arte, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano 1 marzo 2013. (http://www.cunsta.it/upload/documenti/BALDRIGA_convegnoMilano1marzo2013.pdf)

Il futuro della nostra disciplina nella Scuola, e dunque della professione di insegnante su di essa incentrata, richiede creatività e impegno ma offre indubbie prospettive di sviluppo, posto che per la sua valorizzazione è indispensabile una volontà politica e si richiede un impegno economico e giuridico sino a oggi in gran parte negati. L'interesse proiettato sulla storia dell'arte nella Scuola, quale risorsa identitaria del nostro sistema educativo, dimostra un consenso allargato che di per sé giustifica l'erogazione di fondi e lo sforzo legislativo che il rilancio della disciplina richiede.

Immaginare l'insegnamento della storia dell'arte nella Scuola come funzionale a una valorizzazione economica sostenibile del patrimonio, inteso non come generica sensibilizzazione culturale ma quale concreto investimento di energie volte a inculcare nel cittadino di domani come rispettare e come trasformare un monumento da rovina inerte a oggetto dinamico portatore di benessere (a tutto campo), significa reinventare una "materia scolastica" per farne un congegno latore di cultura, di valori, di risorse utili alla ripresa economica del Paese. Ne consegue una emergenza formativa e strumentale che metta i docenti nelle condizioni di attivare un meccanismo di connessioni e di prospettive del tutto innovative, per la Scuola italiana e per l'Italia stessa.

Ampliando un poco la nostra riflessione, osserviamo che la storia dell'arte può essere considerata un paradigma del destino che sembra segnare in questo tempo le discipline classiche nel nostro Paese e, in genere, in Europa. E questo appare paradossale visto che è abbastanza intuitiva l'equazione cultura = creatività.

Una formazione scolastica che si traduca sostanzialmente in un addestramento tecnico non potrà mai indurre una mentalità scientifica, cioè formare una mente capace di ragionare per induzione, deduzione, inferenza e, soprattutto, in autonomia. Ciò significa che, visti i dati relativi alle iscrizioni nella Scuola secondaria superiore del 2013, in controtendenza con la maggior parte dei media e anche con alcuni autorevoli commentatori, addirittura ministeriali, dovremmo molto preoccuparci del fatto che diminuiscano le iscrizioni al liceo classico. Di fatto una mente creativa è condizione per elaborare pensieri innovativi e quindi far progredire anche l'economia di un Paese.

Annamaria Testa⁵⁷ ha dimostrato come la concezione che gli Italiani hanno della creatività sia lontanissima da un profilo strutturato e si configuri piuttosto come una sorta di mescolamento in parti uguali di astuzia e di dono degli dei. Dalla prima ricerca Eurisko nel 2004, si evince che per un italiano su due la creatività è importante per ambiti come la moda (60%

57. A. Testa, *La creatività negletta nel paese più creativo del mondo*, in www.nuovoeutile.it.

di risposte positive) o la cucina (43%) e solo per poco più di uno su venti (6% di risposte positive) è importante per l'economia. La creatività servirebbe a rompere le regole (non a superarle), e dunque sarebbe requisito indispensabile nel campo degli *hobbies* o, al massimo, utile nel destreggiarsi con astuzia nelle difficoltà della vita.

Ma le cose hanno una portata ben più ampia, come riporta la Testa: "Il rapporto UE/Kea intitolato *l'Economia della cultura in Europa* ha provato in modo sistematico che l'intero comparto delle attività culturali e creative (editoria, moda, design, cinema e fotografia, radio e tv, web, teatro, videogiochi, arti visive, musei, siti archeologici, turismo culturale, etc.) ha un impatto economico inaudito. L'intero settore culturale e creativo in Europa vale, nel 2003, più di 654 miliardi di euro. Fattura più del doppio di tutta l'industria dell'automobile (271 miliardi) e contribuisce al PIL europeo più di tutte le attività immobiliari. Cresce, in cinque anni, del 12,3% in più rispetto alla crescita economica globale. In quasi tutti i paesi europei il settore della cultura e della creatività dà il maggior singolo contributo alla crescita della ricchezza nazionale. In Italia vale il 2,3% del PIL, in Gran Bretagna il 3%, in Francia il 3,4%". Inoltre è documentato che per ogni euro investito nel settore culturale corrisponde un risultato economico pari a 2,49 euro e il *Rapporto Civita sull'industria culturale e creativa* pubblicato a novembre 2012 riporta che imprese culturali e creative nazionali occupano 355.825 posti di lavoro, il 2,2% del totale nazionale (il 2,9% in Germania, il 3,0% in Spagna, il 3,2% in Francia e nel Regno Unito). Dunque chi ancora pensa che "con la cultura non si mangia" non sa di star seduto su un ramo tagliato.

Certo, la promozione dell'economia della cultura impone una riflessione importante su quello che è attualmente l'industria culturale e quello che dovrebbe essere. Basti pensare che la maggior parte dei visitatori di un museo sosta più a lungo davanti alla riproduzione nello *shop* di un'opera d'arte che davanti all'opera stessa⁵⁸. Ciò significa che si rischia lo svuotamento della funzione dell'arte a compiacimento narcisistico anziché viverla per quello che è: un atto culturale da cui scaturisce riflessione, coscienza, esperienza.

Pier Luigi Sacco è uno degli studiosi più fecondi nel campo dell'economia della cultura in Italia⁵⁹. Egli sostiene che l'arte, perché sia leva della crescita culturale ed economica di un paese, deve essere inserita nel ciclo vitale della società. Deve saper mutare senza concedere sconti o semplificazioni mercificatorie; ma anche evitando irrigidimenti che rischiano di

58. F. Antinucci, *Musei virtuali. Come non fare innovazione tecnologica*, Laterza, Bari 2007.

59. C. Coliandro, P. L. Sacco, *Italia reloaded. Ripartire dalla cultura*, Il Mulino, Bologna 2011.

183 *Per un diverso rapporto formazione/lavoro. Una strategia per il cambiamento è possibile?*

mummificare il fenomeno culturale di fatto escludendolo dal tessuto sociale in evoluzione. Questo sarebbe il caso delle città d'arte che mutano "in modo da incorporare e fare propri gli stereotipi che le riguardano". Esse finiscono così per assomigliare alle loro descrizioni contenute nelle guide turistiche e alimentano una sorta di misticismo culturale anziché promuovere in modo proattivo cultura. A questo scopo è indispensabile stringere un'alleanza virtuosa con la scienza, la tecnologia.

Ma prima di tutto è l'arte che innesca l'immaginazione e la creatività che sono, al contempo, condizione e ambiente perché un Paese possa innovare e rinnovarsi. Come non riconoscere, dunque, la necessità che nella formazione di ogni giovane e futuro cittadino sia inclusa la storia dell'arte? ⁶⁰

60. Si segnala che in data 28 maggio 2014 il Ministro dei Beni e delle Attività culturali e del Turismo Dario Franceschini e il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca Stefania Giannini hanno firmato un Protocollo d'intesa che prevede una serie di iniziative tese ad accrescere la conoscenza, la fruizione e la promozione del Patrimonio storico-artistico e dei luoghi della cultura da parte degli alunni delle scuole di ogni ordine e grado, iniziative sostenute da uno stanziamento ad hoc del MIUR di 500.000 euro. L'accordo triennale prevede tra l'altro che venga reintrodotta e potenziata nella Scuola l'insegnamento della Storia dell'Arte. (Nota dei curatori).

Alessandro Simonicca (Direttore della Scuola di Specializzazione in Beni Demoetnoantropologici - Sapienza Università di Roma)

Lo iato tra formazione e professioni del demoetnoantropologo

Il Patrimonio culturale antropologico

Il Patrimonio (*Patrimoine, Herbschaft, Heritage*) nel suo stato fattuale coincide con una realtà complessa (fattuale, valoriale e formativa) e si distingue per tipologia di appartenenza (periodo storico, luogo, cittadinanza, vita culturale). Definirlo è impresa assai ardua, i riferimenti alle dimensioni territoriali per genesi e sviluppo sono in ogni caso ineliminabili.

Pur se inizialmente riconducibile alla nozione minima di “passato culturale” che è ereditato o ereditabile nel decorso delle generazioni, richiede nondimeno che non sia solo “cosa” definita (se si vuole, calcolabile) ma anche fruita e valutata. Per la sua fruizione e valutazione possiamo ricorrere a due importanti dimensioni di agenzie formative: la locale, che rimanda alla vita quotidiana in cui un patrimonio intesse rapporti diretti e indiretti con la “storia generale”; l’istituzionale, che incornicia il patrimonio in un *frame* collettivo normativo donando senso.

Ora è la caratteristica intrinsecamente trasmissiva del patrimonio a costituire problema: destinato a essere rivissuto, è ogni volta a rischio di riconoscimento o di fallimento di identità da parte di chi non ha concorso alla dinamica della sua produzione. Non possiamo, insomma, prevedere che le coorti dei successori sentano vedano intendano come le coorti dei predecessori hanno sentito visto inteso.

Nel patrimonio insomma è innestata anche la necessità dell’educazione a esso, del processo di riconoscimento e di appropriazione storica e segnica (cioè culturale) di esso. Non esiste un patrimonio senza teoria e pratica della trasmissione. E questo anche gli storici (pur con le consuete cautele per la convalida delle fonti) hanno ben compreso, come mostrano le tesi sul patrimonio degli storici di CLIO pubblicate qualche anno fa⁶¹.

Probabilmente un patrimonio può essere trasmesso senza una mediazione interpretativa consapevole di esso, giacché la traduzione come messa in ordine di senso di una sequenza di atti entra direttamente nelle azioni umane in una coevità di molti strati e livelli. Quando è trasmes-

61. A. Bortolotti, M. Calidoni, S. Mascheroni, I. Mattozzi, *Per l’educazione al patrimonio culturale. 22 Tesi*, Franco Angeli, Milano 2008.

so intenzionalmente, non raramente incappa nella terribile forbice del “traduttore/traditore”, ove per traditore si intende l’operatore di un errore benvenuto, sia esso *pia fraus* oppure *felix culpa*, in quanto non si comprende una ideazione se in qualche maniera non la si riattualizza, se non la si risemantizza nuovamente.

Sono, queste, notazioni intuitive ed elementari di ermeneutica dei testi e della memoria culturale ai primi collegata, utili per affrontare un discorso più generale: può sorgere una conoscenza scientifica di tutto ciò? Può esservi scienza della trasmissione di un sapere? La domanda è alta ma opportuna.

Se il patrimonio ha a che fare con la trasmissione, e quindi anche con l’azione e quindi con la possibilità del fare, è chiaro che si tratta di un campo della scienza che affronta un possibile, non un necessario. Epperò, qualche cosa c’è di rigoglioso, qualche cosa può essere avanzata come conoscibile. Possiamo cioè analizzare l’azione della produzione culturale rispetto al consumo culturale, rintracciandone origini e sviluppi, per cogliere l’inaugurazione di senso e di significato culturale cui il patrimonio rimanda oppure su cui si basa.

Patrimonio significa sia *medium* formativo, sia stato di passaggio; ambedue le dimensioni possono essere studiate e divenire oggetto di conoscenza, entro due scenari, il primo relativo al patrimonio oggettivato nella forma materica (ad esempio il *cool Heritage*), il secondo relativo alla vita attiva (*hot Heritage*).

Le due forme di patrimonio, che in qualche modo (pur se non esaurientemente) rimandano alle due tipologie fondamentali del patrimonio tangibile e patrimonio intangibile, e la richiesta di una loro specifica conoscibilità ci conduce alla definizione delle competenze tecniche e scientifiche necessarie per il loro studio e trattamento.

Ambedue le forme di patrimonio indicate fanno parte degli ambiti tipici del “lavoro antropologico” non solo *in interiore homine*, ma nel padroneggiare le competenze trasferibili (*skills*) proprie di una formazione avanzata. Vi sono diversi studi specifici su ciò⁶², mi limito qui solo a enunciare in lista gli obiettivi cognitivi e comportamentali indicati da J. T. Omohundro⁶³:

- interagire con persone di diversa cultura, tenendo conto delle differenze di costumi e tradizioni
- individuare problemi sociali tramite informazioni sul modo in cui essi sono

62. Tra gli altri, M. A. Gwynne, *Anthropology career resources handbook*, Allyn and Bacon, Boston MA 2003; M. A. Gwynne, *Applied anthropology: a career oriente approach* Allyn and Bacon, Boston MA 2003; W. R. Stephen, *Careers in anthropology*, Allyn and Bacon, Boston MA 2002.

63. J. T. Omohundro, *Careers in anthropology*, Mayfield, Mountain View CA 1998.

risolti in altre culture

- intervistare al fine di ottenere informazioni su attitudini, conoscenze e comportamenti di soggetti o gruppi sociali
- usare statistiche e computer per l'analisi dei dati
- adattare approcci in uso nelle discipline delle *public relations*, del *marketing*, o del governo di differenti popolazioni
- valutare, classificare e catalogare oggetti rari, antichi o di valore
- riparare, ricostruire e preservare artefatti culturali selezionando metodi chimico-fisici
- tracciare mappe e costruire modelli in scala
- fotografare siti, oggetti, persone ed eventi
- usare strumenti scientifici e metodi di misura
- analizzare le tecniche dei mestieri
- cooperare in gruppi di ricerca etnografica o archeologica
- programmare azioni basate su dati sociologici, metodi di risoluzione di problemi, e standard etici professionali
- ideare progetti di ricerca e richiedere fondi
- scrivere un programma di ricerca in stile e formato appropriato
- presentare oralmente i risultati di una ricerca
- saper ricorrere a diverse tecniche etnografiche: etnosemantica, prossemica, storie di vita, etnostoria, folklore, analisi degli eventi, genealogie etc.
- pubblicare una rivista scientifica
- presiedere una organizzazione pre-professionale, ad esempio una associazione antropologica di studenti o una associazione a fini morali
- sviluppare pubbliche relazioni per musei, progetti di *fieldwork*, o conferenze
- ideare, costruire, installare e curare esposizioni museali
- guidare, istruire, tutorare, e agire in *team-teaching*
- studiare una seconda lingua cui corrispondono specifiche abilità *socio-relazionali* da raggiungere in formazione avanzata
- agilità sociale
- osservazione
- progettazione
- sensibilità sociale
- accuratezza nell'interpretare un comportamento
- problematizzare conclusioni note
- interpretare una informazione
- contestualizzare
- risolvere problemi
- scrittura efficace
- prospettiva sociale.

Dal punto di vista disciplinare, l'uso di risorse educative differenziate ha importanti conseguenze per la definizione e la progettazione delle figure professionali da costruire attraverso Corsi di Laurea. I Corsi di Laurea in materie DEA (istituiti dal 2000) si pongono il compito di formare giovani laureati capaci di operare con strumenti di base all'interno per lo meno dei sei seguenti ambiti: documentazione di fatti culturali, rilevazione etnografica dei patrimoni culturali, analisi dei fenomeni migratori e loro conseguenze, consulenza su questioni etico-sociali a livello territoriale, gestione e interpretazione di fonti e documenti.

Il patrimonio è quindi campo centrale delle competenze e attività delle figure professionali antropologiche.

L'istituzione della Scuola di Specializzazione in Beni DEA (2006)

La Scuola di Specializzazione in Beni Demoetnoantropologici nasce proprio su codesto crinale, sulla necessità umana e sociale di esercitare azioni di confronto e valorizzazione riguardo al passato storico, ma anche di istituire luoghi specifici finalizzati alla formazione di competenze per uno studio scientifico del patrimonio e della sua gestione.

La Scuola presenta quattro anime, l'interpretativa, l'analitica, la valorizzativa, la gestionale. La prima concentra la sua attenzione sulla comprensione del patrimonio quale forma di vita che fornisce senso e orientamento a popolazioni, a periodi storici, a sistemi di azione sociale; la seconda offre strumenti specifici per la cura e la destinazione funzionale dei "prodotti" di una cultura; la terza individua i modi in cui i prodotti culturali possono essere comunicati; la quarta precisa le modalità con cui i beni culturali sono capaci di generare anche valore economico.

Quattro sono quindi i comparti teorico-conoscitivi: l'area antropologica, l'area espositivo-comunicativa, l'area della conoscenza e del restauro dei materiali, l'area amministrativa. Il percorso è costruito su tre *curricula* (il *curriculum* italiano-europeo, il *curriculum* del Mediterraneo, il *curriculum* etnologico extraeuropeo) con un diploma finale che attesta 120 crediti, di cui 75 crediti didattici, 30 di *stage* e tirocini, 15 per la tesi finale.

La Scuola è, tecnicamente parlando, una struttura didattica apicale di Ateneo, che implementa, in particolare, il percorso della Laurea magistrale in Discipline Etnoantropologiche con un ultimo segmento formativo biennale, destinato a fornire *skills* e competenze da *professionals* della cultura etnoantropologica, a differenza dei Dottorati che danno invece precipua formazione per la ricerca.

Le finalità sono legate alla messa in ordine organica delle competenze necessarie a garantire le capacità fondamentali della *expertise* antropologica (comprensione, identificazione, catalogazione dei beni culturali), della

messa in atto di specifiche macchine museali (offerta rigorosamente conoscitiva della comunicazione dei prodotti culturali), della destinazione fruttuosa (valorizzazione della dimensione territoriale di appartenenza dei patrimoni specifici e attenzione per le tipologie di consumo culturale), della gestione "sostenibile" dello *stock* di beni culturali ed economici a disposizione.

Le novità e i punti di forza

La creazione della Scuola di Specializzazione DEA rappresenta un indubbio momento di raggiunta sensibilità teorica e culturale da parte delle istituzioni preposte alla ricerca e alla formazione, per il grande bacino dei beni antropologici in generale e per la crescente importanza che essi hanno nell'oggi.

Con tale istituzione si fissa, all'unisono, l'esistenza di un patrimonio antropologico (già introdotto, anche se non esaustivamente e rigorosamente, nel Codice dei Beni Culturali e del Paesaggio del 2004) di rilevanza statale, fonte di identità sia nazionale sia territoriale, la cui costituzione coerente preme alle stesse istituzioni, da una parte; e, dall'altra, la necessità di costruire percorsi formativi apicali di tipo professionale, per lo studio e la ricerca finalizzati alla fruizione di tale ambito culturale.

Antropologia dell'Italia, dunque, è il contenuto fondamentale che sviluppa la Scuola, nel suo primo *curriculum*; ma non mancano l'etnologia europea e l'etnologia extraeuropea (secondo e terzo *curriculum*), derivanti tanto dalla convinzione della interazione storica (di ieri e di oggi) delle culture e dei prodotti culturali, quanto dall'assunto che lo studio dei beni antropologici sia di per sé un compito importante e significativo, da dovere essere per se stesso compiuto.

Destinatari dei *professionals* in uscita dalla Scuola sono quindi tutte quelle istituzioni che della cultura antropologica e dei suoi prodotti si interessano e fanno d'essa la loro vocazione di attività. Ci riferiamo qui, prima di tutto, agli organi di tutela e conservazione dei beni culturali (il MiBACT e le sue estensioni periferiche, cioè le Soprintendenze che controllano il territorio); ma anche alle Regioni, per competenza in specie per quanto concerne l'aspetto valorizzativo; alle Province e ai Comuni, per quanto riguarda la specifica gestione culturale dei territori. La filiera costituita dalla cultura antropologica è lunga, sia perché ognuna di tali istituzioni opera direttamente sul settore, sia a causa della produzione di centri culturali e musei, che costituiscono un'enorme risorsa italiana, perché disseminata su tutto il territorio nazionale, e diversificata quanto può esserlo l'Italia dei "mille borghi". Disseminata e diversificata, certo, è tale realtà, ma non di poco conto,

se rappresenta di gran lunga la maggiore risorsa culturale italiana in termini sia di quantità che di addensamento.

L'individuazione e la costruzione di un profilo professionale dedicato, perciò, appaiono quanto mai pertinenti e di rilievo, perché destinati a normare competenze che non raramente viceversa sono oggetto di scambio politico o di approssimazione disciplinare. Le stesse Soprintendenze, in cui sino a oggi gli storici dell'arte hanno dovuto vicariare il lavoro più specificamente etnoantropologico, avrebbero la possibilità di contare su funzionari di settore più preparati ed efficaci.

E non si sottovaluti che la cultura etnoantropologica diviene sempre di più una risorsa culturale che territorialmente tende a divenire bene economico, e quindi fonte di reddito per gruppi sociali definiti e ricchezza complessiva per il territorio di appartenenza.

Un'ultima notazione vale per il settore privato. L'individuazione di mansionari specifici e finalità del profilo professionale non possono non avere effetti positivi sul posizionamento e sulla richiesta di soddisfacimento di criteri comuni nella impostazione e nella gestione anche per quanto riguarda l'area di offerta culturale fornita da soggetti, gruppi, associazioni private di vario tipo, disseminati sul territorio nazionale.

Il funzionario demoetnoantropologico DEA

Nel dicembre del 2010, dopo un lungo e assai affaticato percorso, il Ministero dei Beni e delle Attività Culturali, recependo la pressante richiesta di normare la tutela e la gestione dei beni culturali di tipo antropologico e le relative competenze tecnico-scientifiche, ai fini della contrattazione nazionale triennale del lavoro ha definito, tra gli altri, anche il profilo professionale DEA. Questa la declaratoria: "Il funzionario DEA svolge le prestazioni professionali proprie di tale figura, nell'ambito degli adempimenti previsti dalla normativa di tutela, salvaguardia e valorizzazione del patrimonio culturale demoetnoantropologico materiale e immateriale e delle attività culturali ad esso attinenti e dalle disposizioni di legge relative all'organizzazione dell'Amministrazione. Dirige strutture di livello non dirigenziale e coordina attività di vari settori; svolge attività ispettive o di valutazione di particolare rilevanza; ovvero, per l'elevato livello professionale, collabora ad attività specialistiche. Individua e identifica la natura, la provenienza, le caratteristiche e la rilevanza storico-culturale dei beni demoetnoantropologici materiali e immateriali attinenti al patrimonio culturale demoetnoantropologico; svolge indagini e ricognizioni etnografiche nel territorio nazionale, europeo ed extraeuropeo; cura la valorizzazione e la promozione del patrimonio culturale demoetnoantropologico, con particolare attenzione alle tematiche proprie delle società multietni-

che e multiculturali dentro e fuori il territorio italiano; effettua la vigilanza sui beni demoetnoantropologici ed esamina progetti di manutenzione, di salvaguardia, di restauro, di ricerca presentati da terzi, verificandone, anche in collaborazione con altre professionalità, la congruità e la corretta esecuzione dei relativi lavori; cura l'inventariazione, la catalogazione e la documentazione – anche con supporto dei mezzi audiovisivi e informatici – di beni materiali e immateriali attinenti al patrimonio culturale demoetnoantropologico; cura l'ordinamento e la gestione di musei e di sezioni di musei demoetnoantropologici nazionali, europei ed extraeuropei dentro e fuori il territorio italiano; svolge attività di ricerca scientifica, studia e predispone strumenti di programmazione, organizzazione e tutela del patrimonio culturale demoetnoantropologico, nonché metodologie e tecnologie relative a: rilevamento, documentazione e registrazione del patrimonio demoetnoantropologico, anche in riferimento al patrimonio culturale etnomusicale e narrativo di tradizione orale; conservazione, manutenzione, consolidamento e restauro del patrimonio culturale demoetnoantropologico materiale anche in collaborazione con diverse professionalità disciplinari; promuove, programma, organizza e coordina manifestazioni sul patrimonio culturale demoetnoantropologico materiale e immateriale, ivi inclusi eventi espositivi, convegni e seminari, con finalità scientifiche e divulgative; partecipa, nel settore di competenza, ad attività connesse con prestazioni speciali attribuite all'Amministrazione nell'ambito di servizi generali, quali quelli connessi all'attività di protezione civile; svolge le funzioni di consulente tecnico, perito e di arbitro; progetta e realizza programmi educativi riferiti ai beni di competenza e i materiali didattici ad essi attinenti, svolgendo anche attività didattica, formativa e di comunicazione relativa ai contenuti e agli strumenti professionali specifici; dirige i servizi educativi o la sezione didattica dei musei; controlla i contenuti culturali e scientifici delle attività educative svolte dai concessionari; cura attività editoriali e redige pubblicazioni e testi scientifici e divulgativi, nonché i cataloghi degli eventi espositivi relativi al patrimonio culturale demoetnoantropologico. Requisiti necessari e indispensabili: diploma di Laurea magistrale (o di vecchio ordinamento) coerente con le professionalità e diploma di Scuola di Specializzazione o Dottorato di ricerca, in materie attinenti al profilo professionale, previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati”.

Due le notazioni da esporre subito. In primo luogo, l'ampia gamma di competenze tecnico-scientifiche specifiche richieste, nonché la possibilità di raggiungere anche la posizione dirigenziale. In secondo luogo, i requisiti di accesso, cioè il possesso di diploma di Laurea magistrale e di diploma di Specializzazione DEA.

I punti deboli

Il dispositivo legislativo che ha consentito di riistituire le Scuole di Specializzazione per le diverse tipologie di professioni del Patrimonio, dopo l'abolizione sancita dalla riforma universitaria del 1999, risale al 2001⁶⁴, e soltanto al 2006⁶⁵ il decreto attuativo con i diversi nuovi ordinamenti. A distanza di sette anni quale bilancio è possibile, in particolare per il settore demoetnoantropologico?

Le ombre, nel bilancio, superano le zone di luce. Tuttora, infatti, continua a rilevarsi la carenza o addirittura la mancanza di personale professionale DEA a tutti i livelli negli organici del MiBACT, nei grandi musei nazionali come nelle Soprintendenze periferiche, nell'Istituto Centrale per il Catalogo e la Documentazione come nell'Istituto Superiore per la Conservazione e il Restauro e nell'Istituto Superiore per i Beni sonori e audiovisivi (già Discoteca di Stato). Manca una Direzione Generale Centrale DEA e mancano i funzionari etno-antropologi nelle Direzioni Generali Regionali, nonostante le forti prese di posizione della comunità scientifica e delle associazioni di categoria, così come del Consiglio Superiore per i beni culturali e paesaggistici, che ripetutamente ha stigmatizzato questa paradossale situazione. Nel frattempo, in Italia sono attive due Scuole di Specializzazione DEA, a Perugia dal 2009 e alla "Sapienza" Università di Roma dal 2011, mentre con la riforma universitaria del 1999-2000 erano stati avviati in varie sedi Corsi di Laurea triennale e Magistrale con specifico indirizzo demoetnoantropologico. Il mancato recepimento a livello ministeriale di una adeguata dotazione di organico di settore ha però reso quasi inutile la novità dell'istituzione dei Corsi di Laurea universitaria in materie DEA e, nel 2006, della Scuola di Specializzazione corrispondente. Ciò ha comportato, in ricaduta, la mancata estensione del profilo professionale DEA a tutte le altre realtà (museali, associative e patrimoniali) di pertinenza degli Enti pubblici territoriali o di ambito privato, che ne avrebbero invece pressante specifica necessità.

Fino a quando lo Stato italiano continuerà a investire in offerta formativa senza preoccuparsi di creare le condizioni per una reale occupazione in questo vitale settore culturale, mettendo fine all'attuale grave impasse?

64. Legge n. 29 del 23 febbraio 2001, art. 6.

65. DM 31 gennaio 2006, *Riassetto delle Scuole di Specializzazione nel settore della tutela, gestione e valorizzazione del patrimonio culturale*, suppl. ord. n.147 della G.U. 15 giugno 2006, n.137.



Anna Maria Visser Travagli (ICOM-Italia/ANMLI e Università degli Studi di Ferrara – MuSeC)

Prospettive per la professione di museologo

Premessa

È un paradosso tutto italiano che nel Paese dell'arte e dei musei non ci sia la figura del Museologo, mentre analogamente nelle biblioteche e negli archivi ci sono professionalità specifiche, quelle del Bibliotecario e dell'Archivista.

Il Museologo o Professionista museale che dir si voglia, non ha un profilo professionale individuabile, formalmente riconosciuto, e non c'è un percorso di formazione specifico a livello universitario e post-universitario.

Esaminiamo i problemi uno per volta.

Aspetti professionali

I musei negli ultimi decenni sono stati investiti da grandi cambiamenti. Sono aumentati di numero, secondo una tendenza che non è solo italiana, ma mondiale; ne sono stati censiti più di 3600, che salgono a 4760 se consideriamo anche gli istituti assimilabili ai musei, come i siti archeologici e i monumenti visitabili (fonte MiBACT, *Minicifre della cultura 2012*).

Sono state introdotte nuove tipologie museali, anche molto diverse rispetto a quelle tradizionali. Effetto della società della comunicazione è la dilatazione del concetto stesso di museo. Si fanno musei su qualsiasi argomento, musei di idee, anche senza collezioni e si fanno musei ovunque, oggi in pratica tutto può trasformarsi in museo: fattorie, imbarcazioni, miniere di carbone, prigioni, magazzini ecc.

L'orientamento al pubblico è diventato dominante, rispetto a quello tradizionale rivolto alla conservazione; di conseguenza vengono sviluppate iniziative educative e di coinvolgimento dei visitatori, che da semplici "spettatori" possono diventare "attori" nell'ambito delle attività promosse dal museo.

Lo sviluppo delle tecnologie, dalla multimedialità al digitale, ha trasformato profondamente l'approccio al museo e alla comunicazione museale e inoltre lo sviluppo dei *social network* ha aperto frontiere inedite di interazione e di dialogo fra lo staff museale e i visitatori.

Inoltre, i musei hanno sviluppato nuove forme di integrazione con i territori di pertinenza, secondo logiche di sistema, dialogando e collaborando fra loro, ma soprattutto con enti, istituzioni, associazioni, produzioni culturali e creative, con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo territoriale.





I musei sono quindi istituzioni culturali complesse, aperte all'innovazione, che sempre più richiedono nuove conoscenze e nuove competenze, per rispondere alle caratteristiche di una società che è in continua trasformazione, pur nello scenario della crisi.

Le tradizionali figure dell'archeologo, dello storico dell'arte e del naturalista per i musei scientifici, riproducono lo schema di ripartizione per materie, sancita dall'istituzione delle Soprintendenze fra la fine dell'Ottocento e gli inizi del Novecento. Sono figure formate in modo approfondito nelle discipline specifiche, in senso verticale, e tradizionalmente orientate alla tutela e alla conservazione, che apprendono il "mestiere" del museo direttamente sul campo, dopo che sono entrate nell'amministrazione pubblica.

Ma oggi di fronte alle esigenze della valorizzazione sono necessarie, accanto alle competenze disciplinari – che sono fondamentali e costituiscono il prerequisito per chiunque intenda occuparsi di musei – anche competenze orizzontali, che consentano di organizzare e gestire al meglio gli istituti, di svolgere le attività con il pubblico, di utilizzare le tecnologie e di interagire con il territorio. Il conservatore (archeologo, storico dell'arte, naturalista ecc.) deve diventare un vero e proprio professionista museale.

Allargando la visuale, coerentemente con la complessità del museo, le professioni museali sono tante e varie. Dopo l'emanazione del Decreto degli *standard* di qualità dei musei, con particolare riferimento all'ambito del Personale (Decreto 10 maggio 2001, Ambito IV), e il riconoscimento giuridico del *Museo* nel Codice dei Beni Culturali e del Paesaggio (D. Lgs. n. 42/2004, art. 101, comma 2) le associazioni museali italiane, riunite nella Conferenza permanente⁶⁶, hanno elaborato e pubblicato nel 2006 la *Carta Nazionale delle Professioni Museali*⁶⁷. A questa ha fatto seguito una riflessione più ampia, a livello europeo, promossa oltre che dall'Italia, anche dalla Germania, dalla Francia, dalla Svizzera e da altri paesi, che è sfociata nella pubblicazione nel 2007 del *Manuale Europeo delle Professioni museali*⁶⁸.

La Carta, pur non avendo un riconoscimento formale, è stata ed è un punto di riferimento per gli operatori del settore, per le amministrazioni pubbliche e i soggetti privati, per le organizzazioni dei lavoratori e per le

66. Le associazioni museali italiane sono tante; le principali sono le seguenti: AMACI, Associazione dei Musei d'Arte Contemporanea Italiani, AMEI, Associazione dei Musei Ecclesiastici Italiani, ANMLI, Associazione Nazionale dei Musei di Enti Locali e Istituzionali, ANMS, Associazione Nazionale Musei Scientifici, SIMBDEA, Società Italiana per la Museografia e i Beni Demoetnoantropologici, e ICOM Italia, il comitato nazionale italiano dell'International Council of Museums. Queste hanno dato vita nel 2004 alla Conferenza permanente delle Associazioni museali italiane per coordinare le attività e per sviluppare azioni comuni per obiettivi condivisi.

67. *Carta nazionale delle professioni museali*, a cura di A. Garlandini, ICOM Italia, 2006, scaricabile all'indirizzo: <http://www.icom-italia.org/images/documenti/cartanazionaleprofessioni2008.pdf>

68. *Professioni museali in Italia e in Europa* a cura di A. Garlandini, ICOM Italia, 2007, scaricabile all'indirizzo: <http://www.icom-italia.org/images/documenti/manualeeuropeoprofessioni2008.pdf>



istituzioni formative. Sono stati individuati 20 profili professionali, articolati in quattro ambiti: ricerca, cura e gestione delle collezioni; servizi e rapporti con il pubblico; amministrazione, finanza, gestione e relazioni pubbliche; strutture, allestimenti e sicurezza. Tutte le figure sono coordinate dal Direttore, che è il responsabile dell'istituto museale.

Lo scenario è ora profondamente cambiato in seguito all'approvazione nel gennaio 2013 della legge, attesa da tempo, sulle professioni non organizzate in ordini o collegi, che rende possibile il riconoscimento delle professioni culturali⁶⁹. L'auspicio iniziale della Conferenza permanente delle Associazioni museali di ottenere il riconoscimento formale del Museologo/Professionista museale, che possa operare nel settore pubblico e nel settore privato, può diventare concreta realtà⁷⁰. Tale riconoscimento è essenziale per affermare lo spazio professionale specifico relativo al museo e per tutelarlo, costituisce inoltre la premessa ineludibile per contrastare la disoccupazione e la sottoccupazione dei giovani, che aspirano a lavorare nel settore.

Per raggiungere l'obiettivo del riconoscimento si pone da un lato l'esigenza di rivedere la *Carta Nazionale delle Professioni Museali* e dall'altro la necessità di creare un'*Associazione a carattere professionale*, ai sensi della legge 4/2013, "con il fine di valorizzare le competenze degli associati e garantire il rispetto delle regole deontologiche" (art. 2, comma 1).

ICOM Italia ha affrontato tempestivamente questi argomenti nel Seminario del gruppo dirigente, che si è svolto a Castelfranco Veneto il 22 e il 23 gennaio 2013, dove si è aperto un ampio confronto⁷¹. Fra l'altro si è deciso di fare una revisione della *Carta Nazionale delle Professioni museali* per adeguarla ai cambiamenti che sono intervenuti in questi anni, con particolare attenzione agli aspetti immateriali delle attività museali, all'impatto delle tecnologie, alla dimensione territoriale e sociale, all'integrazione con gli altri istituti culturali e con il territorio.

Si rende necessaria anche una semplificazione della *Carta* e uno sforzo per individuare il "cuore" della professione/professioni che possono essere or ga-

69. Legge 14 gennaio 2013, n. 4, "Disposizioni in materia di professioni non organizzate".

70. Nel 2012 per rafforzare la comunità culturale, l'AIB, Associazione Nazionale Biblioteche, l'ANAI, Associazione nazionale Archivistica Italiana e ICOM Italia, comitato nazionale italiano dell'International Council of Museums, hanno costituito il coordinamento MAB, Musei Archivi Biblioteche-Professionisti del patrimonio culturale, che ha organizzato il 22 e 23 novembre 2012 a Milano gli Stati Generali, con sei sessioni parallele, una delle quali dedicata a *Competenze e Riconoscimento professionale*. Il programma, gli abstract degli interventi e i documenti finali sono consultabili all'indirizzo: <http://www.mab-italia.org/index.php/stati-general-i-cultura-2012/>

71. I rapporti finali del Seminario ICOM Italia di Castelfranco Veneto, 23 e 24 gennaio 2013, *Carta delle Professioni museali e riconoscimento delle Professioni museali, Professionisti e Volontari per i musei e per il patrimonio culturale, La formazione e l'aggiornamento professionale per il personale dei musei, Quale ruolo per ICOM Italia? Verso l'Associazione professionale riconosciuta di quanti lavorano nei musei*, sono consultabili all'indirizzo: <http://www.icom-italia.org/documenti>.

nizzate in un'*Associazione professionale riconosciuta*. Bisogna escludere, secondo la legge, le professioni inquadrare in ordini professionali (ingegneri, architetti, avvocati, giornalisti ecc.), ma anche professioni per le quali sono previste altre forme di riconoscimento (ambito amministrativo, finanziario, gestione e relazioni pubbliche), come pure va esclusa la figura del restauratore, che ha già ottenuto il riconoscimento (DM del 26 maggio 2009, n. 86 "Regolamento concernente la definizione dei profili di competenza dei restauratori e degli altri operatori che svolgono attività complementari al restauro o altre attività di conservazione dei beni culturali mobili e delle superfici decorate dei beni architettonici ai sensi dell'art. 29, comma 7 del D.Lgs. 22 gennaio 2004, n. 42", G.U. n. 160 del 13 luglio 2009, e D.l. del 26 maggio 2009, n. 87 "Regolamento concernente la definizione dei criteri e livelli di qualità cui si adegua l'insegnamento del restauro, nonché delle modalità di accreditamento...", G.U. n. 160 del 13 luglio 2009).

Fermo restando che per tutte le figure viene richiesta la conoscenza specifica nelle discipline attinenti al museo, il problema da affrontare è per quante e per quali professioni richiedere il riconoscimento formale. La Direzione è una funzione e non una professione, pertanto viene assegnata secondo procedure pubbliche dai soggetti pubblici e privati responsabili dei musei; il Direttore però deve avere, oltre alla Laurea vecchio ordinamento o Laurea magistrale nelle discipline attinenti alla specificità del museo, competenza specialistica in museologia.

Caratterizzanti per il museo sono senza dubbio le figure dell'ambito di ricerca, cura e gestione delle collezioni, nonché di quello dei servizi e rapporti con il pubblico, che svolgono le funzioni connotanti del museo. Occorre quindi valutare con attenzione quali profili professionali prendere in considerazione per il riconoscimento: Conservatore/curatore, Assistente tecnico alle collezioni, Catalogatore, Registrar, Responsabile e Operatore dei servizi educativi, e dei servizi di accoglienza e custodia? La discussione è aperta e coinvolge non solo ICOM Italia, ma tutte le associazioni museali della Conferenza permanente.

Anche il processo di formazione di un'*Associazione professionale riconosciuta* è complesso. A differenza delle biblioteche e degli archivi, che sono organizzati rispettivamente in una sola associazione nazionale – l'AIB, Associazione Nazionale Biblioteche, e l'ANAI, Associazione Nazionale degli Archivi italiani – le associazioni museali, come si è già indicato, sono tante e se pure da anni si riconoscono nella Conferenza permanente, ognuna di loro ha conservato la propria autonomia; è auspicabile che si giunga alla creazione di un'unica Associazione professionale, ma bisogna con pazienza disegnarne la struttura e indicarne le modalità.

Aspetti formativi

Per esercitare una professione è necessario avere un profilo formativo coerente, ma per la figura del Museologo in Italia questo è un problema. Infatti, non esiste nel nostro ordinamento universitario una Laurea magistrale in Museologia, mentre ci sono le lauree in Biblioteconomia e in Archivistica.

L'offerta universitaria nel campo del patrimonio culturale è sovrabbondante quantitativamente e per tipologia di lauree e lauree magistrali di ambito archeologico, storico-artistico, demoetnoantropologico, ecc.; ci sono poi varie lauree ibride che cercano di integrare discipline scientifiche e discipline umanistiche, come Scienze e tecnologie per i beni culturali, oppure discipline economico/manageriali con discipline umanistiche, come Gestione delle organizzazioni culturali e artistiche.

La Museologia può essere inserita come materia nei percorsi di laurea triennale e nel biennio magistrale, ma non è materia caratterizzante, e presenta per lo più una fisionomia riduttiva. Nell'ordinamento universitario, la disciplina appartenente al raggruppamento L-ART/04 ha un carattere prevalentemente storico ed ha una funzione ancillare rispetto alla Storia dell'Arte. La stessa Museologia scientifica, che pure viene insegnata, non è contemplata nei raggruppamenti scientifico-disciplinari. La materia è importante per una formazione culturale, ma è insufficiente per la formazione alla professione.

I percorsi post-laurea sono di tre tipi: i Dottorati di ricerca, che orientano alla ricerca in ambito universitario, i Master, che orientano all'esercizio delle professioni e le Scuole di Specializzazione (in Beni archeologici, Beni storico-artistici, ecc.), che formano figure essenzialmente per l'inserimento nelle strutture di tutela e di conservazione.

Le Scuole di Specializzazione hanno una lunga tradizione di eccellenza, ma costituiscono una realtà solo italiana. Dopo l'attivazione del cosiddetto Processo di Bologna per l'armonizzazione europea dell'istruzione universitaria e la conseguente riforma dell'Università anche in Italia dovevano essere soppresse, invece sono state riistituite (DM 31 gennaio 2006) inserendo ulteriori percorsi formativi in Beni Demoetnoantropologici, Beni Musicali, Beni Scientifici e Tecnologici ecc., contemplando al loro interno contenuti formativi specifici per i musei, ma ripartiti sempre per ambiti disciplinari: musei archeologici, musei storico artistici, demoetnoantropologici, ecc.

I Master sono numerosi e offrono una formazione molto varia, per lo più sperimentando percorsi interdisciplinari e favorendo esperienze pratiche attraverso tirocini e *stage* presso musei e organizzazioni del patrimonio culturale, nell'ottica complessiva sia della conservazione che della valorizzazione. La formazione del personale richiede, infatti, che la for-

mazione teorica sia assolutamente integrata alla pratica del “mestiere” con significative esperienze all’interno dei musei e per un periodo abbastanza lungo.

Non sono mancate e non mancano innovazioni e sperimentazioni positive e importanti, ma queste non sono giunte a creare un sistema coerente di offerta e soprattutto non sono dimensionate sulle effettive possibilità del mercato del lavoro italiano di offrire occupazione sia negli istituti permanenti che nelle attività e nei servizi correlati. Esiste quindi un grave problema di disoccupazione e di sotto-occupazione.

La formazione per i musei anche in Italia, come in altri paesi d’Europa e del mondo, dovrebbe ispirarsi al complesso dei *Museum Studies*, di cui il documento di ICOM *International Curricula Guidelines* offre in modo analitico i contenuti. Quest’ultimo è articolato in cinque ambiti e prevede: competenze generali; competenze propriamente museologiche, intese come conoscenze e capacità di applicare le basi teoriche al lavoro museale; competenze di *management*; competenze e capacità di creare e realizzare programmi di attività per il pubblico; competenze nella cura e gestione delle informazioni e delle collezioni. Tale documento è stato tradotto in italiano ed ICOM Italia intende impegnarsi per promuoverlo e divulgarlo ⁷².

Qual è allora il modello formativo che meglio può rispondere alle esigenze che sono state indicate? La proposta di ICOM Italia e delle altre associazioni museali è quella di giungere a un’offerta formativa dimensionata alle effettive possibilità di assorbimento da parte del mercato del lavoro, con una preparazione teorica strettamente intrecciata all’esperienza pratica da farsi all’interno degli istituti museali. Questo può avvenire attraverso un Corso di Studi specifico oppure con un Master dedicato o assai più proficuamente con una scuola di alta formazione a numero programmato, sull’esempio dell’*Institut national du patrimoine* di Parigi, in cui convergano le Università, il Ministero dei Beni e delle Attività Culturali, le Regioni, le Amministrazioni titolari di musei, secondo la proposta già prefigurata dalla Commissione ministeriale per la definizione dei livelli minimi di qualità delle attività di valorizzazione, pubblicata nel 2010⁷³.

72. Le *Curricula Guidelines* in italiano sono consultabili e scaricabili all’indirizzo: <http://www.icom-italia.org>, seguendo il percorso Commissioni/Commissione tematica Personale, Formazione e Aggiornamento/Documenti. Utile è anche la consultazione dei *Key Concepts of Museology* reperibili nel sito di Icom International: <http://icom.museum/professional-standards/key-concepts-of-museology/>

73. Vedi: *Standard nazionali di qualità per le professioni nei musei*, a cura di I. Colpo, A. Di Mauro, F. Ghedini, Edizioni Quasar, Roma 2010; *Musei e valorizzazione dei Beni culturali*, a cura di M. Montella, P. Dragoni, eum-CLUEB edizioni, Bologna-Macerata 2010. La Commissione, dopo una lunga interruzione, ha di recente ripreso i lavori con altri rappresentanti.

Considerazioni finali

La discussione sulla professione e sulla formazione correlata avviene nel contesto della crisi, che ha ridotto drasticamente le risorse per i musei. I direttori, in particolare dei musei civici, mano a mano che vanno in pensione non vengono sostituiti, e le funzioni di direzione vengono assorbite da dirigenti amministrativi che possono avvalersi di funzionari incaricati pro tempore, in grado di presidiare l'istituto, ma che non possono esercitare il ruolo di direttore, con un indebolimento generale e pericoloso della professione e dell'intero sistema delle istituzioni museali⁷⁴. Ancora più critica è la situazione degli staff museali, in particolare per le figure tecnico-scientifiche. Sono frequenti anche semplici esternalizzazioni dei servizi museali (apertura al pubblico, visite guidate ecc.) in pratica senza un coordinamento e un controllo scientifico efficace da parte dell'amministrazione proprietaria o titolare del museo.

Quindi, l'azione delle associazioni museali italiane in favore delle professioni e del loro riconoscimento ha senso se è integrata ad altre richieste, che siano in grado di contrastare questa deriva, che sta facendo regredire i musei a semplici "macchine" espositive, prive di finalità culturali e sociali. Faccio riferimento a vari problemi, da quello delle risorse destinate, drammaticamente insufficienti, a quello del ricorso non sempre trasparente al volontariato, fino a quello del contrasto alla disoccupazione e al precariato dei giovani.

Solo una coraggiosa stagione di riforme, tanto più necessaria in una fase di crisi, che da più parti viene invocata, può invertire questa tendenza che da troppi anni penalizza i musei, i beni culturali e il personale⁷⁵. Quanto qui si discute, per giungere a proposte concrete, non deve essere considerato puro tecnicismo, ma parte di un contributo strategico e fattivo per la difesa e la valorizzazione del capitale umano.

74. Vedi il documento di ICOM Italia del 2011, *Raccomandazione sulla Direzione dei musei civici*, scaricabile all'indirizzo: <http://www.icom-italia.org>, seguendo il percorso Documenti.

75. Vedi l'appello *Ripartire dalla cultura, cinque priorità e dieci obiettivi per guardare al futuro* gennaio 2013, promosso da MAB, AIB, ANAI, ICOM Italia, ABB, FAI, Federculture, Italia Nostra, Legambiente, Comitato per la bellezza: <http://www.ripartiredallacultura.it/appello-2/> e il documento, *L'Italia dei Beni culturali: i nodi del cambiamento*, Associazione Bianchi Bandinelli, febbraio 2013, scaricabile dal sito <http://www.bianchibandinelli.it/documenti-e-materiali/>



Giuliano Volpe (Rettore dell'Università degli Studi di Foggia)

Le proposte per la professione di archeologo

L'archeologia ha conosciuto un profondo processo di rinnovamento nell'ultimo mezzo secolo, modificando i suoi metodi e i suoi obiettivi: dall'antico come spazio quasi esclusivo del passato all'intera storia dell'umanità, dall'Europa e dal Mediterraneo all'intero pianeta, dalla forma artistica alla cultura materiale nella sua globalità, dall'analisi delle società antiche a quella del rapporto uomo-ambiente, da una visione esclusivamente storica alla prospettiva anche antropologica, da un'impostazione esclusivamente umanistica all'apertura alle scienze naturali e alle tecnologie. Ma nonostante tali progressi, l'archeologia non è ancora giunta a definire un paradigma condiviso, tanto nel campo della ricerca, quanto in quella della formazione, e ancor meno in quello della tutela e valorizzazione.

In particolare tra gli anni Settanta e Ottanta la vera 'rivoluzione' che investì l'archeologia italiana pose in primo piano il tema della formazione e del riconoscimento della figura professionale dell'archeologo, un problema ancora oggi non del tutto risolto. Emblematico di quel clima fu il convegno dal significativo titolo *La laurea non fa l'archeologo*: si denunciavano in particolare le carenze della formazione universitaria mentre si andava affermando l'idea di un professionista completo. In quel momento la parola d'ordine era "lo scavo agli archeologi" e il simbolo era la *trowell*, con una decisa sottolineatura dell'aspetto professionale e militante dell'archeologo. Nascevano le prime società di ricerca archeologica e si andava formando sul campo (ancor più che nelle aule universitarie) una classe di professionisti, sostanzialmente autodidatta, le cui aspettative sarebbero rimaste deluse a causa del precariato e della mancanza di un riconoscimento giuridico.

Cos'è successo più recentemente? Questa è l'occasione giusta per proporre qualche riflessione a mo' di bilancio, non tanto per rinfacciarsi le responsabilità (che sono ben distribuite), quanto per cercare di correggere il tiro.

L'introduzione nell'Università italiana del sistema 3+2 e soprattutto la sua becera applicazione, contrassegnata dalla nascita di corsi dai titoli e dai percorsi più fantasiosi (alla cui proliferazione non furono estranee le stesse indicazioni ministeriali), dalla frammentazione selvaggia dell'insegnamento, esito di accanite battaglie accademiche di accaparramento di crediti (CFU), dalla concezione sempre più ragionieristica dell'insegnamento e dello studio misurato in ore e minuti, hanno profondamente modificato

il percorso formativo con esiti negativi. Vorrei però sottolineare anche alcuni innegabili aspetti positivi: la nascita di lauree in Archeologia distinte da quelle genericamente in Lettere; l'adozione di un percorso finalmente quinquennale; l'inserimento di discipline di ambito scientifico e tecnologico e di attività professionalizzanti prima nella maggior parte dei casi estranee ai vecchi Corsi di Laurea; il riconoscimento delle attività sul campo e in laboratorio, degli *stage* e dei tirocini, e altri ancora. Personalmente riterrò preferibile il ritorno (o meglio il passaggio) a un ciclo unico quinquennale, poiché considero il livello triennale del tutto inadeguato per lo svolgimento di una qualsiasi attività in campo archeologico (e in generale dei beni culturali). Ma dobbiamo ammettere, dopo oltre un decennio, che è stata soprattutto la cattiva applicazione del 3+2 a produrre errori e degenerazioni. Oggi il mondo della formazione universitaria avrebbe bisogno di un profondo ripensamento nel campo dei beni culturali, ponendo definitivamente fine alla formazione di professionalità improbabili, rendendo più omogenei a livello nazionale i percorsi formativi, eliminando l'eccesso di frammentazione e di duplicazione non solo di corsi di studio di primo e secondo livello, ma anche e soprattutto delle Scuole di Specializzazione e dei Dottorati. Mi limito a citare un solo esempio di 'esagerazione' (ma molti altri potrebbero essere richiamati): appena entrato in vigore il nuovo sistema, nacquero vari corsi triennali in Archeologia subacquea e navale, che avevano l'assurda pretesa di formare già in una fase così precoce figure di archeologo specialista in un settore così specifico come l'archeologia subacquea, per il quale non sarebbe sufficiente forse nemmeno una Laurea magistrale senza una prosecuzione nel terzo livello formativo. Il fatto poi che tali corsi non prevedessero nemmeno l'obbligo di svolgere attività archeologica subacquea rappresenta solo un dettaglio. In tal modo si sono introdotti in un amalgama confuso sia elementi pseudo-professionalizzanti (dopo la non positiva esperienza dei Diplomi Universitari) sia pillole di formazione di base. Si è andato dissipando rapidamente, in tal modo, il vero patrimonio dell'Università italiana: la solida formazione di base dei nostri laureati, tanto nel campo dei contenuti culturali, storici, filologico-letterari, archeologici e storico-artistici quanto in quello propriamente metodologico. Un danno aggravato dal sempre più basso livello di preparazione scolastica dei diplomati nei licei e nelle scuole tecniche e professionali, questi ultimi, legittimamente, sempre più numerosi nei Corsi di Laurea in beni culturali.

Sarebbe quindi auspicabile un ripensamento che porti a garantire una più solida formazione di base nel triennio, seguita da una più coerente e omogenea fase di approfondimento e di specializzazione archeologica nella Laurea magistrale, con significative attività sul campo e in laboratorio e di

stage e tirocinio. In questo ambito sarebbero auspicabili – se non obbligatorie – sia esperienze all'estero sia, soprattutto, un ampio spazio riservato alla preparazione della tesi di Laurea magistrale, che da sempre costituisce un momento significativo di maturazione e di sperimentazione personale.

Ancor più coerenti e qualitativamente più solidi, sotto il profilo della maturazione scientifica e professionale, dovrebbero essere i percorsi formativi nelle Scuole di Specializzazione (ancora oggi, in molti casi, mere ripetizioni dei corsi universitari) e nei Dottorati di ricerca, che, soprattutto alla luce del recente decreto ministeriale, rischiano, invece, di diventare anch'essi luoghi di formazione generalista. Che senso possono avere, in termini di sostenibilità e di adeguati *standard* qualitativi, in uno stesso territorio, 4-5 lauree magistrali in archeologia, 3 Scuole di Specializzazione, 3-4 Dottorati di ricerca? È quanto accade, ad esempio, in Puglia, Basilicata e Molise, solo per citare un caso a me ben noto.

Sarebbe necessario, al contrario, dare vita a corsi inter-ateneo (e internazionali) soprattutto per il secondo e terzo livello, in grado di offrire una più elevata qualità formativa, maggiori occasioni di professionalizzazione, uno spiccato respiro internazionale, mettendo in comune competenze, esperienze, strumentazioni, laboratori, biblioteche.

Soprattutto servirebbe una formazione in grado di preparare al lavoro di *équipe*, che sempre più rappresenta una peculiarità del lavoro archeologico. Lo specialismo è assolutamente necessario per il progresso delle conoscenze ma è dannoso se porta all'isolamento e alla autoreferenzialità. Ogni specialismo è, infatti, tanto più forte quanto più è consapevole della propria limitatezza e sollecita confronti, interazioni, integrazioni, in un continuo dialogo tra saperi umanistici e tecnico-scientifici. Sarebbe, inoltre, necessario valorizzare la creatività, la sola dote capace di garantire vera innovazione e rifiutare il conformismo, il tecnicismo, il tecnologismo, il descrittivismo. Sarebbe necessario, infine, formare i futuri archeologi a una visione globale dell'archeologia, intesa come globalità dell'approccio, delle fonti, degli strumenti, delle competenze. In una tale visione dell'archeologia, un ruolo fondamentale, per più versi imprescindibile, è rivestito dal paesaggio, olisticamente inteso, quale luogo della convergenza e della ricomposizione unitaria di percorsi diversificati.

Ma soprattutto bisognerebbe ripensare completamente il rapporto tra MiBACT e MIUR, uscendo definitivamente da una logica di contrapposizione e avviandoci finalmente verso una visione di sistema statale integrato. Rappresenterebbe una straordinaria innovazione l'istituzione – esattamente come avviene in campo medico con le Aziende Ospedaliere Universitarie, dove si formano i medici e il personale sanitario del futuro – di unità operative miste in comune tra Soprintendenze e Università (in collaborazione

con le Regioni e gli Enti locali), veri e propri 'policlinici archeologici' o meglio 'policlinici dei beni culturali e del paesaggio', aperti all'innovazione metodologica e tecnologica, capaci di coniugare formazione, ricerca, tutela e valorizzazione e di fornire una professionalità realmente spendibile, con competenze articolate dall'archeologia preventiva all'uso delle tecnologie, dalla comunicazione alla pianificazione territoriale.

Purtroppo vari indizi sembrano indicare una tendenza contraria, come emerge, ad esempio, da alcune norme recenti in materia di 'concessione di scavo', una procedura che anche nella denominazione conserva un sapore ottocentesco e che si è andata sempre più appesantendo dal punto di vista burocratico-procedurale. Come non considerare che le attività sul campo sono ormai parte integrante dell'attività formativa nei *curricula* archeologici? È questo l'effetto di un profondo cambiamento dell'idea stessa di archeologia, oggi non più immaginabile senza l'aspetto sperimentale del lavoro. Alcuni decenni orsono gli scavi universitari in Italia si contavano sulle dita di una mano e la partecipazione degli studenti riguardava numeri ridottissimi, mentre oggi centinaia di allievi sono coinvolti in attività sul campo di varia natura. Una delle critiche, che spesso i colleghi delle Soprintendenze e anche, ora, gli archeologi professionisti, che sempre più numerosi operano in Italia, rivolgono – a mio parere, in alcuni casi, a ragione – alla formazione universitaria, riguarda proprio quel clima 'sereno' e 'tranquillo', con tempi rilassati e procedure raffinate tipiche di uno scavo universitario. La critica è, certamente, ingenerosa e ingiusta (cantieri nei quali ci sia la necessaria tranquillità per capire come operare correttamente sono indispensabili anche per prepararsi ad affrontare in futuro situazioni di emergenza), ma sottolinea il rischio di un'eccessiva separazione tra l'esperienza universitaria e la 'dura realtà' della professione dell'archeologo: i cantieri di scavo professionale sono di tutt'altra natura, caratterizzati spesso da tempi strettissimi e stressanti, da difficili condizioni operative tipiche dell'archeologia preventiva, dei cantieri edili o delle grandi opere, tra rigide norme di sicurezza, problemi logistici, attenzione agli aspetti contrattuali ed economici. Ebbene, la soluzione per evitare questa separazione dovrebbe prevedere un coinvolgimento sempre maggiore delle Università anche in questo tipo di operazioni, non già la loro emarginazione in 'aree protette'. Non si riflette forse abbastanza sul ruolo svolto dall'Università per garantire una formazione qualificata e adeguata ai tempi degli stessi funzionari del MiBACT oltre che dei liberi professionisti. Anche per questo motivo servirebbero politiche capaci di avvicinare e integrare le tre componenti dell'archeologia moderna: Soprintendenze, Università e professionisti. Limitare, al contrario, l'attività universitaria sul campo non può non avere, infatti, ripercussioni negative per la stessa creazione di figure professionali

203 *Per un diverso rapporto formazione/lavoro. Una strategia per il cambiamento è possibile?*

con competenze adeguate alle nuove sfide del mondo del lavoro. Professionisti ai quali bisognerebbe assicurare finalmente alcune garanzie fondamentali, a partire da un riconoscimento giuridico professionale, che consenta di uscire dalla condizione di totale precariato e da condizioni lavorative proibitive e compensi indegni ma anche da forme di sudditanza, di ricatto, di frustrazione, di scippo sistematico della proprietà intellettuale del lavoro.

Un altro compito imprescindibile dell'Università, anche nel settore archeologico, riguarda oggi gli sbocchi lavorativi, sia nella erogazione di competenze professionali realmente spendibili, sia nella proposta di *stage* e tirocini, sia nella creazione di società di *spin-off*.

Un tema di straordinaria attualità riguarda, infine, la formazione continua: le conoscenze, le metodologie, le tecniche e le tecnologie rischiano di essere rapidamente obsolete. Il mestiere dell'archeologo, come molti altri, richiede studio continuo, aggiornamento, approfondimento critico, pena la rapida trasformazione di un archeologo in un semplice tecnico o addirittura in operaio più o meno specializzato.

È questa una nuova importante missione, che l'Università ancora stenta a valutare pienamente.





Parte quarta

DOCUMENTI E MATERIALI (2010-2014)





Profili professionali nel Ministero per i Beni e le Attività Culturali, determinati nel 2010 in occasione del rinnovo del contratto nazionale di lavoro con validità triennale (ma tuttora vigente)

Ministero per i Beni e le Attività Culturali
DIREZIONE GENERALE PER L'ORGANIZZAZIONE, GLI AFFARI GENERALI,
L'INNOVAZIONE, IL BILANCIO E IL PERSONALE

NOTA INTRODUTTIVA

L'Amministrazione ha svolto una attenta analisi del fabbisogno di competenze professionali per lo svolgimento della missione istituzionale. Il quadro complessivo in cui tale analisi si è collocata è delineato dalla normativa di riferimento, essenzialmente dal Codice dei beni culturali e del paesaggio, nelle sue più recenti integrazioni, e dalla organizzazione del Ministero, così come risulta dalla riforma organizzativa approvata con il DPR n. 91 del 2 luglio 2009.

Sono stati considerati anche il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, Testo unico sulla sicurezza, e il Decreto Legislativo 12 aprile 2006, n. 163, "Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture" e Regolamento in corso di registrazione.

Il quadro è però anche complicato dalla necessità di un progressivo adattamento del sistema delle competenze professionali alla "domanda" che viene posta a questa Amministrazione, da parte dei cittadini per quanto riguarda i servizi amministrativi per la tutela e da parte degli utenti dei servizi culturali, la cui composizione e le cui esigenze e aspettative sono considerevolmente mutate per ragioni legate al mutamento sociale degli ultimi anni, con i relativi conseguenti impatti sul consumo culturale.

Ulteriore elemento di criticità è rappresentato dalla riduzione degli assetti organizzativi e dalla conseguente contrazione degli organici. Unitamente al processo di quiescenza massiva indotto dalla oggettiva consistenza anagrafica del personale tale riduzione impone una attenta riconsiderazione delle vigenti articolazioni in profili, con una forte spinta verso forme di flessibilità soprattutto per quanto riguarda l'articolazione verticale interna alle aree.

Elementi caratterizzanti l'analisi e la relativa proposizione delle competenze professionali sono altresì la straordinaria diffusione territoriale degli Uffici del Ministero – sia uffici amministrativi che sedi di erogazione di servizi culturali (musei, aree archeologiche, archivi e biblioteche) – e il nuovo sistema di classificazione e determinazione dei profili stabilito dal CCNL, con le conseguenti necessità di semplificazione e di accorpamento.

Non è stato invece possibile operare la semplificazione e l'accorpamento tra profili in senso orizzontale nella terza area, per cui si è ritenuto necessario mantenere una notevole parcellizzazione, in ragione delle specificità tecniche richieste per le attività da svolgersi nel Ministero, nonostante il contesto generale caratterizzato dalle suelencate criticità.

Il punto di partenza è stato dato dal vigente sistema dei profili, dal pregevole lavoro concluso il 25 giugno 2007 dal Tavolo tecnico Amministrazione – OOSS appositamente istituito a suo tempo, dagli accordi stipulati dall'Amministrazione e dalle OO SS il 18 febbraio e il 13 marzo 2009.

PREINTESA CONCERNENTE L'INDIVIDUAZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI DEL MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITÀ CULTURALI

L'Amministrazione e le OO.SS.

VISTO l'accordo concernente, l'individuazione dei profili professionali dell'Amministrazione, sottoscritto in data 17 settembre 2001;

VISTO il CCNL del Comparto Ministeri per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, sottoscritto in data 14 settembre 2009;

VISTI gli accordi sottoscritti in data 18 febbraio 2009 e 13 marzo 2010 concernenti i profili professionali dell'Amministrazione;

VISTO il Contratto Collettivo Integrativo di Ministero, sottoscritto in data 21 ottobre 2009;

RITENUTO di dover riformulare l'organizzazione dei profili professionali per renderli più aderenti al nuovo sistema di classificazione e più funzionali alle esigenze del Ministero; funzionali alle mutate esigenze.

CONCORDANO

Art. 1) Sono approvate l'architettura organizzativa e le declaratorie dei profili professionali della I, II e III Area, come da allegato documento che fa parte integrante del presente accordo.

Art. 2) La presente intesa è oggetto di verifica e di sottoscrizione definitiva nell'ambito della procedura di assistenza obbligatoria dell'Aran, di cui all'art.7, comma 3 del CCNL richiamato nelle premesse. La proposta di nuovi profili professionali corrisponde pertanto ai fabbisogni dell'Amministrazione, risponde positivamente alle criticità evidenziate dal precedente sistema, rispetta le aspettative del personale in servizio. Essa presenta la caratteristica fondamentale della separazione tra le competenze professionali, e quindi i profili, e le progressioni economiche di ciascun profilo all'interno della area di appartenenza. Pertanto la progressione economica all'interno dell'area prescinde dal passaggio da un profilo a un altro. Questo punto nodale consente di svincolare l'effettiva esigenza dell'amministrazione dalla legittima aspettativa di miglioramento economico del personale.

PROPOSTA DI PROFILI PROFESSIONALI NEL MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITÀ CULTURALI

I servizi pubblici erogati dal Ministero sono riconducibili alle seguenti tipologie:

Nella I Area la tipologia è una:

1. Servizi ausiliari

Nella II Area le tipologie sono tre

2. Servizi amministrativi e gestionali per la tutela
3. Servizi per la conservazione del patrimonio
4. Servizi per la valorizzazione e la fruizione del patrimonio

Nella III Area le tipologie si riducono a due:

1. Servizi tecnico-scientifico per la tutela, per la conservazione, la valorizzazione e la fruizione del patrimonio.
2. Servizi amministrativi e gestionali per la tutela, per la conservazione, la valorizzazione e la fruizione del patrimonio.

I profili professionali dei dipendenti del Ministero per i Beni e le Attività culturali sono pertanto ridefiniti, tenuto conto dei servizi svolti, con i seguenti criteri:

- La I Area è organizzata in un unico profilo
- La II Area è segmentata su due livelli per complessivi 7 profili
- La III Area è organizzata su un unico livello per complessivi 21 profili.

Ciascun livello è articolato in specifici profili professionali, che definiscono i contenuti tecnici della prestazione lavorativa (art. 6, c. 4, CCNL). Ogni dipendente è tenuto a svolgere tutte le attività strumentali e complementari a quelle inerenti allo specifico profilo attribuito (art. 6, c. 5, CCNL). Ogni dipendente è tenuto a utilizzare gli strumenti informatici, forniti dall'amministrazione, con livelli di conoscenza e di capacità commisurati alla complessità delle prestazioni richieste in coerenza con il profilo di appartenenza.

DEFINIZIONE DEL PROFILO DELLA PRIMA AREA FUNZIONALE

La I Area è organizzata in un unico profilo

ADDETTO AI SERVIZI AUSILIARI (F1-F2-F3)

Specifiche professionali

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività che richiedono:

- conoscenze generali di base;
- capacità manuali generiche per lo svolgimento di attività semplici;
- capacità di affrontare problemi di limitata complessità;
- autonomia e responsabilità riferite al corretto svolgimento dei compiti assegnati.

Contenuti professionali di base

Lavoratore che svolge tutti i compiti di supporto nei diversi ambiti di attività con l'ausilio di tutti i mezzi in dotazione, anche informatici.

Contenuti tecnici della prestazione lavorativa

Collaborazione alla sorveglianza degli accessi e dei flussi di utenza; movimentazione dei beni e dei materiali; attività di supporto degli uffici (posta, centralino ecc.); supporto alla elaborazione delle informazioni anche mediante riproduzioni dei documenti; guida di veicoli e trasporto di persone e/o cose. Attività ausiliarie e di supporto inerenti alle lavorazioni e agli impianti.

Requisiti: diploma di istruzione secondaria di I grado.

Confluenze: confluiscono nel profilo, mantenendo la fascia retributiva esposta nell'allegato A, i lavoratori attualmente inquadrati nel profilo di addetto ai servizi di supporto e di addetto ausiliario.

Accesso: non è previsto l'accesso dall'esterno in quanto si tratta di profilo ad esaurimento.

DEFINIZIONE DEI PROFILI DELLA SECONDA AREA FUNZIONALE

La II Area è segmentata su due livelli per complessivi 7 profili

OPERATORE (da F1 a F6)

Specifiche professionali

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività che richiedono buone conoscenze di base e specialistiche dei processi operativi e gestionali acquisibili con la scuola dell'obbligo.

- Capacità di tipo pratico/operativo riferite alla qualificazione e/o specializzazione.
- Capacità di affrontare problematiche lavorative di media complessità e in autonomia nell'ambito di modelli esterni predefiniti con pluralità di soluzioni possibili.

Contenuti professionali di base

Lavoratore che, nel proprio ambito professionale esegue tutte le attività lavorative connesse al proprio settore di competenza, sulla base delle specifiche professionali e del livello di conoscenze richiesti dal profilo di appartenenza.

Requisiti: diploma di scuola secondaria di I grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Confluenze: confluiscono nel profilo, mantenendo la fascia retributiva esposta nell'allegato B i lavoratori attualmente inquadrati nella ex posizione economica B1.

Accesso: alla posizione economica F1 dall'esterno

- mediante le procedure previste dalla legge del 28 febbraio 1987, n. 56 e successive modificazioni.

Requisiti per l'accesso dall'esterno:

- diploma di scuola secondaria di primo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

dall'interno:

1. per il personale proveniente dalla Prima Area in possesso dei requisiti previsti per l'accesso al profilo dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale maturata nella suddetta posizione;
2. per il personale proveniente dalla Prima Area in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso al profilo dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, è richiesta una esperienza professionale complessiva di almeno cinque anni nell'area di provenienza;
3. per il personale proveniente dal profilo di operatore (e medesima fascia economica), in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso al profilo dall'esterno, è richiesta una esperienza professionale di tre anni di servizio continuativo nelle mansioni nel profilo per il quale si chiede il passaggio;
4. per il personale proveniente dal profilo di operatore (medesima fascia economica), in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso al profilo dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, è richiesta una esperienza professionale complessiva di almeno quattro anni nel profilo professionale di provenienza di cui tre anni di servizio continuativo nelle mansioni nel profilo per il quale si chiede il passaggio.

211 *Documenti e materiali***OPERATORE amministrativo-gestionale**

L'operatore amministrativo-gestionale, nella struttura organizzativa di appartenenza, cura e svolge: attività in ambito amministrativo e contabile, di raccolta, riordino e inserimento dati, digitazione, composizione e duplicazione di testi, anche mediante l'utilizzo di strumentazioni informatiche; attività di segreteria, compilazione di modulistica, schedari e bollettari; attività di registrazione e classificazione di documenti analogici e digitali; attività inerenti la ricezione e l'invio della corrispondenza, anche in formato elettronico, di plichi e materiali vari; attività di collaborazione nei servizi amministrativi al pubblico; svolgimento di tutte le attività strumentali e complementari a quelle inerenti allo specifico profilo.

OPERATORE tecnico

L'operatore tecnico, nella struttura organizzativa di appartenenza, cura e svolge: attività, in ambito tecnico, di raccolta, riordino e inserimento dati, digitazione, composizione e duplicazione di testi, anche utilizzando strumentazioni informatiche; esecuzione di operazioni tecniche di tipo specialistico sia manuali sia tramite l'utilizzo di apparecchiature semplici o complesse anche informatiche; realizzazione, collaudo, manutenzione e riparazione di prodotti, impianti apparecchiature e macchinari di tipo semplice; esecuzione di lavorazioni semplici e complesse; guida di veicoli per il trasporto di persone e/o cose; svolgimento di tutte le attività strumentali e complementari a quelle inerenti allo specifico profilo.

OPERATORE alla custodia, vigilanza e accoglienza

L'operatore alla custodia, vigilanza e accoglienza, nella struttura organizzativa di appartenenza, cura e svolge: attività di vigilanza e custodia dei beni, delle strutture e degli impianti dell'Amministrazione, al fine di assicurarne l'integrità, secondo le modalità di orario stabilite dall'Ufficio d'appartenenza, partecipando alle turnazioni; gestione e verifica degli impianti dei servizi generali e di sicurezza, di uso semplice; attività di sorveglianza degli accessi e controllo della regolarità del titolo di accesso; regolamentazione del flusso del pubblico fornendo le opportune informazioni operazioni di prelievo, partecipando alla distribuzione e ricollocazione di materiale bibliografico e archivistico; svolgimento, ove previsto, delle funzioni di casierato, con tutte le mansioni incluse nel relativo disciplinare con la fruizione dell'alloggi di servizio; svolgimento di tutte le attività strumentali e complementari a quelle inerenti allo specifico profilo.

ASSISTENTE (da F2 a F6)*Specifiche professionali*

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività che richiedono un livello di conoscenze acquisibili con il diploma di scuola media superiore e discreta complessità dei processi e delle problematiche da gestire; autonomia e responsabilità nell'ambito delle prescrizioni di massima e/o secondo metodologie definite; svolgimento di attività esecutiva e istruttoria in campo amministrativo, tecnico, contabile o nei settori specialistici connessi alle attività istituzionali delle Amministrazioni; capacità di coordinamento di unità operative interne con assunzione di responsabilità dei risultati; relazioni organizzative di media complessità; gestio-

ne delle relazioni dirette con gli utenti.

Contenuti professionali di base indicati

Lavoratore che, nel proprio ambito professionale esegue tutte le attività lavorative connesse al proprio settore di competenza, intervenendo nelle diverse fasi dei processi lavorativi, sulla base delle specifiche professionali e del livello di conoscenze richiesto da ciascun profilo.

Confluenze: confluiscono nel profilo, mantenendo la fascia retributiva esposta nell'allegato B i lavoratori attualmente inquadrati nella ex posizione economica B2, B3 e B3 super.

Accesso: alla posizione economica F2

dall'esterno:

- mediante pubblico concorso

Requisiti per l'accesso dall'esterno:

- diploma di scuola secondaria di secondo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati; conoscenza di una lingua straniera.

dall'interno:

1. per il personale proveniente dal profilo di operatore di diversa tipologia professionale (e medesima fascia economica), in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso al profilo dall'esterno, è richiesta una esperienza professionale di tre anni di servizio continuativo nelle mansioni nel profilo per il quale si chiede il passaggio;
2. per il personale proveniente dal profilo di operatore di diversa tipologia professionale (e medesima fascia economica), in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso al profilo dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, è richiesta una esperienza professionale complessiva di almeno quattro anni nel profilo professionale di provenienza di cui tre anni di servizio continuativo nelle mansioni nel profilo per il quale si chiede il passaggio;
3. per il personale proveniente dal profilo di operatore di eguale tipologia professionale (e medesima fascia economica), in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso al profilo dall'esterno, è richiesta una esperienza professionale di due anni di servizio continuativo nel profilo professionale di provenienza;
4. per il personale proveniente dal profilo di operatore di eguale tipologia professionale (e medesima fascia economica), in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso al profilo dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, è richiesta una esperienza professionale complessiva di almeno quattro anni nel profilo professionale di provenienza;
5. per il personale proveniente dal profilo di assistente (e medesima fascia economica) in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso al profilo dall'esterno: una esperienza professionale di tre anni di servizio continuativo nelle mansioni nel profilo per il quale si chiede il passaggio;
6. per il personale proveniente dal profilo di assistente (e medesima fascia economica): in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso al profilo dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività

professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, è richiesta una esperienza professionale complessiva di almeno quattro anni nel profilo professionale di provenienza di cui tre anni di servizio continuativo nelle mansioni nel profilo per il quale si chiede il passaggio.

Requisiti culturali particolari e prove di selezione specifiche potranno essere richiesti nei bandi di selezione con riferimento alle relative specializzazioni.

ASSISTENTE amministrativo-gestionale

L'assistente amministrativo-gestionale, nella struttura organizzativa di appartenenza, cura e svolge: attività di predisposizione ed esecuzione di atti ed operazioni amministrative e contabili, ordinazioni, computi e rendicontazioni, operazioni di economato, cassa e magazzino, redigendo documenti amministrativi e contabili connessi ai compiti assegnati e organizzazione degli atti relativi alle materie di competenza; attività preparatorie di atti anche da notificare e di istruttoria sulla base di procedure predefinite; gestione di strumenti di registrazione e di archiviazione, banche dati, sistemi e applicazioni informatiche connessi ai compiti assegnati; elaborazione di dati e situazioni complesse anche utilizzando strumentazioni informatiche; predisposizione e utilizzo di modelli di supporto per gestire procedure anche complesse; rilascio copie, estratti e certificati, con responsabilità della veridicità; attività di segreteria in commissioni; attività informativa di carattere generale sull'accesso ai servizi, sulle attività degli uffici, orientando e accogliendo richieste specifiche relative a procedimenti amministrativi; svolgimento di tutte le attività strumentali e complementari a quelle inerenti allo specifico profilo.

ASSISTENTE informatico

L'assistente informatico, nella struttura organizzativa di appartenenza, cura e svolge: installazione, collaudo, verifica e manutenzione di programmi operativi e strumentazione informatica anche con la gestione di centri di elaborazione dati; esecuzione di procedure e di elaborazioni del ciclo informatico; redazione e aggiornamento della documentazione tecnica e operativa; gestione delle configurazioni hardware e software del sistema informatico tra cui sistemi di elaborazione di banche dati, reti di telecomunicazione e posta elettronica; gestione della sicurezza informatica, per quanto di competenza e in collaborazione delle professionalità superiori; realizzazione e modifica di programmi connessi alle necessità funzionali dell'Ufficio con la cura della funzionalità e dell'esecuzione; assistenza agli utenti nell'utilizzo delle procedure operative, di sicurezza e integrità del sistema; gestione di aule multimediali e di videoconferenza; gestione di siti web e collaborazione nella elaborazione e realizzazione di prodotti e programmi multimediali; svolgimento di tutte le attività strumentali e complementari a quelle inerenti allo specifico profilo.

ASSISTENTE tecnico

L'assistente tecnico, nella struttura organizzativa di appartenenza, cura e svolge: coordinamento ed esecuzione diretta degli interventi tecnico manuali di tipo specialistico quali, ad esempio, l'installazione, la conduzione, la riparazione di prodotti e impianti; svolgimento di incarichi legati alla sicurezza dei luoghi e delle per-

sione, in coerenza con il livello dei titoli posseduti ed eventuali percorsi formativi sostenuti; utilizzo e verifica dell'efficienza di attrezzature e apparecchiature di tipo complesso (compresi i veicoli per il trasporto di cose e/o persone), assicurando, se necessario, la movimentazione di beni e materiali; progettazione, realizzazione e collaudo di apparecchiature, impianti e macchinari; esecuzione di minimi interventi di manutenzione del bene culturale; attività di collaborazione con le professionalità dell'Area Funzionale Terza nella gestione della movimentazione dei beni culturali, all'interno e all'esterno dei luoghi di conservazione ed esposizione, in relazione a prestiti e acquisizioni, con la cura degli aspetti tecnici relativi alla sicurezza ambientale e dell'opera stessa durante l'imballaggio, gli spostamenti, il disimballaggio; esecuzione di controlli, misurazioni, analisi e rilievi relativi agli interventi di conservazione e restauro e di scavo, anche in ambiente subacqueo; attività di documentazione e di supporto alla ricerca archeologica (anche subacquea), storico-artistica, demotnoantropologica, antropologica e paleontologica, bibliografica e archivistica; elaborazione di dati, anche con l'utilizzo di strumenti informatici e metodologie statistiche; esecuzione di proiezioni, controllo e tenuta di materiale cinematografico; realizzazione, in collaborazione con le altre professionalità, della struttura grafica di testi e apparati iconografici per le attività di comunicazione e promozione; collaborazione con altre professionalità nella produzione multimediale e audiovisiva della ricerca, catalogazione e pubblica fruizione dei documenti audiovisivi; attività di riproduzione anche digitale o di riversamento da analogico a digitale dei documenti e prodotti multimediali; svolgimento di tutte le attività strumentali e complementari a quelle inerenti allo specifico profilo.

ASSISTENTE alla fruizione, accoglienza, vigilanza

L'assistente alla fruizione, accoglienza, vigilanza, secondo le modalità di orario stabilite dall'ufficio e partecipando alle turnazioni, svolge: attività di vigilanza e custodia dei beni culturali nei luoghi assegnati (musei, monumenti, aree archeologiche, biblioteche, immobili, beni e impianti), con la redazione, la custodia e la trasmissione, anche con mezzi informatici, della documentazione di servizio, dei rapporti, delle segnalazioni, con la consegna delle chiavi di accesso ai locali e agli impianti al personale subentrante o al responsabile indicato; attività di regolazione degli accessi e vigilanza sui comportamenti del pubblico secondo i regolamenti e disposizioni di servizio; coordinamento, su incarico specifico, delle professionalità di posizione inferiore e anche di pari posizione, anche attraverso la predisposizione delle turnazioni, con l'assegnazione dei compiti individuali, e la partecipazione diretta alle turnazioni; attività di salvaguardia degli edifici e del loro contenuto (security) e di sicurezza dei fruitori e del personale interno (safety), utilizzando anche apparecchiature complesse e sistemi tecnologicamente avanzati di controllo, anche a distanza, con la verifica, secondo i previsti protocolli, degli standard di sicurezza ambientale e strutturale, in base alla normativa vigente; attività di controllo dell'efficienza degli impianti d'allarme, antincendio e anti-intrusione o impianti diversi, intervenendo direttamente, se necessario, in caso di malfunzionamenti, di carenze o di altre necessità contingenti; assolvimento delle funzioni di preposto alla sicurezza; collaborazione alla preparazione dei piani di emergenza e alla verifica del loro funzionamento; comunicazione di eventuali incidenti, danni, situazioni non ordi-

narie e/o di pericolo alla struttura competente, richiedendo, previo avviso del dirigente, l'intervento delle strutture pubbliche; svolgimento, ove previsto, delle funzioni di casierato, con tutte le mansioni incluse nel relativo disciplinare e con la fruizione dell'alloggio di servizio; attività di accoglienza e orientamento al pubblico attraverso la gestione del front office, fornendo informazioni, anche in lingua straniera, di carattere sia generale sui servizi erogati sia specifico sui beni culturali della struttura di appartenenza; attività di organizzazione e svolgimento di visite guidate anche in lingua straniera; operazioni di prelievo, partecipando, se necessario, alla distribuzione e ricollocazione di materiale bibliografico e archivistico; erogazione di informazioni sulle modalità di consultazione, prestito e riproduzione di materiale documentario, bibliografico, audiovisivo; fornitura di strumenti di mediazione, volti ad agevolare la fruizione dei beni culturali di pertinenza della struttura di appartenenza anche mediante l'utilizzo di strumenti di ricerca/conoscenza (cataloghi, repertori e inventari) anche informatizzati; collaborazione operativa con le professionalità dell'Area Funzionale Terza nella realizzazione di attività di natura didattica e divulgativa, con la predisposizione di testi, percorsi, laboratori; collaborazione allo sviluppo dei servizi educativi, segnalando esigenze e problematiche, e proponendo nuove iniziative; collaborazione operativa con le professionalità della terza Area funzionale nella predisposizione di mostre, iniziative editoriali, eventi e progetti di promozione, di valorizzazione e di educazione al patrimonio; collaborazione operativa con le professionalità della terza Area funzionale alla definizione di modalità e alla predisposizione di strumenti per la documentazione, la rilevazione statistica, l'accertamento del gradimento, la verifica e la valutazione dei servizi offerti; collaborazione operativa con le professionalità della terza Area funzionale nelle attività di conoscenza e documentazione del patrimonio, inventariazione e catalogazione, anche attraverso strumenti informatici; svolgimento di tutte le attività strumentali e complementari a quelle inerenti allo specifico profilo.

DEFINIZIONE DEI PROFILI DELLA TERZA AREA FUNZIONALE

I servizi pubblici erogati dal Ministero sono riconducibili, nella terza Area, alle seguenti tipologie:

1. Servizi amministrativi e gestionali per la tutela, per la conservazione, la valorizzazione e la fruizione del patrimonio.

2. Servizi tecnico-scientifico per la tutela, per la conservazione, la valorizzazione e la fruizione del patrimonio.

Tutti i profili appartenenti alla III area sono definiti con il termine di "Funzionario" seguito dalla specifica professionalità.

Servizi tecnico-scientifico per la tutela, per la conservazione, la valorizzazione e la fruizione del patrimonio

Servizi amministrativi e gestionali per la tutela, per la conservazione, la valorizzazione e la fruizione del patrimonio

1. Funzionario archeologo

2. Funzionario architetto

3. Funzionario archivista di Stato

4. Funzionario bibliotecario

5. Funzionario storico dell'arte

6. Funzionario demotecnologico
7. Funzionario ingegnere
8. Funzionario restauratore conservatore
9. Funzionario diagnosta
10. Funzionario per le tecnologie
11. Funzionario per la promozione e la comunicazione
12. Funzionario biologo
13. Funzionario chimico
14. Funzionario fisico
15. Funzionario geologo
16. Funzionario paleontologo
17. Funzionario antropologo
18. Funzionario di produzione tecnico artistica
19. Funzionario amministrativo
20. Funzionario informatico
21. Funzionario statistico

Specifiche professionali

Appartiene a questa area funzionale il lavoratore che, nell'ambito di direttive generali e in base alla conoscenza dei vari processi gestionali, svolge con autonomia tecnico-scientifica o amministrativa nelle unità di livello non dirigenziale a cui è preposto, attività di importanza rilevante di elevato contenuto tecnico, gestionale, specialistico e con assunzione diretta di responsabilità di risultati. Nel proprio settore di competenza e in relazione alla professionalità posseduta, alle specifiche professionali richieste e al livello di conoscenza previsto per ciascun singolo profilo, svolge attività di coordinamento, direzione e controllo, ove previsto, di unità organiche anche a rilevanza esterna, di gruppi di lavoro e di studio; svolge relazioni esterne e relazioni organizzative di tipo complesso anche al fine di garantire opportuni standard valutativo operativi; imposta e realizza progetti di fattibilità. Valuta, modifica e sceglie i mezzi più idonei per la propria attività, svolge studi e ricerche, analizza anche nuove metodiche per la realizzazione dei programmi assegnati all'unità che eventualmente dirige o coordina. Può sostituire temporaneamente il dirigente. Nello svolgimento delle funzioni utilizza direttamente tutti gli strumenti tecnologicamente avanzati disponibili. Svolge studi e ricerche nelle materie di competenza. Svolge altresì tutte le attività strumentali e complementari a quelle inerenti alle prestazioni professionali dei profili di appartenenza.

PROFILO DI FUNZIONARIO (da F1 a F7)

Confluenze: confluiscono nel profilo, mantenendo la fascia retributiva esposta, i lavoratori attualmente inquadrati nella ex posizione economica C1, C1 super, C2, C3, C3 super.

Accesso: alla posizione economica F1: dall'esterno:

- mediante pubblico concorso.

Requisiti per l'accesso dall'esterno:

diploma di laurea magistrale (o di vecchio ordinamento) coerente con le professionalità specifiche e diploma di scuola di specializzazione o di dottorato di ricerca, coerenti con le professionalità specifiche, previsti dalla legge per lo svolgimento dei

compiti assegnati o, se rilasciati da università estere, equivalenti a quelli rilasciati da università italiane.
dall'interno:

- dalla Seconda Area alla posizione retributiva iniziale della Terza Area con le modalità previste dall'art. 18 (passaggi tra le aree) del CCIM e con il possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, così come previsto dall'art. 52 del D.Lgs. del 30 marzo 2001, n.165, così come modificato dall'art. 62, comma 1 del D.Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150.

Requisiti per l'accesso dall'interno:

1. per il personale proveniente dalla Seconda Area in possesso dei requisiti previsti per l'accesso al profilo dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale maturata nella suddetta posizione;
2. per il personale proveniente dal profilo di funzionario (e medesima fascia economica): in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso al profilo dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, è richiesta una esperienza professionale complessiva di almeno quattro anni nel profilo professionale di provenienza di cui tre anni di servizio continuativo nelle mansioni nel profilo per il quale si chiede il passaggio;
3. per il personale proveniente dal profilo di funzionario (e medesima fascia economica): in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso al profilo dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, è richiesta una esperienza professionale di tre anni di servizio continuativo nelle mansioni nel profilo per il quale si chiede il passaggio.

01 FUNZIONARIO ARCHEOLOGO

Il funzionario archeologo svolge attività attinenti gli adempimenti, relativi ai beni archeologici, anche in ambiente subacqueo e di archeologia preventiva, previsti dalla normativa di tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali e dalle disposizioni di legge relative all'organizzazione dell'Amministrazione. Dirige strutture di livello non dirigenziale; coordina attività di vari settori; svolge attività ispettive o di valutazione di particolare rilevanza; ovvero, per l'elevato livello professionale, collabora ad attività specialistiche. Individua la natura, le caratteristiche e la rilevanza dei beni, mobili e immobili, di interesse archeologico; effettua la vigilanza sui beni di interesse archeologico localizzati nel territorio di competenza dell'Istituto a cui è assegnato; esamina e valuta, esercitando le competenze storico-critiche che gli sono proprie, progetti di manutenzione, restauro, e ricerca presentati da terzi, verificando, anche in collaborazione con le professionalità di altri settori, la congruità e la corretta esecuzione dei relativi lavori; progetta, dirige, collauda attività di scavo, conservazione, restauro e valorizzazione, conformemente a quanto previsto dalle leggi sulla progettazione e conduzione delle opere pubbliche e sicurezza dei lavoratori; nell'ambito della progettazione, direzione e collaudo dei lavori, dove si riscontri la necessità del concorso con altre professionalità, interviene con esse nella conduzione dei lavori, con pari responsabilità limitatamente alle aree di competenza; rappresenta la Soprintendenza nelle attività di competenza re-

lative alla procedura di archeologia preventiva; progetta, dirige, organizza e svolge lavori di inventariazione e catalogazione dei beni di competenza, anche in collaborazione con altre professionalità; cura l'ordinamento e la gestione dei musei, con riferimento ai beni archeologici; effettua studi e ricerche su metodologie e tecnologie di manutenzione, consolidamento e restauro presso laboratori e cantieri e aree archeologiche verificando la compatibilità fra gli aspetti storici e artistici dei beni di competenza e i trattamenti di indagine e conservazione, anche in collaborazione con altre professionalità; partecipa, per quanto di sua competenza, alla formulazione del programma triennale dei lavori pubblici per quello che concerne interventi di scavo, tutela e valorizzazione e alla formulazione di altre voci di programma; programma, organizza e coordina, anche in collaborazione con altre professionalità, manifestazioni, mostre, convegni e seminari, con finalità scientifiche e divulgative; partecipa, nel settore di competenza, ad attività connesse a prestazioni richieste all'Amministrazione da altre Amministrazioni pubbliche, ivi comprese quelle relative alle operazioni di protezione civile e alle attività emergenziali; svolge funzioni di consulente tecnico, perito e arbitro; cura la progettazione e la realizzazione di progetti educativi riferiti al settore di competenza e dei materiali didattici ad essi attinenti, svolgendo anche l'eventuale attività didattica, formativa e di comunicazione relativa ai contenuti e agli strumenti professionali specifici; dirige i servizi educativi o la sezione didattica dei musei, delle aree e dei parchi archeologici; controlla i contenuti culturali e scientifici delle attività educative svolte dai concessionari; cura attività editoriali e redige guide, cataloghi e testi scientifici.

Requisiti particolari: diploma di laurea magistrale (o di vecchio ordinamento) coerente con le professionalità specifiche e diploma di scuola di specializzazione o dottorato di ricerca, in materie attinenti al profilo professionale, previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

02 FUNZIONARIO ARCHITETTO

Il funzionario architetto svolge le prestazioni professionali proprie di tale figura nell'ambito delle attività attinenti agli adempimenti previsti dalla normativa di tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali e dalle disposizioni di legge relative all'organizzazione dell'Amministrazione. Dirige strutture di livello non dirigenziale e coordina attività di vari settori; svolge attività ispettive o di valutazione di particolare rilevanza; ovvero, per l'elevato livello professionale, collabora ad attività specialistiche. Individua la natura, le caratteristiche e la rilevanza dei beni di interesse architettonico e paesaggistico; effettua la vigilanza e l'attività ispettiva sui beni di interesse architettonico e paesaggistico localizzati nel territorio di competenza dell'Istituto a cui è assegnato; esamina e valuta, anche in collaborazione con professionalità di altri settori, progetti di manutenzione, consolidamento, restauro, scavo e ricerca presentati da terzi, verificandone la compatibilità, la congruità e la corretta esecuzione dei relativi lavori; progetta, dirige e collauda le opere di manutenzione, consolidamento, restauro, scavo, valorizzazione, progettazione architettonica, allestimento museografico, sistemazione e restauro di giardini, e quelle relative all'architettura e alla tutela del paesaggio, conformemente a quanto previsto dalle normative specifiche della professione di architetto e dalle leggi sulla progettazione e conduzione delle opere pubbliche e sicurezza dei lavoratori. Nell'ambito della

progettazione, direzione e collaudo dei lavori, dove si riscontri la necessità del concorso di più professionalità, interviene con esse nella conduzione dei lavori, con pari responsabilità limitatamente alle aree di competenza; svolge attività di pianificazione paesaggistica, svolge la Valutazione di Impatto ambientale e la Valutazione Ambientale Strategica; progetta, dirige e organizza lavori di catalogazione dei beni di competenza, anche in collaborazione con altre professionalità; partecipa, per quanto di sua competenza, alla formulazione del programma triennale dei lavori pubblici per quello che concerne interventi di scavo, tutela e valorizzazione e alla formulazione di altre voci di programma; emette visti di congruità ed esegue perizie di stima nell'ambito della specifica competenza a pari titolo dell'UTE, anche per conto di altri uffici pubblici interni o esterni all'amministrazione del Ministero per i Beni e le Attività Culturali che siano privi delle competenze tecnico-scientifiche; progetta e dirige lavori di allestimento di Istituti dell'Amministrazione, in collaborazione con professionalità di altri settori; effettua studi e ricerche su metodologie e tecnologie di manutenzione, consolidamento e restauro presso laboratori e cantieri verificando la compatibilità fra gli aspetti storici e artistici dei beni di competenza e i trattamenti di indagine e conservazione, anche in collaborazione con altre professionalità; programma, organizza e coordina, anche in collaborazione con altre professionalità, manifestazioni, mostre, convegni e seminari, con finalità scientifiche e divulgative; partecipa, nel settore di competenza, ad attività connesse a prestazioni richieste all'Amministrazione da altre Amministrazioni pubbliche, ivi comprese quelle relative alle operazioni di protezione civile e delle attività emergenziali; svolge funzioni di consulente tecnico, perito e di arbitro; cura la progettazione e la realizzazione di progetti educativi riferiti al settore di competenza e dei materiali didattici ad essi attinenti, svolgendo anche l'eventuale attività didattica e di comunicazione relativa ai contenuti e agli strumenti professionali specifici; cura attività editoriali e redige pubblicazioni e testi scientifici.

Requisiti particolari: diploma di laurea magistrale (o di vecchio ordinamento) coerente con le professionalità specifiche e diploma di scuola di specializzazione o dottorato di ricerca, in materie attinenti al profilo professionale, previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

03 FUNZIONARIO ARCHIVISTA DI STATO

Il funzionario Archivistico di Stato svolge attività attinenti agli adempimenti relativi agli archivi, alle raccolte di documenti e ai singoli documenti su qualsiasi supporto, previsti dalla normativa di tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali e dalle disposizioni di legge relative all'organizzazione dell'Amministrazione. Dirige strutture di livello non dirigenziale e coordina attività di vari settori; svolge attività ispettive o di valutazione di particolare rilevanza; ovvero, per l'elevato livello professionale, collabora ad attività specialistiche. Individua la natura, la provenienza, l'autenticità e la rilevanza di archivi, raccolte di documenti e singoli documenti, su qualsiasi supporto; effettua la vigilanza e la sorveglianza sui beni archivistici localizzati nel territorio di competenza dell'Istituto a cui è assegnato; determina e cura l'applicazione dei metodi di riordinamento di archivi e raccolte di documenti sulla base delle loro peculiarità archivistiche, istituzionali e storiche, nonché dei metodi di elaborazione e redazione dei relativi strumenti di ricerca; pro-

getta, dirige e svolge interventi di ricognizione, riordinamento, conservazione e valorizzazione degli archivi e delle raccolte di documenti, anche mediante la costituzione di banche di dati e la creazione di copie o di sostitutivi di sicurezza e di consultazione; progetta e dirige interventi di conservazione dei beni archivistici; cura e dirige i servizi di sala di studio e svolge attività di consulenza e di assistenza scientifica al pubblico e a istituzioni per le ricerche archivistiche; elabora i sistemi di classificazione e i piani di selezione dei documenti d'archivio aventi valore permanente e cura la descrizione analitica dei documenti proposti per lo scarto nei casi previsti dalle norme vigenti; cura la progettazione e la gestione dei servizi archivistici relativi agli archivi in formazione, e dei sistemi di gestione informatizzata dei documenti e dei flussi documentali di un'area organizzativa omogenea, ai sensi del TU n. 445/00 e del D.Lgs. n. 82/05, e successive modifiche e integrazioni; programma e organizza manifestazioni, mostre, convegni e seminari, con finalità scientifiche e divulgative, e partecipa, in rappresentanza dell'Amministrazione, a commissioni tecniche e convegni attinenti il settore; partecipa, nel settore di competenza, ad attività connesse con prestazioni speciali attribuite all'Amministrazione nell'ambito di servizi generali, quali quelli connessi all'attività di protezione civile e alle attività emergenziali; svolge le funzioni di consulente tecnico, perito e di arbitro; svolge attività di docenza nelle Scuole di Archivistica e nei corsi organizzati dall'Amministrazione, progetta e realizza programmi educativi riferiti al settore di competenza e i materiali didattici ad essi attinenti; cura le attività editoriali del settore e redige repertori, pubblicazioni e testi scientifici.

Requisiti particolari: diploma di laurea magistrale (o di vecchio ordinamento) coerente con le professionalità specifiche e diploma di scuola di specializzazione o dottorato di ricerca o diploma delle scuole di archivistica, paleografia e diplomatica, previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

04 FUNZIONARIO BIBLIOTECARIO

Il funzionario bibliotecario svolge attività attinenti gli adempimenti relativi ai beni e alle raccolte librerie e documentarie previste dalla normativa di tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali e dalle disposizioni di leggi relative all'organizzazione dell'Amministrazione. Dirige strutture di livello non dirigenziale e coordina attività di vari settori; svolge attività ispettive o di valutazione di particolare rilevanza; ovvero, per l'elevato livello professionale, collabora ad attività specialistiche. Individua e identifica le caratteristiche e la rilevanza di beni e raccolte librerie e documentarie su qualsiasi supporto analogico e digitale; seleziona, raccoglie ed elabora le informazioni sul patrimonio librario e documentario su qualsiasi supporto, nonché l'elaborazione e la diffusione primaria delle informazioni connesse alle predette attività finalizzate alla conoscenza e alla fruizione da parte del pubblico o di particolari categorie; organizza le raccolte librerie e documentarie mediante l'elaborazione o l'adozione di metodologie di inventariazione, di catalogazione e indicizzazione applicate alle diverse tipologie di materiale, sia esso manoscritto o a stampa, su supporto tradizionale, multimediale o in forme di riproduzioni analogiche o digitali; organizza e gestisce biblioteche o altre strutture (raccolte discografiche, fototeche, diapoteche, biblioteche museali) che forniscono servizi bibliotecari e documentari; cura l'elaborazione e la diffusione primaria delle informa-

zioni finalizzate alla conoscenza e alla fruizione dei beni librari; progetta e dirige interventi relativi alla prevenzione, conservazione e manutenzione delle raccolte e al restauro dei beni; svolge attività di consulenza e di assistenza scientifica al pubblico per facilitare la conoscenza delle raccolte librarie e documentarie e l'accesso alle opere, in sede o remoto, utilizzando strumenti tradizionali e sistemi informativi avanzati mediante l'impiego delle tecnologie informatiche; pianifica la revisione e l'incremento delle raccolte librarie e documentarie; svolge attività editoriali, redige cataloghi, sussidi catalografici e testi scientifici, cura l'immagine dell'istituto e degli eventi che in esso si svolgono; partecipa, nel settore di competenza, ad attività connesse a prestazioni richieste all'Amministrazione da altre Amministrazioni pubbliche, ivi comprese quelle relative alle operazioni di protezione civile e alle attività emergenziali; svolge funzioni di consulente tecnico, di perito e di arbitro; valuta le raccolte librarie e documentarie su qualsiasi supporto; progetta e realizza programmi educativi di materiali didattici ed editoriali e di comunicazione relativa ai contenuti e agli strumenti professionali specifici; svolge attività di ricerca scientifica nel campo della biblioteconomia e delle discipline affini, delle tecniche di produzione, gestione, conservazione e diffusione dei "documenti digitali", con riferimento anche agli standard internazionali.

Requisiti particolari: diploma di laurea magistrale (o di vecchio ordinamento) coerente con le professionalità specifiche e diploma di scuola di specializzazione o dottorato di ricerca previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

05 FUNZIONARIO STORICO DELL'ARTE

Il funzionario storico dell'arte svolge attività attinenti gli adempimenti, relativi ai beni di interesse storico artistico, previsti dalla normativa di tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali e dalle disposizioni di legge relative all'organizzazione dell'Amministrazione. Dirige strutture di livello non dirigenziale e coordina attività di vari settori; svolge attività ispettive o di valutazione di particolare rilevanza; ovvero, per l'elevato livello professionale, collabora ad attività specialistiche. Individua la natura, le caratteristiche e la rilevanza dei beni di interesse storico artistico, mobili e immobili; effettua la vigilanza sui beni di interesse storico artistico localizzati nel territorio di competenza dell'Istituto a cui è assegnato; esamina e valuta, esercitando le competenze storico-critiche che gli sono proprie, progetti di manutenzione, restauro, e ricerca presentati da terzi, verificando, anche in collaborazione con le professionalità di altri settori, la congruità e la corretta esecuzione dei relativi lavori; progetta, dirige, collauda interventi di conservazione, restauro, valorizzazione, trasferimento e movimentazione dei beni, conformemente a quanto previsto dalle leggi sulla progettazione e conduzione delle opere pubbliche e sicurezza dei lavoratori; nell'ambito della progettazione, direzione e collaudo dei lavori, dove si riscontri la necessità del concorso con altre professionalità, interviene con esse nella conduzione dei lavori, con pari responsabilità limitatamente alle aree di competenza; progetta, dirige e organizza e svolge lavori di inventariazione e catalogazione dei beni di competenza, curando in particolare la definizione storico-artistica dei beni, anche in collaborazione con altre professionalità; cura l'ordinamento e la gestione dei musei, con riferimento alle discipline di competenza; effettua studi e ricerche su metodologie e tecnologie di manutenzione, consolidamento e restauro presso laboratori e cantieri verificando la

compatibilità fra gli aspetti storici e artistici dei beni di competenza e i trattamenti di indagine e conservazione, anche in collaborazione con altre professionalità; Partecipa, per quanto di sua competenza, alla formulazione del programma triennale dei lavori pubblici per quello che concerne interventi di restauro tutela e valorizzazione e alla formulazione di altre voci di programma; programma, organizza e coordina, anche in collaborazione con altre professionalità, manifestazioni, mostre, convegni e seminari, con finalità scientifiche e divulgative; partecipa, nel settore di competenza, ad attività connesse con prestazioni speciali attribuite all'Amministrazione nell'ambito di servizi generali, quali quelli connessi all'attività di protezione civile e alle attività emergenziali; svolge funzioni di consulente tecnico, perito e di arbitro; progetta e realizza programmi educativi riferiti ai beni di competenza e i materiali didattici ad essi attinenti, svolgendo anche attività didattica, formativa e di comunicazione relativa ai contenuti e agli strumenti professionali specifici; dirige i servizi educativi o la sezione didattica dei musei; controlla i contenuti culturali e scientifici delle attività educative svolte dai concessionari; cura attività editoriali e redige pubblicazioni e testi scientifici.

Requisiti particolari: diploma di laurea magistrale (o di vecchio ordinamento) coerente con le professionalità specifiche e diploma di scuola di specializzazione o dottorato di ricerca, in materie attinenti al profilo professionale, previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

06 FUNZIONARIO DEMOETNOANTROPOLOGO

Il funzionario demoetnoantropologo svolge le prestazioni professionali proprie di tale figura, nell'ambito degli adempimenti previsti dalla normativa di tutela, salvaguardia e valorizzazione del patrimonio culturale demoetnoantropologico materiale e immateriale e delle attività culturali ad esso attinenti e dalle disposizioni di legge relative all'organizzazione dell'Amministrazione. Dirige strutture di livello non dirigenziale e coordina attività di vari settori; svolge attività ispettive o di valutazione di particolare rilevanza; ovvero, per l'elevato livello professionale, collabora ad attività specialistiche. Individua e identifica la natura, la provenienza, le caratteristiche e la rilevanza storico-culturale dei beni demoetnoantropologici materiali e immateriali attinenti al patrimonio culturale demoetnoantropologico; svolge indagini e ricognizioni etnografiche nel territorio nazionale, europeo ed extraeuropeo; cura la valorizzazione e la promozione del patrimonio culturale demoetnoantropologico, con particolare attenzione alle tematiche proprie delle società multietniche e multiculturali dentro e fuori il territorio italiano; effettua la vigilanza sui beni demoetnoantropologico ed esamina progetti di manutenzione, di salvaguardia, di restauro, di ricerca presentati da terzi, verificandone, anche in collaborazione con altre professionalità, la congruità e la corretta esecuzione dei relativi lavori; cura l'inventariazione, la catalogazione e la documentazione – anche con supporto dei mezzi audiovisivi e informatici – di beni materiali e immateriali attinenti al patrimonio culturale demoetnoantropologico; cura l'ordinamento e la gestione di musei e di sezioni di musei demoetnoantropologici nazionali, europei ed extraeuropei dentro e fuori il territorio italiano; svolge attività di ricerca scientifica, studia e predispone strumenti di programmazione, organizzazione e tutela del patrimonio culturale demoetnoantropologico, nonché metodologie e tecnologie relative a: rilevamento, do-

cumentazione e registrazione del patrimonio demoetnoantropologico, anche in riferimento al patrimonio culturale etnomusicale e narrativo di tradizione orale; conservazione, manutenzione, consolidamento e restauro del patrimonio culturale demoetnoantropologico materiale anche in collaborazione con diverse professionalità disciplinari; promuove, programma, organizza e coordina manifestazioni sul patrimonio culturale demoetnoantropologico materiale e immateriale, ivi inclusi eventi espositivi, convegni e seminari, con finalità scientifiche e divulgative; partecipa, nel settore di competenza, ad attività connesse con prestazioni speciali attribuite all'Amministrazione nell'ambito di servizi generali, quali quelli connessi all'attività di protezione civile; svolge le funzioni di consulente tecnico, perito e di arbitro; progetta e realizza programmi educativi riferiti ai beni di competenza e i materiali didattici ad essi attinenti, svolgendo anche attività didattica, formativa e di comunicazione relativa ai contenuti e agli strumenti professionali specifici; dirige i servizi educativi o la sezione didattica dei musei; controlla i contenuti culturali e scientifici delle attività educative svolte dai concessionari; cura attività editoriali e redige pubblicazioni e testi scientifici e divulgativi, nonché i cataloghi degli eventi espositivi relativi al patrimonio culturale demoetnoantropologico.

Requisiti particolari: diploma di laurea magistrale (o di vecchio ordinamento) coerente con le professionalità specifiche e diploma di scuola di specializzazione o dottorato di ricerca, in materie attinenti al profilo professionale, previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

07 FUNZIONARIO INGEGNERE

Il funzionario ingegnere svolge le prestazioni professionali proprie di tale figura nell'ambito delle attività attinenti gli adempimenti previsti dalla normativa di tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali e dalle disposizioni di legge relative all'organizzazione dell'Amministrazione. Dirige strutture di livello non dirigenziale e coordina attività di vari settori; svolge attività ispettive o di valutazione di particolare rilevanza; ovvero, per l'elevato livello professionale, collabora ad attività specialistiche. In caso di necessità sostituisce temporaneamente il dirigente. Progetta, dirige e collauda le opere conformemente a quanto previsto dalla normativa di legge sull'attività della professione di ingegnere e a quella sulla progettazione e conduzione delle opere pubbliche; nell'ambito della progettazione, direzione e collaudo dei lavori, dove si riscontri la necessità del concorso di più professionalità interviene con esse nella conduzione dei lavori, con pari responsabilità, limitatamente alle aree di competenza; svolge attività ispettiva di particolare e specifica rilevanza nel territorio ed esamina, anche in collaborazione con varie professionalità di altri settori, progetti di manutenzione, consolidamento, restauro, scavo e ricerca presentati da terzi, verificando la corretta esecuzione dei relativi lavori e dalla normativa sulla sicurezza dei lavoratori; partecipa alle attività di pianificazione paesaggistica, alle procedure di Valutazione di Impatto ambientale, alle procedure di Valutazione Ambientale Strategica; partecipa a lavori di inventariazione e catalogazione dei beni di competenza; emette visti di congruità ed esegue perizie di stima nell'ambito della specifica competenza a pari titolo dell'UTE, anche per conto di altri uffici pubblici interni o esterni all'amministrazione del Ministero per i Beni e le Attività Culturali che siano privi delle competenze tecnico-scientifiche; progetta

e dirige lavori di allestimento degli Istituti dell'Amministrazione, anche in collaborazione con professionalità di altri settori; programma, organizza e coordina manifestazioni, mostre, convegni e seminari, con finalità scientifiche e divulgative; svolge attività di ricerca scientifica ed effettua studi e ricerche su metodologie e tecnologie di manutenzione, consolidamento e restauro presso laboratori e cantieri verificando la compatibilità fra gli aspetti storico-estetici dei beni di competenza e i trattamenti di indagine e conservazione; partecipa, nel settore di competenza, ad attività connesse con prestazioni speciali attribuite all'Amministrazione nell'ambito di servizi generali, quali quelli connessi all'attività di protezione civile e alle attività emergenziali; svolge funzioni di consulente tecnico, perito e di arbitro; partecipa alla progettazione e alla realizzazione di progetti educativi riferiti al settore di competenza e dei materiali didattici ad essi attinenti anche svolgendo l'eventuale attività didattica relativa ai contenuti e agli strumenti professionali specifici; cura attività editoriali e redige pubblicazioni e testi scientifici.

08 FUNZIONARIO RESTAURATORE CONSERVATORE

Il funzionario restauratore conservatore svolge attività attinenti agli adempimenti relativi alla prevenzione, manutenzione e restauro dei beni culturali previsti dalla normativa di tutela e dalle disposizioni di legge relative all'organizzazione dell'Amministrazione. Dirige i laboratori di restauro e coordina attività di vari settori; svolge attività ispettive o di valutazione di particolare rilevanza; ovvero, per l'elevato livello professionale, collabora ad attività specialistiche; studia, analizza e interpreta, in collaborazione con altre professionalità, i dati relativi a materiali costitutivi, tecniche esecutive e stato di conservazione dei beni, valutando anche l'incidenza delle condizioni ambientali sul degrado; individua, sentite le professionalità che concorrono alla definizione degli interventi conservativi e di restauro, le tecniche e i materiali più idonei da adottare, valutandone i risultati nel rispetto del valore storico e artistico del bene e in base all'efficacia fisico-chimica dell'intervento; collabora con altre professionalità alla vigilanza sullo stato di conservazione dei beni localizzati nel territorio di competenza dell'Istituto a cui è assegnato; collabora con altre professionalità all'esame e alla valutazione dei progetti di manutenzione, restauro e ricerca presentati da terzi, verificando la congruità e la corretta esecuzione dei relativi lavori; redige le schede tecniche previste dalla normativa di settore e dalla normativa sugli appalti pubblici e, in collaborazione con altre figure in possesso di adeguata professionalità in relazione all'intervento da attuare, formula il progetto preliminare e definitivo dell'intervento sul bene e sul contesto; redige il progetto esecutivo e il piano di manutenzione con la definizione delle modalità di intervento; fa parte dell'ufficio di direzione dei lavori e svolge attività di supporto tecnico al responsabile del procedimento, nonché al dirigente competente alla formazione del programma triennale dei lavori pubblici concernente gli interventi di restauro; per le parti di competenza progetta ed esegue direttamente, e coordinando operatori qualificati, gli interventi conservativi e di restauro, di cui ha la direzione tecnica, fatte salve le specifiche competenze della direzione dei lavori; esegue – nell'ambito della definizione progettuale – indagini, rilievi, misurazioni, perizie su aspetti tecnici, rappresentazioni grafiche, sopralluoghi e accertamenti tecnici, ispettivi e istruttori; effettua i collaudi tecnici; sperimenta materiali, apparecchiature e meto-

dologie di intervento di restauro e conservazione, in collaborazione con altre professionalità; partecipa, nel settore di competenza, ad attività connesse con prestazioni speciali attribuite all'Amministrazione nell'ambito di servizi generali, quali quelli connessi all'attività di protezione civile; svolge le funzioni di consulente tecnico, perito e di arbitro; cura la realizzazione – per la parte di competenza – di mostre, convegni seminari e manifestazioni culturali, nonché la redazione di testi e pubblicazioni scientifiche e divulgative; cura la progettazione e la realizzazione di programmi educativi riferiti ai temi di propria competenza e dei materiali didattici ed editoriali ad essi attinenti; cura l'eventuale attività didattica e di comunicazione relativa ai contenuti e agli strumenti professionali specifici.

09 FUNZIONARIO DIAGNOSTA

Il funzionario diagnosta esegue, anche con funzioni di direzione e controllo, interventi diagnostici-conoscitivi specializzati diretti alla migliore conservazione dei beni culturali, previsti dalla normativa di tutela e dalle disposizioni di legge relative all'organizzazione dell'Amministrazione. Analizza e interpreta i dati obiettivi sullo stato di conservazione dei beni, sulla base della conoscenza delle loro caratteristiche morfologiche e strutturali, valutando anche l'incidenza delle condizioni ambientali sul degrado; individua, in collaborazione con le professionalità che concorrono alla definizione degli interventi conservativi e di restauro, le metodologie diagnostiche più idonee, stabilisce numero e dislocazione delle prove da eseguire, esegue il campionamento / esecuzione delle indagini; esegue l'interpretazione dei risultati; definisce la diagnosi del degrado nel rispetto dei principi: della non distruttività, della non invasività, della reversibilità e più in generale del valore storico ed estetico del bene; contribuisce all'impostazione e definizione del progetto d'intervento, sia esso conservativo, restaurativo, manutentivo, sotto il profilo tecnico, con attenzione agli aspetti giuridici, economici e organizzativi connessi all'intervento; esegue direttamente o coordinando altre professionalità, gli interventi diagnostici-conoscitivi, di cui ha la direzione tecnica, fatte salve le specifiche competenze della direzione scientifica dei lavori; esegue – nell'ambito della definizione progettuale – indagini, rilievi, misurazioni, perizie su aspetti tecnici, rappresentazioni grafiche, sopralluoghi e accertamenti tecnici, ispettivi e istruttori; effettua i collaudi tecnici; sperimenta materiali, apparecchiature e metodologie di intervento diagnostico-conoscitive in collaborazione con le altre professionalità; partecipa, nel settore di competenza, ad attività connesse con prestazioni speciali attribuite all'Amministrazione nell'ambito di servizi generali, quali quelli connessi all'attività di protezione civile e alle attività emergenziali; svolge le funzioni di consulente tecnico, perito e di arbitro; cura la realizzazione – per la parte di competenza – di mostre, convegni seminari e manifestazioni culturali, nonché la redazione di testi e pubblicazioni scientifiche e divulgative; cura la progettazione e la realizzazione di programmi educativi riferiti ai temi di propria competenza e dei materiali didattici ed editoriali ad essi attinenti; cura l'eventuale attività didattica e di comunicazione relativa ai contenuti e agli strumenti professionali specifici.

10 FUNZIONARIO PER LE TECNOLOGIE

Il Funzionario per le tecnologie svolge attività attinenti agli adempimenti tecnici nell'area della misura, del cantiere, della sicurezza, della documentazione, della rappresentazione, previsti dalla normativa sui beni e le attività culturali e dalle disposizioni di legge relative all'organizzazione dell'Amministrazione. Effettua – in collaborazione con altre professionalità ovvero direttamente, se prescritto – sulla base di norme generali ovvero nell'esercizio di funzioni specifiche accertamenti, verifiche, controlli funzionali di lavori, costruzioni, opere d'arte, impianti, sistemi semplici e complessi di ogni tipo e caratteristica, apparati, cantieri, laboratori, materiali, strumentazioni, organizzazioni, piani di sistemazione del territorio, escavazione e interventi preliminari, connessi o conseguenti. Effettua verifiche sul rispetto della sicurezza nei luoghi di lavoro e nei cantieri e redige il piano di sicurezza e/o di rischio e antincendio, secondo la normativa vigente con responsabilità diretta, ove in possesso di abilitazione o, in assenza di abilitazione, in collaborazione con altre professionalità abilitate; analizza, interpreta, restituisce e documenta dati, elementi di particolari e di insiemi dei beni culturali e paesaggistici e del loro stato di conservazione nonché, nell'ambito della definizione progettuale – misurazioni, rappresentazioni grafiche, rilievi grafici, fotografici, fotogrammetrici e 3D utilizzando ogni tipo di strumenti anche complessi; svolge attività di progettazione direzione e collauda le opere in base alla formazione professionale posseduta e conformemente a quanto previsto dalla normativa e regolamenti sui lavori pubblici vigenti, eseguendo, con piena responsabilità, indagini, rilievi, misurazioni, perizie su aspetti tecnici, rappresentazioni grafiche, sopralluoghi e accertamenti tecnici, ispettivi e istruttori; coopera con altre professionalità alla gestione della tutela paesaggistica, in tutte le sue componenti secondo le previsioni della parte III – Beni paesaggistici – Codice dei beni culturali e del Paesaggio; coopera con altre professionalità alla tutela, alla vigilanza e all'attività ispettiva sui beni di interesse architettonico e paesaggistico ed esamina progetti di manutenzione, consolidamento, restauro, scavo e ricerca presentati da terzi, verificando la congruità e la corretta esecuzione dei relativi lavori; progetta, descrive, analizza, interpreta e redige in collaborazione con le altre professionalità cartografia tematica, concernente tematismi di interesse dell'Amministrazione; partecipa, nel settore di competenza, ad attività connesse con prestazioni speciali attribuite all'Amministrazione nell'ambito di servizi generali, quali quelli connessi alla redazione delle carte del rischio e all'attività di protezione civile e alle attività emergenziali; sorveglia l'esecuzione dei lavori e ne riscontra risultati tecnici in tutto il processo produttivo, fino al completamento; esegue la contabilità dei lavori e, ove previsto, assume l'organizzazione della gestione dei magazzini, depositi, cantieri e impianti del settore, unità organica, reparto o unità operativa sul territorio; cura la progettazione e la realizzazione di programmi educativi riferiti ai temi di propria competenza e di materiali didattici ed editoriali ad essi attinenti; programma e organizza, anche in collaborazione con altre professionalità, manifestazioni, mostre, convegni e seminari, con finalità scientifiche e divulgative; collabora alla inventariazione e alla catalogazione dei beni; redige direttamente o collabora alla redazione di cataloghi e testi scientifici; cura, in base alla professionalità posseduta, la grafica editoriale e le altre attività legate all'immagine dell'Istituto o dell'evento; svolge funzioni di consulente tecnico, perito e di arbitro.

11 FUNZIONARIO PER LA PROMOZIONE E COMUNICAZIONE

Il Funzionario per la promozione e la comunicazione svolge le prestazioni professionali di promozione del patrimonio culturale, di ricerca di risorse aggiuntive pubbliche e private e di comunicazione istituzionale, nell'ambito delle attività previste dalla normativa di valorizzazione dei beni e delle attività culturali e dalle disposizioni di legge relative all'organizzazione dell'Amministrazione. Redige studi di fattibilità per la promozione, la comunicazione e la fruizione del Patrimonio culturale; propone e predispone progetti e programmi per la valorizzazione economica del Patrimonio culturale, nel rispetto delle esigenze di tutela e fruizione culturale e compatibilmente con esse; assicura l'attuazione dei piani di valorizzazione e di fruizione, interpretando, anche in collaborazione con altre professionalità, processi tecnici da realizzare; redige studi e realizza progetti per lo sviluppo di sistemi di finanziamento aggiuntivo in rapporto con le istituzioni e le strutture produttive del territorio; elabora e attua strategie per il reperimento di risorse aggiuntive pubbliche e private, con azioni mirate allo sviluppo di partenariati e sponsorizzazioni; collabora all'elaborazione dei programmi di promozione del Patrimonio culturale e di comunicazione all'esterno dell'attività dell'Amministrazione di Tutela, utilizzando tutti gli strumenti tecnologici avanzati; elabora il piano di comunicazione dell'istituto culturale di appartenenza e provvede, anche in collaborazione con le altre professionalità, alla ideazione e gestione dei servizi multimediali, all'elaborazione dei dati informativi sul patrimonio, alla produzione di documentazione, di guide, degli strumenti di mediazione culturale, dei piani di divulgazione specifici, anche attraverso le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT); è responsabile della produzione grafico-editoriale e del sito internet; collabora con il direttore dell'istituto culturale e con le altre professionalità competenti per materia nella definizione dei programmi di valorizzazione e di fruizione anche attraverso l'organizzazione di specifici percorsi di visita, curando lo sviluppo di sistemi innovativi di fruizione culturale; cura i rapporti con il pubblico; cura i rapporti con la stampa redigendo comunicati; cura lo sviluppo e la promozione del volontariato; organizza e gestisce le risorse umane aggiuntive o volontarie; definisce e gestisce i sistemi di monitoraggio della soddisfazione degli utenti; cura il rispetto e l'aggiornamento della Carta dei servizi; ha la responsabilità dell'Ufficio di controllo e valutazione della qualità dei servizi erogati dal concessionario dei servizi aggiuntivi, effettua l'analisi della domanda reale e potenziale, utilizzando le tecniche del marketing al fine di elaborare un'offerta soddisfacente.

12 FUNZIONARIO BIOLOGO

Il Funzionario biologo svolge le prestazioni professionali proprie di tale figura, nell'ambito degli adempimenti previsti dalla normativa di tutela e conservazione del patrimonio culturale e dalle disposizioni di legge relative all'organizzazione dell'Amministrazione. Dirige strutture di livello non dirigenziale e coordina attività di settori e laboratori; svolge attività ispettive o di valutazione di particolare rilevanza; ovvero, per l'elevato livello professionale, collabora ad attività specialistiche. Svolge attività di elaborazione, studio e ricerca scientifica, finalizzate all'accertamento e alla definizione della consistenza materiale e del comportamento fisico-chimico del bene da tutelare, anche in collaborazione con altre professionalità; progetta, dirige e col-

lauda i lavori conformemente a quanto previsto dalle normative specifiche della professione del biologo e, ove si riscontri la necessità del concorso di più professionalità, interviene con esse nella conduzione dei lavori, limitatamente alle aree di competenza; partecipa a lavori di inventariazione e catalogazione dei beni, in collaborazione con altre professionalità; progetta, dirige e organizza sul piano teorico, sperimentale e applicativo l'attività necessaria per l'individuazione, l'ottimizzazione e la realizzazione di metodologie analitiche, tecniche di misura, processi applicativi ai materiali di intervento; formula giudizi tecnici e di congruità in merito a tecniche, metodologie, procedure, apparati e strumenti e valuta, nel settore di competenza, progetti presentati da terzi, verificandone la congruità e la corretta esecuzione; programma, organizza e coordina, anche in collaborazione con altre professionalità, manifestazioni, mostre, convegni e seminari, con finalità scientifiche e divulgative; partecipa, nel settore di competenza, ad attività connesse a prestazioni richieste all'Amministrazione da altre Amministrazioni pubbliche, ivi comprese quelle relative alle operazioni di protezione civile e alle attività emergenziali; svolge funzioni di consulente tecnico, perito e di arbitro; cura la progettazione e la realizzazione di progetti educativi riferiti al settore di competenza e dei materiali didattici ad essi attinenti; cura attività editoriali e redige pubblicazioni e testi scientifici; cura l'eventuale attività didattica relativa ai contenuti e agli strumenti professionali specifici.

13 FUNZIONARIO CHIMICO

Il Funzionario chimico svolge le prestazioni professionali proprie di tale figura, nell'ambito degli adempimenti previsti dalla normativa di tutela e conservazione del patrimonio culturale e dalle disposizioni di legge relative all'organizzazione dell'Amministrazione. Dirige strutture di livello non dirigenziale e coordina attività di settori e laboratori; svolge attività ispettive o di valutazione di particolare rilevanza; ovvero, per l'elevato livello professionale, collabora ad attività specialistiche. Svolge attività di elaborazione, studio e ricerca scientifica, finalizzate all'accertamento e alla definizione della consistenza materiale e del comportamento fisico-chimico del bene da tutelare, anche in collaborazione con altre professionalità; progetta, dirige e collauda i lavori conformemente a quanto previsto dalle normative specifiche della professione del chimico e, ove si riscontri la necessità del concorso di più professionalità, interviene con esse nella conduzione dei lavori, limitatamente alle aree di competenza; partecipa a lavori di inventariazione e catalogazione dei beni, in collaborazione con altre professionalità; progetta, dirige e organizza sul piano teorico, sperimentale e applicativo l'attività necessaria per l'individuazione, l'ottimizzazione e la realizzazione di metodologie analitiche, tecniche di misura, processi applicativi e materiali di intervento; formula giudizi tecnici e di congruità in merito a tecniche, metodologie, procedure, apparati e strumenti e valuta, nel settore di competenza, progetti presentati da terzi, verificandone la congruità e la corretta esecuzione; programma, organizza e coordina, anche in collaborazione con altre professionalità, manifestazioni, mostre, convegni e seminari, con finalità scientifiche e divulgative; partecipa, nel settore di competenza, ad attività connesse a prestazioni richieste all'Amministrazione da altre Amministrazioni pubbliche, ivi comprese quelle relative alle operazioni di protezione civile e alle attività emergenziali; svolge funzioni di consulente tecnico, perito e di arbitro; cura la progettazio-

ne e la realizzazione di progetti educativi riferiti al settore di competenza e dei materiali didattici ad essi attinenti; cura attività editoriali e redige pubblicazioni e testi scientifici; cura l'eventuale attività didattica relativa ai contenuti e agli strumenti professionali specifici.

14 FUNZIONARIO FISICO

Il Funzionario fisico svolge le prestazioni professionali proprie di tale figura, nell'ambito degli adempimenti previsti dalla normativa di tutela e conservazione del patrimonio culturale e dalle disposizioni di legge relative all'organizzazione dell'Amministrazione. Dirige strutture di livello non dirigenziale e coordina attività di settori e laboratori; svolge attività ispettive o di valutazione di particolare rilevanza; ovvero, per l'elevato livello professionale, collabora ad attività specialistiche. Svolge attività di elaborazione, studio e ricerca scientifica, finalizzate all'accertamento e alla definizione della consistenza materiale e del comportamento fisico-chimico del bene da tutelare, anche in collaborazione con altre professionalità; progetta, dirige e collauda i lavori conformemente a quanto previsto dalle normative specifiche della professione del fisico e, ove si riscontri la necessità del concorso di più professionalità, interviene con esse nella conduzione dei lavori, limitatamente alle aree di competenza; partecipa a lavori di inventariazione e catalogazione dei beni, in collaborazione con altre professionalità; progetta, dirige e organizza sul piano teorico, sperimentale e applicativo l'attività necessaria per l'individuazione, l'ottimizzazione e la realizzazione di metodologie analitiche, tecniche di misura, processi applicativi e materiali di intervento; formula giudizi tecnici e di congruità in merito a tecniche, metodologie, procedure, apparati e strumenti e valuta, nel settore di competenza, progetti presentati da terzi, verificandone la congruità e la corretta esecuzione; programma, organizza e coordina, anche in collaborazione con altre professionalità, manifestazioni, mostre, convegni e seminari, con finalità scientifiche e divulgative; partecipa, nel settore di competenza, ad attività connesse a prestazioni richieste all'Amministrazione da altre Amministrazioni pubbliche, ivi comprese quelle relative alle operazioni di protezione civile e alle attività emergenziali; svolge funzioni di consulente tecnico, perito e di arbitro; cura la progettazione e la realizzazione di progetti educativi riferiti al settore di competenza e dei materiali didattici ad essi attinenti; cura attività editoriali e redige pubblicazioni e testi scientifici; cura l'eventuale attività didattica relativa ai contenuti e agli strumenti professionali specifici.

15 FUNZIONARIO GEOLOGO

Il Funzionario geologo svolge le prestazioni professionali proprie di tale figura, nell'ambito degli adempimenti previsti dalla normativa di tutela e conservazione del patrimonio culturale e dalle disposizioni di legge relative all'organizzazione dell'Amministrazione. Dirige strutture di livello non dirigenziale e coordina attività di settori e laboratori; svolge attività ispettive o di valutazione di particolare rilevanza; ovvero, per l'elevato livello professionale, collabora ad attività specialistiche. Svolge attività di elaborazione, studio e ricerca scientifica, finalizzate all'accertamento e alla definizione della consistenza materiale e del comportamento fisico-chimico del bene da tutelare, anche in collaborazione con altre professionalità; pro-

getta, dirige e collauda i lavori conformemente a quanto previsto dalle normative specifiche della professione del geologo e, ove si riscontri la necessità del concorso di più professionalità, interviene con esse nella conduzione dei lavori, limitatamente alle aree di competenza; partecipa a lavori di inventariazione e catalogazione dei beni, in collaborazione con altre professionalità; progetta, dirige e organizza sul piano teorico, sperimentale e applicativo l'attività necessaria per l'individuazione, l'ottimizzazione e la realizzazione di metodologie analitiche, tecniche di misura, processi applicativi e materiali di intervento; formula giudizi tecnici e di congruità in merito a tecniche, metodologie, procedure, apparati e strumenti e valuta, nel settore di competenza, progetti presentati da terzi, verificandone la congruità e la corretta esecuzione; programma, organizza e coordina, anche in collaborazione con altre professionalità, manifestazioni, mostre, convegni e seminari, con finalità scientifiche e divulgative; redige cataloghi e testi scientifici; partecipa, nel settore di competenza, ad attività connesse a prestazioni richieste all'Amministrazione da altre Amministrazioni pubbliche, ivi comprese quelle relative alle operazioni di protezione civile e alle attività emergenziali; svolge funzioni di consulente tecnico, perito e di arbitro; cura la progettazione e la realizzazione di progetti educativi riferiti al settore di competenza e dei materiali didattici ad essi attinenti; cura attività editoriali e redige pubblicazioni e testi scientifici; cura l'eventuale attività didattica relativa ai contenuti e agli strumenti professionali specifici.

16 FUNZIONARIO PALEONTOLOGO

Il Funzionario paleontologo svolge le prestazioni professionali proprie di tale figura, nell'ambito degli adempimenti previsti dalla normativa di tutela, conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale e dalle disposizioni di legge relative all'organizzazione dell'Amministrazione. Svolge studi e ricerche, analizza anche nuove metodiche per la realizzazione dei programmi assegnati all'unità che eventualmente dirige o coordina. Dirige strutture di livello non dirigenziale e coordina attività di vari settori; svolge attività ispettive o di valutazione di particolare rilevanza; ovvero, per l'elevato livello professionale, collabora ad attività specialistiche. Svolge attività di ricerca scientifica nelle discipline di competenza; cura il recupero, della documentazione, dello studio e della conservazione dei resti organici fossili; svolge attività di elaborazione, studio e ricerca, finalizzate all'accertamento e definizione dell'identità culturale del bene da tutelare, alla sua tutela, conservazione e restauro, anche in collaborazione con altre professionalità; progetta, dirige e collauda i lavori relativi alla professionalità del paleontologo e, ove si riscontri la necessità del concorso di più professionalità, interviene con esse nella conduzione dei lavori, limitatamente alle aree di competenza; cura lavori di inventariazione e catalogazione dei beni, in collaborazione con altre professionalità; progetta, dirige e organizza sul piano teorico, sperimentale e applicativo l'attività necessaria per l'individuazione, l'ottimizzazione e la realizzazione di metodologie analitiche, tecniche di misura, processi applicativi e materiali di intervento; formula giudizi tecnici e di congruità in merito a tecniche, metodologie, procedure, apparati e strumenti e valuta, nel settore di competenza, progetti presentati da terzi, verificandone la congruità e la corretta esecuzione; partecipa, nel settore di competenza, alla programmazione, organizzazione e coordinamento, in collaborazione con altre professionalità, di manife-

stazioni, mostre, convegni e seminari, con finalità scientifiche e divulgative; partecipa, nel settore di competenza, ad attività connesse a prestazioni richieste all'Amministrazione da altre Amministrazioni pubbliche, ivi comprese quelle relative alle operazioni di protezione civile e alle attività emergenziali; svolge funzioni di consulente tecnico, perito e di arbitro; cura la progettazione e la realizzazione di progetti educativi riferiti al settore di competenza e dei materiali didattici ad essi attinenti; cura attività editoriali e redige pubblicazioni e testi scientifici; cura l'eventuale attività didattica e di comunicazione relativa ai contenuti e agli strumenti professionali specifici.

17 FUNZIONARIO ANTROPOLOGO

Il Funzionario antropologo svolge le prestazioni professionali proprie di tale figura, nell'ambito degli adempimenti previsti dalla normativa di tutela, conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale paleontologico e dalle disposizioni di legge relative all'organizzazione dell'Amministrazione. Svolge studi e ricerche, analizza anche nuove metodiche per la realizzazione dei programmi assegnati all'unità che eventualmente dirige o coordina. Svolge attività ispettive o di valutazione di particolare rilevanza; ovvero, per l'elevato livello professionale, collabora ad attività specialistiche. Cura il recupero, la documentazione, lo studio e la conservazione dei resti umani antichi provenienti da contesti archeologici; svolge attività di elaborazione, studio e ricerca, finalizzate all'accertamento e definizione dell'identità culturale del bene da tutelare, alla sua tutela, conservazione e restauro, anche in collaborazione con altre professionalità; progetta, dirige e collauda i lavori relativi alla professionalità dell'antropologo e ove si riscontri la necessità del concorso di più professionalità, interviene con esse nella conduzione dei lavori, limitatamente alle aree di competenza; cura lavori di inventariazione e catalogazione dei beni, in collaborazione con altre professionalità; progetta, dirige e organizza sul piano teorico, sperimentale e applicativo l'attività necessaria per l'individuazione, l'ottimizzazione e la realizzazione di metodologie analitiche, tecniche di misura, processi applicativi e materiali di intervento; formula giudizi tecnici e di congruità in merito a tecniche, metodologie, procedure, apparati e strumenti e valuta, nel settore di competenza, progetti presentati da terzi, verificandone la congruità e la corretta esecuzione; programma, organizza e coordina, anche in collaborazione con altre professionalità, manifestazioni, mostre, convegni e seminari, con finalità scientifiche e divulgative; partecipa, nel settore di competenza, ad attività connesse a prestazioni richieste all'Amministrazione da altre Amministrazioni pubbliche, ivi comprese quelle relative alle operazioni di protezione civile e alle attività emergenziali; svolge funzioni di consulente tecnico, perito e di arbitro; cura la progettazione e la realizzazione di progetti educativi riferiti al settore di competenza e dei materiali didattici ad essi attinenti; cura attività editoriali e redige pubblicazioni e testi scientifici; cura l'eventuale attività didattica e di comunicazione relativa ai contenuti e agli strumenti professionali specifici.

18 FUNZIONARIO DI PRODUZIONE TECNICO-ARTISTICA

Il Funzionario di produzione tecnico-artistica, svolge le prestazioni professionali proprie della professionalità posseduta nell'ambito degli adempimenti previsti dalla

normativa relativa alla valorizzazione delle attività culturali e all'organizzazione dell'Amministrazione. Esamina e valuta, nell'ambito del settore specifico di competenza ovvero delle deleghe attribuitegli, sul piano tecnico-artistico i programmi, le iniziative e le manifestazioni predisposti da Istituti ed Enti sia pubblici che privati nel settore del Teatro di prosa e della musica lirica e concertistica, della cinematografia e dell'attività coreutica e valuta, altresì, copioni e sceneggiature dei film di produzione, predispone pareri tecnici sulle offerte di servizi ricadenti nell'area dello spettacolo ai fini dell'accertamento dei requisiti richiesti in materia di regolazione, tutela e promozione dello spettacolo sul territorio nazionale; svolge attività di studio, ricerca e consulenza e collabora alla formulazione di piani di intervento e di programmazione dell'attività dell'ufficio; svolge, dietro incarico, attività di ispezione tecnica e di controllo sulle iniziative e manifestazioni teatrali di musica, prosa, cinematografiche e coreutiche ammesse ai benefici di legge, al fine di accertare la regolarità delle esecuzioni in relazione al programma approvato. Accerta, mediante la visione della copia campione del film, la rispondenza del prodotto filmico alla documentazione prescritta e alla legislazione vigente, redigendo apposita relazione motivata; cura l'eventuale attività didattica relativa ai contenuti e agli strumenti professionali specifici.

19 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO

Il funzionario amministrativo svolge le prestazioni professionali proprie di tale figura, nell'applicazione delle disposizioni dettate da leggi, regolamenti, contratti collettivi e normative interne dell'amministrazione, nelle attività di controllo e monitoraggio, nell'organizzazione degli uffici e nelle attività di studio e ricerca. Dirige Istituti di livello non dirigenziale e coordina attività di vari settori; svolge attività ispettive o di valutazione di particolare rilevanza; ovvero, per l'elevato livello professionale, collabora ad attività specialistiche. Istruisce, predispone e adotta gli atti amministrativi e di natura giuridica ed economico-finanziaria di propria competenza, anche provvisti di rilevanza esterna; istruisce e predispone gli atti di competenza dei dirigenti; svolge attività di ispezione, verifica, revisione e controllo, finalizzata all'accertamento della corretta applicazione della normativa vigente; predispone documenti contabili dell'amministrazione in riferimento al proprio ufficio; gestisce i capitoli di bilancio, nelle diverse fasi in cui tale attività si articola, e provvede all'amministrazione dei beni demaniali e patrimoniali di appartenenza o comunque in uso all'amministrazione; istruisce, predispone ed eventualmente adotta, secondo il differente grado di responsabilità, gli atti concernenti appalti e contratti, curandone le relative procedure; secondo le tecniche di controllo di gestione, e in applicazione dei piani strategici di lungo o medio periodo, coadiuva i dirigenti nell'elaborazione di programmi di settore, direttive e istruzioni specifiche, nell'indicazione degli obiettivi qualitativi, quantitativi e temporali da conseguire e dei relativi indicatori, nell'acquisizione delle necessarie risorse umane e strumentali, e nella verifica dei risultati e dei costi dell'attività; effettua il monitoraggio di programmi e progetti mediante tecniche di analisi costi-benefici e altre metodologie scientifiche; fornisce il necessario supporto tecnico negli adempimenti connessi alla contrattazione decentrata; effettua, anche in collaborazione con professionalità di altri settori, l'analisi e la progettazione dei sistemi organizzativi, dei metodi di la-

voro, delle strutture e delle procedure e propone la pianificazione delle risorse umane e della formazione; cura l'eventuale attività didattica e di comunicazione relativa ai contenuti e agli strumenti professionali specifici; cura pubblicazioni e testi scientifici.

20 FUNZIONARIO INFORMATICO

Il funzionario informatico svolge le prestazioni relative alla pianificazione operativa, alla gestione e conduzione delle risorse dei sistemi di elaborazione e delle reti di telecomunicazione, all'erogazione di servizi di supporto agli utenti nell'utilizzo dei sistemi e delle applicazioni e alle attività che concorrono alla progettazione e allo sviluppo di sistemi informativi. Cura la realizzazione dei programmi, e la relativa revisione, ottimizzazione e manutenzione, prefigura la struttura hardware necessaria, propone le eventuali modifiche, effettua l'analisi tecnica delle procedure, prepara e trasmette ai programmatori la necessaria documentazione per la stesura dei programmi, gestisce il centro di elaborazione e comunicazione dati, o uno o più settori nei quali è ripartito. Provvede al funzionamento operativo dei sistemi di elaborazione e delle reti di telecomunicazione, svolgendo le operazioni tecniche e procedurali necessarie ad assicurare il buon funzionamento e il mantenimento degli standard di prestazione dei sistemi e di servizio all'utente e dei sistemi di posta elettronica certificata; pianifica e coordina la gestione delle attività elaborative, ottimizzando il funzionamento dei sistemi informatici e attuando il processo di interoperabilità tra i sistemi; progetta la configurazione logica e fisica dei Ced e delle reti; definisce gli standard di funzionamento; collabora con le strutture utenti nell'ideazione e definizione di soluzioni informatiche, analizzando i fabbisogni di informatizzazione e dell'organizzazione e dell'utente; pianifica e coordina l'implementazione dei sistemi informatici, progettando l'architettura dei sistemi informativi; valuta, progetta e realizza i prodotti software per l'esercizio dei sistemi e per soddisfare nuove esigenze; verifica la rispondenza dei sistemi agli obiettivi prefissati, mantenendo i livelli di servizio e delle soluzioni tecnologiche, anche in funzione dei cambiamenti normativi, tecnologici o di mercato; controlla e assicura la qualità del software; segue l'evoluzione degli scenari tecnologici e delle nuove opportunità, analizzando e valutando i prodotti tecnologici esistenti sul mercato e la convenienza di soluzioni di «make or buy»; svolge attività didattica relativa ai contenuti e agli strumenti professionali specifici.

21 FUNZIONARIO STATISTICO

Il funzionario statistico svolge le prestazioni professionali proprie di tale figura, nell'applicazione delle disposizioni dettate da leggi, regolamenti, contratti collettivi e normative interne dell'amministrazione, nelle attività di controllo e monitoraggio, nell'organizzazione degli uffici e nelle attività di studio e ricerca. Analizza anche nuove metodiche per la realizzazione dei programmi assegnati all'unità che eventualmente dirige o coordina. Svolge attività di valutazione di particolare rilevanza; ovvero, per l'elevato livello professionale, collabora ad attività specialistiche. Concorre alla impostazione dei piani generali di rilevazione statistica, e, in attuazione degli stessi, elabora i progetti esecutivi di rilevazione statistica, definendone l'oggetto, i tempi, i mezzi e le modalità; provvede, in collaborazione con i respon-



sabili di uffici e servizi, alla predisposizione, all'aggiornamento e al coordinamento degli strumenti operativi di rilevazione statistica; cura la raccolta, il raggruppamento e la verifica dei dati nell'ambito dell'attuazione dei progetti generali ed esecutivi di rilevazione statistica; redige, in modo sistematico e autonomo, documenti, in ambito economico finanziario e/o statistico, finalizzati all'attività di competenza del settore cui è preposto; concorre all'impostazione di valutazioni attuariali, e provvede alla loro elaborazione; provvede all'elaborazione dei dati necessari a programmi comuni di interesse nazionale e alla determinazione di aggregati statistici nel quadro di schemi integrati di contabilità economica, demografica, sociale e ambientale; svolge attività di ricerca e studio per l'analisi dei settori da sottoporre ad indagine statistica, compreso l'esame di coerenza con altri fenomeni statistici e l'applicazione di tecniche campionarie o di altre metodologie statistiche, ed effettua previsioni e proiezioni dei fenomeni statistici; collabora alle attività concernenti il monitoraggio, il controllo e la valutazione dell'attività amministrativa, sotto i profili dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità, concorrendo alla predisposizione degli indicatori di misurazione e alla elaborazione dei risultati; cura pubblicazioni e testi scientifici; cura l'eventuale attività didattica relativa ai contenuti e agli strumenti professionali specifici.





S.O.S. Patrimonio culturale

Un mondo a parte: i Beni Culturali in Sicilia

Memoria inviata in occasione del convegno del 27 settembre 2012, aggiornata al dicembre 2013

Che cosa accadrebbe se a dirigere il museo degli Uffizi venisse nominato un agronomo? Se la Soprintendenza archeologica della Puglia fosse affidata a un geologo? Se Soprintendente ai Monumenti di Napoli divenisse un ingegnere? Lo scandalo, non solo in Italia, riteniamo, sarebbe di proporzioni gigantesche. Non fa scandalo, invece, anzi è pressoché ignorato anche dal mondo della cultura, ciò che da anni avviene in Sicilia, dove l'istituzione della "Dirigenza Unica" a partire dal 2000 ha separato gli incarichi tecnici dalle competenze e consentito alla politica di attingere al grande serbatoio della dirigenza regionale siciliana senza alcun riguardo per titoli di studio, specializzazioni, competenze professionali. Per essere chiari: in virtù della legislazione regionale il direttore di un Parco Archeologico può essere un agronomo, il direttore di un Museo di Arte contemporanea un ingegnere e così via. Quale sia la situazione nei fatti è possibile verificarlo attraverso una rapida consultazione del sito dell'Assessorato Regionale per i Beni culturali.

Ciò non provoca scandalo: anche gli articoli che Salvatore Settis ha dedicato alla Sicilia su Repubblica non hanno avuto una particolare eco, né nell'isola, né, ci sembra, nel resto del Paese. La Sicilia è infatti un mondo a parte, ormai evidentemente dato per perduto dalla comunità nazionale.

Anche il binomio "Formazione senza lavoro, lavoro senza formazione" assume perciò in Sicilia un valore e un significato particolare, come tutto, del resto. Alla difficoltà per le giovani leve, altamente qualificate, di accedere alla collaborazione con le Soprintendenze, i Parchi, i Musei siciliani entro un quadro di regole certe, che valorizzino titoli e competenze, fa riscontro l'assoluta mancanza di valorizzazione di titoli e competenze del personale interno all'Amministrazione, che, anzi, sembrano rappresentare un peccato originale indelebile per chi li possiede.

Per tentare di comprendere almeno in parte la situazione siciliana è necessario aver presente che l'Assessorato Regionale dei Beni Culturali e dell'Identità Siciliana ha nell'isola, in virtù dello Statuto dell'Autonomia, le competenze del Ministero dei Beni Culturali: ad esso sono affidate la ricerca, la tutela, la valorizzazione di un patrimonio culturale di grande valore e di estrema delicatezza. Con leggi regionali, infatti, sono state istituite le "Soprintendenze uniche" siciliane, che, a differenza di quelle statali, sono provinciali e accorpano in un unico ente di tutela le competenze tecniche diverse, archeologica, archivistica, architettonica, storico-artistica, etnoantropologica, sotto la direzione di un unico soprintendente, nominato attingendo al calderone del cosiddetto "Ruolo Unico della Dirigenza", senza attivare procedure concorsuali come nello Stato.

Anche le Unità Operative di base, quali per esempio quelle archeologiche e storico-artistiche, corrispondenti a ruoli direttivi che nello Stato sono attribuiti a funzionari con competenze specialistiche, nelle dieci Soprintendenze uniche, nei musei, nei parchi, nelle biblioteche siciliane, vengono affidate a dirigenti, sempre seguen-

do gli stessi criteri. Ma non è la carenza di figure con le competenze specifiche all'origine di questa situazione: l'Amministrazione Regionale dei Beni Culturali ha infatti bandito nel 2000 un concorso per assumere dirigenti tecnici con curricula specialistici, archeologi, storici dell'arte, paleografi, etnolinguisti ecc., e li ha assunti a partire dal 2005. Tuttavia, al momento dell'assunzione, non soltanto ne ha operato il demansionamento, negando loro la qualifica per la quale li aveva selezionati (dirigenti tecnici), ma ne ha anche cancellato con un colpo di spugna le competenze in virtù delle quali li aveva reclutati.

Anche la recente definizione dei profili professionali, su cui è stato siglato l'accordo regionale con le organizzazioni sindacali nella scorsa primavera, presenta infatti aspetti profondamente penalizzanti e fortemente lesivi della dignità professionale di archeologi, storici dell'arte, etnolinguisti (competenze specialistiche disperse nel calderone unico di "esperto in discipline demoetnoantropologiche"), paleografi, archivisti e bibliotecari (denominati "esperti nelle discipline documentario-bibliotecarie").

In merito al profilo del funzionario direttivo storico dell'arte, ad esempio (ma ciò vale anche per le altre figure professionali), la sua formulazione denota l'assoluta mancanza di conoscenza dei percorsi formativi che sottendono il suddetto profilo, la cui "base teorica delle conoscenze – così recita l'accordo regionale – è acquisibile con la laurea breve o il diploma di laurea", derogando in tal modo a quei "Requisiti necessari e indispensabili" stabiliti invece dal Ministero dei Beni delle Attività Culturali e del Turismo di concerto con le organizzazioni sindacali, ossia: il "il diploma di laurea magistrale (o di vecchio ordinamento) coerente con la professionalità e diploma di scuola di specializzazione o dottorato di ricerca, in materie attinenti al profilo professionale, previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati" (requisiti peraltro richiesti dal citato concorso regionale del 2000!). Il profilo del funzionario "storico dell'arte siciliano" così definito contravviene per di più a quanto stabilito dallo Statuto di autonomia della Regione Siciliana (art.14 lett. q.), dove si dice che lo "stato giuridico ed economico degli impiegati e funzionari della Regione" è "in ogni caso non inferiore a quello del personale dello Stato". Ma questo è solo un aspetto, tra le altre cose vi è pure il mancato riconoscimento per il funzionario storico dell'arte siciliano della direzione dei lavori di restauro di beni mobili e superfici decorate, lasciata a figure prive di una specifica specializzazione, quali l'architetto o, ancor peggio, il geometra (anche ciò in disaccordo con la relativa declaratoria del documento condiviso tra MiBACT e OO.SS., dove è chiaramente espresso che il Funzionario storico dell'arte (05) "progetta, dirige, collauda interventi di conservazione, restauro, valorizzazione, trasferimento e movimentazione dei beni").

Appare del tutto evidente che così facendo si viene a configurare in Italia, dalle Alpi a Reggio Calabria e dallo Stretto al Lilibeo, la presenza di figure professionali nettamente distinte di storici dell'arte piuttosto che archeologi o archivisti e bibliotecari, e riservato per conseguenza una diversa cura ai beni culturali della Nazione, profilandosi un doppio registro di tutela in Italia (con buona pace per l'art. 9 della Costituzione).

Questa situazione ha ricadute evidenti sulla salvaguardia dell'importantissimo patrimonio culturale siciliano, poiché la mancanza di strumenti culturali per conoscere

e comprendere il significato e il valore dei beni che si dovrebbero tutelare e valorizzare, può indurre più facilmente ad arretrare rispetto alle esigenze dell'iniziativa privata e a valutare il patrimonio culturale solo in termini di valore economico (tutelo solo ciò che rende in termini economici), cedendo così a un clima di deresponsabilizzazione delle Istituzioni ampiamente diffuso nel Paese e provocando quotidianamente perdite inestimabili nel patrimonio archeologico, storico-artistico, monumentale e paesaggistico. La mancanza di dirigenti con competenze adeguate ha inoltre reso estremamente faticoso riuscire ad elaborare i progetti che avrebbero consentito di attingere ai fondi europei del PO-Fesr 2007-2013; non è un caso che la Sicilia abbia speso una percentuale minima dei fondi destinati ai beni culturali, che sarebbero stati essenziali per il restauro, la conservazione e il rilancio di molti siti archeologici dell'isola.

A decorrere dal 4 novembre 2013, inoltre, è entrato in vigore nell'Isola il nuovo assetto organizzativo del Dipartimento dei Beni Culturali e dell'Identità siciliana (tutto riscontrabile sul sito ufficiale della regione.sicilia.it: Strutture regionali | Assessorato regionale dei beni culturali e dell'identità siciliana | Dipartimento dei Beni culturali e dell'Identità siciliana | Struttura del Dipartimento), ennesima riorganizzazione del sistema regionale di tutela. Il nuovo assetto prende atto della carenza di alcune specifiche figure dirigenziali nei ranghi dell'Amministrazione Regionale dei Beni culturali e decide... che se ne può fare a meno! Mentre dalla Direzione Generale delle Antichità del MiBACT giunge un atto di indirizzo che chiarisce che la direzione scientifica dei parchi "dovrà essere affidato a una figura con documentate competenze ed esperienze nella disciplina archeologica coerente con il tema principale del parco", per esempio, il nuovo assetto siciliano elimina da molti parchi e musei le postazioni dirigenziali a carattere tecnico-scientifico, riducendo in larga parte le stesse unità operative tecnico-scientifiche alle sole unità operative di gestione del personale. Insomma, in Sicilia è possibile avere parchi archeologici senza archeologi, musei senza storici dell'arte e così via. Vorremmo chiarire ancora una volta che non si tratta di un paradosso, ma di una semplice fotografia della realtà. Volendo per economia d'esposizione sintetizzare la questione con uno slogan, si potrebbe affermare che in Sicilia per la gran parte dei "luoghi della cultura", si tratta unicamente di amministrare (personale e non beni!), senza sapere (senza conoscere, senza conservare e senza promuovere, conoscenza, più che cose!).

I funzionari archeologi, storici dell'arte, etnolinguisti siciliani:

Carla Aleo Nero, Elena Ascenti, Battaglia Giuseppina, Virginia Buda, Valentina Caminneci, Alessandra Castorina, Monica Chiovaro, Rosa Maria Cucco, Stefania Lanuzza, Alessandra Migliorato, Giuseppina Monterosso, Nunzia Ollà, Maria Concetta Parello, Masi Ribaud, Maria Serena Rizzo, Maria Rovesi, Paolo Russo, Assunta Scardella, Saverio Scerra, Donatella Spagnolo, Francesca Valbruzzi.



Relazione sul precariato MiBACT, Roma 4 ottobre 2013

consegnata in occasione dell'audizione concessa a una delegazione di precari MiBACT dalla Commissione insediata dal Ministro Massimo Bray.

Alla c. a.

Commissione per il rilancio dei beni culturali e il turismo
e la riforma del Ministero in base alla disciplina
sulla revisione della spesa

Onore a quanti in vita si ergono a difesa di Termopili.

*Mai che dal dovere essi recedano,
in ogni circostanza giusti e retti,
agendo con pietà con tenerezza,
generosi se ricchi, generosi
ugualmente quanto possono se poveri,
conforme ai loro mezzi sempre sovvenendo
e sempre veritieri ma senz'astio
verso coloro che mentiscono.*

*E un onore più grande gli è dovuto
Se prevedono (e molti lo prevedono)
Che spunterà da ultimo un Efialte
E che i Medi finiranno per passare.*

(Konstantinos Kavafis, Termopili.1903)

Ringraziamo la Commissione per aver dato voce a una rappresentanza dei precari che da anni, molti di noi da oltre un decennio, affiancano il personale di ruolo del MiBACT nello svolgimento del loro lavoro per la conservazione, la tutela, la gestione e la valorizzazione del nostro immenso e stratificato patrimonio culturale. Noi cercheremo di rendere conto dei principali problemi della nostra categoria con la consapevolezza che il precariato MiBACT, in ragione della complessità e dell'ampiezza di competenze del Ministero stesso, è costituito da professionalità molto diverse fra loro (archeologi, storici dell'arte, architetti, archivisti, bibliotecari, informatici, amministrativi, per non dire delle articolate professionalità dello spettacolo e del turismo), i cui problemi andrebbero approfonditi e affrontati nello specifico, professione per professione.

Abbiamo avviato un'azione di coordinamento dei precari di questo Ministero, che stiamo diffondendo anche tramite i *social network*, le cui adesioni stanno via via testimoniando situazioni sempre diverse. Questa galassia di casi rende necessario e non più procrastinabile un censimento del numero di precari MiBACT, delle mansioni da loro effettivamente svolte, degli uffici centrali e periferici per cui lavorano, dei tipi di contratti che hanno e delle retribuzioni che percepiscono. Tale censimento sarebbe di fondamentale importanza per quantificare il reale fabbisogno di personale di cui l'Amministrazione necessita, stante l'assenza di una regolare attività concorsuale a fronte dell'espansione di competenze, funzioni e missioni del Mi-

nistero stesso e dell'endemica carenza di personale interno, che ha determinato negli anni il ricorso strutturale a forme di collaborazioni esterne.

Del resto, la mancata attuazione del progetto di un Ministero "atipico" a forte connotazione tecnico-scientifica, ha originato una deriva burocratica che già nel 2010 si rifletteva nelle esigue percentuali di personale tecnico-scientifico di ruolo: storici dell'arte 2%, archeologi 2%, architetti 3%, archivisti 4%, bibliotecari 5% delle professionalità presenti all'interno del Ministero.

Dunque il primo problema da affrontare è sapere quanti sono i precari, cosa fanno e per quali uffici lavorano. In tal senso, confidiamo che la Circolare n. 296 del 22 luglio u.s., emanata dalla Direzione generale per l'organizzazione e finalizzata al monitoraggio delle tipologie di lavoro flessibile presso gli Istituti centrali e periferici del Ministero, e il successivo sollecito espresso con Circolare n. 352 del 16 settembre u.s., portino finalmente a far emergere questi dati.

Ma chi sono i precari di cui parliamo? Sono in prevalenza donne di età compresa tra 35 e 50 anni, con una formazione per la maggior parte umanistica, a volte tecnica, comunque di alto livello. Con il loro quotidiano supporto garantiscono l'espletamento di alcune delle funzioni strategiche di questo Ministero, ordinarie e straordinarie, dall'elaborazione di ricerche e studi alla realizzazione di censimenti e campagne di catalogazione, dalla creazione, implementazione e aggiornamento delle banche dati a servizi di pubblica fruizione, dal supporto tecnico-informatico alla digitalizzazione, dalla collaborazione per l'organizzazione di mostre alla redazione di testi scientifici, dalle attività di scavo all'archeologia preventiva. E si potrebbe continuare.

Tutti questi lavori vengono formalizzati attingendo alla giungla di contratti atipici che ad oggi rappresentano almeno il 90% di quelli stipulati dal MiBACT con i suoi collaboratori esterni: contratti a collaborazione coordinata e continuativa (con o senza Partita IVA), a progetto, a prestazione occasionale, di cessione dei diritti d'autore, di fornitura di servizi, lettere d'incarico, etc. In questo contesto di selvaggia precarizzazione, il nostro lavoro è stato costantemente oggetto di vere e proprie persecuzioni giuridiche, con inevitabili riflessi sulla nostra condizione normativa e pesantissime ricadute sulla nostra vita privata. Le varie riforme del mercato del lavoro hanno influito tutte in maniera negativa sulla nostra condizione professionale, rideterminando di volta in volta i rapporti secondo vincoli contrattuali sempre diversi e sempre peggiori.

Pur di garantire al Ministero e a noi stessi una qualche continuità lavorativa, nell'ultimo decennio siamo stati costretti ad accettare paghe inadeguate ai nostri titoli e alle mansioni effettivamente svolte, ad aprire finte partite IVA sulle quali paghiamo il 60% di tasse, a cedere una consistente percentuale del nostro stipendio a società terze, a lavorare in condizione di subordinazione pur avendo sottoscritto contratti parasubordinati e – è un caso limite –, a dissimulare il lavoro dietro un finto volontariato e lo stipendio dietro il rimborso di scontrini pasto pari all'importo da percepire.

Inoltre, i tagli lineari progressivamente inflitti ai bilanci pubblici hanno prodotto una grave contrazione del lavoro esternalizzato, incidendo in maniera negativa anche sull'importo delle retribuzioni e sulla puntualità dei pagamenti.

L'assenza delle minime tutele contrattuali e previdenziali hanno reso la nostra con-

dizione più precaria tra i precari. Siamo i primi a essere “licenziati” – ma per essere licenziati occorrerebbe prima essere assunti – e gli ultimi a essere tutelati. Nonostante ciò, continuiamo ad assicurare servizi essenziali, sopperendo con qualità e professionalità alle carenze endemiche degli organici interni e operando in condizioni organizzative in tutto e per tutto uguali a quelle degli altri lavoratori del MiBACT, tranne che per i diritti.

Il recente Decreto legge n. 101/2013 ha approvato una serie di misure per l'occupazione nel pubblico impiego che riconoscono punteggi e diritti di riserva dei posti ai lavoratori a tempo determinato, sulla base della valutazione dei servizi prestati. Ebbene il decreto non contempla minimamente le istanze dei lavoratori che, come noi, hanno prestato e prestano da anni la loro opera nelle pubbliche amministrazioni con contratti di lavoro atipico.

Non avendo mai avuto un contratto a tempo determinato, infatti, non possiamo godere né dei diritti garantiti durante il rapporto di lavoro (malattia, buoni pasto, ferie pagate, tredicesima, premi produttività, indennità di maternità etc.), tantomeno accedere al circolo virtuoso degli ammortizzatori sociali previsti alla scadenza del contratto (TFR, indennità di disoccupazione, contributi previdenziali, cassa integrazione etc.). Siamo dunque destinati a restare lavoratori invisibili e ricollocarci alla nostra età è quasi impossibile.

Cosa chiediamo. Chiediamo in prima istanza un concorso pubblico nazionale, per titoli ed esami, per un numero di posti adeguato alle effettive necessità quantitative e qualitative del Ministero, che prenda in considerazione anche le nuove figure professionali dei beni culturali. Un concorso che riconosca in termini di punteggio i periodi di lavoro svolto per gli uffici centrali e periferici del MiBACT. Un concorso conforme alla normativa europea, e dunque senza limiti di età, con prove pre-selettive non di carattere genericamente psico-attitudinale ma sulle materie d'esame scritto e orale. Un concorso che prenda in considerazione tutte le professionalità che in questi anni si sono formate di fatto all'interno del Ministero senza mai farne parte integrante. E questo al fine sia di non perdere quel prezioso patrimonio di competenze ed esperienze acquisite sul campo anche grazie all'affiancamento al personale di ruolo, sia di consentire a coloro che verranno assunti di poter a loro volta trasmettere tali competenze alle future generazioni.

Generazioni che ci auguriamo oggetto di una politica del lavoro più giusta e lungimirante. D'altro canto il Decreto legge “Valore Cultura” (Decreto Legge n. 91/2013), che pur prevede una procedura concorsuale pubblica diretta alla selezione di cinquecento giovani laureati che non abbiano compiuto trentacinque anni, taglia ancora una volta fuori le nostre “generazioni di mezzo” e rischia di creare ulteriori potenziali sacche di nuovo precariato.

Il tema della disoccupazione giovanile, così attuale e tanto declamato, è solo una parte della realtà che vede, invece, una triste guerra sotterranea tra poveri disoccupati maturi e giovani disoccupati.

Ci rendiamo conto peraltro che appare difficile nelle attuali condizioni normative pensare a una indizione di concorsi pubblici nel breve periodo. Per questo motivo, nelle more di una risoluzione definitiva della nostra condizione tramite il percorso sopra delineato, occorre definire una modalità uniforme del trattamento di questi rapporti di lavoro.

Questo può avvenire tramite l'inserimento di clausole sociali nei contratti che si stipulano, finalizzate all'identificazione di tariffe professionali minime applicabili, nonché il riconoscimento del diritto alle tutele sociali; oppure utilizzando la società in house del MiBACT, ALES s.p.a., per l'affidamento di queste attività. Affidamento possibile per la generale tipologia di queste prestazioni e per i costi medi di questi affidamenti, generalmente sotto la soglia massima indicata dalla legge per poter procedere agli affidamenti diretti, con la previsione di inserimento nella medesima società alle condizioni contrattuali applicate attualmente ai dipendenti ALES e in un'ottica di riqualificazione della società stessa nella fornitura di servizi in ambito tecnico-scientifico.

Confidiamo che nella elaborazione delle proposte della Commissione per la riforma del Ministero non sia ancora una volta disconosciuto il nostro lavoro e svalutata la nostra esperienza.

Grazie per l'attenzione.

Avviso pubblico per la selezione di cinquecento giovani laureati da formare, per la durata di dodici mesi, nelle attività di inventariazione e di digitalizzazione del patrimonio culturale italiano, presso gli istituti e i luoghi della cultura statali.

Testo del decreto direttoriale 6 dicembre 2013 coordinato con le modifiche apportate dal decreto direttoriale 16 dicembre 2013, in attuazione dell'art. 2 del D. Lgs. n. 91 dell'8 agosto 2013, il cosiddetto *Valore cultura*, convertito nella L. n. 112 del 7 ottobre 2013 "Disposizioni urgenti per la tutela, la valorizzazione e il rilancio dei beni e delle attività culturali e del turismo" (in G.U. Serie Generale, n. 186 del 9 agosto 2013).

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO il decreto legislativo 20 ottobre 1998, n. 368, recante "Istituzione del Ministero per i beni e le attività culturali, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59";

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni;

VISTA la legge 24 giugno 2013, n. 71, recante "Istituzione del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo";

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 26 novembre 2007, n. 233 e successive modificazioni;

VISTO il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";

VISTO il decreto legge 8 agosto 2013, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 ottobre 2013, n. 112;

VISTO in particolare l'articolo 2 del citato decreto legge 8 agosto 2013, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 ottobre 2013, n. 112 – recante "Misure urgenti per la prosecuzione delle attività di inventariazione e digitalizzazione del patrimonio culturale italiano e per l'attuazione del progetto "500 giovani per la cultura" – che prevede l'attuazione, presso gli istituti e i luoghi della cultura statali, di un programma straordinario finalizzato alla prosecuzione e allo sviluppo delle attività di inventariazione, catalogazione e digitalizzazione del patrimonio culturale, attraverso la selezione di cinquecento giovani da formare, per la durata di dodici mesi, nelle predette attività di inventariazione e di digitalizzazione;

VISTO il Programma straordinario finalizzato alla prosecuzione e allo sviluppo delle attività di inventariazione, catalogazione e digitalizzazione del patrimonio culturale presso gli istituti e i luoghi della cultura statali adottato con decreto del Segretario generale del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo in data 6 dicembre 2013;

INFORMATE le Organizzazioni sindacali del personale del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo;

DISPONE l'avvio di una procedura concorsuale pubblica per la selezione di cinquecento giovani laureati da formare, per la durata di dodici mesi, nelle attività di

inventariazione e di digitalizzazione del patrimonio culturale italiano, presso gli istituti e i luoghi della cultura statali presenti sul territorio nazionale.

Art. 1)

Ripartizione dei giovani da formare per contingenti regionali e per ambito disciplinare

1. In attuazione del Programma straordinario citato in premessa, sono individuati nell'elenco allegato n.1), che costituisce parte integrante del presente Avviso, i contingenti regionali, suddivisi per ambito disciplinare, di giovani laureati da selezionare ai fini dello svolgimento di un programma formativo, per la durata di dodici mesi, nelle attività di inventariazione e di digitalizzazione del patrimonio culturale italiano presso gli istituti e i luoghi della cultura statali.

Art.2)

Requisiti per la partecipazione alla selezione

1. Alla procedura selettiva di cui al presente Avviso possono partecipare i giovani laureati che non abbiano compiuto trentacinque anni di età alla data di entrata in vigore del decreto legge 8 agosto 2013, n. 91 (nel caso di specie il 9 agosto 2013) e che alla data di scadenza del termine per la presentazione delle candidature sono in possesso dei requisiti sottoindicati:

a) diploma di laurea conseguito, nelle classi di laurea di cui all'elenco allegato n.2), che costituisce parte integrante del presente Avviso, con il voto minimo di 100\110, presso una università o altro istituto universitario statale o legalmente riconosciuto, o i corrispondenti titoli di studio di I livello, denominati laurea (L), previsti dall'articolo 3 del regolamento adottato dal Ministro dell'Università, dell'istruzione e della Ricerca con decreto del 22 ottobre 2004, n. 270 ovvero in possesso del diploma rilasciato dalle scuole di archivistica, paleografia e diplomatica di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 settembre 1963, n. 1409, con il voto minimo di 135\150. Alla procedura selettiva possono partecipare anche coloro che sono in possesso di titolo di studio conseguito all'estero o di titolo estero conseguito in Italia, riconosciuto equipollente, secondo la vigente normativa, a una delle lauree indicate nell'elenco allegato 2);

b) Lettera abrogata

c) possesso della cittadinanza italiana ovvero possesso della cittadinanza degli Stati membri dell'Unione europea ovvero familiari di cittadini comunitari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro che siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente o cittadini di Paesi terzi che siano titolari del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo o che siano titolari dello status di rifugiato ovvero dello status di protezione sussidiaria;

d) godimento dei diritti civili e politici;

e) assenza di condanne penali ancorchè non passate in giudicato.

2. L'Amministrazione si riserva la facoltà, in ogni momento della procedura, di effettuare il controllo documentale, ai sensi della normativa vigente, in merito ai requisiti richiesti e di procedere, con atto motivato, all'esclusione dei candidati che non siano in possesso dei requisiti di partecipazione sopraindicati.

Art. 3)

Modalità di inoltro della candidatura e allegati alla domanda

1. La domanda di partecipazione deve essere compilata e inviata in via telematica, a pena di esclusione, entro il 14/ebbraio 2014 alle ore 14, utilizzando la specifica applicazione informatica disponibile sul sito internet (www.beniculturali.it- Amministrazione trasparente- Sottocategoria Programmi formativi) del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, seguendo le relative istruzioni formulate dal sistema informatico. Alcune informazioni richieste sono obbligatorie: il sistema informatico non consentirà, pertanto, l'invio di domande prive di tali informazioni. Alla scadenza del termine suddetto (ore 14 del 14 febbraio 2014), il sistema informatico non consentirà più né modifiche né invii delle domande, ma esclusivamente la visualizzazione e la stampa delle domande già inviate telematicamente. Il candidato conserverà copia stampata e sottoscritta delle predetta domanda di partecipazione per esibirla all'Amministrazione su richiesta della medesima.

2. Alla domanda di partecipazione inviata telematicamente, che assume valore di dichiarazione sostitutiva resa ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, il candidato dovrà allegare un curriculum vitae, datato e sottoscritto in conformità a quanto previsto dagli articoli 38, 46 e 47 del decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000 (modello scaricabile dal sito <http://europass.cedefop.europa.eu/it/documents/curriculum-vitae>), in cui siano evidenziati i titoli di studio e culturali posseduti, le conoscenze linguistiche e le esperienze professionali maturate nei settori e nelle attività individuate dal Programma straordinario citato in premessa e un documento di identità, in copia fotostatica non autenticata, in corso di validità, ai sensi dell'articolo 38 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

3. A decorrere dal 14 dicembre 2013, il candidato potrà accreditarsi alla procedura di selezione in argomento accedendo alla applicazione informatica di cui al comma 1.

4. Il candidato potrà concorrere per una sola regione e ambito disciplinare di cui all'elenco allegato n.1),

inviando una sola domanda ai fini della presente procedura. In caso di presentazione di più domande da parte del candidato, sarà presa in considerazione la domanda più recente.

Art.4)

Modalità di svolgimento della selezione ai fini dell'accesso al programma formativo

1. La selezione delle candidature ai fini della individuazione dei cinquecento giovani laureati da ammettere al programma formativo avviene sulla base della domanda di partecipazione trasmessa in via telematica dal candidato, tenuto conto dei titoli individuati nell'elenco allegato n. 3), che costituisce parte integrante del presente Avviso. I candidati che, in numero pari al triplo del contingente previsto dal bando per ciascuna regione e ambito disciplinare, raggiungono un punteggio utile sono ammessi a un test con quiz a risposta multipla volto ad accertare le competenze dei medesimi. Sono comunque ammessi al test con quiz a risposta multipla, con attribuzione del punteggio previsto nell'elenco allegato n.3), tutti i candidati che si collocano a parità di punteggio per titoli nell'ultimo posto utile in ciascuna graduatoria regionale e per ambito disciplinare. Le sedi, il giorno e l'ora di svolgi-

mento della predetta prova saranno pubblicati, con valore di notifica a tutti gli effetti, sul sito internet istituzionale del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo e il candidato che non si presenta nel giorno, luogo ed ora stabiliti è escluso dalla prova. A tal fine, l'Amministrazione procede all'istituzione di un'apposita Commissione di valutazione, articolata in ambito periferico.

2. Al termine della procedura di cui al comma 1, i candidati che, in base alla combinazione del punteggio derivante dai titoli dichiarati e del punteggio conseguito a seguito del test con quiz a risposta multipla, raggiungono un punteggio utile in relazione al contingente previsto dal presente Avviso per ciascuna regione e ambito disciplinare sono ammessi al programma formativo. Al termine della procedura di selezione, a parità di punteggio conseguito in ciascuna graduatoria regionale e ambito disciplinare prevale, comunque, il candidato anagraficamente più giovane.

3. In ogni caso, anche in relazione al numero di istanze di partecipazione pervenute, qualora lo stesso sia elevato, l'Amministrazione si riserva la facoltà di sottoporre i candidati a una prova preselettiva e/o selettiva.

4. Il Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, accertata la regolarità della procedura di selezione, approva la graduatoria regionale di merito dei candidati selezionati distinta per ambiti disciplinari. Le predette graduatorie sono pubblicate sul sito internet istituzionale del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo. Ogni avviso, relativo alla presente procedura, pubblicato sul sito internet istituzionale del Ministero dei beni e delle attività e del turismo ha valore di notifica nei confronti dei candidati selezionati.

5. I candidati ammessi al programma formativo all'esito della selezione devono presentare, entro trenta giorni dal ricevimento della relativa comunicazione, a pena di decadenza, le dichiarazioni sostitutive rese ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 nonché l'eventuale documentazione richiesta dall'Amministrazione ai fini della verifica dei requisiti di partecipazione e dei titoli richiesti dal presente Avviso.

Art. 5)

Modalità di svolgimento del programma formativo e durata

1. I candidati selezionati e ammessi al programma formativo, nei limiti dei contingenti regionali e degli ambiti disciplinari di cui al presente Avviso, saranno formati, per la durata di dodici mesi, presso gli istituti e i luoghi della cultura statali individuati dall'Amministrazione, nelle attività, di cui al Programma straordinario citato in premessa, di inventariazione e digitalizzazione del patrimonio culturale italiano.

2. Ciascun programma formativo avviato per ciascun candidato selezionato deve svolgersi integralmente presso il medesimo istituto e luogo della cultura statale individuato dall'Amministrazione. Possono essere causa di interruzione anticipata del programma formativo:

- a) la rinuncia espressa e motivata dell'Amministrazione;
- b) la rinuncia espressa dal candidato selezionato da formare;
- c) ferme restando le relative responsabilità, l'accertamento del mancato possesso di uno dei requisiti di partecipazione o l'assenza di uno degli ulteriori requisiti culturali e professionali oggetto di selezione.

3. In caso di interruzione anticipata del programma formativo con il candidato inizialmente selezionato, all'Amministrazione è consentita la sostituzione del predet-

to candidato con altro candidato da formare collocato in graduatoria in posizione immediatamente utile, ferma restando la data di chiusura del programma formativo che non può essere superiore a dodici mesi dall'inizio dello stesso con il primo candidato inizialmente selezionato.

4. Le assenze per motivi di salute devono essere comunicate dal candidato selezionato al direttore dell'istituto di assegnazione presso cui si svolge il programma formativo entro il primo giorno di assenza. L'assenza deve essere giustificata anche per un giorno solo e il relativo certificato deve essere inviato entro il secondo giorno. Il candidato selezionato può assentarsi, senza riduzione della indennità di partecipazione al programma formativo, per i seguenti casi:

a) Motivi personali: n. 20 giorni;

b) Gravi motivi familiari: n.3 giorni;

c) Donazione di sangue: n. 1 giorno.

e-bis) motivi di studio: 15 giorni;

c-ter) il programma formativo può essere sospeso per un periodo non superiore a tre mesi al fine di partecipare a ulteriori attività formative.

Le assenze di cui alle lettere b) e c) devono essere debitamente documentate. L'assenza dal programma formativo per motivi diversi da quelli sopra indicati è considerata assenza ingiustificata dal programma formativo e comporta la riduzione dell'importo dell'indennità prevista per la partecipazione al programma formativo. Comporta la riduzione in misura corrispondente dell'importo dell'indennità prevista per la partecipazione al programma formativo l'assenza per malattia che si protragga per oltre trenta giorni. In caso di infortunio e di maternità il programma formativo deve essere sospeso per il relativo periodo di tempo e le relative certificazioni devono essere trasmesse entro due giorni al direttore dell'istituto competente.

Nel caso in cui l'assenza dal programma formativo a qualsiasi titolo (es. per malattia, motivi personali e gravi motivi familiari) si protragga per oltre 90 giorni, fatta salva la decurtazione all'indennità di partecipazione, il direttore dell'istituto procede all'interruzione del programma formativo con il candidato selezionato ai sensi del comma 2. Più in generale, qualora il protrarsi delle assenze a qualsiasi titolo siano inferiori a novanta giorni e le stesse compromettano gravemente il raggiungimento degli obiettivi formativi fissati dal Programma citato in premessa, il direttore dell'istituto, fatta salva la decurtazione all'indennità di partecipazione, può comunque valutare la possibilità di procedere all'interruzione del programma formativo ai sensi del comma 2. L'esclusione dal programma formativo può essere, altresì, disposta per comportamenti contrari ai principi di diligenza, correttezza e buona fede e comunque non conformi alle disposizioni previste nei codici di comportamento e nei codici etici in vigore nel Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo. Non è consentito lo svolgimento del programma formativo durante le festività previste in calendario e nei giorni corrispondenti alle festività locali.

Le festività riconosciute sono:

- tutte le domeniche;
- 1 gennaio;
- 6 gennaio (festa dell'Epifania);
- il giorno di Pasqua;

- il lunedì dopo Pasqua;
- 25 aprile (anniversario della liberazione);
- 1 maggio (festa del lavoro);
- 2 giugno (fondazione della Repubblica);
- 15 agosto (il giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria);
- 1 novembre (il giorno di tutti i Santi);
- 8 dicembre (il giorno dell'Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (Natale)
- 26 dicembre (Santo Stefano).

Posto che il programma formativo di cui al presente Avviso di selezione non costituisce in alcun modo e non dà luogo alla costituzione in alcun modo di un rapporto di lavoro subordinato e che, quindi, non sono ad esso applicabili le normative di legge e contrattuali previste per i lavoratori subordinati. Il programma formativo di cui al presente Avviso di selezione si svilupperà per un monte ore annuo complessivo di seicento ore e sarà definito in modo coerente con l'orario adottato presso l'istituto e il luogo della cultura individuato. Non è in ogni caso prevista la corresponsione del buono pasto.

4. Il candidato selezionato non può ricoprire i ruoli necessari all'organizzazione dell'istituto o luogo della cultura statale individuato per lo svolgimento del programma formativo, né sostituire il personale del medesimo istituto o luogo della cultura nei periodi di malattia, maternità o ferie.

5. Al termine del programma formativo, è rilasciato a coloro che lo abbiano portato a termine un apposito attestato di partecipazione, valutabile ai fini di eventuali successive procedure selettive del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo e degli Istituti da esso vigilati. Il rilascio dell'attestato di partecipazione non comporta alcun obbligo di assunzione da parte del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo.

Art. 6)

Indennità di partecipazione al programma formativo

1. Ai candidati selezionati che partecipano al programma formativo è corrisposta, fermo restando quanto previsto dall'articolo 5 in tema di decurtazione, una indennità di partecipazione, al lordo, di euro 5000 annui, comprensiva della quota relativa alla copertura assicurativa.

Art.7)

Rinvio alla normativa vigente

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente Avviso, si rinvia, per analogia e nei limiti consentiti dal carattere speciale della disposizione di cui all'articolo 2 del decreto legge 8 agosto 2013, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 ottobre 2013, n. 122, alla normativa vigente in materia di tirocinio formativo e di orientamento.

Art.8)

Modifiche dell'Avviso e revoca

1. Fermi restando i principi di parità di trattamento e di non discriminazione, il pre-

sente Avviso potrà subire modifiche nel corso della sua vigenza e potrà essere revocato qualora se ne ravvisi la necessità e, in ogni caso, nell'ipotesi di variazioni dei provvedimenti normativi e amministrativi di assegnazione delle risorse di cui all'articolo 2 del decreto legge 8 agosto 2013, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 ottobre 2013, n. 122.

2. Il Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo comunicherà la modifica o la revoca dell'Avviso o dei relativi termini di chiusura sul sito www.beniculturali.it (Sezione Amministrazione trasparente- Sottocategoria Programmi formativi).

Art. 9)

Trattamento dei dati personali

1. Il Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo si impegna a rispettare il carattere riservato

delle informazioni fornite dai candidati e a trattare tutti i dati solo per le finalità connesse e strumentali alla procedura selettiva e alla eventuale gestione del rapporto formativo.

2. Il Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo può avvalersi anche di società esterne per il trattamento automatizzato dei dati personali finalizzato all'espletamento delle prove preselettive o selettive e fino al completamento delle stesse.

3. Le medesime informazioni possono essere comunicate unicamente alle amministrazioni pubbliche direttamente interessate alla posizione giuridico-economica del candidato.

Art. 10)

Disposizioni finali

1. Avverso i provvedimenti relativi alla presente procedura selettiva è possibile ricorrere nelle forme e nei termini previsti dalla legge.

2. La pubblicazione del presente Avviso e di tutti gli atti relativi alla presente procedura sul sito internet istituzionale del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo www.beniculturali.it (Sezione Amministrazione trasparente- Sottocategoria Programmi formativi) ha valore di notifica nei confronti dei candidati interessati a partecipare alla presente procedura. Della pubblicazione sul sito internet Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo del presente Avviso è data comunicazione sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.

Roma, 6 dicembre 2013

IL DIRETTORE GENERALE

dott. Mario Guarany

Associazione Bianchi Bandinelli (Sara Parca, Stefania Ventra)

Intervento letto alla manifestazione “500 NO al MiBACT”

dell'11 gennaio 2014

“Dal brutto anatrocchio fiorirà il cigno?”

Il patrimonio culturale italiano in tutte le sue articolazioni: musei, biblioteche, archivi, istituti di cultura, monumenti e siti archeologici, centri storici e paesaggio, è il prodotto secolare del rapporto tra vita civile, natura e cultura. Ciò che ha modellato città e paesaggi è stato lo svilupparsi di una forte coscienza civile, ciò che li ha impoveriti e continua a eroderli è il venir meno di quella coscienza. Una tutela attiva deve fondarsi sul recupero di quella consapevolezza attraverso l'educazione dei cittadini e deve avere come presupposto la più ampia conoscenza storica del territorio e delle sue espressioni culturali, materiali e immateriali.

Il dovere della tutela spetta allo Stato, che ha il compito di custodire, proteggere e valorizzare questo Bene Comune. Eppure, negli ultimi decenni si è assistito a una sequela di tagli indiscriminati al settore culturale, mentre è chiaro a tutti che senza congrui finanziamenti le attività di conservazione vengono di fatto ostacolate e rese inefficaci, in deroga ai principi fondamentali stabiliti dall'articolo 9 della Costituzione. I beni culturali sono l'identità del nostro Paese, non risorse da consumare ma un'eredità da trasmettere e incrementare attraverso la ricerca, la conoscenza e una costante manutenzione che ne rendono possibile la piena fruizione a ogni cittadino. Ci rivolgiamo dunque non solo alla classe politica ma al Paese intero, per incitarlo a uno scatto d'orgoglio e di rivendicazione di questo diritto, che è tra i fondamentali diritti di cittadinanza.

Crediamo che una buona gestione e una buona occupazione nei beni culturali possano determinare un miglioramento della società stessa e delle consapevolezze diffuse, una crescita della cultura, lo sviluppo dell'intelligenza critica dei cittadini. È ormai inderogabile un piano mirato di *investimenti pubblici*, per la riqualificazione delle istituzioni culturali sia a livello centrale che locale, nell'ambito di una lungimirante politica culturale che non può non prevedere anche nuove assunzioni. Perché non c'è futuro per il patrimonio italiano se non c'è futuro per i professionisti dei beni culturali, che quel patrimonio conoscono e tutelano ogni giorno.

I precari del settore, stimabili in diverse migliaia, costituiscono una fonte di ricchezza per il nostro Paese, che invece se ne dimentica, mortificando queste preziose risorse umane e non garantendone la dignità del lavoro, come dimostra il bando dei “500 giovani per la cultura”. Archeologi, storici dell'arte, archivisti, bibliotecari, architetti, demotnoantropologi, restauratori e tutte le altre professionalità del settore, per la cui formazione lo Stato ha investito risorse, costituiscono un patrimonio di conoscenze e competenze per l'Amministrazione di tutela, che deve essere valorizzato e non svilito, come accade ora, attraverso forme di collaborazione saltuarie e sottopagate. Contratti a progetto, collaborazioni occasionali, finte partite IVA, finti tirocini, finto volontariato, paghe inadeguate a titoli e mansioni e si potrebbe continuare... sono i termini con cui si esprime quotidianamente la selvaggia

precarizzazione del lavoro di molti, troppi professionisti, precarizzazione che si nasconde dietro l'etichetta della flessibilità, ma che di fatto si manifesta attraverso l'assenza delle minime tutele contrattuali e previdenziali.

L'Associazione Bianchi Bandinelli aveva consegnato al Ministro Bray fin dal luglio scorso un documento su questi problemi con cui chiedeva—cito— di “intervenire nella galassia del lavoro intellettuale precario, stabilire e concordare regole comuni per le varie tipologie di lavoro non subordinato — regole non derogabili da parte delle diverse Amministrazioni — e promuovere il riconoscimento giuridico delle figure professionali del settore”, nella convinzione che l'importanza del patrimonio culturale per la società può e deve essere valutata anche in ragione della sua capacità di creare e mantenere posti di lavoro. La risposta è stato il decreto *Valore cultura* di agosto, con la sciagurata misura dei 500 giovani per la digitalizzazione del patrimonio, una misura non di contrasto, ma di ulteriore incentivazione di un precariato senza futuro.

L'Associazione, che a differenza delle aggregazioni e movimenti di categoria che si sono uniti per dare vita a questa manifestazione, e per darle un seguito, vede impegnate al suo interno tutte le diverse professionalità del patrimonio, intende adesso sostenere mettendo a disposizione il suo sito un'iniziativa assolutamente necessaria, promossa da un gruppo di collaboratori esterni del MiBACT: l'autocensimento dei lavoratori precari dei beni culturali, che collaborano con il Ministero e con le istituzioni degli Enti locali. Scopo dell'indagine è di colmare un vuoto conoscitivo molto grave relativamente al numero dei liberi professionisti del patrimonio e alle condizioni dell'occupazione in questo settore in Italia. I dati che sapremo raccogliere costituiranno l'ossatura della piattaforma delle nostre future rivendicazioni. Lanciamo oggi questa impresa che finora non è riuscita a nessuno, invitandovi tutti a connettervi al sito internet www.bianchibandinelli.it per compilare la semplice scheda di rilevamento del nostro questionario.

L'Associazione Bianchi Bandinelli è stata fondata da Giulio Carlo Argan, storico dell'arte nonché senatore e illuminato sindaco di Roma e porta il nome di uno dei maggiori archeologi italiani, che alla fine della seconda guerra mondiale, alla Direzione delle Antichità e Belle Arti, fu responsabile del recupero del patrimonio artistico italiano, scontrandosi con una classe politica sorda anche allora a questi problemi. Oggi, per la prima volta, i professionisti del patrimonio sono scesi in piazza tutti insieme, per difendere il diritto alla dignità del lavoro e alla buona occupazione.

Come scriveva Argan: «sarà la volta che la cultura in Italia diventa un affare di Stato? E che dal brutto anatroccolo fiorirà il cigno?»¹.

1. G. C. Argan, *Il Ministro-presidente Andreotti garantisce l'autonomia dei tutori del nostro patrimonio culturale* in «L'Unità», 16 maggio 1991



Autocensimento *online* dei precari del MiBACT e delle istituzioni culturali degli Enti locali (2014)

ospitato dal sito dell'Associazione Ranuccio Bianchi Bandinelli

L'Associazione Ranuccio Bianchi Bandinelli accoglie sul proprio sito e sostiene, attraverso il lancio di un questionario, l'iniziativa di autocensimento dei professionisti dei beni culturali che collaborano dall'esterno con il Mibact e con le Istituzioni culturali degli Enti locali. L'indagine ha la finalità di individuare con chiarezza il numero dei precari del settore e le relative diverse forme contrattuali di lavoro atipico e parasubordinato.

Quanti sono i professionisti dei beni culturali che collaborano con il Mibact e con le Istituzioni culturali degli Enti locali? Quali sono le loro mansioni, quali i loro contratti?

A queste domande vuole rispondere l'autocensimento messo online sul sito dell'Associazione Ranuccio Bianchi Bandinelli.

L'obiettivo del rilevamento è quello di colmare il vuoto conoscitivo molto grave sull'entità e sulle caratteristiche del fenomeno del precariato nel settore dei Beni culturali in Italia, nel quadro più generale del problema del lavoro precario e della disoccupazione intellettuale, in particolare giovanile.

Si tratta di una fascia di lavoratori qualificati, molti dei quali divenuti negli anni una risorsa indispensabile per gli Enti pubblici nazionali e locali che si occupano di ricerca, tutela, valorizzazione e promozione del patrimonio culturale, che hanno acquisito un'esperienza e una professionalità specifica attraverso l'attività lavorativa per i Beni culturali nella Pubblica Amministrazione, garantendo continuità e qualità operativa e affiancando l'Amministrazione stessa nella realizzazione delle proprie attività istituzionali.

La giungla contrattuale e la drammatica frammentazione e discontinuità occupazionale, l'assenza di una presa d'atto e di una considerazione di tale fenomeno da parte del Governo, rendono questi lavoratori privi di qualunque tutela dei propri diritti e di prospettive per il futuro, visto anche il blocco delle assunzioni nel pubblico impiego. A rischio è la salvaguardia stessa del Patrimonio e delle sue Istituzioni.

I risultati dell'indagine saranno resi pubblici entro l'anno, affinché si affronti finalmente alla radice, in modo organico e non episodico, questo annoso problema tutt'ora irrisolto.

AUTOCENSIMENTO COLLABORATORI ESTERNI MiBACT/ISTITUZIONI DI ENTI LOCALI

Pochi minuti del tuo tempo per un grande obiettivo!

Che cos'è l'autocensimento?

L'autocensimento è un modo diretto di analizzare lo stato del precariato dei professionisti dei beni culturali in Italia. Attraverso questo strumento avremo finalmen-

te la possibilità di dimostrare che siamo tanti e altamente qualificati, che siamo una risorsa indispensabile per gli Enti pubblici nazionali e locali che si occupano di ricerca, tutela, valorizzazione e promozione del patrimonio culturale italiano.

I risultati dell'autocensimento saranno analizzati e resi pubblici nel corso del 2014.

Da chi è organizzato?

L'autocensimento è stato proposto ed elaborato da un gruppo di operatori e professionisti che collaborano attivamente con il Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo da oltre un decennio e che ritengono ormai inderogabile la tutela e la valorizzazione delle professioni del patrimonio. L'Associazione Ranuccio Bianchi Bandinelli accoglie e sostiene questa iniziativa, avendo sempre dedicato un'attenzione particolare, attraverso ricerche, convegni e pubblicazioni, ai problemi della formazione, della qualificazione professionale e del lavoro in questo settore.

Hai domande?

Scrivi all'indirizzo: precari.mibact@gmail.com.

Legge 22 luglio 2014, n. 110 (in G.U. Serie Generale, n. 183 dell'8 agosto 2014, "Modifica al codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, in materia di professionisti dei beni culturali, e istituzione di elenchi nazionali dei suddetti professionisti"

On. Maria Anna Madia (PD)

Cofirmatari On. Manuela Ghizzoni (PD), On. Matteo Orfini (PD)

On. Luisa Bossa (PD) (aggiunge firma in data 11 luglio 2013)

On. Giulia Narduolo (PD) (aggiunge firma in data 8 novembre 2013)

Prima lettura Camera:

Proposta di legge C. 362 presentata il 20 marzo 2013

Iter in Commissione: Esame in Commissione (iniziato il 18 giugno 2013 e concluso il 9 gennaio 2014)

Iter in Assemblea: Discussione in Assemblea (iniziata il 13 gennaio 2014 e conclusa il 15 gennaio 2014 Approvato)

Prima lettura Senato:

Disegno di legge (S. 1249) trasmesso dalla Camera il 16 gennaio 2014

Iter in Commissione: Esame in Commissione (iniziato il 27 marzo 2014 e concluso l'11 giugno 2014. Approvato con modificazioni)

Relatore alla Commissione Sen. Andrea Marcucci (PD) (dato conto della nomina il 27 marzo 2014).

Seconda lettura Camera:

Proposta di legge C. 362-B trasmessa dal Senato il 18 giugno 2014

Iter in Commissione: Esame in Commissione (iniziato il 24 giugno 2014 e concluso il 25 giugno 2014. Approvato definitivamente)

Assegnato alla VII Commissione Cultura in sede Legislativa il 24 giugno 2014; parere della Commissione I Affari Costituzionali

Art. 1.

(Introduzione dell'articolo 9-bis del codice di cui al decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, in materia di professionisti competenti ad eseguire interventi sui beni culturali)

1. Nella parte prima del codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, dopo l'articolo 9 è aggiunto il seguente:

«Art. 9-bis. – (Professionisti competenti ad eseguire interventi sui beni culturali) . – 1. In conformità a quanto disposto dagli articoli 4 e 7 e fatte salve le competenze degli operatori delle professioni già regolamentate, gli interventi operativi di tutela, protezione e conservazione dei beni culturali nonché quelli relativi alla valorizzazione e alla fruizione dei beni stessi, di cui ai titoli I e II della parte seconda del presente codice, sono affidati alla responsabilità e all'attuazione, secondo le rispettive com-

petenze, di archeologi, archivisti, bibliotecari, demoetnoantropologi, antropologi fisici, restauratori di beni culturali e collaboratori restauratori di beni culturali, esperti di diagnostica e di scienze e tecnologia applicate ai beni culturali e storici dell'arte, in possesso di adeguata formazione ed esperienza professionale».

Art. 2.

(Elenchi nazionali dei professionisti competenti ad eseguire interventi sui beni culturali)

1. Sono istituiti presso il Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo elenchi nazionali di archeologi, archivisti, bibliotecari, demoetnoantropologi, antropologi fisici, esperti di diagnostica e di scienze e tecnologia applicate ai beni culturali e storici dell'arte, in possesso dei requisiti individuati ai sensi del comma 2.

2. Il Ministro dei beni e delle attività culturali e del turismo, sentito il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentite le rispettive associazioni professionali, individuate ai sensi dell'articolo 26 del decreto legislativo 9 novembre 2007, n. 206, e successive modificazioni, e della legge 14 gennaio 2013, n. 4, e le organizzazioni sindacali e imprenditoriali maggiormente rappresentative, per gli ambiti e nei limiti delle rispettive competenze, in conformità e nel rispetto della normativa dell'Unione europea, stabilisce, con proprio decreto, le modalità e i requisiti per l'iscrizione dei professionisti negli elenchi nazionali di cui al comma 1 del presente articolo nonché le modalità per la tenuta degli stessi elenchi nazionali in collaborazione con le associazioni professionali. I predetti elenchi sono pubblicati nel sito *internet* istituzionale del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo. Il decreto di cui al presente comma è emanato entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti per materia.

3. Gli elenchi di cui al comma 1 non costituiscono sotto alcuna forma albo professionale e l'assenza dei professionisti di cui al comma 1 dai medesimi elenchi non preclude in alcun modo la possibilità di esercitare la professione.

4. Per i restauratori di beni culturali e per i collaboratori restauratori di beni culturali resta fermo quanto disposto dall'articolo 182 del codice di cui al decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, e successive modificazioni.

5. All'attuazione del presente articolo si provvede nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.



Decreto-legge 31 maggio 2014, n. 83, cosiddetto *Art Bonus*, convertito in legge, con modificazioni, il 29 luglio 2014, n. 106 (G.U. Serie Generale, n. 175, 30 luglio 2014), “Disposizioni urgenti per la tutela del Patrimonio culturale, lo sviluppo della cultura e il rilancio del turismo”.

Art. 8

Misure urgenti per favorire l'occupazione presso gli istituti e i luoghi della cultura di appartenenza pubblica

1. Al fine di fare fronte a esigenze temporanee di rafforzamento dei servizi di accoglienza e di assistenza al pubblico, di miglioramento e di potenziamento degli interventi di tutela, vigilanza e ispezione, protezione e conservazione nonché valorizzazione dei beni culturali in gestione, gli istituti e i luoghi della cultura dello Stato, delle regioni e degli altri enti pubblici territoriali possono impiegare, mediante contratti di lavoro a tempo determinato, anche in deroga alle disposizioni del comma 28 dell'art. 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, professionisti competenti ad eseguire interventi sui beni culturali, di cui al codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, di età non superiore a quaranta anni, individuati mediante apposita procedura selettiva. A decorrere dall'istituzione presso il Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ai sensi della normativa vigente, degli elenchi nazionali dei professionisti competenti ad eseguire interventi sui beni culturali, i contratti di cui al precedente periodo sono riservati ai soggetti iscritti in detti elenchi. In nessun caso i rapporti di cui al presente comma possono costituire titolo idoneo a instaurare rapporti di lavoro a tempo indeterminato con l'amministrazione. Ogni diversa previsione o pattuizione è nulla di pieno diritto e improduttiva di effetti giuridici. I rapporti di cui al presente comma sono comunque valutabili ai fini di eventuali successive procedure selettive nella pubblica amministrazione.

2. I rapporti di lavoro per le esigenze temporanee di cui al comma 1 non pregiudicano le concessioni dei servizi per il pubblico di cui agli articoli 115 e 117 del codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, e successive modificazioni, che non costituiscono in nessun caso motivo ostativo al ricorso ai predetti rapporti.

3. La finalità di miglioramento del servizio di valorizzazione dei beni culturali può essere conseguita, con riguardo ai giovani professionisti di cui al comma 1 di età non superiore a ventinove anni, mediante la presentazione, da parte degli istituti della cultura di appartenenza pubblica o da parte dei corrispondenti uffici amministrativi competenti, anche su richiesta degli enti pubblici territoriali, di apposite iniziative nell'ambito del servizio civile nazionale, settore patrimonio artistico e culturale.

4. Agli oneri derivanti dall'attuazione del presente articolo si provvede, per gli istituti e i luoghi della cultura dello Stato, nel limite di 1,5 milioni di euro per l'anno 2015, ai sensi dell'art. 17.



256 *L'Italia dei Beni Culturali*

Le regioni e gli enti pubblici territoriali provvedono all'attuazione del presente articolo nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente e comunque nel rispetto delle norme di contenimento della spesa complessiva di personale.









Associazione Bianchi Bandinelli

L'Associazione "Istituto di studi, ricerche e formazione Ranuccio Bianchi Bandinelli", fondata da Giulio Carlo Argan nel 1991, è nata con lo scopo di offrire un terreno comune di confronto, scambio di esperienze, iniziativa a studiosi, esperti, operatori che da diversi punti di vista e in differenti ambiti disciplinari sono impegnati nel campo della conoscenza, della tutela, della valorizzazione dei beni culturali. Le finalità dell'Associazione, come precisate nell'atto istitutivo, sono:

1. promuovere studi, ricerche, dibattiti e iniziative di analisi attorno ai problemi della tutela e della valorizzazione del patrimonio culturale e ambientale;
2. svolgere attività di formazione, attraverso corsi e seminari, nel campo dei beni culturali e ambientali, con particolare attenzione per i problemi legislativi, economici, amministrativi e per la concreta esperienza di programmazione e di intervento;
3. promuovere ricerche e pubblicazioni sui nuovi temi che in tali ambiti si pongono alla ricerca.

L'Associazione – presieduta fino al 2006 da Giuseppe Chiarante, dal 2006 al 2013 da Marialuisa Dalai Emiliani, oggi guidata da Vezio De Lucia – vuole dunque diffondere una cultura della tutela capace di reagire ai processi di degrado, favorendo lo sviluppo della sensibilità civile, di qualificate competenze multidisciplinari e la collaborazione fra Università, Istituzioni pubbliche e Istituti di ricerca privati.

Le pubblicazioni dell'Associazione si articolano in due collane: *Annali* e *Quaderni giuridici*.

Per iscriversi all'Associazione Bianchi Bandinelli è necessario versare su C/C postale (IBAN: IT53K0760103200000045691151) le seguenti quote as - sociative:

- <i>studenti, precari, disoccupati</i>	20 euro
- <i>socio ordinario</i>	50 euro
- <i>Biblioteche, Soprintendenze, Istituti culturali</i>	60 euro
- <i>socio sostenitore</i>	100 euro
- <i>amico dell'Associazione</i>	150 euro
- <i>socio collettivo</i>	350 euro

Tutti i Soci ricevono le informazioni sull'attività dell'Associazione, gli inviti alle sue iniziative e partecipano alle Assemblee con diritto di voto. Avranno inoltre in omaggio i volumi degli *Annali* e dei *Quaderni giuridici* editi nel corso dell'anno.

Annali dell'Associazione Bianchi Bandinelli

- 1 *Beni culturali, tutela, investimenti, occupazione* , Roma 1994, pp. 147 [esaurito].
- 2 *Nuovi Uffici, come e quando*, Atti del Convegno internazionale di studi (Firenze, 3-4 marzo 1995), Roma 1995, pp. 175 [esaurito].
- 3 *Beni culturali, quale riforma* , Atti del Convegno di studi (Roma, 21 ottobre 1996), Roma 1996, pp. 142 [esaurito].
- 4 *La lingua come bene culturale. Il patrimonio demoetnoantropologico*, Atti dei Convegni di studi (Roma, 23 febbraio 1996 e 6 giugno 1997), Roma 1997, pp. 186 [esaurito].
- 5 *Gli archivi pubblici nella società dell'informazione* , Atti del Convegno di studi (Roma, 23 febbraio 1998), Roma 1998, pp. 112 [esaurito].
- 6 *L'Università nel sistema della tutela. I beni archeologici* , Atti della giornata di studi (Roma, 10 dicembre 1998), Roma 1999, pp. 186 [esaurito].
- 7 *Il sistema bibliotecario italiano e il nuovo Ministero per i beni e le attività culturali*, Atti della giornata di studi (Roma, 4 febbraio 1999), Roma 1999, pp. 175 [esaurito].
- 8 Michele Cordaro, *Restauro e tutela. Scritti scelti (1969-1999)* , introduzione di Giuseppe Chiarante, Roma 2000, pp. 192 [esaurito].
- 9 *Testo Unico, norme non abrogate e altre leggi sui beni culturali* introduzione di Giuseppe Chiarante, note critiche di Wanda Vaccaro Giancotti, Roma 2000, vol. I, pp. 136 – vol. II, pp. 287 [esauriti].
- 10 *La formazione per la tutela dei beni culturali* , Atti del Convegno internazionale di studi (Roma, 25-26 maggio 2000), a cura di Wanda Vaccaro Giancotti, Roma 2001, pp. 316 [esaurito].
- 11 *La storia e la privacy . Dal dibattito alla pubblicazione del codice deontologico*, Atti del seminario (Roma, 30 novembre 1999), Graffiti editore, Roma 2001, pp. 140 [esaurito].

- 12 *Giulio Carlo Argan. Storia dell'arte e politica dei beni culturali*, a cura di Giuseppe Chiarante, Graffiti editore, Roma 2002, pp. 216 [esaurito].
- 13 Michele Cordaro, *Restauro e tutela. Scritti scelti (1969-1999)*, seconda edizione, introduzione di Giuseppe Chiarante, Graffiti editore, Roma 2003, pp. 192 [esaurito].
- 14 *Il patrimonio culturale musicale e la politica dei beni culturali*, Graffiti editore, Roma 2003, pp. 205 [esaurito].
- 15 Giuseppe Chiarante, *Sulla Patrimonio S.p.A. e altri scritti sulle politiche culturali*, Graffiti editore, Roma 2003, pp. 109 [esaurito].
- 16 *Lo storico dell'arte: formazione e professioni. Scuola, Università, tutela e mondo del lavoro*, Graffiti editore, Roma 2005, pp. 234 [€ 16,00].
- 17 Giulio Carlo Argan, *Intervista sul Novecento*, intervista rilasciata a Marc Perelman, Alain Jaubert, traduzione a cura di Sara Staccioli, Graffiti editore, Roma 2005, pp. 128 [€ 15,00].
- 18 Oreste Ferrari, *Catalogo, documentazione e tutela dei beni culturali. Scritti scelti (1966-1992)*, a cura di Claudio Gamba, Iacobelli editore, Roma 2007, pp. 308 [€ 30,00].
- 19 *Archivi, biblioteche e innovazione*, Atti del Seminario tenuto a Roma il 28 novembre 2006, a cura di Anna Maria Mandillo e Giovanna Mero-la, Iacobelli editore, Roma 2008, pp. 168 [€ 20,00].
- 20 *Allarme Beni culturali*, *Conoscenza, Tutela, Valorizzazione*, Atti della giornata tenuta a Roma il 17 novembre 2008, a cura di Claudio Gamba, coordinamento scientifico di Marisa Dalai Emiliani, Iacobelli editore, Roma 2009, pp. 216 [€ 15,00].
- 21 *L'Aquila questioni aperte*, Atti del Convegno tenuto a Roma il 10 dicembre 2009, a cura di Paola Nicita, coordinamento scientifico di Marisa Dalai Emiliani e Vezio De Lucia, Iacobelli editore, Roma 2010, pp. 240 [€ 15,00].
- 22 *Legislazione dei Beni culturali: quale insegnamento nella Università italiana?*, Atti del Convegno tenuto a Roma il 19 giugno 2009, a cura di Maria Giovanna Sarti, coordinamento scientifico di Marisa Dalai Emiliani, Iacobelli editore, Roma 2010, pp. 112 [€ 15,00].

- 23 *L'Italia dei Beni culturali. Formazione senza lavoro, lavoro senza formazione*, Atti del Convegno di Studi (Roma, 27 settembre 2012), a cura di Claudio Gamba, Federico De Martino, Sara Parca, Iacobelli editore, Roma 2014.
- 24 *L'Italia dei Beni culturali: i nodi del cambiamento. Ricorrendo le idee e le proposte di Giuseppe Chiarante*, Atti del Convegno di Studi (Roma, 3 dicembre 2013), a cura di Umberto D'Angelo, Roberto Scognamiglio, Iacobelli editore, Roma 2014 [in corso di pubblicazione].

Quaderni dell'Associazione Bianchi Bandinelli

Il nuovo sistema giuridico dei beni culturali. Testo Unico, norme non abrogate, organizzazione del Ministero, introduzione di Giuseppe Chiarante, testi e commento a cura di Wanda Vaccaro Giancotti, Graffiti editore, Roma 2001-2002.

Tomo I, *Testo Unico*, dicembre 2001, pp. 142 [€ 10,00];

Tomo II, *Norme non abrogate*, marzo 2002, pp. 282 [€ 20,00];

Tomo III, *Organizzazione del Ministero*, settembre 2002, pp. 366 [€ 22,00].

Beni culturali. Nuovo Codice e riforma del Ministero, a cura di Giuseppe Chiarante, Umberto D'Angelo, con un documento delle Associazioni ambientaliste, Graffiti editore, Roma 2004, pp. 278 [esaurito].

Beni culturali e paesaggio: la nuova versione del Codice, a cura di Giuseppe Chiarante, Umberto D'Angelo, Iacobelli editore, Roma 2009, pp. 254 [€ 22,00].

Guida allo studio della legislazione dei Beni Culturali, a cura di Maria Emanuela Vesci e Rita Borioni, Iacobelli editore, Roma 2013, pp. 150 [€ 13,00].



Per avere copia dei volumi degli Annali e dei Quaderni giuridici
pubblicati dall'Associazione e non esauriti
consultare il sito internet www.bianchibandinelli.it
(per informazioni info@bianchibandinelli.it)
o chiedere a Iacobelli editore
(www.iacobellieditore.it; e-mail: info@iacobellieditore.it)



L'ITALIA DEI BENI CULTURALI FORMAZIONE SENZA LAVORO LAVORO SENZA FORMAZIONE

A CURA DI FEDERICO DE MARTINO, CLAUDIO GAMBA, SARA PARCA
COORDINAMENTO SCIENTIFICO DI MARISA DALAI EMILIANI

QUI FINISCE IL LIBRO...

... Ma non finisce qui:

Questo volume, edito dalla Iacobelli Editore, è stato stampato in Italia
nel mese di settembre 2014 presso lo stabilimento Arti grafiche La Moderna,
via di Tor Cervara 171, Roma.

I caratteri utilizzati sono il Garamond e il Bauer Bodoni.

Le carte utilizzate sono prodotte dalle cartiere Burgo
tutte dotate di certificazione ambientale.

La plastificazione opaca della copertina è stata effettuata dalla Vidoplast di Roma
con prodotti atossici.

Le lastre per la stampa sono state realizzate con sistemi Ctp della Kodak.

La stampa è stata effettuata su macchine Heidelberg.

Gli inchiostri utilizzati sono della serie Eureka della Colorgraf,
formulata a base di oli vegetali e materie prime naturali rinnovabili.

copertina e impaginazione
Gilberto Iacobelli

promozione
Bibliomania

distribuzione
Pde

.....

Abbiamo lavorato con passione e cura alla realizzazione di questo libro.
Possa avere vita lunga e alla fine del suo ciclo tornare alla natura.