

*L'Italia dei beni culturali: i nodi del cambiamento.*

*Ricordando l'impegno e le proposte di Giuseppe Chiarante*

Sala Capitolare, Senato della Repubblica, 3 dicembre 2013

Claudio Gamba, Sara Parca

*La tutela a[l] tempo del precariato*

Viviamo in un tempo di precariato, non solo riguardo al lavoro ma riguardo alla dimensione precaria che domina, oggi, sul nostro stesso modo di pensare e di agire. Questa dimensione precaria è espressione di quella che in termini sociologici si chiama “società liquida”. La liquidità del nostro tempo, cioè la crisi delle grandi strutture solide che connotavano lo Stato, i partiti, il lavoro, i rapporti sociali, è alla base della instabilità e dell'insicurezza di ogni aspetto della vita degli individui. La nostra modernità liquida, sostiene Buaman “attribuisce il carattere della permanenza unicamente allo stato di transitorietà” (Zygmunt Bauman, Vita liquida, Laterza, Roma 2006, p. 66).

[SLIDE 1: Parco della Reggia di Caserta]

Come ogni altra generazione precedente, anche quella che ormai per consuetudine definiamo la “generazione precaria” è chiamata a confrontarsi con una sua definizione del concetto di cultura, e quindi di bene culturale, che, nell'odierna condizione post-moderna e post-storica, assume connotati di instabilità e fluidità. Noi ci troviamo di fronte al paradosso di occuparci ogni giorno di quel patrimonio culturale che era nato con l'aspirazione di sfidare lo scorrere del tempo, da cui si è sviluppata la necessità della tutela come intervento atto a garantire il più possibile la

trasmissione al futuro di cose, storie, contesti. E quindi non possiamo non interrogarci sulla frizione che si instaura tra il dovere etico della tutela dei beni culturali e del paesaggio e la dimensione di precarietà in cui sono immersi il fare e il pensare contemporanei.

Oggi le cose non sono fatte per durare ma per alimentare il mercato attraverso una premeditata obsolescenza e rapida sostituzione dei prodotti. Nella “società liquida” la cultura si identifica, così, con il consumo culturale, che ha di fatto mutato il significato delle parole “patrimonio” e “beni”, “fruire” e “valorizzare”, in elementi connotati soprattutto economicamente. Il consumismo della società globalizzata, infatti, tende a trasformare la funzione educativa e civile in mercificazione, con comportamenti che vanno dalla effimera degustazione turistica fino alla irreparabile distruzione del paesaggio. Come ebbe a dire Giuseppe Chiarante, ci troviamo di fronte “una visione che tende a subordinare la cultura, e la politica che la riguarda, a un’impostazione di tipo economicistico”, che apre “pericolosamente la strada a distorsioni in senso aziendalistico e mercantilistico” e tende “ad annebbiare il senso profondo della cultura e del patrimonio culturale”, un senso che dovrebbe essere un “fattore qualificante per la formazione di una personalità libera e matura” (Giuseppe Chiarante, Sulla Patrimonio S.P.A. e altri scritti sulle politiche culturali, in «Annali dell’Associazione Bianchi Bandinelli», n. 15, Roma 200, pp. 5-6).

Sappiamo bene che, in particolare negli ultimi quindici anni, il settore dei beni culturali ha subito attacchi su numerosi fronti, non ultimo quello delle risorse destinate al Ministero e alle istituzioni

culturali determinando, potremmo dire, una ulteriore precarizzazione della tutela. Non c'è bisogno di ribadire a coloro che sciaguratamente insistono su un modello di gestione aziendalistica che solo cospicui investimenti possono garantire anche vaste ricadute in termini di indotto e crescita economica. Senza congrui finanziamenti le attività di conoscenza, protezione, conservazione vengono di fatto rallentate, ostacolate, rese inefficaci, in deroga ai principi fondamentali stabiliti dall'articolo 9 della Costituzione.

Nella tabella possiamo vedere l'andamento dello stato di previsione di spesa e consuntivo del Mibact dall'anno 2000 al 2013, con una evidente progressiva riduzione dei finanziamenti, che vanno dagli oltre due miliardi di euro (2.102.267) al miliardo e mezzo circa (1.546.779), corrispondente a una percentuale che va dallo 0,39% allo 0,20% sul bilancio dello Stato e dallo 0,18% allo 0,11% del PIL. Abbiamo quindi assistito, in un tempo precario, con una tutela che rischia la precarizzazione, a una precarietà delle risorse pubbliche, insomma alla "liquefazione della liquidità".

[SLIDE 2: Minicifre della cultura 2012, MiBAC, 2013: Risorse per la cultura, p. 27]

Naturalmente le risorse da sole non bastano, se vengono male gestite o depauperate all'interno di una struttura che non ha mai portato a compimento quel disegno di Ministero atipico, a forte connotazione tecnico-scientifica, che è stato invocato a partire dalla Commissione Franceschini fino al disegno di legge che Argan e Chiarante presentarono come senatori nel 1989. Nonostante questi tentativi, non si è mai riuscita a vincere la lotta

contro la burocratizzazione che svilisce le competenze, le interferenze della peggiore lottizzazione politica, lo scarso peso istituzionale della cultura, i finanziamenti sempre inadeguati alla vastità e all'importanza del nostro patrimonio mentre somme cospicue si disperdevano nei "giacimenti culturali" e il personale veniva implementato senza requisiti specifici con stabilizzazioni ope legis come nella Legge 285.

A quelle battaglie ancora oggi si richiama l'azione dell'Associazione Bianchi Bandinelli, nata per sollecitare il collegamento tra il mondo della ricerca e il mondo della tutela, tra Università e Ministero, tra Professori e Soprintendenti. Oggi, nella "società liquida", si va nella direzione opposta: ci troviamo nel pieno di quella deriva economicistica e mercantilistica che trasforma le testimonianze della nostra civiltà in una grande macchina mediatica e lucrativa. Questa visione, insieme alla burocratizzazione che ha sommerso le attività tecnico-scientifiche, rende la tutela ancora più "precaria". Invece il patrimonio artistico e i musei sono uno strumento di educazione del pubblico, che visitandoli deve uscirne più colto (e non solo divertito o estasiato), con minori pregiudizi (e non più conformista), proiettato sul futuro nella consapevolezza del passato (e non sradicato dalla storia). Solo personale qualificato e scelto attraverso la selezione dei più competenti può contribuire a ridare solidità, e dignità, alla difficile, quotidiana battaglia per la salvaguardia del patrimonio culturale. Non possiamo che ribadire l'urgente priorità di concorsi, concorsi, concorsi.

Nel grafico che illustra la ripartizione per aree e professioni del personale Mibact (assegnato al luglio 2012) possiamo notare che

su un totale di 19.121 dipendenti, soltanto il 17% è costituito dalle figure tecnico-scientifiche dell'area III, vale a dire 371 archeologi, 521 architetti, 661 archivisti, 970 bibliotecari, 437 storici dell'arte, 250 restauratori per un totale di 3.210 ai quali andrebbero aggiunte le poche unità delle altre figure presenti nella stessa area (antropologi, diagnostici, chimici, fisici, ecc.).

L'andamento dei tagli al personale è ben riconoscibile anche nella tavola comparata, dove si passa da un totale di 25.050 dipendenti nel 1997 a 21.862 nel 2003 fino agli attuali 19.121. Semplificando, negli ultimi quindici anni ci sono stati circa seimila pensionamenti, a fronte dei quali soltanto poco più di mille assunzioni e la stabilizzazione di circa duemila precari che erano stati selezionati per il giubileo. È interessante notare che siamo scesi molto al di sotto di quelli che nel 1966, in un contesto profondamente diverso, erano stati gli auspici della Commissione Franceschini .

[SLIDE 3: tavola con grafico a torta sulla ripartizione per aree e professioni del personale Mibac, luglio 2012]

[SLIDE 4: tavola comparata del personale Mibac dagli auspici della Commissione Franceschini fino al 2012]

Nella storia dell'amministrazione l'espletamento delle attività rivolte alla tutela (in un senso estensivo che va dalla conoscenza alla valorizzazione) si è realizzato anche attraverso l'assegnazione di incarichi all'esterno: a singoli, a cooperative, ad agenzie di servizi private. L'attuale precariato dunque è il risultato di una situazione che si è evoluta, espansa e consolidata negli anni. Il fenomeno è infatti molto antico e sin dalla nascita dello Stato unitario venivano affidati con "lettere d'incarico" compiti di

perlustrazione e inventariazione delle antichità e belle arti, basterebbe evocare a questo proposito i nomi di Cavalcaselle e Morelli (ricognizione del patrimonio artistico in Umbria e nelle Marche nel 1861). Poi l'Italia si è data una legislazione e una struttura organizzativa di tutela, centrale e periferica, ma il reclutamento del personale e la mancanza di concorsi hanno sempre costituito un problema cronico del settore, come si riscontra anche nei carteggi degli studiosi degli anni Venti e Trenta. Ad esempio gli storici dell'arte e gli archeologi iniziavano a lavorare con visite guidate nei musei e siti statali, con la catalogazione, le campagne di scavo etc.. La collaborazione esterna costituiva la "gavetta" per l'acquisizione di titoli da esibire ai concorsi di accesso al Ministero, anche se non sempre si riusciva ad entrare. Del resto già nel 1966 Ragghianti utilizzava il termine "precari dell'amministrazione" nella sua indagine sulla formazione del personale negli Atti della Commissione Franceschini.

Un momento in cui si sono create grandi sacche di precariato è stato quello dei "Giacimenti culturali" e di una visione che sciaguratamente identificava il patrimonio culturale come il "petrolio" dell'Italia. Non c'è bisogno di ricordare tutte le conseguenze negative di questa metafora. Se proprio dobbiamo individuare una fonte di ricchezza, mai adeguatamente valutata e invece preziosa per il nostro Paese, allora ci piace pensare che il vero oro, e non quindi l'"oro nero", sia costituito dalle risorse umane e dalle competenze dei professionisti dei beni culturali. Se il petrolio si estrae e si consuma, l'oro invece è una risorsa che ha una vita inesauribile. Il tesoro dell'amministrazione di tutela, la

sua solida riserva aurea è formata da archeologi, storici dell'arte, archivisti, bibliotecari, architetti, demotnoantropologi, restauratori e tutte le altre professionalità del settore.

[SLIDE 5: L'oro delle professioni, la cosiddetta Maschera di Agamennone, Museo archeologico nazionale di Atene]

Sono le competenze tecnico scientifiche, basate su una solida formazione e un continuo aggiornamento, che garantiscono la continuità e l'innovazione delle attività svolte nei singoli ambiti disciplinari. D'altro canto i vuoti e le carenze della struttura ministeriale hanno reso sempre più indispensabile il ricorso a forme di collaborazione esterna. Ci piace allora pensare a due caratteristiche dell'oro, la malleabilità e la duttilità, cioè la capacità di essere ridotto in lamine e fili. Nei collaboratori di cui si serve il Mibact, quella schiera di lavoratori eterogenei che per i loro curricula e per le esperienze lavorative possono creare collegamenti tra diverse funzioni e competenze, intravediamo il filo o la lamina trasversale che contribuisce a colmare quei vuoti e quelle carenze dell'Amministrazione. Ci pare che proprio l'essere flessibili, duttili e malleabili, può dare un apporto specifico alle nuove esigenze e alle sfide future della tutela e della valorizzazione.

Ma chi sono e cosa fanno questi lavoratori precari del mondo della tutela?

Sono in prevalenza donne, di età compresa tra 35 e 50 anni e oltre, hanno una o più lauree e spesso un Diploma di specializzazione e/o Dottorato di ricerca e Master. Talvolta sono figure nuove, ibride e sofisticate, in cui la formazione umanistica si fonde a una

elevata conoscenza informatica . La presenza nel Mibact di questi collaboratori si è incrementata e consolidata negli ultimi vent'anni. Sono esterni ma lavorano in sinergia con i funzionari e il personale di ruolo, condividendo progetti e attività e contribuendo con il loro supporto alla realizzazione di compiti e fini istituzionali e, a loro volta, ne ricevono un arricchimento della propria esperienza professionale. Grazie a tale apertura il Mibact ha prodotto risultati concreti, altrimenti difficili da realizzare con le sole forze in organico, sempre più carenti e senza ricambio (ad oggi l'età media dei dipendenti è di 57 anni). Le mancate assunzioni, dunque, costituiscono una delle ragioni fondanti della crescita del precariato. I lavori commissionati sono ormai di ampio raggio e assicurano l'espletamento di alcune delle funzioni strategiche, ordinarie e straordinarie, dell'Amministrazione, dalla realizzazione di censimenti e campagne di catalogazione all'elaborazione di ricerche e studi, dalla creazione, implementazione e aggiornamento delle banche dati ai 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, dalla diagnostica agli interventi nelle situazioni di rischio e calamità. E si potrebbe continuare.

A questo punto bisognerà chiedersi di quali competenze, accanto a quelle tradizionali, il Ministero oggi non può fare a meno, quali si possono colmare con corsi di formazione, quali necessitano di nuove assunzioni e quali, invece, possono essere affidate a liberi professionisti. E arrivare quindi alla distinzione tra la battaglia per fare nuovi concorsi e la battaglia per dare ai collaboratori esterni

condizioni lavorative dignitose sia dal punto di vista dei diritti che dei compensi.

La soluzione del problema, dunque, non è la stabilizzazione dell'esistente o l'assorbimento indiscriminato di personale precario ma un ripensamento della pianta organica secondo rigorosi criteri di efficienza, qualità e innovazione.

Abbiamo riscontrato che la novità di percorsi formativi ibridi o di esperienze lavorative eterodosse dei collaboratori esterni va anche oltre gli specifici ambiti disciplinari. Dalle numerose testimonianze raccolte in occasione del Convegno sul precariato organizzato l'anno scorso dalla nostra Associazione è emersa in modo significativo la complessità e la ricchezza di quei percorsi e di quelle esperienze, che spesso non seguono la consueta successione di laurea, specializzazione o dottorato e infine l'agognato lavoro in uno stesso ambito disciplinare, ma raccontano una grande varietà di opzioni e di storie. Alcuni non trovando lavoro aggiungono un altro titolo specialistico, frequentano un master o fanno un tirocinio, altri provano a spostarsi in un differente ambito, per cui abbiamo archeologi che diventano bibliotecari, bibliotecari che diventano storici dell'arte, storici dell'arte che diventano archivisti, il tutto in una condizione di frustrazione perché oggi, in Italia, più ti formi e meno trovi occupazione, meno trovi occupazione e più torni a formarti. Il fondamentale principio della formazione permanente, che doveva fronteggiare il problema del lavoro senza formazione, è invece diventato la condanna a una perenne formazione senza lavoro.

Abbiamo evidenziato graficamente il percorso compiuto in questi anni in cui si è passati dall'aspirazione al posto fisso, alla richiesta

di flessibilità, fino alla sempre più diffusa condizione di precarietà. Ma l'attuale situazione va molto oltre, perché il precariato, in questo settore lavorativo, è addirittura diventato una posizione ambita; l'alternativa, infatti, non sembra essere il lavoro stabile ma stages, tirocini o volontariato. La mancata occupazione spinge infine verso più drastiche soluzioni: fuga all'estero, ricerca di impiego in altro settore, rinuncia a cercare.

[SLIDE 6: tavola sul passaggio dal posto fisso alla flessibilità e alla precarietà e oltre]

Tutto il campionario di queste situazioni è presente oggi nel mondo della tutela. Accanto ai lavoratori subordinati, quelli con contratti a tempo indeterminato o a tempo determinato (questi ultimi quasi estinti, per la verità, a causa delle riforme del mercato del lavoro), troviamo i lavoratori para-subordinati e la giungla delle partite IVA e delle più disparate forme contrattuali atipiche: a collaborazione coordinata e continuativa, a progetto, a prestazione occasionale, di cessione dei diritti d'autore, di fornitura di servizi, lettere d'incarico, etc. Nel tentativo di arginare questo contesto di selvaggia precarizzazione, le riforme del mercato del lavoro, in non pochi casi, hanno costretto i lavoratori atipici a passare da una forma contrattuale ad un'altra, a volte anche per svolgere le stesse attività. Nell'ultimo decennio abbiamo visto di tutto: paghe inadeguate ai titoli e alle mansioni, finte partite IVA, finto volontariato, cessione di una percentuale del compenso a società terze, retribuzione dietro rimborso di scontrini.

L'assenza delle minime tutele contrattuali e previdenziali ha reso gli atipici lavoratori quasi invisibili, più precari tra i precari. Non

avendo un contratto a tempo determinato, non possono godere né dei diritti garantiti durante il rapporto di lavoro (malattia, ferie pagate, tredicesima, indennità di maternità, premi produttività, buoni pasto etc.), tantomeno accedere al circolo virtuoso degli ammortizzatori sociali previsti alla scadenza del contratto (TFR, indennità di disoccupazione, contributi previdenziali, cassa integrazione etc.).

Cosa si può fare di fronte a questa drammatica situazione?

Il documento della nostra Associazione che sintetizza “i nodi del cambiamento” ha precisato su questi temi l’urgenza di “intervenire nella galassia del lavoro intellettuale precario che caratterizza il settore dei Beni culturali, stabilire e concordare regole comuni per le varie tipologie di lavoro non subordinato, regole non derogabili da parte delle diverse Amministrazioni, promuovere il riconoscimento giuridico delle figure professionali del settore, anche attraverso l’istituzione di registri nazionali”.

Vogliamo quindi sollecitare, in questa occasione, la conclusione dell’iter di approvazione del disegno di legge Madia (ora Ghizzoni-Orfini), che prevede l’inserimento nel Codice dei beni culturali e del paesaggio delle singole figure professionali (incredibilmente mai menzionate) e l’istituzione di elenchi dei professionisti in accordo con le associazioni di categoria.

Una legge di questo tipo sarà efficace solo chiarendo la questione delle associazioni professionali, che presenta alcuni punti critici da affrontare con urgenza e cercando soluzioni il più possibile condivise. Un primo nodo da sciogliere riguarda il diseguale panorama delle associazioni: ad esempio, gli archeologi ne hanno due (ANA e CIA), i bibliotecari hanno l’AIB e gli archivisti

l'ANAI, gli storici dell'arte nessuna; c'è poi tutto il variegato mondo delle altre professioni (come gli antropologi o gli architetti conservatori), delle professionalità intermedie e delle nuovi professioni. Di queste associazioni solo l'AIB ha già portato molto avanti l'iter per il riconoscimento previsto dalla recente Legge 4 (approvata il 14 gennaio 2013), che recepisce le direttive europee in materia di libera circolazione dei professionisti e di tutela dei consumatori; molto rimane da fare, quindi, affinché si possa affidare alle associazioni che riuniscono i professionisti del patrimonio culturale i compiti di certificazione e aggiornamento dei loro associati e perché possano realmente collaborare col Mibact nella stesura degli elenchi. Un'altra questione riguarda la mancanza, nonostante alcuni precedenti tentativi, di un coordinamento delle associazioni di area culturale all'interno del COLAP, dove sono molto forti associazioni di professionisti con tutt'altre priorità e problematiche (dagli amministratori di condominio agli informatici, dai sociologi ai fisioterapisti); sarebbe invece importante avere una voce unitaria, dentro e fuori il COLAP, nell'ampio dibattito su questi temi. La situazione, ancora molto confusa, ha inoltre determinato un contenzioso con il mondo della formazione: l'Università rivendica un ruolo centrale nella certificazione dei titoli e nell'aggiornamento professionale, ma forse si è accorta un po' troppo tardi del problema, dopo che per anni ha sfornato decine di migliaia di laureati con limitati sbocchi professionali e senza aver contribuito in nessun modo alla battaglia per il riconoscimento delle professioni non ordinistiche, facile bersaglio dell'assenza di regole e garanzie sociali ed economiche. Avere associazioni professionali nazionali, radicate

nel territorio, numericamente consistenti, forti e coese potrebbe invece portare grandi benefici anche e soprattutto ai lavoratori precari.

Il primo problema da affrontare è quantificare il fenomeno, sapere quanti sono, cosa fanno e per quali uffici lavorano e di pari passo attuare una razionalizzazione del trattamento di rapporti di lavoro parasubordinato, senza poter nemmeno pensare di quantificare chi solo occasionalmente è riuscito a fare un'esperienza lavorativa o chi è stato respinto sulla soglia e ha rinunciato a cercare. Di questi temi parliamo da anni ma solo di recente sono stati recepiti, a seguito di un'audizione di lavoratori atipici del Mibact, nel documento conclusivo della Commissione voluta da Bray per la riforma del Ministero. Vogliamo però anche proporre la costituzione di un tavolo tecnico su iniziativa del Mibact, che potrebbe avere una sede qualificata all'interno della Conferenza Stato-Regioni, per discutere e trovare soluzioni ai problemi del lavoro intellettuale precario nello Stato e negli Enti Locali. Un tavolo in cui vengano ascoltate le storie delle esigenze di chi da anni vive in questa condizione e non ha interlocutori.

Si potrebbe intervenire, ad esempio, tramite l'inserimento di clausole sociali nei contratti che si stipulano, finalizzate all'identificazione di tariffe professionali minime applicabili, nonché tramite il riconoscimento del diritto alle tutele sociali.

Ribadiamo in conclusione che il più efficace dei provvedimenti da prendere subito è un concorso pubblico per il reclutamento di personale a tempo indeterminato, in particolare per i ruoli tecnico-scientifici.

Da anni decine di migliaia di “formati” aspettano i concorsi, mentre la situazione precipita e si vive in uno stato d’animo misto di rabbia e rassegnazione. Oggi siamo arrivati agli estremi, che sembrano senza via di ritorno, il fondo del pozzo, del lavoro sfruttato, sottopagato, senza tutele, senza garanzie. È necessario avviare un processo per risalire la china: potrebbe bastare il passaggio dalla precarietà alla flessibilità e dalla flessibilità al posto fisso, ma un’agile e moderna Amministrazione dei beni culturali, in ambito nazionale e locale, dovrebbe aspirare a qualcosa di più, alla dinamicità: tenere insieme l’affidabilità di una antica e solida formazione, il senso costruttivo di continuità e di progetto di chi sta dentro una struttura funzionale, l’entusiasmo e le energie di inizio carriera, la ricettività e poliedricità di professionisti in continua evoluzione, e quindi la trasmissione di esperienza e competenze senza soluzione di continuità tra generazioni.

Il lavoro nei beni culturali dovrebbe essere vissuto come naturale espressione dei principi costituzionali in cui l’articolo 9 possa fondersi con l’articolo 4 (Art. 4 La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un’attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società. Art. 9 La Repubblica promuove lo sviluppo della cultura e la ricerca scientifica e tecnica. Tutela il paesaggio e il patrimonio storico e artistico della Nazione), contribuendo al progresso sociale e garantendo la funzione culturale, etica e civile della tutela.

[SLIDE 7: L'inscindibile rapporto tra gli articoli 4 e 9 della Costituzione]

Invece la precarizzazione del lavoro nei beni culturali va di pari passo e in parte alimenta la precarizzazione della tutela, la stessa preservazione fisica nel tempo e nello spazio del patrimonio, e la precarizzazione di quella conoscenza che dovrebbe essere insieme premessa e fine della conservazione.

[SLIDE 8: Riusciremo a venire fuori dal buio e a sciogliere i “nodi” del cambiamento?]



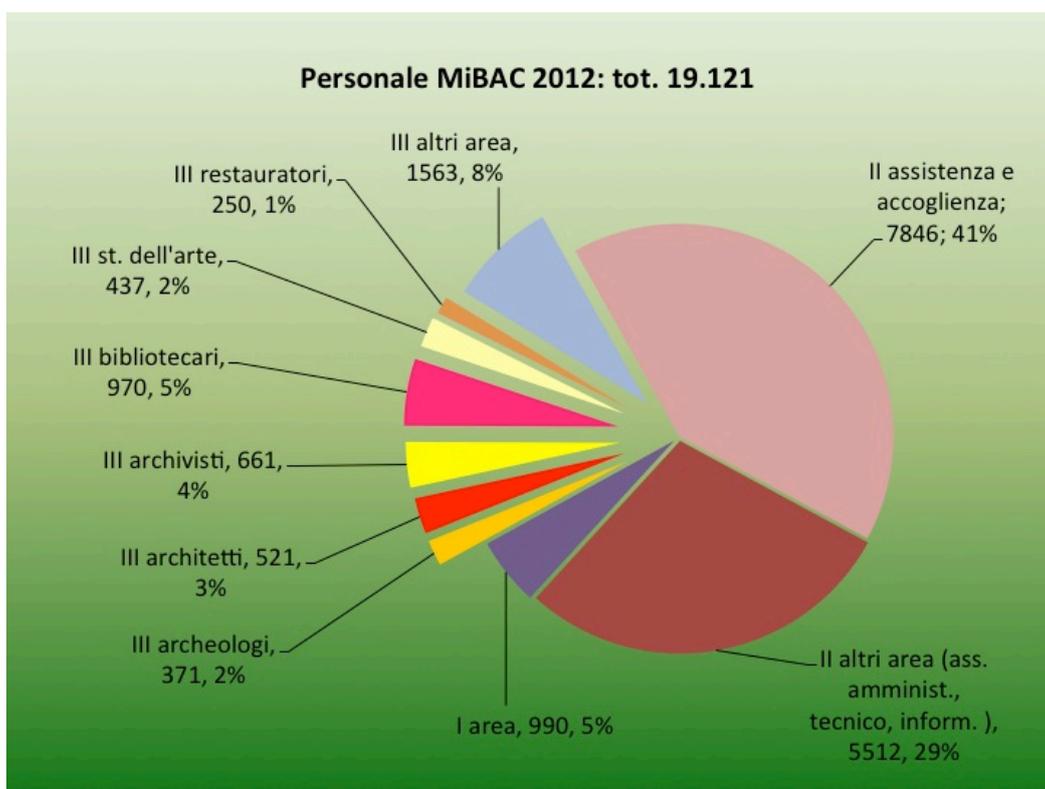
Slide 1

I tagli al bilancio del Ministero per i beni e le attività culturali (fonte: Minicifre 2012).

### 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%	0,11%	1.807.888.266
2012	1.687.429.482	0,22%	–	–
2013	1.546.779.172	0,20%	–	–

Slide 2



Slide 3

Professionalità (senza i dirigenti: 186 nel 2010) (senza gli assegnati al Mibac ma con i comandati 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
<b>TOTALE</b>	<b>21.446</b>	<b>25.050</b>	<b>21.862 (+ 2136)</b>	<b>1082</b>	<b>19.121</b>

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

Slide 4

## L'oro delle professioni



Slide 5



Slide 6

*Art. 4*

*La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.*

*Art. 9*

*La Repubblica promuove lo sviluppo della cultura e la ricerca scientifica e tecnica. Tutela il paesaggio e il patrimonio storico e artistico della Nazione.*

Slide 7



Slide 8