

SUPPLEMENTI

La valorizzazione dell'eredità culturale in Italia

Atti del convegno di studi in
occasione del 5° anno della rivista
(Macerata, 5-6 novembre 2015)

505

IL CAPITALE CULTURALE

Studies on the Value of Cultural Heritage

JOURNAL OF THE SECTION OF CULTURAL HERITAGE

Department of Education, Cultural Heritage and Tourism
University of Macerata

IL CAPITALE CULTURALE
Studies on the Value of Cultural Heritage
Supplementi 05 / 2016

eum

Il Capitale culturale

Studies on the Value of Cultural Heritage

Supplementi 05, 2016

ISSN 2039-2362 (online)

ISBN 978-88-6056-485-6

© 2016 eum edizioni università di macerata

Registrazione al Roc n. 735551 del 14/12/2010

Direttore

Massimo Montella

Co-Direttori

Tommy D. Andersson, Elio Borgonovi, Rosanna Cioffi, Stefano Della Torre, Michela Di Macco, Daniele Manacorda, Serge Noiret, Tonino Pencarelli, Angelo R. Pupino, Girolamo Sciuolo

Coordinatore editoriale

Francesca Coltrinari

Coordinatore tecnico

Pierluigi Feliciati

Comitato editoriale

Giuseppe Capriotti, Alessio Cavicchi, Mara Cerquetti, Francesca Coltrinari, Patrizia Dragoni, Pierluigi Feliciati, Valeria Merola, Enrico Nicosia, Francesco Pirani, Mauro Saracco, Emanuela Stortoni

Comitato scientifico - Sezione di beni culturali

Giuseppe Capriotti, Mara Cerquetti, Francesca Coltrinari, Patrizia Dragoni, Pierluigi Feliciati, Maria Teresa Gigliozzi, Valeria Merola, Susanne Adina Meyer, Massimo Montella, Umberto Moscatelli, Sabina Pavone, Francesco Pirani, Mauro Saracco, Michela Scolaro, Emanuela Stortoni, Federico Valacchi, Carmen Vitale

Comitato scientifico

Michela Addis, Tommy D. Andersson, Alberto Mario Banti, Carla Barbati, Sergio Barile, Nadia Barrella, Marisa Borraccini, Rossella Caffo, Ileana Chirassi Colombo, Rosanna Cioffi, Caterina Cirelli, Alan Clarke, Claudine Cohen, Lucia Corrain, Giuseppe Cruciani, Girolamo Cusimano, Fiorella Dallari, Stefano

Della Torre, Maria del Mar Gonzalez Chacon, Maurizio De Vita, Michela Di Macco, Fabio Donato, Rolando Dondarini, Andrea Emiliani, Gaetano Maria Golinelli, Xavier Greffe, Alberto Grohmann, Susan Hazan, Joel Heuillon, Emanuele Invernizzi, Lutz Klinkhammer, Federico Marazzi, Fabio Mariano, Aldo M. Morace, Raffaella Morselli, Olena Motuzenko, Giuliano Pinto, Marco Pizzo, Edouard Pommier, Carlo Pongetti, Adriano Prospero, Angelo R. Pupino, Bernardino Quattrococchi, Mauro Renna, Orietta Rossi Pinelli, Roberto Sani, Girolamo Sciuolo, Mislav Simunic, Simonetta Stopponi, Michele Tamma, Frank Vermeulen, Stefano Vitali

Web

<http://riviste.unimc.it/index.php/cap-cult>

e-mail

icc@unimc.it

Editore

eum edizioni università di macerata, Centro direzionale, via Carducci 63/a - 62100 Macerata

tel (39) 733 258 6081

fax (39) 733 258 6086

<http://eum.unimc.it>

info.ceum@unimc.it

Layout editor

Marzia Pelati

Progetto grafico

+crocevia / studio grafico



Rivista accreditata AIDEA

Rivista riconosciuta CUNSTA

Rivista riconosciuta SISMED

Rivista indicizzata WOS

La valorizzazione dell'eredità culturale in Italia

Atti del convegno di studi in occasione del 5°
anno della rivista
(Macerata, 5-6 novembre 2015)

a cura di Pierluigi Feliciati

I professionisti dei beni culturali: competenze, forme associative e mercato del lavoro

Pierluigi Feliciati*

Premessa

Nell'ambito del convegno di studi sul tema della valorizzazione dell'eredità culturale in Italia e in coerenza con la *mission* della rivista «Il Capitale culturale», di cui si celebravano 5 anni di coraggiosa e fruttuosa attività, chi scrive e il collega Federico Valacchi hanno ritenuto utile e opportuno organizzare una tavola rotonda che vedesse protagonisti i rappresentanti di quei professionisti dei beni culturali chiamati a compiere la valorizzazione della nostra eredità, nello spirito della *Convenzione di Faro*.

Il dibattito pubblico sulle forme di lavoro nel comparto dei beni culturali, come è noto, è stato negli ultimi anni particolarmente intenso, assumendo in alcune occasioni toni accesi e conflittuali. Sul piatto non c'è infatti solo l'efficacia nella tutela e valorizzazione del patrimonio, adottando i migliori modelli organizzativi sul piano nazionale, nella dialettica complessa tra soggetti diversi che si è creata specie a partire dalla riforma del Titolo V del 2001. Le questioni più drammatiche sono dovute alle evidenti discrasie dell'ultimo ventennio tra formazione e professione, sia sul piano delle competenze che su quello del mercato del lavoro, come alla dialettica tra sindacati, associazioni

* Pierluigi Feliciati, ricercatore in Sistemi di elaborazione delle informazioni, Università di Macerata, Dipartimento di Scienze della formazione, dei beni culturali e del turismo, piazzale Bertelli, 62100, Macerata, email: pierluigi.feliciati@unimc.it.

professionali e professionisti, in una fase storica in cui la tutela dei lavoratori deve necessariamente ripensare la storica difesa incondizionata, non sempre giustificata, dei lavoratori dipendenti pubblici. Infine, in tempi di crisi (non solo finanziaria), la scelta sempre più in voga di affidare i servizi culturali a professionisti non qualificati ha drogato un mercato già difficile, causando una tendenza all'abbassamento delle tariffe professionali e una sfiducia generalizzata nelle opportunità che gli studi superiori nel campo della memoria culturale possono aprire.

Questa tavola rotonda è stata organizzata, a differenza delle altre di questo convegno, chiedendo ai partecipanti, rappresentanti delle associazioni più significative dei professionisti dei beni culturali, di preparare i propri contributi sulla base di quattro domande, così da poter evidenziare, piuttosto che le posizioni individuali e di categoria, le similarità e le differenze di strategia tra i diversi settori. Siamo infatti convinti che una maggiore collaborazione tra le diverse aree dei beni culturali potrebbe attivare una compattezza rispetto alle controparti di certo più efficace rispetto alle tradizionali posizioni particolaristiche. Le domande proposte vertevano sulla formazione (I percorsi formativi attuali consentono di fare affidamento su professionalità affidabili? Risultano coerenti?), sul mercato del lavoro (L'attuale organizzazione del mercato del lavoro è soddisfacente? Dove la si potrebbe/dovrebbe modificare con una proposta politica?), sul ruolo delle associazioni professionali (Che ruolo possono svolgere le associazioni professionali nel quadro attuale, che comprende tra le altre la questione della certificazione?) e sulle prospettive future (Come si collocano le peculiarità della sua professione nel contesto dei beni culturali? Gli strumenti giuridici e le politiche attuali ne consentono una piena valorizzazione? Quali sono le sue aspettative professionali nel breve/medio periodo?).

Il testo che si propone in questi atti non è frutto della trascrizione della registrazione audio, ma della composizione dei contributi scritti forniti direttamente dagli autori. Si è rispettato l'ordine alfabetico per nome degli autori adottato durante la sessione di convegno.

Per motivi di tempo, purtroppo, l'Associazione Nazionale Archeologi, che pure aveva partecipato alla tavola rotonda con il suo vicepresidente Walter Grossi, non ha trasmesso il proprio contributo, che quindi risulta assente dagli atti.

Federico Valacchi**

Introduzione

Il tema della professione, delle sue modalità di esercizio, dei suoi obiettivi e delle sue aspirazioni è trasversale all'intero comparto dei beni culturali.

I percorsi formativi ricchi e articolati che caratterizzano il settore portano alla formazione di competenze di alto profilo ma tali competenze hanno spendibilità scarsa e, potremmo dire, ambigua nel mercato del lavoro.

Il “modo” di esercitare le professioni dei beni culturali rappresenta ad oggi la questione centrale, quella intorno a cui orbitano tutte le altre problematiche che affliggono il settore.

L'assenza o quanto meno la carenza di parametri di valutazione affidabili contribuisce fin dal momento del conferimento degli incarichi a generare una situazione di effettiva instabilità. Chi sono i professionisti dei beni culturali? Certo, in prima battuta la figura coincide con quella degli operatori incardinati ai diversi livelli nelle strutture pubbliche, sia centrali che periferiche. Da sempre gli operatori che agiscono nell'ambito del MiBACT, ovvero in strutture pubbliche o private capaci di garantire contratti a tempo indeterminato, costituiscono lo zoccolo duro delle attività di tutela, catalogazione e promozione del patrimonio culturale. I dati di cui disponiamo parlano però di una forte crisi quantitativa: le strutture vanno spopolandosi per effetto dei pensionamenti e si spopolano in qualche caso in misura davvero preoccupante, come avviene per esempio per gli archivi.

A porre rimedio a questo stato di cose, in assenza di più organiche politiche di reclutamento declinate nel tempo, non sembrano bastare misure come quella del cosiddetto concorso dei 500, attraverso il quale il ministero dopo anni si propone di tornare ad assumere personale qualificato nelle sue fila. Le lacune sono tali e tante infatti che i 500 posti, che pure devono essere salutati con ovvio favore, non basteranno a colmarle. Basta infatti qualche semplice calcolo per comprendere come gli effettivi che andranno in forza ai singoli settori su tutto il territorio nazionale potranno al massimo lenire la ferita ma certo non cicatrizzarla. Il problema forse non è neppure quantitativo ma, più semplicemente, qualitativo e risiede nelle modalità complessive di organizzazione della macchina della tutela, della conservazione e della valorizzazione. Il Ministero così come è strutturato non riesce a sostenere il peso della sua stessa

** Federico Valacchi, professore ordinario di Archivistica, Università di Macerata, Dipartimento di Scienze della formazione, dei beni culturali e del turismo, piazzale Bertelli, 62100, Macerata, email: federico.valacchi@unimc.it.

missione. Occorre individuare formule più agili e articolate che tengano conto in maniera adeguata degli equilibri complessivi. Le risorse strutturate infatti da tempo non sono in grado di sostenere il peso delle attività necessarie a difendere e comunicare il patrimonio culturale. Ecco allora che entrano in gioco altri professionisti e altre modalità di organizzazione del lavoro. Le cosiddette partite IVA, insieme ad un numero abbastanza significativo di cooperative o società specializzate nel settore garantiscono ormai in buona misura l'adempimento degli impegni di catalogazione e descrizione. Ma lo fanno in uno scenario dai contorni molto vaghi, soprattutto per quanto concerne le procedure di selezione e affidamento degli incarichi. Senza parlare poi del dato retributivo troppo spesso assolutamente inadeguato agli *skill* e alla qualità e quantità degli interventi richiesti. Su tutto questo aleggia poi lo scandalo del volontariato, delle prestazioni professionali gratuite proposte in musei, archivi e biblioteche su cui neppure vale la pena spendere più parole, tanto inqualificabile sembra questa pratica.

Un modello che veda le strutture ministeriali come centri di coordinamento e indirizzo e operatori esterni a condurre i lavori sul campo sembra certo il più convincente ma per ottenere questo risultato occorre innanzitutto modificare in maniera convincente la natura del rapporto tra le due componenti, che deve essere un rapporto tra pari e non gerarchicamente strutturato. È necessario poi riflettere sull'uso delle risorse in attesa di inevitabili tempi migliori, in modo da garantire compensi degni a chi effettivamente lavora. Opportuno poi snellire la struttura ministeriale scorporando quei comparti che, a partire da archivi e biblioteche, possono e devono svincolarsi dal ministero e acquisire una propria autonomia.

In tutto questo un ruolo decisivo possono avere le associazioni professionali che dovrebbero abbandonare le posizioni ambigue che fin qui le hanno caratterizzate – sospese tra la tutela degli strutturati e dei liberi professionisti – e schierarsi decisamente a difesa degli interessi di questi ultimi che rappresentano la vera forza lavoro da tutelare. Segnali in questo senso già si colgono nel dibattito recente e credo saranno ribaditi nei lavori di questo pomeriggio che vanno appunto in direzione della individuazione di tutte le possibili sinergie tra i diversi tasselli che costituiscono l'intricato mosaico dei beni culturali.

Questione 1.

I percorsi formativi attuali consentono di fare affidamento su professionalità affidabili? Risultano coerenti?

Maria Abenante* * *

D'impulso e provocatoriamente direi di no, ma forse dobbiamo svolgere un ragionamento più obiettivo. Focalizzerei la riflessione partendo dal punto di vista della professione, considerando che il “professionista” dopo il percorso universitario ormai è tenuto a curare il proprio aggiornamento e la propria formazione continua post universitaria. Per formare alle professioni (qualunque professione) sono necessari e insostituibili due livelli: da una parte quello teorico-concettuale, che offra al giovane non solo una cultura generale, ma anche gli strumenti metodologici in grado di garantirgli un approccio pratico consapevole e competente. Dall'altra parte è anche indispensabile l'applicazione pratica dei saperi, che è fondamentale per avviarsi correttamente al lavoro. Su entrambi i livelli le università sono chiamate (per vocazione e per legge) a offrire il proprio supporto, attraverso specifici corsi di laurea triennali, magistrali, nonché attraverso i percorsi post lauream (mi riferisco in particolare ai master di I e II livello e ai nuovi short master); certamente ottima è la presenza dei tirocini, che però andrebbero potenziati, sfruttando le opportunità già presenti nei curricula dei corsi universitari, perché di fatto è l'unico momento in cui lo studente entra in contatto con le pratiche della professione direttamente nelle biblioteche. In realtà dobbiamo riflettere su alcune criticità presenti in fatto di percorsi: prima tra tutti è la mancanza di uniformità dei percorsi formativi sul territorio nazionale.

Vorrei citare a questo proposito l'indagine svolta dall'Osservatorio Lavoro e Professione dell'AIB nel 2013 a livello nazionale (l'indagine è stata condotta da Anna Maria Tammaro, Anna Della Fornace e Luisa Marquardt ed è pubblicata negli Atti del 58° Congresso AIB¹) la cui conclusione è stata che l'applicazione della riforma universitaria nei corsi universitari di biblioteconomia nel complesso non ha favorito un nuovo modello caratterizzato dal giusto equilibrio tra dimensione etica della professione (che significa conoscenza, principi valori professionali, etc.) e la dimensione relativa alle competenze pratiche che caratterizzano ogni professione.

* * * Maria Abenante, Vicepresidentessa Associazione Italiana Biblioteche, coordinatrice dell'Osservatorio lavoro e Professione dell'Associazione Italiana Biblioteche, Biblioteca del Consiglio regionale della Puglia, via Giulio Petroni 19/a, 70124, Bari, email: abenante@aib.it.

¹ Marchitelli A., Manenti E., a cura di (2015), *Il futuro della biblioteca e della professione: Atti del 57° e 58° Congresso nazionale AIB*, Roma: Associazione Italiana Biblioteche.

Nel corso del nostro percorso di attestazione degli Associati AIB, segnaliamo per esempio che la commissione incaricata ha accettato chiunque avesse un titolo universitario specifico, ma con la consapevolezza che la formazione presenta differenze molto consistenti tra le varie università e anche tra i vari territori del Paese (per esempio tra Nord e Sud) e quindi non garantisce ancora che il titolo sia univoco rispetto alla professione.

Auspichiamo quindi maggiore sinergia tra università e esigenze del mercato del lavoro. Per esempio, utile potrebbe essere la stipula sistematica di accordi di collaborazione tra università e associazioni di categoria professionale, al fine di integrare la formazione teorico-scientifica. A questo scopo anche la partecipazione di bibliotecari professionisti come esperti che interagiscono durante lezioni teoriche (o che integrano le lezioni teoriche con workshop e lezioni interattive) può essere di utilità per gli studenti al fine di capire la configurazione del mercato del lavoro nel quale aspirano di inserirsi (tanto più che ci sono già state attività sperimentali per esempio presso l'Università di Bologna). Ricordo inoltre che l'Università di Roma "Sapienza" ha da tempo aperto tavoli di confronto con AIB e ANAI sul tema "accademia e professione", quindi le buone pratiche sono da imitare e ampliare.

Antonella Docci****

I percorsi formativi per il profilo di Restauratore di beni culturali sono diventati a ciclo unico quinquennale solo dal 2009 a seguito dell'emanazione del decreto ministeriale 86/2009² e di quello 87/2009³ (*Criteri e livelli di qualità dell'insegnamento*). Tali percorsi sono coerenti anche con le competenze definite da ECCO (*European Confederation of Conservator – Restores' Organisation* di cui ARI è socio fondatore) che individuano nell'EQF 7 il livello d'ingresso nella professione. Livello che oltre al titolo accademico (Laurea Magistrale, Diploma Accademico di II livello, Master universitario di I livello, Diploma Accademico di specializzazione (I), Diploma di perfezionamento o master) richiede conoscenze

**** Antonella Docci, presidentessa dell'ARI-Associazione Restauratori d'Italia, via Bolzano, 00198, Roma, email: a.docci@ari-restauro.org.

² D.M. 26 maggio 2009, n. 86, Ministero per i Beni e le Attività Culturali, "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 di beni architettonici, ai sensi dell'articolo 29, comma 7, del decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, recante il codice dei beni culturali e del paesaggio".

³ D.M. 26 maggio 2009, n. 87, Ministero per i Beni e le Attività Culturali, "Regolamento concernente la definizione dei criteri e livelli di qualità cui si adegua l'insegnamento del restauro, nonché delle modalità di accreditamento, dei requisiti minimi organizzativi e di funzionamento dei soggetti che impartiscono tale insegnamento, delle modalità della vigilanza sullo svolgimento delle attività didattiche e dell'esame finale, del titolo accademico rilasciato a seguito del superamento di detto esame, ai sensi dell'articolo 29, commi 8 e 9, del Codice dei beni culturali e del paesaggio".

«altamente specializzate» e connotate da una «consapevolezza critica», abilità «specializzate [...] orientate alla soluzione dei problemi» e competenze atte a «gestire e trasformare contesti di lavoro e studio complessi, imprevedibili che richiedano nuovi approcci strategici».

Fino al 2009 il percorso formativo del restauratore di beni culturali, organizzato principalmente dalle Scuole di Alta Formazione su peculiari modelli di apprendimento – improntati su solide basi teoriche multidisciplinari e con un'attività pratico/laboratoriale piuttosto consistente in termini di ore (oltre il 50%), significativa anche in relazione alle opere sulle quali applicare le conoscenze teoriche (unicamente beni culturali tutelati) – era finalizzato a creare un professionista a tutto tondo in grado di “applicare un metodo”.

La particolarità introdotta nel 2009 per questo tipo di formazione è di avere soggetti formatori molto diversi tra loro: Università, Accademie, Scuole di Alta Formazione e privati, sia pure tutti subordinati all'approvazione dei corsi da parte di un'apposita commissione MiBACT-MIUR.

La più significativa differenza rispetto al passato, tuttavia, è che in questo passaggio è profondamente cambiata la qualifica stessa di *Restauratore di beni culturali*. I percorsi formativi attuali, infatti, sono settorialmente “professionalizzanti”, limitando l'ambito di competenza a sei distinti percorsi (PFP – Percorsi Formativi Professionalizzanti), che non trovano esplicito riscontro neanche nei dodici settori nei quali il MiBACT si accinge a distinguere la professionalità dei restauratori di beni culturali italiani provenienti dalle eterogenee situazioni pregresse, attraverso il bando di qualifica in corso. Correlazione, che ad esempio sarà alquanto difficile fare per i materiali organici posto che, pur essendo ricompresi nel PFP 4, corrispondono al settore 6 il quale, tuttavia, comprende anche materiali e manufatti tessili e pelle, a loro volta ricompresi, invece, nel PFP 3.

A ciò si aggiunge la difficoltà, prodotta dall'eterogeneità dei soggetti formatori, di uniformare ambiti didattici intrinsecamente diversi, senza aver prima creato a monte i presupposti attraverso un efficace coordinamento tra gli stessi soggetti e Ministeri coinvolti (MiBACT e MIUR).

Da un lato dunque ci sono disomogeneità da superare, forse anche fisiologiche in un momento di passaggio importante, dove si riscontrano programmi e monti ore diversi, ambiti disciplinari non specificatamente individuati per il settore del restauro specialistico oppure non disciplinati in maniera univoca, cui si aggiunge la criticità dovuta al fatto che non è ancora stata avviata la necessaria e normativamente prevista attività di sorveglianza sui corsi.

Dall'altra la necessità di trovare la coniugazione giusta tra il profilo professionale, che secondo l'ARI deve rimanere unico, com'è sempre stato, e i settori di competenza che dovrebbero essere collegati al solo contesto formativo senza ridurre la professione a un “mestiere” in cui l'operatività specifica prevale attraverso il peso attribuito alla “manualità” dell'ambito di settorializzazione.

In questo senso l'ARI continuerà a sostenere la necessità, dopo una prima suddivisione tecnica in dodici settori, imposta dalla norma vigente, di ricondurre a un unico elenco di qualifica, che abiliti esso stesso all'esercizio della professione,

dove qualsiasi eventuale articolazione, di secondo livello, assuma la valenza di indicare (in via estensiva e non limitativa) il possesso, in capo al professionista, di specifiche competenze in determinati ambiti.

La professione di Restauratore di beni culturali, infatti, prevede conoscenze multidisciplinari articolate e complesse alla base delle quali vi è, come detto, un “metodo” inteso come approccio culturale di tipo scientifico. La limitazione alla sola attività operativa è del tutto ingiustificata anche tenuto conto che viene applicata a una professione che da sempre può far conto su una precisa deontologia che ne indirizza comunque l’operato agli ambiti consentiti dalle proprie conoscenze.

Un’ulteriore perplessità rispetto alla settorializzazione è determinata dal fatto che questa artificiosa suddivisione non trova alcun riscontro neanche in ambito europeo, dove la figura professionale del restauratore di beni culturali, come d’altronde altre professioni a cominciare da quella del medico, è unica e l’Italia stessa ha indicato come tale sul sito della Commissione Europea che costituisce il data base delle professioni regolamentate.

Infine una riflessione va fatta sulle diverse competenze formative prodotte dalla modifica al titolo V della Costituzione. La netta separazione, oggi esistente, tra quelle dello Stato (cui spetta la formazione del restauratore) e le regioni (cui compete invece quella delle figure di tecnico del restauro e tecnico con competenze settoriali) di fatto impedisce qualsiasi collegamento o evoluzione formativa tra le varie figure professionali, limitando la crescita professionale dei soggetti coinvolti.

Mariella Guercio*****

I percorsi formativi attuali sono il risultato di una molteplicità di attori e di interventi regolamentari che hanno reso anche i processi più consolidati illeggibili e inefficaci, come nel caso dei settori più tradizionali della formazione accademica nel campo dei beni culturali, ad esempio nel rapporto problematico tra i diversi livelli, con particolare riferimento al rapporto tra laurea magistrale e scuole di specializzazione.

La formazione in questo caso è senz’altro adeguata sul piano del quadro metodologico e teorico di riferimento (in tutti i settori), mentre presenta molte significative criticità in relazione alle conoscenze più tecniche e innovative in relazione alle competenze richieste dal mercato del lavoro.

***** Mariella Guercio, presidente dell’Associazione Nazionale degli Archivistici Italiani, professore ordinario di Archivistica, Università di Roma “La Sapienza”, Dipartimento di Scienze documentarie, linguistico filologiche e geografiche, Via dei Volsci, 122, 00185, Roma, email: maria.guercio@uniroma1.it.

Miriam Mandosi*****

Per quanto concerne il mondo dei musei è necessario fare una differenziazione tra i profili professionali esistenti e consolidati di livello medio-alto, la cui formazione di base avviene in ambito universitario, quelli di livello medio-basso il cui canale formativo è legato alla formazione professionale (ad esempio i corsi delle Regioni) e infine i profili “innovativi”, praticamente inesistenti sull’offerta formativa. Il problema che accomuna comunque tutti i profili museali resta la difficoltà di avere una conoscenza di base essenziale sul museo affinché ogni profilo professionale possa avere una visione ampia e condivisa. Infatti è fondamentale sottolineare il bisogno, per ogni figura professionale che opera in un museo (di qualunque livello), di avere delle competenze basilari di museologia affinché la *mission* dell’istituto venga rispettata.

Attualmente, nel mondo universitario, non esistono molti corsi di museologia e alcune cattedre attive sono incentrate principalmente sulla storia della museologia.

È alla luce di questa riflessione che il MiBACT prevede, nell’ambito della nuova riforma, la costituzione di una scuola di alta formazione per coloro che vogliono lavorare nei musei. Sarà indispensabile riflettere su quali saranno le metodologie didattiche usate, i docenti (è necessaria un’apertura all’Europa e oltre), i prerequisiti per accedere.

Resta inoltre aperta la discussione in merito alle Scuole di specializzazione che, nel loro obiettivo primario (formare professionisti pronti ad accedere al mondo del lavoro), hanno in parte fallito la loro missione. Le competenze necessarie vengono per lo più maturate attraverso esperienze sul campo (tirocini, stage, volontariato...) o attraverso giornate di formazione, conferenze, convegni e/o master, in realtà molto diversi tra loro per impostazione e materie trattate. Ciò spesso comporta un’alta professionalità in ambiti molto specialistici senza però poter avere una visione generale in merito. Numerosi giovani professionisti acquisiscono competenze museologiche all’estero, frequentando corsi ed attivando stage.

Il modello ad albero dell’ICTOP (*International Committee for the Training of Personnel*) risulta attualmente, a mio avviso, un ottimo studio per riflettere sulle competenze necessarie a lavorare nei musei e quindi ad organizzare una formazione puntuale. A tal fine, il gruppo di lavoro dei “Giovani Professionisti Museali” (GPM) ha ipotizzato la costituzione di un percorso di alta formazione professionalizzante, *post lauream*, della durata di 2 anni (+1 di internariato retribuito) così suddiviso:

- a) una prima parte (della durata di un anno, un anno e mezzo) in cui maturare competenze di base in ambito patrimoniale e museale inerenti

***** Miriam Mandosi, coordinatrice del Gruppo di lavoro dell’International Council Of Museums Italia dei giovani professionisti museali, email: giovani@icom-italia.org.

le conoscenze e competenze basilari per poter lavorare in un museo (comunicazione, ricerca, gestione economica, tecnologie, rapporti con i colleghi e con i pubblici...). Al termine di questa prima parte lo studente dovrà scegliere quale specializzazione seguire;

- b) una seconda parte professionalizzante, con studio specialistico dell'ambito/ funzione prescelti ed esperienze e stage maturati in campo nazionale ed internazionale. Il percorso consentirebbe un'alta formazione da utilizzare sia nelle diverse realtà statali che in quelle private. Il professionista dovrà, nel corso della propria carriera, frequentare corsi di aggiornamento nazionali e internazionali per essere costantemente aggiornato e per poter aprire un dialogo e uno scambio con i professionisti culturali del mondo.

Sulla base di questa riflessione e sulla necessità di offrire ai professionisti museali una formazione continua ICOM Italia, in collaborazione con ISF (Intesa Sanpaolo Formazione che è l'Agenzia Formativa senza fini di lucro del Gruppo Intesa Sanpaolo), sta per attivare una serie di corsi nazionali sui temi della gestione museale.

Allegra Paci*****

Alla luce delle conoscenze maturate tanto come professionista che come coordinatrice delle attività di rilevamento della professione archivistica promosse da ANAI direi proprio di no. Alla unitarietà dell'archivio, che non nasce come "bene culturale" dovrebbe corrispondere una figura univoca, proveniente da un adeguato percorso formativo.

Rammentiamo prima di tutto che la legge 4/2013⁴ promuove l'autoregolamentazione volontaria e la qualificazione dell'attività dei soggetti che esercitano professioni non organizzate in ordini o collegi e che tale qualificazione si basa sulla conformità delle attività alla normativa tecnica UNI che costituisce un tassello fondamentale per consolidare e promuovere il ruolo degli archivisti nei processi di gestione e conservazione della documentazione, in qualunque ambito, su qualunque supporto, in qualunque formato. Di recente è stata approvata infatti la norma UNI 11536:2014⁵ che fissa i requisiti di conoscenza, abilità e competenza coerentemente con il Quadro europeo delle qualifiche.

L'ANAI nel collaborare all'elaborazione della norma ha tra l'altro voluto sottolineare il legame "tra unitarietà dell'archivio – indipendentemente da supporti e formati – e unitarietà della professione, pur declinabile in varie

***** Allegra Paci, coordinatrice dell'Osservatorio sulla professione archivistica dell'ANAI, presidente regionale di ANAI Marche, email: argella1@virgilio.it.

⁴ L. 14 gennaio 2013, n. 4, "Disposizioni in materia di professioni non organizzate".

⁵ UNI 11536:2014, *Qualificazione delle professioni per il trattamento dei dati e dei documenti. Figura professionale dell'archivista. Requisiti di conoscenza, abilità e competenza.*

specializzazioni, ed aperta a fruire del concorso di esperti delle più diverse tecniche e discipline”. Questo punto, fondamentale per quanti sanno cos’è un archivio, stride con la realtà dell’attuale offerta formativa.

Infatti questa è frammentata tra corsi di laurea triennale appartenenti alla classe L-1, *Laurea in Beni Culturali* e una magistrale della classe LM-5, *Archivistica e biblioteconomia* (curriculum per archivisti) che dovrebbero formare e formano operatori dei beni culturali; 17 scuole degli archivi di Stato – oltre a scuole quali la Scuola speciale per archivisti e bibliotecari di Roma – che nascono per formare archivisti di Stato e non sono mai state riformate; 2 Master in cui troviamo corsi di formazione rispondenti alle figure di archivista informatico, rispondente ai requisiti quali quelli richiesti per il dirigente responsabile del protocollo informatico, della gestione dei flussi documentali e degli archivi previsto dal Art. 61 del DPR 445 del 2000⁶ e dalle successive norme.

Si aggiunga a questo la formazione che dovrebbe avere figura dell’archivista conservatore, figura rivendicata e contesa con gli informatici.

Sostanzialmente quindi non esiste in Italia una laurea che formi un archivista completo, e sicuramente nuoce alla nostra professione lo spezzettamento in tanti segmenti, circostanza che ci indebolisce e fa perdere di vista il nostro ruolo. Ho letto anche con qualche perplessità le dichiarazioni sulla home page di AIDUSA (Associazione Italiana Docenti Universitari Scienze Archivistiche), in cui si afferma che “l’orientamento dei docenti di archivistica è di rinforzare il più possibile le lauree magistrali e le altre offerte formative di livello superiore”. Mi sembra piuttosto che l’intero impianto del modello formativo vada ripensato.

Nel 2014 ANAI ha curato un rilevamento della professione archivistica – attività che ha coinvolto circa 2000 archivisti distribuiti su tutto il territorio nazionale e con ogni possibile profilo professionale – da cui emergono dati interessanti relativi alla formazione:

Laurea (vecchio ordinamento + triennale)	64,41%+26,97%	91,38%
Diploma APD		63,06%
Scuola speciale archivisti e bibliotecari		8,68%
Laurea specialistica		25,32%
Master 1° livello		13,77%
Master 2° livello		5,95%
Dottorato		11,04%

Questi dati parlano di percorsi formativi quasi eccessivi che stridono fortemente con il dato occupazionale: tra quanti si dichiarano archivisti lavora in modo continuativo solo il 49% con un guadagno medio lordo annuo di circa € 8.000,00.

È evidente il baratro tra percorso formativo ed effettiva risposta occupazionale, che deve anche farci riflettere sul fatto che per alcuni settori, forse i più ricchi

⁶ D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, “Disposizioni legislative in materia di documentazione amministrativa”.

e forieri di positivi sviluppi, non c'è un percorso formativo coerente che formi professionalità non solo affidabili ma appetibili sul mercato del lavoro.

Questione 2.

L'attuale organizzazione del mercato del lavoro è soddisfacente? Dove la si potrebbe/dovrebbe modificare con una proposta politica?

Maria Abenante

Per via della crisi, ovviamente, il mercato del lavoro non è affatto soddisfacente, ma non lo era neanche prima per verità! Non è soddisfacente sotto due profili, direi entrambi legati alla mancanza di percezione di quello che è il ruolo del bibliotecario.

Il primo di natura storica: nei vari contratti di lavoro di natura privatistica (Federculture, Multiservizi, Commercio, etc. etc.) la professione bibliotecaria viene identificata con una miriade di denominazioni che nascondono anche contenuti diversi! Tanto che alcune Regioni stanno lavorando per mettere a punto profili professionali omogenei. Come è noto questo processo sta avvenendo sulla base del presente quadro normativo non ancora del tutto omogeneo, nel quale vanno citati almeno il decreto legislativo n. 13/2013⁷, la legge 4/2013 e il decreto del Ministero per il lavoro e le politiche sociali del 30 giugno 2015⁸.

Il secondo profilo di insoddisfazione è di natura congiunturale, sempre per via della crisi. Lo scenario è sempre lo stesso: si chiudono le biblioteche perché non si ha contezza delle potenzialità e del ruolo che la biblioteca può svolgere migliorando certamente la vita delle persone e la qualità dei territori. Oppure se non vengono chiuse viene depotenziata alla radice la professionalità di chi ci lavora sostituendo ai bibliotecari professionisti figure non specifiche se non addirittura i volontari sempre in nome del risparmio finanziario.

Dopo l'approvazione della legge 4/2013 e la pubblicazione della recente

⁷ D.Lgs. 16 gennaio 2013, n. 13, "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'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92".

⁸ Decreto del Ministero per il lavoro e le politiche sociali del 30 giugno 2015, "Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13".

Norma UNI sulla figura del bibliotecario⁹, il quadro è mutato notevolmente perché ora sappiamo “ufficialmente” che cosa fa il bibliotecario e che quella del bibliotecario è una professione non ordinistica, che deve valere sia per gli inquadrati nella pubblica amministrazione sia per i liberi professionisti al fine di unificare il mercato del lavoro. Per questo occorre una proposta sinergica tra Pubbliche Amministrazioni (enti locali, ministeri, università) e privati (cooperative, società, fondazioni etc.) affinché tutto il quadro normativo citato sia implementato in modo coerente, coordinato ed efficiente.

In questo contesto l’AIB sta cercando di partecipare a tavoli tecnici a tutti i livelli e ciò serve a valorizzare la professione del bibliotecario al fine di garantirgli una attività lavorativa adeguata. Inoltre l’AIB tramite il proprio Osservatorio Lavoro e Professione svolge un vero e proprio “servizio” ai propri Associati, e non solo, in quanto cerca di tutelare e salvaguardare la professionalità e la qualità dei servizi bibliotecari intervenendo ogni qualvolta si rende necessario le anomalie di bandi gara e di concorsi che minano professionalità e qualità.

Antonella Docci

Gli interventi conservativi sui beni culturali ricadono in Italia, dalla Legge Merloni in poi, al pari di ogni altro lavoro nella normativa sugli appalti pubblici, con tutele che a oggi si sono rivelate inefficaci a salvaguardarne la specificità e a garantire il corretto svolgimento della tutela da parte dello stato.

Regole contraddittorie che non sono state in grado di definire con correttezza neanche la declaratoria della categoria di lavoro che circoscrive l’ambito del restauro specialistico distinguendola, ad esempio, dal restauro di tipo edile. Accade così che il significante di “superfici decorate” assume un valore primario rispetto al suo significato di “superfici di interesse storico e/o artistico” ovvero “di interesse culturale” e il restauro delle superfici esterne del tempio di Antonio e Faustina così come quelle del Colosseo siano appaltate nella categoria di edilizia monumentale invece che in quella del restauro specialistico perché si ritiene che non abbiano, appunto, “superfici decorate”.

Senza contare che molto spesso le stazioni appaltanti e i progettisti ritengono di poter sostituire la professionalità e le capacità tecniche complesse delle imprese di restauro specialistico con la presenza di un singolo professionista in qualità di consulente dell’impresa edile. Con il risultato non solo di impoverire una categoria imprenditoriale già fragile, ma di rendere il professionista Restauratore di beni culturali privato della sua autonomia decisionale, incapace di contrastare, in nome della propria deontologia professionale, le pressioni dettate da logiche prettamente economiche.

⁹ UNI 11535:2014, *Figura professionale del bibliotecario – Requisiti di conoscenza, abilità e competenza.*

Un mercato del lavoro, dunque, fortemente minato dalla sottrazione d'interventi d'indiscutibile competenza delle imprese di restauro specialistico per errata identificazione in fase progettuale, e procedure di appalto che, anche nel caso in cui siano correttamente individuati, prevedono aggiudicazioni con le stesse regole di un qualsiasi altro lavoro, ricorrendo al massimo ribasso, talvolta senza neanche l'applicazione di correttivo o forme di valutazione della media, come invece la legge prevede (si veda il recente caso di Firenze dove per l'intervento sul loggiato Brunelleschiano dell'Istituto degli Innocenti la "miglior offerta" è stata quella con un ribasso dell'84,79%, cui potrà costituire un argine solo la verifica della congruità dell'offerta ma il secondo ribasso in graduatoria è del 70,72% e il terzo 56,69%).

Ancora più sconcerto desta la sentenza del Consiglio di Stato (Sezione VI, Ancona, n. 4510 del 2014), pronunciata nel settembre scorso, la quale, in relazione ai soggetti titolati a svolgere il ruolo di Direttore Tecnico per un'impresa di restauro, non solo avalla la deroga ai requisiti di qualificazione previsti dalla legge, ma arriva a negare l'esistenza di interessi di rango superiore per i Beni Culturali, che non necessiterebbero, pertanto, di "speciali esigenze di tutela".

Serve dunque un atto di coraggio politico che dovrebbe partire dal prendere consapevolezza che non sarà la valorizzazione, almeno non quella di cui oggi tutti parlano, a riportare la conservazione dei beni culturali ai livelli di eccellenza che l'Italia ha raggiunto nella storia. Non ci potrà mai essere un'efficace tutela se si depotenziano le strutture di controllo riducendo il personale o sminuendone le funzioni, se si può ricorrere al massimo ribasso nell'aggiudicazione di appalti di restauro dei beni culturali al pari qualsiasi altro intervento pubblico. Ne consegue che il risparmio amministrativo elude l'interesse superiore, di rango costituzionale, di preservare opere d'inestimabile valore culturale per la loro unicità e irripetibilità. Né ci potrà mai essere adeguata conservazione se non si prende atto che questa tipologia d'interventi, che non sono in alcun modo standardizzabili in virtù della stessa unicità appena richiamata, non può essere progettata senza un livello di progettazione esecutivo e attraverso un concreto "contatto" con l'opera che non può esaurirsi con una – pur necessaria – campagna diagnostica, ma che deve esplicarsi in una serie di prove e saggi "operativi" per la definizione delle metodologie effettivamente attuabili.

Servono regole nuove, coraggiose e specifiche, norme che l'Europa non conosce e non ha indicato nelle direttive europee perché siamo proprio noi – gli unici – che potendo vantare un patrimonio così vasto possiamo determinare con la nostra esperienza gli strumenti migliori per preservarlo.

Mariella Guercio

È una domanda quasi provocatoria a fronte dell'attuale livello di disoccupazione giovanile (e non solo) e del numero di giovani professionisti che con grande sacrificio le famiglie e le istituzioni italiane formano e che lasciano ogni anno il nostro paese.

La situazione drammatica nel campo delle professioni che operano sui patrimoni culturali non è solo il frutto della crisi economica ma è – a mio avviso – legata a limiti molto più gravi del nostro sistema Paese:

- le pubbliche amministrazioni quando assumono privilegiano competenze generiche di tipo giuridico-amministrativo, nonostante (e anche quando) ci siano leggi che richiedono la specifica presenza di figure professionali tecniche, come nel caso dell'articolo 61 del dpr 445/2000 sul documento amministrativo ribadito dal recente D.P.C.M. 3 dicembre 2013¹⁰, in base al quale ogni amministrazione deve affidare il servizio per la gestione documentale a funzionari «comunque in possesso di idonei requisiti professionali o di professionalità tecnico-archivistica acquisita a seguito di processi di formazione acquisiti secondo le procedure previste dalla normativa vigente» (quindi, quantomeno, in base a un processo formale e riconosciuto di formazione di livello universitario);
- le imprese italiane sono note (vedi *Il libro bianco del lavoro 2013* della CGIL¹¹) per la scarsa propensione che manifestano nell'assumere figure professionali di alto profilo (ad esempio assumendo diplomati e non laureati se non quando si richiede una certificazione del titolo di studio)
- i tagli determinati dalla *spending review* sono ingiustamente egualitari (con qualche eccezione che non è mai a favore dei beni culturali).
- Le modifiche da proporre dovrebbero riguardare ad esempio:
- l'obbligo di utilizzare (con sanzioni previste nel Codice dei beni culturali) professionisti iscritti negli elenchi per qualunque attività riconducibile ad attività di tutela del patrimonio culturale;
- obblighi di assunzione in deroga alle norme sulla *spending review* per i patrimoni culturali non solo nello Stato (MiBACT, Ministero degli esteri) ma anche nelle Regioni e negli enti locali (almeno in quelli di maggior rilievo), dove l'assenza di figure tecniche è impressionante e devastante.

¹⁰ D.P.C.M. 3 dicembre 2013, “Regole tecniche per il protocollo informatico ai sensi degli articoli 40-bis, 41, 47, 57-bis e 71, del Codice dell'amministrazione digitale di cui al decreto legislativo n. 82 del 2005”.

¹¹ Pennacchi L., a cura di (2013), *Libro bianco per il Piano del Lavoro 2013, Tra crisi e “grande trasformazione”*, Segrate: Ediesse.

Miriam Mandosi

Il primo grande ostacolo all'ingresso nel mondo del lavoro per chi vuole essere un professionista museale è la mancanza di riconoscimento. Per questo motivo ICOM Italia si sta impegnando su questo fronte discutendo anche delle forme contrattuali secondo i contratti Federculture.

Attualmente i temi su cui sta lavorando ICOM Italia, in particolare il nostro gruppo di lavoro e la commissione tematica "Educazione e mediazione", sono la segnalazione di concorsi non in linea con la *Carta nazionale delle professioni museali* soprattutto per quanto attiene la formazione di base e il ruolo dei volontari.

Ovviamente in merito all'*iter* di riconoscimento delle figure professionali museali va inoltre valutata la possibilità di un confronto con i sindacati in riferimento ai contratti e all'inquadramento professionale delle figure che si andranno a definire, che sarebbe opportuno fare prima della certificazione.

Certo è che il mercato del lavoro non è attualmente soddisfacente e non offre nessun tipo di tutela ai professionisti museali. I problemi del volontariato, dei contratti di stage, del sottopagamento, del lavoro professionale dato a persone non qualificate (o non sufficientemente), del gap generazionale, del limite d'età per accedere ai pochissimi concorsi sono sempre presenti.

È fondamentale che lo Stato lavori per riconoscere queste professioni, per inquadrarle giuridicamente, per individuare un *iter* formativo chiaro e univoco, per risolvere la questione delle "generazioni di mezzo" (più di una!) sia in ambito pubblico che privato.

Non cito infine il problema dei lavoratori autonomi a partita IVA che ricadono in un ambito di discussione più ampio.

Allegra Paci

Gli attuali tassi di disoccupazione ci dicono chiaramente, in ogni campo, che l'attuale organizzazione del mercato del lavoro in Italia non è tale da garantire un adeguato livello occupazionale.

Per quanto riguarda gli archivisti, vorrei intanto darvi alcune informazioni di contesto. Teniamo presente che gli archivisti accedono al lavoro in forme diverse:

- aggregati in società tramite gare di evidenza pubblica;
- tramite concorso pubblico per le assunzioni presso enti pubblici;
- con le forme di reclutamento e di contratto più varie per i libero professionisti.

I libero professionisti. È proprio la categoria dei libero professionisti a rimanere la meno tutelata. Se è vero che il lavoro classico del libero professionista è per progetti l'abolizione del co.co.pro (contratto di collaborazione a progetto)

decretata dalle norme del *Jobs Act* forse non semplifica il nostro mercato del lavoro. L'ipotesi di dar luogo ad assunzioni a tempo determinato su larga scala – in alternativa a contratti meno tutelati ma sicuramente anche meno onerosi – sembra poco applicabile: a fronte di un settore di mercato estremamente povero i costi di questo tipo di contratto sono poco realistici.

Anche tutta la questione delle partite IVA è e rimane un campo di battaglia. Le novità in questo campo sono state introdotte dalla riforma Fornero in materia di collaborazioni con partita IVA nel decreto-legge 201/2011¹². Come ricorderete, con la riforma Fornero venivano precisate le condizioni per cui non è più possibile operare in regime di partita IVA (durata complessivamente superiore ad otto mesi annui per due anni consecutivi, corrispettivo che costituisca più dell'80% dei corrispettivi annui complessivamente percepiti, esistenza di una postazione fissa di lavoro). Con il *Jobs Act* questa linea è stata ammorbidita da alcune previsioni normative che ne consentono l'utilizzo quando la prestazione sia qualificata per competenze teoriche di grado elevato o per rilevanti esperienze, sia svolta da un soggetto con un reddito minimo annuo da lavoro autonomo pari a circa 18.000 euro o sia resa nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali. Sembra quindi che gli archivisti possano rientrarci, ma come sappiamo lavorare con partita IVA vuol dire essere esclusi da tutta una serie di garanzie: malattie, ferie, maternità, etc.

La vera novità sarà rappresentata però dal cosiddetto *Jobs Act per gli autonomi*, il collegato "Lavoro" della Legge di Stabilità 2016. Nello specifico, si delimitano i contorni dei nuovi co.co.co (contratto di collaborazione coordinata e continuativa) che si possono applicare, oltre che ai rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale, anche ad altre forme di collaborazione che si concretizzano in una "prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato". Si precisa che si tratta di lavoro autonomo, pertanto si può ricorrere ai nuovi co.co.co solo nel momento in cui il collaboratore "organizza autonomamente la propria attività lavorativa". La cosa interessante è che vengono ampliati una serie di diritti che prima ai collaboratori non erano garantiti, come le tutele in materia di malattia, gravidanza e infortunio ma rimane da capire come si conciliano i nuovi co.co.co con la normativa del *Jobs Act* che prevede in modo esplicito per le collaborazioni "organizzate dal committente" la trasformazione dei co.co.co in rapporti di lavoro "subordinato".

I dipendenti di enti pubblici. È appena stata lanciata la notizia del concorso del MiBACT per 500 nuovi posti di lavoro, da considerare una prima e assolutamente positiva novità. In contemporanea si sono mossi i 500 borsisti – i "500 giovani per la cultura" – che, legittimamente, si stanno battendo per essere

¹² D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici".

stabilizzati. Legittimamente anche in caso sia vero quanto è emerso nel corso del convegno promosso dalla Fondazione Bianchi Bandinelli, nell'intervento di Alessandro Benzia, consigliere per l'attuazione della riforma del Ministero dei beni culturali, con particolare riguardo alla riorganizzazione, al monitoraggio, alla verifica e all'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane e strumentali disponibili, secondo il quale, a dispetto delle norme di legge, su 20.000 persone assunte tra il 1980 ed il 2014 nel MiBACT, solo 8.000 sono state assunte tramite concorso. Di fatto, gli istituti culturali si reggono sui collaboratori esterni, di cui non si conoscono i dati reali sui costi e la consistenza, riportandoci direttamente ai problemi connessi ai lavoratori autonomi che abbiamo sopra sottolineato.

Le società. Anche per le società del settore archivistico valgono, ovviamente, le normative sugli appalti ma va tenuto presente che spesso i lavori archivistici sono di importo così ridotto da non obbligare la committenza ad applicare le norme di evidenza pubblica. In pratica, molto di frequente, anche nel caso in cui il soggetto affidatario sia una società, l'affidamento avviene in forma diretta da parte dell'ente, esulando dai meccanismi propri del regime di libera concorrenza e contribuendo a mantenere il nostro mercato un non-mercato. In questo contesto poco o nulla contribuisce l'attività delle Soprintendenze che, per prime, non hanno né regole stabili né omogeneità di condotta sul territorio nazionale, mentre forse potrebbero e dovrebbero svolgere un'importante azione di indirizzo se non di controllo.

La sensazione quindi è che di proposte politiche ve ne siano tante se non troppe, ma seguiti a mancare un reale rapporto dinamico tra richiesta ed offerta.

Questione 3.

Che ruolo possono svolgere le associazioni professionali nel quadro attuale, che comprende tra le altre la questione della certificazione?

Maria Abenante

L'AIB si è attrezzata costituendo il proprio Elenco degli Associati attestati, il che significa che in questo elenco sono compresi dei professionisti che sono stati attestati in base alle competenze che hanno acquisito partecipando ad una formazione continua, per la quale l'AIB ha messo a punto delle vere e proprie linee guida. Tutto ciò costituisce una innovazione notevole rispetto al passato.

Il problema è convincere tutti gli attori che hanno a che fare con le attività e i beni culturali (pubblici e privati) a dialogare tra loro per far sì che queste nuove prospettive di respiro europeo della professione siano applicate.

Le Associazioni iscrivono il professionista nell'elenco dei propri associati: verificando e attestando che egli possieda le competenze individuate, garantendo quindi la qualità delle prestazioni del professionista rispetto all'utenza.

C'è da dire che l'AIB, insieme ad altre Associazioni, fa parte del CoLAP (Coordinamento Libere Associazioni Professionali) che è molto impegnato su tutte le tematiche che riguardano i lavoratori che svolgono professioni non inquadrati in ordini, in particolare per l'attuazione coordinata del quadro normativo accennato. A questo proposito, il 13 novembre 2015 si svolgerà a Roma una grande manifestazione delle oltre 230 Associazioni affiliate al CoLAP.

Voglio però precisare che c'è una differenza tra attestazione e certificazione, dal momento che con la prima riteniamo si debba intendere l'attestazione delle competenze possedute dal professionista (e viene effettuata dall'Associazione professionale di appartenenza: l'AIB, quindi, attesta i propri associati) e con la seconda la certificazione della professione sulla base della recente norma UNI, sopra citata, che comunque si basa fortemente sull'esistenza delle competenze attestate e quindi su un processo di formazione continua, chiaramente post-laurea. In sostanza, la certificazione prevede una verifica che il professionista possieda le conoscenze, abilità e competenze per svolgere le attività tipiche del bibliotecario. La debolezza potenziale della certificazione rispetto alla attestazione è che la certificazione non valuta l'aggiornamento professionale continuo.

Antonella Docci

La frammentarietà della categoria, indotta dal disordine normativo e dagli interessi emergenti per la gestione della formazione e del mercato del lavoro, si riflette nella nascita di numerose realtà associative, spesso in contrasto tra loro. L'ARI, fin dalla sua fondazione rappresenta, in via esclusiva, i Restauratori di beni culturali ai sensi di legge, mentre altre Associazioni lo fanno congiuntamente ad altre professioni, altre ancora privilegiando assetti territoriali, specialistici o in base al peculiare percorso formativo.

I Restauratori di beni culturali, in funzione della riserva operativa disciplinata dal Codice dei beni Culturali (articolo 29 comma 6), al termine del processo di qualifica in corso saranno inseriti in un elenco vincolante tenuto dal MiBACT. Tale elenco, pur non costituendo un albo in senso stretto, conferirà a coloro che vi sono iscritti una posizione giuridica diversa rispetto ai professionisti dei beni culturali degli altri elenchi, previsti dall'art 9 bis del *Codice dei beni culturali e del paesaggio*, poiché questi ultimi non saranno, invece, vincolanti. Se tuttavia, l'elenco sostituisce un Albo esplicandone le funzioni, e sarà tenuto dal MiBACT, dovrà anche svolgere attività, generalmente prerogativa di un soggetto di natura privatistica, quali la certificazione dei crediti formativi

relativi all'aggiornamento professionale. Diversamente dovrà probabilmente essere individuato il soggetto giuridico titolato a farlo.

Esiste, inoltre, una serie di problemi che dovranno essere affrontati e risolti, che traggono origine anche dal ritardo con cui si è arrivati al processo di qualificazione in corso. Processo che ci auguriamo sia rigoroso e in grado di riconoscere non solo i percorsi formativi di riferimento (Scuole di Alta Formazione) ma anche, laddove sussistano, altre tipologie di percorsi formativi o esperienze lavorative qualificate che non di meno descrivono nel complesso percorsi improntati a livelli d'indiscutibile qualità.

Una volta completata la fase transitoria e realizzato l'atteso elenco, dove confluiranno soggetti laureati e non, il ruolo delle Associazioni sarà dunque quello di garantire l'effettiva "spendibilità della qualifica professionale".

Onde evitare di generare facili confusioni, occorre sottolineare chiaramente, infatti, la differenza sostanziale tra la "qualifica professionale" e il "titolo accademico". Il conseguimento della qualifica professionale è, infatti, indispensabile allo svolgimento dell'attività professionale e i suoi effetti legali si limitano a questo solo ambito, mentre il titolo accademico è conseguito con un idoneo percorso formativo e pertanto i suoi effetti legali sono peculiari e, in quanto tali, disciplinati dalla più ampia normativa italiana. In Italia, per tutte le professioni riconosciute, l'abilitazione all'esercizio della professione è successiva al conseguimento del titolo accademico e si ottiene mediante il superamento di un esame di stato.

Nel Restauro specialistico la norma ha previsto due diverse situazioni: per i nuovi corsi di tipo accademico l'abilitazione all'esercizio della professione è costituita dall'esame finale al termine del percorso quinquennale avente valore di esame di stato, mentre nella norma transitoria l'abilitazione è data da provvedimenti, conseguenti all'esito del bando di qualifica in corso, che daranno luogo all'inserimento in un unico elenco.

Si pone, pertanto, il problema che siano in qualche modo riconosciuti gli "effetti giuridici", connessi al titolo accademico, anche a coloro che otterranno la qualifica con la norma transitoria consentendone sia l'accesso ai pubblici concorsi che la partecipazione a corsi accademici di secondo livello (master, specializzazioni, etc.). Il che non significa, ovviamente, l'acquisizione *ope legis* di un titolo accademico, che potrà continuare ad avere un valore diverso ai fini del punteggio nei concorsi pubblici.

A tal proposito viene da chiedersi come sarà affrontato il futuro bando del MiBACT per 500 operatori del settore dei beni culturali in merito ai requisiti richiesti per i Restauratori di Beni Culturali: sarà già pubblicato l'elenco con i professionisti qualificati e si terrà conto di esso? Saranno utili i requisiti di qualifica in assenza di esso? O magari altro, ancora più penalizzante, per chi, da oltre 15 anni, è in attesa dell'elenco?

Né si può negare l'evidenza che il sistema tende verso una figura professionale in possesso di un titolo accademico. Questo porta a riflettere se, e soprattutto

come, sia possibile elaborare uno strumento tecnico-giuridico attraverso il quale, tenendo conto dell'abilitazione all'esercizio della professione, della corrispondenza tra settori e PFP (Percorsi Formativi Professionalizzanti) e, in maniera articolata, dei percorsi formativi pregressi, consentire il conseguimento del titolo accademico a coloro che si qualificheranno con la norma transitoria.

Mariella Guercio

Le associazioni hanno un compito cruciale: creare (ovvero contribuire a formare) un quadro di riferimento per definire in modo rigoroso e indipendente il repertorio delle conoscenze e competenze dei professionisti che operano sui patrimoni culturali (vedi le norme UNI per archivisti e bibliotecari, qui già citate), vigilando (un termine impegnativo in un Paese dove i controlli sono scomparsi e non interessano neanche a chi dovrebbe esercitarli per mandato istituzionale) perché venga rispettato e attuato a tutti i livelli.

Un coordinamento deve essere attuato in modo operativo e sistematico con tutti gli attori rilevanti cui compete la certificazione formale (Università, MiBACT e Regioni in particolare):

- chi fa formazione certificata deve essere trasparente, deve accreditarsi e deve assicurare coerenza e qualità nel reclutare e utilizzare docenti, nel valutare le attività di formazione, nel documentare i processi a tutti i livelli. Nel caso delle università, questo processo è ormai in atto da anni e sta dando frutti positivi; non è altrettanto vero per l'alta formazione fornita da altri attori (compresi alcuni centri formativi del MiBACT, tra cui le Scuole degli archivi di Stato la cui riforma non è più rinviabile a distanza di 104 anni dal regolamento in essere);
- non si fa formazione avanzata senza un serio e consolidato (non estemporaneo) rapporto con le attività di ricerca: questo vuol dire che non si gestisce e non si rinnova l'alta formazione a costo zero.

Miriam Mandosi

Le associazioni professionali sono essenziali per ottenere il riconoscimento della professione (quindi la certificazione) ma anche per essere da supporto ai professionisti in tutti gli aspetti che concernono il proprio lavoro. Le associazioni di professionisti dovrebbero altresì garantire una corretta formazione e un adeguato supporto a chi vuole intraprendere il mestiere di professionista della cultura (questo soprattutto in una fase di passaggio come quella attuale).

Coordinamenti di Associazioni come il MAB (ANAI, AIB, ICOM) sono altresì fondamentali per il coinvolgimento attivo della cittadinanza, la partecipazione al dibattito politico, il confronto con l'estero.

ICOM Italia, non essendo ancora un'associazione legalmente riconosciuta (è una costola italiana di un'associazione internazionale con sede principale a Parigi), per poter ottenere il ruolo di ente certificatore deve compiere un passo ulteriore. Attualmente però la presenza nei tavoli di lavoro ministeriali permette di partecipare attivamente al dibattito politico, fondamentale in un momento di svolta storica come questo. Resta comunque aperta la questione di trasformare MAB in un'associazione in grado di dare la certificazione ai professionisti del patrimonio. Ciò anche alla luce del ruolo fondamentale dei musei di essere presidi del e sul territorio.

Allegra Paci

Con l'attuazione della Legge 4/2013, già citata, il ruolo delle associazioni diventa centrale, innanzitutto per la possibilità di rappresentare gli iscritti ai tavoli ministeriali quali quello della Giustizia e dello Sviluppo economico.

Va sottolineato che la legge 4/2013, in particolare all'art. 7 c. 1, non delega alle associazioni la certificazione, ma recita: "al fine di tutelare i consumatori e di garantire la trasparenza del mercato dei servizi professionali, le associazioni professionali possono rilasciare ai propri iscritti un'attestazione relativa all'eventuale possesso da parte del professionista iscritto di una certificazione, rilasciata da un organismo accreditato, relativa alla conformità alla norma tecnica UNI".

Per l'ANAI questo ruolo è stato declinato anche nella stesura di quelle che chiamiamo le "griglie", ovvero tabelle che, in armonia con la norma UNI sulla professione, scompongono la nostra attività in sezioni e parti di livelli di difficoltà diversa, al fine di consentire una certificazione degli iscritti anche a garanzia della committenza esterna.

Sembra a chi scrive che questa attività intrapresa dall'ANAI comporti qualche rischio. Se rappresenta di sicuro un momento di significativa crescita della associazione temo non si traduca in un vantaggio quantomeno immediato degli iscritti, anche per i costi che comporta sottoporsi al meccanismo della certificazione, all'aggravio di lavoro dato dalla compilazione delle tabelle, per di più da aggiornare ogni tre anni.

Anche l'ipotesi di utilizzare le griglie per la valutazione delle competenze in fase di affidamento di incarichi sembra assolutamente rischiosa, data anche la scarsissima competenza degli enti affidanti, mentre la corretta lettura delle nostre griglie risulta essere una attività altamente specialistica! Per dirla in altri termini esiste un rischio reale di fornire un ulteriore strumento in mano alle nostre controparti contrattuali invece di agevolare i nostri iscritti.

Dovrebbe invece essere centrale il ruolo delle associazioni nel promuovere la professione all'esterno, ad esempio contribuendo a formulare bandi di gara trasparenti e chiari, agendo sulla committenza non in maniera individuale e

confusa come si sta facendo ora, contestando i singoli bandi, ma facendosi sentire nelle sedi proprie – MiBACT, ANCI, etc. – magari e meglio in forma associata con altri professionisti. È recente infatti sia la costituzione di una nuova associazione archivistica – “Archivisti in movimento” – sia il coordinamento con altri soggetti che condividono le nostre problematiche: bibliotecari, operatori museali e – davvero novità di questi tempi difficili – anche professionisti ordinistici quali gli avvocati.

Anche sul tema della formazione è – o meglio dovrebbe essere – centrale il ruolo delle associazioni, che debbono però dotarsi di strumenti adeguati ad intercettare le richieste degli iscritti per cui la formazione permanente deve costituire una risorsa e non un ulteriore aggravio.

Questione 4.

Come si collocano le peculiarità della sua professione nel contesto dei beni culturali? Gli strumenti giuridici e le politiche attuali ne consentono una piena valorizzazione? Come vede il futuro professionale del suo settore?

Maria Abenante

Purtroppo per le considerazioni fino ad ora svolte dobbiamo rispondere con una nota negativa. Anzi, le biblioteche e i bibliotecari sono considerate spesso le “cenerentole” del comparto dei beni culturali... anche a rischio di una deriva, questo perché la biblioteca e i suoi servizi non sono beni che possono assicurare un riscontro economico, come invece accade per i musei, le gallerie d’arte, etc.

Nelle biblioteche non si riescono a portare avanti programmi di sviluppo e cambiamento perché non si ha ancora pienamente coscienza di quanto invece possano avere valore in termini di miglioramento della qualità della vita delle persone, dato che agiscono diffondendo il sapere.

Se considerate presidi di *welfare* (nonché formidabili strumenti per il sostegno della ricerca, l’innovazione e la formazione), le biblioteche hanno un valore immenso perché svolgono quotidianamente un ruolo di utilità sociale notevole.

Si auspica, quindi, che si attuino politiche di investimento a lungo termine che invertano le tendenze attuali, in quanto questa situazione ha provocato la contrazione e quasi il blocco delle opportunità di lavoro tanto che a cominciare dalle biblioteche pubbliche statali per finire con quelle universitarie e degli enti locali, il numero dei pensionamenti cresce di anno in anno senza un ricambio generazionale, provocando la dispersione irreparabile di un patrimonio di conoscenze e competenze di alto livello, che chi lascia il servizio non ha modo di trasmettere e consegnare a qualcuno che resta. Queste considerazioni

sull'attuale mercato del lavoro sono state ben evidenziate nel nostro *Rapporto sulle Biblioteche italiane 2013-2014*¹³.

Un'ultima riflessione. È vero che ogni professione ha un suo ruolo e deve svolgere un suo compito. Ma è anche vero che determinate professionalità affini (mi riferisco a archivisti, bibliotecari, operatori museali) si confrontano oggettivamente con una serie di problematiche comuni che hanno portato a costituire il coordinamento Musei, Archivi, Biblioteche (MAB), a sua volta suddiviso in sezioni regionali, per valorizzare tutte le sinergie possibili. Va rimarcato tra l'altro che un notevole lavoro è stato realizzato dal MAB Marche.

L'auspicio, anche se può sembrare ovvio, è che tutti gli attori della filiera dei beni culturali investano seriamente nelle "politiche culturali". Ripeto, sembra scontato, ma la verità è che quotidianamente ci si trova a dover ribadire quali sono i nostri ruoli e addirittura spiegare "a cosa serviamo". La cosa è a dir poco avvilente! Quindi l'auspicio è anche che ci sia riconosciuto il nostro ruolo direi "sociale", in quanto le risorse investite nelle e per le biblioteche non sono una spesa ma un investimento per la collettività (ricerca, innovazione, impatto economico).

Le aspettative sono fatte da luci e ombre, perché rispetto alle ultime iniziative (*Art Bonus*, bando ministeriale dei 500) i bibliotecari e le biblioteche sono tenuti poco o quasi nulla in considerazione.

Una luce potrebbe essere l'annunciato concorso di oltre 500 posti presso il MIBAC, ma chiaramente bisogna vigilare che si tenga conto delle specificità della professione e delle necessità dei vari comparti. In particolare vorremmo che i 500 nuovi operatori dei beni culturali fossero selezionati con modalità che tengano conto del cammino che è stato fatto dalle professioni culturali negli ultimi 10 anni e che ha visto i suoi punti di forza nelle norme prima citate ed anche nella modifica operata al Codice con la legge n. 110/2014¹⁴. Intendo dire che per il reclutamento di nuove forme professionali non possiamo fare riferimento al solo titolo di studio, perché ormai in Europa si parla anche e soprattutto di conoscenze, abilità e competenze.

Concludendo, voglio aggiungere che come AIB siamo disposti a forme di collaborazione anche per integrare la formazione universitaria con quella professionale. Si potrebbe partire con un incontro di una giornata (certo quando gli studenti sono ad un livello di curriculum già sufficiente, con esami già sostenuti etc.) in cui gli studenti si confrontano con tematiche e problemi specifici e reali che si incontrano quotidianamente nella professione. Possiamo sperimentare, e se funziona possiamo stipulare delle convenzioni con le Università.

¹³ A cura di V. Ponzani (2015), Roma: AIB.

¹⁴ L. 22 luglio 2014, n. 110, "Modifica al codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al decreto legislativo n. 42 del 2004, in materia di professionisti dei beni culturali, e istituzione di elenchi nazionali dei suddetti professionisti".

Antonella Docci

I restauratori di beni culturali sono, in “linea teorica”, tutelati da norme specifiche che ne garantiscono la specificità e l’ambito d’intervento.

Esiste una riserva giuridica dettata dall’art 29, comma 6 del Codice dei beni culturali e del paesaggio che consente “in via esclusiva” di eseguire interventi di restauro conservazione manutenzione ai restauratori di beni culturali ai sensi di legge. Esiste, come già detto, un decreto ministeriale, l’86/2009, che traccia il profilo di competenza del Restauratore di beni culturali e ne elenca nell’allegato A tutte le attività caratterizzanti. Esiste altresì il decreto ministeriale 87/2009, che definisce i criteri e livelli di qualità dell’insegnamento.

Nonostante tutto ciò, e pur risalendo la prima individuazione giuridica del Restauratore di beni culturali al 2001, data in cui vi fu una prima previsione di procedura per il riconoscimento dei soggetti in possesso della relativa qualifica professionale, la procedura, sia pure avviata, non appare di rapida conclusione. Ciò non consente, ad oggi, di “individuare con certezza i professionisti” di cui alla “riserva operativa” sopra citata.

In questo scenario, la mancanza di un elenco che ha comportato effetti negativi anche sul sistema di qualificazione delle imprese, crea oggettive difficoltà ai professionisti che sono costretti a operare in un clima di opacità, fattore che sta generando un fenomeno di progressivo impoverimento del settore e delle sue potenzialità.

Sono state, del resto, anche le amministrazioni pubbliche, per le quali esiste solo dal 2001 il profilo di Funzionario Restauratore all’interno delle qualifiche del personale del MiBACT – data in cui venne inserito per la prima volta con un livello d’inquadramento pari agli altri tecnici e professionisti quali architetti, archeologi, storici dell’arte, chimici, etc. – a non valorizzare sufficientemente la figura del Restauratore.

Il tentativo che sta facendo l’ARI, assieme ad altre associazioni che rappresentano il variegato mondo dei Beni Culturali e alla Confederazione FINCO (Federazione Nazionale di settore che rappresenta le industrie dei prodotti-impianti-servizi ed opere specializzate per le costruzioni), è quello di individuare, nel decreto legislativo che recepirà le nuove direttive europee, i principi cardine della tutela della figura professionale, richiamandone le riserve di legge e soprattutto ribadendone l’ambito professionale specifico.

In questo senso, riaffermare la necessità e peculiarità di una progettazione, che è fortemente connotata da elaborazioni non standardizzabili, può sicuramente portare a evidenziare il valore delle competenze del Restauratore di beni culturali. Professionista specifico e indispensabile nel processo d’individuazione e valutazione delle forme di degrado, per la definizione e messa punto delle metodologie d’intervento e l’elaborazione dei diversi livelli di progettazione, fino al *Progetto Esecutivo*, che dovrà essere riconosciuto come indispensabile per l’espletamento delle procedure di appalto nell’ambito di riferimento. Fase

progettuale, quella esecutiva, che deve non solo genericamente “prevedere”, ma rendere “obbligatoria” l’esecuzione d’indagini dirette e adeguate campionature d’intervento *in situ*. Progettualità che, invece, abbiamo visto sempre più negli ultimi anni limitarsi non solo a livello “definitivo” ma soprattutto esaurirsi con una mera elencazione d’importi estrapolati a tavolino in maniera standard da un prezzario, senza neanche una visione ravvicinata dell’opera. Operazione compilativa che richiede scarsa professionalità e può essere fatta anche da un bravo geometra, tanto che anche nelle pubbliche amministrazioni viene svolta sempre più da personale privo delle specifiche competenze nel settore senza coinvolgere i restauratori interni anche laddove presenti.

Risulta così necessario e urgente che questa professione sia assolutamente valorizzata sia nel campo operativo attraverso la figura del Direttore tecnico d’impresa sia nell’ambito della Direzione Lavori dove molto spesso non è chiamata neanche a svolgere il ruolo che pure la legge gli attribuisce. Questo, ovviamente, senza nulla togliere alle altre professioni poiché la conservazione deve avvenire in un contesto interdisciplinare dove ciascuna professionalità deve svolgere un ruolo specifico.

Sicuramente la più grande aspettativa dei restauratori riguarda l’esito della procedura di qualificazione degli operatori del settore. L’invio delle domande per la procedura d’individuazione dei tecnici del restauro, i cosiddetti “collaboratori”, figura chiave del processo conservativo, si è chiusa a settembre 2014 con l’invio di circa 11.000 domande ma ancora non è stato pubblicato il relativo elenco che si attende entro dicembre 2015. L’invio delle domande per la procedura di qualificazione dei Restauratori di beni culturali si è concluso pochi giorni fa, il 30 ottobre, e nonostante siano state meno di quelle paventate, ovvero circa 6.500, comprendono un numero spropositato di allegati che potrebbero rendere molto difficile la loro valutazione. La complessità dei dati forniti è, infatti, tale che siamo molto preoccupati per gli esiti della procedura stessa.

Laddove, infatti, il MiBACT perdesse l’occasione di una reale disamina delle richieste pervenute per la qualifica di Restauratore di beni culturali, al fine di verificare che nell’esperienza lavorativa il ruolo effettivamente ricoperto corrisponda al profilo professionale previsto dalla legge, si potrebbe arrivare a ciò che stesse linee guida (redatte per il corretto svolgimento del bando) dispongono di evitare: “che l’applicazione della disciplina transitoria divenga l’occasione di una sanatoria generalizzata utile a far conseguire la qualifica professionale a chiunque abbia avuto rapporti di lavoro con le imprese appaltatrici”.

Una corretta qualifica dei Restauratori di beni culturali è fondamentale per incidere sulle dinamiche del settore che oggi evidenziano una generale e pericolosa involuzione. Una sanatoria, infatti, non solo non fornirebbe alcun contributo concreto all’individuazione certa delle figure professionali cui corrispondono competenze specificatamente normate e per le quali è attivo un percorso formativo di livello accademico, ma si ripercuoterebbe anche

sugli appalti pubblici e conseguentemente sulla tutela del patrimonio storico artistico italiano. La qualifica degli operatori economici discende, infatti, dalle professionalità in esse organicamente presenti, che devono garantire le prestazioni professionali cui abbiamo in precedenza accennato.

L'ARI, tra le altre iniziative ha sottoscritto, nello scorso anno, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli operatori del restauro, aderente al profilo di competenza previsto dalla norma vigente e dal 1997 pubblica con la DEI – Tipografia del Genio Civile il *Prezzario per i Beni Artistici*. L'ARI ha nel breve termine due aspettative verso le quali riversa prioritariamente il suo impegno: da una parte, proseguendo l'attività statutaria di tutela della figura professionale del Restauratore di Beni Culturali, rivendicarne il ruolo altamente specializzato nell'ambito del recepimento delle direttive europee sugli appalti pubblici, le cui scadenze a oggi sono il 18 aprile 2016 per un primo decreto legislativo che comporti il solo recepimento delle Direttive ed abrogazione delle normative configgenti e il 31 luglio 2016 per un secondo decreto. Dall'altra, tutelare il valore della qualifica professionale di Restauratore di beni culturali sia nel contesto dell'*iter* della procedura di qualifica che, in termini di procedimento amministrativo, dovrebbe concludersi – anche tenendo conto del D.P.C.M. 231/2010¹⁵ – entro 180 giorni (teoricamente pertanto entro fine di aprile 2016), sia sull'effettiva spendibilità professionale della stessa come precedentemente meglio esplicitato.

Temi molto complessi e strettamente interconnessi su cui, quasi unanimemente, riscontriamo negli interlocutori istituzionali una piena condivisione dei principi. Ci auguriamo pertanto che finalmente una consapevolezza maggiore del “valore culturale” del patrimonio storico artistico, che passa anche attraverso iniziative encomiabili come questo convegno, possa fungere da volano anche per la valorizzazione delle figure professionali coinvolte.

Mariella Guercio

Ritengo che i patrimoni documentari di natura archivistica siano beni di confine: hanno funzioni originarie molteplici, e solo per questo acquisiscono sin dalla nascita il ruolo e il valore di beni culturali. Questa duplicità potrebbe costituire un elemento di forza e, invece, nel nostro Paese finisce per determinare la sottovalutazione della rilevanza politica di questi beni che pur sono indispensabili strumenti per garantire trasparenza, lotta alla corruzione, qualità della ricerca storica e scientifica, supporto ai diritti dei cittadini e al governo del Paese.

¹⁵ D.P.C.M. n. 271 del 22 dicembre 2010, “Regolamento di attuazione dell'articolo 2 della legge 7 agosto 1990, n. 241, riguardante i termini dei procedimenti amministrativi del Ministero per i beni e le attività culturali aventi durata superiore a novanta giorni”.

Come già ricordato, le norme consentirebbero tale riconoscimento, ma non sono attuate e mancano strumenti adeguati di controllo. Il passaggio ormai obbligato e obbligatorio agli archivi digitali costituisce un'occasione da non perdere (non tanto per i professionisti quanto per la qualità dell'azione pubblica e la salvaguardia dei patrimoni). Bisogna però:

- riconoscere il potere ispettivo dei funzionari degli archivi di Stato sulla documentazione delle amministrazioni centrali dello Stato;
- accrescere la qualità delle scuole d'archivio, riformandole, prevedendo sistemi di verifica esterna (non solo di auto-valutazione) e dotando le scuole di mezzi convenienti anche a fronte di una riduzione del numero di quegli istituti in grado di emettere titoli di studio validi;
- verificare la coerenza (lo dico a titolo personale, senza impegnare su questo l'ANAI) dell'attuale collocazione del settore archivistico all'interno del MiBACT.

Ci sono grandi aspettative a fronte delle molteplici importanti occasioni di applicazione di una normativa che assicuri la definizione di un quadro coerente per il riconoscimento della professione e per lo sviluppo di professionisti competenti in grado di garantire servizi e strumenti evoluti a partire:

- dalla puntuale realizzazione degli elenchi previsti dal Codice dei beni culturali e del paesaggio nel rispetto della norma UNI con l'obiettivo concreto di dar vita a un sistema sostenibile, concreto e coerente;
- dall'investimento che l'ANAI sta affrontando nell'attività di formazione (inclusiva di una struttura di supporto e della definizione di linee guida e di un vero e proprio piano annuale della formazione);
- dall'intensa attività di cooperazione inter-settoriale ripresa con nuova energia e maggiore determinazione del passato nell'ambito del MAB ma anche in collegamento con altre associazioni di collegamento;
- da una operativa collaborazione con le istituzioni (MiBACT e regioni innanzitutto).

Naturalmente ci sono anche molte ombre:

- il rischio che la politica riconosca sempre e solo la rilevanza dei settori di grande visibilità turistica (segno di debolezza culturale e subalternità), determinando il definitivo arretramento di aree di grande tradizione tecnico-scientifica e sottovalutando il ruolo della tutela a fini di conservazione e valorizzazione dei patrimoni stessi;
- la certezza di dover dedicare energie significative nella difesa (invece che nella valorizzazione) di competenze specifiche tutte le volte che il mercato riconosce il valore commerciale di settori tecnici prima dimenticati (come nel caso della tenuta e conservazione di archivi digitali), con il rischio di abbassare i livelli di qualità perché un mercato senza controlli (e senza una seria concorrenza) produce risultati scadenti e invasivi;
- il pericolo di una frammentazione dell'ambito associativo per esigenze legittime ma non sempre opportune finalizzate a ottenere riconoscimento e visibilità a settori finora trascurati.

Miriam Mandosi

Non è semplice collocare le professioni museali in un ambito definito per una serie di motivi:

- la recente approvazione della definizione di museo (inserita nell’attuale riforma del MiBACT);
- l’impossibilità di definire una singola professione (il cosiddetto museologo);
- la mancanza di una legislazione anche a livello regionale (motivo per cui alcune regioni hanno costituito tavoli di lavoro in merito).

Il dibattito è aperto e se si vogliono raggiungere obiettivi concreti è necessario ridurre l’ampia gamma di profili descritti nella Carta delle professioni museali a poche figure professionali che accorpino più funzioni.

Ciò significa riflettere su vari ambiti:

- Riconoscimento delle professioni non organizzate (L. 4/2013): in funzione dell’accreditamento delle figure da parte di una associazione professionale e della certificazione UNI sarebbe opportuno “definire una al massimo due figure”.
- Elenco dei professionisti dei beni culturali (L. 22 luglio 2014, n.110): comporterebbe preferibilmente (ma non necessariamente) la scelta di “un’unica figura”, tuttavia il riconoscimento legislativo di una figura legata ai musei non sembra essere immediata. La certificazione di una o due figure professionali, tuttavia, potrebbe certamente influire sul futuro riconoscimento delle stesse da parte del legislatore. Nel caso si fosse costretti ad individuare una sola figura di professionista museale è necessario individuare un unico termine, da stabilire, che ricomprenda le diverse professioni.
- Individuazione degli standard: tenendo conto delle esperienze regionali di accreditamento dei musei, delle proposte della Commissione Montella e di quanto emerso dal Tavolo tecnico sui livelli uniformi di qualità per la valorizzazione si delineano le seguenti figure:
 1. direttore;
 2. curatore;
 3. responsabile dei servizi educativi;
 4. responsabile della sicurezza;
 5. responsabile della comunicazione;
 6. addetto alla custodia e accoglienza.
- Individuazione delle figure apicali previste dal decreto ministeriale 23/12/2014 (*Organizzazione e funzionamento dei Musei Statali*): i quattro ambiti della carta delle professioni sono stati ripresi nel D.M. 23/12/2014 sull’organizzazione dei musei statali (con alcuni cambiamenti che, tuttavia, pongono problemi rispetto alla corretta considerazione dei servizi e rapporti con il pubblico, che messi nello stesso ambito del marketing e del *fundraising* sembrano essere considerati strumentali agli incassi). In quel caso i quattro

ambiti, oltre la direzione, rappresentano aree funzionali, ognuna delle quali presuppone una o più unità di personale responsabile. Le figure previste sarebbero quindi:

1. il direttore;
2. uno o più responsabili del settore “Cura e gestione delle collezioni, studio, didattica e ricerca”;
3. uno o più responsabili del settore “Marketing, *fundraising*, servizi e rapporti con il pubblico, pubbliche relazioni”;
4. uno o più responsabili del settore “Amministrazione, finanze e gestione delle risorse umane”;
5. uno o più responsabili del settore “Strutture, allestimenti e sicurezza”.

I quattro ambiti della Carta delle professioni ICOM possono essere presi a riferimento per la configurazione di quattro figure apicali di riferimento:

1. responsabile della cura e gestione delle collezioni;
2. responsabile della mediazione e dei servizi educativi;
3. responsabile del settore amministrazione e finanze;
4. responsabile delle strutture e della sicurezza.

Il dibattito in merito è ancora aperto e in occasione del Congresso nazionale MAB dei prossimi 19 e 20 novembre si discuterà anche della possibilità di definire gli ambiti di competenza e le attività (non “chi è chi” ma “cosa fa chi”) in ambito più ampio, in un’ottica unitaria del patrimonio culturale.

Mi auguro che la creazione delle Direzioni generali “Musei” ed “Educazione e Ricerca” del MiBACT permetta di ottenere un inquadramento professionale che consenta al nostro Stato di aprire il mondo del lavoro ai nuovi professionisti senza i quali molti dei nostri musei chiuderebbero. Spero di poter rispondere alla domanda “che lavoro fai?” senza un eccessivo giro di parole e soprattutto spero di poter rispondere ad una domanda lavorativa ampia e differenziata.

Allegra Paci

Per aggiungere un tassello in più alla discussione, è sicuramente necessario soffermarsi sul rapporto con gli altri professionisti dei beni culturali, sul nostro contesto di appartenenza.

Direi che dopo anni di campanilismo autodistruttivo degli archivisti c’è oggi una significativa attenzione al lavoro degli altri. Si ragiona proficuamente nel cercare linguaggi e standard condivisibili, in particolare con i bibliotecari. Ci si sta muovendo in molti settori verso una programmazione delle attività congiunta, basti pensare alle attività del MAB, di cui le Marche rappresentano un esempio di eccellenza sul territorio nazionale, in particolare con l’attività del *Grand tour cultura*, realizzato per tre anni consecutivi e che nell’ultima edizione ha coinvolto 155 istituti culturali che hanno dato luogo a 37 eventi.

MAB Marche curerà inoltre, dal prossimo dicembre, tre corsi di formazione congiunti su tre temi centrali per tutte e tre le associazioni aderenti: *fundraising*, *audience development* e il problema della sicurezza negli istituti di cultura.

Il tema del dialogo tra professionisti di settori diversi non è un mero discorso cumulativo ma incide significativamente anche sulla qualità del nostro lavoro. Nello sforzo di dialogare si attutiscono alcune estremizzazioni dei rispettivi distretti, a tutto vantaggio degli utenti e degli interlocutori di riferimento.

Sul discorso “strumenti giuridici e politiche attuali” si guarda con preoccupazione al Disegno di legge cosiddetto Madia (*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*), dove sembra si declinerà la necessaria e fruttifera collaborazione tra i professionisti della cultura in una mera concentrazione fisica. Per cui se certo va benissimo il taglio agli affitti questo non può certamente corrispondere alla soppressione a caso di sedi di archivio. È comunque opportuno ricordare che, in materia di affitti, si calcola che il MiBACT destini complessivamente ogni anno circa 22 milioni di euro in stabili per attività connesse con l'amministrazione della tutela e la conservazione del patrimonio culturale. La quasi totalità di tale spesa, 18.800.000 euro, è riservata al pagamento dei canoni di locazione degli archivi di Stato, che in molti casi si collocano in edifici che appartengono a privati o ad altre amministrazioni. Una cifra di quasi 19 milioni di euro corrisponde a circa 4/5 dell'intero budget che ogni anno viene assegnato ai 103 archivi di Stato italiani. Dati che appaiono sconcertanti se si considera lo stato agonizzante degli archivi più volte lamentato, tale, in certi casi, da averne resa necessaria la chiusura al pubblico. Sarebbe interessante pensare di reinvestire il risparmio sui fitti passivi – ad esempio utilizzando immobili demaniali – negli stessi archivi per migliorare la qualità dei servizi e intraprendere nuove attività.

Anche la riforma Franceschini esprime un potenziale positivo, orientando verso una maggiore confluenza di intenti e di attività i diversi settori dei beni culturali, spingendo però fortemente verso la vocazione turistica, mentre di sicuro non dovremmo dimenticare che siamo cittadini per un numero molto maggiore di giorni di quanti non siamo turisti. Nella specificità del settore archivistico si rileva, all'interno della riforma, un elemento in aperto contrasto con il modello conservativo italiano: la sovrapposizione della figura del direttore di Archivio di stato con quella di soprintendente, per cui anche qui sembra si sia pensato più che altro ad un risparmio di chilometraggio che ad un piano coerente di razionalizzazione. Sembra invece senz'altro positivo il rafforzamento della collegialità delle decisioni sul territorio, dove il comitato di coordinamento regionale, presieduto dal segretario regionale e composto dai soprintendenti, diviene il luogo in cui sono assunte le decisioni un tempo adottate dalla direzione regionale, come la dichiarazione e la verifica di interesse culturale.

Come è emerso nella già richiamata attività di rilevazione degli archivisti promossa dalla ANAI – in cui chi scrive ha avuto una parte attiva – gli archivisti libero professionisti prevedono di guadagnare nel prossimo anno:

meno che negli ultimi tre anni	27,4%
più che negli ultimi tre anni	6,7%
nella media degli ultimi 3 anni	43,13%
nessuna prospettiva	22,67%

Se incrociamo questo dato con il fatto che sui 1392 archivisti che hanno dato una risposta valida al questionario 476, pari al 34,2%, guadagna meno di 5.000 euro lordi l'anno ci rendiamo conto che le prospettive non sono nere, sono terribili.

Si è sostenuto per anni che la risposta ad un mercato del lavoro immaturo fosse l'associarsi in società, in particolare in forme cooperative, ma questo meccanismo virtuoso su piccoli numeri, in particolare le cooperative a mutualità prevalente, dove la *mission* fondamentale è garantire continuità di lavoro ai soci lavoratori, è ora assolutamente falsato dal prevalere di macro aziende. Per fronteggiare la crisi, in realtà fino a pochi anni fa ricche di un'offerta di professionisti articolata e varia – penso ad esempio a regioni quali l'Emilia-Romagna – si è provveduto ad accorpare le piccole società a vocazione esclusivamente archivistica distribuite sul territorio in grandi cooperative multiservizi – quando non in cooperative sociali.

Ne consegue un sostanziale snaturamento della professione, in cui l'archivista non è più progettista e responsabile del proprio intervento ma diviene mero prestatore d'opera, per di più magari con l'applicazione di contratti di lavoro di tipo sociale, assolutamente svantaggiosi dal punto di vista economico.

D'altra parte sembra del tutto irrealistico e antistorico pensare che il futuro sia rappresentato dalle assunzioni a tempo indeterminato. Verosimilmente il futuro della professione è collegato ad una attività libero professionale o ad aziende ad alta specializzazione, in un quadro di tutela e di riconoscimento dei libero professionisti, ma per ottenere questo risultato occorre motivare il mercato – ad esempio anche iniziando a sanzionare quanti disattendono alle norme di settore – a costruire percorsi formativi altamente professionalizzanti ed a tutelare quanti esercitano la professione, sia pure in maniera non ordinistica.

JOURNAL OF THE SECTION OF CULTURAL HERITAGE
Department of Education, Cultural Heritage and Tourism
University of Macerata

Direttore / Editor
Massimo Montella

Texts by

Maria Abenante, Peter Aufreiter, Claudio Bocci,
Caterina Bon Valsassina, Veronique Bücken, Rosanna Cioffi,
Michela Di Macco, Antonella Docci, Pierluigi Feliciati,
Mariella Guercio, Daniele Jallà, Lutz Klinkhammer,
Daniele Manacorda, Miriam Mandosi, Massimo Montella,
Allegra Paci, Pietro Petrarola, Federico Valacchi, Sergio Vasarri,
Giuliano Volpe, Gabriel Zuchtriegel

<http://riviste.unimc.it/index.php/cap-cult/index>

eum edizioni università di macerata



ISSN 2039-2362
ISBN 978-88-6056-485-6

Euro 25,00