

SUPPLEMENTI
S

*Verso Il capitale
culturale*

Contributi di Massimo
Montella (1977-2004)

**SPECIALE PER I
10 ANNI
DELLA RIVISTA**

IL CAPITALE CULTURALE

Studies on the Value of Cultural Heritage



eum

Rivista fondata da Massimo Montella

Esigenze ed esperienze nella formazione e nell'impiego degli addetti ai musei*

Massimo Montella

1. *Premessa*

Fra tante incontenibili proposte, iniziative, dotte riflessioni e sempre moltiplicate leggi, aggiunte ogni giorno al molto già esistente, fuori e dentro l'Università, per creare lavoro nel settore dei beni culturali, occorre pur dire che, palesemente indispensabile com'è, la formazione del personale destinato ai musei andrebbe tuttavia sospesa adesso: fin quando non sussistano le condizioni necessarie per la successiva sicura occupazione. Chi si curasse delle aspettative dei giovani, della conveniente destinazione della pubblica spesa, del buon funzionamento dei musei e delle sorti del patrimonio culturale, in qualunque ordine voglia porre queste diverse esigenze, dovrebbe, per ora, dedicarsi interamente a questo: creare effettive possibilità di impiego. Solo dopo sarebbe tempo di calibrare esattamente le figure professionali e di stabilire sedi, programmi, con metodi didattici e tutto quanto il resto.

* «Economia della cultura», VIII, n. 1, 1998, pp. 73-77.

2. Una domanda priva di fondamento pratico

La difficoltà, infatti, rimane da troppo tempo la stessa: finché non cambi l'organizzazione statale e finché, peraltro, qualche Regione non esprima efficacemente una politica per i beni culturali in funzione del governo del territorio e non sappia comunque incardinare un coeso sistema delle autonomie locali e non accetti di realizzare insieme ad altre quei servizi di utilità comune separatamente insostenibili, tanto impegno a chiedersi come innovare le competenze degli addetti ai musei e come prepararli al meglio è privo di fondamento pratico: se non per quanti ne accreditano l'urgenza al prevalente fine di giustificare i propri titoli di esperto e docenze e Università in crescente affanno, nonché troppi altri beneficiari di questa fabbrica di illusioni paradossalmente ricca di finanziamenti pubblici di provenienza locale, statale, comunitaria, che basterebbero, altrimenti spesi, al funzionamento di musei italiani e a notevoli immediate possibilità di conseguente occupazione.

Eppure tutto è chiaro abbastanza. Si guardi all'aspetto maggiore: il personale cui affidare compiti di direzione scientifica e gestionale. I musei locali, all'opposto, ed i piccoli specialmente, che ne sono la grandissima parte e mancano solitamente di qualunque addetto, offrirebbero opportunità notevolissime. Occupandosi pertanto di questi, si decida, anzitutto, se debbano provvedere unicamente a sé stessi, alla salvaguardia e alla esposizione delle proprie raccolte composte solitamente da oggetti di varie tipologie, all'accoglienza del pubblico e a tutti quei servizi canonizzati da tempo ma poco usati di fatto e raramente bene. In tal caso perché si trovi il personale confacente, basterà aggiungere ai tradizionali insegnamenti universitari, nell'ambito dei normali Corsi di laurea o delle Scuole di specializzazione esistenti, qualche ulteriore disciplina chissà perché fin qui trascurata. Per soluzioni del genere non serviranno studi e intelligenze formidabili e lo sforzo maggiore andrebbe magari indirizzato a trasformare l'abito mentale di chi, convinto finora del suo ruolo di "conservatore" e, insomma, di detentore esclusivo e geloso di beni minacciati dall'esistenza stessa dei cittadini, dovrebbe rendersi ormai capace di giovare molto più al pubblico interesse, anche sforzandosi di ampliare il numero dei visitatori e di aderire alle loro esigenze, di corrispondere alle scelte degli amministratori, di aprire i musei all'opera di ogni credibile studioso.

E se, invece, i musei locali potessero diventare i capisaldi territorialmente diffusi di una ordinaria attività per la globalità del patrimonio culturale presente nei luoghi circostanti, allora servirà davvero non poca applicazione per disegnare figure professionali che alle specifiche nozioni disciplinari aggiungano, nonché competenze gestionali, la capacità di intendere e accompagnare i laboriosi procedimenti ed i complessivi effetti dei tanti adempimenti amministrativi, a cominciare dall'urbanistica, che assumono a questi fini rilevanza essenziale.

Ma nell'una e nell'altra ipotesi quel che importa specialmente notare è che ogni museo, nell'accertata impossibilità attuale di compensare anche un solo

professionista affidabile, dovrebbe invece avvalersi quanto prima di specialisti numerosi.

Dunque, quando i musei locali, una volta deciso che farne, fossero anche organizzati in rete e godessero di bastante autonomia, avrebbe allora importanza sul serio decisiva provarsi a descriverne esattamente le funzioni e le modalità operative, a individuare le competenze scientifiche e gestionali occorrenti a decidere in che modo usare pertanto delle attribuzioni regionali in materia di formazione professionale e come meglio dell'Università a scegliere fra rapporti di lavoro di natura privatistica e pubbliche assunzioni, a stilare mansionari, a fissare livelli di inquadramento e di retribuzione opportuni... Ma, quel tempo essendo ancora penosamente lontano e fortemente incerto, tutto questo acquista l'apparenza di un esercizio inconcludente per forza e raccomanda, in contrario, un dovere di responsabilità nel pubblico interesse fatto di scabroso realismo: ché, in fondo, per modeste e lacunose, le soluzioni basterebbe fossero le migliori possibili al momento (oltreché, nel frattempo, nulla resti intentato per arrivare presto a migliorarle).

Perciò, e non perché ne sfugga l'importanza, si è deciso, in Umbria, di rinviare a più tardi il problema della formazione del personale direttivo e anzi di scoraggiare apertamente sul momento assunzioni di conservatori o di altre figure apicali nei musei locali, che non potrebbero, allo stato attuale, offrire le necessarie garanzie di autentica competenza e di corretto atteggiamento culturale e rischierebbero, più probabilmente, di costituire un potentato improprio di lunga durata e di difficile riconversione e, insomma, un ulteriore ostacolo ai faticosissimi sforzi coi quali si cerca di raccordare ad obiettivi comuni i già tanti soggetti decisionali coinvolti. Per temporaneo compenso la Regione ha favorito uno stretto rapporto di collaborazione con l'Università che assicura difatti ai musei la propria assistenza per l'ordinamento e l'allestimento delle collezioni, per la redazione dei cataloghi scientifici, per la programmazione e la esecuzione dei restauri, per le maggiori attività connesse a normale funzionamento e per iniziative culturali di particolare rilievo.

3. *Una sola figura professionale*

Tutta l'attenzione è stata dunque rivolta, finora, alla formazione e alla occupazione del personale sufficiente intanto a garantire ai musei la possibilità di essere regolarmente accessibili al pubblico, di assicurare la conservazione del patrimonio, di fornire ai visitatori servizi elementari di ridotta quantità ma di sorvegliata qualità e di contenere i costi di gestione nei limiti delle oggettive compatibilità pubbliche.

I criteri seguiti consistono essenzialmente nella convenzione di dover riunire in una sola figura professionale l'intera gamma delle mansioni di livello primario

e intermedio e di dare concreta applicazione ad alcuni auspici formulati nella relazione anteposta a una proposta di legge del novembre 1986, mai varata dal Parlamento

rendere massimi i benefici di corretta interazione fra azione pubblica e iniziativa privata: sostenere in modo diffuso la sperimentazione di un nuovo spazio di mercato poco consolidato e l'innovazione gestionale e organizzativa in un settore che necessita di nuovo dinamismo; rendere massimi le probabilità di incentivare attività in grado, a lungo andare, di reggersi sulle proprie gambe e quindi di assorbire occupazione in modo permanente.

Conformemente a questi intendimenti è stato dunque definito un profilo di «operatore intramuseale» finalizzato all'ottimale svolgimento delle mansioni di accoglienza e controllo preventivo del pubblico, gestione dei servizi di ingresso (informazione, biglietteria, *bookshop*, guardaroba, etc.), conduzione degli impianti di sicurezza e di rilevazione e condizionamento del clima, vigilanza dei luoghi di esposizione, verifica costante dello stato di conservazione dei beni mobili e immobili, organizzazione delle più semplici attività di relazione con la comunità locale, a cominciare dalla scuola, e con gli operatori turistici; sono stati promossi corsi di formazione per un numero di allievi volta a volta commisurati alle effettive possibilità di immediata occupazione preventivamente accertate; è stata incentivata la successiva formazione di soggetti di impresa; è stata favorita la instaurazione di rapporti di lavoro di tipo privatistico; è stato elaborato un contratto-tipo per l'affidamento degli incarichi concepito in modo da ridurre enormemente gli adempimenti amministrativi normalmente richiesti agli enti proprietari per il normale funzionamento dei musei, da incentivare massimamente la quantità e la qualità delle prestazioni rese dai concessionari, da ridurre agli oneri fiscali ed ottimizzare il rapporto fra costi e ricavi.

4. *Condizioni minime*

A distanza di otto anni, l'esperienza evidenzia limiti notevoli, i vincoli dovuti all'impiego dei finanziamenti comunitari per le attività di formazione, specialmente in ordine all'età dei possibili studenti; i mancati benefici di un più immediato coinvolgimento dell'Università, e finanche, auspicabilmente, di una piena coincidenza fra le iniziative promosse dalla Regione e dalle Province, e quelle condotte in ambito universitario (anch'esse, per le "lauree brevi", tenute a spesa degli enti locali); la difficoltà di programmare ed attuare sistematicamente corsi successivi per l'aggiornamento e l'implementazione delle professionalità costruite inizialmente; le disfunzioni legate all'inserimento delle Province nell'ulteriore specificazione e nella concreta attuazione di programmi regionali altresì concepiti in forme eccessivamente e intenzionalmente generiche; la complessa, confusa e incongrua normativa che regola gli affidamenti di

incarico e i rapporti di lavoro fra enti pubblici e soggetti privati; l'insufficienza dei meccanismi di selezione delle offerte di lavoro quanto alla necessità di salvaguardare appieno il rispetto dei profili professionali previsti in ambito regionale; il fatto che i musei non dispongano di autonomia amministrativa e non siano configurati quali soggetti non profit; la precaria coesione del sistema delle autonomie come ottenuta adesso e fra i diversi titolari pubblici, ecclesiastici e privati dei musei locali.

Di questi aspetti, dunque, occorre occuparsi prima d'altro: e soprattutto dell'autonomia e della organizzazione in rete dei musei, della coesione dell'opera di governo delle autonomie, dell'innovazione e semplificazione delle leggi per ridurre le procedure e i carichi amministrativi, di un ottimale rapporto da stabilire con l'Università anche per la formazione del personale destinato a mansioni di carattere tecnico e di scarsa o nessuna rilevanza scientifica. E proprio a fronte di così tante esperienze e di così elevata importanza non soddisfatte ancora, è per qualcosa che in Umbria i musei locali dispongano già di personale adeguato pur le minime condizioni di salvaguardia del patrimonio e di regolare funzionamento dei servizi essenziali, che siano stati con ciò stabilmente occupate molte decine di giovani con costi pubblici estremamente contenuti e che si riesca a vedere abbastanza bene (così ci pare!) le priorità degli ulteriori problemi.

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

Direttore / Editor in-chief
Pietro Petrarola

Texts by
Massimo Montella, Nadia Barrella, Patrizia Dragoni, Pietro Petrarola

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

eum edizioni università di macerata



ISSN 2039-2362
ISBN 978-88-6056-671-3

Euro 25,00