

SUPPLEMENTI
S

L'eredità
di Massimo Montella



IL CAPITALE CULTURALE
Studies on the Value of Cultural Heritage

eum

Rivista fondata da Massimo Montella



IL CAPITALE CULTURALE
Studies on the Value of Cultural Heritage
Supplementi 12 / 2022

eum

Il capitale culturale

Studies on the Value of Cultural Heritage

Supplementi, n. 12, 2022

ISSN 2039-2362 (online)

ISBN (print) 978-88-6056-796-3; ISBN (pdf) 978-88-6056-797-0

© 2015 eum edizioni università di macerata

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

Direttore / Editor in chief Pietro Petrarola

Co-direttori / Co-editors Tommy D. Andersson, Elio Borghonovi, Rosanna Cioffi, Stefano Della Torre, Michela di Macco, Daniele Manacorda, Serge Noiret, Tonino Pencarelli, Angelo R. Pupino, Girolamo Sciuolo

Coordinatore editoriale / Editorial coordinator Maria Teresa Gigliozzi

Coordinatore tecnico / Managing coordinator Pierluigi Feliciati

Comitato editoriale / Editorial board Giuseppe Capriotti, Mara Cerquetti, Francesca Coltrinari, Patrizia Dragoni, Pierluigi Feliciati, Costanza Geddes da Filicaia, Maria Teresa Gigliozzi, Chiara Mariotti, Enrico Nicosia, Francesco Pirani, Mauro Saracco, Emanuela Stortoni

Comitato scientifico - Sezione di beni culturali / Scientific Committee - Division of Cultural Heritage Giuseppe Capriotti, Mara Cerquetti, Francesca Coltrinari, Patrizia Dragoni, Pierluigi Feliciati, Maria Teresa Gigliozzi, Susanne Adina Meyer, Marta Maria Montella, Umberto Moscatelli, Sabina Pavone, Francesco Pirani, Mauro Saracco, Emanuela Stortoni, Carmen Vitale

Comitato scientifico / Scientific Committee Michela Addis, Mario Alberto Banti, Carla Barbati, Caterina Barilaro, Sergio Barile, Nadia Barrella, Gian Luigi Corinto, Lucia Corrain, Girolamo Cusimano, Maurizio De Vita, Fabio Donato, Maria Cristina Giambruno, Gaetano Golinelli, Rubén Lois Gonzalez, Susan Hazan, Joel Heuillon, Federico Marazzi, Raffaella Morselli, Paola Paniccia, Giuliano Pinto, Carlo Pongetti, Bernardino Quattrococchi, Margaret Rasulo, Orietta Rossi Pinelli, Massimiliano Rossi, Simonetta Stopponi, Cecilia Tasca, Andrea Ugolini, Frank Vermeulen, Alessandro Zuccari

Web <http://riviste.unimc.it/index.php/cap-cult>, email: icc@unimc.it

Editore / Publisher eum edizioni università di macerata, Corso della Repubblica 51 – 62100 Macerata, tel (39) 733 258 6081, fax (39) 733 258 6086, <http://eum.unimc.it>, info.ceum@unimc.it

Layout editor Oltrepagina srl

Progetto grafico / Graphics +crocevia / studio grafico



Rivista accreditata WOS
Rivista riconosciuta SCOPUS
Rivista riconosciuta DOAJ
Rivista indicizzata CUNSTA
Rivista indicizzata SIMED
Inclusa in ERIH-PLUS

L'eredità di Massimo Montella

Con il contributo di:



L'eredità di Massimo Montella

Atti della giornata di studio (Macerata, 25 novembre 2021)

a cura di
Mara Cerquetti, Patrizia Dragoni

La Sezione di Beni culturali “Massimo Montella” esprime un sentito ringraziamento alla Fondazione Gaetano e Simona Golinelli per il fattivo sostegno alla pubblicazione del fascicolo.

Tavola rotonda “I profili professionali
dei beni culturali e dei musei
dopo il D.M. 244 del 20 maggio 2019”

Domenica Primerano*

1. Si condivide la necessità di definire le professioni dei musei distinguendole da quelle disciplinari dello storico dell'arte e dell'archeologo? Quali dovrebbero essere le figure professionali da riconoscere, i relativi percorsi formativi e i requisiti per l'accesso all'incarico? Quanto proponeva Massimo Montella in seno alla Commissione Paritetica CSBCP-CUN (Allegato 2.8, Professioni museali, pp. 44-64) può considerarsi ancora valido? Come si potrebbe/dovrebbe procedere per arrivare ad un riconoscimento di tali figure? Come potrebbero dotarsene i musei, in particolare quelli di piccole e medie dimensioni?

Per trentadue anni ho lavorato in un museo ecclesiastico; per cinque anni ho fatto parte del Consiglio Direttivo di AMEI (Associazione Musei Ecclesiastici Italiani) e per altri cinque, dal 2015 al 2020, ne sono stata Presidente. Ho sempre ritenuto fondamentale puntare sulle competenze e sulla formazione di chi, a vario titolo, opera in un museo ecclesiastico. Nel programma del

* Domenica Primerano, già Direttrice del Museo Diocesano Tridentino, docente a contratto di Museografia, Scuola di Specializzazione in Beni Storico Artistici, Università degli Studi di Macerata, p.le Bertelli, 1, 62100 Macerata, e-mail: primenica@gmail.com.

mio quinquennio di Presidenza, al punto cinque del capitolo “Formazione e consulenze”, prevedeva l’emanazione di «linee guida riferite al personale dei musei ecclesiastici, affrontando la questione relativa alle professioni museali e all’utilizzo del volontariato».

I musei ecclesiastici vivono le medesime difficoltà dei numerosi musei locali diffusi capillarmente sul territorio italiano: sono istituti di dimensioni assai ridotte, deboli nei mezzi, con scarso personale in organico, spesso privo di competenze specifiche, e ampio utilizzo di volontari, situazione che di fatto non favorisce aperture regolari né garantisce una efficace ed efficiente gestione del museo.

La notevole accelerazione impressa dagli anni Novanta in poi alla fondazione di nuovi musei ecclesiastici, e in particolare diocesani¹, è stata supportata da un rilevante sforzo finanziario concentrato però quasi esclusivamente sulla realizzazione della sede e sull’allestimento; il sostegno economico è invece venuto meno nella fase di gestione dell’ente. Un *modus operandi* che evidenzia un’idea statica di museo, concepito più come un insieme di beni in vetrina che come un insieme di attività, di progetti educativi e di ricerca, di iniziative e proposte rivolte a target diversi. Tali attività implicano il reclutamento di professionisti in grado di progettarle e gestirle, e dunque la disponibilità di risorse idonee a coprirne i costi²; per garantire la semplice apertura di una sede museale è invece sufficiente disporre di personale di custodia che, spesso, è composto da volontari³. La seconda opzione risulta pertanto più conveniente, là dove si compia una valutazione di tipo essenzialmente economico, ignorando le ricadute in termini culturali e di benessere fisico e psichico sui visitatori delle iniziative che un organismo complesso come il museo contemporaneo può attivare.

Nei casi in cui il museo ecclesiastico disponga di adeguato personale, il rapporto di lavoro che si instaura è spesso caratterizzato da precarietà dov-

¹ Su 226 diocesi, i musei diocesani censiti nel 2014 sono 218 (di cui il 37% al sud, il 34% al centro e il 29% al nord); per la maggior parte si tratta di enti di recente istituzione (nel 1971 erano 37; nel 1987 salgono a 85; sono 105 nel 1997 e 215 nel 2005). Su 25.000 parrocchie, i musei parrocchiali raggiungono le 296 unità (in Piemonte se ne contano ben 66; 31 piccoli musei parrocchiali in Val d’Aosta). A seguire: 146 musei di ordini religiosi, 45 tesori della cattedrale, 27 musei dell’opera del duomo, 19 musei di confraternite, 18 musei di santuari. Una categoria a parte è costituita dai musei di proprietà “mista” (81), ovvero musei che appartengono a enti ecclesiastici e a enti pubblici. I dati sono desunti da Santi 2012.

² Si rileva pertanto una notevole distanza tra ciò che la *Lettera circolare sulla funzione pastorale dei musei ecclesiastici*, emanata nel 2001 dalla Pontificia Commissione per i Beni Culturali della Chiesa, aveva previsto e la prassi corrente. Il documento della Commissione Pontificia individua requisiti assolutamente in linea con l’*Atto di indirizzo* sugli standard museali ma le linee guida che la lettera indica risultano in gran parte disattese. Molte diocesi esitano a sostenere veramente i musei, che pure continuano ad inaugurare. Anche per questo è indispensabile che in futuro la fondazione di nuovi musei sia accompagnata da un serio piano di gestione, di cui l’ente promotore si faccia carico.

³ L’educazione museale è spesso affidata a catechisti.

ta a contratti che non garantiscono una permanenza continuativa all'interno dell'ente. In molti casi i collaboratori, pur operando con modalità del tutto assimilabili al lavoro dipendente, non entrano in organico ma vengono inseriti come professionisti a partita IVA. Di conseguenza si determina un continuo turnover che finisce per ostacolare una seria progettualità e vanificare l'azione formativa di volta in volta rivolta ai nuovi collaboratori. Un altro problema è legato all'utilizzo eccessivo del volontariato, una risorsa sicuramente importante, a patto che sia di supporto all'organico del museo e non tenda invece a sostituirlo. Molto spesso inoltre si preferisce affidare la direzione di un museo ecclesiastico a un sacerdote, indipendentemente dalle competenze acquisite; in molti casi gli si affianca un conservatore laico in possesso di titoli adeguati, il quale, tuttavia, non ha potere decisionale.

Come sappiamo, un museo non può fare a meno di una direzione competente che disponga di conoscenze specifiche circa la natura del patrimonio museale e della sua relazione con il territorio, ma che al contempo sappia interpretare il proprio mandato con sguardo ampio, consapevole della complessità di funzioni e di servizi che il museo contemporaneo deve erogare. La riforma Franceschini ha confermato la centralità del ruolo del direttore, custode e interprete dell'identità e della *mission* del museo, nel rispetto degli indirizzi dell'amministrazione responsabile, come è correttamente definito nel documento sul quale stiamo dibattendo. Per altro la presenza di questa figura rientra tra i requisiti essenziali e inderogabili per l'accreditamento nel Sistema Museale Nazionale: ciò nonostante, l'ultima rilevazione ISTAT attesta l'assenza di un incarico formale di direttore nel 60% dei musei italiani. A questo punto viene da chiedersi se il dibattito sulle figure professionali necessarie alla vita del museo, che da un ventennio almeno impegna la comunità museale, non corra il rischio di diventare autoreferenziale, vista la scarsa incidenza di queste riflessioni sui decisori politici (o ecclesiastici) che ancora faticano a capire cosa sia un museo. Stando così le cose, temo che difficilmente le figure professionali individuate dalla Commissione Paritetica CSBCP-CUN potranno trovare un reale sbocco occupazionale, almeno nel comparto dei musei ecclesiastici.

Naturalmente le criticità evidenziate, comuni ai piccoli e medi musei, non sono sfuggite alla Commissione Paritetica CSBCP-CUN, tant'è che nel documento le figure previste per questi istituti si riducono da nove a sei; si accenna inoltre alla possibilità di costituire reti che offrano l'opportunità di condividere quelle professionalità di cui il singolo museo non potrebbe disporre, una strategia assolutamente condivisibile. Va detto tuttavia che i musei ecclesiastici mostrano una scarsa propensione a lavorare in rete tra di loro, opzione che aiuterebbe invece a superare i problemi organizzativi e gestionali legati all'estrema frammentazione e disomogeneità che connota la realtà museale ecclesiastica. Inoltre, temendo di perdere autonomia e specificità, questi musei non mostrano un reale interesse a partecipare a progetti e attività in rete promossi da comuni, province e regioni; di contro i musei ecclesiastici vengono spesso

invitati ad aderire a reti e sistemi solamente su proposte riduttive, come l'emissione di biglietti e card promozionali destinate ai turisti. Si è sempre puntato sui vantaggi di natura organizzativa ed economica che i musei possono trarre aderendo a un sistema museale, tralasciando il fatto che esso possa favorire la ricomposizione culturale di un territorio e attivare un sistema interpretativo complesso che tenga conto delle specificità che ciascuno offre, ma che al contempo sia in grado di superare ogni segmentazione disciplinare per produrre una visione olistica del patrimonio. Tuttavia credo che l'ostacolo maggiore per un effettivo lavoro di rete sia da individuare nella diffusa mancanza di una cultura del dialogo che, invece, andrebbe stimolata per procedere su percorsi condivisi, tanto più necessari in una fase così delicata come quella che stiamo vivendo a causa della pandemia.

È certamente opportuno distinguere le professioni museali da quelle disciplinari dello storico dell'arte e dell'archeologo: la complessità delle funzioni assegnate oggi al museo, la trasversalità che deve caratterizzare l'azione di chi vi opera, comporta competenze altre rispetto a quelle tradizionalmente afferenti a questi due specialisti.

Partendo dalla mia esperienza in un museo medio, che solo nel corso degli anni ha potuto disporre di uno staff adeguato⁴, riterrei indispensabile affiancare al direttore almeno due figure: il conservatore e il responsabile dei servizi educativi. Il conservatore potrebbe fungere anche da *registrar* e svolgere attività formativa non solo rivolta ai collaboratori esterni impegnati nella catalogazione e nell'attività educativa, ma anche nei confronti dei custodi che in musei di queste dimensioni si occupano normalmente della movimentazione interna delle opere; se adeguatamente formati, costoro potrebbero vigilare con maggior consapevolezza sulle condizioni microclimatiche delle sale, sullo stato conservativo delle opere, sul funzionamento degli impianti. Il responsabile dei servizi educativi dal canto suo potrebbe includere tra le proprie mansioni anche quelle afferenti al coordinatore dei servizi di custodia e accoglienza del museo. Auspicabile sarebbe inoltre inserire in organico l'esperto in marketing e comunicazione, attività da gestire all'interno del museo evitando ogni esternalizzazione.

In genere i musei ecclesiastici non hanno una veste giuridica ben definita né una reale autonomia gestionale, ma si configurano quasi sempre come musei-ufficio della diocesi: quest'ultima in genere assume ogni responsabilità dal punto di vista amministrativo e della sicurezza, ricoprendo dunque i profili professionali legati a queste funzioni.

⁴ Entrata nel Museo Diocesano Tridentino nel 1989 come conservatrice e dal 1995 come vicedirettore, solo nel 2003 ho potuto essere affiancata dalla responsabile dei servizi educativi; dal 2010 è stato inserito il conservatore, quindi due educatrici museali alle quali, nel tempo, è stata affidata anche la gestione della comunicazione e il coordinamento del personale di custodia. Dal 2016, alla morte del novantaquattrenne direttore, Mons. Iginio Rogger, sono stata nominata direttrice.

Ritengo che quanto proposto da Massimo Montella in seno alla Commissione Paritetica CSBCP-CUN possa considerarsi ancora valido: punto di forza del documento infatti è aver delineato le figure professionali sulla base dei compiti da assolvere, un principio di realtà necessario per colmare il divario ancora esistente purtroppo tra formazione e lavoro. Ho un'unica perplessità per quanto riguarda i requisiti di accesso indicati dal documento per "Operatore dei servizi di custodia e accoglienza al pubblico" (laurea e 6 mesi di documentata esperienza professionale nell'ambito delle attività caratterizzanti il profilo): è vero che sempre più ci si sta muovendo nella direzione di utilizzare come mediatori culturali, presenti in sala per offrire supporto ai visitatori, laureati in discipline afferenti a quello specifico patrimonio museale. Temo tuttavia che i compensi previsti per un operatore dei servizi di custodia, e le mansioni per lo più associate a questa figura, non possano essere considerati congrui da chi ha fatto un determinato percorso universitario.

Per quanto riguarda il riconoscimento delle figure professionali riferite all'ambito museale, credo sia da riconsiderare la proposta discussa nel 2013 ad Assisi, in occasione della Conferenza permanente delle associazioni museali: queste ultime potrebbero infatti farsi carico del riconoscimento di almeno un paio di figure professionali.

2. In assenza di figure professionali riconosciute qual è il ruolo della formazione universitaria rispetto alla formazione fornita dalla Scuola del Patrimonio? Quali percorsi per quali figure?

È indubbio che la centralità assunta oggi dai musei e dalle loro attività debba trovare un riscontro immediato nella formazione. In un museo si catalogano le opere, ma spesso chi si laurea non lo sa fare; in un museo si fa attività didattica, ma spesso uno studente ne sente parlare solo nei master post laurea. La comunicazione è centrale ma non la si affronta, e l'elenco potrebbe continuare.

Io appartengo alla generazione che si è formata sul campo, provando e riprovando: quando sono entrata in museo, nel 1989, nel mio bagaglio avevo solo una tesi di museologia e niente altro. Il mio museo è stato rivoltato come un calzino grazie a un paziente lavoro di squadra: ho coinvolto e coordinato storici dell'arte, catalogatori, architetti, restauratori, illuminotecnici e altri specialisti che hanno operato fianco a fianco per sette anni, mettendo in campo le singole competenze, così da arrivare al riallestimento del museo e a un novo percorso espositivo. Successivamente si è reso necessario avviare le attività rivolte a pubblici diversi, ancora una volta sperimentando, con il supporto di buone letture e il confronto costante con l'esperienza pregressa di altri musei. Nella situazione attuale procedere in questo modo non basta più.

In Italia la maggioranza dei corsi di laurea nelle facoltà umanistiche non

prevede un percorso formativo orientato alle professioni museali. Come correttamente ipotizza Massimo Montella, lo studente dovrebbe invece avere la possibilità di ricevere un primo inquadramento durante il triennio, così da focalizzare meglio i propri interessi su determinati ambiti operativi da approfondire nel biennio magistrale e nei successivi step formativi (dottorato, scuole di specializzazione). Solo in questo modo lo studente può costruire consapevolmente il proprio percorso puntando a uno sbocco professionale preciso. La didattica dovrebbe avere una diversa impostazione: lo studente non può essere considerato il semplice ricettore di nozioni; va messo al centro e stimolato a rielaborare autonomamente ciò che gli viene trasferito dal docente per sviluppare un autonomo pensiero critico; altrettanto importante è abituarlo a lavorare in squadra.

Per immettere nel mercato del lavoro i futuri professionisti museali c'è bisogno di una formazione interdisciplinare: le competenze disciplinari infatti vanno associate agli assunti di altre branche di studio che riflettono la complessità delle funzioni proprie di un museo, inteso come servizio pubblico. Ma occorre soprattutto formare gli studenti ad una flessibilità di pensiero, che consenta loro di interpretare con uno sguardo ampio, trasversale, la *mission* del museo contemporaneo. Il museo infatti è una sorta di organismo vivente che risponde alle sollecitazioni di una società in continua mutazione: l'università dovrebbe preparare i futuri professionisti museali a saper cogliere le sollecitazioni che arrivano dall'esterno, dal territorio, dalla comunità. Il museo contemporaneo deve essere capace di porsi in ascolto della società, offrire chiavi di lettura del proprio patrimonio senza imporle, usare i grandi temi del passato per collegarsi al presente. Per questo formare i futuri professionisti museali ad un pensiero aperto alle contaminazioni è fondamentale.

Non ritengo che la Scuola del Patrimonio istituita da qualche anno sia una soluzione valida. Come sappiamo, si tratta di un corso di perfezionamento con approccio multidisciplinare che associa insegnamenti di tipo teorico ad attività seminariali ed esperienze sul campo, con l'obiettivo di sviluppare le competenze necessarie ai futuri dirigenti nell'amministrazione pubblica nell'ambito dei beni, delle attività culturali e del turismo. Tuttavia solo 18 professionisti vi possono accedere, a condizione di avere alle spalle sette/dieci anni di studio; a differenza delle specializzazioni mediche, inoltre, la Scuola del Patrimonio non prevede alcuna retribuzione. Il rischio di questa proposta formativa è dunque quello di allungare ulteriormente il già lungo periodo di formazione di chi aspira a lavorare in un museo, o comunque nel settore dei beni culturali, per altro senza garantire nessun reale sbocco lavorativo. Altra opzione, per chi non accede a un dottorato o a una scuola di specializzazione, sono i numerosi master universitari di primo o secondo livello, molto disomogenei e talvolta parecchio costosi, che in molti casi purtroppo finiscono per rivelarsi autentici specchietti per le allodole.

La situazione in Italia, quanto a sbocchi lavorativi, è paradossale, soprat-

tutto in un Paese che potrebbe offrire ottime opportunità per chi vuole diventare un professionista museale, o comunque operare nell'ambito dei beni culturali. Lo sconforto è aggravato dal continuo ricorso al volontariato, che coinvolge sempre più anche laureati e specializzati. Dobbiamo davvero impegnarci per garantire una formazione utile ai nostri giovani, che offra loro possibilità reali di inserimento nel mondo del lavoro. È una responsabilità alla quale non possiamo sottrarci.

3. Come potrebbero dialogare università e musei per progettare e gestire i percorsi di formazione?

L'alleanza tra università e musei è fondamentale. Ospitare in museo studenti per svolgere uno stage è già un primo passo, a patto che il progetto che li coinvolge abbia una ricaduta formativa importante e non si limiti a proporre attività di semplice manovalanza. Nel museo che dirigevo abbiamo ospitato parecchi studenti: sulla base delle singole propensioni, li abbiamo coinvolti in una determinata area: catalogazione, educazione, comunicazione, rapporti con il pubblico. Ciascuno di loro è stato affiancato da un tutor che ne seguiva la formazione e assegnava specifiche consegne. In questo modo gli studenti hanno avuto l'opportunità di vedere il dietro le quinte del museo, comprenderne la complessità, misurarsi sperimentando sul campo attività riferite alle diverse aree, così da verificare il reale interesse per l'ambito prescelto. Lo stage, in taluni casi, ha avuto ricadute importanti anche dal punto di vista lavorativo: una stagista è stata inserita nell'organico del museo con un contatto a tempo indeterminato; altri sono diventati, dopo la laurea, collaboratori dell'area educativa.

Come dicevo, ospitare stagisti è solo un primo passo. Utile sarebbe inoltre elaborare progetti congiunti (catalogazione delle raccolte, realizzazione di strumenti informativi, apparati didattici, ecc.) nei quali coinvolgere docenti e studenti, finalizzando il lavoro svolto ad una valutazione utile ai fini del percorso formativo. Il nostro museo ha stipulato una Convenzione con l'Università di Trento per mettere a disposizione degli studenti la banca dati del progetto di inventariazione dei beni conservati nelle chiese del Trentino (circa 130.000 schede): in questo modo si è favorito il lavoro di ricerca, spesso confluito in tesi di laurea elaborate con il supporto congiunto di museo e università, poi presentate al pubblico nel ciclo di webinar organizzato dalla nostra istituzione. Inoltre, in occasione di mostre temporanee promosse dal museo in cui l'Università era nostro partner, i docenti hanno selezionato gli studenti ai quali assegnare la redazione di schede scientifiche di alcune opere, da pubblicare in catalogo.

Insegnando Museografia presso il Dipartimento di Lettere e Filosofia dell'Università di Trento (corso di laurea triennale in Scienze dei beni culturali) e al contempo lavorando in museo, ho indirizzato i miei studenti su tesi

che avrebbero potuto avere una ricaduta reale per la vita dell'istituzione che dirigevo. Una mia studentessa ha svolto in museo indagini osservanti che ci hanno permesso di modificare l'allestimento delle sale nelle quali i visitatori transitavano velocemente, segno inequivocabile di scarso interesse. In un altro caso, una studentessa ha simulato nella propria tesi di laurea l'organizzazione di una mostra dedicata a Francesco Verla, un artista poco noto attivo in Trentino nel Cinquecento, un compito di realtà che ha avuto come esito la realizzazione effettiva della mostra⁵.

Riferimenti bibliografici / References

Santi G. (2012), *I musei religiosi in Italia. Presenza, caratteri, linee guida, storia, gestione*, Milano: Vita e pensiero.

⁵ “Viaggi e incontri di un artista dimenticato. Il Rinascimento di Francesco Verla” (Museo Diocesano Tridentino, Trento, 8 luglio – 6 novembre 2017).

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

Direttore / Editor
Pietro Petroroia

Texts by

Sergio Barile, Mara Cerquetti, Alessandra Cozzolino,
Stefano Della Torre, Patrizia Dragoni, Lorella Giannandrea,
Marcella Giorgio, Gaetano Golinelli, Francesca Iandolo,
Daniele Manacorda, Adele Maresca Compagna, Umberto Moscatelli,
Alessandro Mucciante, Valentino Nizzo, Marina Maria Serena Nuovo,
Enrico Parlato, Pietro Petroroia, Domenica Primerano, Marialuisa Saviano,
Girolamo Sciullo, Giuliano Volpe.

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

eum edizioni università di macerata



ISSN 2039-2362
ISBN 978-88-6056-797-0