



Centro Universitario Europeo  
per i Beni Culturali  
Ravello

# Territori della Cultura

Rivista on line Numero 50 Anno 2022

Iscrizione al Tribunale della Stampa di Roma n. 344 del 05/08/2010

17° Edizione

**RAVELLO** International Forum  
Colloqui Internazionali

**LAB 3000**

NUMERO SPECIALE

Atti XVII edizione Ravello Lab

**CULTURA e DEMOCRAZIA**

- *Il lavoro culturale*
- *La finanza per la cultura*

Ravello 20/22 ottobre 2022



# Sommario



Centro Universitario Europeo  
per i Beni Culturali  
Ravello

<b>Comitato di Redazione</b>	<b>5</b>
Alfonso Andria	
La forza della Democrazia è la Cultura	<b>8</b>
Andrea Cancellato	
Azioni concrete per il sistema "Cultura" in Italia	<b>10</b>
Vincenzo Trione	
Ridurre il gap tra Università e mondo del lavoro	<b>12</b>
Claudia Ferrazzi	
Responsabilità della cultura al servizio della Democrazia	<b>14</b>
<b>Panel 1: Il lavoro culturale</b>	
Fabio Pollice	
Il lavoro per la cultura	<b>22</b>
Giovanna Barni	
Il lavoro culturale è un tema complesso	<b>30</b>
Maria Grazia Bellisario	
Lavorare per la cultura: progettare il futuro, riorientare e gestire il presente	<b>34</b>
Aldo Bonomi	
Per uno Statuto del lavoro culturale e creativo	<b>40</b>
Giusy Caroppo	
La valorizzazione del lavoro culturale e artistico, tra riorganizzazione del sistema e resilienza	<b>46</b>
Giovanni Ciarrocca	
Le dimore storiche: occupazione, giovani, lavoro, filiere, identità e sviluppo del territorio	<b>50</b>
Giuseppe Di Vietri	
La domanda culturale pubblica. Riflessioni sugli strumenti del Codice dei contratti pubblici per la committenza di prodotti e servizi culturali e creativi	<b>56</b>
Pietro Graziani	
Il lavoro culturale	<b>64</b>
Stefano Karadjov	
Domanda e offerta culturale	<b>68</b>
Salvatore Claudio La Rocca	
Il lavoro culturale: una tematica da contestualizzare	<b>72</b>
Ester Lunardon, Marina Minniti	
La cultura dello sfruttamento. Le condizioni di lavoro nel settore culturale	<b>82</b>
Francesco Mannino	
Cosa si può ancora dire sul valore sociale del lavoro culturale	<b>88</b>
Stefania Monteverde	
Il valore della partecipazione culturale è l'energia solare	<b>94</b>
Emanuele Montibeller	
Il lavoro culturale: alcune opportunità	<b>104</b>
Vincenzo Pascale	
Cultura e Democrazia	<b>108</b>
Elena Pelosi	
Musei come luogo di lavoro e formazione	<b>110</b>

# Sommario



Centro Universitario Europeo  
per i Beni Culturali  
Ravello

Francesca Velani	
Il lavoro culturale: nuova produzione e nuovi ambiti di intervento.	
Elementi di riflessione sulla <i>governance</i>	<b>114</b>

Roberto Vicerè	
Cultura come riferimento identitario	<b>122</b>

Alessandra Vittorini	
Lavorare con le persone, lavorare per le persone	<b>126</b>

## Panel 2: La finanza per la cultura

Felice Scalvini	
La finanza per la cultura	<b>134</b>

Salvatore Amura	
Proposta di progetto di conservazione programmata	<b>142</b>

Francesca Bazoli	
Rapporto tra impresa e istituzioni culturali	<b>146</b>

Serena Bertolucci	
In arte l'economia è sempre bellezza	<b>148</b>

Irene Bongiovanni	
Cambiare sguardo per le nuove sfide culturali	<b>150</b>

Francesco Caruso	
Opportunità di finanziamenti in campo culturale da parte delle organizzazioni internazionali	<b>154</b>

Francesco Cascino	
Ravello LAB 2022: dalla vista alla Visione	<b>158</b>

Mario Eboli	
Il finanziamento pubblico della Cultura al tempo del neoliberismo	<b>162</b>

Alberto Garlandini	
Musei e patrimonio culturale per la difesa della diversità e della democrazia	<b>166</b>

Antonello Grimaldi	
Preservare per valorizzare	<b>170</b>

Alessandro Leon	
Crisi economica e finanza d'impresa in ambito culturale	<b>174</b>

Marcello Minuti	
Cultura aziendale per le aziende della cultura: prospettive e limiti	<b>188</b>

Francesco Moneta	
Comunicazione d'impresa e cultura, nuove regole del gioco	<b>190</b>

Marco Morganti	
Un nuovo modello di valutazione per l'impresa culturale	<b>194</b>

Celestino Spada	
Strane scelte di finanza pubblica nel settore dell'audiovisivo italiano	<b>198</b>

Remo Tagliacozzo	
La rilevanza della fruizione ibrida	<b>202</b>

## Appendice

Gli altri partecipanti ai tavoli	<b>209</b>
----------------------------------	------------

Patrimoni viventi 2022. La premiazione	<b>226</b>
--	------------

Il programma	<b>229</b>
--------------	------------

# Territori della Cultura

# Comitato di Redazione



Centro Universitario Europeo  
per i Beni Culturali  
Ravello

Presidente: Alfonso Andria

andria.ipad@gmail.com

Direttore responsabile: Pietro Graziani

pietro.graziani@hotmail.it

Direttore editoriale: Roberto Vicerè

redazione@qaeditoria.it

Responsabile delle relazioni esterne:

Salvatore Claudio La Rocca

sc.larocca2017@gmail.com

## Comitato di redazione

Claude Albore Livadie Responsabile settore  
"Conoscenza del patrimonio culturale"

alborelivadie@libero.it

Jean-Paul Morel Archeologia, storia, cultura

moreljp77@gmail.com

Max Schvoerer Scienze e materiali del  
patrimonio culturale  
Beni librari,  
documentali, audiovisivi

schvoerer@orange.fr

Francesco Caruso Responsabile settore

francescocaruso@hotmail.it

"Cultura come fattore di sviluppo"

Territorio storico, ambiente, paesaggio

Ferruccio Ferrigni Rischi e patrimonio culturale

ferrigni@unina.it

Dieter Richter Responsabile settore

dieterrichter@uni-bremen.de

"Metodi e strumenti del patrimonio culturale"

Informatica e beni culturali

Matilde Romito Studio, tutela e fruizione

matilderomito@gmail.com

del patrimonio culturale

Adalgiso Amendola Osservatorio europeo

adamendola@unisa.it

sul turismo culturale

## Segreteria di redazione

Eugenia Apicella Segretario Generale

univeur@univeur.org

Monica Valiante

## Progetto grafico e impaginazione

PHOM Comunicazione srls

Per consultare i numeri  
precedenti e i titoli delle  
pubblicazioni del CUEBC:  
www.univeur.org - sezione  
Mission

Per commentare  
gli articoli:  
univeur@univeur.org

## Info

Centro Universitario Europeo per i Beni Culturali

Villa Rufolo - 84010 Ravello (SA)

Tel. +39 089 857669 - 089 858195 - Fax +39 089 857711

univeur@univeur.org - www.univeur.org

Main Sponsor:   
Villa Rufolo | Festival

ISSN 2280-9376



## Cosa si può ancora dire sul valore sociale del lavoro culturale



*Francesco Mannino*

**C**hi scrive è intervenuto al panel 1 – Lavoro culturale di Ravello Lab 2022 motivato dalla doppia veste di lavoratore culturale autonomo dotato di partita IVA e datore di lavoro di 9 dipendenti, in quanto presidente dell’associazione Officine Culturali Impresa Sociale ETS. Questa organizzazione da 13 anni lavora all’interno di un grande complesso monumentale catanese, il Monastero dei Benedettini, grazie ad un partenariato speciale pubblico-privati (c. 3, Art. 151 D.Lgs. 50/2016) con l’Università di Catania che ne è proprietario e che li ospita il Dipartimento di Scienze Umanistiche.

In questi anni l’organizzazione ha lavorato con circa 500.000 persone, prendendosene cura in diversi modi: dando loro informazioni accurate, comunicando con linguaggi non ostili e inclusivi, accompagnandole lungo percorsi guidati alla scoperta del patrimonio culturale, stimolando la conoscenza e la curiosità attraverso servizi educativi adattati a molteplici esigenze, coinvolgendole in attività di acquisizione di coscienza civica riguardo al ruolo del patrimonio culturale, degli spazi pubblici e dei beni comuni nel cambiamento delle nostre società e nel superamento delle diseguaglianze.

### **Valore culturale e valore d’uso sociale**

Senza fare torto a nessuno, si potrebbe affermare che in questi anni Officine Culturali non abbia fatto nulla di eccezionale, ma semplicemente cose molto simili a quelle pensate e condotte da altre cinquantamila persone circa in organizzazioni analoghe (occupazione nel patrimonio storico e artistico. Fonte: Fondazione Symbola 2022).

Una forte connotazione che però ha caratterizzato il percorso di Officine è stato il voler fare emergere dall’informalità e dal volontariato questa intensa attività, professionalizzando le risorse umane coinvolte e i processi gestionali adottati, e ricorrendo già dal 2012 ai primi contratti stipulati con CCNL Federculture. E questo è stato fatto perseguendo l’obiettivo di una sostenibilità che non fosse il fine bensì il mezzo per raggiungere i propri obiettivi di valore e di senso (Bollo, 2013).

Guardando al patrimonio di cui ci si è presi cura, si può certamente affermare che le azioni intraprese abbiano concorso alla sua tutela, e non di meno esse siano collocabili nella consolidata traccia della valorizzazione. Ma come ricordava Claudia Ferrazzi durante l’apertura di Ravello Lab 2022, la valorizzazione

può partire dal valore dell'oggetto culturale (il bene materiale o immateriale) per poi spostare il suo baricentro sul valore d'uso che le persone gli attribuiscono, soprattutto se il bene è un luogo (Venturi, Zandonai, 2019). Questo approccio mette al centro le persone, prima ancora che le cose, seppur cose dal valore riconosciuto. E consente, in tendenza, di mettere a valore non solo le persone come individui, ma anche i rapporti sociali che le legano tra loro, e quindi a loro volta che le legano al patrimonio a cui "attribuiscono valore" (Convenzione di Faro, 2005).

### Le professioni del *welfare* culturale

Rischiando di abusare di una definizione molto adottata in questo presente, si potrebbe affermare che una parte di quelle cinquantamila lavoratrici e lavoratori culturali, e delle rispettive mille imprese circa che le organizzano, svolgono una vera e propria azione di welfare culturale. Un welfare in cui la cura non è rivolta solo a persone con patologie o disabilità, ma anche ai bisogni di conoscenza, di consapevolezza civica, alla collaborazione, alla socializzazione e alla coesione possibile con altri, anche nei contesti di fragilità e diseguaglianze.

In quest'ottica, il lavoro culturale andrebbe equiparato più al ruolo di insegnanti, educatori o professioni di cura, che a quello di operatori turistici, come spesso avviene per analogia. E siccome nel nostro ordinamento gli insegnanti sono considerati indispensabili al fine del conseguimento dell'interesse generale, tanto da essere dipendenti dello Stato, nell'autorevole contesto di Ravello Lab ci si potrebbe spingere a proporre la statalizzazione del lavoro culturale, quale componente atta a concorrere al benessere dei cittadini e delle cittadine del Paese. In tal senso, in chiave di stimolo al dibattito va citata la proposta del movimento "Mi Riconosci?" riguardante l'istituzione del Sistema Culturale Nazionale, sulla scia di quello Sanitario o di quello dell'Istruzione (Mi Riconosci? Sono un professionista dei beni culturali, 2021). In generale, il tema del riconoscimento delle professioni culturali e dell'accesso occupazionale rimane un tema molto caldo, ancorché il settore è caratterizzato da un'estrema varietà di contratti collettivi nazionali del lavoro applicati, con profili reddituali molto diversi tra loro e un alto tasso di precarietà.





### Qualche visione, anche se provocatoria

Perché parlare – anche se provocatoriamente – di statalizzazione del lavoro culturale, quando ci si appresta a consegnare le proposte per le consuete Raccomandazioni annuali di Ravello Lab? Certo, se già sembra complessa l'idea dell'istituzione di un Sistema Culturale Nazionale, appare ancor più ideologico il riconoscimento politico del valore sociale del lavoro culturale a tal punto da immaginarne la statalizzazione. Eppure non ci si stancherà mai di riportare in ogni sede utile che affidare con cieco ottimismo la sostenibilità economica e sociale di buona parte del lavoro culturale ai meri meccanismi di mercato è un approccio ormai pacificamente confutato da disparate voci autorevoli (si vedano ad es. alcuni interventi del convegno "Italia Europa. Le Nuove Sfide per l'Educazione al Patrimonio Culturale", Roma 2019). Ad esempio, in ambito museale, più di 30.000 lavoratori e lavoratrici (il 75% del totale) lavorano per imprese private (ISTAT, Statistiche culturali 2019). Si può davvero continuare a pensare che gli esiti del lavoro di educatrici e educatori, guide museali, mediatrici e mediatori, comunicatrici e comunicatori, manager culturali, debbano dipendere da quanti biglietti d'ingresso la loro azienda abbia venduto durante l'anno? Riusciremmo ad immaginare lo stesso trattamento per la scuola o la sanità pubblica? Se, al di là di ogni retorica altisonante, si riconosce davvero il valore sociale del lavoro culturale, questo andrà definitivamente sottratto - in un modo o nell'altro - alla dipendenza dell'andamento del mercato dei servizi culturali. È questo il punto, oltre ogni provocazione o proposta di lungo periodo.

È questo è ancor più vero dopo i due anni di crisi pandemica, che ha fortemente compromesso molte imprese operanti nel settore del patrimonio storico-artistico, tanto che tra il 2020 e il 2021 più del 70% di esse hanno cessato di esistere, e tra il 2019 e il 2021 quasi il 15% degli addetti ha perso il lavoro (Fondazione

Symbola, 2022). Ma la crisi ha messo anche in discussione – in questo e in tutti i settori – il rapporto tra chi lavora e la sua percezione del proprio impegno professionale: precarietà, instabilità, fragilità salariale, intermittenza, hanno portato molte persone a cambiare lavoro, o a rivedere il proprio rapporto con le imprese e le organizzazioni di riferimento. Quale benessere può essere garantito a queste persone, affinché continuino a contribuire attivamente a rendere socialmente efficace un settore così importante? Questo è un quadro da cui non si può prescindere se si sta lavorando alla redazione di Raccomandazioni per il futuro del lavoro culturale.



### **Alcune cose su cui lavorare**

Tenuto conto delle considerazioni fin qui riportate, s'intende chiudere questo contributo evidenziando alcuni piani su cui lavorare per orientare le politiche pubbliche in campo culturale.

1. Come già sostenuto, la delega totale di gran parte del lavoro culturale, almeno nell'ambito museale e del patrimonio, a dinamiche di mercato, rende molto difficile l'accesso, molto precaria la permanenza, e molto fragile la sostenibilità sociale dell'occupazione di settore. Ripensare il rapporto tra gestori di servizi e attività culturali e enti pubblici, dal punto di vista della valorizzazione sociale del lavoro culturale (riconoscimento formale e normativo, equiparato all'insegnamento o alle professioni di cura) e in un'ottica sistemica nazionale (il Sistema Culturale Nazionale?), può consentire di raggiungere il doppio risultato di rendere tale lavoro più efficace rispetto ai traguardi di interesse generale, e al contempo più garantito e sicuro per chi già lo svolge e per chi si sta formando al fine di accedervi.
2. In ambito formativo, oltre al loro impegno nella composizione del bagaglio di conoscenza di studenti e studentesse, potrà giocare un ruolo determinante la Terza Missione delle università italiane, da intendersi non solo come essenziale e irrinunciabile ricaduta nei territori e nei contesti di riferimento, ma anche come palestra di sperimentazione tra formazione universitaria e accompagnamento al lavoro, purché sia garantita uguale dignità delle due parti, mediante regole chiare di ingaggio e retribuzione.
3. In termini di risorse, sarà indispensabile la riduzione del cuneo fiscale per le imprese, così da consentire loro di qua-





lificare meglio il lavoro culturale, valorizzandolo economicamente e con adeguati servizi di welfare aziendale.

4. Il welfare aziendale per i lavoratori e le lavoratrici culturali è una questione molto importante e delicata: proprio per lenire gli effetti della crisi in corso, e per potenziare la dota-

zione di risorse economiche, di servizi, nonché di tempo libero disponibile per persone che stanno patendo le conseguenze di una congiuntura molto penalizzante, sarà importante mettere a disposizione forme di conciliazione tra vita privata e lavoro, e anche per imprese di piccola dimensione come spesso sono quelle culturali. In tal senso l'esperienza dell'avviso #Conciliamo (Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri) dimostra che da un lato è possibile e sano mettere a disposizione delle aziende risorse per incentivare il welfare aziendale in tutte le sue forme, ma dall'altro che non si possono escludere dalla

partecipazione le PMI, che costituiscono una parte consistente della galassia produttiva del Paese.

5. Il meccanismo del credito d'imposta, insieme a quello della detassazione di eventuali utili prodotti per le imprese sociali (in questa sede, anche per quelle a vocazione culturale) previsto dal D.Lgs. 112/2017 ma incredibilmente ancora non operativo, consentirebbero a molte organizzazioni culturali di avere maggiori risorse da investire sul lavoro culturale.
6. È fondamentale che le risorse straordinarie del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) non siano orientate ad investire solo a sostegno dell'"hardware" del patrimonio materiale ma anche del "software" delle risorse umane culturali e del valore sociale da esse generabile, software professionale senza il quale l'hardware patrimoniale non potrebbe sopravvivere e generare a sua volta altro valore.
7. Vanno fatte delle scelte precise in termini di contratti del lavoro. Sarebbe opportuno considerare il CCNL Federculture come contratto unico di riferimento, e rinegoziare gli assai limitati confini definitivi delle professioni culturali, tenendo conto che l'evoluzione della domanda culturale ha stimolato nuove professioni (manager, comunicatori, educatori, mediatori, digital maker, community manager e organizer, etc), facendo così emergere dall'informalità e dalla precarietà moltissime figure professionali.

8. Infine, a proposito di tabù e provocazioni, sarebbe opportuno richiamare anche nel lavoro culturale il tema della soglia minima di salario. Pensare che lavoratrici e lavoratori culturali (così come quelli di tutti gli altri settori) possano lavorare per pochi euro l'ora, è inaccettabile e offensivo per la dignità umana.

E questo ci riporta inevitabilmente ad una sistematizzazione del lavoro culturale che, tra regole di accesso, condizioni di dignità, welfare aziendale e qualità salariale, va rimesso al centro di una visione strategica del futuro del nostro Paese. Una visione politica che, se davvero è basata sul superamento delle disuguaglianze e sulla coesione delle persone, deve abbandonare qualsiasi approccio retorico e agire consequenzialmente. Se – come sembrerebbe potersi intuire dal *refrain* in voga – si attribuisce al lavoro culturale una funzione generativa e di contributo al cambiamento sociale, non ci sono altre strade se non difenderlo e rilanciarlo nel quadro di una convinta azione pubblica.

#### Riferimenti bibliografici

- Fondazione Symbola, *Io sono Cultura 2022 - L'Italia della qualità e della bellezza sfida le crisi*, 2022.
- Venturi P., Zandonai F., Dove. *La dimensione di luogo che ricomponde impresa e società è un libro di Paolo Venturi*, 2019.
- Convenzione quadro del Consiglio d'Europa sul valore dell'eredità culturale per la società. CONSIGLIO D'EUROPA - CETS NO. 199. FARO, 27.X.2005.
- Mi Riconosci? Sono un professionista dei beni culturali, *Oltre la grande bellezza. Il lavoro nel patrimonio culturale italiano*, 2021.
- ISTAT, *Statistiche culturali 2019*.
- DG Educazione, ricerca e istituti culturali, convegno "Italia Europa. Le Nuove Sfide per l'Educazione al Patrimonio Culturale", Roma 2019 - <https://www.youtube.com/watch?v=MvROhX8haAc&t=25391s>

#### Francesco Mannino

*PhD in storia urbana, lavora a Catania con lo staff di Officine Culturali, l'associazione impresa sociale di cui è co-fondatore, presidente e project manager: con il suo gruppo lavora all'ampliamento sostenibile della partecipazione culturale. Dal 2018 è membro del direttivo Federculture e nel 2020 è stato eletto coordinatore Sicilia di ICOM Italia. È consulente di Compagnia di San Paolo e di Fondazione Edison Orizzonte Sociale per l'accompagnamento di progetti di contrasto a base culturale delle disuguaglianze (povertà educative e relazionali).*