



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 9090

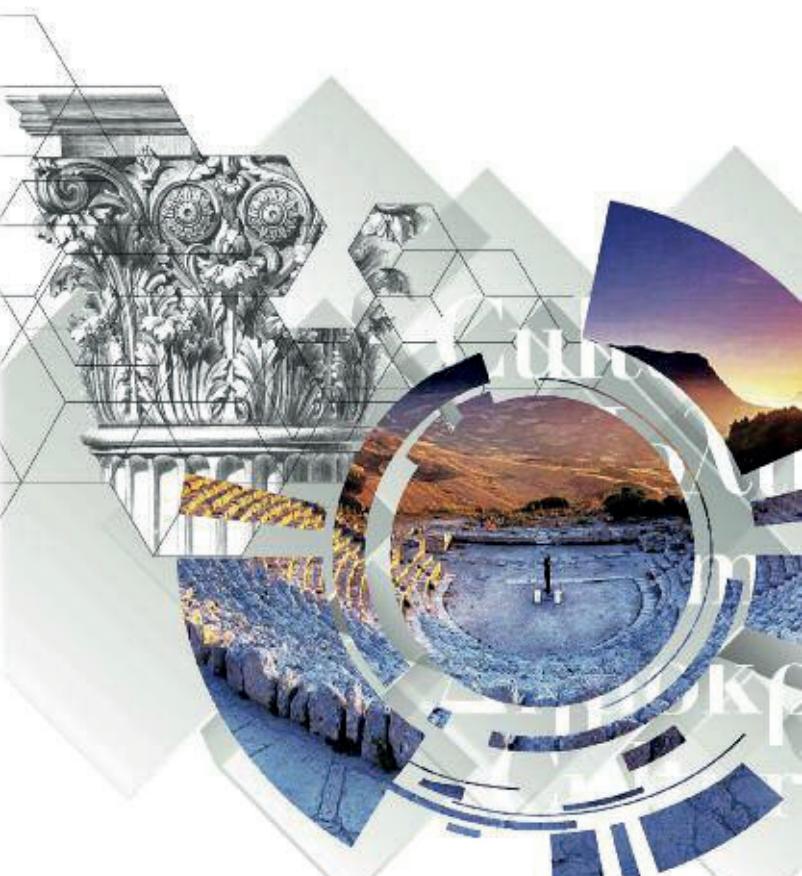
NUMERO SPECIALE

Atti XVII edizione Ravello Lab

CULTURA e DEMOCRAZIA

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

Ravello 20/22 ottobre 2022



Sommario

Comitato di Redazione 5

Alfonso Andria	
La forza della Democrazia è la Cultura	8
Andrea Cancellato	
Azioni concrete per il sistema "Cultura" in Italia	10
Vincenzo Trione	
Ridurre il gap tra Università e mondo del lavoro	12
Claudia Ferrazzi	
Responsabilità della cultura al servizio della Democrazia	14

Panel 1: Il lavoro culturale

Fabio Pollice	
Il lavoro per la cultura	22
Giovanna Barni	
Il lavoro culturale è un tema complesso	30
Maria Grazia Bellisario	
Lavorare per la cultura: progettare il futuro, riorientare e gestire il presente	34
Aldo Bonomi	
Per uno Statuto del lavoro culturale e creativo	40
Giusy Caroppo	
La valorizzazione del lavoro culturale e artistico, tra riorganizzazione del sistema e resilienza	46
Giovanni Ciarrocca	
Le dimore storiche: occupazione, giovani, lavoro, filiere, identità e sviluppo del territorio	50
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	56
Pietro Graziani	
Il lavoro culturale	64
Stefano Karadjov	
Domanda e offerta culturale	68
Salvatore Claudio La Rocca	
Il lavoro culturale: una tematica da contestualizzare	72
Ester Lunardon, Marina Minniti	
La cultura dello sfruttamento. Le condizioni di lavoro nel settore culturale	82
Francesco Mannino	
Cosa si può ancora dire sul valore sociale del lavoro culturale	88
Stefania Monteverde	
Il valore della partecipazione culturale è l'energia solare	94
Emanuele Montibeller	
Il lavoro culturale: alcune opportunità	104
Vincenzo Pascale	
Cultura e Democrazia	108
Elena Pelosi	
Musei come luogo di lavoro e formazione	110

Sommario

Francesca Velani

Il lavoro culturale: nuova produzione e nuovi ambiti di intervento.

Elementi di riflessione sulla governance **114**

Roberto Vicerè

Cultura come riferimento identitario **122**

Alessandra Vittorini

Lavorare con le persone, lavorare per le persone **126**

Panel 2: La finanza per la cultura

Felice Scalvini

La finanza per la cultura **134**

Salvatore Amura

Proposta di progetto di conservazione programmata **142**

Francesca Bazoli

Rapporto tra impresa e istituzioni culturali **146**

Serena Bertolucci

In arte l'economia è sempre bellezza **148**

Irene Bongiovanni

Cambiare sguardo per le nuove sfide culturali **150**

Francesco Caruso

Opportunità di finanziamenti in campo culturale da parte delle organizzazioni internazionali **154**

Francesco Cascino

Ravello LAB 2022: dalla vista alla Visione **158**

Mario Eboli

Il finanziamento pubblico della Cultura al tempo del neoliberismo **162**

Alberto Garlandini

Musei e patrimonio culturale per la difesa della diversità e della democrazia **166**

Antonello Grimaldi

Preservare per valorizzare **170**

Alessandro Leon

Crisi economica e finanza d'impresa in ambito culturale **174**

Marcello Minuti

Cultura aziendale per le aziende della cultura: prospettive e limiti **188**

Francesco Moneta

Comunicazione d'impresa e cultura, nuove regole del gioco **190**

Marco Morganti

Un nuovo modello di valutazione per l'impresa culturale **194**

Celestino Spada

Strane scelte di finanza pubblica nel settore dell'audiovisivo italiano **198**

Remo Tagliacozzo

La rilevanza della fruizione ibrida **202**

Appendice

Gli altri partecipanti ai tavoli **209**

Patrimoni viventi 2022. La premiazione **226**

Il programma **229**

Territori della Cultura

Comitato di Redazione



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”
Jean-Paul Morel **Archeologia, storia, cultura**
Max Schvoerer **Scienze e materiali del**
patrimonio culturale
Beni librari,
documentali, audiovisivi

alborelivadie@libero.it

moreljp77@gmail.com
schvoerer@orange.fr

Francesco Caruso **Responsabile settore**
“Cultura come fattore di sviluppo”
Territorio storico, ambiente, paesaggio
Ferruccio Ferrigni **Rischi e patrimonio culturale**

francescocaruso@hotmail.it

Dieter Richter **Responsabile settore**
“Metodi e strumenti del patrimonio culturale”
Informatica e beni culturali
Matilde Romito **Studio, tutela e fruizione**
del patrimonio culturale
Adalgiso Amendola **Osservatorio europeo**
sul turismo culturale

ferrigni@unina.it

dietterichter@uni-bremen.de

matilderomito@gmail.com

adamendola@unisa.it

Segreteria di redazione
Eugenio Apicella **Segretario Generale**
Monica Valiante

univeur@univeur.org

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:

Fondazione
Ravello
Villa Rufolo | Festival

ISSN 2280-9376

Cosa si può ancora dire sul valore sociale del lavoro culturale



Francesco Mannino

Chi 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 lì 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 perseguiendo 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

Rischianto 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, mediatici 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.

E 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 sistematica 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 definitori 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 diseguaglianze e sulla coesione delle persone, deve abbandonare qualsiasi approccio retorico e agire conseguenzialmente. 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 ricompone 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 diseguaglianze (povertà educative e relazionali).