



“Volontariato e professioni nei beni culturali”

Audizione AA 245 del 20.10.2020

Ufficio di Presidenza 7[^] Commissione

Istruzione pubblica, Beni Culturali

Senato della Repubblica

Giovanna Barni, Letizia Casuccio

CoopCulture

In CoopCulture*, per natura e per statuto, il lavoro culturale è centrale. Anche per la Repubblica Italiana il lavoro culturale, per il combinato disposto degli articoli 4 e 9 della nostra Costituzione, è un cardine.

Tuttavia, il tema di questa audizione e gli interventi di tutti i soggetti che ci hanno preceduto negli incontri dello scorso anno, mettevano in risalto una grave problematicità, che è poi emersa con tutta la sua forza con la crisi Covid: la fragilità e frammentarietà del settore, l'aleatorietà delle forme contrattuali, il grande problema delle politiche sbagliate per il lavoro culturale in un Paese come l'Italia che ne dovrebbe fare il perno anche delle proprie politiche di rilancio.

Il tema è complesso, come è stato detto, e non può che essere analizzato e risolto sotto vari profili: quello del riconoscimento, quello del modello più idoneo e quello delle competenze. Tre temi che sono anche alla base della questione conflittuale tra professioni culturali e volontariato.

1. **La questione del riconoscimento**, molto parzialmente risolta con la legge del 2014 e la piattaforma delle Professioni dei Beni Culturali del 2019, è un tema grave di cui la sovrapposizione del volontariato al lavoro rappresenta solo la punta dell'iceberg: in generale il lavoro culturale, in tutti gli ambiti, come è emerso fortemente in questi mesi, è condizionato da una sottostima e da un forte precariato. Ne parlavano già prima e ancora più oggi gli archeologi e storici dell'arte, le guide turistiche, come anche tutti i professionisti dello spettacolo, le cui condizioni sono state finalmente oggetto di attenzione in questi ultimi mesi.

Il cuore del problema consiste nell'assenza di coerenza tra titoli di studio, le mansioni per cui gli operatori vengono coinvolti o assunti, i fabbisogni delle istituzioni culturali e del mercato -e quindi il reale utilizzo-, e infine il riconoscimento contrattuale ed economico. La motivazione è una visione del patrimonio culturale che mette raramente al centro il lavoro e lo sviluppo, ma la spesa e i ricavi diretti: tanto il ricorso al volontariato per l'apertura al pubblico dei luoghi della cultura -ricorso che non si deve solo alle associazioni e al terzo settore, ma spesso alle istituzioni pubbliche (e sono stati denunciati i tanti usi impropri del volontariato, dai cosiddetti scontrinisti delle biblioteche, all'abuso del servizio civile e dell'alternanza scuola lavoro)-, tanto le gare di appalto al massimo ribasso per le forniture di servizi o le gare di concessione al massimo rialzo di canoni e roy per i servizi e le attività di valorizzazione, mortificano da oltre 30 anni il lavoro culturale a favore della materialità dei risultati: il numero di musei aperti o restaurati, di schede di catalogo, di scavi effettuati. In tutti questi casi l'obiettivo che muove sembra quello del risparmio o della massimizzazione degli introiti diretti ed il risultato è il sacrificio del lavoro culturale, a scapito della qualità e di quell'indotto sulle comunità in cui il patrimonio culturale insiste. Una tendenza che, alla lettura dei primi progetti presentati, immagino ancora in lavorazione, sembra ripetersi nelle proposte ministeriali per il Next Generation Eu: prevale ancora una volta l'investimento materiale *hardware* rispetto a quello *software* relativo al lavoro e all'impresa culturale, così come nell'idea che bastino le assunzioni pubbliche, quando già la stessa Associazione Nazionale

degli Archeologi un anno fa chiedeva altro. Un problema che si potrebbe risolvere solo attraverso una cornice normativa più ampia che include i diversi segmenti, tutte le diverse forme (dal lavoro subordinato, intermittente e libero professionista) e le diverse funzioni, anche quelle rispondenti a profili meno tradizionali, dalla tutela alla valorizzazione passando anche per l'educazione e l'inclusione sociale – così anche da ricollocare il ruolo dei volontari nel giusto ambito della partecipazione civica. Allo stesso modo serve una norma che riconosca l'impresa culturale nelle sue diverse forme, il suo ruolo e la sua specialità, anche in termini di lavoro. Ma soprattutto si potrebbe risolvere con un reindirizzamento delle politiche del settore, affinché abbiano come obiettivi e indicatori di impatto il lavoro di qualità generato e conseguentemente i benefici per le comunità e per lo sviluppo sostenibile dei territori, e come modelli di riferimento, quelli in grado di moltiplicare questi benefici per le comunità e lo sviluppo sostenibile.

2. Ed eccoci al secondo punto: il **modello**. Quali sono questi modelli in grado di aumentare anziché ridurre, di moltiplicare anziché frenare, di ampliare anziché escludere? A fronte di un patrimonio culturale immenso e diffuso da una parte e di una richiesta enorme di lavoro dall'altra (basti pensare che circa il 35% di laureati italiani, lo sono in discipline umanistiche) il modello non può essere certo solo quello incentrato esclusivamente sulla parte pubblica, o quello basato su esclusive e privilegi di singole categorie di lavoratori, quanto piuttosto un nuovo modello collaborativo e non competitivo tra pubblico, privato e società civile, anche alla luce della finalmente ratificata Convenzione di Faro, un modello che vede unitamente i diversi attori nella co-progettazione di gestioni sostenibili, innanzitutto quanto a lavoro dignitoso e di qualità, e poi nella capacità di attivare, attraverso un'offerta più diffusa, ampia e plurale, uno sviluppo sostenibile dei territori. Per metterlo in atto occorre una nuova visione integrata, di sistema e strategica del settore. Dalle audizioni dello scorso anno si evinceva una guerra di tutti contro tutti (guide contro volontari e contro i grandi T.O, archeologi contro i volontari...) e soprattutto la logica che imprese e terzo settore siano coinvolti solo per risparmiare economicamente o solo per massimizzare gli introiti, mentre il loro coinvolgimento dovrebbe consistere nella messa a disposizione della capacità di innovazione e creatività del privato nel ricercare, promuovere e soddisfare i nuovi fabbisogni, per mettere a valore un patrimonio immenso non solo di beni culturali, ma anche di intelligenze, talenti e creatività. E questa è la seconda grande riforma necessaria, in parte avviata con il DL Semplificazione che ha esteso l'applicazione dell'Art. 151 sui partenariati pubblico-privati, ma da proseguire come strumento fondamentale per gli investimenti del Next Generation Eu: un patto strategico tra tutti i diversi attori per la costruzione di un nuovo ecosistema unitario e integrato della cultura e della creatività, che abbia come obiettivo la pianificazione di un'offerta più ampia e plurale per pubblici diversi, di promozione e diffusione di nuova domanda, anche per superare il grave gap educativo del Paese, quanto di governo dei flussi turistici, verso anche destinazioni nuove e diverse, per superare

condizionamenti e interessi dei giganti del web che hanno invece liberamente sfruttato i nostri attrattori culturali non restituendo al Paese né in termini di lavoro qualificato né in termini di tasse, diversamente da quanto avrebbero fatto le ICC italiane. Sfide queste che richiedono una nuova riserva di fiducia tra i tanti diversi attori, una visione non particolaristica del tema, e soprattutto competenze altamente qualificate e innovative.

3. L'ultimo punto riguarda, infatti, le **competenze necessarie** per queste nuove sfide che vedono cultura e patrimonio culturale come fulcro di coesione, innovazione e sviluppo sostenibile. Non bastano i profili tradizionali, ma neppure solo addetti amministrativi o all'accoglienza, oggi oggetto di una nuova tornata di assunzioni ministeriali. Servono competenze ibride, legate ad un investimento innovativo nella formazione, ricucendo quella frattura profonda che divide il mondo dell'educazione e della formazione da quello dell'impresa culturale; i saperi verticali dalle competenze trasversali che servono oggi, tanto nel pubblico quanto nel privato, per interagire e finalizzare al potenziamento della fruizione; le potenzialità offerte dalla digitalizzazione e dall'intelligenza artificiale, per le co progettazioni strategiche territoriali che possono generare lavoro e sviluppo sostenibile anche nelle aree marginali del Paese, per il rilancio e la internalizzazione del Brand Italia e del Made in Italy e per la diplomazia culturale, tanto per citare solo alcuni ambiti toccati dalle nuove sfide culturali. Si legge che politiche che rafforzino l'aggiornamento delle competenze e la connessione tra mondo del lavoro, imprese e istruzione siano una delle raccomandazioni del Consiglio Europeo all'Italia per il Next Generation Eu. L'auspicio è che questo investimento nel capitale umano diventi anche un indirizzo strategico del nostro settore.

Questi sono i tre temi che possono far evolvere dal mero assistenzialismo anche le misure per la ripartenza del settore.

Rispetto a tutto questo CoopCulture è stata una best practice, come testimoniano i dati raccolti ed elaborati da anni nei Report di Sostenibilità, che CoopCulture associa fin dal 2014 ai propri Bilanci economici:

- Oltre il 60% del proprio fatturato è stato destinato negli ultimi 10 anni al lavoro nel settore;
- Dell'occupazione generata circa l'80% è lavoro a tempo indeterminato, oltre il 70% è femminile e con livelli scolastici elevati;
- Alla crescita dei visitatori si è sempre accompagnato crescita e diffusione della base lavorativa sia nei centri più noti che in quelli cosiddetti minori: nel 2010 i dipendenti erano solo 700, principalmente a Roma e Venezia, mentre nel 2019 erano oltre 2.100 e diffusi non solo anche a Torino e Firenze ma anche a Palermo, Agrigento, Avellino, Altamura, Prato, solo per fare alcuni esempi.

Nessun altro comparto culturale ha avuto tanta crescita e diffusione. Le competenze si sono sempre rinnovate con un costante investimento proprio nella formazione, tanto nella sicurezza, quanto nei profili specialistici e innovativi: da storici dell'arte e archeologi a mediatori culturali, esperti di marketing culturale, e più recentemente curatori delle nuove piattaforme digitali per l'engagement dei visitatori e per l'e-commerce e responsabili della fruizione potenziata grazie alle nuove tecnologie. Tale investimento in formazione, con proprie risorse, è andato anche a colmare la carenza di profili adeguatamente formati anche dopo i master universitari. Solo recentemente, grazie all'esperienza del DTC della Regione Lazio, alla quale la cooperazione partecipa come principale stakeholder, questi mondi (ricerca e formazione con lavoro e impresa culturale), si sono avvicinati per una reciproca importante contaminazione.

In quest'anno CoopCulture e i propri lavoratori stanno subendo un colpo gravissimo, prima a causa delle chiusure e poi delle riaperture contingentate e del blocco di tutte le attività didattiche e degli eventi a causa delle regole di distanziamento sociale; ma soprattutto a causa del calo dei flussi turistici internazionali che si riflette in un calo di oltre il 90% dei visitatori per le aree archeologiche di Roma. Quindi, portando ancora ad esempio la capitale, dove sono impiegati oltre 500 addetti per la valorizzazione del patrimonio culturale della città, ad oggi solo il 25% degli operatori è in servizio mentre la restante parte usufruisce degli ammortizzatori sociali. . Un rischio altissimo di perdita di un capitale umano che con la propria esperienza e professionalità sarebbe indispensabile per il ridisegno dei percorsi culturali della città.

A questo proposito CoopCulture è, naturalmente, disponibile a collaborare con le Istituzioni competenti anche rispetto ad alcune linee strategiche di ripartenza del settore, sia nelle grandi città d'arte e che territori meno noti, anche grazie alle sperimentazioni già realizzate in Sicilia.

CoopCulture dall'inizio dell'emergenza sanitaria ha richiesto oltre un milione di ore di FIS per i suoi lavoratori (e segnala un crescente ritardo nell'erogazione dei fondi da parte dell'INPS); e, oltre agli ammortizzatori sociali, non ha beneficiato di nessun ristoro all'impresa.



società cooperativa culture
p. iva e cod. fisc. 03174750277

sede legale
venezia Mestre 30172
corso del popolo, 40
t +39 041 0991100
f +39 041 0991120

roma 00192
via tunisi, 4
t +39 06 3908071
f +39 06 39750950

www.coopculture.it

