

ASSOCIAZIONE DELLE ISTITUZIONI DI CULTURA ITALIANE

Italia è cultura

La cultura e l'identità europea

Atti della IV Conferenza nazionale dell'Aici
Trieste, 21-23 settembre 2017

sotto l'Alto Patronato del Presidente della Repubblica

a cura di Michael Musetti

viella

l'oggetto del workshop in questione, nel quale il concetto di "memoria storica" ha funto, al contempo, da linea guida, filtro e contenitore.

La "memoria storica" riguarda indubbiamente il passato, ma si svolge nel presente e va proiettata nel futuro. Ecco perché strumenti come l'onestà intellettuale, il rigore scientifico, la passione e l'entusiasmo per il proprio lavoro non possono che rivelarsi fondamentali e utili agli operatori del settore, che si fanno custodi e al contempo promotori della "memoria".

Le tecnologie odierne consentono oramai a quasi a tutti, esperti del settore, ricercatori, appassionati o semplici curiosi, di attingere a preziosissime informazioni, quali sono appunto quelle degli archivi storici e delle biblioteche, anche solo con un semplice clic: e questa non può non essere considerata una grande risorsa, uno stimolo propulsivo alla curiosità degli utenti, nonché una spinta al "nuovo" e all'aggiornamento costante per gli addetti ai lavori. Nel mutare dei tempi, resta però punto fermo, ed è quello emblematicamente fissato dai "luoghi della memoria", quelle mute testimonianze che rivivono ad ogni sguardo che si fermi ad osservarle, a conoscerle, ad ascoltarle.

Appendice. Gli Istituti di cultura e il lavoro

Indagine (tramite questionario) a cura della Fondazione Gramsci Emilia-Romagna

Siriana Suprani*

Breve introduzione ai dati

L'intenzione di fare una fotografia abbastanza dettagliata del lavoro negli istituti culturali aderenti all'Aici è nata dalla conferenza di Lucca dell'autunno del 2016, dopo una prima riflessione avvenuta durante il workshop dedicato al tema. Partire da un'indagine sulle situazioni lavorative di coloro che prestano attualmente la loro opera all'interno degli istituti e che contribuiscono alla realizzazione dei programmi annuali di attività apparve un punto di partenza indispensabile per poi affrontare in modo più approfondito e con intento innovativo il nodo più generale del lavoro culturale.

Gli organi direttivi dell'Aici hanno definito in breve tempo un questionario, di seguito riportato, con domande essenziali per ottenere un quadro sintetico della situazione al solo scopo di produrre quei dati quantitativi sufficienti a descrivere in modo preciso una realtà fino ad oggi solo ipotizzata. Il questionario si componeva di due parti: la prima dedicata all'istituto (natura giuridica, dati storici e ambito disciplinare di interesse), la seconda al personale e ai collaboratori (numero, età, genere, percorsi formativi e tipo di relazione con l'ente).

Il compito di raccogliere le risposte e compiere una prima elaborazione dei dati è stato affidato alla Fondazione Gramsci Emilia-Romagna che aveva manifestato particolare interesse all'argomento e che aveva coordinato il primo workshop di Lucca. La raccolta dati è stata coordinata

* Direttore della Fondazione Gramsci Emilia-Romagna.

da Matilde Altichieri, operatrice culturale della Fondazione Gramsci e la elaborazione di seguito pubblicata è stata effettuata da Natascia Nuzzo, collaboratrice della Fondazione e competente in materia.

Un riconoscimento per il risultato ottenuto va rivolto senz'altro ai circa settanta istituti che hanno risposto con spirito di collaborazione a dimostrazione che la riflessione avviata coglie un problema del quale gli enti culturali aderenti all'Aici sono ormai consapevoli.

Il numero complessivo delle persone coinvolte in qualità di collaboratori e dipendenti emerso dall'indagine è di circa 1350 unità, di cui il 43% va dai 25 ai 45 anni di età. Se si tiene conto del fatto che la risposta proviene da 70 istituti su 100 e che l'Aici non associa tutti gli enti privati che operano in ambito culturale (basti pensare agli oltre 200 istituti riconosciuti di rilevanza nazionale dalla Tabella MiBACT) risulta evidente che stiamo affrontando un mondo che realmente e potenzialmente esprime possibilità di impiego per molti, soprattutto giovani, di formazione alta che difficilmente le università italiane oggi potrebbero accogliere se non in limitata quantità. Il 49,2% ha una laurea magistrale, specialistica o del vecchio ordinamento, mentre il 27,7% gode di un titolo post laurea.

Tipologia dei contratti, definizione delle mansioni, carriere lavorative sono aspetti che se affrontati possono contribuire a fare degli istituti culturali luoghi dove avviare forme innovative di economia della cultura. Cogliere oggi la necessità di contratti adeguati e omogenei che proviene dal lavoro culturale nei nostri istituti può contribuire anche a rinnovare e a rivitalizzare l'attività degli stessi istituti, detentori di storie e di patrimoni documentari preziosi, indispensabili per la ricerca e per la storia del nostro paese e la cui presenza rimane di grande valore per la diffusione della cultura democratica. Dare visibilità, sviluppo e nuova dignità al lavoro nel proprio settore indurrebbe inoltre gli istituti culturali ad essere partecipi e protagonisti della discussione e delle scelte relative ai mestieri della conoscenza, arricchendone la qualità, promuovendo nuove professionalità e nuove regole di mercato. Un ruolo nuovo per gli istituti, oggi particolarmente utile perché rivolto a promuovere e valorizzare l'occupazione giovanile, a ragionare sull'importanza del lavoro negli ambiti della conoscenza oltre all'immediato valore economico che questo può produrre, vedi il rapporto cultura e turismo. Un ruolo che affiancherebbe quello ormai consolidato di essere attori della società civile che operano per promuovere l'accesso alla cultura di tutti i cittadini e per favorire la formazione permanente.

QUESTIONARIO

SEZIONE A – PROFILO DELL'ENTE

A1. Anno di costituzione.

A2. Sede legale.

Comune / Provincia

A3. Eventuali altre sedi (in altri comuni o stati esteri).

A4. Tipo di ente (ragione giuridica).

Fondazione / Associazione / Accademia / Istituto / Altro

A5. In quale ambito opera in prevalenza il tuo ente?

Storia (storia antica, storia e società moderna e contemporanea / Filosofia e religione (filosofia, letteratura, filologia e linguistica, religione) / Musica, arte e architettura / Scienze sociali (sociologia, scienze politiche) / Scienze esatte / Geografia e studi legati al territorio / Economia / Altro

A6. Quali servizi eroga il tuo ente? (Es. servizio di biblioteca, archivio ecc...)

SEZIONE B – PERSONALE

B1. Complessivamente, quante persone collaborano con continuità a vario titolo nel tuo ente?

B2. Di queste, quanti maschi e quante femmine?

Maschi / Femmine

B3. Puoi indicare il numero delle persone impiegate nel tuo ente per fascia di età?

18-24 anni / 25-31 anni / 32-38 anni / 39-45 anni / 46-52 anni / 53-59 anni / 60-66 anni / 67 anni e oltre

B4. Puoi indicare il numero e le forme di rapporto delle persone che collaborano con il tuo ente?

Dipendenti a tempo indeterminato / Dipendenti a tempo determinato / Contratti di collaborazione / Liberi professionisti, lavoratori autonomi, occasionali / Stage, tirocini, ecc. / Borse di studio / Servizio civile nazionale / Volontariato gratuito / Altro

B5. In caso di lavoratori dipendenti, principalmente, che tipo di contratto applica il tuo ente? (Es. contratto nazionale del commercio, Federculture, ecc...)

B6. Puoi indicare il numero delle persone impiegate nel tuo ente per figura professionale?

Archivisti / Bibliotecari / Ricercatori, studiosi, borsisti / Organizzatori eventi culturali / Grafici / Informatici / Addetti ufficio stampa / Project manager / Docenti / Ruoli esecutivi di primo livello / Altro

B7. Puoi indicare il numero delle persone impiegate nel tuo ente per titolo di studio?

Diploma di qualifica professionale (due o tre anni) / Diploma di maturità / Laurea triennale o diploma universitario / Laurea (specialistica, magistrale o vecchio ordinamento) / Titolo post-laurea (dottorato, master o scuola di specializzazione)

B8. Il personale laureato ha conseguito delle specializzazioni post laurea? Se sì quali?



Gli istituti di cultura e il lavoro

*indagine (tramite questionario) a cura della Fondazione Gramsci Emilia-Romagna
(elaborazione dati: Natascia Nuzzo)*

Ringrazio vivamente la Fondazione Gramsci Emilia-Romagna e il suo direttore Siriana Suprani, componente del comitato esecutivo dell'Aici, per essersi fatta carico della realizzazione dell'indagine sugli istituti di cultura e il lavoro, per conto della nostra Associazione. Ringrazio inoltre Emmanuele Massagli e Irene Sanesi, che ci hanno fatto pervenire il loro contributo di riflessione sull'indagine, nonché la Fondazione Feltrinelli, il suo direttore Massimiliano Tarantino (anch'egli componente del comitato esecutivo dell'Aici) e il prof. Vittore Armanni per aver ospitato questo dibattito.

I materiali presenti in questo opuscolo entreranno a costituire, insieme ad altri contributi che potranno essere portati nel corso del dibattito, una specifica appendice dedicata all'indagine all'interno del volume di prossima pubblicazione, che raccoglierà gli atti della IV conferenza nazionale Italia è cultura, svoltasi a Trieste nel settembre 2017. Il tema del lavoro nelle nostre istituzioni culturali è tra quelli su cui l'Aici ha posto la propria prioritaria attenzione, in particolare a partire dalla III conferenza nazionale Italia è cultura (Lucca, novembre 2016), per le sue evidenti ricadute non solo culturali ma anche sociali.

Valdo Spini, Presidente Aici

La ricerca

L'universo

102 enti
associati ad AICI
(tutti contattati
tramite e-mail)

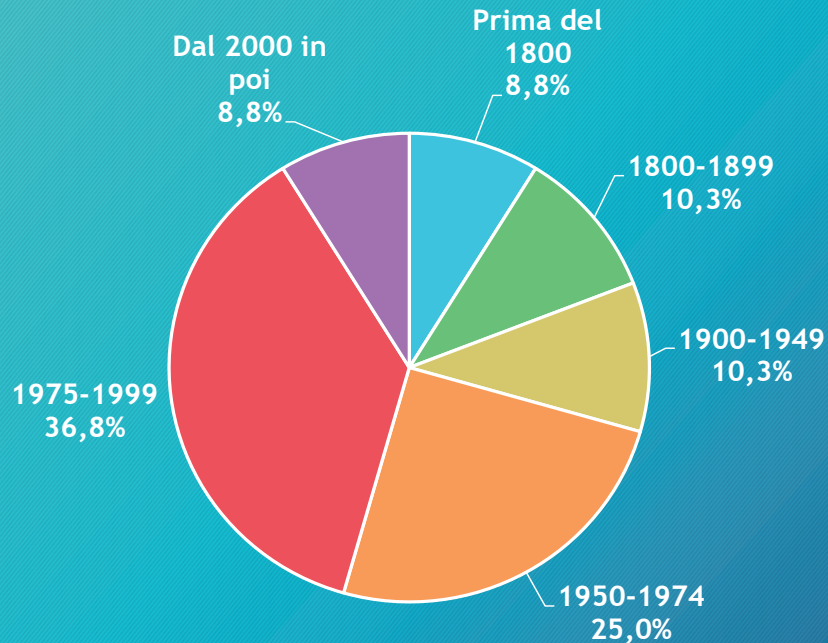
Il tasso di risposta

70 questionari
restituiti
validamente
compilati
(68,6%)

Il questionario

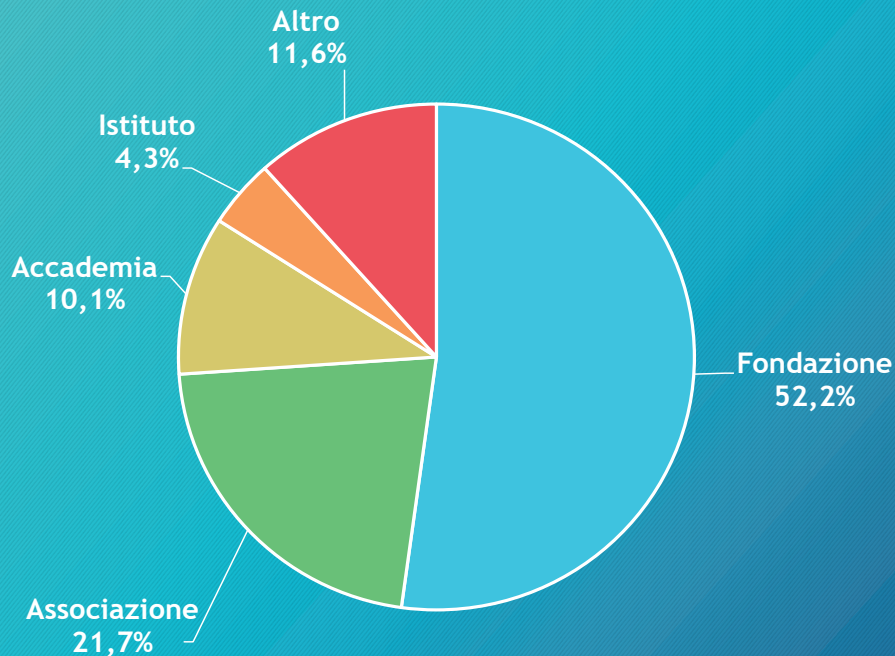
Due sezioni:
- profilo
dell'ente
- personale

Anno di costituzione



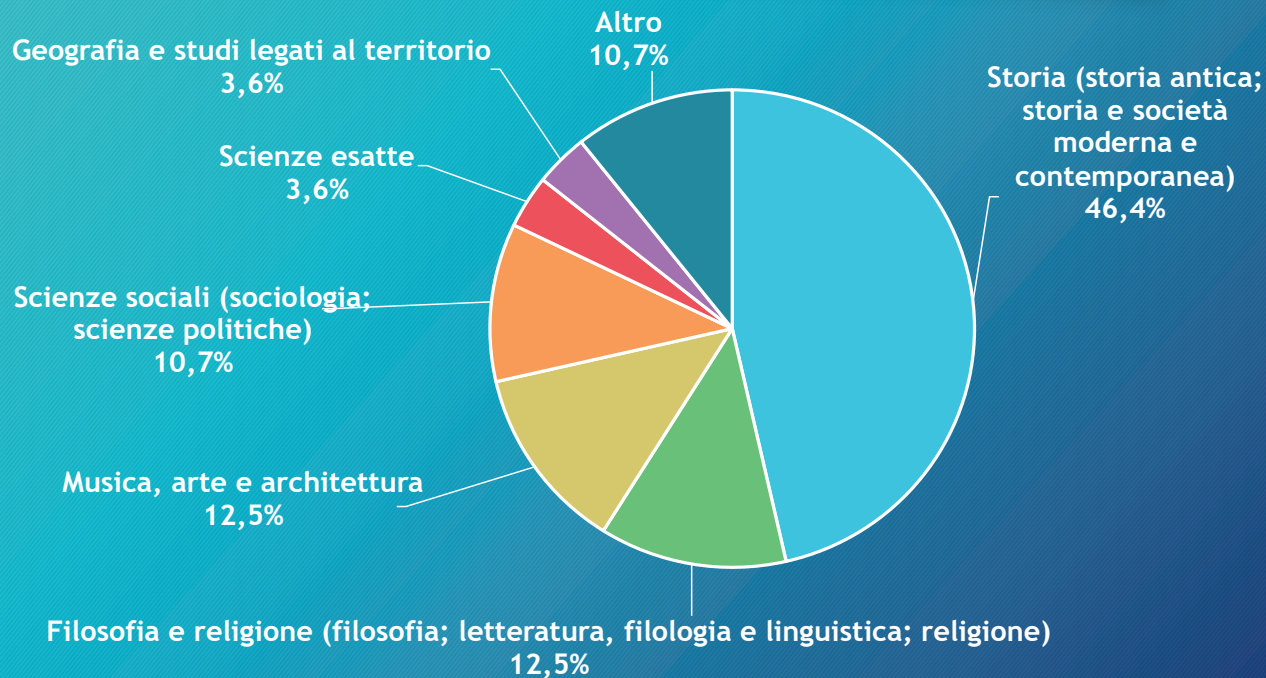
- Età delle organizzazioni estremamente variabile
- Quasi una su dieci prima del 1800
- Più di una su dieci nell'Ottocento
- La maggior parte nella seconda metà del Novecento

Tipo di ente (forma giuridica)



- Più della metà delle organizzazioni è una Fondazione
- Tra le risposte «altro» ci sono 4 ONLUS, 1 ente strumentale della pubblica amministrazione e 2 enti morali

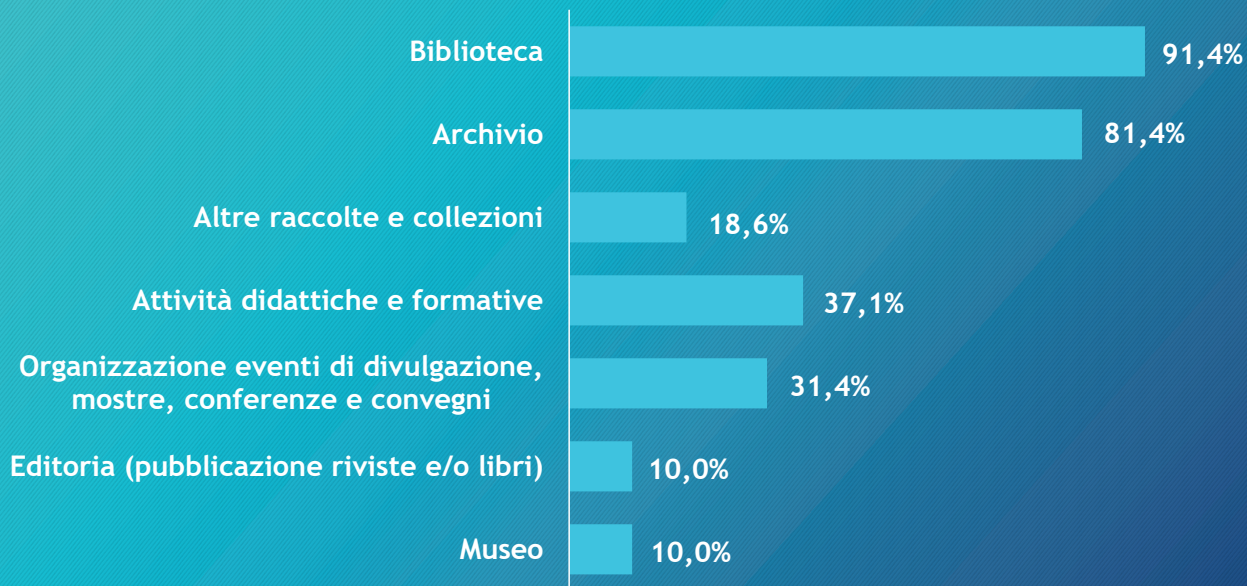
Ambito di attività prevalente



Servizi e attività

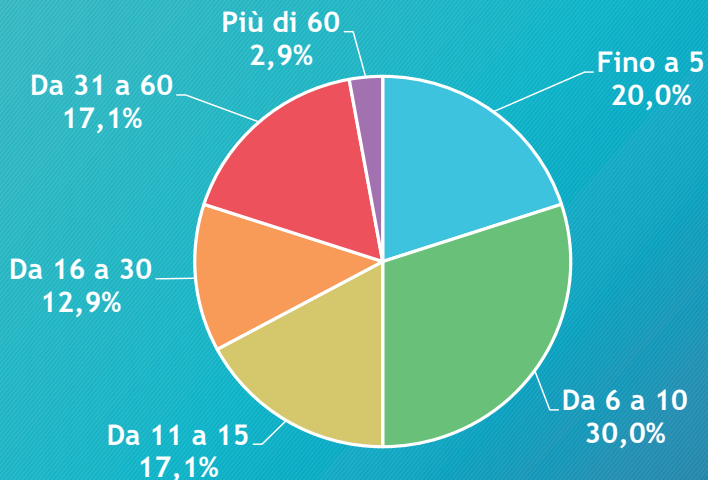
QUALI SERVIZI EROGA IL TUO ENTE?

(% DI ORGANIZZAZIONI CHE EROGANO IL SERVIZIO / SVOLGONO L'ATTIVITÀ)



Dimensioni organizzative

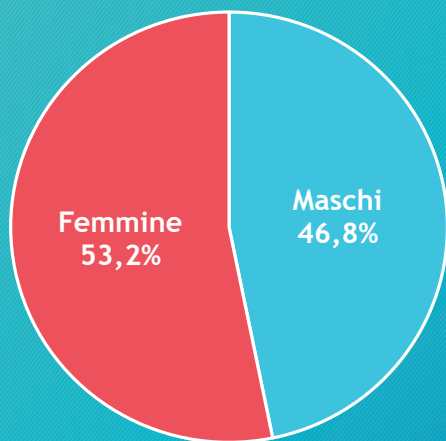
COMPLESSIVAMENTE, QUANTE PERSONE COLLABORANO CON CONTINUITÀ A VARIO TITOLO NEL TUO ENTE?



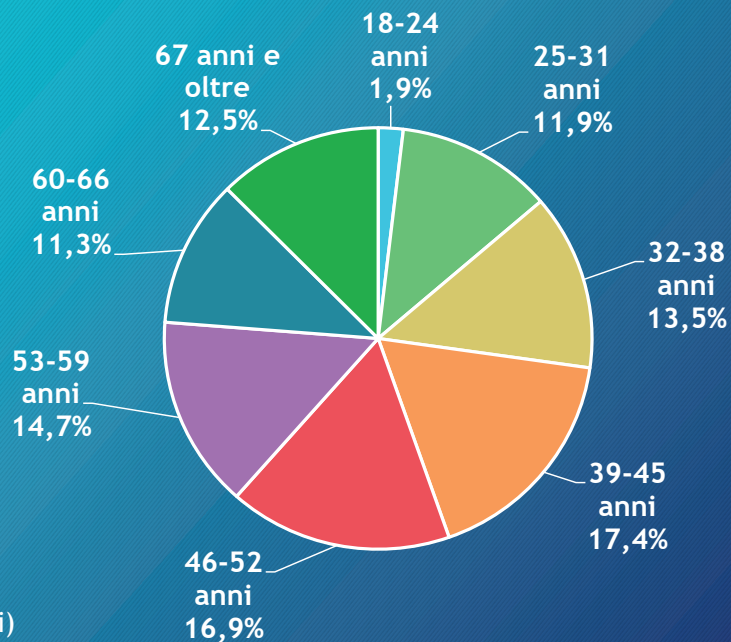
- N. medio di dipendenti/ collaboratori per ogni ente: 19,19
- Totale dipendenti/ collaboratori degli enti che hanno partecipato all'indagine: 1.343*

*Il numero dei dipendenti/collaboratori indicato è leggermente sottostimato rispetto alla realtà. Nel questionario si chiedeva infatti di indicare il numero di persone che collaborano con l'ente con continuità *a qualsiasi titolo*, ma alcuni rispondenti hanno ommesso da questo conteggio il dato dei volontari o di chi ha una borsa di studio (lo si evince confrontando le risposte a questa domanda con le risposte alla domanda sul personale per tipo di rapporto di lavoro/collaborazione).

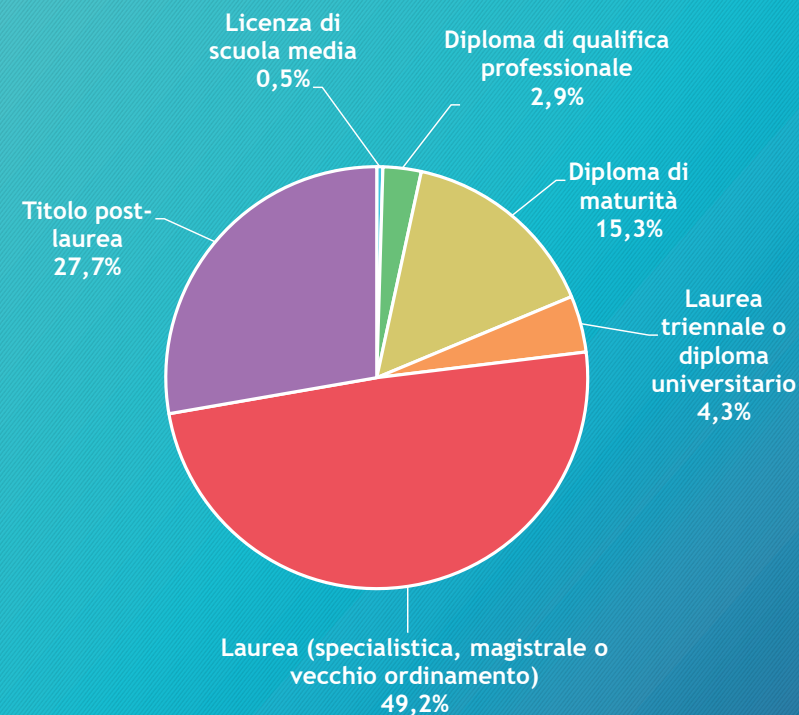
Dipendenti/collaboratori per genere ed età



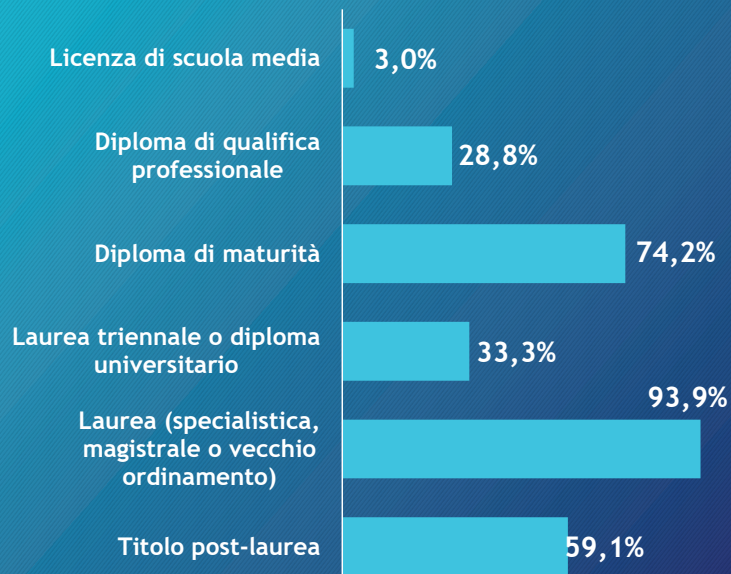
Uniforme distribuzione del personale sia per genere (con leggera prevalenza delle donne) sia per età (ben rappresentate tutte le fasce a partire dai 25 anni)



Dipendenti/collaboratori per titolo di studio

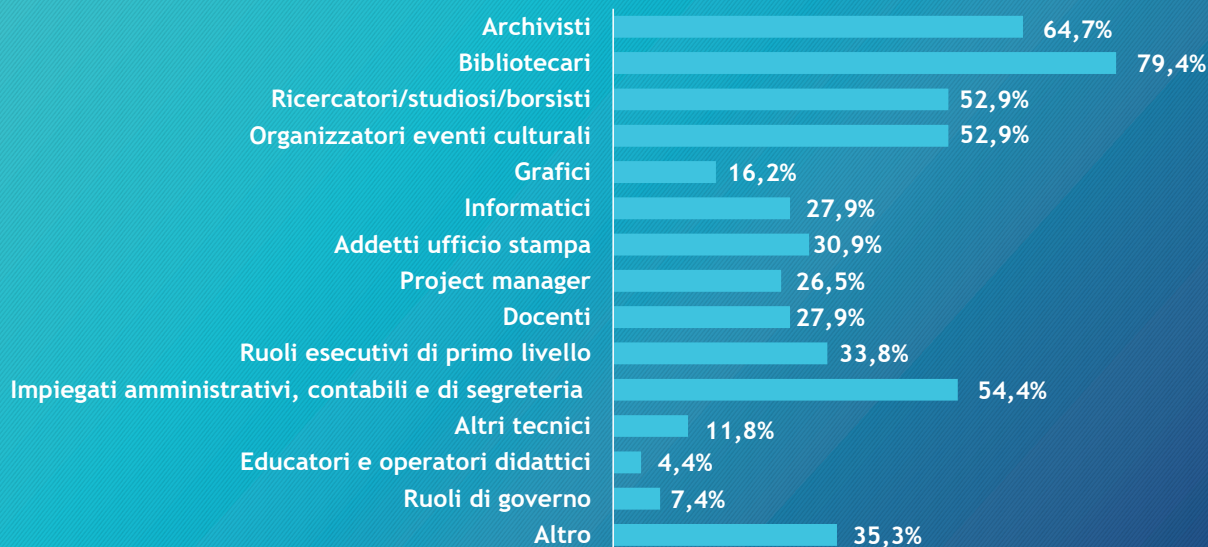


PERCENTUALE DI ORGANIZZAZIONI CON ALMENO UN DIPENDENTE DEL TIPO INDICATO

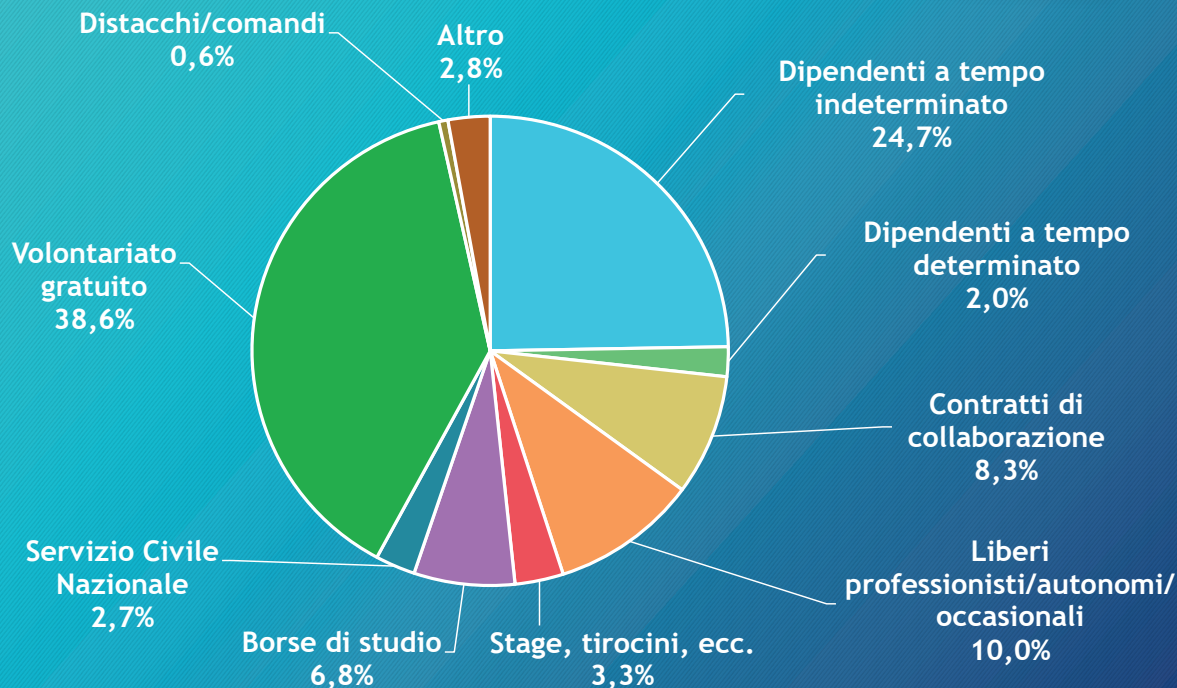


Dipendenti/collaboratori per figura prof.le

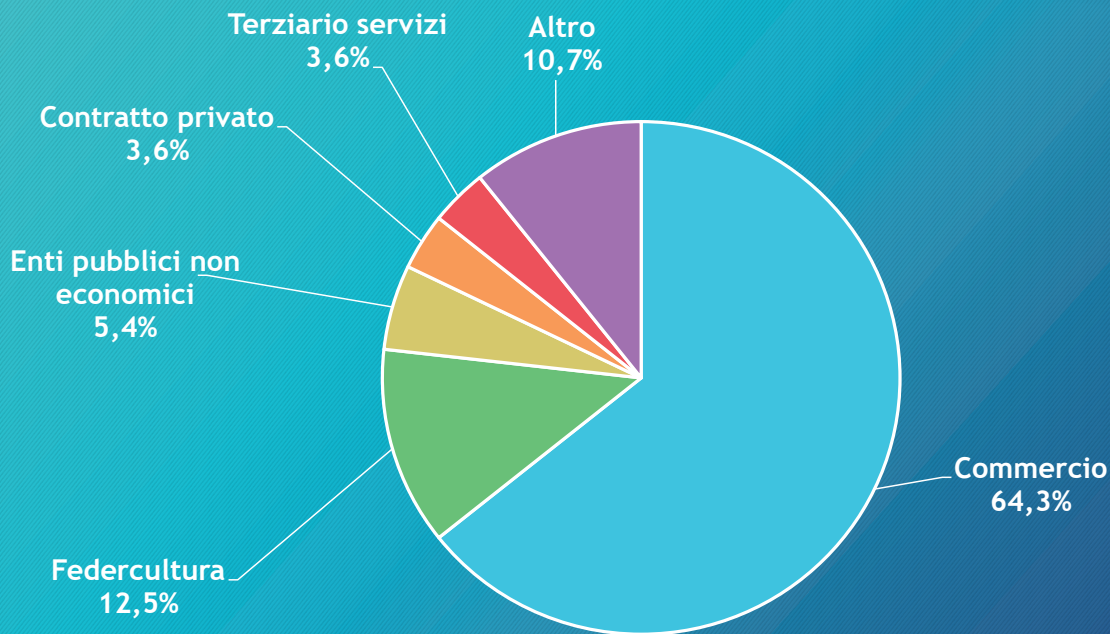
PERCENTUALE DI ORGANIZZAZIONI CON ALMENO UN DIPENDENTE DEL TIPO INDICATO



Dipendenti/collaboratori per rapporto lavoro



Contratto applicato



CARLO GALLI, EMMANUELE MASSAGLI,
IRENE SANESI, VINCENZO COLLA, VALDO SPINI

Riflessioni sull'indagine

illustrate presso la Fondazione Giangiacomo Feltrinelli il 15 febbraio 2018

*Carlo Galli**

Nella mia qualità di presidente della Fondazione Gramsci Emilia-Romagna non posso che rallegrarmi per la ricerca sul personale degli istituti culturali italiani, che è nata da un gruppo di lavoro dell'Aici, costituitosi dopo la Conferenza di Lucca del 2016 e coordinato, per la raccolta e la elaborazione dei dati, dalla direttrice della Fondazione, dott.ssa Suprani, con il supporto del nostro *staff*; e non posso che ringraziare il presidente Spini e il segretario Morreale, che con prontezza e lungimiranza hanno colto un'esigenza molto sentita da tutti coloro, in prevalenza giovani, che collaborano con gli istituti.

La condizione del lavoro all'interno delle istituzioni culturali private – quelle che aderiscono all'Aici sono 102, e non esauriscono tutto l'esistente, pur coprendone una buona parte – è una questione importante. Si tratta di personale molto qualificato – basta considerare i titoli di studio, che sono in genere la laurea e il dottorato – all'interno del quale regna una grande sproporzione fra assunti (un quarto circa) e precari o volontari. Se per di più si nota che il contratto prevalente è quello, del tutto inadeguato, del commercio, si vede che esiste davvero un grande problema: si tratta di rafforzare questo spazio di lavoro presso gli istituti, uno spazio che un tempo poteva essere interpretato come un temporaneo passaggio verso altri lidi (scuola, università) e che oggi, invece, va tutelato nella sua specificità. Si tratta, insomma, di trovare una forma di riconoscimento pubblico del lavoro che si svolge negli istituti culturali privati, di offrire retribuzioni adeguate, di stabilire competenze a livelli definiti e quindi anche percorsi

* Presidente della Fondazione Gramsci Emilia-Romagna.

di carriera. Si tratta cioè di riconoscere e di promuovere le nuove professionalità scientifiche, progettuali e organizzative che già sono all'opera e che si affiancano, potenziandole, alle storiche e benemerite funzioni di tutela di biblioteche, di archivi, di patrimoni (funzioni assolutamente da conservare, in ogni caso).

Le vie sono due: una sindacale, di più rapida percorribilità, che implica la costruzione di un contratto più adeguato; la seconda, invece, legislativa, per costruire norme all'altezza delle necessità – e qui i tempi, inevitabilmente, si allungano –. È inoltre evidente che la risistemazione del lavoro all'interno degli istituti comporta questioni di *budget*, cioè di rifinanziamento, per via pubblica e privata, degli istituti stessi. E qui i problemi si addensano ancora di più.

Eppure sono problemi che vanno affrontati insieme, e vanno posti alla politica; non si può pensare che gli istituti culturali possano continuare a vivere sul lavoro precario e sottopagato, o solo sul volontariato – che pure, in quest'ambito, deve continuare a esistere –. Lo spazio pubblico ha bisogno degli istituti culturali; in essi si esprime una fecondità della società che deve essere garantita, perché è una delle risorse con cui ci si può opporre alla desertificazione sociale che avanza. E gli istituti culturali hanno bisogno di essere curati, come un giardino. Dare sistemazione e prospettiva al lavoro che in essi si svolge è fra le cure più urgenti e necessarie. Un atto di vera responsabilità civile di cui dobbiamo farci carico.

*Emmanuele Massagli**

1. *L'indagine sul personale di Aici*. L'indagine compiuta dalla Fondazione Gramsci Emilia Romagna per conto di Aici tra i 102 soci della Associazione (70 i questionari compilati) restituisce informazioni interessanti su temi poco o nulla esplorati dalla letteratura scientifica e dai decisori politici per chi voglia osservare il particolarissimo mondo delle istituzioni di cultura italiane sotto il profilo delle dinamiche lavoristiche e sindacali. Pur non trattandosi di risultati particolarmente inattesi, i dati hanno il merito di certificare la fatica degli enti culturali nel vedersi riconosciuti da un apparato legislativo e contrattuale di tipo industrialista che li emargina ai lati del tradizionale sistema socio-economico.

* Presidente ADAPT.

2. *Istituti culturali e diritto del lavoro*. Sotto il profilo legislativo, è indubbio che l'ultima, strutturale ed articolata riforma del diritto del lavoro sia stata costruita attorno alla centralità del prototipo normativo del Novecento industriale, il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, incoraggiato tanto normativamente (in particolare mediante il superamento del meccanismo reintegratorio dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori) quanto economicamente (si pensi alla generosissima decontribuzione triennale concessa ai nuovi assunti nell'anno 2015 o alla replicazione in dimensioni ridotte del medesimo meccanismo nella legge di stabilità 2018). L'intento politico dietro alla presentata soluzione tecnica è la diminuzione dei contratti a tempo determinato in favore della stabilità da conseguirsi mediante il nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele c.d. crescenti. Tale piano risulta ragionevole nei settori economici principali (industria e commercio tradizionale), da tempo zavorrati da norme lavoristiche rigide, spesso inattuata, e da un costo del lavoro molto pesante; questo stesso progetto, invece, risulta non solo inefficace, ma anzi controproducente e irrealistico nei numerosi ambiti socio-economici non industriali (tra i quali la formazione professionale, le attività fieristiche, ma anche le attività bibliotecarie e archivistiche) e nei settori più moderni (il quaternariato, il terziario avanzato, l'industria 4.0, il lavoro di ricerca nelle imprese private, il lavoro su piattaforma, il lavoro creativo e il lavoro nelle *start-ups*). Si tratta di contesti nei quali è difficile individuare una modalità prevalente di esecuzione della prestazione lavorativa e/o sono scarse le risorse economiche o comunque dipendenti da progetti e bandi di breve termine e/o vi è molto volontariato, generato da una adesione valoriale e personale ai fini dell'ente con il quale si collabora.

I dati pubblicati da Aici fotografano in termini oggettivi questa situazione. Gli oltre 1.300 collaboratori delle istituzioni di cultura italiane (per oltre il 70% fondazioni o associazioni) sono in larga parte laureati e dottori di ricerca che gestiscono archivi e biblioteche o curano ricerche in ambito umanistico (storico, letterario, artistico e sociologico). Meno del 25% di questi è assunto con un contratto a tempo indeterminato (si noti che la ricerca è stata effettuata ad oltre due anni dall'approvazione del Jobs Act, in un contesto di eccezionale incentivazione economica che ha spinto molte imprese a usare il nuovo regime del tutele crescenti in luogo dei contratti a termine al solo fine di abbattere drasticamente il costo del lavoro nel triennio 2015 – 2017); ben di più sono i volontari, quasi il 39%; il 18% sono collaboratori, liberi professionisti o lavoratori occasionali; infine quasi il

7% (percentuale di gran lunga superiore alla media italiana di ogni altro settore) è inquadrato come borsista.

Particolarmente significative sono anche le percentuali relative ai tirocinanti (3,3%) e ai contratti a tempo determinato (2%). Sono queste, infatti, le modalità di coinvolgimento delle persone più diffuse nelle imprese *for profit*, talmente divaganti da generare una recentissima intesa in Conferenza unificata Stato-Regioni volta a irrigidire il quadro normativo del tirocinio extracurricolare e da giustificare un sostanzioso investimento economico per gli anni 2018, 2019 e 2020 in incentivi economici finalizzati a spostare le scelte delle imprese dal contratto a tempo determinato verso quello a tempo indeterminato. Considerati i numeri presentati, è di tutta evidenza che entrambi gli interventi saranno neutrali per i soci di Aici.

Decisamente più rilevante va rivelandosi, invece, la complessa Riforma del terzo settore contenuta nella legge delega 106/2016 e la cui attuazione richiederà ulteriori 42 atti, tra provvedimenti ministeriali ed autorizzazioni dell'Unione europea. Tra questi sono già stati approvati i decreti sul servizio civile universale (d. lgs. 40/2017), sul cinque per mille (d. lgs. 111/2017), sull'impresa sociale (d. lgs. 112/2017) ed il c.d. Codice unico del terzo settore (CTS) (d.lgs. 117/2017). Tutti e quattro gli interventi sono di interesse per il mondo delle istituzioni culturali. Queste, infatti, coinvolgono quasi il 3% della propria "forza lavoro" mediante il Servizio civile, che trova nella citata Riforma una occasione di stabilizzazione giuridica; sono (talune) destinatarie del cinque per mille; potrebbero essere interessate agli spazi aperti dalla nuova impresa sociale; sono oggetto del nuovissimo Codice unico, come chiarito dall'articolo 4 dello stesso ("Enti del terzo settore").

Non è tra gli oggetti di questo contributo l'analisi dell'impatto della riforma del terzo settore sulle istituzioni culturali. In questa sede basti osservare la scarsa utilità di questo atto sotto il profilo della gestione del personale: non si trovano nella riforma, infatti, disposizioni capaci di rendere "a misura di ente culturale" le regole del lavoro concepite per il Novecento industriale e impiegatizio.

3. *Istituti culturali e contrattazione collettiva*. Preso atto della sostanziale indifferenza del legislatore verso le peculiarità organizzative del proprio mondo, le istituzioni culturali potrebbero ragionevolmente rivolgersi alle parti sociali per sperare in una regolazione di fonte contrattuale più prossima ai bisogni del settore.

Purtroppo tra le domande poste da Aici non ve ne è nessuna sulla eventuale adesione a qualche sigla datoriale (domanda legittima poiché ad oggi Aici non è associazione firmataria di contratti, né è previsto che lo possa essere dallo statuto vigente). Sono invece molto interessanti le risposte al quesito sul contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, argomento al quale è stato dedicato un proficuo tavolo di lavoro nel corso della Conferenza nazionale tenutasi a Lucca nel 2016. Dall'indagine si apprende che oltre il 64% degli associati regola i rapporti di lavoro rifacendosi al CCNL del Commercio (si presume quello sottoscritto da Confcommercio, CGIL, CISL e UIL, ma questo dato non è esplicitato); il 12,5% adottando il contratto sottoscritto da Federculture, associazione alla quale è ipotizzabile che aderiscano parte dei rispondenti al questionario; oltre il 10% ha risposto "altro", rimandando quindi a soluzioni molto diverse, anche non attinenti alla attività esercitata.

La verifica della effettiva capacità del contratto collettivo adottato di leggere la particolarità delle attività bibliotecarie, archivistiche, di convegnistica culturale e di ricerca è una operazione che varrebbe la pena mettere in atto anche per quanto concerne i contratti del commercio/terziario (Confcommercio) e dei lavoratori del settore culturale (Federculture).

Il primo è il CCNL più usato nel nostro paese, concepito per la regolazione di situazioni lavorative estremamente variegata, che vanno dal commercio al dettaglio ai servizi a imprese e persone, dall'economia digitale alle professioni intellettuali. È un testo molto noto ai consulenti del lavoro e a chi amministra il personale, per questo di facile utilizzo, ma certamente non tarato sulle esigenze del particolare mondo delle istituzioni culturali: non a caso è lo stesso contratto a non ricomprendere queste attività tra quelle elencate nella sezione dedicata alla sfera di applicazione delle disposizioni contrattuali.

Il secondo (Federculture) è indubbiamente destinato a figure professionali simili a quelle che operano tra gli associati ad Aici. Vi è però una ricercata caratterizzazione di questo contratto da parte dei firmatari che lo allontana dal mondo rappresentato da Aici: la natura ancora "pubblicistica" dei servizi della cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero che il contratto vuole regolare. Tale elemento distintivo è richiamato già nella titolazione del contratto e, soprattutto, connota tutte le scelte normative ed economiche ivi contenute. Non è giuridicamente problematica l'adozione di un contratto di questo genere anche da parte di fondazioni e associazioni private, in forza del principio di libertà sindacale sancito dalla nostra

Costituzione e più volte richiamato dalla giurisprudenza; i soggetti giuridici di natura privatistica che si sottomettono a queste norme dovranno però adeguarsi a soluzioni ideate per le aziende museali pubbliche, per le Fondazioni pubbliche che tutelano il patrimonio artistico e culturale, per il mondo dello sport etc... Dovranno, ancora una volta, adattarsi a regole e obblighi concepiti per altri.

4. *Una ipotesi di lavoro.* L'ultima sezione del rapporto sul personale degli enti associati ad Aici, quindi, chiude il ragionamento generato già dai primi capitoli: si tratta di un settore originale, lontano dalle logiche dei contratti tradizionali e non compreso non soltanto dal legislatore, ma anche dalle parti sociali.

Tali considerazioni non possono che generare una ipotesi di lavoro tutta da verificare e sviluppare, *in primis* in seno ad Aici e, in secondo luogo, dialogando con il vasto mondo della ricerca non pubblica che va aggregandosi dietro le originali pubblicazioni di ADAPT (il centro studi sul lavoro fondato nel 2000 dal prof. Marco Biagi) proprio su questo tema.

Il riferimento è alla opportunità di costruire un contratto collettivo nazionale (volendo anche nell'ambito del CCNL di Confcommercio, ma con maggiore attenzione al terziario intellettuale rispetto al commercio) dedicato alla cultura e al lavoro creativo, di analisi e di ricerca non dipendenti da pubbliche amministrazioni. Un contratto capace di coprire un numero rilevante di lavoratori e collaboratori a vario titolo, per quanto polverizzato in realtà piuttosto piccole, estremamente caratterizzanti il nostro paese e piuttosto variegate. Proprio questa varietà ha probabilmente reso difficile, fino ad ora, una operazione di questo genere, che avvicinerrebbe realtà non abituate a dialogare, ma che, in forza del comune interesse, potrebbero trovare molti argomenti di conversazione. La finalità ultima sarebbe conditiva: l'urgenza di disporre di un apparato regolatorio che permetta soluzioni gestionali coerenti con le attività bibliotecarie, archivistiche, creative, culturali e di ricerca compiute in prevalenza dai soci di Aici e dai tanti enti di ricerca non accademica e di innovazione che hanno sede nel nostro paese, nonché dai Parchi scientifici e tecnologici, dagli incubatori di azienda, dalle *start-ups* e dai nascenti centri di competenza sui quali è costruito l'ambizioso piano per l'Impresa 4.0 promosso dal Governo.

Proprio nel momento nel quale la politica riconosce nella ricerca uno degli *assets* fondamentali per la competitività futura del paese, sarebbe un

imperdonabile errore non affermare anche il valore della ricerca umanistica. Ma perché questa affermazione sia concreta non bastano incentivi fiscali ed eccezioni normative, ma occorre un vero e proprio sistema della cultura e della ricerca riconosciuto dal legislatore e dalle parti sociali.

*Irene Sanesi**

Investment in knowledge pays the best interest
Benjamin Franklin

L'immagine che emerge dall'indagine sul personale e altre dimensioni organizzative degli enti associati Aici mi ha ricordato le foto istantanee della polaroid. Da un lato l'immediatezza del dato (le *slides* sono essenziali e rappresentative) e la sua significatività (con il 68,6% di questionari compilati), dall'altro una riflessione su istituzioni che di anni ne hanno quanti, se non di più, delle polaroid (si veda la *slide* relativa all'anno di costituzione). Non un'operazione-nostalgia, dunque, anche perché, come sapranno i bene informati, lo scorso ottobre l'azienda, dal nome programmatico The Impossible Project, che aveva rilevato nel 2008 l'ultima fabbrica polaroid ancora in attività continuando la produzione di pellicole, ha lanciato con il marchio originale la OneStep2, prima nuova macchina fotografica istantanea.

Nuove sfide per un crescente bisogno di innovazione e conoscenza in un contesto globalizzato e, come un Giano bifronte, alla ricerca di radici, tradizione, storia.

Tra le *slides* dell'indagine mi soffermo in particolare, e forse per deformazione professionale, sulle seguenti: tipo di ente (forma giuridica), dipendenti/collaboratori per figura professionale, servizi e attività, contratto applicato.

La forma giuridica più diffusa risulta la fondazione (52,2%) seguita dall'associazione (21,7%). Pur senza conoscere i dettagli all'interno dei due stati giuridici -sarebbe per esempio interessante conoscere il peso delle fondazioni di partecipazione sulle altre, quali strumenti di governance partecipativa e inclusiva, soprattutto verso l'individuazione di soggetti "altri" dall'ambito pubblico -, diventa stringente un ragionamento

* Dottore commercialista - revisore legale - economista della cultura.

sull'impatto della Riforma del Terzo settore sugli enti Aici. Leggendo l'articolo 4 del decreto legislativo 117/2017 al comma 1 "Sono enti del terzo settore le organizzazioni di volontariato, le associazioni di promozione sociale, gli enti filantropici, le imprese sociali, incluse le cooperative sociali, le reti associative, le società di mutuo soccorso, le associazioni riconosciute o non riconosciute, le fondazioni e gli altri enti di carattere privato diversi dalle società costituiti per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale mediante lo svolgimento di una o più attività di interesse generale in forma di azione volontaria o di erogazione gratuita di denaro, beni o servizi, o di mutualità o di produzione o scambio di beni o servizi, ed iscritti nel registro unico nazionale del terzo settore".

L'iscrizione al registro viene salvaguardata dalla presenza vigente in altri elenchi e registri e non pare presentare particolari criticità. Continuando la lettura dell'art. 4, al suo secondo comma vengono individuati i soggetti che per negazione non possono considerarsi ETS: "Non sono enti del terzo settore le amministrazioni pubbliche ..., le formazioni e associazioni politiche, i sindacati, le associazioni professionali e di rappresentanza di categorie economiche, le associazioni di datori di lavoro nonché gli enti sottoposti a direzione e coordinamento o controllati dai suddetti enti, ad esclusione dei soggetti operanti nel settore della protezione civile ...".

Pur nelle more dei decreti attuativi, ci pare che il tenore della legge (che andrebbe letta nel combinato disposto con le normative di cui ai decreti 190/12 anticorruzione, 33/13 trasparenza, 39/13 incompatibilità incarichi) sia chiaro quando ricomprende fondazioni e associazioni nel primo comma e parla, invece, genericamente, di enti nel secondo comma sottoposti a direzione e coordinamento o controllati dai suddetti enti (leggi le amministrazioni pubbliche). Il tema della direzione, coordinamento e controllo, nonostante abbia radici nell'ambito societario, negli ultimi anni, complici novelle interpretative e *new-entry* normative, ha investito anche la sfera del *no profit*, venendo questi ultimi enti definiti dalle P.A. finanziatrici, socie o contributrici in vari modi: "partecipate culturali" in taluni casi, oppure vedendosi consolidare il proprio bilancio all'interno di quello delle stesse amministrazioni pubbliche. Motivi questi che parrebbero confondere le idee rispetto alla corretta collocazione, divisi tra due commi, tra gli inclusi e gli esclusi. In attesa di quella che però dovrebbe essere una conferma (il comma 1), non solo per dar corso, nel solco di vent'anni di regolazione (era il 1997

quando veniva promulgato il decreto 460 che istituiva gli enti non commerciali e le ONLUS, che ora scompaiono per lasciare il posto agli ETS), ad una *ratio* giuridico/esistenziale, bensì per evitare che un diverso trattamento impedisca l'accesso a quelle agevolazioni (soprattutto fiscali) che dovrebbero continuare a valorizzare il ruolo culturale di detti enti, enfatizzando una serie di effetti-leve: defiscalizzazione delle attività istituzionali e commerciali connesse, fundraising agevolato, ecc..

Nel quadro rinnovato della riforma va segnalato inoltre il passaggio che prevede le trasformazioni, anche eterogenee, e una procedura semplificata per il riconoscimento della personalità giuridica: potrebbe accadere che in una prossima indagine le percentuali relative alla forma giuridica subirebbero una variazione? Chissà.

Il secondo argomento che stimola la mia riflessione, sempre alla luce della riforma del terzo settore, è quello dei dipendenti/collaboratori per figura professionale e per rapporto di lavoro, con percentuali elevatissime di archivisti e bibliotecari da un lato e percentuali di dipendenti a tempo indeterminato piuttosto basse (24,7%) -segno di una difficoltà cronica a stabilizzare i rapporti- contro un'importante percentuale di volontari (38,6%). Ebbene, la riforma marca un confine netto tra il rapporto di lavoro e quello di volontario, motivo per cui, laddove vi fossero situazioni in cui una stessa persona ha un contratto di lavoro *part-time* (perché l'ente non riesce a permettersene uno *full-time*, spesso è semplicemente così) e nel tempo libero prestasse la sua attività come volontario, non potrà più farlo. Questa regola vale anche per altre tipologie di rapporti includendo pure quelli di collaborazione e di servizio: andrà dunque fatto un inventario preciso delle persone che in pianta più o meno stabile collaborano alla missione dell'ente, individuando i profili, i bisogni e i nuovi inquadramenti. Sempre restando sui dipendenti, il contratto più utilizzato è il commercio: forse è prematuro e magari anche inutile avviare un ragionamento rispetto ad una forma contrattuale più adeguata così come diversi anni fa fecero le Fabbricerie italiane andando a creare un contratto *ad hoc* costruito sulle loro specifiche esigenze; di sicuro sarebbe interessante comprendere punti di forza e di debolezza dello stato dell'arte.

A margine dell'indagine un commento sul 2018 quale anno europeo del patrimonio, che non a caso gli inglesi chiamano *heritage*, concetto che le istituzioni Aici hanno ben impresso nel loro DNA.

Ci può attendere l'ennesimo anniversario, materia prima per un amarcord di appuntamenti pluriennali e tavoli autoreferenziali. Oppure possia-

mo mettere in agenda un *sentiment* comune, cominciando dal concetto profondo di identità e da una nuova visione del patrimonio culturale.

Intanto abbiamo un'emergente bisogno di riflettere su quello che ho definito "mobile identità", provando a ragionare sull'improcrastinabile esigenza, anche sul piano giuridico, di superare lo iato tra un'identità concepita come binomio appartenenza/esclusione, o piuttosto come inclusione a tutti i costi. Al contempo c'è necessità di coltivare uno sguardo inedito sul concetto di patrimonio: *asset* da valorizzare nella sua dimensione immateriale e intangibile, strumento di partecipazione, economia di senso, generatore di simboli.

La sfida diventa dunque quella di un "oltre" che possa superare e integrare l'assunto del patrimonio culturale-macchina efficiente (la visione sostanzialista), per guardare ai valori, ai processi, alle relazioni (la visione progettuale). Esserne consapevoli è il primo passo per divenire attori di un cambiamento nel cui solco il patrimonio culturale diventa strumento di generatività.

Vincenzo Colla*

Ringrazio Valdo Spini e Siriana Suprani per l'invito all'iniziativa dell'Aici in questa bella sede della Fondazione Feltrinelli di Milano.

Ho accettato con molto piacere in quanto sono notevolmente interessato al ruolo delle fondazioni culturali storiche e sociopolitiche: esse permettono la messa in sicurezza di un patrimonio inestimabile di eventi avvenuti nella nostra storia, eventi che vengono fatti rivivere nella contemporaneità della vita sociale e politica del paese.

Ringrazio anche la Fondazione Gramsci Emilia-Romagna per l'auto-revole ed interessante ricerca sul lavoro negli enti culturali, corredata di stimolanti riflessioni su dinamiche e problematiche lavorative.

Dai grafici mi sembrano evidenti alcune sofferenze strutturali della forza lavoro presente nei 102 enti associati all'Aici; se la maggioranza dei lavoratori è di giovani con alto tasso di scolarizzazione, di questi solo il 25% ha un contratto a tempo determinato, mentre i restanti collaborano gratuitamente o su progetto e sono comunque retribuiti a tempo determinato. Pertanto la prima valutazione è che il modello di finanziamento degli

* Segreteria nazionale Cgil.

enti non regge una maggiore stabilizzazione in quanto non stiamo parlando di enti con fini di lucro, anzi, e non è nemmeno presente la volontà da parte delle direzioni di non consolidare il personale. Ritengo peraltro che vi siano molti ragazzi che incrociano quell'esperienza a cui farebbe piacere lavorare negli enti non solo ed ovviamente per un lavoro, ma anche per esperienza valoriale condivisa e per attinenza con le proprie competenze. In una società dell'immediatezza, senza analisi e senso critico dei fatti, il ruolo delle fondazioni e di una nuova generazione che assuma e trasmetta il patrimonio culturale e valoriale della nostra storia contribuirebbe a qualificare un senso collettivo civico, costituzionale, ma anche in grado di fare conoscere i grandi soggetti democratici, artefici della nostra democrazia.

A mio parere, gli istituti necessitano di un'alleanza socio-politica che permetta - insieme all'Aici - di avanzare una nuova proposta dedicata per il finanziamento strutturato degli enti; in caso contrario mi pare difficile il consolidamento del personale anche utilizzando i vari strumenti del mondo del lavoro di oggi. Peraltro sarebbero strumenti non in grado di dare risposta dignitosa e stabile a chi professionalmente vuole scegliere quel lavoro anche per un medio periodo.

Pur rischiando di sembrare saccente, mi sembra che dalla ricerca esca in forma netta un secondo problema: la maggioranza delle professionalità è costituita da archivisti e bibliotecari. Certo, si tratta di personale indispensabile, ma credo che vada spostato radicalmente l'asse su un filone in grado di essere molto più in relazione diretta ed integrata con il mondo istituzionale, della conoscenza, con la rappresentanza del lavoro, dell'impresa nazionale ed internazionale anche in un'ottica di una progettualità congiunta con altri enti di altri paesi. Quel patrimonio ben custodito deve infatti diventare itinerante e parlante tramite un incremento della ricerca e dei progetti di formazione che siano in grado di incrociare finanziamenti europei e di permettere di stipulare convenzioni per ricerche e formazione.

Se la traiettoria è quella, mi sembra evidente che il contratto del commercio che viene applicato non è il contenitore giuridico normativo più adatto in quanto strutturalmente pensato per soggetti *profit* a mercato.

Sarebbe più utile esplorare contratti che sono situati nella filiera della formazione e della conoscenza, magari con alcune specificità e declaratorie dedicate.

In sintesi penso che vi siano tutte le qualità per un salto, innanzitutto per rendere gli enti motori di cultura diffusa, ponendosi come obiettivo di avere il 50% dei lavoratori a tempo indeterminato.

Ho aperto queste tre possibili aree di lavoro e comunque mi rendo disponibile a sostenere tutti i vostri sforzi encomiabili per qualificare ed ampliare il ruolo che gli enti culturali già svolgono per il sapere del nostro paese.

Grazie ancora per l'invito e per la qualità delle relazioni svolte.

Valdo Spini

In questa fase così difficile della vita sociale, l'Aici intende farsi carico dei problemi del lavoro e più in particolare del lavoro delle giovani e dei giovani nella realtà che rappresenta. Il tema ce lo eravamo posti già all'inizio del mio mandato alla presidenza dell'Associazione.¹

In un recente articolo su *Repubblica* (20 febbraio 2018, *Il paradosso dell'Italia: regina dei patrimoni Unesco, ma i lavoratori della cultura sono solo il 3,4%*) Mario Di Ciommo notava appunto che i dati Eurostat ci collocano al diciannovesimo posto tra i 28 paesi della Ue, Regno Unito incluso, per la percentuale dei lavoratori impiegati nell'ambito della cultura. Nella categoria l'Eurostat include tutti i lavori culturali, dallo specialista di *design*, all'archivista, agli impiegati nei musei ecc.

Un quadro del genere ci fa vedere quanto siano ampie le possibilità di sviluppo dell'occupazione dei giovani nell'ambito dei settori culturali e come dobbiamo metterci nelle condizioni di utilizzare questa forza fino in fondo.

In tale ambito l'Aici si è mossa su due piani principali. Come dimostrano i dati dell'indagine condotta dalla Fondazione Gramsci Emilia-Romagna, la maggior parte delle nostre fondazioni e dei nostri istituti si è costituita nell'ultimo quarto del XX secolo. Anche la formazione dei gruppi dirigenti, certamente prestigiosi, ma spesso datati, risentono di questa origine. Abbiamo quindi pensato di dare spazio nelle nostre Conferenze nazionali annuali, e in particolare dalle ultime due (Lucca 2016 e Trieste 2017), alla formazione di nuovi *manager* culturali. Mentre le fondazioni si devono fare carico della partecipazione dei loro esponenti, abbiamo varato delle borse di partecipazione per under 35 in modo da facilitarne la forma-

1. Cfr. V. Spini e N. Maraschio, *La cultura e i giovani: il ruolo degli istituti culturali* in «Accademie & Biblioteche d'Italia», 3-4 (2012). La professoressa Nicoletta Maraschio era allora Presidente dell'Accademia della Crusca.

zione e nel contempo la mescolanza generazionale. Abbiamo intenzione di ripetere questa esperienza anche nella prossima Conferenza nazionale, la quinta, che si svolgerà a Ravello dall'8 al 10 novembre 2018. Ai giovani in particolare è stata affidata la cura di un resoconto dell'attività dei vari workshop che si sono svolti su singoli aspetti tematici.

La seconda iniziativa è quella che presentiamo. Dal workshop sui problemi del lavoro svoltosi alla Conferenza di Lucca nel 2016 è scaturita l'idea di partire innanzitutto dalla conoscenza di quanto avviene in questo campo nell'ambito delle fondazioni e degli istituti nostri associati. Se ne è fatta carico la Fondazione Gramsci Emilia-Romagna con il suo Presidente, il prof. Carlo Galli e il suo direttore, la dr.ssa Siriana Suprani. Abbiamo superato la soglia dei 100 soci che è un numero abbastanza significativo, e grazie al tenace impegno di Siriana Suprani e dei suoi collaboratori e collaboratrici si è articolato un questionario che è riuscito (impresa non facile) a ricevere le risposte da circa un 70 % di soci, il che ha permesso di far emergere circa 1.300 collaboratori a vario titolo, come il lettore potrà verificare. I primi risultati dell'indagine sono già stati presentati in un workshop nell'ambito della Conferenza di Trieste.

Dall'indagine emerge un primo problema: la tipologia contrattuale. Nella panoplia di strumenti disponibili, i nostri soci hanno mostrato di preferire soprattutto il contratto del commercio. Evidentemente, per esempio, il contratto di Federculture per le imprese culturali vere e proprie, pur presente in una certa percentuale, si deve essere dimostrato troppo costoso per chi sta, complessivamente parlando, nel terzo settore. Tuttavia quello del commercio non sembra un contratto articolato in modo da valorizzare il settore culturale, tanto più che in esso non compare la parola cultura. Sempre nel piano della tipologia contrattuale assistiamo al fenomeno, caratteristico del nostro tempo, dei contratti a tempo determinato, spesso frutto dell'instabilità e della precarietà dei contributi di cui godono istituti e fondazioni. Spesso quindi operatori culturali qualificati arrivano ad età rispettabili in condizioni di precarietà. Dobbiamo quindi prendere iniziative che colmino questa lacuna contrattuale e gli esperti che abbiamo chiamato a commentare questi risultati come Emmanuele Massagli, presidente di Adapt (l'Associazione fondata da Marco Biagi), e Irene Sanesi, presidente della Commissione cultura dell'Unione dei giovani commercialisti, nonché un esponente sindacale importante come Vincenzo Colla, della segreteria nazionale della Cgil, hanno formulato interessanti riflessioni e proposte in proposito.

Un altro problema connesso al lavoro negli istituti culturali è il riconoscimento nell'ambito universitario dei periodi di ricerca e di formazione trascorsi negli istituti stessi. Molte giovani e molti giovani, specialmente negli anni di crisi del reclutamento delle università italiane, si sono formati e si formano nell'ambito dei nostri associati. Ma questi periodi, spesso intensi e fruttuosi, non hanno un riconoscimento nell'ambito del reclutamento universitario. D'altro canto, una lacuna da superare nell'azione dell'Aici è quello del rapporto col Miur e con le sue strutture. Non siamo riusciti a collaborare e gli effetti si sono sentiti anche nel delicato settore della corresponsione dei contributi già deliberati, che ha subito ritardi notevoli e pregiudizievoli.

Vorremmo, nella nostra prossima V Conferenza nazionale di Ravello, prevista per l'8-10 novembre 2018, coinvolgere il Miur in un documento di intenti o addirittura un patto per la cultura insieme a Mibact e regioni e altri soggetti interessati, in cui anche questo tema venisse ripreso ed affrontato.

In altre parole, quella che presentiamo non è un'indagine fine a se stessa, ma l'inizio di un lavoro che vorremmo producesse risultati concreti sia dal punto di vista dello sviluppo culturale ma anche da quello sociale ed economico del paese.

Gli autori

- GIORGIA ABELTINO, Director Public Policy Google Art & Cultural Institute (p. 139)
- NICOLA ANTONETTI, Presidente Istituto Luigi Sturzo (p. 123)
- GIUSEPPE ARIANO, Agenzia per l'Italia Digitale (p. 133)
- DUNIA ASTROLOGO, Fondazione Istituto piemontese Antonio Gramsci Onlus (p. 125)
- MARGHERITA AZZARI, Società Geografica Italiana (p. 132)
- PAOLO BARATTA, Presidente Biennale di Venezia (p. 41)
- GIORGIO BENVENUTO, Presidente Fondazione Pietro Nenni (p. 147)
- DANIELE BINI, under 35 (p. 162)
- BRUNO BONIOLO, Polo del '900 (p. 134)
- MARCO BRUNAZZI, Vice Presidente Istituto di Studi Storici Gaetano Salvemini (p. 124)
- SIMONETTA BUTTÒ, Direttrice ICCU (p. 136)
- CHRISTIAN CALIANDRO, Università IULM, Milano (p. 148)
- ANTIMO CESARO, Sottosegretario MiBACT (p. 21)
- FRANCESCA CIALDINI, under 35 (p. 141, 163)
- ANDREA CIAMPANI, Fondazione Energeia (p. 125)
- VINCENZO COLLA, Segreteria nazionale Cgil (p. 190)
- LOREDANA CORNERO, Segreteria generale della Comunità radiotelevisiva Italoфона (p. 73)
- GIULIA CORRADO, under 35 (p. 131, 150)
- SILVIA COSTA, Commissione Cultura e Istruzione del Parlamento europeo (p. 98)
- GIAMPAOLO D'ANDREA, Capo di Gabinetto MiBACT (p. 76)
- ILARIA DI MATTEO, under 35 (p. 128, 163)
- ROBERTO DIPIAZZA, Sindaco di Trieste (p. 20)
- LUANA DIPINO, under 35 (p. 129, 155)