



Centro Universitario Europeo
per i Beni Culturali
Ravello

Territori della Cultura

Rivista on line Numero 54 Anno 2023

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

RAVELLO LAB 2023

NUMERO SPECIALE

XVIII edizione Ravello Lab

LE PAROLE DELLA CULTURA

- *La formazione per il lavoro nella cultura*
- *Le relazioni culturali internazionali*

Ravello 19/21 ottobre 2023



Sommario



Centro Universitario Europeo
per i Beni Culturali
Ravello

Comitato di Redazione	5
Alfonso Andria, Andrea Cancellato, Vincenzo Trione Le parole della Cultura non sono mai ostili	8
Contributi	
Alessandra Vittorini Coltivare le relazioni	14
Giovanna Barni Pubblico e privato per una cultura plurale e diffusa	22
Panel 1: La formazione per il lavoro nella cultura	
Adalgiso Amendola Formazione e lavoro nel sistema culturale	28
Salvatore Amura Alcune considerazioni	40
Maria Grazia Bellisario Formazione e occupazione culturale: un percorso a ostacoli	42
Pier Francesco Bernacchi La Fondazione Nazionale Carlo Collodi, la Società Europea di Cultura e il progetto del Parco Policentrico Collodi-Pinocchio	48
Enrico Bittoto La "difesa artistica"	54
Irene Bongiovanni La formazione e le imprese culturali cooperative	58
Clementina Cantillo Cultura, formazione, ricerca. Le 'politiche' del Dipartimento di Scienze del Patrimonio culturale dell'Università di Salerno	62
Giusy Caroppo Nuove strategie nell'alta formazione delle competenze nel settore culturale e creativo, per la forza lavoro del futuro	70
Giovanni Ciarrocca Le dimore storiche e la formazione per il lavoro nella cultura	74
Bartolomeo Corsini Il tempo cinematografico e l'immagine. La città come aula - l'educazione all'immagine	76
Monica Gattini Bernabò Formazione in ambito culturale. L'importanza di una visione di insieme	80
Pietro Graziani Ravello Lab 2023 XVIII edizione, la maggiore età	94
Giovanni Iannelli La formazione come fattore di sviluppo dell'occupazione nell'ambito del settore del patrimonio storico-artistico	96
Stefano Karadjov Come rendere attrattivo il lavoro culturale	100
Francesco Mannino Non solo per sapere, ma per saper fare accadere	104
Stefania Monteverde La cultura è "social catena"	110
Roberto Murgia Nuove professioni culturali per nuovi spazi educativi. Verso una nuova misura della partecipazione	116
Fabio Pollice La formazione. Leva strategica per uno sviluppo <i>culture driven</i>	120

Sommario



Centro Universitario Europeo
per i Beni Culturali
Ravello

Panel 2: Le relazioni culturali internazionali

Francesca Bazoli L'internazionalità della Fondazione Brescia Musei	132
Serena Bertolucci Internazionali per vicinanza. Una esperienza genovese come <i>case history</i>	136
Franco Broccardi Il diritto all'orizzonte	140
Giuseppe D'Acunto L'Università luav e il Progetto Venezia Città Campus	144
Lazare Eloundou Assomo UNESCO Conventions, sustainable development through culture	148
Barbara Faedda L'International Observatory for Cultural Heritage (IOCH) dell'Italian Academy for Advanced Studies, Columbia University	150
Alberto Garlandini Dialogo interculturale, percorsi di pace e il ruolo dei musei e degli istituti culturali	154
Antonello Grimaldi <i>Imagining the future</i> coltivando relazioni culturali internazionali	160
Marco Marinuzzi Due (?) città, una Capitale della Cultura	164
Marcello Minuti Da superpotenza a partner strategico: la necessità di un nuovo approccio per internazionale e cultura	172
Francesco Moneta Internazionalità, il punto di vista delle imprese	176
Carla Morogallo Triennale Milano e le relazioni internazionali	178
Jaime Nualart La cultura, un affare incompiuto	184
Rossella Pace Diplomazia culturale e musei come 'ambasciate culturali'	188
Vincenzo Pascale La creatività italiana per le relazioni culturali internazionali	192
Marie-Paule Roudil La culture et plus précisément les activités culturelles influencent-elles la diplomatie ?	194
Daniela Savy La diplomazia culturale	200
Daniela Talamo Sviluppo sostenibile: la parola alla cultura!	204
Stéphane Verger Il Museo Nazionale Romano in rete, dalla dimensione locale a quella internazionale	210

Appendice

Il programma	219
Gli altri partecipanti ai tavoli	227
Patrimoni viventi 2023. La premiazione	245

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@quotidianoarte.com

Responsabile delle relazioni esterne:

Salvatore Claudio La Rocca

sc.larocca2017@gmail.com

Comitato di redazione

Claude Livadie Responsabile settore
"Conoscenza del patrimonio culturale"
Jean-Paul Morel Archeologia, storia, cultura
Max Schvoerer Scienze e materiali del
patrimonio culturale
Maria Cristina Misiti Beni librari,
documentali, audiovisivi

alborelivadie@libero.it

moreljp77@gmail.com

schvoerer@orange.fr

c_misiti@yahoo.it

Francesco Caruso Responsabile settore

"Cultura come fattore di sviluppo"

Territorio storico, ambiente, paesaggio

Ferruccio Ferrigni Rischi e patrimonio culturale

francescocaruso@hotmail.it

ferrigni@unina.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

dieterrichter@uni-bremen.de

matilderomito@gmail.com

adamendola@unisa.it

Segreteria di redazione

Eugenia 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 858195 - 089 857669

univeur@univeur.org - www.univeur.org

Main Sponsor: 
Villa Rufolo | Festival

ISSN 2280-9376

Formazione e lavoro nel sistema culturale



Adalgiso Amendola

1) Premessa: i mercati del lavoro del sistema culturale e creativo

La relazione fra formazione e lavoro nel sistema culturale e creativo è, com'è noto, tuttora caratterizzata da alcuni aspetti problematici. Essi richiedono di riflettere sulle possibili strategie/azioni che potrebbero essere messe in campo per avere professionisti e operatori adeguatamente formati ad operare efficacemente in un ecosistema culturale ben funzionante, e pertanto in grado di contribuire allo sviluppo economico e civile delle comunità (Charter, 2023).

Ragionare sulla formazione per il lavoro nel settore della cultura nel suo complesso, richiede peraltro di misurarsi con l'estrema varietà delle attività svolte, delle istituzioni e organizzazioni (pubbliche, private e del terzo settore) coinvolte, nonché delle "tecnologie" di produzione di beni e di servizi e delle forme di organizzazione delle risorse umane impegnate. Questa varietà implica ovviamente un altrettanto diffusa varietà delle stesse risorse umane impegnate nel settore, sia per livello e tipo di professionalità, sia per livello e tipologia dei percorsi formativi richiesti. Pertanto, e la diversa natura e modalità operative delle organizzazioni, e per il coinvolgimento di diversi livelli d'istruzione e formazione professionale delle risorse umane, sarebbe un po' ardito considerare quello della formazione e lavoro per la cultura come un sistema, per così dire, unitario. E di questo credo abbiamo tutti piena contezza. Siamo, in realtà, in presenza di mercati del lavoro culturale tra loro distinti, nei quali s'incontrano differenti tipologie di domanda ed offerta di professionalità, di competenze e di *skills*. Questi mercati, inoltre, sono caratterizzati spesso da meccanismi di funzionamento, regole d'ingaggio e, conseguentemente, da relazioni contrattuali estremamente differenziate, che generano un diffuso 'polimorfismo istituzionale'. Esso, com'è noto, implica inevitabilmente anche una perdurante indeterminatezza nel riconoscimento e nella classificazione dei diversi profili professionali, dando luogo di conseguenza ad un certo grado d'instabilità, e spesso di precarietà, delle posizioni lavorative. Ciò costituisce a sua volta, se non il primo, uno dei principali punti di debolezza nella relazione tra formazione (soprattutto alta formazione) e lavoro nella cultura, che è opportuno segnalare all'attenzione.

Con questa premessa, può essere dunque conveniente concentrare l'interesse prevalentemente (anche se non esclusiva-

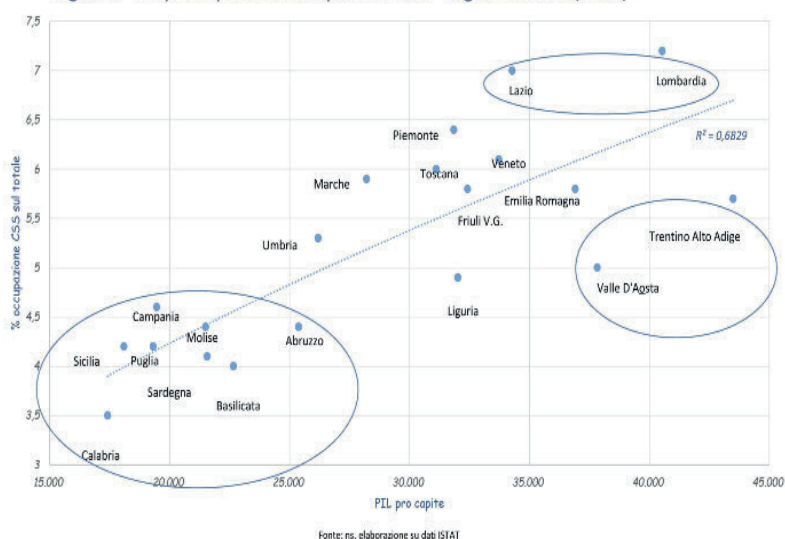
mente) sui settori *core culture*, più direttamente riferibili, ad esempio, alle attività connesse al Patrimonio culturale. Ciò appunto in considerazione della estrema varietà di professionalità, competenze e *skills* coinvolte nel settore culturale e creativo nel suo complesso, ma anche delle diverse modalità d'interazione tra domanda ed offerta che lo caratterizzano. Provo pertanto a fare il punto sui principali aspetti/problemi che riguardano la relazione tra formazione e lavoro culturale nel contesto europeo, circoscrivendo l'attenzione all'area *core culture*, con particolare riguardo al settore della gestione e valorizzazione del patrimonio, materiale e immateriale. Obiettivo principale è di esaminare alcune tendenze/problemi generali che caratterizzano, non solo in Italia, il rapporto tra formazione e lavoro nella cultura, eventualmente segnalando marginalmente specifiche lacune nella formazione relative a singole figure professionali, o competenze, richieste dal settore.

2) Da settore culturale e creativo a "sistema" culturale e creativo

Come viene notato, la valutazione dei bisogni formativi del sistema cultura e degli eventuali gap tra professionalità domandate dal mercato e professionalità acquisite nella formazione, richiede in primo luogo di disporre di un quadro di riferimento chiaro e condiviso circa il ruolo, l'ampiezza, le dinamiche e i confini del settore dei beni culturali (Symbola, 2023).

Negli ultimi decenni il sistema cultura, e al suo interno quello dei beni culturali, è stato spesso concepito e analizzato come un settore di attività economica, cioè come un'industria caratterizzata da specifici paradigmi tecnologici e modalità organizzative chiaramente identificabili. Ad esse si assocerebbero funzioni, mansioni, profili professionali e competenze, certo differenziate, ma riconducibili ad uno specifico processo produttivo, e pertanto identificabili, codificabili e regolabili in un chiaro quadro docimologico e contrattuale (UNESCO, 2021). Com'è noto, questo approccio al "sistema cultura", concepito come filiera produttiva in grado di generare, direttamente o indirettamente, valore economico è espressione del cd. 'paradigma dell'economia dei beni culturali'. Esso è centrato sulla constatazione che "il patrimonio culturale può avere significativi effetti sulla crescita economica, non solo in ragione del valore

Figura 1 - PIL pro capite e % occupazione CCS - Regioni italiane (2022)

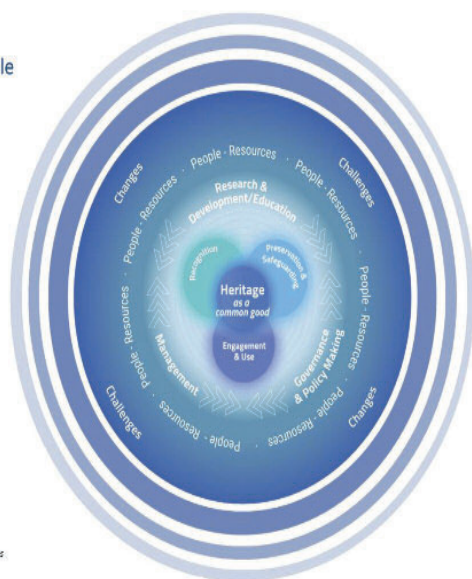


aggiunto e dell'occupazione generati direttamente, ma anche per l'effetto moltiplicatore – alimentato dall'indotto e in particolare dalla spesa turistica –, per il quale ogni aumento di valore aggiunto nel settore genera una crescita più che proporzionale dell'intera economia" (Amendola, 2020).

Si tratta di un paradigma indubbiamente supportato dai fatti, come conferma anche la semplice correlazione tra quota di occupati nel settore culturale e creativo (CCS) sul totale degli occupati prodotto interno lordo pro capite (PILp.c.) per le regioni italiane riportata nella **Figura.1**. Esso, com'è noto, ha il merito di aver favorito l'afflusso di risorse (non solo pubbliche) verso il settore della Cultura e l'adozione crescente di modelli manageriali nella gestione del patrimonio storico-artistico. Questo paradigma, tuttavia, genera anche alcuni elementi di criticità, nella misura in cui tende a mettere in secondo piano valenza e complessità sociale del patrimonio culturale. Pertanto, funzioni, modalità organizzative e gestionali, nonché risorse di professionalità del sistema culturale, finiscono con l'essere considerate ed analizzate prevalentemente come parte di una mera 'catena del valore', rappresentabile (e misurabile) secondo lo schema lineare, che è proprio dei processi di produzione di valore (Corr, S. Marçal, E. McMahon, P. Mignosa, A. van Leeuwen, J., 2021).

Nel corso degli ultimi anni si è andato peraltro affermando un significativo cambio di paradigma, condiviso a livello internazionale ed europeo, destinato ad avere impatto sulle competenze richieste ai professionisti della cultura e quindi su contenuti e forme di organizzazione della formazione per la cultura. Sulla scia della *Convenzione di Faro*, il patrimonio culturale è sempre più riconosciuto, non solo come fonte di conoscenza, ma anche come una risorsa culturale "viva", parte essenziale

Figura 2 – L'ecosistema culturale



Fonte: CHARTER, Report. A new landscape for heritage professionals: - preliminary findings, D2.1, 2021.



del capitale sociale delle comunità. Una corretta gestione e valorizzazione del patrimonio culturale, materiale e immateriale, è dunque strategicamente fondamentale perché, oltre a stimolare un'ampia gamma di attività economiche, contribuendo direttamente e indirettamente a creare occupazione e ad accrescere il prodotto interno lordo, può generare benessere sociale, senso di appartenenza e coesione delle comunità.

In questa linea, già nell'agenda *Getting Cultural Heritage to Work for Europe* (2015), la ricerca sul patrimonio culturale, nella misura in cui favorisce la valorizzazione e il ri-conoscimento dell'eredità culturale da parte delle comunità, viene indicata come un'importante risorsa per l'innovazione, l'inclusione sociale e la sostenibilità (cfr. Amendola, 2020). Nella più recente *New European Agenda for Culture* (2018) si riafferma il ruolo della cultura e del patrimonio culturale come risorsa per il futuro e per l'economia nel suo complesso. Ciò anche in riferimento al contributo che la partecipazione attiva della comunità alle attività culturali ed al ri-conoscimento ed alla valorizzazione del patrimonio culturale, contribuendo a formare comunità più resilienti, coese e innovative, può assicurare ad uno sviluppo economico e sociale, autopropulsivo, sostenibile e inclusivo (European Commission, 2018).

Questa idea del patrimonio culturale come "risorsa condivisa e bene comune", richiede di conseguenza un approccio integrato al 'sistema', piuttosto che al 'settore' culturale, da intendere come un vero e proprio 'ecosistema', nell'ambito del quale le attività culturali e le funzioni associate alla gestione e valorizzazione del Patrimonio, grazie anche alla partecipazione attiva delle comunità, interagiscono, fertilizzando per questa via il capitale sociale, e quindi lo sviluppo economico e civile della società (Figura 2).

3) Punti di forza e di debolezza della formazione per il lavoro culturale

Un quadro di massima dei principali punti di forza e di debolezza del sistema di istruzione e formazione per il lavoro culturale può essere delineato sulla base di una – necessariamente rapida ed incompleta – analisi *desk*, condotta su alcuni rapporti di ricerca realizzati negli ultimi anni in Europa e in Italia. Sulla scia delle indicazioni della *New European Agenda for Culture*, in generale essi analizzano competenze, *skills* e profili professionali richiesti nel settore e conoscenze e competenze acquisite nei percorsi di formazione per la cultura¹. Nel loro insieme, e molto in sintesi, quasi tutti i rapporti segnalano, per i Paesi dell'Unione Europea, e per l'Italia in particolare, una certa diffusione di problemi di *mismatch* tra domanda ed offerta di competenze. Segnale questo di una generale difficoltà che la filiera della formazione per la cultura incontrerebbe nel progettare e gestire programmi d'istruzione e formazione sufficientemente flessibili e rapidamente adattabili agli effettivi bisogni di competenze e *skills* di un "ecosistema" complesso ed in continua – e oggi accelerata – trasformazione, come quello culturale e creativo.

Un primo riferimento assai utile a riguardo è il rapporto *Fostering cooperation in the European Union on skills, training and knowledge transfer in cultural heritage professions* (OMC, 2019), preparato in attuazione della *New European Agenda for Culture* del 2018, con l'obiettivo di "massimizzare i benefici e il valore che l'Europa potrebbe ottenere dal miglioramento del trasferimento di competenze, formazione e conoscenze nelle professioni del patrimonio culturale" (OMC, 2019, p.8). Tra i punti di forza del sistema formativo per il patrimonio culturale, il Rapporto evidenzia (Figura 3):

- l'esistenza di consolidati curricula "strutturati" per la formazione professionale nei più consolidati profili connessi alla tutela e valorizzazione dei beni culturali (restauratori, storici dell'arte, ecc.);
- la diffusione di programmi di specializzazione informali per le professioni legate alla gestione degli edifici, dei musei, dell'artigianato tradizionale, ecc. (cfr. OMC, 2019, p.24);
- l'esistenza, ormai sufficientemente diffusa in ambito UE, di sistemi nazionali di riconoscimento, convalida, certificazione e qualificazione per arti, mestieri e attività museali, che per-

¹ Tra i principali documenti considerati: (i) il rapporto preparato nell'ambito dell'OMC, *Fostering cooperation in the European Union on skills, training and knowledge transfer in cultural heritage professions* (2019); l'indagine della Fondazione Scuola Beni Attività Culturali sulle *Competenze per il patrimonio culturale* (2020); il rapporto EUHeritage su *Skills Profile for Cultural Heritage* (2021) e infine il recentissimo report del consorzio CHARTER *Identifying gaps and needs in the educational and training programmes* (2023).

Figura 3 - Punti di forza e di debolezza del sistema formativo per la cultura

Punti di forza	Punti di debolezza
curriculum "strutturati" per le professioni specialistiche	disallineamento tra competenze acquisite e richieste
programmi informali per professioni non specialistiche	organizzazione del trasferimento delle conoscenze (on the job?)
sistemi nazionali di riconoscimento, convalida, certificazione e qualificazione	tradizioni e competenze tradizionali del patrimonio culturale immateriale a rischio
codificazioni formali relative a molti dei profili professionali	formazione troppo teorica e non sufficientemente multidisciplinare

Fonte: OMC Working Group of Member States' Experts (2019), *Fostering cooperation in the European Union on skills, training and knowledge transfer in cultural heritage professions*.

mette di disporre oggi delle necessarie codificazioni formali relative a molti dei profili professionali impegnati nella gestione del patrimonio culturale.

Perduranti debolezze del sistema formativo riguarderebbero peraltro (**Figura 3**):

- il fatto che competenze e *skills* acquisite nei percorsi di alta istruzione e formazione non sempre risultano allineati con competenze e *skills* richieste da un mercato in continua e rapida evoluzione;
- una spesso diffusa difficoltà di organizzazione delle modalità di trasferimento (anche on the job) delle conoscenze e delle competenze nell'ambito del complesso panorama delle professioni culturali;
- il fatto che, come rilevato da diverse analisi, alcune professionalità e competenze tradizionali, anche artigianali, che costituiscono il patrimonio culturale immateriale, sono a rischio, se non addirittura in via di estinzione;
- l'esistenza di un "gap formativo" di portata generale, che riguarda il fatto che la formazione dei professionisti del patrimonio culturale viene valutata come troppo teorica, non sufficientemente multidisciplinare e, infine, non sempre in grado di fornire le competenze richieste dal mercato del lavoro (cfr. OMC, 2019, p.25).

4) Il *gap* tra formazione e lavoro nella cultura

Per quanto riguarda, appunto, l'efficacia del sistema della formazione per la cultura, interessanti indicazioni su ciò che manca dell'acquisizione delle *skills* e nella trasmissione delle competenze in relazione alle esigenze del mercato del lavoro dei beni culturali si possono ottenere dal recente Rapporto *Identifying gaps and needs in the educational and training programmes*, rilasciato dal consorzio CHARTER a giugno 2023. Obiettivo principale del rapporto è di individuare "le aree in cui vi è una maggiore necessità di migliorare l'offerta di istruzione e formazione per le professioni legate ai beni culturali" (AA.VV., 2023, p.9).

Per quanto riguarda i bisogni formativi per così dire "correnti", l'indagine – condotta su un ampio campione di professionisti, appartenenti a 13 paesi UE e rappresentativi di diverse professioni relative al patrimonio culturale – ha messo in evidenza che un esercizio ottimale di quasi tutte le professioni rappresentate richiederebbe di disporre di più funzioni o, sia pure in maniera diversa, di tutte le sei funzioni (o competenze) individuate nel progetto: (i) riconoscimento, (ii) ricerca e sviluppo e formazione, (iii) conservazione e salvaguardia, (iv) coinvolgimento ed utilizzo, (v) *governance* e *policy making*, (vi) management.

Più nello specifico, da questo e da diversi altri Rapporti, emerge la necessità di arricchire anche (e soprattutto) alcune competenze trasversali, specie nel campo della comunicazione e della digitalizzazione. Com'è noto, nell'ottica della Convenzione di Faro, un fattore assolutamente strategico per la valorizzazione del patrimonio culturale materiale e immateriale riguarda l'effettivo coinvolgimento delle comunità nel ri-conoscimento del patrimonio stesso. La capacità di saper "trasferire" il patrimonio culturale nella società è riconosciuta pertanto come competenza trasversale *core*, assolutamente strategica per tutte le funzioni connesse alla cultura ed alla valorizzazione del patrimonio culturale.

Naturalmente "i professionisti del patrimonio culturale sono nella posizione migliore per comunicare a tutta la comunità i benefici vitali che il patrimonio culturale ha per l'economia, la cultura, l'ambiente e la società" (OMC, 2019, p.32). È pertanto necessario formarne o accrescerne le competenze relazionali e di comunicazione. D'altra parte, "a seconda della funzione e/o della professione, questa capacità di comunicazione può

Figura 4 - Competenze trasversali richieste, metodi e livelli di formazione

Competenze richieste	Metodi	Livello
Comunicazione "sociale"	VET	High Education
Digitalizzazione	ED	High & Professional Education
Management di progetto	ED - VET	High Education
Gestione lavoro in team	VET	High & Professional Education
Metodologie interazione con diversi stakeholder	VET	High Education
Management del patrimonio	ED	High Education
Artigianato tradizionale	VET	Professional Education

Fonte: AA.VV. (2023). Identifying gaps and needs in the educational and training programmes, CHARTER Consortium.

implicare lo sviluppo di nuovi modi di ‘trasmissione di senso’, compresa la creazione di nuovi linguaggi, processi e strumenti (compreso l’uso di strumenti digitali) non solo per comunicare (unidirezionalmente) ma anche per coinvolgere (bidirezionalmente) segmenti più ampi di *stakeholder*” (AA.VV., 2023, p.15). Si tratta pertanto di sviluppare programmi di formazione flessibili e possibilmente part-time, in primo luogo orientati ad accrescere il bagaglio di competenze in tema di ‘comunicazione sociale’ e di colmare il gap di competenze digitali, sia per i professionisti a vario titolo impegnati nelle attività di riconoscimento, gestione e valorizzazione del patrimonio culturale, sia per mediatori istituzionali e personale politico (Figura 4).

Con riferimento, in particolare, alla formazione dei giovani professionisti del patrimonio culturale, si segnala, inoltre, un insufficiente bagaglio di ‘competenze pratiche’ trasversali acquisite nel periodo della formazione. Si tratta soprattutto di competenze di tipo gestionale e organizzativo: (i) management di progetto, (ii) management del patrimonio; (iii) gestione del *team*; (iv) coordinamento dei programmi; (v) lavoro di squadra e gestione delle dinamiche (fisiche e digitali); (vi) metodologie di interazione e comunicazione con i diversi tipi di *stakeholder* (AA.VV., 2023, p.15) (Figura 4).

5) Conclusioni: colmare il gap tra formazione e lavoro

Queste evidenze segnalano indubbiamente un certo grado di scollamento tra sistema dell'istruzione e formazione per la cultura e mondo del lavoro; in particolare per quanto riguarda l'alta formazione, specie di livello universitario. Ed effettivamente competenze professionali operative, competenze trasversali e *skills* necessarie a completare il profilo professionale, sono assai difficili da conseguire nei percorsi di alta istruzione: Lauree magistrali o Master universitari di I e II livello. In primo luogo perché progetti formativi e risorse di docenza impegnate, com'è naturale, sono in genere riferite – non senza qualche elemento di autoreferenzialità – agli interessi ed alle competenze acquisite nelle attività di ricerca teorica e di base, che costituiscono la cifra identitaria dell'Università. In secondo luogo a causa dell'inevitabile iato determinato dal lungo intervallo temporale che intercorre tra la progettazione dei percorsi formativi e l'effettivo ingresso nel mercato del lavoro dei formati. C'è inoltre da rilevare che la struttura delle Classi di laurea, per sua natura docimologicamente organizzata in settori scientifico-disciplinari, non sempre si adatta al disegno di programmi di formazione realmente innovativi, orientati a formare competenze e nuove professionalità richieste da un settore in continua rapida evoluzione.

Quella che è stata definita una eccessiva 'accademizzazione' dell'alta istruzione e formazione si associa in generale, come si è visto, ad una insufficiente acquisizione di competenze trasversali e pratiche (EUheritage, 2021). Un recente documento dell'*European Parliamentary Research Service* segnala come questo problema, nell'area della cultura e della gestione del patrimonio, può assumere particolare rilevanza, specie in ragione della complessità e varietà delle funzioni e delle mansioni che i professionisti del settore sono chiamati a svolgere, nonché di una diffusa instabilità delle posizioni lavorative (cfr. EPRS, 2023).

Com'è stato notato, ciò rende necessario, per molti giovani aspiranti professionisti della cultura, acquisire *skills* e competenze operative *on the job*, impegnandosi in attività di *stage* spesso poco retribuite o non pagate, oppure seguendo percorsi di ulteriore formazione spesso assai onerosi. Ne consegue che essi, dovendo spesso destreggiarsi tra più lavori precari per continuare a formarsi, sono costretti a dover scegliere tra

alta formazione ed uscita precoce *nel* mercato del lavoro, e quindi *dal* mercato del lavoro culturale. Si tratta di un grave punto di debolezza del rapporto formazione-lavoro, particolarmente evidente nel settore dei beni culturali e più in generale della cultura.

Tra le altre, una eventuale possibile via di soluzione a questo tipo di problemi potrebbe consistere nel ripensare le modalità di collaborazione e integrazione tra università, industria, reti, regioni, governi locali e *stakeholders*, già nella fase di ideazione e progettazione dell'offerta di alta istruzione e formazione professionale. Specie nel settore dei Master (universitari e non) e dei Corsi di perfezionamento. Si tratterebbe in definitiva di condividere e generalizzare una semplice inversione nel ciclo di progettazione, gestione e valutazione dei corsi di studio. Ai Comitati di Indirizzo – nei quali sono rappresentati gli stakeholder – peraltro già previsti dalla normativa, piuttosto che funzioni di consultazione *ex post* e di affiancamento nella valutazione, andrebbero attribuite (e riconosciute operativamente) specifiche funzioni d'iniziativa e d'impulso, fin dalla fase preliminare d'ideazione e poi di progettazione dei percorsi formativi. Si tratterebbe inoltre di promuovere, nel caso dei Master universitari e dei Corsi di perfezionamento e aggiornamento professionale, sostanziali modifiche alla regolamentazione, orientate a permettere e promuovere: (i) nella organizzazione del carico didattico, una maggiore partecipazione, di professionisti ed operatori della cultura; (ii) nella organizzazione dell'offerta formativa, un deciso incremento del tempo e dell'attenzione dedicata ai tirocini; in entrambi i casi per accrescerne effettivamente i contenuti di formazione professionalmente qualificante.

Bibliografia

- AA.VV. (2023). *Report: Identifying gaps and needs in the educational and training programmes*, CHARTER Consortium. <https://charter-alliance.eu/wp-content/uploads/2023/06/D3.4.-Report-Identifying-gaps-and-needs-in-the-educational-and-training-rammes.pdf>
- Amendola, A. (2020), "Dal management del patrimonio culturale alla *governance* dello sviluppo 'culture led'", *Territori della Cultura*, 42, 2020 - Speciale Ravello Lab 2020. https://www.qaeditoria.it/Documenti/TdC_42/territoridellacultura42.html
- Corr, S. Marçal, E. McMahon, P. Mignosa, A. van Leeuwen, J. (2021). *Report: A new landscape for heritage professions – preliminary findings*. CHARTER Consortium. https://charter-alliance.eu/wp-content/uploads/2021/09/D21_WP2_v3.pdf

EUHeritage (2021), *Skills Profile for Cultural Heritage report*, <https://www.euheritage.eu/wp-content/uploads/2020/07/EUHeritageFinalResearchReport.pdf>

European Commission (2015), *Getting cultural heritage to work for Europe*, Report of the Horizon 2020 Expert Group on Cultural Heritage, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b01a0d0a-2a4f-4de0-88f7-85bf2dc6e004>.

European Commission (2018), *A New European Agenda for Culture - Background Information*, Commission Staff Working Document, Brussels, SWD(2018) 167 final.

<https://ec.europa.eu/culture/document/new-european-agenda-culture-swd2018-267-final>.

Fondazione Scuola Beni Attività Culturali (2020), *Competenze per il patrimonio culturale. Indagine statistica presso i luoghi della cultura in Italia. Rapporto finale*.

<https://www.fondazione scuolapatrimonio.it/ricerca/competenze-per-il-patrimonio-culturale-la-ricerca/>

OMC Working Group of Member States' Experts (2019), *Fostering cooperation in the European Union on skills, training and knowledge transfer in cultural heritage professions*. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e38e8bb3-867b-11e9-9f05-01aa75ed71a1/>

Symbola (2023), *Io sono Cultura 2023. L'Italia della qualità e della bellezza sfida la crisi*, I Quaderni di Symbola. <https://symbola.net/wp-content/uploads/2023/07/Io-Sono-Cultura-2023-DEF-1.pdf>

UNESCO (2021), *Competence Framework for Cultural Heritage Management. A Guide to the Essential Skills and Knowledge for Heritage Practitioners*. <https://bangkok.unesco.org/content/competence-framework-cultural-heritage-management-user-guide-essential-skills-and-knowledge>



Adalgiso Amendola

Professore Emerito di Economia Politica e Presidente del Center for Labour and Political Economy (CELPE) dell'Università di Salerno nonché componente del Comitato Scientifico del CUEBC di Ravello. È autore di monografie e di numerosi saggi sui temi dello sviluppo, delle diseguglianze e dell'economia della cultura.