



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





Centro Universitario Europeo
per i Beni Culturali
Ravello

Sommario

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



Giovanni Iannelli

La formazione come fattore di sviluppo dell'occupazione nell'ambito del settore del patrimonio storico-artistico

La Ales spa, azienda nella quale svolgo la funzione di Direttore Risorse Umane Sviluppo e Organizzazione, opera nell'ambito del settore della tutela e valorizzazione del patrimonio culturale. Tra i dati che sono stati comunicati, nella relazione introduttiva del Ravello Lab 2023, ha destato in me particolare attenzione quello sul calo dell'occupazione del 13,8% tra il 2019 e il 2022, proprio nell'ambito occupazionale del "Patrimonio Storico e Artistico".

Ales, fortunatamente, va in controtendenza rispetto a questo dato, avendo effettuato, in quei tre anni, oltre 1.000 nuove assunzioni, alle quali se ne sono aggiunte altre 500 dall'inizio del 2023.

Dalle nostre numerose procedure di selezione emergono due indicatori che meritano una particolare attenzione.

Il primo è un fattore sicuramente positivo e riguarda l'attrattività del settore. Moltissimi dei nostri candidati, anche quelli che hanno un percorso di studi e di lavoro non direttamente collegato con il mondo della cultura, dichiarano che l'ambito nel quale dovrebbe svolgersi l'attività lavorativa è un elemento che li ha spinti a presentare la propria candidatura. Lavorare nel mondo della cultura è per molti uno stimolo motivazionale, il che rende più agevole la ricerca di candidati.

Il secondo indicatore segnala, invece, un problema. Infatti, molto spesso lavoratori altamente specializzati (archeologi, restauratori, storici dell'arte, bibliotecari ecc.) presentano la propria candidatura per profili in cui le loro competenze vengono sottoutilizzate. Questo elemento induce a profonde riflessioni sul collegamento tra il mondo dell'istruzione e il mondo del lavoro, che potrebbe però essere migliorato, come vedremo, anche attraverso la formazione.

Ales, per queste tipologie di lavoratori che hanno un background di studi in materie umanistiche, rappresenta una delle poche possibilità per riuscire ad ottenere un impiego stabile. Anzi, possiamo affermare che è, insieme con il Ministero della Cultura, il datore di lavoro al quale maggiormente ambisce chi ha effettuato un certo tipo di percorso di studi.

I grandi attrattori, per usare un termine di moda, nel mercato del lavoro che ruota intorno al settore del Patrimonio Storico Artistico sono, quindi, pubblici, dato che va in controtendenza rispetto al resto del mercato del lavoro, nel quale, viceversa, il pubblico sembra non essere più così attrattivo.

Partendo da questa constatazione, bisogna analizzare quali siano i problemi da superare e come la formazione possa agire da leva per favorire l'occupazione in un settore, quello del Patrimonio Storico Artistico, che rappresenta ancora una fetta troppo piccola, con una quota di appena il 3,5% del totale degli occupati nel 2022, del sistema produttivo culturale e creativo. Quest'ultimo dato è sorprendente, a fronte dell'enorme potenziale che il nostro patrimonio potrebbe rappresentare, e il fatto che il settore rappresenta solo lo 0,2% dell'intero prodotto interno lordo nazionale fa capire quanto sia ampio il margine di crescita.

Ci troviamo in una paradossale situazione, che richiama quelle indicazioni che riceviamo durante le selezioni in Ales. Da un lato, infatti, l'immenso patrimonio culturale nazionale che ci circonda spinge i giovani a seguire percorsi di studio che diano sbocchi nel settore, ma per converso trovare possibilità di lavoro, soprattutto per profili con alte competenze professionali, è molto difficile.

Una delle cause di questo divario è senza dubbio legato al deficit di iniziativa privata all'interno del settore. Le aziende che operano sono poche e troppo spesso piccole o piccolissime e soprattutto non godono dei contributi che sono, invece, riservati ad altri settori, come l'editoria, il cinema e lo spettacolo dal vivo.

Sarebbero, pertanto, necessarie, *in primis* iniziative, che incoraggino l'iniziativa imprenditoriale, attraverso appositi fondi (così come avviene negli altri settori), e agevolino forme di partenariato pubblico/private. Com'è noto, un euro investito in questo settore può avere un ritorno doppio nel fatturato dell'indotto, ovvero tutte le attività direttamente ed indirettamente connesse.

La formazione nel settore del "Patrimonio Storico e Artistico" può, poi, svolgere un ruolo determinante per favorire questo processo e cercare di ripristinare il collegamento tra il mondo dell'istruzione e il mondo del lavoro.

In questo senso, la formazione dovrebbe essere indirizzata ad incrementare quelle competenze che diventano essenziali per favorire un percorso di imprenditorialità e accrescere le poten-

zialità di coloro i quali hanno un percorso di studi umanistici, attraverso lo sviluppo di competenze non presenti come quelle informatiche, economiche e amministrative.

La combinazione tra gli studi umanistici e un percorso formativo che consenta di creare valore dal Patrimonio Storico Artistico potrebbe essere la formula per determinare una crescita del valore prodotto e dell'occupazione nel settore.

Uno dei più grandi imprenditori dei nostri tempi, Steve Jobs, fondatore di un colosso informatico come la Apple, che in un anno fattura circa 400 miliardi di dollari, ha avuto un, seppur breve, percorso di studi umanistici al Reed College in Oregon e se oggi tutti noi possiamo scrivere un testo al computer scegliendo un font lo dobbiamo al corso di "lettering" che Jobs frequentò al Reed.

Senza dubbio, quindi, il ponte tra gli studi umanistici e lo sviluppo di nuove opportunità tecnologiche può essere costruito attraverso programmi di formazione innovativi che integrino conoscenze tradizionali con competenze digitali avanzate e può costituire, soprattutto in una fase nella quale lo sviluppo dell'intelligenza artificiale richiede competenze non più esclusivamente informatiche, ma legate al *machine learning*, una fortissima leva per l'occupazione nel settore.

Pertanto, per promuovere l'innovazione e la creazione di imprese sostenibili nel settore del Patrimonio Storico e Artistico si può immaginare un percorso dettagliato, favorito da finanziamenti pubblici, che potrebbe essere così articolato:

Programmi formativi integrati: potenziare programmi formativi integrati a livello post-universitario che combinino corsi di studi umanistici con moduli specializzati in tecnologie digitali, gestione d'impresa e innovazione. Questi programmi dovrebbero inoltre offrire opportunità di stage presso istituzioni culturali e aziende del settore per consentire agli studenti di acquisire esperienza pratica nel settore.

Centri di ricerca e sviluppo: fondare centri di ricerca e sviluppo all'interno delle università o istituti culturali, dove studenti e ricercatori possano collaborare con esperti del settore e delle nuove tecnologie per sviluppare soluzioni innovative per la conservazione e la promozione del patrimonio storico e artistico utilizzando le più recenti tecnologie.

Incubatori d'impresa di seconda generazione: implementare incubatori d'impresa di seconda generazione che forniscano supporto tecnico, finanziario e manageriale per i giovani imprenditori interessati ad avviare startup nel settore culturale.

Questi incubatori dovrebbero offrire programmi specifici per il settore del Patrimonio Storico e Artistico, facilitando l'accesso a *mentorship* da parte di esperti del settore e investitori specializzati.

Connessione con hub tecnologici: creare partnership con hub tecnologici e centri di innovazione per favorire lo scambio di conoscenze e competenze tra il settore umanistico e quello tecnologico. Questa sinergia potrebbe favorire lo sviluppo di soluzioni tecniche all'avanguardia per la conservazione e la fruizione del patrimonio culturale.

Incubatori d'impresa di terza generazione: infine, creare incubatori d'impresa di terza generazione specializzati nel settore del Patrimonio Storico e Artistico. Questi incubatori dovrebbero fornire supporto completo alle startup, compresa la consulenza specialistica, l'accesso a reti di investitori culturali e tecnologici, nonché spazi fisici e tecnologici all'avanguardia per sviluppare e testare nuove soluzioni innovative.

Attraverso questo percorso completo, i professionisti con una formazione umanistica potrebbero acquisire le competenze necessarie per avviare imprese innovative e sostenibili nel settore del Patrimonio Storico e Artistico, creando un ambiente favorevole all'innovazione e all'occupazione.

Giovanni Iannelli

Direttore Risorse Umane Organizzazione e Sviluppo di ALES. Ha contribuito allo sviluppo della Ales SPA, società in house del Ministero della Cultura, con particolare attenzione agli aspetti strategici e organizzativi dell'azienda, fa parte del Consiglio Direttivo di Federculture ed è membro della delegazione trattante del CCNL Federculture.