



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

Non solo per sapere, ma per saper fare accadere



Francesco Mannino

Come succede da alcuni anni nel prestigioso consesso di Ravello Lab, apro questo testo ricordando brevemente alcune caratteristiche della nostra organizzazione, e questo non per mero spirito autoreferenziale ma solo perché spero sia utile a contestualizzare quello che seguirà e per rispondere all'invito di partire da casi concreti del *chair* Rettore Pollice.

Officine Culturali opera a Catania, ed è un'associazione impresa sociale ente del terzo settore, con attualmente uno staff di 14 persone che lavorano con noi, con Contratto Nazionale del Lavoro Federculture. 14 persone che ogni giorno programmano, progettano, gestiscono, comunicano, accolgono e attuano la partecipazione culturale in ambito patrimoniale di alcune decine di migliaia di persone l'anno, in particolare, in partenariato con l'Università di Catania, tra l'ex monastero dei benedettini e l'orto botanico di Catania.

L'anno scorso eravamo a Ravello Lab 2022 a parlare di lavoro culturale, perché il nostro essere ETS si concretizza innanzitutto nel generare lavoro culturale messo al servizio di chi ha intenzione di accedere alla conoscenza del patrimonio storico artistico e naturale. La storia, le storie di ognuna di queste persone del nostro staff è un mix di esperienze pregresse e di esperienze in Officine, ma anche di percorsi di costruzione di bagagli di conoscenze e competenze che oggi sono al servizio della nostra organizzazione e dei suoi diversi pubblici.

Spesso ci siamo interrogati su quale bagaglio servisse "in entrata", ovvero quando ci si propone per lavorare per un'organizzazione come la nostra, ma anche "in itinere", soprattutto per quello che riguarda l'aggiornamento professionale. Concordo con quanto affermato dal Rettore Pollice, ovvero che non è pensabile abdicare alla scelta di dare priorità alla conoscenza rispetto alle competenze nella costruzione delle figure professionali culturali (e non solo). Penso infatti che se veniamo da vent'anni di dominio delle competenze, ciò è dovuto ad una diffusa cultura efficientista ed economicista che ha pervaso il dibattito e soprattutto l'azione pubblica. Rispetto a questa radicata tendenza c'è però in atto un condivisibile passo indietro, e le premesse del panel 1 "La formazione per il lavoro nella cultura" sono state chiare in tal senso.

Le persone che lavorano con noi, o che si candidano per farlo, sono laureate o stanno per farlo, e quasi sempre in ambiti umanistici. Sono persone che hanno costruito il proprio bagaglio a priorità di conoscenza, anche se sentono il bisogno di continuare ad ampliarlo in tal senso e arricchirlo anche di altro.

Un doveroso appunto sulle competenze, poi passiamo oltre

Eppure, come se fosse una sorta di osservatorio sulle competenze, registriamo che una non indifferente parte delle persone che si candidano a collaborare con noi ad esempio non conoscono i rudimenti dei pacchetti di software per ufficio per una gestione ordinaria di una organizzazione: questo genera una potenziale difficoltà a gestire una segreteria, a conversare con una persona che sviluppa soluzioni informatiche per progettare un gestionale commerciale, *customer relationship management software*, o applicazioni digitali per la partecipazione culturale. Conversare non vuol dire sostituirsi a loro, ma comprendere con consapevolezza la cornice in cui operano. Inoltre: molte persone italiane ancora hanno profondi divari con le lingue straniere; e ancora, molte fanno fatica ad individuare e osservare dati secondari utili a capire il proprio contesto, tali da poter progettare le proprie azioni orientandole ai fini di obiettivi di sostenibilità economica, impatti culturali o addirittura rilevanza sociale.

Ci rendiamo conto quindi che, in generale, alcune competenze più specifiche sono spesso deboli, visto che il loro innesto su una base culturale di conoscenza è a nostro avviso indispensabile: solo così, solo con queste “trasversalità” (come ha detto Alessandra Gariboldi, presidente di Fondazione Fitzcarraldo nel suo intervento), enti culturali del terzo settore, che presidiano i mercati dei servizi culturali con la finalità non lucrativa di generare valore sociale (lavoro, partecipazione, inclusione, coesione), possono avere qualche possibilità di dimostrare la propria efficacia, la propria sostenibilità e la costanza ragionevole del proprio operato. Mi riferisco quindi, e lo ribadisco, a competenze operative digitali, economico-gestionali, linguistiche, pedagogico-educative, marketing-comunicative, di analisi dei pubblici, dei beneficiari, degli impatti. Tutti campi apparentemente scontati, che scontati non lo sono per nulla quando si vogliono coinvolgere nuove persone nei propri staff.

Questo per quanto riguarda le competenze, la sintesi di questo testo può anche fermarsi qui.

In apparente contraddizione con quanto appena scritto, in questi anni abbiamo anche constatato che la formazione per il lavoro culturale è davvero copiosa, spesso formazione di alto o altissimo livello: corsi di laurea, master, dottorati, specializzazioni sfornano migliaia di persone iper-specializzate su beni culturali, management, comunicazione, educazione.

Ma ci chiediamo: quanto questa formazione è nata da un'analisi dei bisogni delle organizzazioni culturali che poi generano servizi, attività e produzione da un lato, e lavoro dall'altro? E ancora, quanto di questa formazione è nata da una valutazione aggiornata dei bisogni sociali e culturali che poi generano la domanda culturale esistente o creano dei presupposti perché essa, seppur latente, possa essere soddisfatta? La qualità di questa formazione è spesso molto elevata: riteniamo che la sua capacità di generare effetti, di essere rilevante ai fini della trasformazione dell'esistente, debba essere un fattore altrettanto concorrente della sua qualità.

Sapere e saper fare: ma saper fare accadere?

In un ambito – quello culturale – che afferisce alla conoscenza, ma che viene sempre più dipinto come una variabile dell'offerta turistica, si fa ad esempio fatica a trovare persone che abbiano gli strumenti per ragionare sulle povertà educative e per agire culturalmente per il loro contrasto: questa è una contraddizione escludente, perché se il mondo della cultura non agisce sull'esclusione culturale e sulle sue conseguenze sociali, e come se si arroccasse in recinti dorati sempre più ristretti, come se arrivasse ad erodere le sue stesse basi costitutive.

Si propone pertanto in questa sede di tentare di adottare uno sguardo inverso, di "girare il cannocchiale". Per comprendere quali sono le esigenze formative per il lavoro culturale si parta dai bisogni del mondo lì fuori: i bisogni di chi opera in cultura; i bisogni di chi beneficia e partecipa culturalmente. Le organizzazioni culturali guardano al mondo dell'istruzione e del contrasto alle povertà educative? Allora risulteranno conoscenze chiave quelle relative al patrimonio storico e artistico, ma anche competenze in ambito pedagogico ed educativo. Guardano all'ampliamento sostenibile della partecipazione culturale, e al suo potenziale trasformativo? Risulterà necessario capire i meccanismi della partecipazione, dell'esclusione culturale, della valutazione degli impatti generabili ma anche degli strumenti di gestione sostenibile e di marketing culturale e *audience development* per raggiungere davvero pubblici plurali e ampi. Il turismo culturale e la multiculturalità inclusiva stanno diventando sempre più centrali in un Paese ricco di patrimoni e paesaggi, ma anche centrale nei movimenti migratori? I divari di competenze linguistiche rappresentano

una specificità italiana da colmare strutturalmente, ma affiancando una ampia visione multiculturale. Le tecnologie digitali possono potenziare il mondo della cultura sia sul fronte della partecipazione e della produzione, che su quello della gestione, dell'amministrazione e della relazione con i pubblici? Servirà attivare professionalità umanistiche che sappiano dialogare con sviluppatori di soluzioni digitali. Le collaborazioni interistituzionali, e tra settori diversi della società, diventano sempre più diffuse grazie a partenariati, co-programmazioni e co-progettazioni? Competenze legislative aggiornate sono ormai irrinunciabili, anche fossero solo basiche ma di contesto. L'accessibilità integrata diventa un obiettivo di sostenibilità sociale irrinunciabile? Lingua Italiana dei Segni, competenze di accompagnamento e comunicazione con persone cieche, formazione per attività con persone autistiche, solo per fare alcuni esempi, diventano davvero necessarie. I divari e gli squilibri di genere sono ormai un'emergenza sociale? Saper adottare una prospettiva di genere, tanto nei rapporti di lavoro (culturale) che nella progettazione dell'offerta educativa e nella gestione della partecipazione diventeranno competenze indispensabili per una società riequilibrata.

Alcune proposte per la cassetta degli attrezzi

È pertanto immediato affermare che persone pienamente formate riguardo il senso profondo delle diverse declinazioni del settore culturale, potrebbero renderlo molto più efficace se avessero la possibilità di colmare alcuni divari in maniera agile e puntuale: la "cassetta degli attrezzi" necessita di essere ricca e in ordine, e questo potrebbe davvero fare la differenza. Ecco quindi la prima proposta: si torni a parlare di voucher per la formazione e l'aggiornamento professionale delle imprese culturali e creative. Se è vero che si riconosce un valore sostanziale e trasformativo al settore culturale e creativo, si sostengano le sue imprese (in particolare quelle sociali, impegnate nel generare interesse generale e impatti) anche attraverso il sostegno alla formazione e all'aggiornamento professionale.

E dopo questa, altre due questioni: c'è un tema retributivo anche nella formazione *on-the-job*: i tirocini stage post laurea o di inserimento lavorativo, spesso utilissime risorse ambivalenti tanto per le imprese culturali che per le persone in formazione

e alle prime armi nel mondo del lavoro, arrivano ad essere pagati anche quattro euro l'ora o poco più. Una indennità, certo, non un salario: ma comunque ben sotto le soglie di dignità. Quindi, ecco la seconda proposta: pretendere un livello minimo di indennità anche per gli stage (al pari del salario minimo, anche se qui non si tratta di lavoro subordinato), che comunque resterebbero convenienti per le imprese culturali, visti gli sgravi che li caratterizzano.

Infine, un'ultima riflessione e un'ultima proposta: in un presente-futuro in cui le collaborazioni tra pubblico e privato profit e non-profit si fanno sempre più strutturali, tra partenariati e processi di co-programmazione e co-progettazione, chiediamoci quanto sia importante la formazione delle amministrazioni pubbliche su nuove legislazioni, processi e procedure della collaborazione con i privati. Non è banale, sarebbe abilitante per la produzione di nuovo valore. In questa sede ci stiamo domandando quale formazione per la cultura sia più opportuna, e tante sono le autorevoli voci che stanno sostanzando le risposte: ma il dibattito del panel 1 di Ravello Lab 2023 si è fatto ancora più ricco, ponendo anche la questione di quali possano essere le migliori azioni culturali per sostenere – da alleate – adeguate integrazioni per il mondo dell'istruzione scolastica, a favore di minori e persone giovani adulte. Ma ci siamo chiesti infine quale formazione possa essere progettata per la pubblica amministrazione che si occupa di cultura, direttamente o indirettamente? Quante volte co-progettazioni, partenariati speciali, alleanze educative, piani di sviluppo locale a base culturale, strategie digitali, accessibilità territoriale integrate, non partono perché i soggetti in campo – tanti quelli privati che quelli pubblici – non parlano la stessa lingua? Quante opportunità perdute perché ci si sente ripetere troppo spesso: “non abbiamo le competenze adeguate all'interno della nostra amministrazione”? Valorizzare le migliori professionalità già esistenti nelle pubbliche amministrazioni, le risorse umane che intendono contribuire generosamente all'interesse generale, può contribuire significativamente a migliorare gli impatti dell'intervento pubblico nei territori. Un serio investimento sulla formazione delle amministrazioni pubbliche, nata dalla comprensione dell'esistente e dei suoi bisogni, può contribuire, in ultima analisi, a rendere più efficace e rilevante l'impatto sociale del settore culturale, anche mediante il confronto con quegli enti del terzo settore «rappresentativi della società so-

lidale» che «costituiscono sul territorio una rete capillare di vicinanza e solidarietà, sensibile in tempo reale alle esigenze che provengono dal tessuto sociale, (...) in grado di mettere a disposizione dell'ente pubblico sia preziosi dati informativi (altrimenti conseguibili in tempi più lunghi e con costi organizzativi a proprio carico), sia un'importante capacità organizzativa e di intervento: ciò che produce spesso effetti positivi, sia in termini di risparmio di risorse che di aumento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate a favore della "società del bisogno"» (sentenza della Corte Costituzionale, n. 131 del 2020).

Francesco Mannino

PhD in storia urbana, co-fondatore, presidente e project manager di Officine Culturali, con il suo gruppo lavora all'ampliamento sostenibile della partecipazione culturale e alla generazione di occupazione culturale con CCNL Federculture. Dal 2018 è membro del direttivo Federculture e dal 2020 al 2023 è stato coordinatore Sicilia di ICOM Italia. È consulente di Compagnia di San Paolo e di Fondazione Edison Orizzonte Sociale per l'accompagnamento di progetti di contrasto a base culturale delle disegualianze (povertà educative e relazionali).