

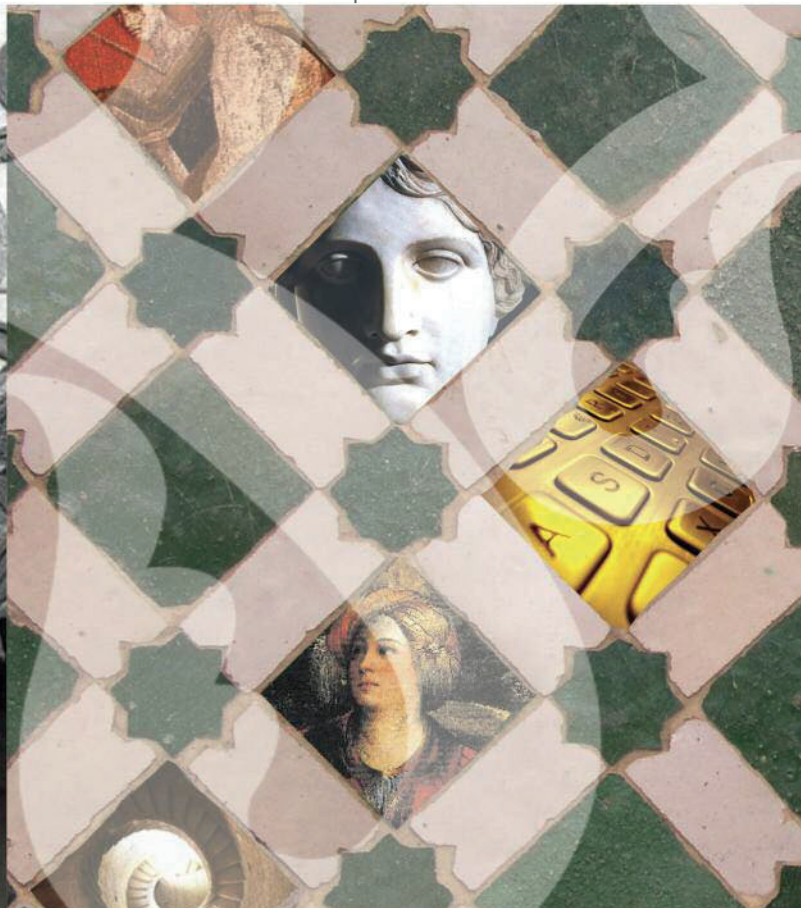


Centro Universitario Europeo
per i Beni Culturali
Ravello

Territori della Cultura

Rivista on line Numero 51 Anno 2023

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



Sommario



Centro Universitario Europeo
per i Beni Culturali
Ravello

Comitato di redazione

5

I quarant'anni del nostro Centro: dal telex al digitale!
Alfonso Andria

8

Dicembre 2024: i cinquanta anni del
Ministero della Cultura
Pietro Graziani

16

Conoscenza del Patrimonio Culturale

Pedro Marroquim Senna Il Talian - koinè Veneta come
Patrimonio Culturale Immateriale del Brasile

20

Umberto Laurenti, Simonetta Valtieri, Daniela Gallavotti
Cavallero Giulia Farnese e il Castello di Carbognano
(Viterbo)

38

Cultura come fattore di sviluppo

Ferdinando Longobardi Le Aree Interne in Campania:
creatività, trasformazioni economiche e società
dell'inclusione

52

Valentina Colagrossi, Michele Colaianni, Federica Pasini,
Lucrezia Martufi Lavorare nel settore culturale: contratti,
condizioni, prospettive. Una nuova indagine
dell'associazione Mi Riconosci?

60

Metodi e strumenti del patrimonio culturale

Elena Sinibaldi Il patrimonio culturale immateriale:
20 anni di UNESCO

76

Matteo Nanni Parchi e viali della Rimembranza tra
tutela e valorizzazione a 100 anni dalla loro istituzione

84

Mariafederica Castaldo, Gianmarco Lombardi
La Fondazione Pietà de' Turchini. Tra storia
e nuove prospettive

90

Vincenzo Pascale Un territorio, una cultura,
un mondo da esplorare

100

Appendice

Premio "Patrimoni Viventi": il bando 2023

103

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@qaeditoria.it

Responsabile delle relazioni esterne:

Salvatore Claudio La Rocca

sc.larocca2017@gmail.com

Comitato di redazione

Claude Albore Livadie Responsabile settore
"Conoscenza del patrimonio culturale"

alborelivadie@libero.it

Jean-Paul Morel Archeologia, storia, cultura

moreljp77@gmail.com

Max Schvoerer Scienze e materiali del

patrimonio culturale

Beni librari,

documentali, audiovisivi

schvoerer@orange.fr

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

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

Per consultare i numeri
precedenti e i titoli delle
pubblicazioni del CUEBC:
www.univeur.org - sezione
Mission

Per commentare
gli articoli:
univeur@univeur.org

Main Sponsor: 
Villa Rufolo | Festival

ISSN 2280-9376



Lavorare nel settore culturale: contratti, condizioni, prospettive. Una nuova indagine dell'associazione *Mi Riconosci?*

Valentina Colagrossi,
Mi riconosci?

Michele Colaianni,
Mi riconosci?

Federica Pasini,
Mi riconosci?

Lucrezia Martufi,
Mi riconosci?

I presupposti dell'indagine: i questionari sul lavoro culturale tra il 2019 e il 2021

Nel 2019 l'associazione *Mi Riconosci?* ha lanciato il suo **primo questionario** volto a indagare da vicino le condizioni lavorative del settore culturale, intitolato "Cultura, contratti e condizioni di lavoro". Con un totale di 1.546 risposte, l'indagine dipingeva un quadro particolarmente cupo per le lavoratrici e i lavoratori, afflitti da paghe misere (l'80% delle risposte denunciava redditi annui che raggiungevano al massimo i 15.000€), multilavoro, straordinari non contrattualizzati e spesso non retribuiti, alta formazione e scarse tutele.

Un anno dopo, durante la **Pandemia Covid-19**, al fine di comprendere quali fossero state le ripercussioni delle restrizioni dovute all'emergenza sanitaria sui lavoratori e sulle lavoratrici dei Beni Culturali – il settore più colpito insieme a Turismo e Ristorazione – è stata lanciata una nuova inchiesta dal titolo "Cultura e lavoro ai tempi del Covid-19". Le risposte raccolte sono state 1.889: del totale degli intervistati e intervistate, solo meno di un quinto dichiarava di aver subito perdite inferiori al 50% e, tra chi aveva continuato a lavorare, solo il 47% lo faceva in sicurezza, mentre la restante parte si trovava ad operare in condizioni che non tutelavano la propria salute (o lo facevano solo in parte). Solo il 12% dichiarava di poter resistere per più di un anno in assenza di aiuti economici o inversioni di tendenza, spesso solo grazie al supporto dei propri familiari e non per le proprie entrate, mentre il 51% affermava di rischiare di non avere sufficienti risorse per i due mesi successivi alla data di compilazione del questionario.

Osservando questi dati a distanza di un anno e considerando i ritardi e talvolta l'esiguità dei contributi erogati, molte lavoratrici e lavoratori del settore hanno cambiato occupazione o si sono ritrovati in condizioni di indigenza: questi i dati emersi da una successiva indagine condotta nel 2021 e intitolata "Cultura, lavoro e Covid un anno dopo", che ha raccolto 1.798 risposte



allo scopo di fotografare la situazione del settore nel periodo appena successivo alla crisi pandemica.

Fig. 1

“Lavorare nel settore culturale: contratti, condizioni, prospettive”: introduzione

In continuità con il lavoro svolto, il 6 novembre 2022 *Mi Riconosci?* ha lanciato il suo quarto questionario dal titolo “Lavorare nel settore culturale: contratti, condizioni, prospettive”, chiuso il 9 gennaio 2023 con 2.526 risposte: un campione molto ampio, che dà uno spaccato della situazione lavorativa ancora più veritiero ed esaustivo rispetto alle precedenti indagini (Fig. 1).

Il questionario era aperto alle persone impiegate a vario titolo nel comparto Cultura, ma anche a chi era in formazione, disoccupazione o stava lavorando in altro settore da non più di un anno, facendo riferimento all’ultima esperienza avuta nel settore. L’indagine ha permesso di raccogliere nuovi e più aggiornati dati relativi ai **rapporti di lavoro** che regolano il settore, ai **contratti** in uso e più in generale alle **condizioni occupazionali** di lavoratrici e lavoratori in forza nelle diverse sedi culturali pubbliche e private del Paese.

Per permettere una raccolta di dati più dettagliata, dopo una parte introduttiva, il questionario prevedeva la diramazione in due categorie principali: lavoratori e lavoratrici dipendenti (in cui sono stati fatti rientrare anche tirocini e stage, Servizio Civile e lavoro nero) e lavoratrici e lavoratori autonomi. Nel caso in cui la situazione del singolo rispondesse ad entrambe le categorie, il questionario era compilabile due volte. L’ultima sezione, comune a tutti e due gli ambiti, trattava temi quali **sindacalizzazione**, **salario minimo**, **maternità** e **mobbing**, in alcuni casi con domande aperte che dessero modo a lavoratrici e lavoratori di raccontare – in anonimo – le proprie storie.



Osservazioni di carattere generale

Analizzando le risposte alla parte generale del questionario, è possibile inquadrare il campione preso in considerazione.

Su un totale di 2.526 partecipanti, il 63,57% ha un'età compresa tra i 26 e i 39 anni.

Più del 76% delle risposte proviene da donne, un dato che dimostra come Cultura e Spettacolo si confermi un settore a prevalente **occupazione femminile**, con le conseguenze che questo comporta nel legame che esiste con la precarizzazione e la pauperizzazione del lavoro – fenomeni che si riscontrano anche in altri settori lavorativi in cui il numero delle lavoratrici supera quello dei lavoratori.

La maggior parte degli intervistati e intervistate dichiarano di possedere almeno una laurea o diploma di primo livello (39,90%). Si tratta quindi di lavoratrici e lavoratori qualificati con una solida **formazione universitaria** alle spalle, se consideriamo che quasi il 20% ha conseguito anche un dottorato, una scuola di specializzazione o un altro titolo post-lauream (Fig. 2)

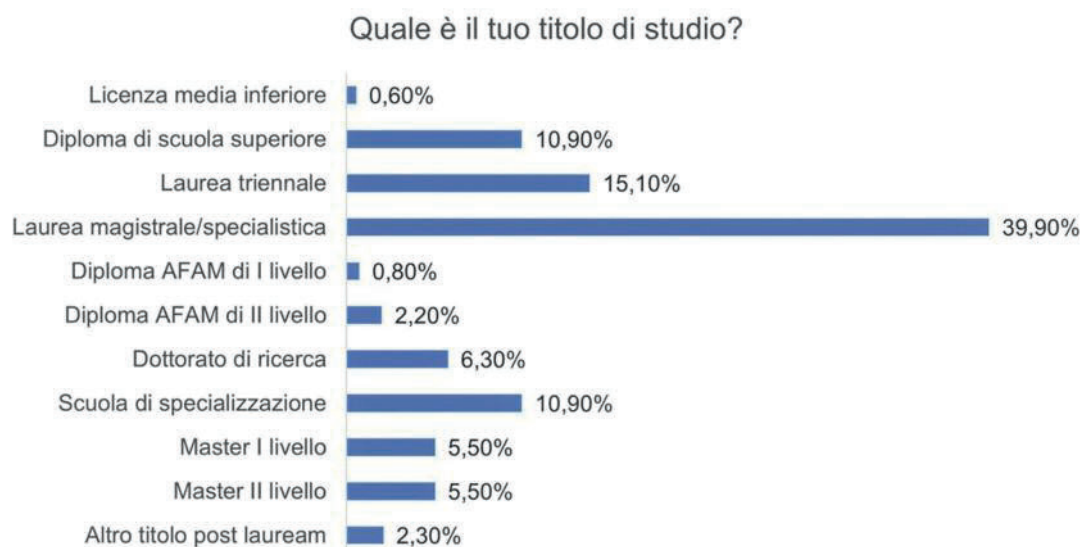


Fig. 2

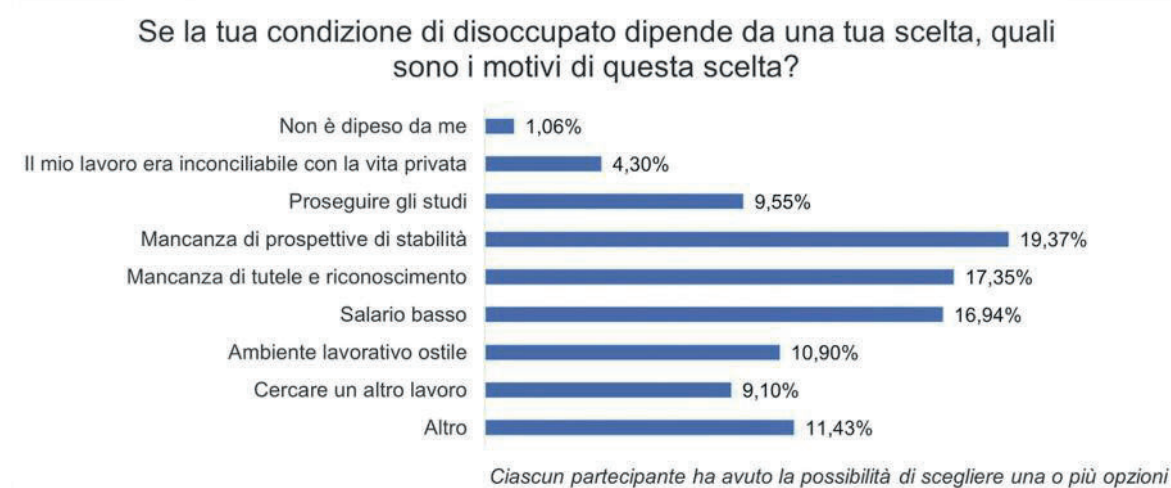
Sul totale dei partecipanti, il 15,5% era disoccupato al momento della compilazione del questionario mentre il restante 84,5% era occupato. Di questi ultimi, poco più del 31% era lavoratrice o lavoratore autonomo e quasi il 69% era lavoratrice o lavoratore dipendente.



Uno sguardo alla condizione di disoccupati e disoccupate

Più del 44% di chi era disoccupato al momento della compilazione del questionario ha risposto che si tratta di una condizione derivante dal fatto che l'ultimo contratto non è stato rinnovato: un dato che parla chiaro sulla precarietà e sull'**instabilità dei rapporti di lavoro** che dominano il settore.

Circa il 64% di chi invece ha lasciato il lavoro per propria scelta, ha dato come motivazioni la **mancanza di prospettive di stabilità, l'assenza di tutele e riconoscimento**, salari bassi e ambienti di lavoro ostili. Considerando che questa domanda permetteva risposte multiple, è evidente che in molti casi queste motivazioni si sovrappongono, con le conseguenti ricadute sulla salute psico-fisica e sulla qualità della vita (Fig. 3).



È altresì indicativo il fatto che il 19% dei disoccupati e disoccupate abbia dichiarato di star cercando lavoro in un altro ambito, rendendo evidente quanto le cattive condizioni lavorative rendano poco attrattivo il settore culturale con la conseguente dispersione di competenze e professionalità.

Fig. 3

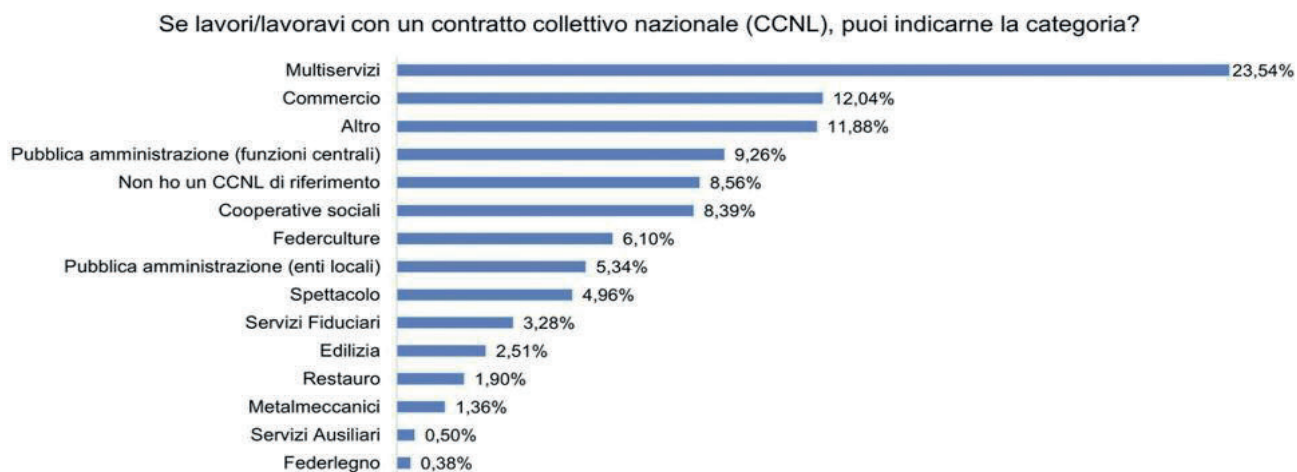
Lavoratori e lavoratrici dipendenti: paghe infime e contratti a ribasso

I lavoratori e le lavoratrici dipendenti rappresentano quasi il 69% degli intervistati. Come già accennato, sono inclusi in questa categoria non solo i dipendenti a contratto veri e



propri, ma anche chi svolge o ha svolto stage, tirocini e Servizio Civile, oppure chi lavora o ha lavorato in nero. Il dato più significativo è che solo nel 6% dei casi viene applicato il contratto di settore, ovvero il **Federculture**, che inquadra e descrive tutte le mansioni delle figure professionali impiegate negli istituti e luoghi della cultura. Nella maggior parte dei casi si viene invece inquadrati secondo i CCNL più diversi e spesso nei livelli più bassi. Tra i più diffusi spicca il Multiservizi, proprio dei servizi di mensa e pulizie; largamente applicato anche il CCNL Commercio, relativo alle attività di vendita e distribuzione e ai servizi alla persona; in musei e biblioteche troviamo inoltre il CCNL Cooperative Sociali, che riguarda il comparto socio-sanitario assistenziale ed educativo; a questi si aggiunge in alcuni casi il Servizi Fiduciari, proprio degli istituti di vigilanza e della sorveglianza non armata, che prevede la retribuzione più bassa. Posto che **contratti con paghe orarie di 4-5€ l'ora** non dovrebbero essere applicati a nessuno, questi CCNL non sono adatti ad inquadrare il personale in forza nei luoghi della cultura, in quanto non sono adeguati alle qualifiche richieste e non rispecchiano le effettive mansioni svolte. Questa realtà emerge chiaramente anche dal fatto che meno della metà delle persone a cui è stato somministrato il questionario (il 41%) dichiara di svolgere o aver svolto le **mansioni previste dal contratto**. Spesso – com'è per il Multiservizi e il Servizi Fiduciari – si tratta di contratti tra i più poveri esistenti in Italia in termini di retribuzioni, tutele e diritti. In ogni caso, tutte le tipologie con-

Fig. 4



Ciascun partecipante ha avuto la possibilità di scegliere una o più opzioni



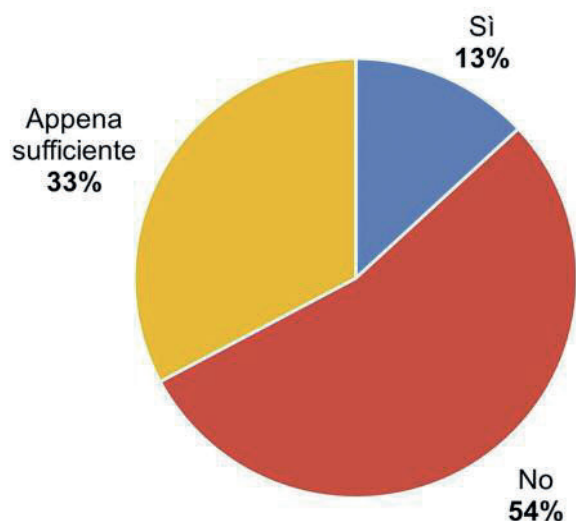
trattuali elencate prevedono condizioni peggiorative rispetto al Federculture e vengono scelte in un'ottica di **risparmio sul costo del lavoro**, eludendo la contrattazione di settore (Fig. 4). Più del 50% degli intervistati e intervistate lavora o lavorava per **cooperative, società o altre realtà private**. Il mercato del lavoro è infatti in buona parte privatizzato. Le radici di questo fenomeno sono da rintracciare nella **Legge Ronchey (4/1993)**, che ha permesso ai privati di entrare nella gestione dei Beni Culturali attraverso i cosiddetti "servizi aggiuntivi", creando quel **sistema di esternalizzazioni e appalti al massimo ribasso** che generano – appunto – lavoro povero, precario e dequalificato.

Un altro dato significativo è che solo il 52,20% degli intervistati e intervistate – poco più della metà – dichiara di lavorare o aver lavorato per il numero di ore previste dal contratto: vi è quindi un'alta percentuale di lavoratrici e lavoratori chiamata a svolgere regolarmente **straordinari**.

Essere lavoratori e lavoratrici dipendenti nel settore dei Beni Culturali non assicura pertanto più garanzie e tutele, né tanto meno maggiore **stabilità economica**, se si considera che il 54% degli intervistati e intervistate non ritiene il proprio stipendio sufficiente per vivere autonomamente (Fig. 5).

Ritieni che il tuo guadagno sia/fosse sufficiente per vivere autonomamente?

Fig. 5





Lavoratrici e lavoratori autonomi: Partite IVA coatte e precarietà

I lavoratori autonomi rappresentano circa il 31% degli intervistati e intervistate. La maggioranza lavora o lavorava con Partita IVA (61%), il restante campione con ritenute d'acconto (19%) o secondo altre forme di lavoro autonomo (10%).

È significativo – e allarmante – che più del 63% degli intervistati e intervistate dichiarino che la propria **condizione di lavoratore autonomo non è frutto di una libera scelta**, ma una condizione obbligata per svolgere o continuare a svolgere la propria occupazione (Fig. 6).

Se sei/eri una lavoratrice autonoma/un lavoratore autonomo, si tratta/trattava di una libera scelta o di una condizione obbligata?

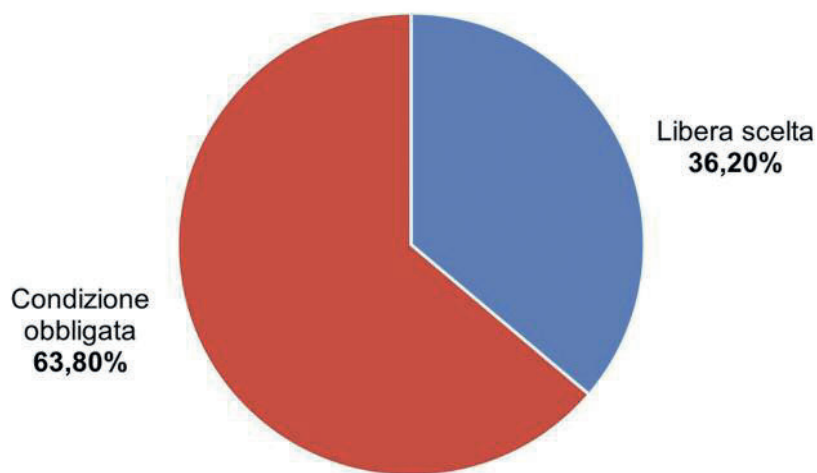


Fig. 6

Oltre il 70% delle lavoratrici e lavoratori autonomi ha un committente principale, mentre il 40% dichiara di avere solamente una collaborazione in essere. Si crea pertanto una situazione paradossale, nella quale il lavoratore o la lavoratrice dipendente firma due o tre contratti per raggiungere un regime full time, mentre ai lavoratori o alle lavoratrici autonome vengono richieste **collaborazioni esclusive e a monocommittenza**. Queste situazioni si verificano perché il datore di lavoro – che nella libera professione non dovrebbe esser contemplato –



impone al lavoratore o alla lavoratrice una collaborazione esclusiva, piena disponibilità e flessibilità oraria, pena la cessazione della collaborazione stessa. Viene perciò richiesto di aprire Partita IVA per poter lavorare, negando però il diritto di sfruttare a pieno questo strumento, che serve a mantenere diverse collaborazioni, alle proprie condizioni e tariffari. Al contrario, nel settore culturale più del 75% degli autonomi non stabilisce il proprio compenso né il proprio monte ore. Questo dato restituisce un chiaro segnale di come molti rapporti di lavoro autonomo mascherino in realtà lavoro dipendente e la questione delle **finte Partite IVA nel settore dei Beni Culturali** meriterebbe di essere affrontata in maniera più urgente. Ricordiamo che questo *escamotage*, messo in atto principalmente per **tagliare sul costo del lavoro**, e dunque per esimersi dal pagamento di tasse e contributi, non è appannaggio esclusivo dei privati (oltre il 50%), ma anche della pubblica amministrazione (il 15%), tra le quali spicca il Ministero della Cultura. Professioniste e professionisti impiegati in archivi, musei, biblioteche vengono reclutati tramite selezione dal Ministero e pagati con questo sistema (Fig. 7).

Un ulteriore elemento allarmante è legato ai **costi di gestione della Partita IVA** che, sommati ai **bassi compensi**, non mettono la gran parte degli intervistati e intervistate nelle condizioni di vivere autonomamente: nonostante il 60,40% degli intervistati

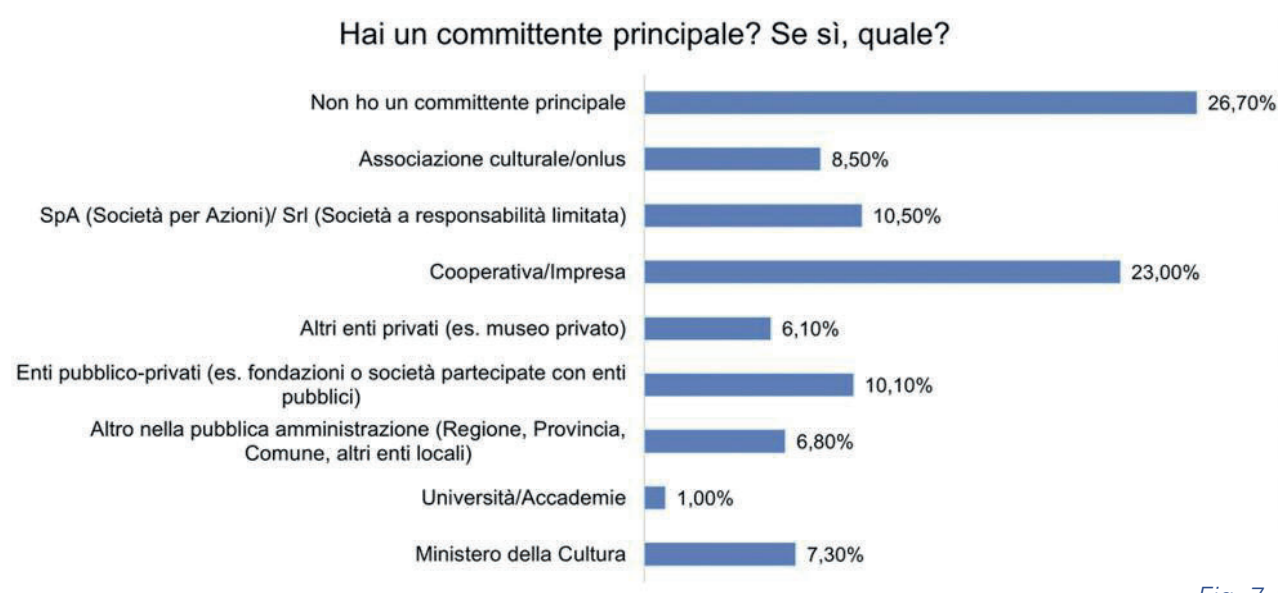
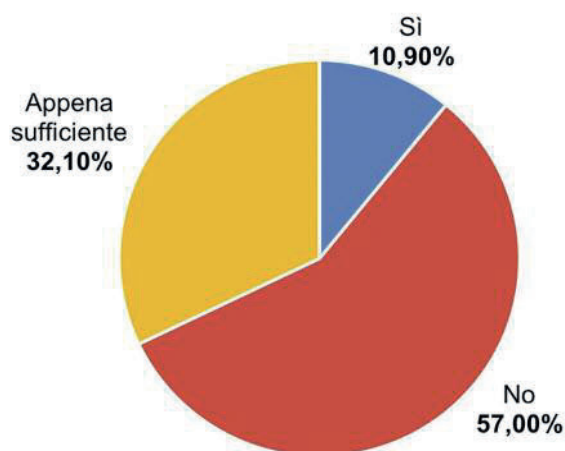


Fig. 7



Ritieni che il tuo guadagno sia/fosse sufficiente per vivere autonomamente?

Fig. 8



e delle intervistate abbia dichiarato di avere due o più collaborazioni, il 57% ha affermato di aver pensato di chiudere la Partita IVA per gli alti costi di gestione e la stessa percentuale non ritiene il suo stipendio sufficiente a condurre una vita dignitosa (Fig. 8).

Appare dunque evidente che il lavoro autonomo in questo settore sia contraddistinto da un forte senso di precarietà e si configuri spesso come una forma di "lavoro povero", condizione per il cui approfondimento si rimanda al Rapporto 2022 del Forum Disuguaglianze Diversità.

Diritti e rivendicazioni: quali condizioni, quali prospettive?

L'ultima sezione del questionario, aperta a tutti i partecipanti, era dedicata al tema "Diritti e Rivendicazioni".

Dai dati raccolti è emerso che quasi il 40% degli intervistati e intervistate ha subito **mobbing** o è stato **vittima di atteggiamenti intimidatori o punitivi**, da parte del datore di lavoro oppure dei colleghi. Questo ci restituisce la fotografia di luoghi di lavoro spesso ostili, poco sereni e poco vivibili, cosa che ha spinto molti ad abbandonare il settore a causa delle ripercussioni sul benessere psico-fisico e sulla qualità della vita. Ne emerge anche l'immagine un settore permeato da una **forte conflittualità tra colleghi**, dovuta frequentemente al confronto tra chi è stato assunto tramite concorso (o comunque direttamente dalla PA) e chi lavora in appalto, ma anche all'iper-competitività che un mercato del lavoro precarizzato e impoverito, nonché fortemente individualizzato, porta con sé (Fig. 9).



Sei mai stata/o vittima di mobbing, atteggiamenti intimidatori o punitivi, in seguito all'avanzamento di legittime richieste al datore di lavoro?

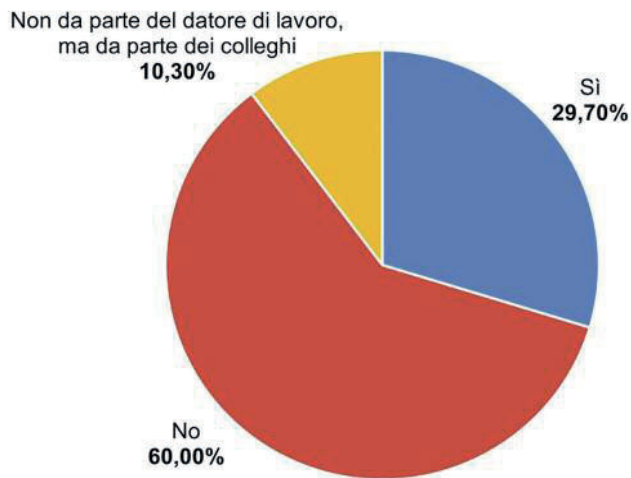


Fig. 9

Circa il 39% di chi ha compilato il questionario ha ricevuto **domande sulla propria vita privata e/o sulle proprie scelte future durante un colloquio di lavoro** mentre il 47,8% ha dichiarato che il proprio lavoro, così come la propria condizione salariale, condizionano o hanno condizionato significativamente la scelta di diventare genitore. A questo si aggiunge il fatto che è molto difficile per le donne, in condizioni di precarietà e scarsa indipendenza economica, scegliere serenamente di entrare in **maternità** (Fig. 10). Al 30% delle lavoratrici, infatti, questo diritto non è stato garantito, mentre un altro 30%, es-

Qualora tu abbia avuto la necessità di esercitarlo, ti è stato garantito il diritto al congedo di maternità/paternità?

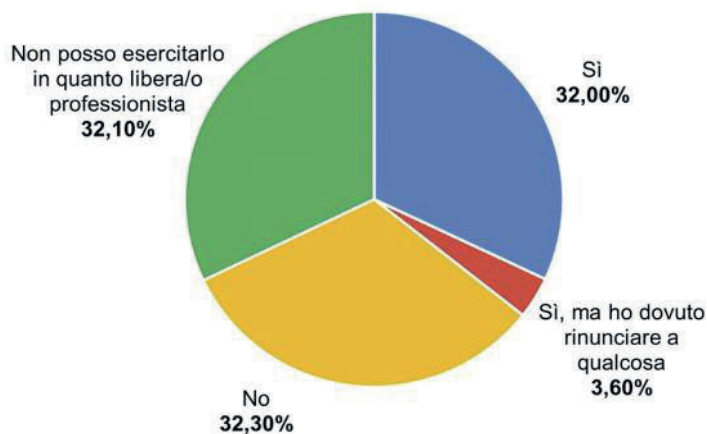


Fig. 10



sendo lavoratrice autonoma, non ha nemmeno la possibilità di accedervi. Ne consegue che la donna o rinuncia al desiderio di diventare madre, oppure deve affidarsi totalmente al partner o alla famiglia per portare avanti una gravidanza e crescere i propri figli. La precarizzazione del lavoro culturale, insieme alla povertà che esso porta, ha ricadute sociali molto gravi sulle donne, maggiormente esposte a molestie, violenze psicologiche ed economiche e facili vittime di ricatti e soprusi da parte dei superiori.

La maternità non è l'unico diritto negato: a esso si aggiungono **malattia, permessi ordinari** o quelli previsti dalla **legge 104/1992**. Soprattutto nelle domande a risposta aperta, in cui si chiedeva agli intervistati e intervistate di raccontare per esteso le proprie esperienze, è emerso come spesso i contratti più precari, come quelli a chiamata o a progetto, non prevedano un'indennità in caso di malattia. Non solo: nel caso la malattia sia garantita dal CCNL, vi sono casi in cui a lavoratori e lavoratrici viene intimato di non prendere malattia ma ferie, soprattutto dopo la Pandemia. I permessi e le ferie, d'altro canto, vengono in diversi casi negati come "punizione" da parte dei datori di lavoro.

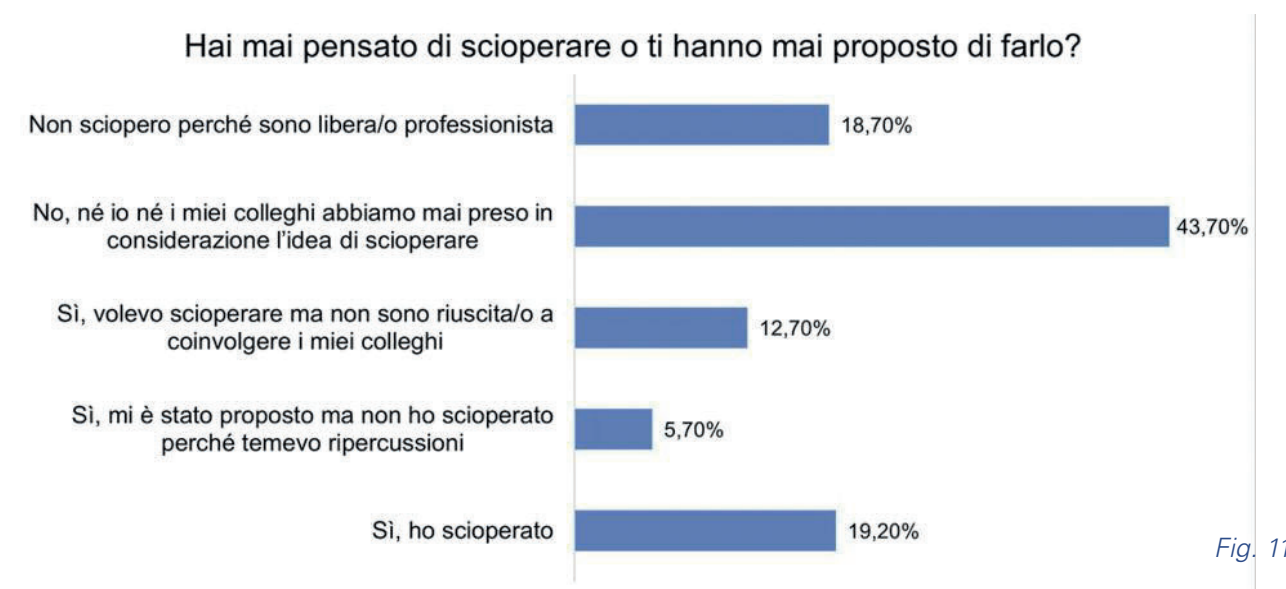
A fronte di retribuzioni bassissime, non stupisce che la quasi totalità degli intervistati e delle intervistate (98,3%) ritenga giusta e necessaria una **legge che stabilisca un salario minimo** per tutti i lavoratori e le lavoratrici del Paese e, di questi, più del 52% considera necessaria anche una riforma dei contratti collettivi. Nello specifico, circa l'80% delle persone che hanno compilato il questionario sostiene che il salario minimo dovrebbe essere tra i 10 e i 12 € netti l'ora.

Nonostante le condizioni lavorative precarie e le forti richieste, solo il 19% degli intervistati e delle intervistate ha dichiarato di essere iscritto a un **sindacato**. La restante parte ha affermato di essere stata iscritta in passato ma di non esserlo più (6%), di non essere iscritta ma di avere intenzione di farlo (28,2%), di non aver mai pensato di iscriversi (31,4%) o di non aver alcun interesse a farlo (15,4%).

Tuttavia, il 45,1% delle lavoratrici e dei lavoratori considera lo **sciopero** uno strumento utile per rivendicare i propri diritti e cambiare l'attuale situazione lavorativa nel settore culturale. A fronte di questo, alla domanda "*Hai mai pensato di scioperare o ti hanno mai proposto di farlo?*", solo il 19,2% ha dichiarato di aver scioperato, mentre la restante parte ha risposto di non averlo fatto per diversi motivi: il 43,7% ha affermato che né lui



o lei né i colleghi hanno mai preso in considerazione l'idea, il 5,7% per timore di subire ripercussioni da parte del datore di lavoro, mentre il 18,7% non ha potuto farlo in quanto libero o libera professionista; il 12,7% ha infine dichiarato di aver avuto intenzione di scioperare, ma di non essere riuscito a coinvolgere i colleghi. Questi dati lasciano intendere che, sebbene una buona parte del campione senta il bisogno di scioperare e creda nell'efficacia di questo strumento, la paura di ripercussioni, lo scarso interesse o forse la poca consapevolezza da parte dei colleghi, uniti alla mancata **sindacalizzazione** di buona parte dei lavoratori, rendano lo sciopero e le azioni da esso derivanti una strada difficilmente percorribile o scarsamente efficace per la mancanza di un sostegno vasto e generalizzato (Fig. 11).



Osservazioni conclusive e alcune proposte

I risultati emersi da questo questionario fotografano una situazione non certamente migliore rispetto a quella emersa dalle precedenti indagini. In generale, la gran parte delle lavoratrici e dei lavoratori dei Beni Culturali guadagna **meno di 8€ netti l'ora** (più del 69% dei dipendenti, più del 40% degli autonomi) e dichiara di avere un **reddito annuo inferiore ai 10mila**



euro (più del 50% dei dipendenti, quasi il 56% degli autonomi), trovandosi pertanto sotto la soglia di povertà assoluta. Non è infatti un caso che la stragrande maggioranza degli intervistati e intervistate abbia dichiarato di non ritenere il proprio guadagno adeguato a vivere una vita dignitosa oppure che è appena sufficiente ad assicurarla.

In un quadro del genere, c'è tuttavia una risposta che spicca in senso positivo: quasi il 70% delle persone che ha compilato il questionario sente la **necessità di migliorare le proprie condizioni lavorative** e pensa che sia possibile farlo. Questo, senza dubbio, ci dà una chiara indicazione sulla via da percorrere (Fig. 12).

Se ritieni/ritenevi che il tuo guadagno sia appena sufficiente o non sufficiente a vivere autonomamente, senti/sentivi la necessità di migliorare le tue condizioni lavorative?

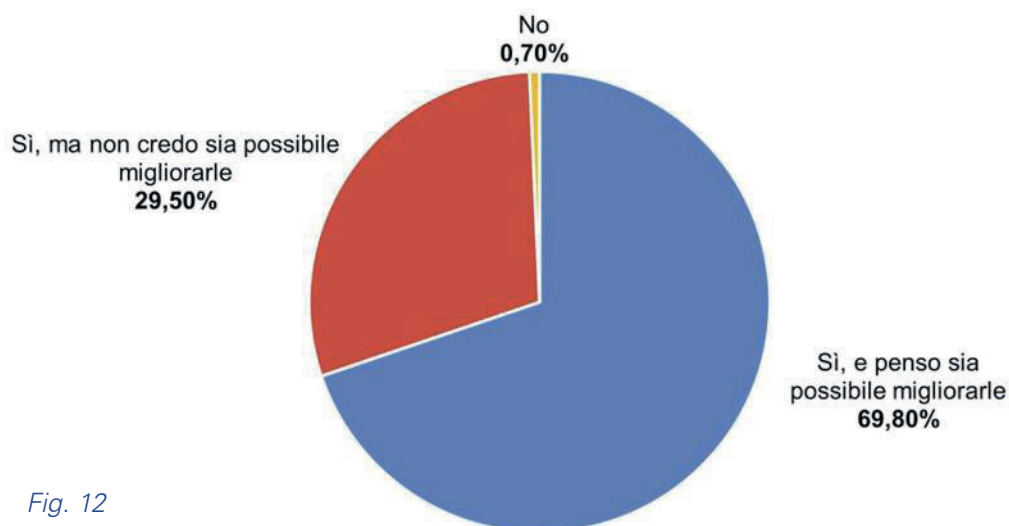


Fig. 12

Le raccolte dati dell'associazione hanno anzitutto lo scopo di colmare un vuoto statistico, ma anche e soprattutto di inquadrare una situazione per dimostrare la **necessità di tempestive soluzioni**.

Il lavoro povero e precario nasce, da una parte, da una mancanza cronica di investimenti pubblici sul personale impiegato nel mondo della cultura, dall'altra, da un codice degli



appalti che favorisce le offerte economiche più vantaggiose e lascia il mondo del lavoro in balia delle logiche del libero mercato.

Ciò che auspica *Mi Riconosci?* è una tempestiva **riforma delle esternalizzazioni, di concessioni e appalti**, a cui si affianchi l'assunzione **di risorse che vadano a coprire le carenze di organico** ormai endemiche nelle pubbliche amministrazioni. Infine, per impedire l'abbassamento dei salari al "grado zero", sarebbe necessario **regolamentare e limitare l'utilizzo di volontariato** negli istituti culturali, che negli ultimi 30 anni ha finito per diventare tragicamente sostitutivo del personale retribuito.