



Territori della Cultura

Rivista on line Numero 58 Anno 2024

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

**ORAVELLO
LAB**

NUMERO SPECIALE

XIX edizione Ravello Lab

***Nuove frontiere della cultura:
l'Intelligenza Artificiale***

- ***La tecnologia per la cultura***
- ***Cultura e sostenibilità***
- ***Il lavoro culturale nell'era digitale***

Ravello 24/26 ottobre 2024



Sommario



Comitato di Redazione

Alfonso Andria	
Cultura e IA: "La centralità dell'umano"	8
Pietro Graziani	
L'intelligenza artificiale per la cultura, la sostenibilità, il lavoro	12

Contributi

Mario De Caro	
Luci e ombre dell'intelligenza artificiale: il caso dei beni culturali	16
Ilaria Manzini	
Patrimonio culturale, innovazione, sostenibilità: il partenariato PNRR 'CHANGES'	20
Francesco Micciché	
Agrigento Capitale italiana della cultura 2025	24
Antonio Punzi	
Le macchine pensanti e noi: verso un dialogo tra le intelligenze	26

Panel 1: La tecnologia per la cultura

Serena Bertolucci	
La materia dell'immateriale. Il caso di M9 - Museo del '900	34
Anna Cinti	
Tecnologia e Cultura: PastPuglia fra tradizione e innovazione	38
Maria Grazia Mattei	
Il rapporto tra cultura e tecnologia: fattore decisivo per il futuro	42
Marco Edoardo Minoja	
Mondo della Formazione, <i>Performing Arts</i> e Tecnologie Digitali. Una breve riflessione sulle prospettive	46
Roberto Montanari	
Digitalizzazione, patrimonio culturale e User eXperience: per un uso virtuoso delle "tecnologie per la cultura"	50
Fabio Pollice	
La tecnologia per la cultura. Riflessioni sul tema	56
Remo Tagliacozzo	
Cambiamento e pubblica utilità	62

Panel 2: Cultura e sostenibilità

Adalgiso Amendola	
Lo sviluppo sostenibile e il ruolo della cultura	70
Salvatore Amura	
La diagnostica per immagini per il restauro di opere d'arte	82
Franco Broccardi	
Dalla cultura come eccezione all'eccezionalità della cultura. Verso una nuova economia della cultura: contemporanea, consapevole, sostenibile	86
Marco Calabrò	
Sostenibilità e patrimonio culturale: prospettive di tutela per le opere di architettura contemporanea	90

Sommario



Marcello D'Aponte	
La centralità del lavoro culturale quale elemento di qualificazione delle politiche di sviluppo	96
Pierpaolo Forte	
Oltre la sostenibilità	100
Daniela Picconi	
Sostenibilità ambientale delle mostre d'arte	104
Daniele Pitteri	
La cultura per la sostenibilità	108
Irene Sanesi	
(Se) da una buona <i>governance</i> tutto dipende	114
Roberto Vannata	
L'azione della Direzione generale Musei per la sostenibilità culturale	118
Giuliano Volpe	
Alcune considerazioni a proposito della sostenibilità nell'ambito del patrimonio culturale	124
Panel 3: Il lavoro culturale nell'era digitale	
Deborah Agostino	
La matrice delle competenze e impatti per l'utilizzo dell'intelligenza artificiale generativa nel settore culturale	130
Laura Barreca	
Creatività espansa. Dinamiche culturali tra musei, arte e nuovi linguaggi artificiali	138
Alberto Garlandini	
Transizione digitale, Intelligenza Artificiale e musei: lo stato dell'arte del dibattito internazionale	142
Francesco Mannino	
La nuova frontiera della cultura? La piena dignità per chi ci lavora	146
Marcello Minuti	
Digitalizzazione, Intelligenza Artificiale, lavoro culturale: analisi e prospettive	152
Davide Spallazzo	
Design-driven strategies for integrating emerging technologies in cultural institutions	168
Francesco Spampinato	
La consapevolezza dell'artista nell'epoca dell'intelligenza artificiale	176
Emanuela Totaro	
Lavorare con l'AI generativa: riflessioni e apprendimenti	182
Alfredo Valeri	
Riflessioni sulle professioni creative ai tempi dell'Intelligenza Artificiale Generativa	186
Appendice	
Programma della XIX edizione di Ravello Lab	191
Gli altri partecipanti ai tavoli	199
Patrimoni viventi 2024. La premiazione	217

Comitato di Redazione



Presidente: Alfonso Andria andria.ipad@gmail.com

Direttore responsabile: Pietro Graziani pietro.graziani@hotmail.it

Direttore editoriale: Roberto Vicerè redazione@quotidianoarte.com

Comitato di redazione

Claude 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 schvoerer@orange.fr
Maria Cristina Misiti **Beni librari,**
documentali, audiovisivi c_misiti@yahoo.it

Francesco Caruso **Responsabile settore**
"Cultura come fattore di sviluppo" francescocaruso@hotmail.it
Territorio storico, ambiente, paesaggio
Ferruccio Ferrigni **Rischi e patrimonio culturale** ferrigni@unina.it

Dieter Richter **Responsabile settore**
"Metodi e strumenti del patrimonio culturale" dieterrichter@uni-bremen.de
Informatica e beni culturali
Matilde Romito **Studio, tutela e fruizione**
del patrimonio culturale matilderomito@gmail.com
Adalgiso Amendola **Osservatorio europeo**
sul turismo culturale adamendola@unisa.it

Segreteria di redazione

Eugenia Apicella **Segretario Generale** univeur@univeur.org
Monica Valiante

Progetto grafico e impaginazione

QA Editoria e Comunicazione

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

ISSN 2280-9376

Main Sponsor:





Marcello D'Aponte

La centralità del lavoro culturale quale elemento di qualificazione delle politiche di sviluppo

A seguito delle profonde trasformazioni della società imposte dalla globalizzazione e dalla transizione digitale, occorre registrare una progressiva modificazione delle coordinate di base del diritto del lavoro, in Italia e nella maggior parte dei Paesi europei¹.

Le principali trasformazioni possono individuarsi in una pluralità di direzioni: così, nel campo dei rapporti collettivi di lavoro, manifestandosi attraverso la progressiva mutazione delle relazioni industriali e la crisi delle categorie tradizionali della legislazione di tutela del lavoro; nel contesto delle nuove forme di lavoro, come si verifica per effetto dell'incremento del lavoro a termine o comunque precario, a chiamata o mediante somministrazione; ancora, attraverso l'utilizzo sempre più massiccio delle piattaforme ovvero, nel campo delle modalità di svolgimento della prestazione, in particolare tramite la prestazione di lavoro a distanza, lavoro in gruppo ovvero attraverso le reti di imprese².

La globalizzazione dei mercati, l'integrazione tra le economie europee, la maggiore influenza delle discipline istituzionali globali, sono tutti fattori che nel sistema attuale hanno infatti un sensibile impatto nel nuovo sistema di fonti e di valori del lavoro, al punto che la dottrina già negli scorsi anni si era interrogata sulle conseguenze di tali processi caratterizzati, in una prima fase, da un ricorso sempre più frequente alla flessibilizzazione delle forme di lavoro³.

È un processo alla luce del quale alcuni aspetti caratteristici delle norme di diritto del lavoro, nella costruzione concepita per effetto delle lotte sindacali in termini di riconoscimento di diritti, sono sempre più frequentemente messi in discussione.

Il risultato finale è che l'attuale diritto del lavoro è una costruzione

¹ Per una visione complessiva e comparata, si v. S. GIUBBONI-G. ORLANDINI, *Dentro la crisi. Spunti comparati sull'impatto delle «riforme strutturali» nel diritto del lavoro in Italia, Portogallo e Spagna*, in Riv. Giur. Lav., 2018, 4, 643 ss.

² V. O. RAZZOLINI, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in Dir. Rel. ind., 2014, 974 ss.

³ Cfr. L. MARIUCCI (a cura di), *Dopo la flessibilità, cosa? Le nuove politiche del lavoro*, Bologna, 2006.

continua, soggetta a continui aggiustamenti e trasformazioni.

La sfida più importante da affrontare diviene, dunque, quella di attribuire al diritto del lavoro in Europa il compito di avere una visione omogenea e, al contempo, funzionale al perseguimento dell'obiettivo di garantire che le ragioni dello sviluppo non contrastino con le esigenze di sostenibilità in relazione alle categorie generali di tutela del lavoro e degli istituti protettivi che ne caratterizzano storicamente la funzione⁴.

Tale proiezione dovrebbe essere legata all'attribuzione al diritto del lavoro del compito di regolare alcuni istituti fondamentali attraverso un sistema di tutele universali irrinunciabili in termini, ad esempio, di retribuzione, salute e sicurezza, dignità del lavoro, e cioè di quei valori inalienabili e assoluti che ne caratterizzano la struttura tipica e, quindi, di porre al centro della costruzione giuridica la tutela della dignità umana, piuttosto che gli interessi economici, i quali, ancorché essenziali per il buon funzionamento dell'impresa non possono in nessun caso mai prescindere dalla protezione del valore-lavoro inteso come presupposto indispensabile all'ordinato funzionamento di una società⁵.

Non sfugge a questi profondi cambiamenti e alla necessità di valorizzare gli aspetti più significativi connessi all'evoluzione della disciplina del lavoro, quella di un ripensamento del lavoro culturale, inteso come fattore di sviluppo di una società che, se appare da un lato sempre più complessa e che non è più soltanto quella descritta da Bianciardi negli Anni Cinquanta, richiede al contempo la valorizzazione di settori di fondamentale importanza sia nella prospettiva di un recupero di riferimenti valoriali tradizionali sia nel quadro di un rinnovato sviluppo e della crescita del sistema italiano⁶.

Il mutato quadro che emerge dall'adozione delle recenti politiche di sviluppo adottate dall'UE, che in Italia si manifestano attraverso il PNRR, costituisce un'occasione irripetibile per porre il sistema culturale nel suo complesso al centro delle politiche di sviluppo della società italiana⁷.

Sono numerosi i settori di intervento che occorre curare in tale prospettiva: investimenti cospicui nel settore delle ricerca; una profonda revisione dei sistemi di reclutamento del personale addetto al settore, affinché ne sia salvaguardata una peculiare formazione specifica e, in particolar modo, nella prospettiva dell'assegnazione al "*sistema cultura*" di un ruolo centrale nell'ambito delle politiche di crescita che, come previsto dall'Obiettivo 8 dell'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile,

⁴ Cfr. A. VALLEBONA, *L'incertezza del diritto del lavoro*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2020, 4, 1047 ss.

⁵ Cfr. A. GARILLI, *Le trasformazioni del diritto del lavoro tra ragioni dell'economia e dignità della persona*, in *Dir. Merc. Lav.*, 2020, 8 ss.

⁶ Cfr. L. BIANCIARDI, *Il lavoro culturale*, Roma, 1957.

⁷ Cfr. A. TAORMINA, *Lavoro culturale e occupazione*, Milano, 2021.

favoriscano una crescita idonea ad essere *"duratura, inclusiva e sostenibile"* per garantire, *"la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti"*.

In tale dimensione, allo scopo di costruire, nel settore del lavoro culturale, un sistema di condizioni di lavoro sicuro, garantendo benessere, lavoro dignitoso e salari adeguati, appare quanto mai decisivo immaginare, in primo luogo, la previsione di regole in materia di contrattazione collettiva, atteso che, com'è noto, manca un contratto collettivo che sia unico di settore e che sussiste invece in materia un'ampia ed estesa frammentazione, tale che, come risulta dall'Indagine sul lavoro negli Istituti culturali svolta da AICI nel novembre 2022, al personale impiegato si applica nel 41,4% dei casi il CCNL Commercio, peraltro del tutto inadeguato alle specifiche e peculiari esigenze del settore; per il 19,5% dei casi quello Terziario e Servizi e solo nel 12,6 % dei casi quello Federculture, unitamente poi a molti altri ancora diversificati tra una pluralità di tipologie.

Tale sistema, unito a massicce dosi di precariato, con il notevole ricorso a collaborazioni esterne occasionali e ad una limitata presenza nel settore di figure professionalmente di lunga durata, rendono dunque sempre più indispensabile l'adozione di politiche del lavoro che tengano adeguatamente in considerazione le straordinarie caratteristiche che richiede il lavoro nel settore culturale, anche alla luce della massiccia incidenza che rischia di avere l'intelligenza artificiale in questo ambito e della necessità di realizzare le condizioni per favorire l'emersione di una nuova intelligenza del lavoro nel settore culturale.



Marcello D'Aponte

Professore Associato di Diritto del lavoro nel Dipartimento di Scienze Politiche dell'Università di Napoli "Federico II", Avvocato Cassazionista con Studio professionale in Napoli, Roma e Milano.

Presidente C.d.A. Museo Archivio Storico Banco di Napoli Fondazione Il Car-tastorie.

È autore di numerosi libri, articoli, saggi e scritti in materia di diritto sindacale e del lavoro, pubblico e privato.