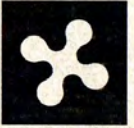




UNIVERSITÀ CATTOLICA
DEL SACRO CUORE



Regione
Lombardia

**PER UNA DEFINIZIONE
DI NUOVE FIGURE PROFESSIONALI
NELL'AMBITO DEI BENI CULTURALI**

GIORNATA DI STUDIO

Milano, Università Cattolica del Sacro Cuore, 22 giugno 1999



Pubblicazioni dell'I.S.U. Università Cattolica

Intervento

dott. ERMANNO ARSLAN

direttore delle Civiche Raccolte Archeologiche e Numismatiche di Milano

Al fine di portare una testimonianza relativa all'evoluzione del mercato del lavoro nel quale si devono oggi preparare i giovani archeologi reputo sia utile ricordare la mia recentissima esperienza personale, che forse può essere utile ad individuare le possibilità di carriera, o le difficoltà a fare carriera, all'interno delle strutture culturali degli Enti Locali.

Recentemente, siamo nel marzo di quest'anno, nel quadro della ristrutturazione degli istituti culturali civici milanesi, viene creato un nuovo posto, la Soprintendenza del Castello Sforzesco. Il soprintendente non è un direttore generale dei Musei collocati nel Castello, tra i quali è anche il Museo Archeologico: egli è il responsabile degli spazi comuni e di quelli non assegnati ad alcun istituto. Con compiti di coordinamento dei colleghi e di se stesso, e di assistenza e controllo dei progetti che coinvolgono il Castello, con investimenti impressionanti per i prossimi anni.

Questa responsabilità viene affidata a chi vi parla, che diviene soprintendente del Castello *ad interim*. Egli quindi ora non viene più impegnato in compiti che lo coinvolgono professionalmente nei termini in cui si è formato, fin dalle lontane scelte universitarie. Non deve, e non può più, per ragioni di tempo, occuparsi di archeologia, anche se pur sempre opera nella gestione di Beni Culturali che comunque non sono più Beni Archeologici. La sua collocazione è molto simile a quella in cui si trova la sua collega, e superiore, Alessandra Mottola Molino, direttore centrale per la Cultura, lo Sport ecc.

A questo proposito può essere utile ricordare un colloquio che ho avuto pochi giorni fa, per l'intero pomeriggio, con un "cacciatore di

teste”, cioè un incaricato della struttura “privata”, pagata dalla mia amministrazione, per valutare la mia efficienza come dirigente. E quindi per definire la mia retribuzione, che è divenuta una variabile, in base ai risultati raggiunti.

Ebbene, chi mi ha interrogato non sapeva nulla di musei. Gli ho spiegato quindi quale era il mio ambiente di lavoro e che cosa è un museo. Al termine di un colloquio che lui stesso – per altro persona di grande simpatia e professionalità – ha definito un “interrogatorio di terzo grado”, quando gli ho offerto il mio *curriculum* ha detto: “No, grazie. Non mi serve”. In questo modo indicava chiaramente la nuova dimensione professionale alla quale avevo avuto accesso. Alle soglie del mio sessantesimo anno avevo cambiato mestiere.

Tutto ciò indica che nella realtà nella quale viviamo è maturato qualcosa che siamo costretti ad accettare: si è definita una nuova categoria professionale, il “manager” culturale, che non ha più una sua precisa estrazione professionale “culturale”.

Non interessa che si sia storici dell’arte, come Alessandra Mottola Molfino, o archeologi, come il sottoscritto. Si è collocati all’interno di determinate responsabilità in base ad altre considerazioni che sarebbe molto lungo analizzare, ma che si possono intuire. In altri ambienti come negli Stati Uniti questa figura è da tempo presente sul mercato del lavoro ed opera appunto a contratto, con traguardi e tempistica ben definiti, con retribuzione rapportata all’efficienza e ai risultati. In Italia si sono viste figure simili, talvolta di altissima efficienza manageriale, nel mondo delle fondazioni e degli istituti culturali privati. Tutti conoscono ad esempio la professionalità e la qualità delle realizzazioni di Paolo Viti, direttore di Palazzo Grassi a Venezia. Paolo Viti, formato in ambito aziendale e poi culturale nella Olivetti, oggi guida un settore importante della politica culturale della FIAT. A lui si deve una formidabile serie di grandi mostre, prima con la Olivetti e poi a Palazzo Grassi (cioè con la FIAT).

Tutto ciò – negli Enti Locali ma tra poco anche nello Stato – tende a risolvere, in gran parte, tutto ciò che un tempo era la carriera apicale propria della “dirigenza”. In qualsiasi ambito amministrativo ci si muova, senza distinzione: quindi anche in quello dei beni

culturali. La managerialità non richiede competenza professionale relativamente al “prodotto” richiesto.

Finora ho parlato di dirigenti (chi vi parla è al X livello, ed è di ruolo; Alessandra Mottola Molfino, a contratto privatistico, è assunta con contratto a tempo e con possibilità di licenziamento); spostiamoci ora di livello ed esaminiamo la situazione invece di quanti sono al livello più alto del funzionariato, cioè all’VIII livello (mi riferisco alle piante organiche degli Enti Locali).

Pochi giorni fa ho discusso, proprio con Alessandra Mottola dei concorsi per conservatore presso il mio museo: in quella sede si è giunti alla decisione di richiedere per i concorsi la specializzazione (o il dottorato di ricerca). Ci siamo così attestati sul massimo che può essere assicurato al giovane dall’insegnamento universitario.

Non era estranea a questa decisione la presa d’atto della modifica della normativa concorsuale (legge Bassanini) che obbliga a non considerare nei punteggi “i titoli” (pubblicazioni, esperienze documentate, partecipazione a scavi, carriera, ecc.). La “qualità” dei concorrenti andava quindi assicurata in altro modo.

Tutto ciò apparentemente va bene; però va confrontato con quanto ho detto prima, con la collocazione e le funzioni della dirigenza. L’VIII livello, quello messo a concorso, non prevede infatti la dirigenza come sviluppo di carriera (i tempi dei concorsi interni sembrano definitivamente tramontati).

Non solo: contestualmente a questi concorsi per l’VIII livello vengono banditi i concorsi per accedere alla dirigenza. In questi concorsi viene accuratamente esclusa qualsiasi dimensione specialistica: la preparazione verificata è unicamente quella economica-amministrativa-giuridica.

Tutto ciò dà un quadro estremamente interessante, con possibilità di “mobilità” un tempo impensabili. Ma non so fino a che punto tutto ciò è positivo.

È chiaro infatti che gli VIII livelli che entreranno adesso nell’amministrazione sono destinati a rimanere bloccati in carriera, tranne coloro che rinunceranno alla loro dimensione professionale. In questo senso tale rinuncia è stata fatta – forzatamente – dagli

attuali dirigenti: da noi che – in un certo senso – siamo “in vendita”. Se qualcun altro, o qualche altra amministrazione, oggi, mi offrisse un posto meglio pagato di quello che sto coprendo, dato che le ricerche di archeologia e numismatica attualmente le faccio di notte, evidentemente accetterei.

Gli VIII livelli a questo punto sono bloccati nei ruoli del funzionariato, se vogliono tutelare la loro dimensione professionale, coerenti con le scelte che li hanno portati a studiare per divenire archeologi e con la preparazione ricevuta nell'Università.

Scendiamo ancora di un livello, sempre nell'ambito dell'amministrazione e della gestione dei Beni Culturali negli Enti Locali.

Non è assolutamente vero che l'Ente Locale non assorbe altro personale con laurea specifica. Tra venti persone circa che gestisco come direttore del Museo Archeologico, a parte i conservatori (ne ho tre, appunto di VIII livello) ho anche altri due dipendenti che sono laureati, collocati al VI livello, impiegatizio. Uno dei due sta facendo addirittura la specializzazione in archeologia.

Il titolo gli sarà indispensabile per accedere ai concorsi per l'VIII livello. Non gli farà punteggio invece il servizio interno.

Vi sono quindi forme di sistemazione in ruolo, in termini che definirei “all'italiana”, di laureati, spesso bravissimi, che si collocano in posti che non richiedono la laurea. Essi ufficialmente non sono laureati. In altri musei si hanno anche custodi, o operai, o commessi, laureati. Spesso sono molto preparati con una consolidata dignità come ricercatori, con *curricula* di tutto rispetto relativamente alle pubblicazioni. Pubblicazioni però che non faranno titolo nei futuri concorsi.

Oggi purtroppo l'unica possibilità per un laureato di entrare in strutture museali è – con rarissime eccezioni – quella di fare un concorso per posti di V o VI livello, evitare di finire (cosa non sempre facile) di fronte ad un p.c. o a una macchina da scrivere (ce ne sono ancora negli uffici) a compilare pratiche amministrative, riuscendo a trovare una nicchia nei musei o nelle biblioteche. Ciò è non poco mortificante. Con il rischio che la sistemazione accettata

come “di parcheggio” divenga definitiva. Come è avvenuto per molti che negli anni '60 o '70 hanno trovato uno scomodo “parcheggio” nell'insegnamento, medio o liceale, e che talvolta vi si sono rassegnati senza più uscirne.