

LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE PER IL PERSONALE DEI MUSEI

LE PROPOSTE DEI PROFESSIONISTI MUSEALI Documento della Conferenza Permanente delle Associazioni Museali Italiane AMACI – AMEI – ANMLI – ANMS – ICOM Italia - SIMBDEA in preparazione della IV Conferenza nazionale dei musei

Milano, Palazzo delle Stelline - 10 novembre 2008

1. PROFESSIONI E MESTIERE DEI MUSEI E DEL PATRIMONIO CULTURALE

1.1 I temi in discussione nella comunità professionale

L'11 novembre 2004, a Torino, le Associazioni museali italiane si sono costituite in Conferenza permanente, dandosi come primo obiettivo la valorizzazione e il riconoscimento pubblico delle professioni e dei professionisti dei musei.

Dal 2005 la Conferenza permanente ha organizzato annualmente la Conferenza nazionale dei musei d'Italia. La Prima Conferenza, tenutasi a Milano il 24 ottobre 2005, e la Seconda Conferenza, tenutasi a Roma il 2 ottobre 2006, hanno discusso e approvato la Carta Nazionale delle Professioni Museali, prima tappa verso il loro riconoscimento. La Terza Conferenza, tenutasi a Verona il 4 dicembre 2007, ha discusso il rapporto tra professionisti e volontari nel quadro di una nuova gestione sussidiaria dei musei e del patrimonio culturale.

Nel dibattito e nei documenti preparatori e finali delle prime tre conferenze nazionali sono emerse due criticità che richiedono di essere affrontate dai professionisti dei musei e dalla Conferenza permanente.

La prima criticità è rappresentata dalla mancanza in Italia di una offerta formativa qualificata e adeguata ai tempi e alle necessità di accesso alla professione e di aggiornamento professionale per quanti lavorano, su basi professionali e volontarie, nei musei, nei monumenti e negli altri istituti e luoghi di conservazione e valorizzazione del patrimonio.

La seconda è costituita dal fatto che le differenze che derivano dai ruoli e dalle appartenenze a enti diversi sono di ostacolo alla formazione di una comunità professionale unitaria dei professionisti del patrimonio, indebolendone la capacità di azione e rivendicazione comuni e la necessaria mobilità.

Per tali motivi la Conferenza permanente delle associazioni museali ha deciso di porre questi due temi all'ordine del giorno della IV Conferenza nazionale dei musei d'Italia che si terrà a Milano il 10-11 novembre 2008.

Il presente documento è un primo contributo per la discussione della Conferenza.

1.2 Professione/Mestiere

In qualunque tipo di professione, il «mestiere» si impara soprattutto facendo e professionisti non si nasce, ma lo si diventa. L'apprendimento sul lavoro in taluni casi è sostituito da una formazione aggiuntiva «professionalizzante», per dare agli aspiranti al lavoro quei «ferri del mestiere» che non fanno parte del loro bagaglio formativo, affiancando comunque teoria e pratica. In altri

casi ancora l'accesso alla professione è subordinata ad un esame – “di stato” – in assenza del quale il suo esercizio è precluso.

Ora non solo le professioni museali, ma tutte le professioni del patrimonio culturale, a gradi diversi, sono esercitate senza che la formazione scolastica e universitaria abbia necessariamente avuto una finalità professionalizzante, né che sia previsto un tirocinio sufficiente ad acquisire i «ferri del mestiere», né tanto meno esistano esami abilitanti per esercitarle.

Ciò ha in particolare caratterizzato l'Università prima della riforma 509 del 2000, quando si è distinta una *formazione di base*, tendenzialmente professionalizzante e da svolgere all'interno di corsi di laurea triennali (o di primo livello), da una *specialistica*, con competenze acquisibili all'interno di un percorso biennale di secondo livello, a cui far seguire un *terzo livello*, costituito dai Dottorati di ricerca e dalle Scuole di Specializzazione, che sono state recentemente ristrutturare e che nell'anno accademico 2008-2009 avvieranno le loro attività sulla base delle nuove tabelle messe a punto in concerto tra il Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica e il Ministero per i Beni e le Attività Culturali. La riforma 509 prevedeva “altre attività formative” utili per acquisire anche specifiche competenze di tipo professionale e tale prospettiva è stata confermata nella riforma 270. In futuro sarebbe quindi possibile ipotizzare percorsi formativi universitari più professionalizzanti che in precedenza.

Per ora, comunque, si continua a diventare «professionisti del patrimonio», passando un concorso (se si entra a far parte della pubblica amministrazione), altre volte per chiamata diretta, imparando buona parte del mestiere attraverso l'esperienza.

1.3 Le burocrazie del patrimonio: cenni storici

Anche se oggi una componente – minoritaria, per quanto cresciuta a ritmo esponenziale nell'ultimo ventennio – dei professionisti del patrimonio opera nel quadro di strutture o con contratti di tipo «privato», storicamente gli apparati della tutela, della conservazione e della valorizzazione del patrimonio culturale sono state delle burocrazie pubbliche: dello Stato, degli Enti locali e, dagli anni Settanta del secolo scorso, delle Regioni.

Prima della creazione delle Soprintendenze, sorte tra il 1904 e il 1906, il confine tra le funzioni svolte a titolo «elettivo», liberale e onorario, e quelle svolte da personale inquadrato nell'organico degli apparati dello Stato e dei Comuni rimase fondamentalmente incerto, ma si posero anche le basi per la creazione e la diffusione di uffici preposti alla tutela e alla conservazione del patrimonio culturale, con l'individuazione di figure professionali e di ruoli precisi, che si trattasse delle strutture di tutela come dei musei.

Fanno eccezione gli archivisti, la cui dipendenza dal Ministero degli Interni, anziché da quello della Pubblica Istruzione, ne ha contraddistinto una vicenda caratterizzata da ruoli più definiti, da una formazione gestita dalle scuole istituite presso gli archivi di Stato e da un «alunnato» (di due anni e gratuito) particolarmente selettivo.

A partire dagli inizi del Novecento, la formazione di una burocrazia di tutela statale si è caratterizzata da un lato per il peso preponderante che al suo interno ebbero, ai suoi inizi almeno, i ruoli «tecnici» e, dall'altro, per la ripartizione settoriale dei suoi addetti, differenziata, su basi essenzialmente disciplinari in storici (dell'arte), archeologi, architetti e ingegneri (pochi).

Soprattutto a partire dagli inizi del Novecento i percorsi degli addetti al patrimonio culturale dello Stato e dei Comuni, delle Soprintendenze e dei Musei civici, per quanto distinti, hanno avuto caratteristiche assai simili, con il comune superamento di un modello di un reclutamento «per chiara fama», sostituito dall'assunzione per concorso e da un inquadramento in ruolo del personale – direttivo e non – che, nella sua componente «tecnica», al di là dei ruoli occupati, si identificava comune in base a criteri disciplinari.

La nascita delle Regioni e le competenze loro attribuite nell'ambito dei beni culturali hanno prodotto, a partire dagli anni Settanta, una crisi di questo modello e, al tempo stesso, la formazione di una nuova burocrazia dal profilo strutturalmente diverso sia da quella statale sia da quella civica, tanto nelle modalità del suo reclutamento, quanto nell'inquadramento professionale, formalmente e anche sostanzialmente amministrativo.

1.4 Il quadro attuale delle professioni del patrimonio: la Carta nazionale delle professioni museali

È questo quadro che – come vedremo – con qualche variazione, caratterizza tuttora il sistema degli apparati, tecnici e amministrativi, del patrimonio culturale, le cui differenze corrispondono al diverso status e inquadramento previsto dagli enti cui essi appartengono, detentori di diverse competenze – la tutela, la valorizzazione, la gestione – ripartite come esse sono tra Stato, Regioni ed Enti locali. Con il risultato di non facilitare il dialogo fra apparati e di allontanare la prospettiva per l'Italia di essere dotata, come altri paesi, di un «corpo tecnico unico» di professionisti del patrimonio.

Si tratta di un nodo cruciale, tanto più in un momento in cui, dopo anni di blocco sostanziale delle assunzioni, ci avviciniamo al momento critico in cui saranno sempre meno i professionisti che hanno avuto modo di imparare il mestiere lavorando e quindi in grado di trasmettere le proprie competenze e conoscenze alla nuova generazione di professionisti che li sostituirà.

Alla definizione dei profili professionali contenuti nella **Carta nazionale delle professioni museali** si è giunti partendo da un'analisi delle funzioni che un museo svolge, per individuare le conoscenze e le competenze necessarie a ciascuna delle principali figure presenti al suo interno e i requisiti (formativi e di esperienza) per l'accesso e l'esercizio della professione.

Elaborata da professionisti museali, sottoposta al vaglio di due Conferenze nazionali di professionisti, confrontata con altri Comitati nazionali dell'ICOM che hanno prodotto, a partire da essa, un «**Manuale europeo**», la Carta gode di un insieme di verifiche che consentono di considerarla un prodotto rispondente all'esigenza che ne ha motivato l'adozione – **il riconoscimento delle professioni museali** in Italia oggi – ma anche uno strumento metodologicamente valido e per questo estensibile ad altri professionisti del patrimonio culturale.

All'interno del museo, oltre alla funzione di direzione sono state individuate quattro aree funzionali:

1. la conservazione,
2. la comunicazione,
3. l'amministrazione,
4. la gestione tecnica,

collocando all'interno di ciascuna di esse uno spettro relativamente vasto di profili specifici, venti in tutto, distribuiti in modo relativamente paritario tra le quattro aree.

1.5 Dalle professioni del museo a quelle del patrimonio.

Se applicata con gli stessi criteri al complesso delle professioni del patrimonio culturale, l'individuazione e la definizione delle professioni, porta a distinguere le diverse figure innanzitutto sulla base delle funzioni in base svolte:

- la *ricerca*, in ambito accademico, ma non solo;
- la *tutela*, con quanto essa comprende;

- la *valorizzazione*, nelle sue diverse forme;
- la *gestione*, tanto degli istituti quanto dei beni;
- la *comunicazione* delle attività che interessano la ricerca, la tutela, la valorizzazione e la gestione.

Ognuno di questi grandi ambiti funzionali è caratterizzato da conoscenze e competenze specifiche sostenute, a seconda delle tipologie di beni rispetto a cui essi sono esercitati, da **conoscenze disciplinari diverse**, oltre che da un complesso di capacità che derivano dal possesso di tecniche generali o particolari.

Le discipline coinvolte nell'esercizio delle diverse professioni appartengono a due grandi insiemi: discipline specifiche alla singola professione e discipline che trasversalmente le interessano tutte o una parte di esse, delineando un quadro di notevole complessità, cui corrispondono a loro volta discipline di base e materie specifiche.

Solo da un esame caso per caso è possibile definire i percorsi formativi necessari all'accesso a ciascuna professione, fermo restando che **tutte, a gradi diversi, richiedono il possesso da un lato, di una (buona) cultura generale di base e di una specializzazione disciplinare e, dall'altro, di una conoscenza pluridisciplinare dei diversi approcci al patrimonio dal punto di vista della ricerca, della tutela, della valorizzazione, della gestione, della comunicazione.**

Solo a partire da questo quadro di esigenze sembra possibile stabilire le caratteristiche dei percorsi formativi, ribaltando una logica che – per lo più – non si è confrontata invece con le caratteristiche del mercato del lavoro nell'ambito del patrimonio, riformando, adattando e creando corsi di laurea, di specializzazione e di specialità e master più alle dinamiche e logiche interne alle accademie che non al composito, ma non indefinito quadro delle esigenze e richieste provenienti dalle istituzioni e dal mondo dei professionisti.

Anni di blocco del *turn-over* e di aumento del precariato nel quadro di una crescente esternalizzazione dei servizi e la crescente consapevolezza dell'importanza della qualità della gestione di tutte le funzioni legate al patrimonio e del ruolo fondamentale che per esso ha il capitale umano, pongono all'attenzione di tutti tre questioni di fondo:

1. lo sviluppo dell'occupazione,
2. la riforma della formazione,
3. la ricerca e sperimentazione di nuovi modelli di gestione del patrimonio in grado di assicurare la sostenibilità delle politiche pubbliche.

Tre obiettivi, collegati e complementari fra loro, che attribuiscono comunque alla formazione – presente e futura – alle sue caratteristiche e modalità di realizzazione, un ruolo determinante per le conseguenze che essa può determinare tanto sui modelli di gestione quanto sullo sviluppo dell'occupazione nell'ambito del patrimonio culturale.

2. FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEI PROFESSIONISTI DEI MUSEI IN ITALIA

2.1 I profili di competenze per l'esercizio delle professioni museali

La Carta nazionale delle professioni museali è il primo documento nazionale dedicato in modo organico ai profili di competenze necessari all'esercizio in Italia delle professioni museali. In precedenza alcune Regioni (*in primis* Regione Lombardia) avevano approvato documenti in materia, mentre la normativa nazionale non se ne era occupata, se non nel decreto ministeriale del 2001 sugli standard di funzionamento dei musei.

Un museo non può vivere senza professionalità e la *Carta* sana la storica assenza di studio e definizione di tali professionalità, nonché esalta la centralità del ruolo dei professionisti per lo sviluppo di una gestione sussidiaria dei musei e del patrimonio culturale.

La *Carta* costituisce anche un appello affinché al personale sia riconosciuta maggiore responsabilità nella gestione dei musei. Per avere musei di qualità occorre valorizzare il ruolo e le competenze dei professionisti. La *Carta* è un manifesto a favore della professionalizzazione delle attività museali ed offre elementi di riflessione alle Università e agli altri soggetti che si occupano di formazione e di aggiornamento per verificare i percorsi formativi e per cercare una più diretta corrispondenza con il mercato del lavoro, sia sul piano quantitativo che qualitativo.

La *Carta* analizza sia l'evoluzione delle figure tradizionali presenti nei musei – come quelle del direttore e del conservatore – sia le nuove figure professionali operanti nei campi della educazione, della mediazione, della gestione, della comunicazione, della promozione, dell'accoglienza e della sicurezza.

Nella *Carta* oltre al direttore sono definiti 20 profili professionali: conservatore, assistente tecnico addetto alle collezioni, catalogatore, registrar; responsabile dei servizi educativi ed educatore museale, responsabile del centro di documentazione, responsabile della biblioteca, coordinatore ed operatore dei servizi di accoglienza e custodia; responsabile amministrativo e finanziario, responsabile della segreteria, responsabile per lo sviluppo, responsabile del sito web, responsabile dell'ufficio stampa e delle pubbliche relazioni; responsabile delle strutture e dell'impiantistica, responsabile della sicurezza, progettista degli allestimenti, responsabile della rete informatica

2.2 La Carta nazionale delle professioni museali: un riferimento per il riconoscimento dei profili di competenze

Nel 2007 sono stati fatti passi in avanti e la *Carta* è stata assunta come riferimento nazionale in documenti sia ministeriali sia regionali, nonché in atti di gestione di enti locali e di altri soggetti pubblici e privati proprietari di musei.

A livello nazionale, con i decreti del 1 dicembre 2006 e del 21 marzo 2007, il Ministro Rutelli ha costituito una commissione incaricata di elaborare una proposta concernente i livelli minimi di qualità della valorizzazione e di definire profili professionali, percorsi formativi e forme di accreditamento degli addetti alla valorizzazione. Tale Commissione, composta da esperti dello Stato, delle Regioni, degli Enti locali e delle Università, ha concluso i lavori e ha approvato un documento finale, che affronta il tema dei musei e del personale dei musei e in cui viene fatto esplicito riferimento alla *Carta*, in particolare nelle elaborazioni della Sottocommissione dedicata alla definizione delle funzioni, competenze, percorsi formativi e modalità di accreditamento degli addetti dei musei.

A livello regionale, nell'esercizio delle competenze in materia di valorizzazione dei musei, varie Regioni - Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna, Piemonte, Toscana, Umbria, Marche, Lazio, Sardegna ed altre - hanno individuato nella presenza di personale qualificato un requisito determinante per l'accredito dei musei o per la certificazione della loro qualità. Nella definizione di tali documenti di indirizzo viene pure fatto riferimento alla *Carta*.

Inoltre, nel 2008 è in via di conclusione il Progetto interregionale sulle professioni e i mestieri per il patrimonio culturale, che coinvolge otto Regioni e la Provincia autonoma di Bol-

zano, con capofila Regione Lombardia: anche in questo lavoro i profili della Carta sono visti come base di partenza e riferimento generale.

2.3 Una azione a livello sopranazionale: il Manuale europeo delle professioni museali

La Carta italiana delle professioni museali ha suscitato un significativo interesse internazionale e in particolare negli organismi dirigenti di ICOM. Il Presidente e il Segretario di ICOM hanno partecipato alle due conferenze dei musei d'Italia e in tali sedi hanno pubblicamente approvato la Carta ed espresso un apprezzamento per il lavoro svolto e auspicato un suo allargamento a livello internazionale.

Per queste ragioni, ICOM ha finanziato la realizzazione del *Manuale europeo delle professioni museali*, ad opera di ICTOP - l'International Committee for Training Of Personnel di ICOM - di ICOM Italia, ICOM Svizzera e ICOM Francia. Il Manuale europeo si basa su precedenti progetti realizzati da ICTOP - innanzitutto le *Curricula Guidelines for Museum Professional Development* -, sulla nostra *Carta nazionale* e su documenti prodotti da ICOM Svizzera e da ICOM France. Inoltre, ha come riferimento generale l'*ICOM Code of Ethics*.

Una prima versione del *Manuale europeo* è stata presentata a Vienna il 21 agosto 2007 durante i lavori della XXII Assemblea generale di ICOM, è stata pubblicata nel volume di ICOM Italia *Professioni museali in Italia e in Europa* distribuita alla III Conferenza nazionale dei musei, ed è ora disponibile nel sito di ICTOP e di ICOM Italia. Nel gennaio 2008 il *Manuale* è stato presentato ai Presidenti di tutti i comitati nazionali europei di ICOM e, in concomitanza del Comitato Esecutivo di ICOM tenutosi a Parigi nel giugno 2008, il Manuale ha già ottenuto l'apprezzamento e l'approvazione di molti di essi (Germania, Austria, Belgio, Spagna, Lettonia, Portogallo, oltre a Francia, Italia, Svizzera e Canada).

Lo sviluppo europeo della *Carta italiana delle professioni museali* è di importanza strategica, anche in ragione del fatto che l'Unione Europea sostiene la libera circolazione dei professionisti, il reciproco riconoscimento delle professioni, la valorizzazione e il riconoscimento delle associazioni dei professionisti. Sino ad ora non si erano sviluppate a livello europeo azioni congiunte per definire i profili professionali museali e del patrimonio culturale al fine di favorire il riconoscimento e la libera circolazione dei professionisti. Occorre superare questa criticità anche alla luce del recente studio dell'Unione Europea su *The economy of culture in Europe*, in cui, fra l'altro, si raccomanda di superare gli ostacoli alla libera circolazione nel mercato europeo dei professionisti dell'economia della cultura.

2.4 L'insoddisfacente stato dell'arte della formazione e dell'aggiornamento del personale museale in Italia

Le Associazioni che aderiscono alla Conferenza permanente ritengono che in Italia vada profondamente ripensata la formazione e l'aggiornamento dei professionisti dei musei. In pochi decenni i musei - e gli altri servizi culturali - hanno cambiato radicalmente funzione e ruolo sociale. Le competenze necessarie per la loro gestione sono diventate sempre più complesse e multidisciplinari. I professionisti dei musei e del patrimonio sono in ogni caso oggi molto diversi dal passato e non si possono pertanto progettare nuovi percorsi formativi senza un'attenta analisi di tali innovazioni.

Al di là di lodevoli eccezioni, l'offerta formativa non ha finora risposto ai nuovi bisogni dei musei e del patrimonio culturale. Negli ultimi anni sono proliferati senza controllo corsi in materia di beni, servizi e attività culturali organizzati da Università ed altre agenzie formative, ma

non esistono ancora percorsi soddisfacenti ed effettivamente mirati alle professioni dei musei, come peraltro anche delle biblioteche e degli archivi. Nella formazione universitaria nel campo dei beni culturali la tendenza appare piuttosto quella di allungare la formazione teorica a danno della formazione pratica e di tirocinio.

È vero che si segnalano iniziative formative che si basano su alcuni dei profili di competenze individuati dalla Carta nazionale e da alcune Regioni, ma si tratta ancora di episodi che non modificano nella sostanza il quadro complessivo e che, in generale, la maggior criticità sta nel fatto che i percorsi formativi esistenti non rispondono – tanto sul piano qualitativo quanto su quello quantitativo - alle effettive esigenze del mercato del lavoro: basti pensare, peraltro, che non c'è alcun rapporto tra i posti disponibili e i licenziati dall'università (ca. 50.000/60.000 persone).

La realtà è che ancora oggi i professionisti dei musei diventano tali sulla base dell'esperienza maturata «sul campo». Il personale dei musei è composto in maggioranza da laureati del vecchio ordinamento in un ampio spettro di ambiti disciplinari: non solo nelle discipline storiche, artistiche, archeologiche, letterarie, filosofiche e antropologiche, ma anche in architettura e in discipline scientifiche ed economiche. Una parte del personale dei musei artistici ed archeologici possiede anche la specializzazione in storia dell'arte o archeologia. Vi sono poi responsabili di musei – in genere locali e territoriali – che non sono laureati, ma possiedono competenze acquisite attraverso specifiche esperienze di vita e di lavoro. A seguito dell'introduzione della riforma universitaria, cominciano a lavorare nei musei anche laureati di primo e secondo livello in discipline variamente denominate.

2.5 Museologia e museografia in Italia

Al contrario di quanto avviene in altre parti d'Europa e del mondo, in Italia manca una seria e consolidata esperienza di formazione universitaria in museologia. A limitarla è la stessa struttura delle classi d'insegnamento: la museologia (L-ART/04, che include anche la critica artistica e del restauro) afferisce alle discipline artistiche e “comprende gli studi di carattere teorico e metodologico sulla letteratura artistica, sulla critica d'arte e sulla storia sociale dell'arte e quelli sulla storia e l'organizzazione dei musei e sulla didattica museale, nonché sulle tecniche artistiche e sulla conservazione ed il restauro dei beni artistici” mentre la museografia, insegnata nelle Facoltà di Architettura con la denominazione di “Architettura degli interni e allestimento” (I-CAR/16) affronta “aspetti teorici dell'architettura focalizzati sulle relazioni fra spazi fruibili, oggetti, immagini, persone ed aspetti applicativi legati alle problematiche progettuali specifiche dell'architettura d'interni e dell'arredamento, nonché a quelle dell'allestimento, della museografia, della scenografia, della decorazione”.

Senza voler aprire in questa sede un dibattito sulle definizioni di museologia, museografia e sulla più recente museotecnica, su cui esiste un'ampia letteratura di riferimento, è evidente che a partire da queste definizioni l'insegnamento universitario è orientato da un lato nella direzione della storia del collezionismo e dall'altro dell'allestimento, coprendo solo in minima parte l'ambito dei “museum studies” che sarebbe invece necessario costituire l'ambito disciplinare di riferimento per la formazione dei professionisti dei musei, anche tenendo conto delle esigenze poste dalla *Dichiarazione ICOM di Seul sul Patrimonio Immateriale*.

A questo si aggiunge il fatto che sono in realtà molto poche le cattedre e che invece i numerosi corsi attivati attraverso docenti a contratto presentano un profilo fortemente differenziato, tale non offrire alcuna garanzia che sotto un comune titolo avvenga una formazione omogenea e soprattutto tale da coprire il vasto ambito che riteniamo debba essere compreso sotto la denominazione di museologia e museografia, con l'accentuazione – in un caso – del profilo teorico e – dall'altro degli aspetti pratici connessi alla professione museale.

Una recente ricerca di ICTOP ha censito in tutto il mondo più di 600 corsi universitari in “Museum studies”. Un'esperienza da valutare con particolare attenzione è anche quella francese dell'*Institut national du patrimoine*, che forma i *Conservateurs des musées* con un approccio interdisciplinare e trasversale e i *Conservateurs du patrimoine scientifique, technique et naturel*.

2.6 Le competenze professionali e la formazione dei professionisti secondo le Curricula Guidelines for Museum Professional Development di ICOM

La *Carta italiana delle professioni museali*, il *Manuale europeo* e molti altri documenti italiani ed internazionali condividono la convinzione che i musei contemporanei richiedono sia più professionalizzazione e specializzazione, sia più interdisciplinarietà, trasversalità e capacità di lavorare in gruppo.

Per questo riteniamo che un documento consolidato come le *Curricula Guidelines for Museum Professional Development*, approvate nel 2000 dal Comitato esecutivo di ICOM debbano esser assunte a riferimento per la formazione museologica e per la stessa valutazione della formazione esistente. Tali linee guida formative individuano infatti le conoscenze, le competenze e le abilità necessarie per lavorare nei musei di oggi. Le *Curricula Guidelines* e le esperienze internazionali indicano che la formazione dei professionisti museali si deve innestare su una formazione specialistica e disciplinare ottenuta con la laurea o acquisita nel corso del corso dell'esperienza lavorativa. I programmi formativi devono esser interdisciplinari e multidisciplinari, nonché prevedere la compresenza di diverse aree formative, in grado di fornire sia competenze generali (finanza, gestione delle risorse umane e materiali, project management, information technology, ...), sia competenze specifiche in museologia; comunicazione, promozione e servizi al pubblico; gestione manageriale e marketing; conservazione, cura e gestione delle collezioni; principi e comportamenti etici. Inoltre la formazione dei professionisti deve prevedere una ampia formazione sul campo con il coinvolgimento diretto dei musei e di quanti vi lavorano nella definizione e realizzazione dei percorsi formativi e di aggiornamento.

Che si tratti di formazione “museologica” o “museografica” universitaria o meno, o anche di aggiornamento professionale, le *Curricula Guidelines* consentono di valutare in modo obiettivo quale o quali ambiti di conoscenze, competenze e abilità necessarie per lavorare nei musei costituiscono l'effettivo obiettivo formativo dei corsi, commisurandolo ai moduli che, nel loro insieme, danno luogo a una formazione organica in ambito museale.

3. UN APPELLO PER UNA FORMAZIONE PERMANENTE E UN EFFICACE AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE DEI MUSEI E PER UN NUOVO RAPPORTO CON LE UNIVERSITÀ E LE AGENZIE DELLA FORMAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Sono decine di migliaia i professionisti che oggi lavorano nei più di quattromila musei italiani. Sino ad un recente passato si trattava di un ristretto numero di dipendenti pubblici, cioè di per-

sonale assunto a tempo indeterminato nelle amministrazioni pubbliche. Oggi il numero di uomini e donne che lavorano per i musei è aumentato e si è diversificato. Non si tratta più solo di addetti inquadrati permanentemente in musei delle pubbliche amministrazioni, ma anche di personale assunto dai musei a tempo determinato, a progetto, titolari di contratti di collaborazione e di consulenza. Sono poi da considerare i dipendenti e i collaboratori delle società affidatarie e concessionari di servizi - in genere non profit e imprese sociali. Inoltre, non va sottovalutato il fatto che nei musei, oltre a quanti operano come dipendenti, in forma diretta o indiretta, vi sono moltissime persone che hanno contribuito alla loro nascita e contribuiscono alla loro gestione e al loro sviluppo a titolo volontario, sulla base di competenze, esperienze e capacità acquisite sul campo. Oltre a una loro valutazione obiettiva, premessa al riconoscimento della loro adeguatezza indipendentemente dal titolo di studio posseduto, si pone anche per essi il problema di una formazione avanzata che li equipari agli altri professionisti.

Tutti questi addetti devono poter condividere competenze e profili professionali ed esprimono tutti un bisogno di formazione continua e di aggiornamento professionale che nella sostanza resta insoddisfatto.

L'obiettivo che ci prefiggiamo è di costituire un corpo tecnico unitario di professionisti museali e sono quindi necessari percorsi non frammentati, cui possano partecipare specialisti di ogni disciplina e a cui sia fornita una formazione integrata, interdisciplinare, con rilevanti esperienze nei musei e nei servizi culturali, e con un approccio trasversale alla tutela, gestione e valorizzazione del patrimonio come prevedono le *Curricula Guidelines for Museum Professional Development*.

Si tratta di un'offerta formativa postuniversitaria, diversa e complementare a quella delle rinnovate scuole di specializzazione, cui è affidata la formazione specialistica e accademica e che confermano i tradizionali iter curriculari disciplinari e settoriali, basati sulle differenti tipologie di beni culturali e sulle discipline accademiche di riferimento.

Le Associazioni museali riunite nella Conferenza permanente lanciano per questo un appello affinché soggetti pubblici e privati, ognuno in base alle proprie competenze, diano insieme risposte a questa insoddisfatta richiesta di formazione e aggiornamento che proviene dal mondo dei professionisti e dei volontari museali.

Va in questo senso la proposta al Ministero per i beni e le attività culturali, al Ministero dell'Università e della Ricerca, alle Regioni, alle Università e alle altre Agenzie della formazione di costituire insieme - in base a questa innovativa impostazione - la o le scuole avanzate per la formazione permanente e l'aggiornamento professionale del personale dei musei assumendo a riferimento le *Curricula Guidelines for Museum Professional Development* e tenendo anche conto dell'esperienza francese dell'Institut national du patrimoine, che forma i Conservateurs des musées e i Conservateurs du patrimoine scientifique, technique et naturel, che seppur se collocata in uno scenario istituzionale diverso, è un esempio interessante da prendere in esame.

Il percorso per arrivare a costituire tale scuola avanzata è ancora da definire, ma pensiamo che esso debba veder coesistere un forte radicamento e partenariato locale - interistituzionale, pubblico e privato - con un quadro di riferimento e di riconoscimento nazionale.

La/le scuola/e avanzata/e per la formazione del personale dei musei potrà/nno nascere autonomamente sul territorio, sulla spinta dei soggetti liberamente associatisi grazie alle risorse, affini-

tà e missioni disponibili localmente. Oppure tali scuole avanzate potranno essere articolazioni regionali o interregionali di una struttura costituita su base nazionale. Il percorso più realistico dovrà essere individuato dai soggetti interessati.

Tali scuole dovranno essere accessibili a specialisti di ogni disciplina, ad ogni professionista e volontario museale, che contribuisca alla vita e allo sviluppo dei musei italiani, oltre che a professionisti stranieri. Si possono prevedere istituti con un numero di accessi limitato e determinato in base alle necessità espresse dal mondo del lavoro, da individuare prima di attivare i corsi. Tali scuole sono rivolte a quanti, in possesso di formazione disciplinare, sono già inseriti nel mondo del lavoro, a titolo professionale o volontario, e nei vari modi con cui oggi si può avere esperienze lavorative nei musei.

La IV Conferenza nazionale dei musei d'Italia sarà dedicata a discutere con i Ministeri, le Regioni, le Università e le agenzie della formazione e con tutti i colleghi disponibili le criticità e le proposte indicate nel presente documento. Lanciamo una proposta di fattivo partenariato a quanti vogliono raccogliere queste sfide e condividere il rischio dell'innovazione e del cambiamento.

Siamo convinti che costruire un nuovo ruolo della Conferenza permanente delle associazioni museali, individuare percorsi condivisi e realistici per rispondere alle esigenze dei professionisti e dei volontari dei musei sia il contributo migliore che possiamo dare non solo per ripensare la formazione e promuovere il riconoscimento e la valorizzazione di tutte le professioni del patrimonio culturale, ma anche per rilanciare il ruolo e il valore sociale dei musei e degli altri istituti della cultura.

Crediamo che la nostra proposta possa interessare i colleghi bibliotecari e archivisti, con cui già ci siamo confrontati in precedenti conferenze nazionali, con cui condividiamo l'analisi della situazione e le necessità di innovazione e che invitiamo a discutere la nostra proposta, anche per ampliarla e integrarla con le loro esigenze formative e di aggiornamento professionale.