



MINISTERO
PER I BENI E
LE ATTIVITÀ
CULTURALI

Direzione Generale per la Valorizzazione
del patrimonio culturale

Valorizzazione e gestione integrata del patrimonio archeologico

XIV Borsa Mediterranea
del Turismo Archeologico

Paestum
17 - 20 novembre 2011
Capaccio, Centro Espositivo
Ariston di Paestum



MIBAC

Valorizzazione e gestione integrata del patrimonio archeologico

XIV Borsa Mediterranea del Turismo Archeologico

PAESTUM

17 - 20 novembre 2011

Capaccio, Centro Espositivo Ariston di Paestum



MINISTERO
PER I BENI E
LE ATTIVITÀ
CULTURALI

Direzione Generale per la Valorizzazione del Patrimonio Culturale
Direttore Generale **Mario Resca**

Servizio II - Comunicazione e Promozione del Patrimonio Culturale
Direttore del Servizio **Mario Andrea Ettore**

Paestum 17 - 20 novembre 2011

Progettazione e realizzazione stand, opuscolo, materiali grafici,
organizzazione incontri

a cura di **Antonella Mosca**

con:

Salvatorina Depalo, Marina Fabiani, Cinzia Raffio, Maria, Angela Siciliano

Rapporti con i media

Vassili Casula

Comunicazione multimediale

Francesca Lo Forte

www.valorizzazione.beniculturali.it



**Associazione Nazionale
Archeologi**

Via Gentile da Mogliano, 168/170
00176 Roma
Tel. 06 92963683
www.archeologi.org
associazione@archeologi.org
www.facebook.com
www.youtube.com/user/AssNazArcheologi

Il ruolo delle Associazioni Professionisti nel settore dell'archeologia: l'Associazione Nazionale Archeologi

Salvo Barrano e Tsao Cevoli

Nata nel 2005, l'Associazione Nazionale Archeologi (ANA) conta oltre 1800 soci in tutta Italia, con sezioni e comitati regionali in quattordici regioni italiane. Lo statuto dell'Associazione si basa sul principio della democrazia partecipativa: attraverso comitati e assemblee tutti gli iscritti possono elaborare proposte e iniziative a livello regionale e nazionale, eleggere ed essere eletti rappresentanti dell'Associazione. Tutti gli organi e le cariche dell'Associazione si rinnovano periodicamente tramite elezioni democratiche. Il Congresso Fondativo si è tenuto presso l'Auditorium degli scavi di Pompei il 3 marzo 2007. Il Secondo Congresso Nazionale ha avuto sede a Roma il 20 marzo 2010, presso i Musei Capitolini, e ha visto la partecipazione di oltre cento delegati eletti, provenienti da tutta Italia.

L'ANA opera per dare agli archeologi italiani piena dignità professionale, vincolando i propri soci al rispetto di un codice deontologico. Si batte per il riconoscimento di retribuzioni adeguate, tutele sociali e diritti ad ogni professionista archeologo, a prescindere dalla forma contrattuale con cui lavora. Per questo ha elaborato, in occasione del II Congresso Nazionale, un tariffario nazionale di riferimento, frutto di un confronto tra archeologi di ogni parte d'Italia.

Persegue tali obiettivi monitorando bandi pubblici, incarichi privati, affidamenti e gare. Svolge inoltre attività di denuncia, promuovendo inchieste presso gli organi di comunicazione, stimolando proposte di legge, sollecitando interventi parlamentari, favorendo incontri, tavoli tecnici e osservatori presso le istituzioni locali, nazionali ed internazionali. Collabora attivamente sia con le organizzazioni sindacali che con le associazioni di rappresentanza dei datori di lavoro. Nel giugno del 2008 ha promosso la prima manifestazione nazionale degli Archeologi in Italia.

Dal 2006 è membro del Coordinamento Libere Associazioni Professionali, nel cui Consiglio Direttivo siede con un proprio rappresentante dal 2009. È membro permanente della Consulta del Lavoro Professionale. Insieme alle principali associazioni ambientaliste e di professionisti ha promosso la coalizione "Abbracciamo la Cultura". È tra i fondatori del Gruppo Interdisciplinare di Studi di Ferrovie dello Stato. Collabora con il CNEL, Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro. Fa parte dell'Osservatorio Mercato del Lavoro della Provincia di Roma. È tra i promotori del comitato contro la precarietà "Il nostro tempo è adesso" e della rete "Archeologhe che (R)esistono".

L'Associazione Nazionale Archeologi promuove l'aggiornamento professionale e l'alta formazione attraverso la collaborazione con Enti di Formazione e con Università Pubbliche e Private (La Sapienza, LUISS Business School, Università di Sassari).

Promuove, infine, la cooperazione internazionale tra gli archeologi, in particolare con gli archeologi operanti nei Paesi dell'Europa e del Mediterraneo e le rispettive organizzazioni di categoria.

La condizione degli archeologi italiani: i dati del II Censimento Nazionale promosso dall'ANA

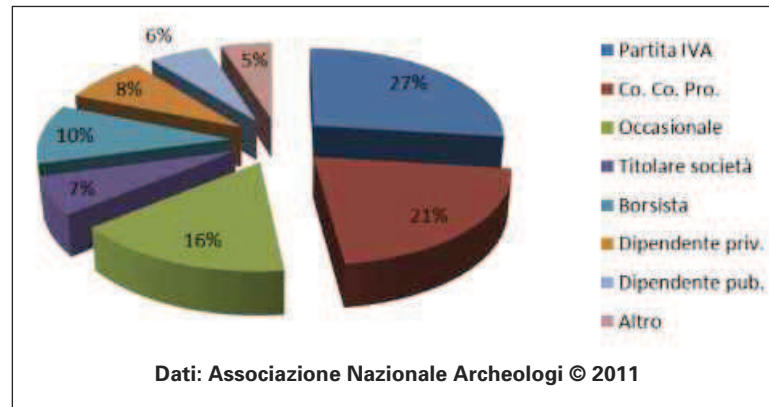
Identikit: profilo e formazione

Se provassimo a tracciare il profilo di un archeologo italiano nel 2011, verrebbe fuori una giovane donna *freelance* con alta formazione e competenze multidisciplinari che prova in tutti i modi ad affermarsi come professionista ma rischia quotidianamente di rimanere impigliata nella trappola della precarietà. Un identikit ricostruibile con precisione grazie ai dati del II censimento nazionale, promosso dall'Associazione Nazionale Archeologi, cui hanno risposto 835 archeologi e i cui risultati sono in corso di elaborazione da parte del Dipartimento di Comunicazione e Studi Sociali della Sapienza. Oggi l'archeologo in Italia si occupa prevalentemente di scavi, ricerca, valorizzazione e indagini preventive. Ma solo in percentuale minima lo fa in forma di dipendente (14%): il 6% del campione svolge la propria attività all'interno del Ministero, di Università o di altri enti pubblici mentre l'8% presso imprese o istituzioni private. La maggior parte opera in forma autonoma (27% partita iva) o parasubordinata (21% Co.co.pro, 14% collaborazione occasionale) mentre il 7% lo fa in forma di impresa (società, cooperative, studi professionali). Significativo il numero di archeologi retribuiti da borse di studio (10%), che spesso però devono essere associate ad altre fonti di reddito perché insufficienti.



Si conferma inoltre il dato di una professione ad alto profilo formativo: gli archeologi professionisti italiani sono laureati con curriculum quadriennale vecchio ordinamento o laurea quinquennale nuovo ordinamento. Il 41% degli archeologi operanti in Italia possiede un titolo di studio *post lauream*: specializzazione in archeologia (che in Italia conta complessivamente oltre trecento iscritti all'anno), dottorato di ricerca, master universitario di I o II livello o altri titoli formativi in ambiti specifici. Ciononostante appena il 3% dei laureati in discipline archeologiche riesce a trovare un lavoro coerente con le proprie competenze (dati Civita 2007). Anche quando ci riesce, la condizione lavorativa resta debole: il 62%, non riesce a lavorare più di sei mesi all'anno. Il 52% degli archeologi italiani è costretto a trovarsi un secondo lavoro perché

l'archeologia non riesce a garantire una fonte sufficiente di reddito. La conseguenza inevitabile è che la maggior parte degli archeologi, pur avendo conseguito un titolo *post lauream*, abbandona la professione dopo 3 o massimo 5 anni, per cercare un impiego in altri settori.



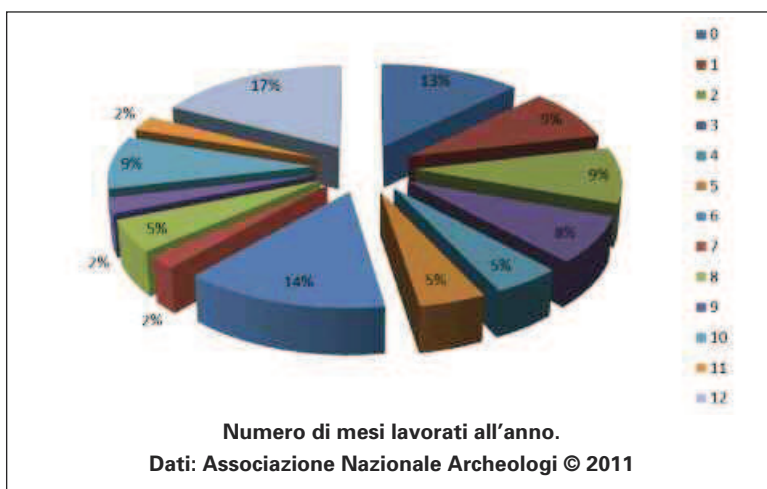
I committenti

Chi esercita l'attività professionale in forma autonoma o d'impresa lavora prevalentemente su incarico diretto di enti pubblici o controllati, di società e gruppi di costruzioni privati e, in alcuni casi, delle soprintendenze archeologiche. L'attività principale è costituita dall'assistenza archeologica alle opere pubbliche e private e da scavi di emergenza ma va affermandosi, seppur a rilento, il contributo dell'archeologia preventiva e l'intervento nei processi di pianificazione territoriale. Tra le altre attività si rileva la catalogazione dei beni, le guide turistiche, la didattica, la divulgazione, le attività museali.

Appalti e tariffe

Il meccanismo del massimo ribasso da un lato, il ricorso a soggetti non qualificati e il dilagare di forme contrattuali atipiche per eludere i contratti nazionali di lavoro, hanno determinato negli ultimi anni un costante "smottamento" delle tariffe riconosciute agli archeologi, arrivando a picchi minimi orari di 5-6 euro lordi. E questo accade soprattutto negli appalti pubblici.

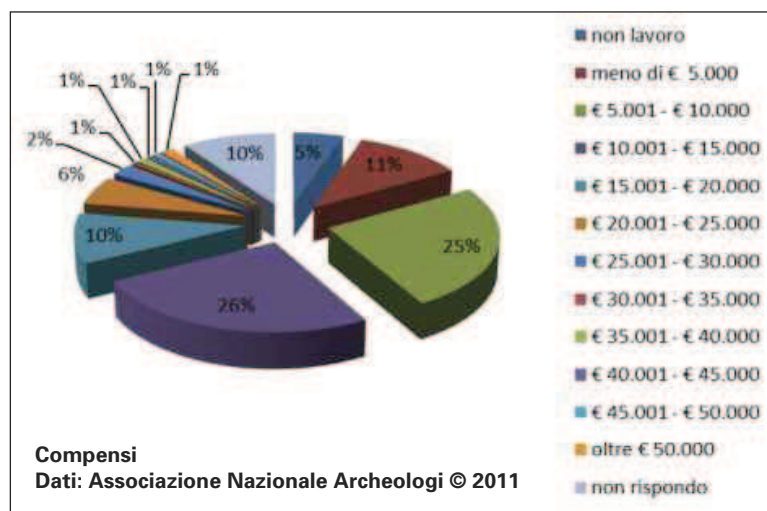
Il 74% degli archeologi guadagna meno di 20.000 euro lordi all'anno, mentre solo il 10% riesce a raggiungere livelli di retribuzione tra i 20.000 e i 35.000 euro. Il 4% riesce a guadagnare tra 35.000 e 50.000 euro lordi all'anno. Allarmante inoltre il numero dei mesi lavorati all'anno: il 63% lavora meno di sei mesi all'anno, mentre solo il 17% riesce a lavorare continuativamente tutti i mesi. I dati quindi confermano la difficoltà nelle attuali condizioni di fare dell'archeologia una professione vera e propria.



Per evitare una concorrenza verso il basso delle tariffe, che inevitabilmente si ripercuote sulla qualità degli interventi e sulla qualificazione degli operatori, è necessario arrivare all'adozione diffusa di un tariffario di riferimento condiviso dal Ministero, dalle Associazioni Professionali e dalle Parti Sociali che, seppur privo di valore legale, costituisca la base per i bandi di gara delle Stazioni Appaltanti degli enti pubblici o controllati, garantendo livelli rispettosi della dignità professionale degli archeologi. Occorre inoltre puntare alla riforma della normativa sugli appalti pubblici, prevedendo deroghe che escludano gli interventi sottoposti al Codice dei Beni Culturali dal meccanismo del massimo ribasso. In particolare bisognerebbe escludere dal massimo ribasso anche i costi da lavoro atipico, fissando dei meccanismi di controllo sul rispetto di compensi minimi legati alla mansione. Infine andrebbe riformato il sistema della certificazione delle imprese che operano sui beni culturali, affinché l'abilitazione derivi in primo luogo dal possesso di adeguati requisiti di natura professionale prima che dalle caratteristiche di solidità aziendale.

Welfare

Stando ai dati del censimento, il 71% degli archeologi svolge l'attività in forma autonoma o parasubordinata. Queste figure, pur essendo sottoposte ad un'alta pressione fiscale e previdenziale, scontano una totale inadeguatezza del sistema di welfare. L'Associazione Nazionale Archeologi da anni è in prima linea nel denunciare tale condizione e nel chiedere alla politica e ai sindacati un impegno concreto per superarla. Per questo siamo convinti che occorra estendere anche alle la-



voratrici e ai lavoratori atipici, sia per via contrattuale che legislativa, alcuni diritti fondamentali che attualmente sono prerogativa dei lavoratori dipendenti: salute e sicurezza, maternità/paternità, congedi parentali, malattia, formazione e aggiornamento professionale.

Riconoscimento professionale

Come è noto, attualmente non esiste alcuna forma di riconoscimento professionale per l'archeologo perché la normativa italiana non fissa dei requisiti minimi (titoli, curriculum, esperienza) per l'esercizio della professione. In assenza di una pur minima regolamentazione, il mercato tende a premiare i soggetti più spregiudicati o meno qualificati e appena formati perché disposti, almeno nella fase di ingresso, ad accettare tariffe molto basse, in alcuni casi inferiori a 10 euro lordi all'ora. Una tendenza esasperata al risparmio, favorita dal meccanismo del massimo ribasso adottato nelle gare di evidenza pubblica, in cui a pagare il prezzo più alto è la qualità degli interventi sul patrimonio archeologico. L'assenza di regolamentazione della professione ha inoltre determinato una situazione di grande difformità territoriale nelle pratiche e nel livello di tutela. Avvalersi di soggetti poco esperti e qualificati di fatto costituisce in alcuni casi un espediente per "attenuare" il livello di tutela.

Al fine del riconoscimento della professione l'esperienza delle professioni tradizionali ha evidenziato tutti i limiti e le rigidità del sistema autorizzatorio rispetto a quello accreditatorio. Occorre quindi abbandonare ogni nostalgia per formule di protezione che tendono a irrigidire la professione, alimentando logiche ultra-corporative che inevitabilmente generano inefficienza e scarso controllo degli standard qualitativi.

È altrettanto vero però che non si può consegnare alla giungla del mercato, così come avviene oggi, una professione come quella dell'archeologo, che partecipa, direttamente o indirettamente, alla tutela di un interesse pubblico costituzionalmente garantito. Per questo l'Associazione Nazionale Archeologi chiede il riconoscimento giuridico della professione, individuando in maniera chiara e univoca all'interno del Codice dei Beni Culturali e del Paesaggio i requisiti minimi per poter esercitare, definendone le sfere di competenza. Al contempo è

necessario istituire presso il Ministero per i Beni e le Attività Culturali, anche con funzione accreditatoria, un elenco dei professionisti in possesso dei requisiti minimi, garantendo modalità di iscrizione aperte e piena trasparenza nella gestione. L'istituzione di un elenco pubblico è fondamentale per favorire l'incontro diretto fra il mercato del lavoro e gli archeologi professionisti sulla base dei titoli, delle competenze e dell'esperienza professionale acquisita, anche per superare le attuali prassi che mediano e talvolta alterano il rapporto fra domanda e offerta di lavoro. Ottenuto il riconoscimento pubblico, gli aspetti legati alla deontologia, all'aggiornamento professionale, alla certificazione delle competenze possono essere affidati, anche in via non esclusiva, alle associazioni professionali. È per questo che lo statuto dell'ANA è stato concepito fin dal 2005 per rispondere ai criteri delle direttive europee in materia di piattaforme comuni (DLgs. 206 del 2007 in recepimento alla Direttiva Comunitaria 2005/36/CE del Parlamento Europeo).

Archeologia preventiva

Le attività di archeologia preventiva sono state normate dal Codice dei Contratti Pubblici del 2006 e dal D. M. 60/2009. La norma prevede l'istituzione di elenchi riservati ai professionisti in possesso di laurea e specializzazione o dottorato e ai dipartimenti universitari. L'Associazione Nazionale Archeologi ha più volte segnalato l'inserimento improprio negli elenchi dei dipartimenti universitari, che agendo come soggetti di mercato al pari dei soggetti privati si ritrovano ad operare in regime di concorrenza sleale, usufruendo di risorse pubbliche in via ordinaria. Ma l'anomalia principale sta nell'inserimento arbitrario, tra i soggetti abilitati, delle imprese e delle cooperative, con la possibilità di scavalcare nuovamente le prerogative dei professionisti a vantaggio delle imprese, i cui criteri di qualificazione sono più difficili da accertare. Il rischio è di aver vanificato ciò che sembrava un primo timido passo verso il riconoscimento della professione e una prima regolamentazione del mercato del lavoro.

Reclutamento e turn over

I tagli di risorse e di personale inferti al MIBAC negli ultimi anni hanno drasticamente ridotto il ruolo delle soprintendenze territoriali, compromettendone in alcuni casi le capacità di controllo e le prerogative di salvaguardia del patrimonio culturale. Occorre rilanciare il ruolo del Ministero attraverso una riorganizzazione orientata all'efficienza, serie politiche di riqualificazione del personale e un programma straordinario di reclutamento, basato su procedure effettivamente selettive, rinunciando d'ora in avanti ad assunzioni indiscriminate. È fondamentale infatti assicurare il turn-over generazionale per garantire il necessario passaggio delle competenze e scongiurare il rischio di paralisi delle soprintendenze per assenza di risorse e personale.