

Archeologia e lavoro: tutto sbagliato, tutto da rifare ?

Premessa

La riflessione che mi è stata richiesta dai ricercatori genovesi per questa Newsletter avrebbe necessitato di maggior tempo di elaborazione e di una strutturazione sotto forma di articolo che tenesse in qualche modo conto di esperienze e di riflessioni già edite e ne affrontasse la discussione, portando un contributo in qualche modo innovativo. L'archeologia italiana e soprattutto l'archeologia medievale hanno già fornito dettagliati ed interessanti esempi di ponderate riflessioni sullo "stato dell'arte" e sui complessi e mutevoli rapporti tra archeologia e lavoro, libera professione e lavoro dipendente, Università e Soprintendenze. Alcuni dei passaggi più lucidi, con analisi critiche ed elementi propositivi si devono a Gian Pietro Brogiolo¹ e molti contributi sono confluiti in *forum* di discussione disponibili sul Web².

Alcune scadenze ed una precisa volontà di arrivare alla stesura di riflessioni aperte e svincolate dalla struttura propria del saggio o dell'articolo mi hanno suggerito di limitarmi a raccogliere alcuni pensieri ed alcune convinzioni, maturate nel corso di diversi anni di presenza e lavoro nell'ambiente (universitario e professionale) dell'archeologia. Ne sono risultate una serie di osservazioni, una presentazione di problemi aperti, ancora privi di una gerarchia interna e spesso lasciati senza risposta, come quesiti espressi per poi esser posti in discussione. Tuttavia, se ho potuto ben comprendere lo scopo di questa Newsletter, forse il contributo assume valore in questa precisa direzione: sviluppare il dialogo ed il confronto su problemi concreti.

Università e lavoro: la scelta del precariato

L'Università dovrebbe essere la sede naturale per la sperimentazione e l'applicazione delle metodologie, in un solido quadro di ricerca storica ed è, quindi, nel quadro della riforma universitaria che si dovrebbero creare gli spazi didattici, ma soprattutto nuovi spazi di ricerca e di sperimentazione per una definizione della professionalità e degli sbocchi lavorativi delle nuove generazioni di archeologi.

Oggi si può vincere un dottorato di ricerca in archeologia intorno ai 27-30 anni, spesso senza avere accesso alla borsa di studio (ca. 800 euro mensili), ma con tutti gli oneri e i costi che il triennio di studio comporta³. Dopo i 30 anni, ma spesso dopo i 35 si può vincere un assegno di ricerca (ca. 1000 euro mensili) che consente di rimanere con un precario piede nell'ambiente accademico, magari proprio sulla soglia. Lo scopo di questo tipo di finanziamento è la pura ricerca e il

* Ringrazio G. Pesce per la pazienza con cui ha saputo accettare i tempi di consegna di questo contributo. Ringrazio Monica Baldassarri, Paola Guglielmotti e Carlo Varaldo per la lettura critica del testo e per le utili osservazioni. Per comodità del lettore e considerando che questo è destinato ad una newsletter, la maggioranza dei riferimenti critici sono disponibili sul web e vengono citati in nota i rimandi alle pagine on line.

¹ G.P. BROGIOLO, *Archeologia ed istituzioni: statalismo o policentrismo*, in *Archeologia Medievale* XXIV, 1997, 7-30. Anche in <http://192.167.112.135/NewPages/TESTIAM/AM97/01.97.pdf>

² Si confrontino ad esempio i contributi ospitati dal *Portale di Archeologia Medievale* dell'Università degli Studi di Siena: <http://192.167.112.135/NewPages/benicult/home.html>

³ Per chi voglia approfondire sulla normativa e la legislazione in materia di dottorati di ricerca ed università si rimanda al sito dell'Associazione Dottorandi e Dottori di Ricerca Italiani - ADI ed in particolare alla pagina: <http://www.dottorato.it/leggi/index.html>

titolare di assegno si dedica solo alla realizzazione del suo progetto di studio. Il ricercatore "assegnista" viene inquadrato nel personale "non strutturato" dell'Ateneo, rimanendo di fatto esterno rispetto alla struttura in cui opera. La possibilità di avere a disposizione servizi e strumenti di lavoro - che altrimenti non sarebbero previsti - dipende solo dalla buona capacità gestionale del Dipartimento o dalla direzione della struttura in cui ci si trova ad operare.

Un'altra forma di assunzione precaria, che non è specifica per gli aspiranti ricercatori è quella delle "docenze a contratto", con uno stipendio mensile che viene stabilito di volta in volta, con sostanziali differenze tra le diverse Università.

Queste forme di assunzione sono state ideate per portare negli atenei personale di alta qualificazione e con sviluppi professionali e carriere esterne al mondo universitario. Con la proliferazione dei corsi della riforma universitaria si è creata l'esigenza di istituire nuove cattedre e spesso si è ricorso a personale già attivo nel mondo archeologico, soprattutto nelle Soprintendenze, con il risultato di non aprire finestre di carriera o possibilità di impiego per i ricercatori (prevalentemente sotto i 40 anni) che non sono già inquadrati nelle strutture di ricerca o di tutela dello Stato.

La possibilità del passaggio ad un impiego a tempo indeterminato è tutta legata al concorso che consente di accedere al posto fisso e diventare ricercatori a pieno titolo. Anche in caso di vincita del concorso ed assunzione (Leggi Finanziarie permettendo), il ricercatore - che avrà percorso tutte le tappe oggi previste e che avrà un'età tra 35 e i 40 anni - avrà uno stipendio medio (ca. 1100 euro mensili), in attesa di passare di livello come ricercatore confermato e proseguire la sua carriera⁴.

Se si tiene un minimo di attenzione al dibattito sulla vertiginosa crescita del costo della vita e alle odierne rivendicazioni dei lavoratori in materia di contratto di lavoro, risulta ovvio che borse di dottorato (ca. 800 euro mensili), assegni di ricerca (ca. 1000 euro mensili) e stipendio da ricercatore non confermato (ca. 1100 euro mensili), che costituiscono la risorsa economica per chi - tra i 30 e i 40 anni - tenta una minima carriera negli ambiti universitari, consentono una soglia minima e soprattutto diventano inefficaci di fronte alla massa di materiale (libri, articoli, partecipazioni a convegni), strumenti di lavoro (personal computer, software, macchine digitali e altro), che per altro sono richiesti per il continuo aggiornamento della propria preparazione.

Soprintendenze e lavoro: vivere nella speranza di un concorso

Tra i problemi più sentiti, la mancanza e/o la periodicità decennale dei concorsi nazionali per l'assunzione del personale tecnico e scientifico nelle Soprintendenze, unita alla limitata presenza di tecnici e specialisti per la Preistoria e per il Medioevo o, ad esempio per le tematiche dell'archeologia dell'architettura. Anche dopo gli ultimi concorsi, che in parte hanno compensato la fuga verso l'Università, l'età media dei funzionari scientifici si colloca tra i 45 e i 50 anni⁵. L'Università Italiana produce a ritmo serrato e con regolare cadenza annuale laureati, diplomati di scuola di specializzazione. Si viene a creare annualmente una massa di specialisti di buona e spesso raffinata preparazione

⁴ Per gli sviluppi di carriera ed il quadro economico delle retribuzioni universitarie, cfr.: <http://www.mat.uniroma2.it/~fbracci/conf/bozza.doc>

⁵ L. MALNATI, *Problemi di archeologia urbana e tutela: le sfide dei prossimi anni*, in *Dalla carta di rischio archeologico di Cesena alla tutela preventiva urbana in Europa*, a cura di S. Gelichi, Cesena, 5-6 marzo 1999, Firenze, p. 23.

che non hanno la possibilità di affrontare un concorso - non si pretende immediato, ma almeno in tempi brevi - per l'ingresso negli organi di tutela statali. Paradossale - come è noto - che si possa acquisire un diploma di specializzazione con uno specifico indirizzo (archeologia preistorica, archeologia tardo antica e medievale, ecc), ma che i requisiti richiesti dagli ultimi concorsi nazionali per Ispettore Archeologo siano stati - quasi esclusivamente - quelli previsti dalla formazione in "archeologia classica".

L'attesa e l'aspettativa per la possibilità di un concorso si possono prolungare oltre dieci anni, intercalati da collaborazioni, stage, contratti, incarichi che tengono di fatto un archeologo permanentemente dinnanzi alla soglia dell'ambito posto lavorativo, senza che si maturi una minima certezza della futura assunzione. A questa attesa, quand'anche si risolve positivamente con la vincita di un concorso e con l'assunzione, non corrisponde in seguito una minima soddisfazione economica, a fronte di un lavoro - quello dell'archeologo di soprintendenza - che impone sacrifici, doveri e responsabilità morali e scientifiche.

Resta da aggiungere, parlando del rapporto tra formazione universitaria e concorsi per l'accesso alle Soprintendenze, che manca ancora una normativa che stabilisca chiaramente le diverse possibilità di accesso alle carriere statali con i nuovi titoli di studio, acquisiti dopo i quattro livelli dell'istruzione universitaria: i tre anni di base, il biennio, la scuola di specializzazione, il dottorato di ricerca. Questa discrasia non contribuisce certo ad avvicinare uno studente, un laureato o un archeologo già formato al mondo del lavoro statale.

Musei e parchi archeologici: progettare la valorizzazione

Musei civici, fondazioni, istituzioni non statali e istituti di ricerca non universitari costituiscono certamente una possibile fonte di occupazione per le nuove leve di archeologi. Nel quadro ligure, meglio noto a chi scrive, l'Istituto Internazionale di Studi Liguri offre diverse opportunità di lavoro nella sua sede centrale di Bordighera e nei diversi musei, gestiti per conto delle amministrazioni comunali. Allo stesso modo, si possono annoverare archeologi assunti a ruolo nei musei civici genovesi. Le soluzioni dei contratti di lavoro, in questa situazione regionale, sono abbastanza varie, con prevalenza dell'impiego a tempo determinato o part-time legato alle modalità di gestione ed alla disponibilità economica della struttura in cui ci si trova ad operare.

Diverso il caso dei parchi archeologici. L'esperienza portata avanti dall'Università di Siena nei siti di Rocca San Silvestro e Poggibonsi ha contribuito a delineare le linee del dibattito, prospettando le soluzioni di progettazione e a sperimentando direttamente la gestione di questo tipo di strutture⁶. Inquadrare la prospettiva della valorizzazione tra le finalità della ricerca archeologica costituisce - secondo R. Francovich e A. Zifferero una delle prossime sfide della formazione universitaria, pur restando ben presenti "le perplessità e le resistenze degli addetti ai lavori circa la possibilità di ampliare il mercato del lavoro archeologico, finalizzando gli obiettivi della ricerca"⁷.

⁶ Cfr. M. Valenti, *Il progetto del Parco Poggio Imperiale a Poggibonsi (Siena). L'impiego della ricerca archeologica come strumento di politica culturale*, in R. Francovich - A. Zifferero (a cura di), *Musei e Parchi Archeologici*, Firenze, Edizioni all'Insegna del Giglio, 1999, anche in <http://192.167.112.135/NewPages/COLLANE/TESTIQDS/parchi/12.rtf>

⁷ R. Francovich, A. Zifferero, *Premessa*, in R. Francovich - A. Zifferero (a cura di), *Musei e Parchi Archeologici*, Firenze, Edizioni all'Insegna del Giglio, 1999, anche in <http://archeologiamedievale.unisi.it/NewPages/COLLANE/QDS45-461.html>

Società, cooperative archeologiche, libera professione ed archeologia

L'esperienza del lavoro professionale in Italia – com'è noto - ha alle sue origini un forte debito con le esperienze del lavoro professionale in Inghilterra ed ha sviluppato - nell'ultimo decennio - un numero considerevole di società, ditte, cooperative pienamente attive, prevalentemente nei cantieri di archeologia urbana, ma anche nelle grandi appalti delle opere pubbliche nazionali. Sicuramente crescente e notevole è il numero della forza lavoro impegnata, ma non condivido il benevolo giudizio di Gian Pietro Brogiolo sul generale alto livello della formazione professionale e sulle buone condizioni di tutela del lavoratore.

Il lavoro dell'archeologo dipendente è generalmente inquadrato nel contratto nazionale degli Edili⁸ e esiste un'attenzione alla definizione di nuove piattaforme professionali per gli archeologi non dipendenti, inquadrati nelle cosiddette "Nuove Identità di Lavoro"⁹. Problema aperto è la mancanza di una precisa definizione professionale dell'archeologo, ossia il noto irrisolto problema dell'albo professionale, la mancanza di una gerarchia che definisca precise qualifiche, compiti e competenze e che consenta una minima differenziazione tra tecnici ed operatori di scavo e – più in generale, tra il personale impiegato su uno scavo. Il risultato è una casualità totale di processi non regolamentati nella scelta degli operatori archeologi, dei responsabili di saggio, di area o di scavo.

Da una parte si offre possibilità di sperimentazione pratica del mestiere di archeologo ad un notevole numero di studenti, laureandi, e neolaureati, proiettati nel mondo archeologico tra i 20 e i 25 anni, dall'altra parte accade spesso che siano precocemente gravati da responsabilità scientifiche, senza che però sia compiuto per loro il percorso di formazione teorica e di preparazione tecnica sul campo.

Un altro aspetto è quello della tutela sindacale e del livello di retribuzione. La prima praticamente è quasi inesistente, o meglio non si è approdati ad una precisa coscienza dei diritti del lavoratore, quando la stessa possibilità di lavorare in un cantiere di scavo archeologico viene - nella pratica quotidiana - fatta passare per un privilegio.

La stessa esperienza della sistematica applicazione dei contratti Co.Co.Co in ambito archeologico - se vogliamo portare un esempio efficace - è stata discutibile. Si tratta - come è noto - di un rapporto che ha consentito per alcuni anni di sfuggire alle rigidità del lavoro subordinato e di eludere in parte le normative del lavoro, fiscali e soprattutto previdenziali. Gli elementi identificativi di questa tipologia di rapporto, sulla base della normativa, possono essere sinteticamente individuati in:

- a) Mancanza del vincolo di subordinazione nei confronti del soggetto destinatario della prestazione lavorativa. Il prestatore era quindi svincolato dall'inserimento nell'organizzazione gerarchica dell'impresa e godeva di autonomia circa le modalità, il tempo ed il luogo dell'adempimento.
- b) Tipologia di coordinamento. Il prestatore era vincolato ad un rapporto consensuale di costante coordinamento con la struttura organizzativa del destinatario della prestazione.

⁸ Si veda: *Rinnovo contratto degli Edili* <http://www.rassegna.it/2003/contratti/articoli/edili2.htm>

⁹ Sembra utile la lettura del *Contributo per la definizione di una piattaforma nazionale relativa alle prestazioni professionali degli archeologi non dipendenti* in <http://www.nidil-napoli.it/documenti.asp>

- c) Continuità della prestazione. La prestazione non doveva essere meramente occasionale, bensì continuativa e resa in misura apprezzabile nel tempo.
- d) Natura prevalentemente personale dell'opera. Tale requisito consiste nella necessaria prevalenza del carattere personale dell'apporto lavorativo del prestatore.

Ne risulta che la collaborazione Co.co.co si inseriva molte volte in maniera scorretta in un quadro – quello dello scavo archeologico stratigrafico – che prevede una gerarchia interna al cantiere, un preciso orario di lavoro (soprattutto quando si tratta di un intervento d'emergenza in un contesto di cantiere urbano), un'esigenza di lavoro d'èquipe e una subordinazione ai diversi responsabili delle varie fasi dell'attività di cantiere. Si aggiunga la totale non regolamentazione dei diritti su lavori fuori sede, con spese di alloggio e viaggio che spesso incidono direttamente sul lavoratore, andando a ridurre uno stipendio mensile già assai magro.

Con la nuova legislazione, (D.Lgs 276 del 10 settembre 2003), si è inteso portare le collaborazioni coordinate e continuative all'interno dei lavori tipici, restringendo il campo di attività ed istituendo le nuove "Collaborazioni a progetto". Il rapporto deve essere, ora riconducibile "a uno o più progetti specifici, programmi di lavoro...determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato", nel rispetto del coordinamento dell'organizzazione committente e indipendentemente dal tempo impiegato. Rimane, quindi, un rapporto prevalentemente personale e di natura indipendente e senza vincolo di subordinazione. Nell'ottica della regolamentazione di questo rapporto, tutti quei contratti di Co.Co.Co. instaurati senza lo specifico progetto, programma di lavoro o fase devono oggi essere considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato fin dalla data di costituzione del rapporto.

Sono state, inoltre, inserite alcune garanzie per il lavoratore a progetto che non erano presenti nelle Co.co.co. come la sospensione del rapporto in caso di gravidanza, infortunio o malattia. Per quanto attiene ai contributi INPS il collaboratore a progetto è iscritto alla gestione separata con un versamento del 18%, di cui 1/3 a carico del lavoratore e 2/3 a carico del datore di lavoro, le stesse proporzioni sono da considerare per la posizione Inail.

Credo, più in generale, che sia doverosa una precisa informazione su questi aspetti, nel momento in cui si firma (il lavoratore), o si propone (il committente) un contratto di collaborazione a progetto.

Alcune conclusioni, poche soluzioni

L'ultimo decennio ha visto la formazione creazione di una corposa massa di lavoratori, con una media ampiamente sotto i trent'anni, spesso con diploma di laurea o titolo di specializzazione, che non sono tutelati sindacalmente, che non usufruiscono di forme contrattuali che garantiscano equi trattamenti, che non hanno maturato – questo è importante – una minima coscienza dei diritti minimi (contributi pensionistici, soglia retributiva, diritti a permessi e ferie, trattamenti di trasferta) e che ritengono generalmente che lavorare in archeologia sia "un privilegio" o che, nella più rosea delle visioni, sono perfettamente coscienti di accettare sacrifici, in virtù di una forma di vocazione laica per la ricerca scientifica. Certamente l'avvio di piattaforme di discussione sui lavoratori archeologi non dipendenti mi sembra un'utile via verso l'affermarsi di un mercato della libera professione, certamente garantita da solidi requisiti professionali.

Così come è auspicabile un ritorno alle cooperative di archeologi, maggiormente legate all'ambiente universitario con precisi requisiti di formazione ed in qualche modo svincolati dalla pura imprenditoria.

Esperimenti positivi per la futura qualificazione della libera professione in archeologia sono stati tentati in Veneto, dove con l'autorevole ausilio dell'Avvocatura dello Stato, si è tentata la sperimentazione di convenzioni tra Soprintendenza e committenza privata, sancendo il principio della co-direzione scientifica tra Soprintendenza e Direzione di scavo, affidata ad un archeologo professionista¹⁰.

Qui io mi fermo, perché le soluzioni da offrire sono poche e - anche se non è un mio compito preciso - desidero lasciare campo aperto alla discussione e - se serve - alla presa di coscienza. Per quanto mi riguarda, se devo esprimere un'opinione che valga da sunto a quanto scritto e all'esperienza maturata, mi limito ad osservare che - citando non uno storico, ma un faticatore consegnato alla storia - mi sembra "tutto sbagliato, tutto da rifare".

Fabrizio Benente

¹⁰ Nel caso citato, si tratta di un docente universitario. Cfr. LUIGI MALNATI, *Problemi di archeologia urbana e tutela: le sfide dei prossimi anni*, in *Dalla carta di rischio archeologico di Cesena alla tutela preventiva urbana in Europa*", a cura di S. Gelichi, Cesena, 5-6 marzo 1999, Firenze, p.24.