

La museologia fra nuove leggi e new economy

Gianluigi Daccò

Nuove metodologie di organizzazione

La cultura dominante dello stato e degli enti locali, alla quale erano soggetti anche i musei, sta morendo. Non la si può rimpiangere: il culto esasperato della legittimità, i regolamenti confusi e farraginosi, l'intrico di innumerevoli norme in contrasto tra loro paralizzavano la vita dei nostri istituti.

Lo stato non aveva mai dato statuto e rilievo autonomo ai propri musei, semplici articolazioni delle soprintendenze territoriali; soltanto i musei civici godevano di una certa, seppur limitata e circoscritta autonomia.

Purtroppo la nuova organizzazione degli enti locali, nata sulle basi delle cosiddette leggi di riforma, le "Bassanini", ha reso, paradossalmente, ancora più complicata la gestione e lo sviluppo di questi ultimi musei, considerati quasi ovunque non come istituti culturali delegati alla ricerca, alla didattica e conservazione della memoria storica delle città italiane, ma soltanto semplici uffici amministrativi, temporanei e modificabili.

Spesso, proprio dove più rigida e letterale è stata l'applicazione delle nuove normative, si è tentato di ovviare a questi inconvenienti ricorrendo non al buon senso comune, ma alle strategie dell'aziendalismo. Si tratta di tentativi significativi e interessanti che, però, trapiantati negli orti chiusi del diritto amministrativo, hanno prodotto ibridi assurdi.

Le metodologie di gestione aziendale, tipiche della new economy, mal digerite e contrastate dall'immane ginepraio di norme burocratiche applicate nel più restrittivo dei modi, hanno complicato ulteriormente strutture organizzative complesse e contraddittorie. Lasciando le cose come stanno – centoventimila leggi in vigore, norme

contabili protostoriche e rigidissime, controlli di pura forma – sono state scelte, fior da fiore, alcune pratiche modernissime, tipiche dei "sistemi a rete", e sono state inoculate nelle vecchie balene.

Una di queste pratiche è stata il *delaying* (la "riduzione di strati"), che consiste nell'affidare a un minor numero di dirigenti il controllo su un maggior numero di dipendenti.

Questa pratica ha portato in molti comuni alla creazione di megastrutture affidate a un solo dirigente amministrativo e che accorpano, indifferentemente, musei di tipologia diversa, biblioteche, servizi turistici, sportivi, del tempo libero, scuole materne e quant'altro. Si tratta di strutture piramidali ma frammentate, che presuppongono l'utilizzo di dipendenti a debole identità lavorativa, la cui maggior qualità consiste nella flessibilità.

In teoria, questi sistemi sono più agili e snelli e possono adeguarsi in modo più veloce ai programmi mutevoli delle amministrazioni.

La richiesta esplicita della flessibilità ingloba però un'altra richiesta, per ora non esplicitata ma inscindibile dalla prima: quella della deprofessionalizzazione.

Status dei museali nelle nuove strutture

È evidente che un lavoratore flessibile, chiamato a operare su programmi a breve termine, acquista col tempo una certa indifferenza a lavori specialistici e una visione confusa e contraddittoria del proprio status lavorativo, di quella che un tempo era definita la carriera

professionale di un museale. Forme di gestione di questo tipo, poi, che enfatizzano gli aspetti di flessibilità e di breve termine, negano i valori dell'esperienza personale. I musei, in questo tipo di gestione tendono inoltre alla perdita delle loro caratteristiche



Il commesso, disegno di Karl Walser, 1914.

di collezioni, mentre le politiche culturali di incremento e sviluppo, di necessità a lungo termine, direi quasi di “lunga durata”, diventano secondarie di fronte alla comunicazione.

Alcune recenti tendenze della museologia nordamericana definiscono “museo” qualsiasi istituzione che raccolga, studi e fornisca informazioni storiche in un ambito determinato. Basandosi sulla nota definizione dell’American Association of Museums¹, la presenza o meno delle collezioni è considerata secondaria, dimenticando i *tangible objects* ed enfatizzando la trasmissione del messaggio. Un esempio teorico di questa tendenza è la definizione di Judith Spielbauer: “Il museo non è il fine ma il mezzo. Le sue finalità comprendono l’intenzione di favorire la percezione dell’interdipendenza del mondo naturale, del mondo sociale e del mondo estetico; tale intenzione viene realizzata offrendo informazioni ed esperienze e facilitando *la conoscenza dell’Io nel contesto e l’esperienza dell’Io grazie al contesto*”². Esempi concreti di questo indirizzo sono invece i recenti “musei virtuali”, musei senza collezioni, privi di oggetti concreti.

Nei sistemi di comunicazione, come i musei dovrebbero diventare, l’atto di comunicare è più importante di ciò che viene comunicato. Anzi, in questi sistemi l’informazione specializzata diventa controproducente, ingolfa la comunicazione, un assioma indiscutibile per tutti gli altri media.

Questo tipo di impostazione contrasta con l’utilizzo di personale scientifico specializzato come, ancora e nonostante tutto, sono i museologi italiani, che si considerano sempre e prima di tutto archeologi, storici dell’arte, naturalisti o storici nonché esperti di museologia.

Il desiderio di uno status garantito da una carriera lavorativa, prescindendo dall’aspetto retributivo, non è certo nuovo, né tipico soltanto dei museologi. Gli storici sociali sanno benissimo che per molti secoli, anzi fino a pochi decenni fa, perfino i lavoratori più svantaggiati – male occupati, disoccupati o in continua peregrinazione da un lavoro all’altro – cercavano sempre di definirsi tessitori o fabbri o contadini.

Chi segue una carriera lavorativa, anche modesta e modestamente retribuita come la nostra, definisce obiettivi a lungo termine, standard di comportamento professionale o non professionale e un senso di responsabilità per la propria condotta.

Ma il tempo ravvicinato e flessibile della new economy sembra rendere impossibile una continuità narrativa del proprio lavoro, cancellando le condizioni della tradizionale carriera professionale. La flessibilità porta non solo a questa “anomia di status” ma anche a una forma di quella che i sociologi chiamano *deskilling*, la “sottrazione di capacità”.

A un conservatore di museo archeologico, per esempio, con un eventuale trasferimento ad altra mansione vengono sottratte non solo la propria identità lavorativa ma anche la possibilità di mettere in pratica le conoscenze acquisite in anni di lavoro in quello specifico museo di quella data città. Le sue conoscenze ed

esperienze, conquistate con fatica e sforzo diventano, di colpo, inutili. La nostra deontologia professionale ci insegnava, infatti, a essere disciplinati nell’uso del nostro tempo e ad attribuire valore agli obiettivi di lungo periodo. E tutti i più significativi programmi museali, dai nuovi allestimenti alla catalogazione alle campagne di restauro sono, di necessità, di lungo periodo.

Ma nelle nuove forme flessibili di organizzazione diventa assurdo impegnarsi a lungo e a fondo per un’amministrazione-datore di lavoro la cui unica idea è realizzare iniziative culturali a breve termine, connotate dalla comunicazione immediata. In tutte le forme di lavoro poi, dal musicista al tornitore, le persone si identificano con le mansioni che pongono loro una sfida, con i compiti difficili. Non è certamente questo il caso dell’“operatore culturale” flessibile oggi richiesto.

Semplici riflessioni, le mie, qualche spunto su quelle che mi sembrano essere le nuove tendenze, non molto di più.

Questi temi dovrebbero essere approfonditi in modo molto più articolato, senza però demonizzarli o semplificarli in modo banale. Come diceva – cito a braccio – Spinoza: “Delle cose umane non si deve ridere né ci si deve disperare, occorre comprenderle”. L’errore più grave sarebbe quello di arroccarci nella difesa di modelli ormai impossibili e condannati dalla nuova realtà che ci sovrasta.

Oggi, in queste condizioni, possiamo soltanto dire che la miscela di due sistemi incompatibili può produrre mostri, e gli accoppiamenti non giudiziosi tra nuovo aziendalismo e vecchia burocrazia generano orchi che divorano i musei.

Gianluigi Daccò è direttore dei Musei Civici di Lecco.

1. “A museum is defined as an organized and permanent non-profit institution, essentially educational or aesthetic in purpose, with professional staff, which owns and utilizes tangible objects, cares for them and exhibits them to the public on some regular schedule.”

2. Stransky Z., 1984 - *Icofom Studies Series*: 281.