



Discovering the Archaeologists of Italy 2012-14

a cura di Alessandro Pintucci e Elisa Cella
Confederazione Italiana Archeologi
Edito da Confederazione Italiana Archeologi 2014



Topografia Archeologica Scarl



Πρωτοβουλία για την ανάδειξη της πολιτιστικής κληρονομιάς
Initiative for Heritage Conservancy



Muzeul Național de Istorie a României



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM



ASSOCIAÇÃO PROFISSIONAL DE ARQUEÓLOGOS



Archeopolis



Faculty of History and Philosophy

FORSKER FORBUNDET

Quest'opera è licenziata secondo la licenza Creative Commons Attribution 3.0 Unported License. Per vedere copia di questa licenza, si faccia riferimento al sito <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/it/deed.it> o si invii una lettera a Creative Commons, 444 Castro Street, Suite 900, Mountain View, California, 94041, USA.

Sotto questa licenza, **sei libero di:**

- **Condividere** — riprodurre, distribuire, comunicare al pubblico, esporre in pubblico, rappresentare, eseguire e recitare questo materiale con qualsiasi mezzo e formato
- **Modificare** — remixare, trasformare il materiale e basarti su di esso per le tue opere per qualsiasi fine, anche commerciale.
- Il licenziante non può revocare questi diritti fintanto che tu rispetti i termini della licenza.

Sotto le seguenti indicazioni:

Attribuzione — Devi riconoscere una menzione di paternità adeguata, fornire un link alla licenza e indicare se sono state effettuate delle modifiche. Puoi fare ciò in qualsiasi maniera ragionevole possibile, ma non con modalità tali da suggerire che il licenziante avalli te o il tuo utilizzo del materiale.

Divieto di restrizioni aggiuntive — Non puoi applicare termini legali o misure tecnologiche che impongano ad altri soggetti dei vincoli giuridici su quanto la licenza consente loro di fare.

Note:

- Non sei tenuto a rispettare i termini della licenza per quelle componenti del materiale che siano in pubblico dominio o nei casi in cui il tuo uso sia consentito da una **eccezione o limitazione** prevista dalla legge.
- Non sono fornite garanzie. La licenza può non conferirti tutte le autorizzazioni necessarie per l'uso che ti prefiggi. Ad esempio, diritti di terzi come **i diritti all'immagine, alla tutela dei dati personali e i diritti morali** potrebbero restringere gli usi che ti prefiggi sul materiale.
- Per qualsiasi riutilizzo o redistribuzione, devi chiarire agli altri i termini della licenza di questo lavoro.

L'editore ha profuso tutti i propri sforzi nella preparazione di questo libro, e le informazioni fornite in esso sono fornite "così come sono". La Confederazione Italiana Archeologi non rilascia alcuna dichiarazione o garanzia rispetto all'accuratezza o completezza dei contenuti di questo libro e nello specifico rinuncia a qualunque garanzia di commerciabilità o idoneità per qualsiasi scopo e non potrà essere chiamata in causa in qualità di responsabile per qualunque perdita di profitto o altro danno commerciale, inclusi, ma non solo, gli eventuali danni particolari, casuali, consequenziali o di altra natura.

ISBN 978-88-903189-2-4

Questo progetto rappresenta la parte italiana della ricerca transnazionale *Discovering the Archaeologists of Europe 2012-14*, che è stata coordinata dallo York Archaeological Trust col supporto finanziario del Lifelong Learning Programme della Commissione Europea. Questo report riflette le idee dei soli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso venga fatto delle informazioni contenute in esso.

Indice generale

Bibliografia	10
Dossier e studi	10
Articoli	10
Riferimenti legislativi	11
Sitografia.....	11
Gli autori.....	12
Sintesi dei dati	14
Numero stimato di archeologi operanti in Italia	14
Età, genere, disabilità e nazione di provenienza	14
Lavoratori stimati per le varie tipologie di lavoro	15
Distribuzione geografica delle risposte	16
Salari medi	17
Formazione.....	20
Gap formativi.....	22
Politiche formative delle aziende	23
Introduzione	26
Squadra del progetto.....	26
Struttura del report	27
Capitolo 1 L'archeologia in Italia.....	28
Breve guida alla professione in Italia.....	28
Studi precedenti	29
La laurea non fa l'archeologo (1992-1993).....	29
I censimento ANA (2004-2005, cfr. ANA 2006).....	29
OsAL (2007-2008, cfr. OsAL 2014).....	29
Il censimento ANA (2008-2011, cfr. ANA 2011).....	30
ACE (2011-2012, ACE 2013).....	30
Stati Generali dell'Archeologia di Paestum (2011, Stati Generali 2011).....	30
Sondaggio anonimo sul lavoro in archeologia (Emilia-Romagna 2012)	30
Capitolo 2 Metodologia.....	32
Introduzione	32
Metodologia del questionario	32
Mailing list	32
Data Collection	33
Calcolo della forza lavoro stimata	33
Capitolo 3 Organizzazioni	35
Organizzazioni pubbliche.....	35
MiBACT	35
Retribuzioni.....	36
Genere	36
MIUR.....	37
Università	37
Genere	39
CNR	40
Musei e aree archeologiche	41
Lavoratori museali – forme occupazionali e contrattuali	42

Organizzazioni private	43
Campione prescelto	43
Ragione sociale delle imprese	44
Associazioni datoriali	46
Legacoop	46
CNA	46
Archeoimprese	46
Dimensione delle organizzazioni	47
Salari, contratti e pagamenti	47
Turnover e scelta dei collaboratori	51
Sistemi di qualità	53
OS25	54
Attività e servizi forniti	57
Attività post scavo	59
Fatturato annuo	60
Fiducia nel mercato	63
Capitolo 4 Archeologi	67
Crescita della professione	67
Nuovi professionisti	67
Distribuzione	73
Distribuzione geografica	77
Diversità	83
Diversità di genere	83
Età	84
Disabilità	86
Nazionalità di origine	86
Livelli di istruzione	87
Volontari	90
Capitolo 5 Lavoro	95
Luoghi e ambiti di lavoro	95
Redditi	96
Provenienza dei redditi	99
Reddito per genere	102
Partita IVA e Tariffe professionali	103
Accesso al mercato del lavoro	104
Diritti di maternità/paternità	106
Incidenti sul lavoro	109
Lavoro full time e part time	110
Disoccupazione	112
Anni di attività e abbandono della professione	113
Sindacati e associazioni professionali	113
Cause di lavoro	116
Capitolo 6 Formazione	118
Introduzione	118
Formazione professionale continua	119
Corsi universitari	119
Corsi non universitari	120

Lacune formative	122
Appendice 1 Associazioni professionali	123
Appendice 2 Coniugi e conviventi	125
Appendice 3 Campagna social	126
Appendice 4 Questionari.....	128

Illustrazioni

Illustrazione 1 Rapporto tra uomini e donne in archeologia in base a 4 differenti ricerche.	14
Illustrazione 2 Enti per i quali si è indicato di aver lavorato nell'ultimo anno: era possibile indicarne più d'uno.	15
Illustrazione 3 Luoghi di lavoro indicati come preminenti nella propria attività: sono dati aggregati.	16
Illustrazione 4 Provenienza geografica delle risposte.	17
Illustrazione 5 Grafico salariale al 2011 elaborato sulla base dei dati del II censimento ANA (da ACE 2013)	18
Illustrazione 6 Condizione lavorativa degli archeologi italiani nel 2013.	18
Illustrazione 7 Tipi di contratto dal II censimento ANA (da ACE 2013).	19
Illustrazione 8 Livello formativo raggiunto: Scuola di Specializzazione e Dottorato, pur essendo parificati a livello legislativo, sono stati separati; da chi ha risposto, il Dottorato di Ricerca è stato considerato più prestigioso.	21
Illustrazione 9 Livelli formativi raggiunti nel 2011 secondo il II censimento ANA (da ACE 2013).	21
Illustrazione 10 Spendibilità della propria formazione secondo i professionisti.	22
Illustrazione 11 Lacune individuate nella propria formazione universitaria dai professionisti.	22
Illustrazione 12 Rapporto tra le lacune individuate nella formazione e la ricerca di impiego.....	23
Illustrazione 13 Argomenti dei corsi formativi seguiti da professionisti, offerti dalle Società private per cui hanno lavorato.	24
Illustrazione 14 Percentuale delle Società con un piano formativo formale per i propri dipendenti.	24
Illustrazione 15 Disponibilità dei professionisti a frequentare corsi formativi a proprie spese.	25
Illustrazione 16 Contratti dei dipendenti MiBACT in percentuali (dal sito ufficiale MiBACT).....	35
Illustrazione 17 Dipendenti del MiBACT (dal sito ufficiale MiBACT).....	35
Illustrazione 18 MiBACT, rapporto di genere tra i dirigenti archeologi.....	36
Illustrazione 19 MiBACT, rapporto uomini - donne tra i funzionari	37
Illustrazione 20 Università, percentuali archeologi a tempo indeterminato	38
Illustrazione 21 Università, tipologie di archeologi a tempo indeterminato	38
Illustrazione 22 Università, rapporto tra uomini e donne nei ruoli a tempo indeterminato.....	39
Illustrazione 23 Università, rapporto di genere tra gli assegnisti.....	39
Illustrazione 24 CNR, tipo di ruoli.....	40
Illustrazione 25 Musei, forme contrattuali tra gli archeologi.....	41
Illustrazione 26 Mansioni degli archeologi nei musei.....	42
Illustrazione 27 Musei, tipologie contrattuali	43
Illustrazione 28 Rapporto tra imprese contattate e risposte ricevute	43
Illustrazione 29 Società impegnate nel settore archeologico.	44
Illustrazione 30 Presenza della certificazione OS tra le società interpellate.....	44
Illustrazione 31 Società private, ragione sociale delle imprese che hanno risposto al questionario.	45
Illustrazione 32 Imprese private, ragione sociale delle società con cui collaborano i professionisti.	46
Illustrazione 33 Imprese private, grafico riassuntivo dell'organizzazione societaria.	47

Illustrazione 34 Società private, tipologie di contratti applicati.....	48
Illustrazione 35 Tempi di pagamento dichiarati dai professionisti.....	49
Illustrazione 36 tempi di pagamento dichiarati dalle società.....	50
Illustrazione 37 Tempi di pagamento delle committenze pubbliche e private secondo le imprese..	50
Illustrazione 38 Società private, ruolo degli archeologi che collaborano con esse (2012).	51
Illustrazione 39 Società private, ruolo degli archeologi che collaborano con esse (2013).	52
Illustrazione 40 Modalità di scelta e utilizzo dei collaboratori.....	53
Illustrazione 41 Società private, bisogni formativi dei dipendenti.....	54
Illustrazione 42 Società private, presenza di un piano formativo formale di impresa.....	54
Illustrazione 43 Società private: ripartizione per macroaree delle società con OS25.	54
Illustrazione 44 Società private: ripartizione per classifiche e macroaree delle società con OS25. .	55
Illustrazione 45 Società private: presenza per regione di società con OS25.....	56
Illustrazione 46 Società private: Le società con OS25 aggregate per regione in cui hanno sede.	57
Illustrazione 47 Società, private, servizi delle imprese.	58
Illustrazione 48 Società private, fatturato 2012.....	60
Illustrazione 49 Società private, percentuale di incidenza delle attività effettuate sul fatturato generale.....	61
Illustrazione 50 Società private, composizione delle committenze.	61
Illustrazione 51 Scavi, durata media dei cantieri.....	62
Illustrazione 52 Società private, tempi di pagamento da parte di strutture private e pubbliche sulla base dell'esperienza delle imprese.	62
Illustrazione 53 Società private, flessione nel mercato (2013).	64
Illustrazione 54 Società private, previsione di nuove assunzioni nell'anno successivo al questionario.	64
Illustrazione 55 Società private, previsione sul numero di archeologi tra 1 e 3 anni.	65
Illustrazione 56 Società private: gli ostacoli maggiori allo sviluppo aziendale.	66
Illustrazione 57 distribuzione delle immatricolazioni per ambiti disciplinari (dati Almalaurea 2013, da Vanzetti cds).	70
Illustrazione 58 immatricolazioni lauree I Livello L1 e II Livello LM2 (dati Almalaurea 2013).	70
Illustrazione 59 Confronto tra datori di lavoro appartenenti all'ambito pubblico e privato.....	74
Illustrazione 60 Datori di lavoro (domanda a risposta multipla).	75
Illustrazione 61 Andamento degli ambiti di lavoro 2012 - 2013.....	76
Illustrazione 62 Distribuzione geografica degli archeologi intervistati	78
Illustrazione 63 distribuzione geografica dei Beni immobili archeologici e architettonici vincolati (da "Minicifre 2013", p. 8).	79
Illustrazione 64 Genere degli intervistati al lavoro presso Enti pubblici e privati.....	84
Illustrazione 65 Età e genere	85
Illustrazione 66 Massimo livello di istruzione raggiunto.....	88
Illustrazione 67 Rapporto tra titolo di studio e retribuzione annua.	90
Illustrazione 68 Proposte di lavoro non retribuito	91
Illustrazione 69 Previsione del numero di archeologi tra tre anni.....	91
Illustrazione 70 Previsione di cambiare lavoro nel prossimo futuro.....	92
Illustrazione 71 Atteggiamento degli archeologi di fronte al cambio di lavoro.	93
Illustrazione 72 Soddisfazione professionale.	93
Illustrazione 73 Giudizio sul proprio futuro in archeologia.....	94
Illustrazione 74 Professionisti, ambiti di lavoro.	95
Illustrazione 75 Enti per i quali si è indicato di aver lavorato nell'ultimo anno: era possibile	

indicarne più d'uno.	96
Illustrazione 76 Redditi dei professionisti nel 2012 divisi per tipologie contrattuali.	98
Illustrazione 77 Incidenza in percentuali delle varie committenze rispetto ai lavoratori Full time.	100
Illustrazione 78 Incidenza in percentuali delle varie committenze rispetto ai lavoratori part-time	100
Illustrazione 79 Reddito medio (in euro) per genere e tipologia di contratto di lavoro.	102
Illustrazione 80: possibilità per gli archeologi di proporre la propria tariffa al committente.....	104
Illustrazione 81 Canale con cui si è iniziato a lavorare.....	104
Illustrazione 82 Modalità di accesso ai lavori dichiarate dalle imprese.....	105
Illustrazione 83 Percentuale totale di archeologi con figli che hanno avuto accesso all'indennità di maternità/paternità.	107
Illustrazione 84 Numero di archeologi con figli che hanno avuto accesso ai diritti di maternità/paternità.	107
Illustrazione 85 Incidenti sul lavoro.	109
Illustrazione 86 Formazione sulla sicurezza sul lavoro.....	110
Illustrazione 87 Rapporto tra contratti full-time e part-time.....	110
Illustrazione 88 Incidenza del lavoro full-time/part-time per tipologia di contratto.....	111
Illustrazione 89 Condizione di lavoro al momento della risposta la questionario (novembre 2012-marzo 2013) con in evidenza il dato sulla disoccupazione.	112
Illustrazione 90 Iscrizione ad associazioni professionali archeologiche.....	115
Illustrazione 91 Motivazioni di non iscrizione alle associazioni professionali (74,58% del totale degli intervistati).	115
Illustrazione 92 Cause di lavoro intentate da archeologi.....	116
Illustrazione 93 Frequenza di Master formativi.	119
Illustrazione 94 Frequenza dei Master formativi in Italia.	119
Illustrazione 95 Presenza di un piano formativo formale delle aziende.....	120
Illustrazione 96 Presenza di un budget per il piano formativo.	120
Illustrazione 97 Identificazione delle necessità formative dei dipendenti da parte delle imprese.	120
Illustrazione 98 Svolgimento della formazione in azienda o fuori.....	120
Illustrazione 99 Temi dei corsi in azienda.....	121
Illustrazione 100 Settori considerati lacunosi dagli archeologi nella propria formazione.....	122
Illustrazione 101 Motivazioni dei non iscritti (74,58% degli intervistati).....	123

Tabelle

Tabella 1 Forme contrattuali dei non dipendenti: dati aggregati per Regione.	19
Tabella 2 Forme contrattuali dei non dipendenti: dati aggregati per macroaree.....	20
Tabella 3 Istituti aperti al pubblico nel 2011 (da “Le mini cifre della Cultura 2013”)......	41
Tabella 4 Tabelle salariali degli impiegati delle cooperative inseriti nel CCNL dell'edilizia e quelle del contratto degli studi professionali.	48
Tabella 5 Società private: status contrattuale degli archeologi che dichiarano di aver lavorato per esse.....	51
Tabella 6 Retribuzione della documentazione di scavo, confronto tra ciò che viene riconosciuto alle società dai committenti e ciò che viene riconosciuto agli archeologi.	59
Tabella 7 Attività post scavo delle società e finanziatore.	59
Tabella 8 distribuzione geografica degli Atenei con insegnamenti afferenti al S.C. 10/A1 – Archeologia	69

Tabella 9 immatricolazioni lauree I Livello L1 e II Livello LM2 (dati Almalaurea 2013).	71
Tabella 10 Scuole di Specializzazione in Beni Archeologici e posti disponibili per l'A.A. 2013-2014 (fonte MIUR).....	72
Tabella 11 Numero di iscritti alle scuole di specializzazione per anno.	72
Tabella 12 Lavoratori divisi per struttura di riferimento.	75
Tabella 13 Distribuzione geografica del campione	77
Tabella 14 Raffronto tra distribuzione geografica dei professionisti del campione e Atenei con insegnamenti afferenti al S.C. 10/A1- Archeologia (dati MIUR marzo 2014).....	79
Tabella 15 Rapporto tra numero di archeologi e beni vincolati per regione.	80
Tabella 16 Raffronto tra distribuzione geografica dei professionisti e società del campione	81
Tabella 17 Distribuzione geografica degli archeologi dipendenti nelle Università (dati MIUR marzo 2014).	82
Tabella 18 Distribuzione su base regionale degli archeologi al lavoro presso società nel nostro campione.....	82
Tabella 19 Diversità di genere tra gli intervistati.....	83
Tabella 20 Comparazione tra Diversità di genere del campione e della forza di lavoro nazionale....	83
Tabella 21 Età e genere	85
Tabella 22 Età e genere	85
Tabella 23 Tasso di disabilità del registrato nel campione.	86
Tabella 24 Caratteristiche della disabilità e difficoltà nella ricerca di lavoro.....	86
Tabella 25 Paesi di provenienza degli intervistati, operanti in Italia.	87
Tabella 26 Massimo livello di istruzione raggiunto	87
Tabella 27 Titoli ed età media	89
Tabella 28 Rapporto tra titolo di studio e retribuzione annua	89
Tabella 29 Redditi 2012 dei lavoratori delle strutture più statisticamente rappresentative.	96
Tabella 30 Professionisti i cui redditi provengono principalmente da altre strutture (2012).	97
Tabella 31 Redditi 2012 divisi per tipologia di contratto.	97
Tabella 32 Redditi dei professionisti per tipo di contratto (2008).....	98
Tabella 33 Redditi dei professionisti per tipo di contratto (2010).....	99
Tabella 34 Redditi 2008-2010-2012 a confronto.....	99
Tabella 35 Provenienza dei redditi dei lavoratori nel 2008 e 2010.....	101
Tabella 36 Redditi 2012 (solo full time) per genere e tipo di contratto (in €).....	102
Tabella 37 Tabella comparativa dei compensi a seconda del regime fiscale.	103
Tabella 38 Gravità degli incidenti.	109
Tabella 39 Disoccupati per anno (2008-2013).	112
Tabella 40 Anni di attività degli archeologi italiani per genere.....	113
Tabella 41 Esito delle cause di lavoro e disposizione a ripetere l'esperienza fatta.....	116

Bibliografia

Dossier, studi e atti di convegni

- ACE 2013: M. P. Guermandi, K. Salas Rossenbach (a cura di), Twenty years after Malta: preventive archaeology in Europe and in Italy, Bologna 2013. [link](#)
- ANA 2006: Associazione Nazionale Archeologi, Dossier 1° censimento nazionale archeologi. 2004-2006, s.l., 2006. [link](#)
- BRADYPUS 2012: BRADYPUS, Risultati del sondaggio anonimo sul lavoro in archeologia, dati presentati in occasione della tavola rotonda “Diritto del lavoro, forme contrattuali, pensione, sicurezza in cantiere, precarietà, per i lavoratori dell’archeologia e dei beni culturali”, Bologna 14 marzo 2012. [LINK](#)
- GROSSI-GIORGIO 2012: W. Grossi, M. Giorgio, La condizione degli archeologi italiani. I dati del II Censimento Nazionale dell’Associazione Nazionale Archeologi, poster presentato in occasione del I Convegno di Archeologia Pubblica, Firenze 2012. [link](#)
- GENTILI-LEOTTA 2010: M. D. Gentili, M. C. Leotta (a cura di), Professione Archeologo: la formazione universitaria, Tavola rotonda, Facoltà di lettere e Filosofia dell’Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”, 4 novembre 2008, Roma 2010.
- LA LAUREA 1993: P. Battistelli, M. Bettelli, M. Di Pillo, F. R. Farina, S. T. Levi, C. Moffa, A. Reggi, F. Squadrone e A. Vanzetti, La laurea non fa l’archeologo, Tavola rotonda, Roma, 8 maggio 1992, Mantova 1993.
- LAVORO 2013: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale Immigrazione e Politiche di Integrazione, Il mercato del lavoro dei lavoratori stranieri in Italia nel secondo trimestre, 2013.
- MARESU 2011: G. Maresu, Archeologia: “Risorsa antica” e “nuova vision” per il turismo italiano, Turistica. Economia – Management – Marketing, 2011.
- MIBAC 1982: Ministero per i Beni Culturali e Ambientali - Ufficio Studi, Specialisti e tecnici per la conservazione dei Beni Culturali. Scuole ed Istituti di formazione in Italia, Quaderni, 5, 1982.
- OSAL 2014: A. Schiappelli, Ricerca sulle attività degli archeologi nei Comuni della Provincia e nel Municipio V di Roma, Roma 2014.
- PAROLINI 2007: C. Parolini (a cura di), La laurea deve fare l’archeologo, Atti del convegno, Università degli Studi di Roma “La Sapienza”, 25 maggio 2006, Roma 2007.
- PAROLINI 2007b: C. Parolini (a cura di), Beni culturali e lavoro: problematiche e prospettive, Atti del convegno, Università degli Studi di Roma “La Sapienza”, 23 marzo 2005, Roma 2007.
- STATI GENERALI 2011: 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, s.l. 2011. [link](#)

Articoli

- ANA 2011: S. Barrano, T. Cevoli, Il ruolo delle Associazioni Professionisti nel settore dell’archeologia: l’Associazione Nazionale Archeologi, in STATI GENERALI 2011, 14-20. [link](#)
- BERLINGÒ 2005: I. Berlingò, La nuova disciplina, Notiziario Ufficio Studi MiBACT, 77-79, gennaio-dicembre 2005, 119-122.
- BORDON 1997: W. Bordon, Le risorse umane e le professionalità impegnate nella tutela, in Notiziario Ufficio Studi MiBAC, 54-55, maggio-dicembre 1997, 5.
- CABASINO 1997: E. Cabasino, I collaboratori “esterni” delle Soprintendenze, Notiziario Ufficio Studi

- MiBAC, 54-55, maggio-dicembre 1997, 77-80.
- COTONE 1997: M. Cotone, Concorsi e assunzioni nel decennio 1986-1995, Notiziario Ufficio Studi MiBAC, 54-55, maggio-dicembre 1997, 11-29.
- COTONE 2000: M. Cotone, Concorsi e assunzioni nel quinquennio 1996-2000, Notiziario Ufficio Studi MiBAC, 62-64, gennaio-dicembre 2000, 100-110.
- COTONE 2006: M. Cotone, Concorsi e assunzioni nel quinquennio 2001-2005, Notiziario Ufficio Studi MiBAC, 80-82, gennaio-dicembre 2006, 33-38.
- GAY-RUSSO 2013: G. Gay, F. Russo, I prospetti informativi: una nuova fonte di dati sull'occupazione dei disabili e delle categorie protette, 2013. [link](#)
- HARDY 2014: S. Hardy, Unpaid labour in public archaeology, The Forum Dispatch, Jan 14, 2014. [link](#)
- LEONI-MAGLIARO 2011: G. Leoni, T. Magliaro, Confederazione Italiana Archeologi: lo stato della professione a tre anni dalla crisi, in STATI GENERALI 2011, 20-25.
- MILITELLO-PORTALE CDS: P. M. Militello, E. C. Portale, L'archeologia tra formazione e pratica: il ruolo dell'università in Sicilia, in Archeologia Pubblica al tempo della crisi, Atti del Convegno VII Giornate Gregoriane, Agrigento, 29-30 Novembre 2013, in corso di stampa. [link](#)
- REGGIANI 2005: A. M. Reggiani, Monitoraggio archeologico e archeologia preventiva, in Notiziario Ufficio Studi MiBAC, 77-79, gennaio-dicembre 2005, 117-118.
- SPECIALE-ZIRONE 2012: C. Speciale, D. Zirone, Archeologia pubblica e pubblicità dell'archeologia. Il caso siciliano, in I Convegno di Archeologia Pubblica, Atti del convegno, Firenze 2012. [link](#)
- VANZETTI CDS: A. Vanzetti, Alcuni dati su formazione universitaria e lavoro in Italia, in Discovering the Archaeologists of Europe. Digging in the Crisis, Roma, 14 marzo 2013, in corso di stampa.
- ZIRONE 2011: D. ZIRONE, Fra la trowel e il biberon: storia di un'archeomamma, in AIBlog, ottobre 2011. [link](#)

Riferimenti legislativi

- D.lgs. 163/2006 "Codice dei contratti Pubblici di lavori, servizi, e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE". [Link](#)
- D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53" [link](#)
- D.lgs. 81/2008 "Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro". [link](#)
- D.M. 20 marzo 2009, n. 60, "Regolamento concernente la disciplina dei criteri per la tenuta e il funzionamento dell'elenco previsto dall'articolo 95, comma 2, del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163" (G. U. 15 giugno 2009). [link](#)
- TUIR "Testo Unico delle Imposte sui Redditi D.P.R. 22.12.1986 n° 917 e successive modifiche" (G.U. 31 dicembre 1986). [link](#)

Sitografia

- Blog Professione Archeologo [link](#)
- Gruppo Facebook Archeomamme e Archeopapà [link](#)
- Gruppo Facebook Confederazione Italiana Archeologi [link](#)
- Sito web della Confederazione Italiana Archeologi [link](#)
- Sito web del progetto europeo DISCO2014 [link](#)
- Sito web della ricerca italiana DISCO2014 [link](#)

Gli autori

Elisa Cella è nata a Roma nel 1978.

Nel 2003 ha conseguito presso l'Università 'Sapienza' di Roma la Laurea in Lettere con una tesi in Topografia dell'Italia antica riguardante le dinamiche insediative dell'Abruzzo interno. Nel 2009 ha completato il Dottorato di Ricerca in Archeologia dei processi di trasformazione presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, con una ricerca sulla necropoli di Capestrano. Nel 2011 ha conseguito il Diploma di Specializzazione in Beni Archeologici presso l'Università del Salento, con una tesi in Etruscologia e Antichità Italiche sulle indagini di Giacomo Boni presso l'Aedes Vestae al Foro Romano. Lo stesso anno ha vinto un assegno di ricerca Post-dottorato presso l'Università 'Sapienza' di Roma prendendo parte al Progetto Veio, per il settore di Topografia antica. Attualmente è Direttore del Museo Civico Etrusco Romano di Trevignano Romano. In seno alla CIA si occupa, dal 2005, di management dei BB.CC. e mercato del lavoro archeologico, partecipando alle ricerche del Progetto OsAL – Osservatorio Archeologi al Lavoro.

È socio della Confederazione Italiana Archeologi dal 2005 e membro del Consiglio Direttivo Nazionale.

È vice-coordinatore del progetto 'Discovering the archaeologists of Europe', e co-curatore del presente report nazionale, in cui è autrice del Capitolo 4.

Tommaso Magliaro nato a Roma nel 1978.

Si è laureato nel 2008 presso l'Università degli Studi di Roma "La Sapienza" in Etruscologia e Archeologia Italiche con una tesi sui contesti funerari della necropoli orientalizzante di Macchia della Comunità a Veio.

Durante il suo percorso universitario è stato responsabile di scavo e ha curato laboratori e ricognizioni per la cattedra di Etruscologia e per la soprintendenza dell'Etruria Meridionale.

Nel 2004 è stato uno dei soci fondatori della Confederazione Italiana Archeologi e fa parte del Consiglio Direttivo Nazionale.

Dal 2008 lavora come libero professionista sugli numerosi scavi soprattutto di Roma del Lazio.

Ha al suo attivo alcune pubblicazioni in riviste scientifiche e numerose partecipazioni a convegni scientifici italiani e internazionali.

È uno dei manager del progetto DISCO italiano e ha scritto in questo report il Capitolo 3.

Alessandro Pintucci, nato a Roma nel 1976.

Si occupa di topografia dell'Italia antica, rilievo e analisi tecnica dei monumenti antichi, architettura romana. Si è laureato nel 2001 e specializzato nel 2005 presso l'Università di Roma "La Sapienza".

In questo momento è dottorando di Topografia Antica a Roma presso l'Università "La Sapienza" con una ricerca sul territorio dell'antica Praeneste.

Lavora come libero professionista in Italia in molti scavi, soprattutto a Roma e nel Lazio, con alcune esperienze in Grecia e Turchia.

Ha pubblicato articoli su Praeneste e Tivoli e alcuni interventi sul lavoro in archeologia e la professione in Italia.

È presidente della CIA, che ha contribuito a fondare nel 2004.

È coordinatore nazionale del Progetto e co-curatore della pubblicazione, avendo inoltre scritto i Capitoli 1-2-6 del presente report e la Sintesi dei dati.

Donata Zirone, nata a Pordenone nel 1974.

Ha studiato all'Università di Pisa e si è Specializzata all'Università di Padova.

Archeologa Classica, è collaboratrice scientifica esterna di Soprintendenze BB. CC. AA. in Sicilia e della Scuola Normale Superiore di Pisa. Autrice di contributi scientifici su siti della Sicilia.

Attualmente è presidente della sede siciliana della CIA e membro del Consiglio Direttivo Nazionale.

Per la CIA si occupa di contratti di lavoro e di diritti sociali, con numerosi interventi sull'argomento, in particolare rispetto al diritto alla maternità per i liberi professionisti.

È tra i manager del progetto italiano DISCO e autrice del Capitolo 5.

Sintesi dei dati

Numero stimato di archeologi operanti in Italia

Il numero stimato di archeologi operanti in Italia nel biennio 2012-2013 è 4383, calcolato in base all'analisi dei dati raccolti che verranno descritti più avanti (cfr. Cap. 2).

È giusto specificare immediatamente che non si tratta del numero totale di laureati in archeologia, ma solo di quello di coloro che in varie forme nel 2012-2013 vivevano parzialmente o totalmente di un salario proveniente dal settore archeologico.

Età, genere, disabilità e nazione di provenienza

L'età media degli archeologi che hanno risposto al questionario è 37 anni, 36 per le donne e 38 per gli uomini.

Il sondaggio ha rivelato una netta preponderanza di donne, col 70,79% delle risposte, mentre la percentuale di uomini si attesta al 29,21%: il dato è perfettamente confrontabile con quanto dichiarato nei censimenti ANA 2006 e 2011 e con quanto emerge dai dati Almalaurea per i possessori di laurea Specialistica/Magistrale in Archeologia.

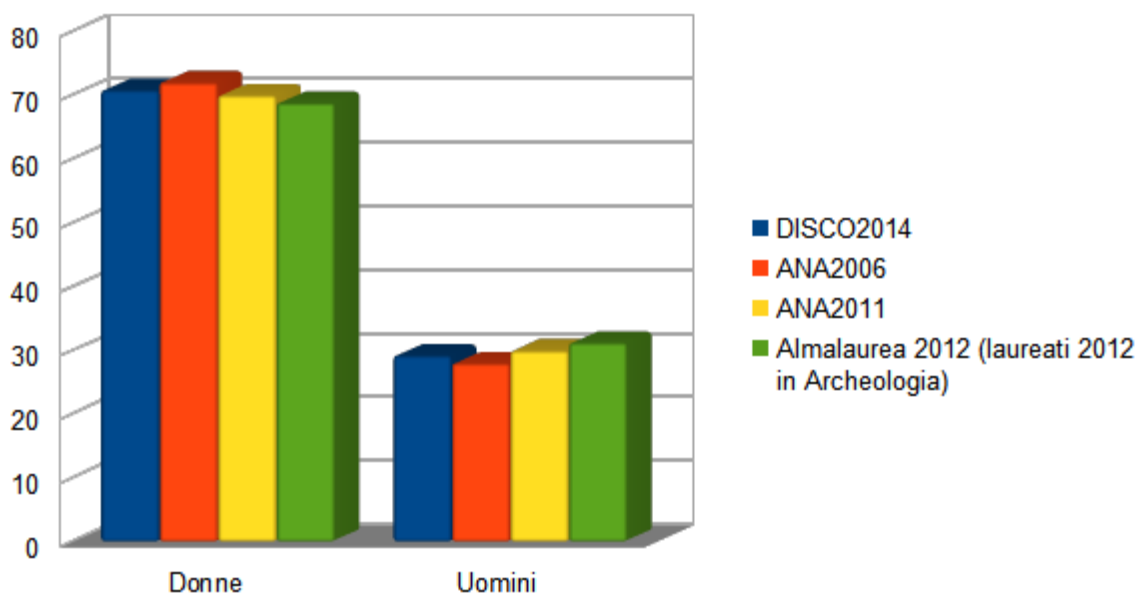


Illustrazione 1 Rapporto tra uomini e donne in archeologia in base a 4 differenti ricerche.

La presenza di persone con disabilità è molto bassa, solo l'1% (7 risposte) del campione intervistato.

Il 99% degli archeologi operanti in Italia è di nazionalità italiana, mentre lo 0,5% dichiara di provenire da paesi membri della UE e solo 2 persone (0,28%) da paesi al di fuori della UE, mentre il dato nazionale Istat parla di un 5,07% di lavoratori provenienti dalla UE e un 10,2% provenienti da Paesi extracomunitari.

Lavoratori stimati per le varie tipologie di lavoro

Alla domanda "Per quale Ente hai lavorato nell'ultimo anno?" gli intervistati, che potevano indicare più di un Ente, hanno risposto come si vede nell'Illustrazione 2 (il totale risposte, comprensive delle risposte multiple è stato di 795). Le principali committenze lavorative sono le Università, seguite dal Ministero per i Beni Culturali e poi le Società archeologiche.

Abbiamo, inoltre, chiesto ai professionisti di descrivere in quali luoghi si svolga prevalentemente la loro attività lavorativa (cfr. III. 3).

Le due attività principali degli archeologi risultano essere i cantieri di scavo, la tutela e la ricerca, nelle sue forme più svariate. Quasi un quarto degli intervistati indica il museo come luogo principale di lavoro, inteso come luogo in cui si fa servizio al pubblico, didattica o visite guidate.

Il 4% del campione, invece, dichiara di avere, al momento cambiato lavoro. Si nota immediatamente una forte differenza tra coloro che dichiarano di lavorare per le Società archeologiche, corrispondenti al 17,1% del campione, mentre più del doppio dichiara di svolgere il proprio lavoro sullo scavo, dunque in una delle classiche attività delle Società di questo tipo: è questa una forte caratteristica dell'archeologia italiana, in cui il 15,53% dei professionisti senza contratto da dipendente dichiara di non aver mai lavorato con Società; è questa la percentuale dei professionisti, la maggior parte dei quali a partita IVA, che è abituata a lavorare in proprio senza società di riferimento, che corrisponde a un dato reale calcolabile in circa 700 unità.

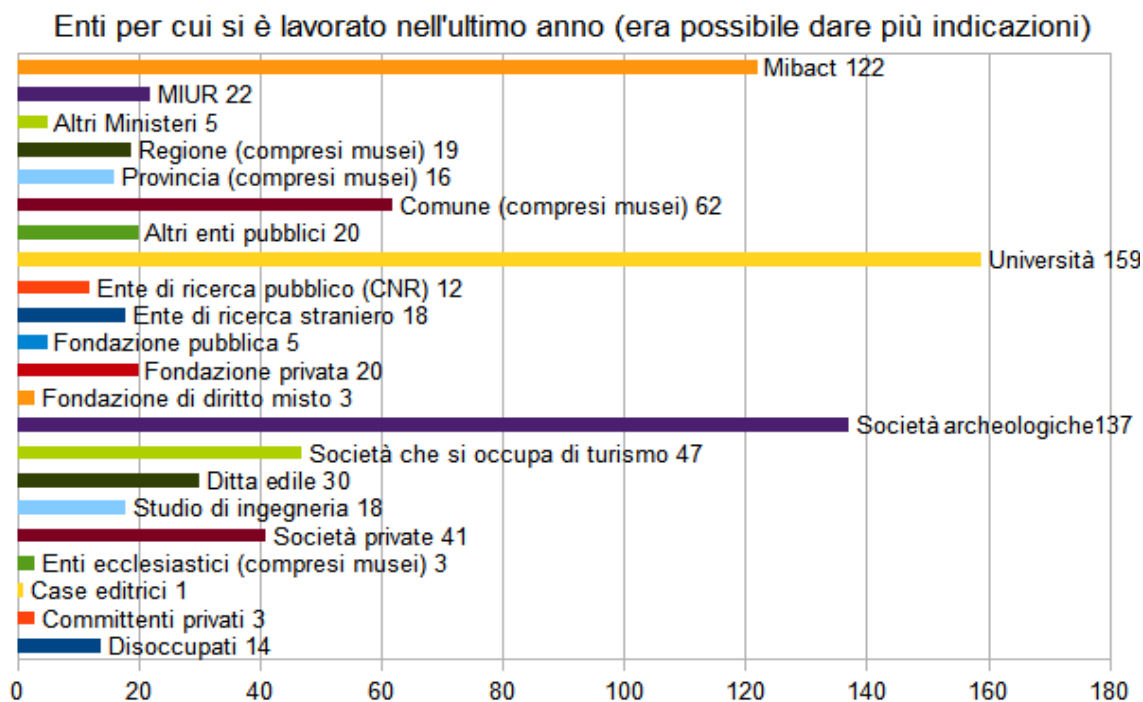


Illustrazione 2 Enti per i quali si è indicato di aver lavorato nell'ultimo anno: era possibile indicarne più d'uno.

Luogo in cui si è svolto prevalentemente il lavoro

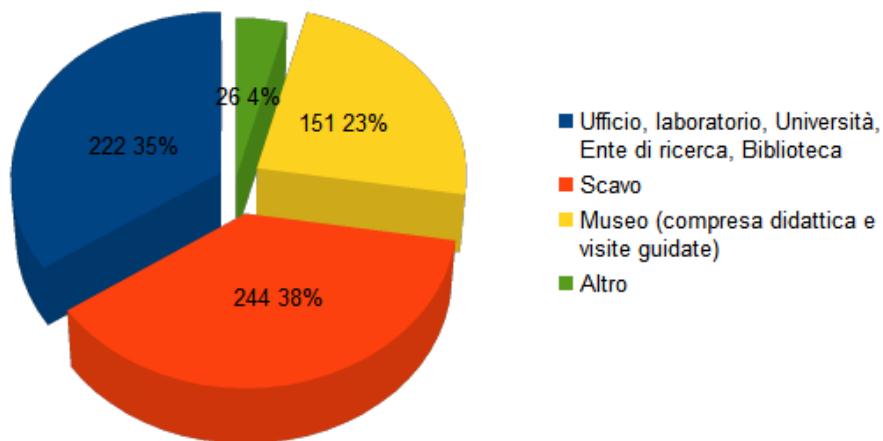


Illustrazione 3 Luoghi di lavoro indicati come preminenti nella propria attività: sono dati aggregati.

Distribuzione geografica delle risposte

La distribuzione geografica delle risposte dimostra che alcune zone hanno una presenza più forte di archeologi: è il caso della Capitale, Roma, che rappresenta, da sola, il 20% del mercato archeologico, mentre il dato del Lazio, la regione in cui è inserita, si attesta intorno al 26,7%.

Questo fenomeno è in parte spiegabile con il maggior numero di persone che vivono a Roma rispetto al resto del Paese, ma non in queste proporzioni. Un altro motivo è riscontrabile nella presenza di 3 Università nella Capitale, che prevedono Corsi di laurea in archeologia (dei 779 laureati in archeologia nel 2012 in Italia, ben 164, corrispondenti al 21,5% dell'intero campione, si sono laureati in atenei romani). Il dato universitario è paragonabile con quello della città di Napoli (4 Atenei come Roma, da cui proviene l'11,03% dei laureati). Questa preponderanza di archeologi presenti nel territorio capitolino è ulteriormente spiegabile, in parte, con la presenza a Roma della sede principale del MiBACT e delle sue strutture direttive nazionali.

L'elemento principale che rende Roma un mercato lavorativo così importante per l'archeologia, rispetto al resto del Paese, è la presenza nel PRG comunale, almeno dal 1983, di un articolo che prevede il nulla osta per la tutela per qualsiasi attività di scavo nel suo territorio e, di conseguenza, la presenza obbligatoria di un archeologo che sovrintenda ogni attività di modifica del sottosuolo. A questi elementi di analisi non si può non aggiungere, ovviamente, la presenza di un sostrato archeologico fittissimo e denso di testimonianze antiche.

L'Italia non ha mai ratificato la Convenzione di Malta del 1992, motivo per il quale la legislazione italiana prevede la possibilità per il MiBACT di imporre la presenza di un controllo archeologico solo sui cantieri pubblici, su quelli che ricadono in aree vincolate e, per i cantieri privati, solo nel caso in cui venga rinvenuta la presenza di preesistenze archeologiche e siano avvertite le autorità preposte: negli ultimi mesi, grazie all'impegno delle associazioni professionali di archeologi, lo Stato si sta avviando alla ratifica della Convenzione, circostanza che dovrà portare a una modifica sostanziale delle leggi di tutela e a un aumento, auspicabile, del mercato archeologico.

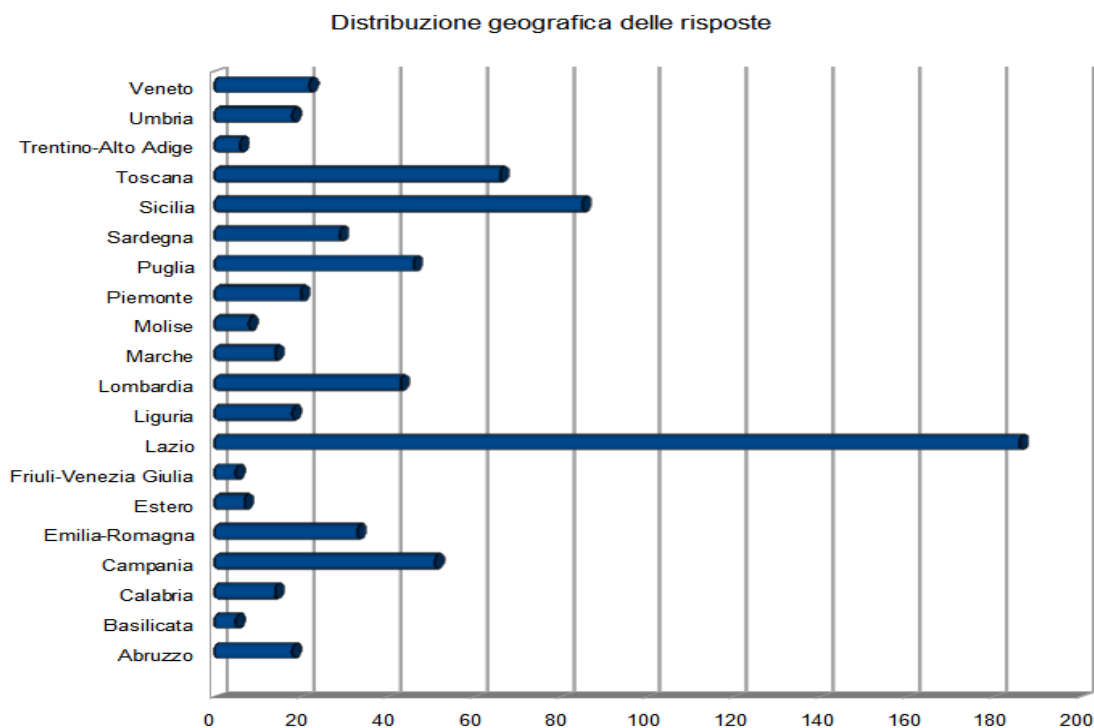


Illustrazione 4 Provenienza geografica delle risposte.

Salari medi

Il salario medio registrato è di 10.687 € all'anno, appena più alto di quello registrato per il 2010, di 10.389 €, e per il 2008, di 10.318 €.

Anche la mediana calcolata corrisponde a questo dato, con il valore di 10.400 €, mentre la maggioranza relativa di chi ha risposto (93 intervistati su 351) dichiara di aver guadagnato meno di 5.000 €.

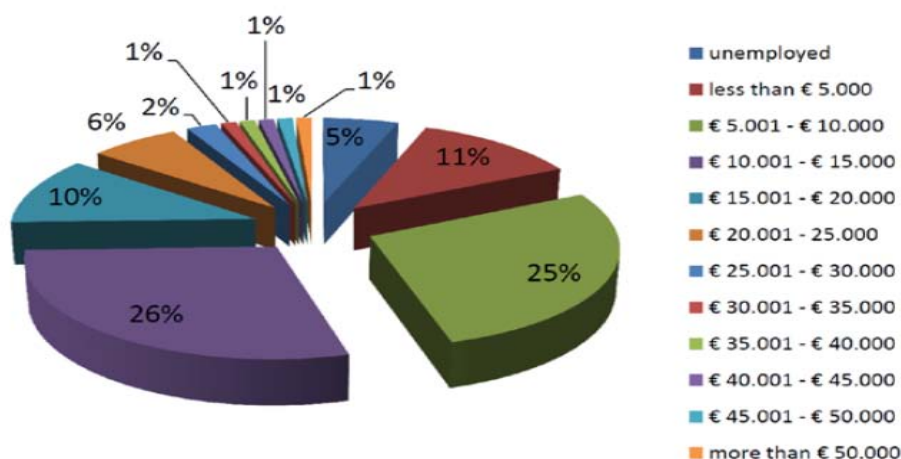


Illustrazione 5 Grafico salariale al 2011 elaborato sulla base dei dati del Il censimento ANA (da ACE 2013)

La media dei liberi professionisti si attesta a 10.823 €, mentre quella dei dipendenti a tempo indeterminato a 19.834 €.

Il salario medio nazionale italiano alla fine del 2013 era attestato intorno a 18.000 € annui, più basso al meridione con 13.400 €, ma in ogni caso più alto della media degli archeologi.

La distribuzione per tipo di contratto è su questo abbastanza eloquente:

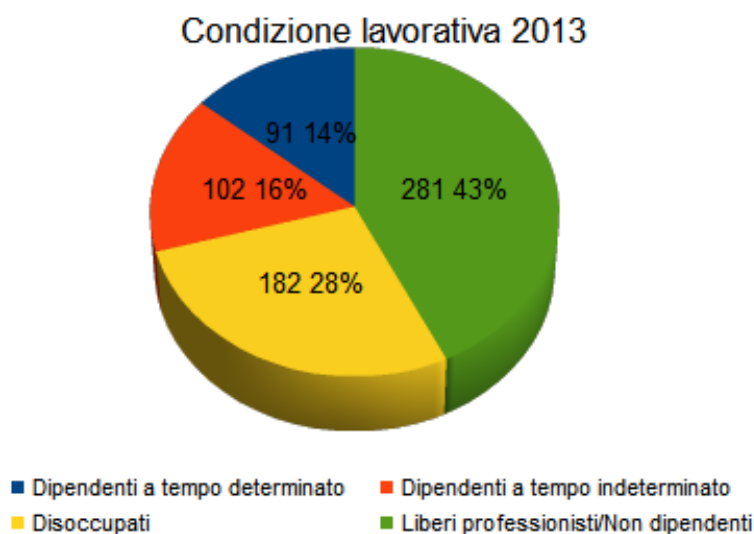


Illustrazione 6 Condizione lavorativa degli archeologi italiani nel 2013.

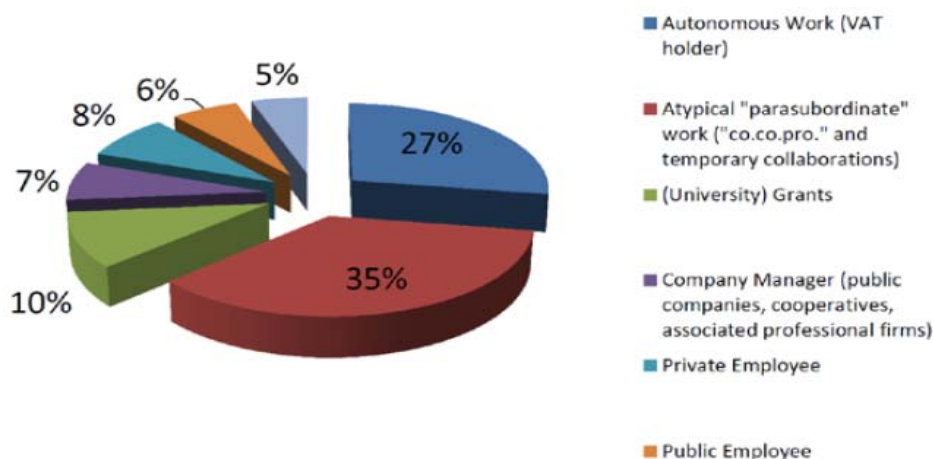


Illustrazione 7 Tipi di contratto dal II censimento ANA (da ACE 2013).

Un contratto a tempo indeterminato interessa solo il 16% dell'intera popolazione attiva in archeologia. La libera professione, spesso con partita IVA, è la norma col 43% delle risposte. Più difficile da leggere il dato sui disoccupati, corrispondente al 28% del campione: hanno risposto in questo modo gli archeologi che al momento del sondaggio non avevano un lavoro, compresi quelli che per legge in Italia non sono conteggiabili tra i disoccupati, cioè i possessori di partita IVA. Il contratto a tempo determinato, il secondo in termini di protezioni sociali garantite, è rappresentato dal 14% delle risposte.

Ai non dipendenti abbiamo chiesto con quale forma contrattuale lavorassero:

Lavoratori autonomi (liberi professionisti) per Regione										
Regione	Partita Iva	Ritenuta d'acconto	Contratti a progetto	Borse di studio	Stage	Tirocinio non retribuito (non più legale)	In nero	Volontario	Rimborso spese	Totale per regione
Abruzzo	5	5	2							12
Basilicata	1	2	4							7
Calabria	2	3	4							9
Campania	15	6	10					1		32
Emilia-Romagna	9	3	9	1						22
Estero	1	0	4	1						6
Lazio	72	25	27	1		2	1	1		129
Liguria	5	2	4							11
Lombardia	8	5	8	1						22
Marche	5	0	3							8
Molise	2	1	1	1						5
Piemonte	3	2	1	1	1			1	1	10
Puglia	13	10	7	1		1				32
Sardegna	4	3	5	1						13
Sicilia	17	15	21	1				5	2	61
Toscana	10	10	18	3				1		42
Trentino-Alto Adige	0	1	2							3
Umbria	8	3	4							15
Veneto	5	8	5	1						19
Totali	185	104	139	13	1	3	1	9	3	458

Tabella 1 Forme contrattuali dei non dipendenti: dati aggregati per Regione.

Raggruppando i dati per macro regioni si ottiene la seguente tabella:

Lavoratori autonomi (liberi professionisti) per macroaree										
Area	Partita Iva	Ritenuta d'acconto	Contratti a progetto	Borse di studio	Stage	Tirocinio non retribuito (non più legale)	In nero	Volontario	Rimborso spese	Totale per area
Nord	30	21	29	4	1	0	0	1	1	87
Centro	95	38	52	4	0	2	1	2	0	194
Sud	38	27	28	2	0	1	0	1	0	97
Isole	21	18	26	2	0	0	0	5	2	74
Totali	184	104	135	12	1	3	1	9	3	452

Tabella 2 Forme contrattuali dei non dipendenti: dati aggregati per macroaree.

La forma più diffusa è la partita IVA, ma con percentuali regionali molto diverse: nel Centro Italia (nel Lazio in particolare) il lavoro a partita IVA ha una incidenza praticamente doppia rispetto alle altre due forme più diffuse, quello con ritenuta d'acconto e con contratto a progetto. Nelle Regioni del Nord partita IVA e contratti a progetto sono attestati con le stesse percentuali; si fa notare che la forma di collaborazione con ritenuta d'acconto sta a indicare redditi tendenzialmente sotto i 5.000 € annui, poiché oltre quella cifra la legge italiana prevede l'assunzione o comunque altre forme contrattuali.

Va, inoltre, fatto notare che la partita IVA, specialmente quella a regime ordinario, che prevede ogni 3 mesi la restituzione allo Stato dell'IVA in fattura, sottratta dell'IVA pagata negli acquisti, difficilmente può essere gestita senza ricorrere a un dottore commercialista, i cui costi annuali variano in media tra i 600 e i 1.200 € annui.

Formazione

Gli archeologi del campione risultano estremamente formati: su 677 risposte raccolte il 31% (210 persone) ha risposto di aver conseguito come titolo di studio più alto il Diploma di Specializzazione in archeologia, il 15,6 (108) il Dottorato di Ricerca, il 25,55% (173) la Laurea Specialistica o Magistrale, il 14,77% (100) la Laurea quadriennale vecchio ordinamento, mentre solo il 6,35% (43) si è fermato alla Laurea triennale. La stessa percentuale (6,35%, corrispondente a 43 risposte) ha dichiarato di avere un titolo Post-Dottorato.

A questi dati vanno aggiunti quelli di chi ha frequentato almeno un Master di I o II livello: essi rappresentano il 30,7% degli intervistati, contro 69,3% che dichiara di non averne mai frequentati. In tutto gli archeologi che vantano una formazione *post lauream* sono il circa il 52% dell'intero campione (361 su 677), che dovrebbe corrispondere a circa 2.336 archeologi.

Nel 2008 si presentarono al concorso per 100 posti da funzionario del MiBACT 5.551 specializzati o dottori di ricerca in archeologia: la cifra ricavata dal questionario rappresenta, quindi, solo il numero di quelli che hanno continuato a svolgere la professione di archeologo e che non hanno optato per un'altra strada professionale.

Si desume, dunque, che vi sia stato circa il 60% di abbandono della professione, almeno da parte dei più formati, nel corso degli ultimi 5 anni.

Livello formativo più alto raggiunto

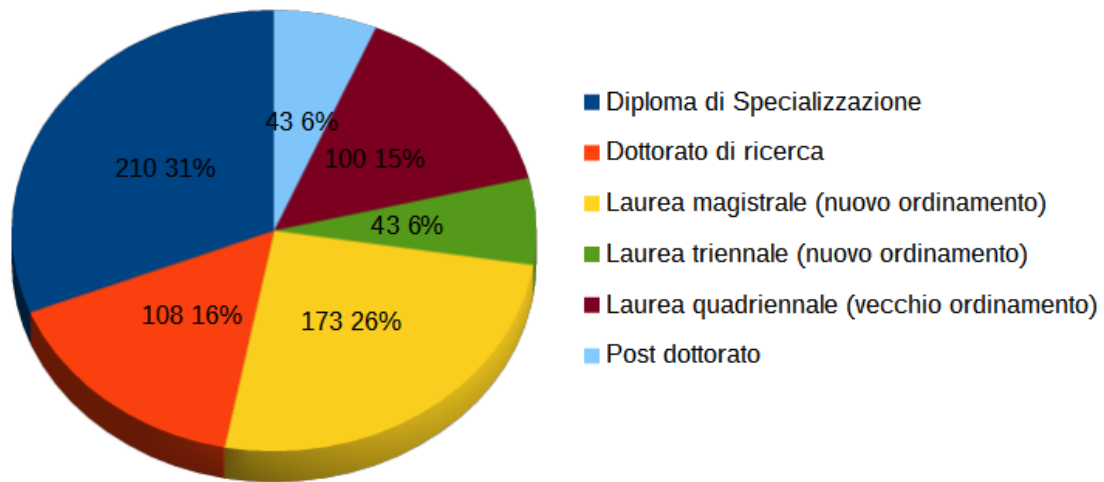


Illustrazione 8 Livello formativo raggiunto: Scuola di Specializzazione e Dottorato, pur essendo parificati a livello legislativo, sono stati separati; da chi ha risposto, il Dottorato di Ricerca è stato considerato più prestigioso.

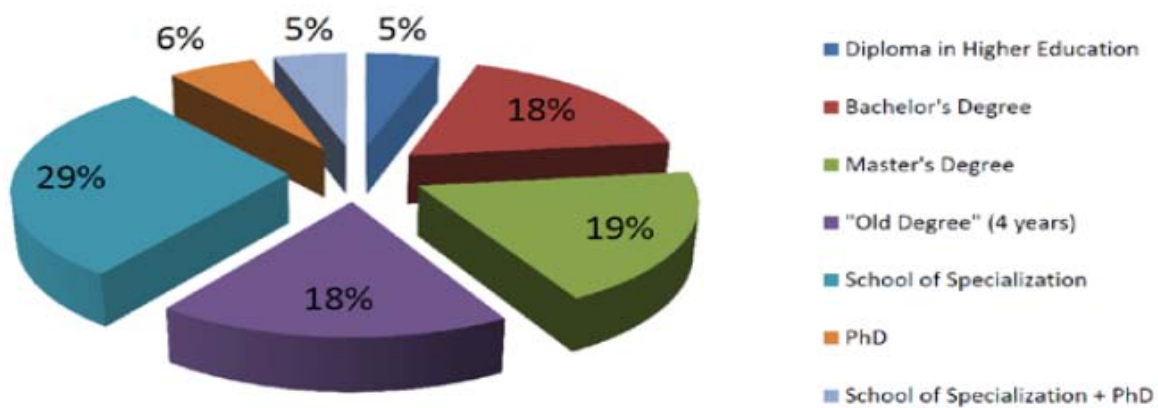


Illustrazione 9 Livelli formativi raggiunti nel 2011 secondo il II censimento ANA (da ACE 2013).

Gap formativi

Gli archeologi intervistati hanno dato un buon giudizio sulla propria formazione: il 41% ritiene che sia buona, 22,6% addirittura molto buona, il 23,5% sufficiente.

Opinione sulla spendibilità della propria formazione

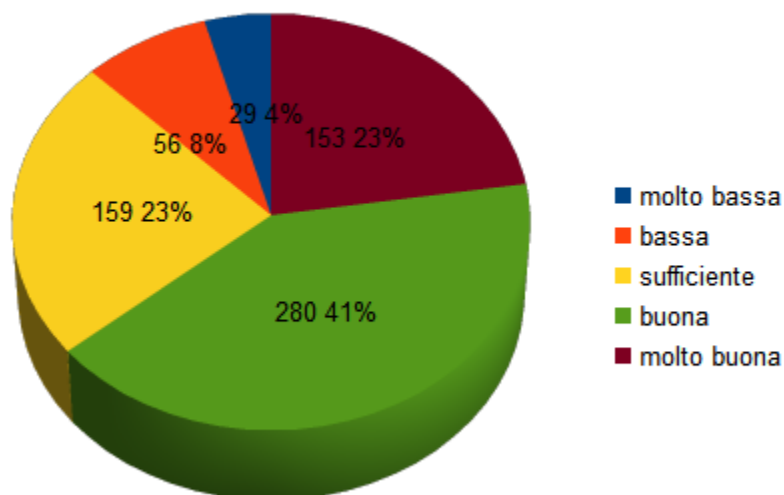


Illustrazione 10 Spendibilità della propria formazione secondo i professionisti.

Eppure gli stessi intervistati intravedono nella propria formazione universitaria alcuni gap che possono essere riassunti in questo modo:

Ambiti ritenuti lacunosi nella propria formazione universitaria

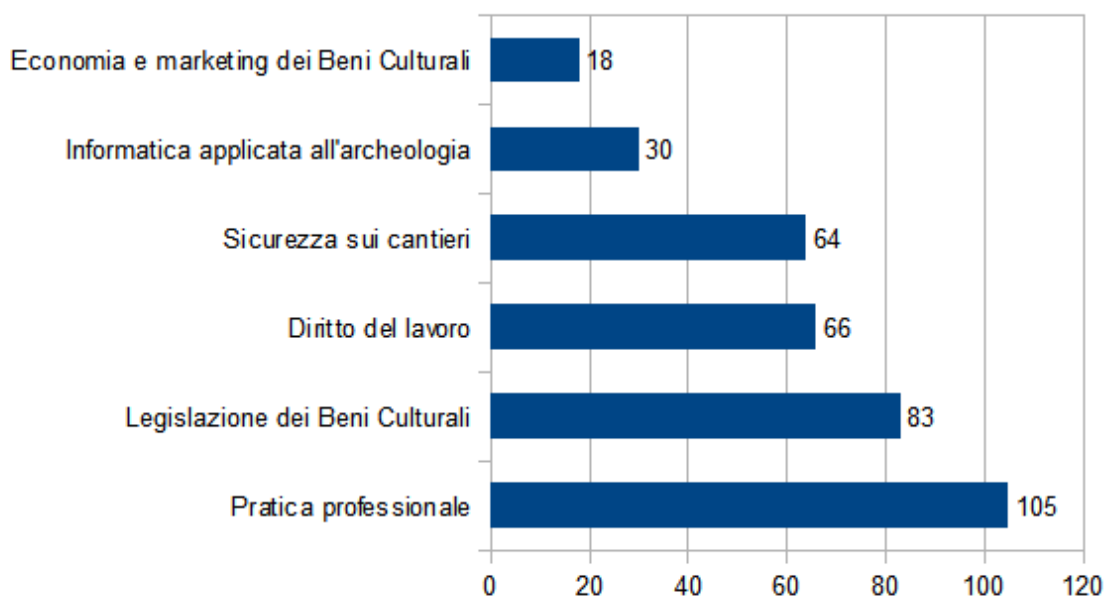


Illustrazione 11 Lacune individuate nella propria formazione universitaria dai professionisti.

E' stato inoltre chiesto ai professionisti se le lacune che individuavano nella propria formazione

avessero conseguenze negative nel cercare lavoro:

Incidenza delle lacune formative nella ricerca del lavoro

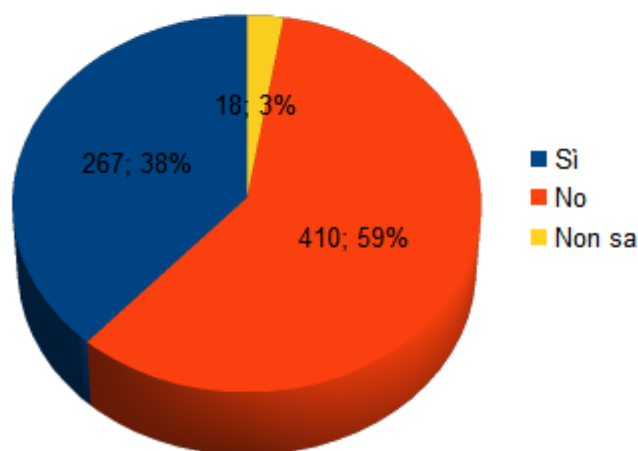


Illustrazione 12 Rapporto tra le lacune individuate nella formazione e la ricerca di impiego.

Nel volume del 1993 “La laurea non fa l'archeologo” questa era la considerazione finale al capitolo sulla formazione: “Certo, mancano, o sono rare, a Lettere (oltre spesso a molte materie archeologiche tradizionali) materie metodologiche e giuridiche importanti, che sono invece presenti a Beni Culturali, e può essere giusto colmare il vuoto, ma innanzitutto si nota un grande vuoto di pratica e tirocinio (ma che siano referenziati e scientificamente avanzati!), che tende ad essere solo in parte colmato dalle attività pratiche delle scuole.” (A. Vanzetti, LA LAUREA 1993).

Politiche formative delle aziende

Dai dati emerge che una parte degli archeologi che hanno risposto (circa il 13%) ha ricevuto dalla società privata con cui ha lavorato una formazione su alcuni temi (*Illustrazione 15*).

A tal proposito, il quadro descritto dagli intervistati è particolarmente interessante: il 34% del campione totale di 677 risposte valide non ha mai lavorato per Società archeologiche; tra essi il 18,7% si è descritto come libero professionista o disoccupato.

Notevoli, inoltre, i dati che si ricavano dalle imprese: alla domanda “*Individuate le necessità formative dei vostri dipendenti?*”, l'80% delle imprese ha risposto di sì.

Singolare è il contrasto con quanto emerso rispetto alla domanda “*La vostra Società ha un piano formativo formale per i propri dipendenti?*” le risposte positive si sono ridotte al 28,5%.

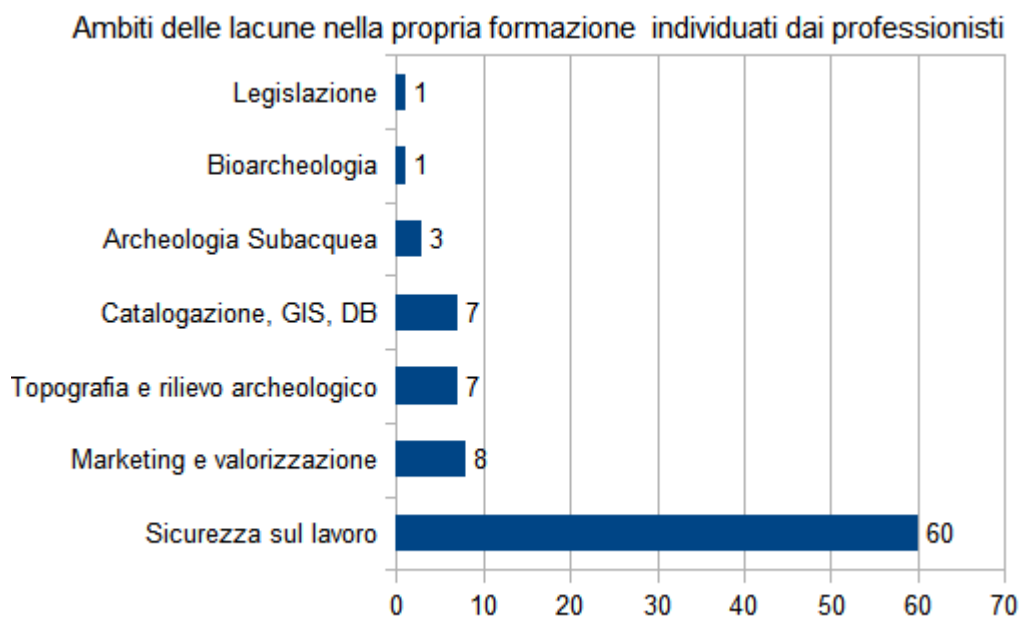


Illustrazione 14 Argomenti dei corsi formativi seguiti da professionisti, offerti dalle Società private per cui hanno lavorato.

La vostra società ha un piano formativo per i dipendenti/collaboratori?

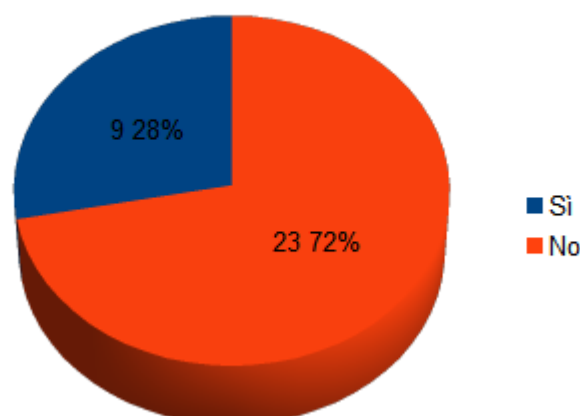


Illustrazione 13 Percentuale delle Società con un piano formativo formale per i propri dipendenti.

Alla domanda “Avete previsto un budget interno per la formazione?” solo 4 imprese hanno risposto: 3 hanno dichiarato di averlo, 1 di non averlo.

L'unanimità si è avuta sulla domanda finale: “Incoraggiate lo sviluppo professionale dei vostri dipendenti e collaboratori?": la totalità delle risposte è stata positiva.

Emerge, quindi, un quadro in cui le Società private sono consapevoli dell'importanza della formazione continua dei propri dipendenti, ma, complice anche la crisi, non sono in questa fase in grado di supplire con un budget adeguato a queste necessità.

I professionisti, però, alla domanda “Ha in progetto di frequentare corsi formativi a sue spese?” hanno risposto nel seguente modo:

Disponibilità a frequentare corsi formativi a proprie spese

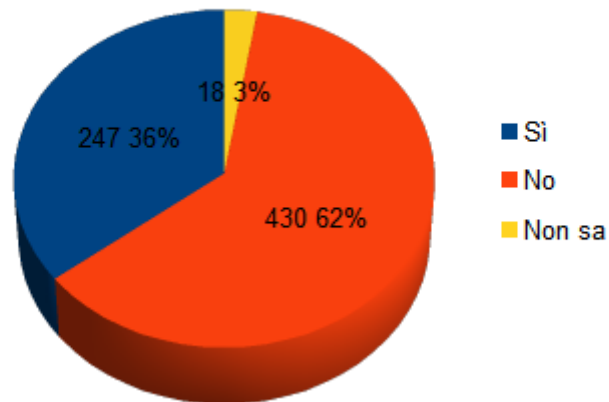


Illustrazione 15 Disponibilità dei professionisti a frequentare corsi formativi a proprie spese.

Dunque, il continuo sviluppo della propria formazione, come abbiamo visto, è un'esigenza sentita in egual modo dai professionisti e dalle Imprese, ma in questa fase, caratterizzata da scarsa disponibilità di lavoro e salari in media molto bassi, nessuno dei due soggetti è in grado di supplire alle lacune formative, soprattutto di natura tecnica e tecnologica.

A.P.

Introduzione

Discovering the Archaeologists of Europe - DISCO2014 è la prima ricerca statisticamente sistematica che viene condotta sulla popolazione di archeologi attivi in Italia: partito nel 2012 e finanziato dal Lifelong Learning Programme della Comunità Europea, il progetto ha come coordinatore internazionale lo York Archaeological Trust, e coinvolge 22 organizzazioni continentali di 20 nazionalità diverse.

La ricerca è alla sua seconda edizione, ma è la prima volta che coinvolge anche il nostro Paese: l'esigenza di una nuova edizione è scaturita dalla necessità di analizzare le condizioni degli archeologi, i numeri della professione, le opportunità di lavoro alla luce della crisi economica che ormai da circa 6 anni caratterizza l'Occidente e il nostro continente in particolare.

In Italia dall'inizio della crisi nel solo settore dell'edilizia, quello in cui ricade buona parte dell'archeologia da campo, sono stati persi 446.000 posti di lavoro, con un crollo degli investimenti nel settore del 30%.

Per quanto riguarda il MiBACT, nel solo 2012-2013 sono stati tagliati dal Governo 100.000.000 € di fondi, con una riduzione del 58% dei fondi destinati alla tutela.

L'Università ha perso in due anni, secondo i dati ufficiali reperibili sul sito del MIUR, il 20% dei posti stabili di archeologi, ridotti a 371 unità per 37 facoltà.

Sono questi i numeri da cui siamo partiti, cercando di costruire, proprio attraverso i numeri, l'identikit di una professione che, più di altre, rischia di sparire.

Alcune ricerche effettuate da altre strutture hanno preceduto DISCO2014 ma i dati raccolti non hanno mai prodotto una quantificazione generale.

Fanno eccezione su alcuni aspetti della professione il convegno "La laurea non fa l'archeologo" (LA Laurea 1993), del 1992, e il documento elaborato dal MiBACT in occasione degli Stati Generali dell'Archeologia, tenutisi a Paestum nel 2011, nel quale venivano illustrati dati recuperati dalle Associazioni professionali e dal Ministero stesso (STATI GENERALI 2011).

Squadra del progetto

La ricerca è stata condotta dalla Confederazione Italiana Archeologi, unico partner italiano del progetto, che ha come capofila lo York Archaeological Trust.

Il contributo nazionale per il progetto è stato garantito da Coopfond – Fondo mutualistico Legacoop, Associazione Nazionale Cooperative di Produzione e Lavoro, Cooperativa Archeologia, Matrix 96 s. c. a r. l. e Topografia Archeologica s. c. a r. l.

Il progetto ha visto come coordinatore Alessandro Pintucci, project manager per l'Italia, ed Elisa Cella, con il ruolo di vice-coordinatore. Assieme a loro, Tommaso Magliato e Donata Zirone hanno lavorato come manager del progetto. Il team si compone inoltre di un responsabile Ufficio Stampa, per le attività di valorizzazione e disseminazione dei dati, Valentina di Stefano, e degli addetti alla campagna di comunicazione sui social network, Davide Arnesano, Antonia Falcone e Paola Romi. Valeria Boi, Federica Lamonaca e Milena Stacca sono state impegnate nelle attività di elaborazione grafica di tutto il materiale utilizzato nelle attività di valorizzazione e disseminazione dei dati. La raccolta dei dati ha visto lavorare, in affiancamento ai professionisti sin qui citati, un nutrito gruppo di ricercatori: Martina Almonte e Maria Grazia Fichera, della Direzione Generale per le Antichità, che hanno contribuito alla diffusione del questionario tra il personale del MiBACT; Marco Amadei,

Eleonora Bernardoni, Simone Cavalieri, Giorgia Leoni, Maria Cristina Leotta, Benedetta Martini, Mircea Masserini, Paolo Pecci, Caterina Pisu, Claudia Speciale, Barbara Vernia.

In qualità di tecnici, hanno collaborato Luca Tomassini per la realizzazione del sito web di progetto, Anna Gallone e Domenica Pate per le traduzioni dall'italiano all'inglese, Camillo Graziosi per il supporto nella gestione amministrativa e finanziaria.

La redazione del presente report nazionale vede l'elaborazione dei testi da parte di Elisa Cella (E.C., Capitolo 4), Tommaso Magliaro (T.M., Capitolo 3), Alessandro Pintucci (A.P., Sintesi dei dati, Capitoli 1-2-6) e Donata Zirone (D.Z., Capitolo 5, Appendici 1-2). La revisione del testo è stata effettuata da Elisa Cella e Alessandro Pintucci, e approvata da quest'ultimo in qualità di coordinatore del progetto. Le opinioni presentate nel report sono quelle elaborate dal team di redattori così composto, e non sono quelle espresse dall'Assemblea dei soci della Confederazione Italiana Archeologi.

Un momento essenziale per la valorizzazione della versione italiana del progetto DISCO 2014 è stato il convegno internazionale "Discovering the Archaeologists of Europe – Digging in the crisis", tenuto a Roma il 14 marzo 2013, presso il Museo Nazionale Romano alle Terme di Diocleziano. Questa singola iniziativa ha goduto del patrocinio del MiBAC, e ha visto il supporto della Direzione Generale per le Antichità dello stesso, nella persona di Luigi Malnati, e della Soprintendenza Speciale per i Beni Archeologici di Roma, nelle persone di Maria Rosaria Barbera, Rosanna Friggeri e Rita Paris. Alessandro Vanzetti, per l'Università "Sapienza" di Roma, Fabio Fagella per Legacoop, Elisa Nicoud per l'École française de Rome e INRAP hanno partecipato alla conferenza in qualità di relatori, insieme ai rappresentanti dei diversi Partner europei di progetto. I lavori del convegno sono stati possibili grazie anche all'impegno di Alessandro Colantoni, Cristiana Cordone, Giada Fatucci, Federica Galiffa, Davide Mastroianni, Augusto Palombini, Mary Patella, Raffaella Palombella, Stefania Picciola, Caterina Pisu e Andrea Schiappelli.

Struttura del report

Il primo capitolo propone un *excursus* sullo stato dell'arte della professione e sulle ricerche già effettuate in Italia negli anni passati.

Nel secondo capitolo è discussa la metodologia adottata nella raccolta dei dati e nella loro lettura.

Nei capitoli successivi vengono affrontati i diversi aspetti emersi durante la presente ricerca, divisi per ambiti di interesse: le organizzazioni, i professionisti, gli ambiti di lavoro e la formazione, confrontati, quando possibile, con i dati provenienti dalle precedenti indagini.

Nelle appendici sono disaminate alcune delle risposte date dagli intervistati circa la professione del proprio coniuge/compagno e sulle ragioni di non adesione alle associazioni professionali.

La terza appendice è dedicata alla raccolta del materiale utilizzato per la campagna web e sui social network.

Nella quarta appendice sono pubblicati i due questionari utilizzati per la raccolta dati.

Roma, li 31 Agosto, 2014

Elisa Cella, Alessandro Pintucci

Capitolo 1 L'archeologia in Italia

Breve guida alla professione in Italia

I Beni Culturali italiani sono protetti dall'articolo 9 della Costituzione repubblicana:

“La Repubblica promuove lo sviluppo della cultura e la ricerca scientifica e tecnica. Tutela il paesaggio e il patrimonio storico e artistico della Nazione”.

Sulla base di questo articolo e delle prime leggi di tutela del Regno d'Italia (legge 364/1909 e Legge 1089/1939) sono state elaborate le leggi di tutela del nostro Paese, l'ultima della quali è il Codice dei Beni Culturali e del Paesaggio del 2004 (D. Lgs. 22 gennaio 2004, n. 42).

In rispetto dei principi costituzionali lo Stato è il proprietario di tutti i Beni Culturali in Italia, qualsiasi sia la loro condizione di fruizione e conoscenza (quindi anche di quelli non ancora rinvenuti).

Il Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo (MiBACT, secondo la nuova denominazione approvata dal Governo Renzi nel 2014, già MiBAC) viene fondato nel 1975 dal Ministro On. Giovanni Spadolini, sostituendo nella missione di tutela e valorizzazione dei Beni Culturali il Ministero dell'Istruzione.

Esso è organizzato centralmente in Direzioni Generali competenti sulle diverse materie di cui si occupa il Ministero stesso (attualmente è in sede di discussione una riforma del Ministero che le modificherà sensibilmente): per l'archeologia è competente la Direzione Generale per le Antichità (nella riforma dovrebbe assumere il nome di 'Direzione Generale per l'Archeologia').

A livello territoriale, il MiBACT è organizzato in Soprintendenze, guidate da un dirigente, il Soprintendente, divise per materia di competenza (Archeologia, Storia dell'arte, Beni architettonici, Beni archivistici e bibliotecari) e coordinate regionalmente da un'unica Direzione Regionale.

Afferiscono alle Soprintendenze tutti i musei e le aree archeologiche statali, la cui direzione spetta ai Funzionari competenti (nella riforma attualmente in discussione si vorrebbero separare musei e aree archeologiche dalle rispettive Direzioni Generali e collegarli alla Direzione Generale per la Valorizzazione).

Nell'esercizio della tutela sul territorio le Soprintendenze possono richiedere, a spese del committente, l'intervento di personale esterno al MiBACT (esso conta, al momento di andare in stampa, 400 Funzionari archeologi per tutto il territorio nazionale, cfr. *infra*) in forma singola o associata (Imprese archeologiche), pur mantenendo la direzione scientifica di tutti gli scavi.

Dal 22 luglio scorso, con la legge 110/2014, i professionisti che operano direttamente sui Beni Culturali devono dimostrare di essere qualificati a farlo attraverso una formazione ed esperienza adeguate: al momento di andare in stampa i criteri per la qualificazione degli operatori non sono ancora stati decisi; il Governo ha 6 mesi dall'entrata in vigore della legge per delinearne il regolamento attuativo sentito il MIUR, le Associazioni professionali, i Sindacati e le Associazioni datoriali maggiormente rappresentative. La stessa legge prevede l'istituzione di elenchi non vincolanti di professionisti secondo criteri da stabilirsi.

L'Università e il CNR sono i due soggetti cui è delegata la ricerca pubblica in Italia e, per quanto riguarda l'Università, anche la formazione.

Con la legge sull'Archeologia Preventiva (D. lgs. 163/206) i Dipartimenti archeologici universitari sono entrati anche nel mercato della libera professione, diventando soggetti deputati, a fianco dei professionisti dotati di Diploma di Specializzazione o Dottorato di Ricerca in Archeologia, a firmare

le Valutazioni di Impatto Archeologico (VIArch), documenti che nelle intenzioni del legislatore dovrebbero velocizzare la realizzazione delle opere infrastrutturali individuando in seguito ad apposite ricerche preventive il rischio delle aree oggetto delle opere stesse.

Per quanto riguarda le Imprese che operano nel settore archeologico, quelle ammesse a partecipare a gare di appalto pubbliche devono essere dotate di qualificazione ISO OS25, rilasciata sulla base del fatturato e della struttura delle Imprese stesse.

Studi precedenti

La laurea non fa l'archeologo (1992-1993)

Si tratta del più completo report sulla professione di archeologo in Italia, risalente, però, a più di venti anni fa.

Nel testo sono stati analizzati tutti gli ambiti lavorativi degli archeologi, dal MiBAC all'Università, dal CNR alle Società private, compresi i liberi professionisti: si calcolavano in quegli anni 609 collaboratori esterni del MiBAC.

Molto utile ai fini di un paragone con la situazione attuale è l'ampia parte dedicata alla descrizione delle organizzazioni pubbliche in cui lavorano archeologi, corredata di molti numeri.

La ricerca, inoltre, fu svolta proprio negli anni in cui nasceva l'archeologia professionale in Italia, mentre venivano modificate alcune leggi sui Beni Culturali (si pensi alla legge 4 del 1993, cd. "Legge Ronchey", cui viene dedicato un intero paragrafo) e mentre si tentava di far passare una delle ultime proposte di albo professionale di archeologi, prima che l'Europa li ritenesse non più attuali e che, soprattutto, le divisioni interne tra gli archeologi italiani ne impedissero l'approvazione in Parlamento.

I censimento ANA (2004-2005, cfr. ANA 2006)

Il primo censimento dell'ANA (Associazione Nazionale Archeologi) è stato svolto tra il marzo 2004 e ottobre 2005; ha raccolto 350 risposte di cui 305 utilizzabili.

Non è stato tentato un calcolo della popolazione archeologica attiva, ma alcuni dati, per esempio quelli di genere, o quelli sui redditi, sulle tipologie contrattuali e sulla formazione, costituiscono un utile termine di confronto, e verranno utilizzati per le comparazioni con i dati raccolti durante DISCO2014.

Il censimento è comunque interessante, poiché è stato svolto prima dell'approvazione della legge sull'archeologia preventiva (D. lgs 163/2006), quando i requisiti formativi per svolgere questo tipo di attività non erano ancora stringenti come sono oggi.

Per quel che riguarda la distribuzione regionale degli intervistati, va segnalata una netta prevalenza delle risposte provenienti dalla Campania, in quanto l'ANA nasceva proprio in quel momento partendo dall'unione degli archeologi che si erano incontrati lavorando sui cantieri della TAV campana.

OsAL (2007-2008, cfr. OsAL 2014)

L'Osservatorio Archeologi al Lavoro (OsAL), è un progetto svolto dalla Confederazione Italiana Archeologi tra il 2007 e il 2008, sul territorio dei comuni della Provincia di Roma e su quello dell'allora V Municipio della Capitale (ora IV Municipio): sono stati censiti tutti i lavori archeologici svolti nel biennio 2007-2008 nei territori citati, il numero e il tipo degli archeologi che vi avevano lavorato. È stato inoltre stato condotto un questionario sulla conoscenza delle norme sulla sicurezza nei cantieri.

I risultati non sono direttamente confrontabili con quelli raccolti con DISCO2014, soprattutto per l'estensione limitata della ricerca, ma consentono di individuare delle linee di tendenza in quello che si è verificato essere il maggiore mercato per l'impiego di archeologi in Italia.

Il censimento ANA (2008-2011, cfr. ANA 2011)

Il secondo censimento ANA, con 835 risultati comparati, ebbe inizio nel 2008 ma venne pubblicato parzialmente nel 2011, in occasione degli Stati Generali dell'Archeologia di Paestum e successivamente (ed. 2013) all'interno dei risultati del "Progetto ACE" a cura dell'IBC (ACE2013).

Non è mai indicato il periodo di raccolta delle informazioni, presumibilmente ricostruibile tra il 2008 e il 2011; il campione comprende anche studenti in archeologia.

Anche in questo caso non sono stati tentati calcoli statistici sulla popolazione archeologica, ma come nel caso del primo censimento, sono molto utili i dati percentuali ricavabili circa l'età degli archeologi, le tipologie di lavoro, i contratti, la formazione, i redditi da lavoro archeologico.

ACE (2011-2012, ACE 2013)

Il progetto europeo ACE (Archaeology in Contemporary Europe) è stato svolto tra il 2011 e il 2012. Dal sito dell'Istituto per i Beni Culturali (IBC) di Bologna, uno dei partner del progetto "Professional Practices and Public Outreach. La finalità di ACE è quella di promuovere l'archeologia contemporanea a livello europeo, mettendo in rilievo le sue dimensioni culturali, scientifiche ed economiche, compreso il suo grande interesse per un vasto pubblico.

Il progetto ACE, finanziato all'interno del programma europeo Culture 2007-2013, vede coinvolte una dozzina di istituzioni provenienti dai diversi Paesi partner; l'IBC è l'unica istituzione italiana presente.

I risultati della ricerca sono stati presentati in un convegno, svoltosi il 9 ottobre 2012 presso l'École française de Rome, "Twenty years after Malta: preventive archaeology in Europe and in Italy", i cui atti sono stati successivamente (2013) pubblicati online.

Negli atti ci sono alcuni dati percentuali, la maggior parte dei quali ricavati dal II censimento ANA e dalla pubblicazione curata dalla Direzione Generale per le Antichità e dalla Direzione Generale per la Valorizzazione in concomitanza con gli Stati Generali dell'Archeologia di Paestum (STATIGENERALI2011), oltre a una disamina sulla disponibilità delle pubblicazioni scientifiche in Italia. Una sezione molto importante del volume riguarda la legge sull'Archeologia preventiva in Italia, la sua genesi e i gap in cui è incorsa.

Stati Generali dell'Archeologia di Paestum (2011, STATI GENERALI 2011)

Nel 2011, l'allora Direttore Generale per le Antichità del MiBACT, Luigi Malnati, scrisse una "chiamata a raccolta" degli archeologi italiani, provenienti da tutte le strutture e gli ambiti della professione, da cui sono scaturiti gli Stati Generali dell'Archeologia di Paestum, organizzati dalla Direzione Generale per le Antichità e dalla Direzione Generale per la Valorizzazione, in collaborazione, tra gli altri, con la Confederazione Italiana Archeologi: per la prima volta in Italia il MiBACT apriva agli archeologi provenienti dalla libera professione e da quegli ambiti fino a quel momento ritenuti marginali nella tutela e nella valorizzazione del patrimonio archeologico italiano. In occasione di questo convegno venne pubblicato un volumetto, con interventi provenienti dal mondo del MiBACT, dell'Università, delle Associazioni Professionali, ricco di dati statistici utili per la comparazione con i dati raccolti durante il progetto DISCO2014 (STATIGENERALI2011).

Sondaggio anonimo sul lavoro in archeologia (Emilia-Romagna 2012)

Questo sondaggio è stato proposto nel 2012 da una società di comunicazione di Beni Culturali,

Bradypus, in concomitanza col convegno “Diritto del lavoro, forme contrattuali, pensione, sicurezza in cantiere, precarietà, per i lavoratori dell’archeologia e dei Beni Culturali” (Bologna 14 marzo 2012): si è trattato di un sondaggio anonimo online indirizzato agli archeologi operanti in Emilia-Romagna rispetto alle condizioni di lavoro nell’anno solare 2011. I risultati raccolti sono stati 50; data la limitata estensione geografica del sondaggio e la particolare attenzione dedicata ai temi dei contratti, i dati raccolti sono stati solo parzialmente utili al confronto con i dati DISCO2014 (cfr. BRADYPUS 2012).

A.P.

Capitolo 2 Metodologia

Introduzione

Questo capitolo illustra la metodologia utilizzata nella costruzione dei questionari, nella raccolta dei dati e nella loro analisi.

Metodologia del questionario

Sono stati creati due questionari: uno per i singoli professionisti, qualunque fosse il loro ruolo o il loro posto di lavoro, e un secondo per le Società private e le Organizzazioni datoriali.

Il questionario è stato fatto circolare esclusivamente per via elettronica, da un primo tentativo di circolazione della versione cartacea è emerso che o non si sarebbe garantita l'anonimato delle risposte o si sarebbe corso il rischio di avere risposte doppie. Il questionario è stato quindi diffuso attraverso l'uso di una mailing list e di un sito web creato *ad hoc*, www.discovering-archaeologists.it.

Il questionario è stato gestito su piattaforma Limesurvey, prodotto Open Source, che ha evitato la necessità di un data entry successivo alla raccolta delle risposte.

Il sistema, inoltre, ha inviato una email al gestore del questionario per ogni risposta collezionata, evitando, in questo modo, problemi di perdita dei dati.

Via email sono state contattate tutte le Organizzazioni che si riteneva potessero impiegare archeologi e, qualora non fossero reperibili indirizzi di posta elettronica, sono state contattate per via telefonica.

Il tasso di risposta delle 214 Società private contattate è stato del 15,5%, mentre quello del campione relativo al MiBACT e all'Università si è attestato intorno al 16%.

Più difficile è stata la lettura del campione dei professionisti, poiché non esisteva una stima precisa dell'intera popolazione nazionale di archeologi (cfr. Cap. 1): il campione di 695 risposte valide dei singoli intervistati è sembrato, però, sufficiente per estrapolare i dati di cui avevamo bisogno con una buona precisione.

Il sondaggio è stato portato avanti da Novembre 2013 a Marzo 2014, con email di sollecito inviate, automaticamente dal server, ogni 3 settimane, e sollecitazioni telefoniche.

Successivamente alla raccolta dei dati è stata effettuata la normalizzazione degli stessi, eliminando le possibili risposte doppie (in realtà nessuna, poiché il server impediva l'accesso alle stesse persone per due volte), trasformando quelle inutilizzabili a causa della variabilità interna dei testi che era possibile indicare nei campi a risposta aperta: i.e. "Reddito" espresso in lettere invece che in numeri, oppure espresso in unità invece che in migliaia (i.e. 5 invece che 5000 €).

Mailing list

La mailing list dei professionisti è stata realizzata basandosi prima di tutto sui 3500 contatti cui la CIA invia mensilmente la propria newsletter, arricchita grazie all'azione delle proprie Sedi regionali per raccogliere ulteriori indirizzi email di professionisti, da parte dei ricercatori (iscritti e non all'Associazione). Per l'Università sono stati utilizzati i nomi e gli indirizzi di Professori e Ricercatori disponibili sul sito del MIUR (371 divisi in 37 università italiane), mentre per il MiBACT è stata preziosissima la collaborazione con la Direzione Generale per le Antichità che ha direttamente diramato ai 400 archeologi del Ministero l'invito al questionario.

A queste email va aggiunta la campagna effettuata sulla pagina del gruppo Facebook dell'Associazione: attualmente la pagina principale della CIA ha raggiunto e superato i 10.000 iscritti, diventando il più grande gruppo FB di archeologia, mentre al momento dell'inizio del

sondaggio contava circa 7.000 contatti, naturalmente non tutti di archeologi.

Da un confronto tra le email collezionate e quelle che si sono iscritte al questionario risulta che circa il 40% di coloro che hanno partecipato al sondaggio non era tra i contatti della mailing list "ufficiale": buona parte di questi, dunque, non precisamente quantificabile, è stata raggiunta grazie alla campagna di valorizzazione del sondaggio effettuata su Facebook.

Le Società sono state recuperate dai siti delle organizzazioni datoriali (Legacoop, Archeoimprese, CNA), dai contatti personali dei soci dell'associazione e da alcuni siti che si fungono da vetrina per le imprese, andando a comporre alla fine un database di 214 Società private, che si occupano per diversi aspetti di archeologia (scavi, archeologia preventiva, didattica, ecc.), escludendo dal conto finale quelle che non sono risultate più attive o sono state inglobate da altre.

È possibile, naturalmente, che il numero di Imprese, soprattutto quelle più piccole, sia più alto: non è stato possibile reperire ulteriori informazioni o indirizzi; si può calcolare un ulteriore 20% di microimprese non raggiunte dalla mailing list.

Un problema che è stato affrontato è stato quello dei firewall dei diversi server ai quali sono stati inviati gli inviti e i reminder: il più impegnativo era legato ai contatti con indirizzi della famiglia Microsoft (Yahoo, Live, Hotmail, ecc.), che rifiutavano le email con i link del sondaggio non inserendole neanche nella cartella di spam; questa situazione è stata monitorata continuamente sul server del sondaggio, ed è stata arginata inviando link diretti a quelle email da un indirizzo email dell'Associazione, creato appositamente per bypassare le impostazioni di sicurezza di quei server. Alla fine la percentuale di risposte date dai professionisti rispetto al numero di quanti si erano iscritti al sondaggio è stata del 67%, ma il rimanente 33% è costituito in gran parte da email doppie dei singoli che, avvertiti del problema, hanno provveduto a inserire un altro indirizzo elettronico.

Problema analogo è avvenuto con i server delle Università e del MiBACT, che escludevano come spam le email inviate dall'indirizzo segreteria@archeologi-italiani.it: in questo caso, sono stati monitorati gli indirizzi che non ricevevano la richiesta e, nel caso si conoscesse una seconda email si è provveduto inviando il sollecito al nuovo indirizzo, nel caso contrario, invece, inviando da un altro indirizzo la stessa richiesta.

Vanno aggiunti a questi inconvenienti tecnici quelli relativi al numero di indirizzi che risultavano inattivi o delle caselle di posta elettronica piene (dunque non più utilizzate): alla fine del sondaggio si può valutare al 25% il numero di email tornate indietro e non raggiungibili, equamente distribuite tra le varie categorie interpellate.

Data Collection

Il sondaggio è partito a Novembre 2013 ed è terminato a Marzo 2014, presentando in diverse occasioni (la prima 20 giorni dopo l'inizio della campagna a Paestum durante la Borsa internazionale del Turismo Archeologico, con le prime 200 risposte) i dati parziali, che sono serviti da volano per ricevere ulteriori risposte.

Proprio in occasione della Borsa di Paestum i referenti dell'organizzazione datoriale Archeoimprese hanno fornito preziosi consigli su come migliorare il sondaggio dedicato alle Imprese e renderlo più facilmente compilabile: per questo motivo quel sondaggio è stato sospeso e modificato, ed è stato rilanciato da gennaio 2014; alla fine del sondaggio hanno risposto 32 società su 214 contattate, pari al 14,95% degli inviti diramati.

Calcolo della forza lavoro stimata

Dalle 695 risposte totali sono stati estrapolati i dati che potevano essere controllati agevolmente tramite i siti o i dati provenienti dalle Organizzazioni, che riassumiamo di seguito per chiarezza:

Dei 400 dipendenti MiBACT hanno risposto in 65 (corrispondenti al 9,35% del campione): il tasso di risposta al sondaggio è stato del 16,25%;

dei 371 dipendenti dell'Università (ricavati dal sito ufficiale del MIUR) hanno risposto in 59 (corrispondenti all' 8,5% del campione): il tasso di risposta al sondaggio è stato del 15,9%;

degli 86 lavoratori del CNR (dato ricavato dai siti dei 4 Istituti che si occupano a vario titolo di archeologia, che comprendono sia dipendenti che assegnisti di ricerca) hanno risposto in 12 (corrispondenti allo 0,71% del campione): il tasso di risposta al sondaggio è stato del 13,95%;

Le 32 Imprese archeologiche che hanno risposto al sondaggio (corrispondenti al 14,95% delle 214 contattate) dichiarano di far lavorare 261 archeologi nel proprio staff, tra dipendenti e liberi professionisti. I liberi professionisti e i dipendenti che dichiarano nel 2013 di aver lavorato con società archeologiche sono 132, corrispondenti al 19% dell'intero campione.

Dalla trasformazione di questi dati risulterebbero 1.745 professionisti, che lavorano o collaborano con Società archeologiche, dato molto al di sopra di quanto sia possibile aspettarsi.

Come si vede la percentuale di risposta al questionario per queste categorie è abbastanza simile, tra il 14,81% e il 16,25% (MiBACT, Università, CNR, Imprese): fatta la media tra queste percentuali di risposta si ottiene una percentuale di risposta complessiva del 15,26%.

Applicando questo dato al numero di risposte ricevute, 695, si ottiene il numero di 4.383 archeologi attivi nel 2013.

Moltiplicando il numero di risposte ottenute solo per la percentuale di risposte ottenute dai dipendenti del MiBACT (65 risposte su 400, pari al 16,25%) si ottengono 4.277 archeologi, mentre utilizzando solo le percentuali dell'Università (59 risposte su 371, pari al 15,9%) se ne ottengono 4.370; non sono stati valutati i dati del CNR poiché troppo bassi (popolazione reale di 86 con 12 risposte valide al questionario).

Utilizzando solo i dati delle Imprese (popolazione calcolata di 1.745, corrispondenti al 18,7% dell'intero campione considerato) si ottiene un numero di 11.672, numero troppo elevato per essere reale e completamente al di sopra degli altri: in realtà in questo caso bisogna considerare la scarsa fidelizzazione dei liberi professionisti alle Imprese, abituati a lavorare per più di una società nello stesso periodo di tempo. Se infatti calcoliamo che dai risultati del sondaggio il solo il 18,7% dichiara di lavorare per Imprese archeologiche (non una sola, si badi), si otterrebbe il numero di 840 lavoratori, quasi la metà di quelli ricavabili dalla trasformazione dei dati forniti dalle sole Imprese: è chiaro che in questo caso siamo di fronte ad una forte mobilità dei lavoratori tra più strutture.

È per questo motivo che si è ritenuto più coerente utilizzare la percentuale del 18,7% del campione per elaborare un numero maggiormente affidabile di archeologi che collaborano con Imprese archeologiche.

Sommando i dati così ottenuti, e sottraendo la percentuale di archeologi che ha dichiarato di occuparsi di altro (in numero di 4.554, corrispondente al 3,74% dell'intero campione) si ottiene una media di 4.383 con un coefficiente di errore di $\pm 1,6\%$.

A.P.

Capitolo 3 Organizzazioni

Organizzazioni pubbliche

Gli archeologi nella pubblica amministrazione sono impiegati principalmente in due Ministeri: il MiBACT (Ministero per i Beni e le Attività Culturali e il Turismo) e il MIUR (Ministero dell'Istruzione, l'Università, la Ricerca). In Sicilia, Valle d'Aosta e Trentino Alto Adige, regioni con statuti autonomi, gli Assessorati Regionali ai BB.CC. hanno in delega le funzioni del MiBACT: gli archeologi sono dunque dipendenti della Regione o della Provincia (Trento e Bolzano) e non dello Stato.

Il MiBACT, che svolge le funzioni di tutela e valorizzazione dei Beni Culturali, è organizzato in una struttura centrale con compito di direzione, composta da differenti Direzioni Generali, con lo scopo di coordinare le diverse branche dei Beni Culturali (alcune di esse sono settoriali, come la Direzione Generale per le Antichità, che si occupa del coordinamento delle azioni di tutela del patrimonio archeologico italiano); le Direzioni Regionali, con compiti di coordinamento delle Soprintendenze territoriali; le Soprintendenze, divise, quasi sempre, in base ai settori di afferenza: gli archeologi normalmente sono impiegati nelle Soprintendenze per i Beni Archeologici.

Nel MIUR gli archeologi possono essere impiegati nell'Università, con compiti di formazione e ricerca, o nel CNR (Centro Nazionale per le Ricerche), con compiti quasi esclusivamente legati alla ricerca.

MiBACT

Molti dei dati qui presentati sono stati ricavati dal sito web del MiBACT: il questionario è stato sottoposto al 100% degli archeologi dipendenti pubblici a tempo indeterminato del Ministero (400 unità), ricavandone 65 risposte, corrispondenti al 16,25% dell'intero campione.

Tra i dipendenti la stragrande maggioranza svolge il ruolo di funzionario (93,5%) con compiti di controllo del territorio assegnato e di direzione di musei e aree archeologiche, mentre una piccola parte è inquadrato con il ruolo di dirigente (5,5%), con compiti di direzione e coordinamento all'interno delle strutture centrali e periferiche del Ministero stesso.

Solamente 4 archeologi risultano con un contratto co.co.co. (Collaborazione Coordinata e Continuativa) all'interno della struttura ministeriale (1%).

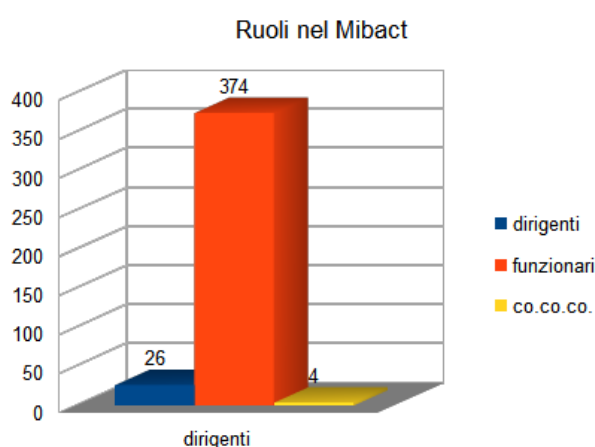


Illustrazione 17 Dipendenti del MiBACT (dal sito ufficiale MiBACT).

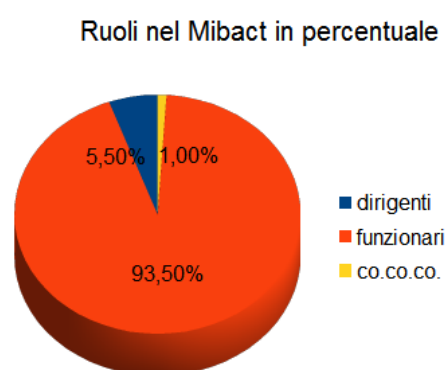


Illustrazione 16 Contratti dei dipendenti MiBACT in percentuali (dal sito ufficiale MiBACT).

Dei 374 funzionari archeologi alle dipendenze del MiBACT nel 2014, 124 sono stati assunti col concorso del 2008 (30 vincitori e 96 idonei, 2 idonei hanno rinunciato; in tutto il 33% dell'intero corpo di funzionari attualmente in servizio), in deroga al blocco delle assunzioni nella pubblica amministrazione, consentendo di ricoprire quei ruoli lasciati scoperti dai pensionamenti e dai passaggi di ruolo dei colleghi più anziani.

La storia del MiBACT, istituito nel 1975 dal Ministro Giovanni Spadolini, è fatta di alcuni momenti in cui sono avvenute accelerazioni nell'assunzione di nuovo personale (fine anni '70, inizio '80 dello scorso secolo, fine degli anni '90) e lunghi momenti di stasi.

Il lungo periodo intercorso tra i concorsi da funzionario ha comportato il crearsi di una lunghissima fila di archeologi, tendenzialmente con una formazione *post-lauream*, in attesa di una finestra che consentisse loro di entrare nella pubblica amministrazione, motivo per il quale, tra l'altro, era stata creata sul finire degli anni '70 la Scuola di Specializzazione in Archeologia (vedi infra Cap. 4 per la Formazione): nel 2008, per il concorso che bandiva inizialmente solo 30 posti da archeologo si presentarono 5551 archeologi in possesso di diploma di Specializzazione e/o Dottorato.

Retribuzioni

Le retribuzioni dei dipendenti del MiBACT variano sostanzialmente in relazione con l'incarico che si ricopre e al tipo di contratto posseduto.

I dipendenti a tempo indeterminato, ovvero il 99% del totale, sono divisi tra dirigenti e funzionari. L'unico dirigente di 1° fascia percepisce uno stipendio lordo di 167.000 €, all'incirca il doppio di tutti gli altri dirigenti, il cui compenso annuo oscilla tra 71 e 79.000 €.

La sola eccezione è prevista per il massimo dirigente periferico di Roma, i cui emolumenti raggiungono la cifra di 115.000 € lordi l'anno.

I funzionari guadagnano tra 17.000 e 21.000 € lordi annui.

I dipendenti a tempo determinato guadagnano generalmente meno: i loro compensi oscillano tra 24.000 e 48.000 € lordi annui.

Genere

Il rapporto tra donne e uomini tra i dipendenti a tempo indeterminato è calcolabile in modo preciso per le fasce dirigenziali del ministero, in base ai dati forniti dal sito web ministeriale: si tratta di 10 uomini (62,5%) e 6 donne (37,5%).

Rapporto tra uomini e donne tra i dirigenti archeologi Mibact

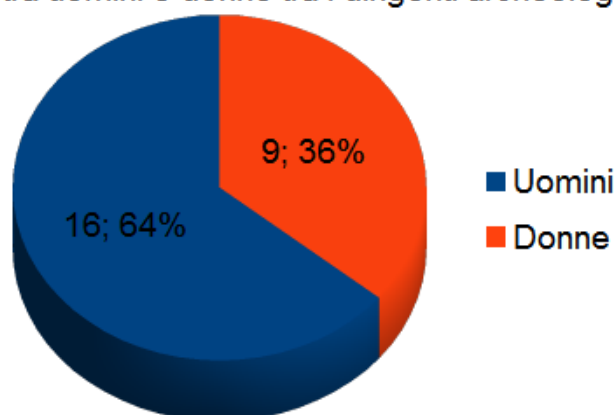


Illustrazione 18 MiBACT, rapporto di genere tra i dirigenti archeologi.

Rapporto di genere tra i funzionari del Mibact

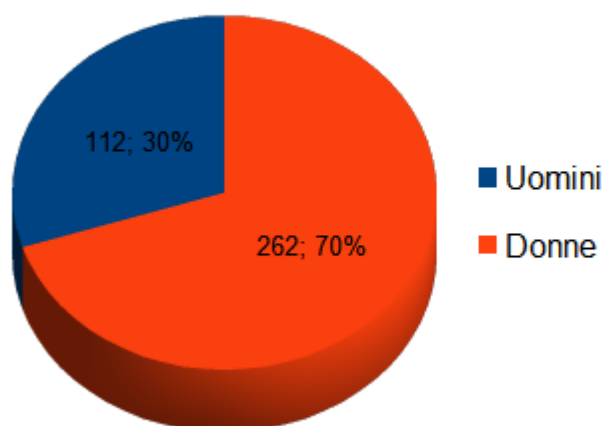


Illustrazione 19 MiBACT, rapporto uomini - donne tra i funzionari

La percentuale si ribalta se si leggono i dati desumibili dal questionario, che indicano una percentuale di circa il 70% dei funzionari donna e solo il 30% uomo, con percentuali analoghe a quelle generali degli archeologi.

In sintesi tra gli archeologi dipendenti a tempo indeterminato del Ministero ci sono un uomo ogni tre donne.

MIUR

Università

In 51 atenei italiani sono presenti 390 docenti facenti capo al macro raggruppamento Archeologia. Di essi, solo 371 sono propriamente archeologi, divisi in 50 atenei. Tra questi atenei, solo 38 prevedono un corso vero e proprio di archeologia per la laurea di I livello in Beni Culturali indirizzo archeologico e 37 per quella Magistrale.

Dei 371 archeologi, 155 sono ricercatori, 216 sono professori, 77 di I fascia e 139 di II fascia.

Ruoli nell'università in percentuale

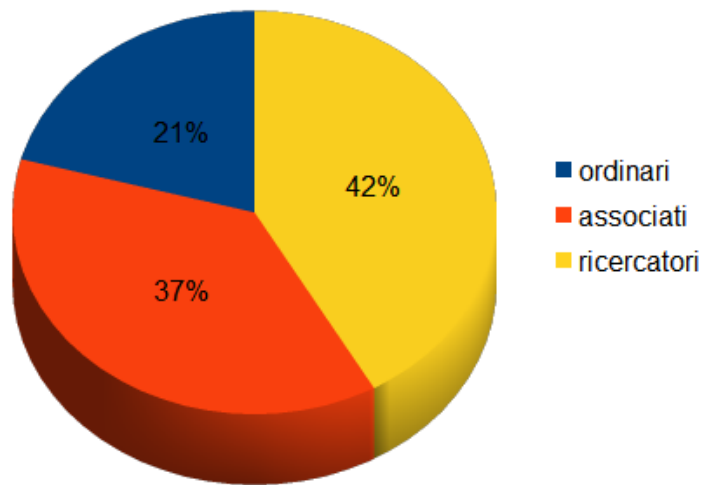


Illustrazione 20 Università, percentuali archeologi a tempo indeterminato

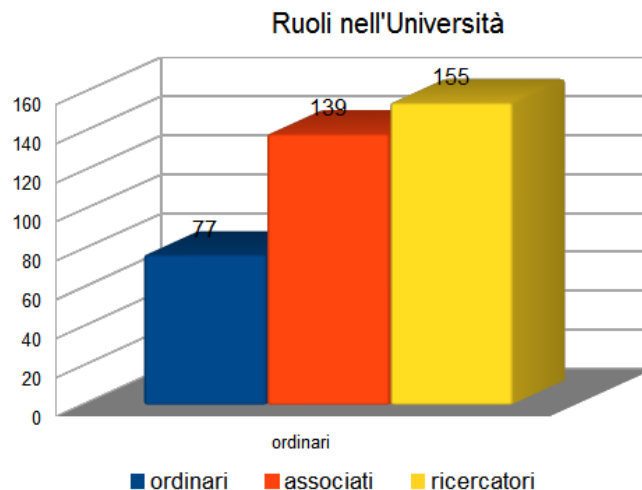


Illustrazione 21 Università, tipologie di archeologi a tempo indeterminato

Non è semplicissimo fornire una stima precisa delle retribuzioni lorde annue per i dipendenti del Ministero dell'Università e della ricerca: dai dati ricavabili dalle risposte al questionario possiamo indicare una retribuzione media di 33.900 €, con un minimo di 11.000 € annui e un massimo di 67.000 €.

Oltre al personale fisso, dal sito del MIUR si ricavano 119 assegnisti, riconoscibili in coloro che nel questionario hanno indicato un contratto a tempo determinato (normalmente gli assegni vanno da 1 a 3 anni) e un reddito tra 10000 e 25000 € annui (12, corrispondenti all'1,72% dell'intero campione, circa 75 persone reali, poco distante dai 119 che sappiamo con certezza essere assegnisti, alcuni dei quali, non considerati da questo calcolo, in regime di part-time).

Normalmente questa è la fascia in cui si inseriscono i ricercatori nella fase successiva al dottorato di ricerca, come primo gradino nella carriera accademica.

Genere

Dal sito del MIUR abbiamo analizzato le statistiche relative alla diversità di genere nell'Università italiana:

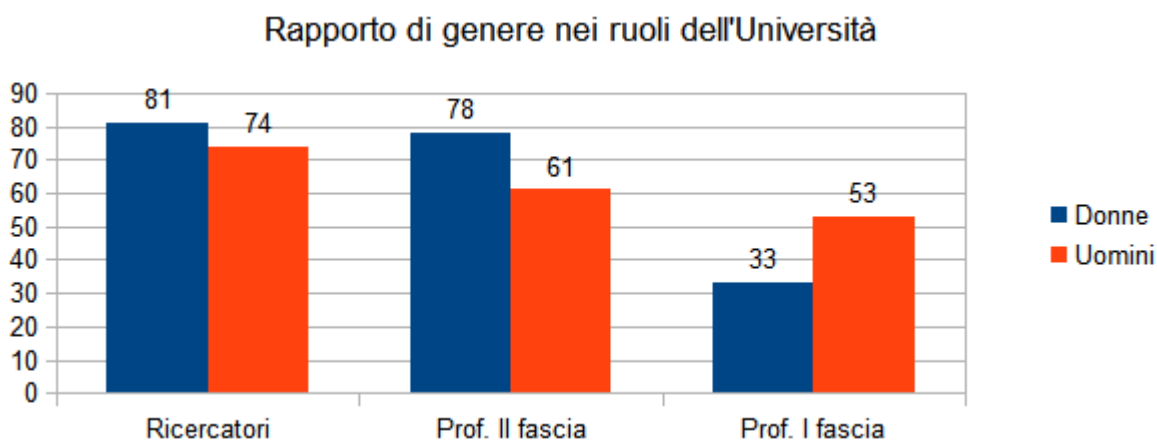


Illustrazione 22 Università, rapporto tra uomini e donne nei ruoli a tempo indeterminato.

All'aumento di responsabilità nei ruoli universitari si ribalta il rapporto tra generi: se tra i ricercatori e i professori di II fascia la presenza femminile è sensibilmente più alta, tra i professori di I fascia la presenza maschile supera di circa il 40% quella delle donne.

Considerando solo gli assegnisti presso i dipartimenti di archeologia questo è il grafico che si ottiene:

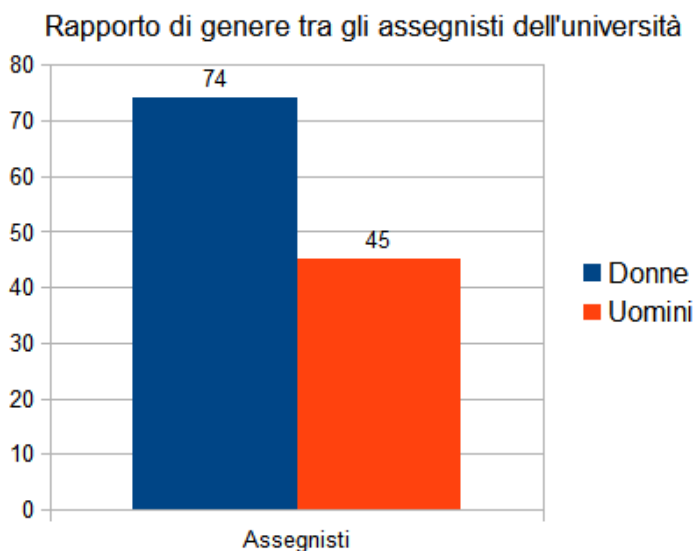


Illustrazione 23 Università, rapporto di genere tra gli assegnisti.

Anche in questo caso si può osservare, nella fascia più bassa dei ricercatori, una netta prevalenza di donne che tende ad assottigliarsi mano a mano che si sale nella gerarchia accademica che come abbiamo visto si ribalta nella categoria dei professori di I fascia.

CNR

Il Consiglio Nazionale delle Ricerche prevede nella sua organizzazione 4 istituti cui afferiscono ruoli da archeologi: IBAM (Istituto per i beni archeologici e monumentali), ITABC (Istituto per le tecnologie applicate ai beni culturali), ICVBC (Istituto per la conservazione e valorizzazione dei beni culturali) e ISMA (Istituto di Studi sul Mediterraneo Antico).

Gli archeologi impiegati sono in totale 150.

L'IBAM impiega 32 archeologi, 13 ricercatori, 17 assegnisti, 1 dottorando e 1 a contratto.

L'ITABC, che conta 25 unità, ha in organico 17 ricercatori, 5 assegnisti e 3 borsisti.

L'ICVBC, il più piccolo tra gli istituti, ha in organico solo 3 archeologi: 1 ricercatore, 1 assegnista e 1 borsista.

L'ISMA, oltre al direttore dell'istituto, può contare su 25 ricercatori, per un totale di 26 dipendenti archeologi ricercatori.

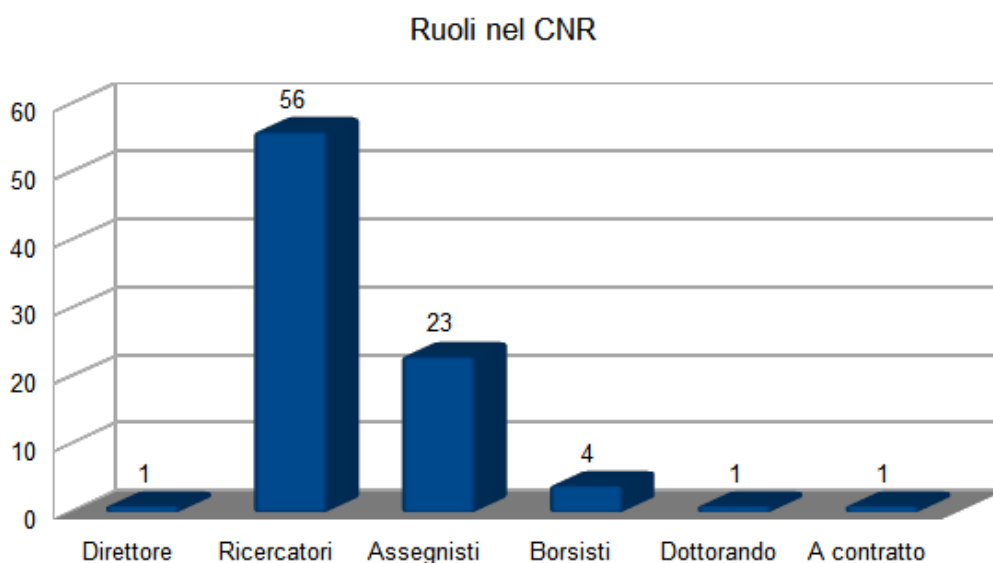


Illustrazione 24 CNR, tipo di ruoli.

Degli 86 dipendenti a tempo indeterminato del CNR, hanno risposto al questionario in 12, pari al 13,95% dell'intera popolazione: tra essi solo 4 hanno indicato un reddito lordo, tra 18000 e 30000 € annui.

Musei e aree archeologiche

Istituti aperti nel 2011		
4588 Istituti	3847 musei	596 musei archeologici di cui 108 di pertinenza Mibact
	240 aree archeologiche	
	501 monumenti	

Tabella 3 Istituti aperti al pubblico nel 2011 (da "Le mini cifre della Cultura 2013").

Per affrontare il tema dei musei e delle aree archeologiche italiane, è necessario fornire alcuni dati, tutti ricavati da fonti ministeriali, in particolare da "Le mini cifre della Cultura 2013" a cura dell'Ufficio Studi del MiBACT.

Forme contrattuali dell'incarico in museo

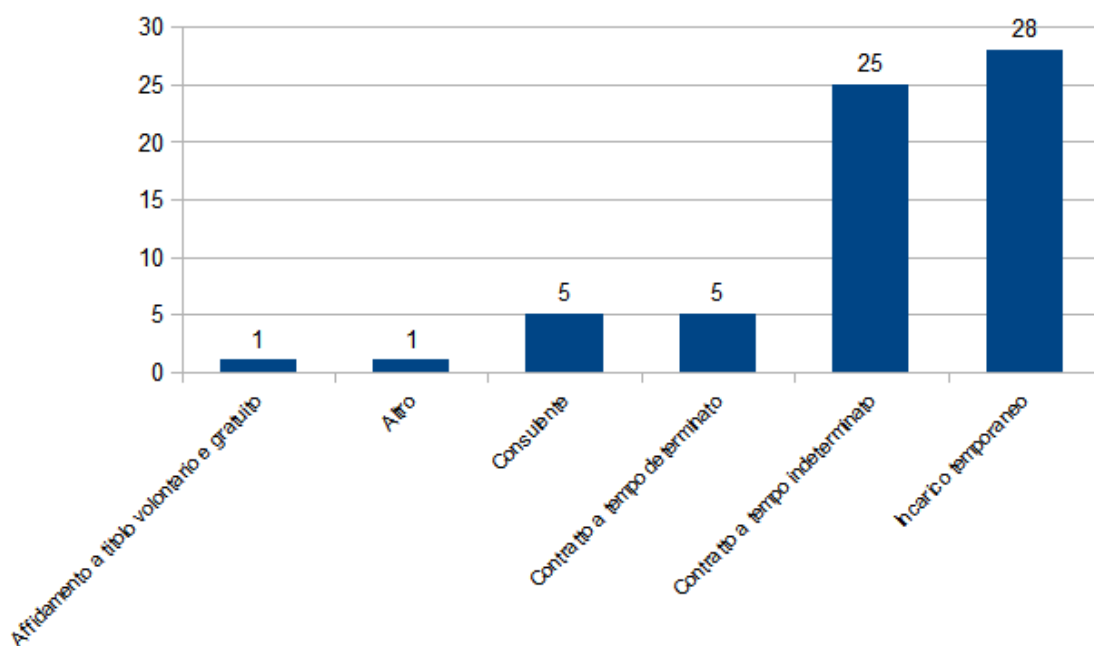


Illustrazione 25 Musei, forme contrattuali tra gli archeologi.

Dei 4588 istituti aperti al pubblico nel 2011, dunque, si contano 596 musei e 240 aree archeologiche.

Tra di essi solo 108 musei sono di pertinenza del MiBACT e l'analisi del personale è sintetizzata nel rispettivo paragrafo in questo stesso capitolo: direttori di questi musei e aree archeologiche sono gli stessi funzionari archeologi, spesso responsabili del territorio in cui sorge il museo e il personale è tutto personale MiBACT, a parte, naturalmente, il personale afferente a società private che hanno assegnati alcuni servizi (bigliettazione, didattica, pulizie, ecc.).

Del 63,8% di istituti pubblici, il 41,6% è di pertinenza comunale (es. Gallerie e Musei civici), il 10% di proprietà ecclesiastica (es. tutte le chiese, le catacombe cristiane, i musei diocesani), il 9% come già detto di pertinenza diretta del MiBACT, il 3,2% di pertinenza di altri enti pubblici (Regioni, Province, Com. Montane, ecc.).

Il grande patrimonio di istituti, gallerie d'arte, musei civici, è un prezioso retaggio della tradizione degli stati preunitari italiani, molto difficile da gestire, ma che rappresenta il fulcro e la spina dorsale della cultura nazionale, con i suoi legami col territorio e l'orgoglio locale.

Le dimensioni di queste strutture sono normalmente molto piccole, spesso non hanno nemmeno un curatore o un conservatore, ma sono affidate alla gestione del comune di pertinenza o ad associazioni che, con pochissime risorse, li mantengono aperti al pubblico secondo le possibilità.

In alcuni rarissimi casi, però, possono assumere le dimensioni di un Museo Nazionale e superarle: è il caso, ad esempio, dei Musei Capitolini di Roma, uno dei musei più grandi e visitati del mondo, con diverse sedi prestigiose e un'organizzazione molto complessa, che è di pertinenza del Comune di Roma.

Dal questionario rivolto ai professionisti abbiamo ricavato alcune informazioni utili a disegnare un quadro, per quanto parziale, dell'organizzazione museale.

Lavoratori museali – forme occupazionali e contrattuali

Sul totale del campione intervistato (695 dati validi), 65 persone hanno risposto che svolgono la loro attività lavorativa in ambito museale, corrispondenti a circa il 9,4% dell'intero campione: 17 persone svolgono attività di direzione o di responsabilità all'interno del museo (14 direttori e 3 curatori), 12 quella di custodia o di assistenza tecnica, 9 di didattica o di guida turistica all'interno della struttura, 3 si occupano della gestione dei materiali e dei depositi, 2 del catalogo, 2 svolgono ricerca per conto dell'istituzione museale, 1 si occupa della parte commerciale. Tra le occupazione indicate sono presenti anche 1 antropologo e 1 archeologo.

Musei - Mansioni dei lavoratori

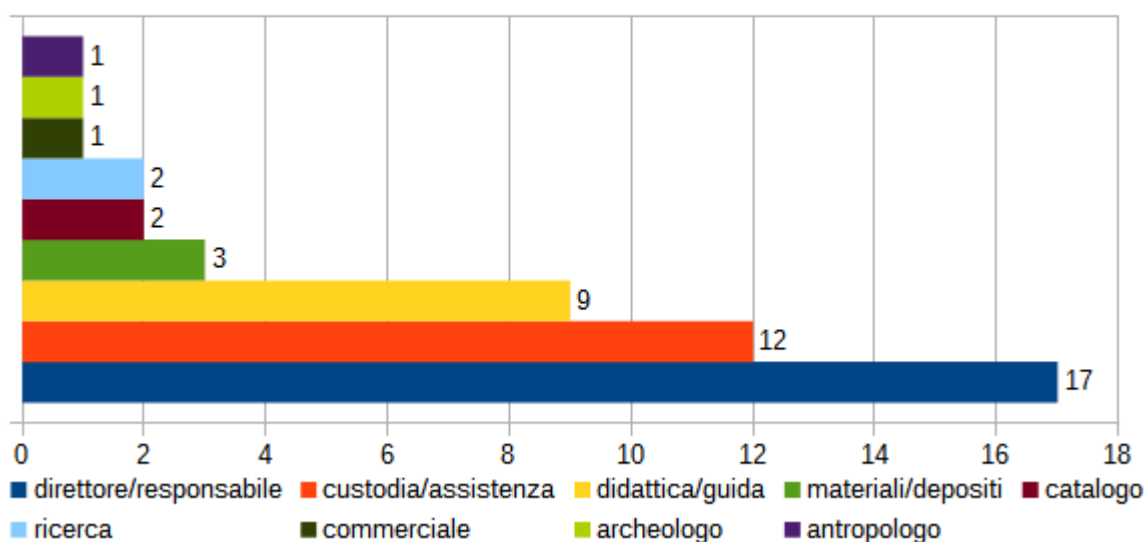


Illustrazione 26 Mansioni degli archeologi nei musei.

Musei - tipologie contrattuali

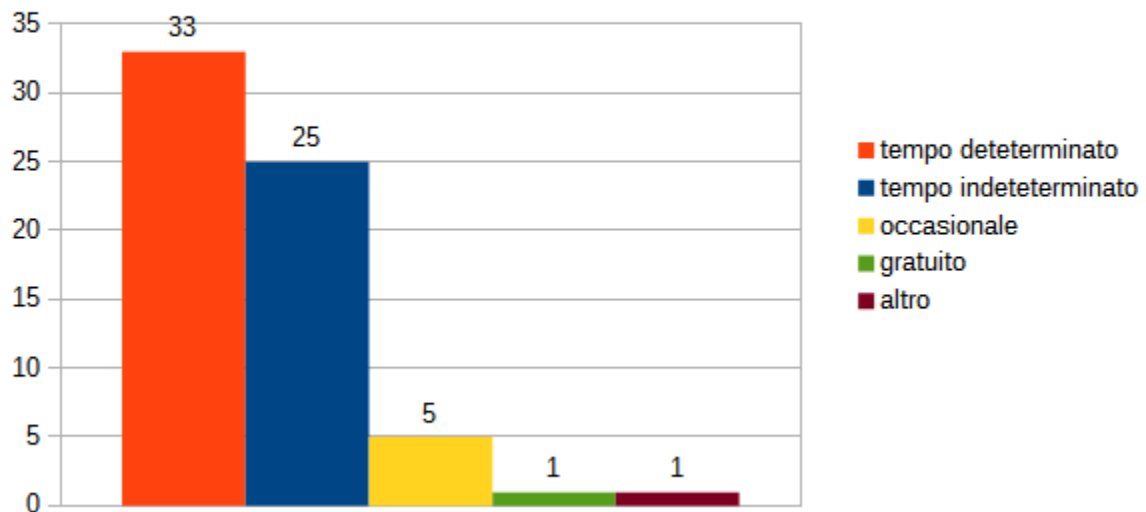


Illustrazione 27 Musei, tipologie contrattuali

Analizzando i dati relativi alle tipologie contrattuali e riassumendo gli stessi in 4 categorie a seconda della durata si evince che la maggior parte di chi lavora in museo (33 su 65) ha un incarico a tempo determinato, 25 svolgono la loro attività con un contratto a tempo indeterminato, 5 con un incarico da esterno, ma non specificano la durata, soltanto 1 persona presta la sua opera a titolo volontario e gratuito (1 non specifica il tipo di contratto o di incarico).

Organizzazioni private

In ambito privato le società che gravitano nel mondo archeologico sono orientate principalmente al settore degli scavi e a quello della musealizzazione/valorizzazione dei musei e aree archeologiche (compresa la didattica e le visite guidate), spesso diversificando in più campi le proprie attività.

Per quanto riguarda le società che operano nel settore degli scavi, bisogna suddividere in due il regime lavorativo in cui operano: le gare di appalto pubblico e i lavori privati.

Per partecipare alle gare d'appalto per gli scavi archeologici e i lavori a essi pertinenti, in Italia, è obbligatoria la certificazione OS25, ovvero un sistema di qualificazione ISO basato su differenti parametri: fatturato, beni in carico alla società e personale assunto.

Per i lavori privati, invece non è necessario alcun tipo di certificazione che attesti la qualità e la professionalità della società, ma per prassi (non sempre rispettata) ci si basa sul *curriculum* societario.

Campione prescelto

Data l'impossibilità di usufruire di un campione completo di società private in cui operino archeologi (si vedano i dati più avanti esposti), per il progetto DISCO2014 sono state contattate 214 società con diversa ragione sociale di carattere prettamente archeologico: abbiamo ricevuto in tutto 32 risposte, corrispondenti al 15,25% dell'intero campione considerato e contattato.

Dalle risposte ricevute e dall'analisi dei dati, come si diceva, emerge che l'archeologia privata in Italia, si divide in due settori non sempre combacianti: esistono alcune società che operano principalmente nelle gare d'appalto pubbliche, e che non sono composte solamente da archeologi,

e altre che si affidano a lavori con committenze private, che vedono gli archeologi come principali operatori della società stessa.

Per un'analisi completa della situazione, però, abbiamo ritenuto necessario interpolare il nostro campione con alcuni dati ricavati dai principali siti web di attestazione ISO.

In Italia a marzo 2014 esistevano 484 società che operavano nel settore, di cui 307 in possesso di qualificazione OS25 per le gare d'appalto pubbliche, e 177 senza tale certificazione, che operano esclusivamente con committenze private. Ad esse va aggiunto un numero assolutamente indefinibile di piccole e micro imprese edili che in occasione di taluni lavori privati possono ricorrere a manodopera archeologica, normalmente in forma di collaborazione, molto raramente con contratti da dipendente.

Dai dati ricavabili dal questionario dei professionisti (cfr. Illustrazione 2) la percentuale di coloro che nel 2013 hanno lavorato con società non esclusivamente archeologiche si attesta intorno al 10,2% (30 dichiarano di lavorare per ditte edili, 41 per società private).

Società impegnate nel settore archeologico

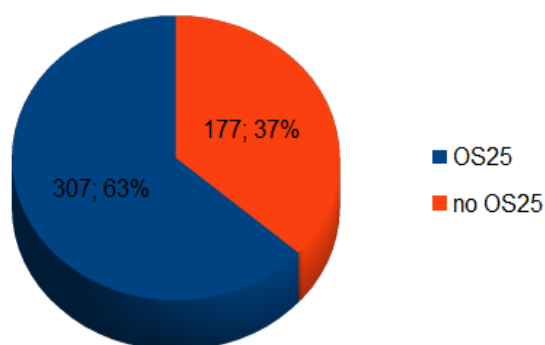


Illustrazione 28 Società impegnate nel settore archeologico.

Società interpellate

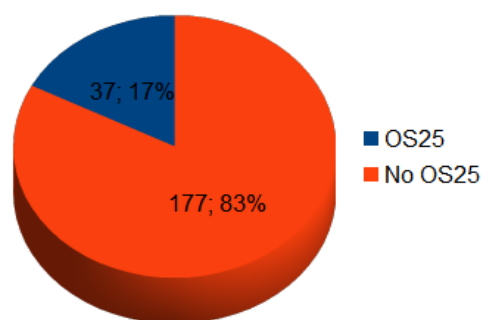


Illustrazione 29 Presenza della certificazione OS tra le società interpellate.

Delle 214 società che sono state interpellate per il DISCO, solamente 37 erano in possesso di SOA (17,3%).

Le società afferenti alla categoria OS25, quella richiesta dalle gare pubbliche per gli scavi archeologici, non sempre sono definibili "archeologiche", infatti sono per lo più società di edilizia, movimento terra e progettazione ingegneristica/architettonica che hanno ottenuto i requisiti per ottenere la qualificazione.

Ragione sociale delle imprese

Abbiamo chiesto alle imprese la loro ragione sociale:

Ragione sociale delle imprese che hanno partecipato al questionario.

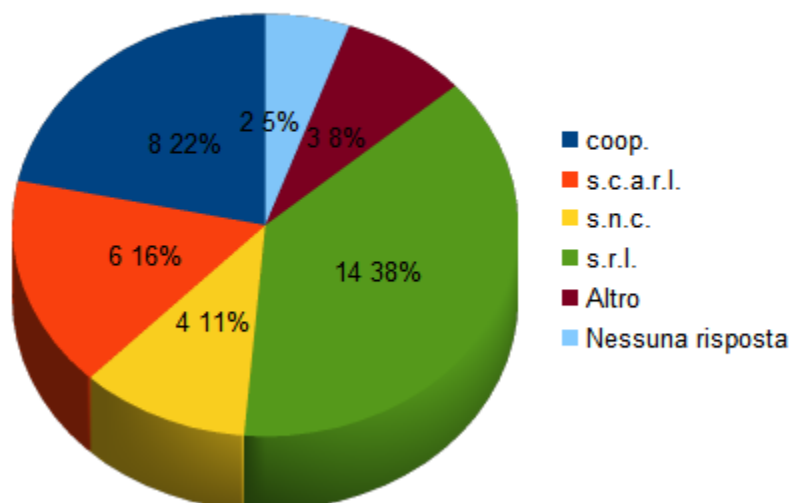


Illustrazione 30 Società private, ragione sociale delle imprese che hanno risposto al questionario.

Dalle risposte emerge che le forme organizzative più diffuse siano la cooperativa (Coop o Scarl, società cooperativa a responsabilità limitata) con il 38% (22% Coop + 16% Scarl) e l'Srl (società a responsabilità limitata) con la medesima percentuale; questo dato riflette l'origine delle società archeologiche italiane, nate tra la fine degli anni '70 e l'inizio degli '80 dello scorso secolo per raggruppare i singoli professionisti in imprese che avessero costi bassi di gestione e una struttura democratica e con scarsi rischi economici per i singoli soci; molte di queste imprese, negli anni, sono diventate Scarl o Srl.

Poco attestate, ancora, le società a nome collettivo (Snc) con l'11%, che possono essere assimilate fiscalmente agli studi associati, strutture classiche di altre professioni come gli avvocati, gli architetti, gli ingegneri, ecc.

Abbiamo anche chiesto ai professionisti la ragione sociale delle strutture private con cui collaborano:

Ragione sociale delle imprese con cui collaborano i professionisti che hanno partecipato al questionario.

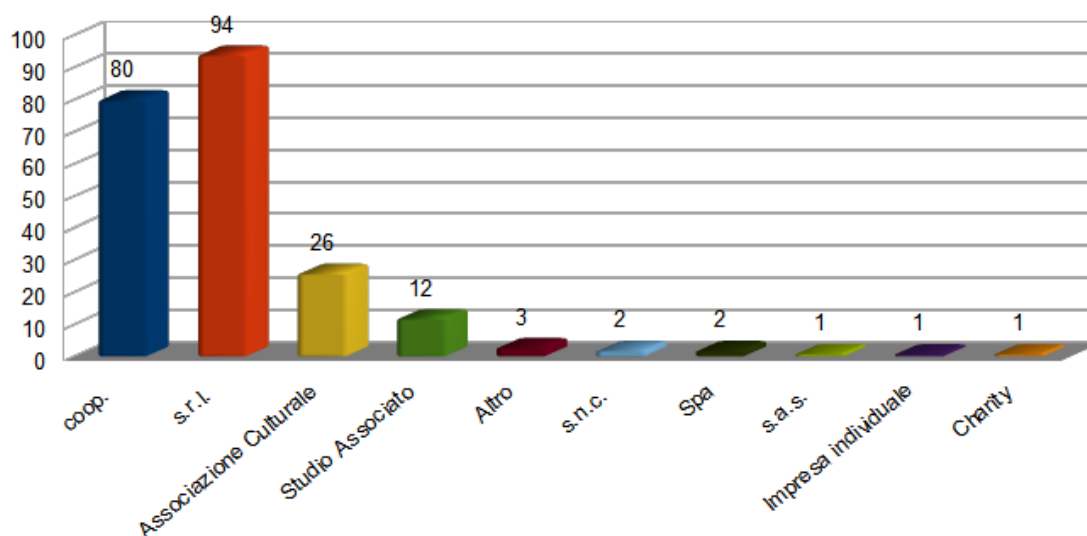


Illustrazione 31 Imprese private, ragione sociale delle società con cui collaborano i professionisti.

Le percentuali attestate sono abbastanza simili (si badi che le cooperative e le scrl qui sono raccolte in un'unica categoria), con una leggera prevalenza delle Srl (42%) sulle Coop (36%).

Gli studi associati (fiscalmente assimilabili alle Snc) sono attestati intorno al 5%, metà di quanto emerge dal questionario delle imprese: questa differenza si può leggere considerando che normalmente gli studi associati tendono a mantenere maggiormente all'interno della cerchia dei propri soci i lavori, più delle stesse cooperative e delle Srl.

Si noti la presenza tra le risposte di un 12% riferibile alle associazioni culturali, forma a metà tra l'imprenditoria vera e propria e il volontariato, che occupano un settore importante soprattutto nel mercato delle guide turistiche e della didattica.

Associazioni datoriali

In Italia esistono tre principali organizzazioni che riuniscono società archeologiche: la Lega delle Cooperative (LEGACOOOP), la Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa (CNA) e ArcheoImprese.

Legacoop

Fondata nel 1889, la Lega delle Cooperative, oggi conta oltre 15.000 imprese cooperative. All'interno della sua struttura, sono presenti 15 società archeologiche, delle quali 4 con certificazione OS25.

CNA

Fondata nel 1946, la Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa, conta oltre 670.000 associati tra ditte individuali e imprese. Non è stato possibile risalire al numero preciso di imprese archeologiche iscritte a questa organizzazione.

Archeoimprese

Fondata a settembre 2012, ArcheoImprese nasce con l'intento di raggruppare e rappresentare

solamente le imprese archeologiche. A oggi 24 società archeologiche risultano iscritte a questa organizzazione, di queste, 11 possono partecipare a gare d'appalto pubbliche, essendo in possesso della certificazione OS25.

Dimensione delle organizzazioni

Di 18 imprese che hanno risposto al questionario è stato possibile ricostruire la forma organizzativa:

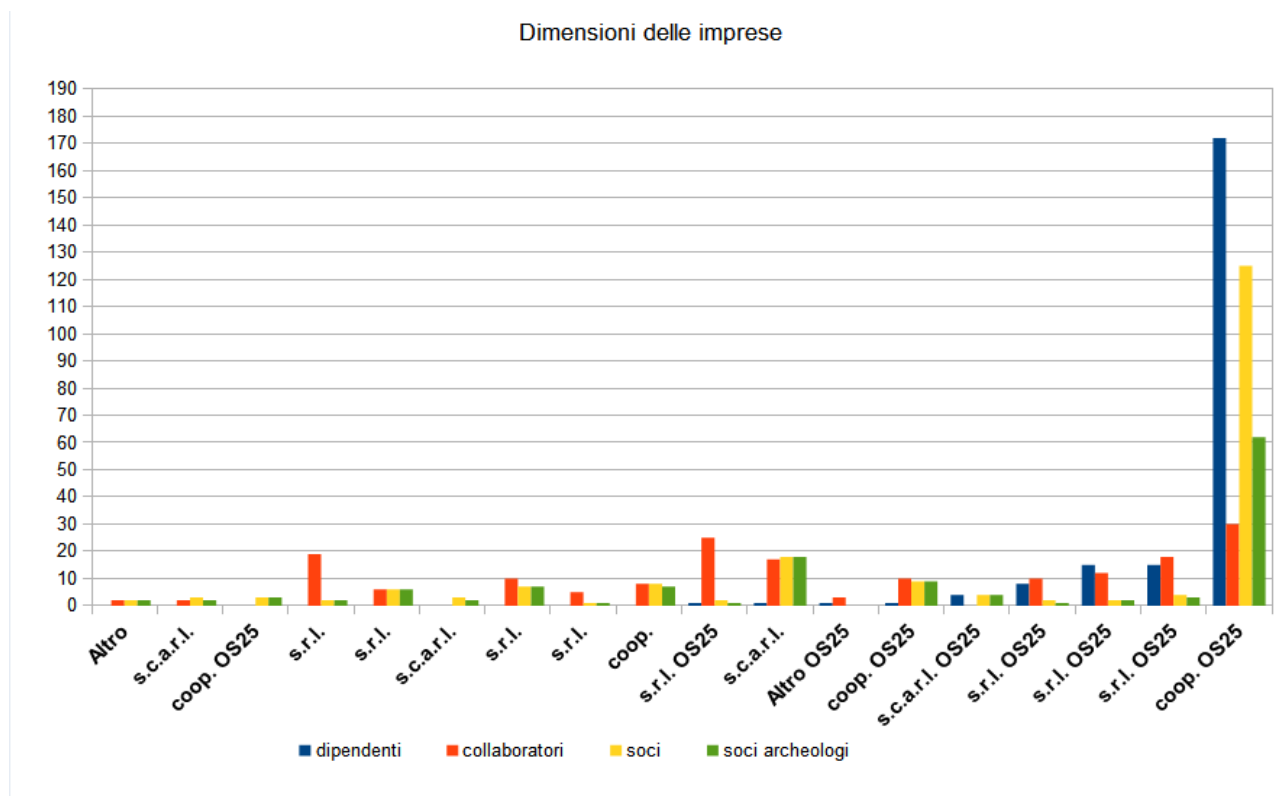


Illustrazione 32 Imprese private, grafico riassuntivo dell'organizzazione societaria.

Dal grafico si evince che la stragrande maggioranza delle imprese ha dimensioni molto piccole (sono state ordinate sulla base del numero di dipendenti) e solo 9 imprese su 18 hanno dipendenti, le altre solo collaboratori. A parte un caso, solo le imprese più grandi hanno una certificazione OS25. Nelle imprese meno strutturate il numero di soci e di soci archeologi coincide quasi sempre, mentre in quelle più grandi tra i soci ci sono anche altre professionalità, in particolare il personale operativo e amministrativo. Solo una società, una cooperativa, infine, presenta più di 20 dipendenti, ne presenta anzi 172, mentre le altre si attestano, al massimo intorno a 15. Tra le imprese più piccole il numero di collaboratori supera di gran lunga quello dei soci, in un caso abbiamo 25 collaboratori per 2 soci.

Salari, contratti e pagamenti

Abbiamo chiesto alle società quale tipo di contratti applicano ai propri dipendenti:

Tipo di contratti applicati dalle società archeologiche

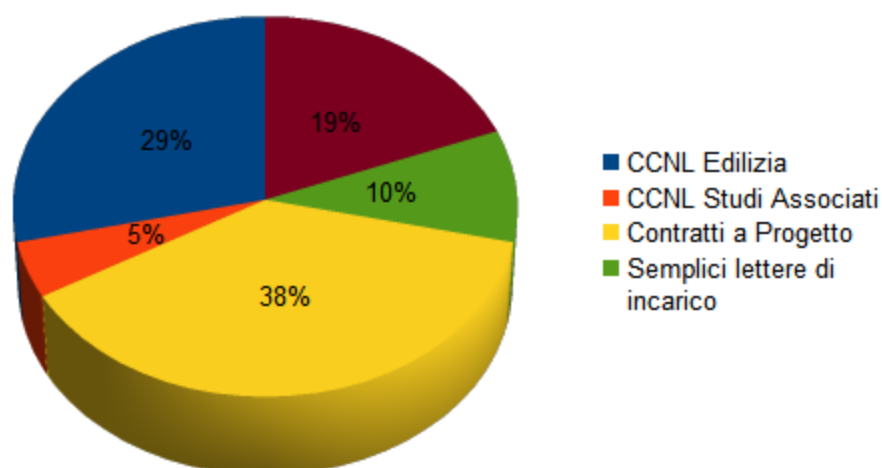


Illustrazione 33 Società private, tipologie di contratti applicati.

Per quanto riguarda il CCNL dell'edilizia si riporta la tabella salariale desunta dal sito della FILCA Cisl, per quello degli studi professionali si riporta l'ultimo aggiornamento al 1-4-2013 dal sito della Filcams CGIL (si intendano questi dati come puramente indicativi):

CCNL Edilizia Cooperative					
Livello	Paga base	Contingenza	E.D.R.	Superminimo	Totale
8°	1967,99	544,46	10,33	0	2522,78
7°	1653,1	537,48	10,33	0	2200,91
6°	1416,94	530,98	10,33	0	1958,25
5°	1204,62	525,21	10,33	0	1740,16
4°	1077,31	521,7	10,33	0	1609,34
3°	1002,15	519,54	10,33	0	1552,02
2°	899,8	516,63	10,33	0	1426,76
1°	787,21	513,8	10,33	0	1311,34

CCNL Studi Professionali	
Livelli	dall'1.4.2013
Quadri	2013,33
1	1781,67
2	1551,89
3S	1439,45
3	1426,37
4S	1383,19
4	1333,64
5	1241,16

Tabella 4 Tabelle salariali degli impiegati delle cooperative inseriti nel CCNL dell'edilizia e quelle del contratto degli studi professionali.

Nel contratto dell'edilizia ai livelli 4°-6° sono inseriti dal 1999 gli archeologi da cantiere, al pari di altre professioni come gli architetti, gli ingegneri, i geometri, ecc.

Nel contratto degli studi professionali nel 2011 sono stati inseriti anche gli archeologi, ai livelli dei Quadri e del 2° e 3° Superiore: allo stato attuale il contratto dovrebbe essere sospeso per ciò che riguarda gli archeologi, poiché furono originariamente inseriti gli archeologi da cantiere, già precedentemente normati in quello dell'edilizia. Il contratto appare, comunque, utilizzato dal 5% delle imprese.

Tra i due contratti, a parità di responsabilità e ruolo, c'è una differenza di circa 1-200 € mensili a vantaggio di quello dell'edilizia.

Per quanto riguarda i contratti a progetto, invece, è bene rammentare che la legge prevede tariffe non inferiori al rispettivo contratto nazionale e soprattutto esclude l'uso di queste tipologie di contratto per mansioni previste nella ragione sociale dell'impresa proponente e per lavori che si configurino di pura subordinazione e privi di autonomia decisionale e gestionale.

Per quanto riguarda le collaborazioni a ritenuta d'acconto e partita Iva, infine, non esistono tariffari

vincolanti, ma ve ne sono alcuni, molto vecchi, proposti dalle soprintendenze, e i due tariffari che le associazioni professionali hanno elaborato in questi anni (si veda su questo argomento il Capitolo 5).

Al di là delle tariffe suggerite, l'osservazione di quelle proposte in questi anni ha fatto emergere differenze notevoli tra le società e anche tra tipologie differenti di lavori: la paga giornaliera per un'assistenza a sottoservizi (nuova posa o sostituzione di tubi del gas o dell'acqua, cavi elettrici, fibre ottiche, ecc.) può variare tra 50 e 70 €, lo scavo archeologico tra 70 e 120 €, anche se negli ultimi 3-4 anni le tariffe pagate dalle società si sono generalmente abbassate e allineate su 5-10 € all'ora per archeologo. Nelle assistenze per i sottoservizi, che in alcuni casi prevedono piccoli emolumenti ulteriori per la documentazione, la logica del massimo ribasso (anche del 56% in alcuni casi non isolati) ha determinato il crollo delle tariffe, che non di rado sono conteggiate su base oraria.

Per quanto riguarda le tempistiche di pagamento è utile un raffronto tra quanto dichiarato dalle imprese e dai professionisti:

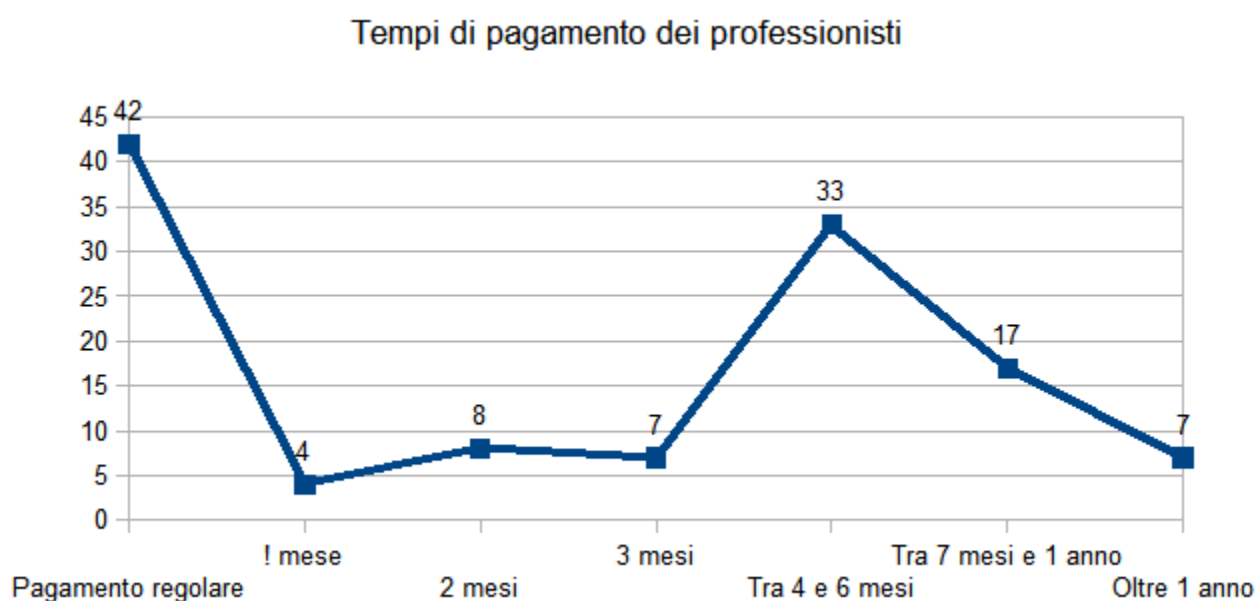


Illustrazione 34 Tempi di pagamento dichiarati dai professionisti.

Tempistica di pagamento adottata

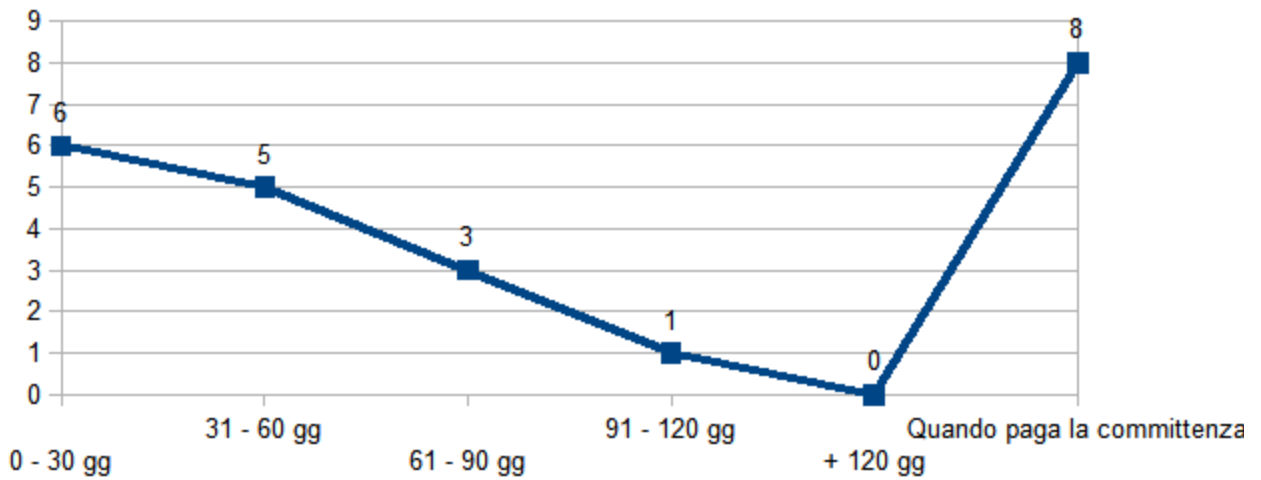


Illustrazione 35 empi di pagamento dichiarati dalle società.

La maggioranza relativa dei professionisti dichiara pagamenti regolari (42 su 118), mentre un'altra fetta consistente (33 su 118) pagamenti tra 4 e 6 mesi e un'altra parte (17 su 118) pagamenti tra 7 mesi e 1 anno.

Da parte delle imprese la maggioranza relativa (11 su 23) dichiara di pagare entro 2 mesi, mentre una fetta consistente (8 su 23) solo quando vengono incassati i pagamenti della committenza.

Tempi di pagamento delle committenze

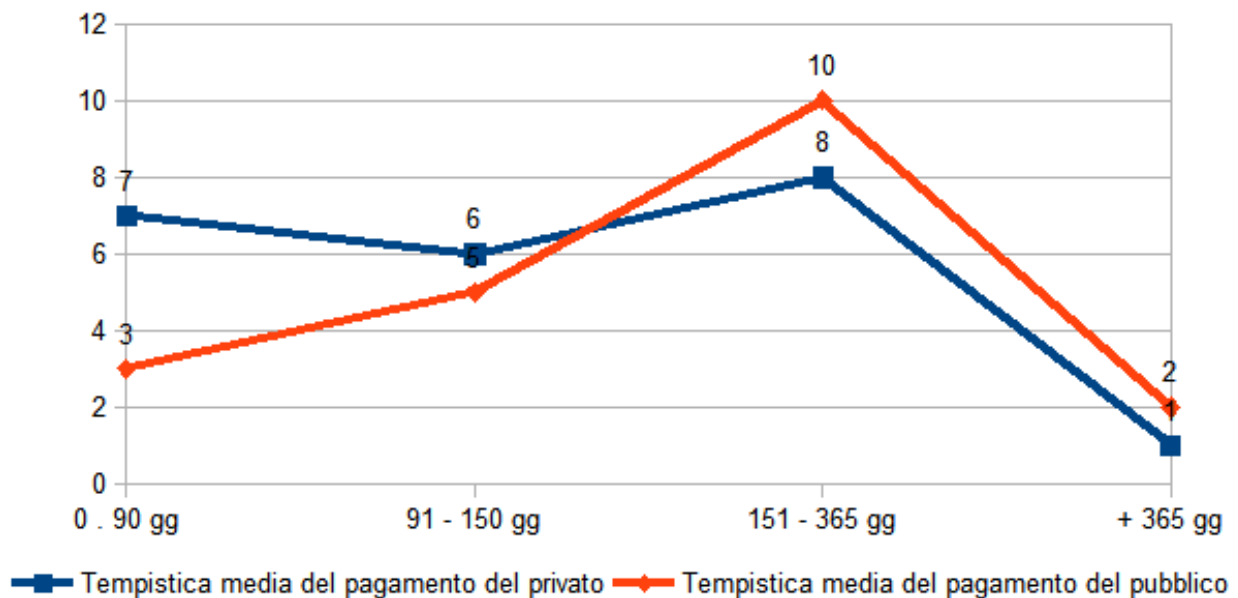


Illustrazione 36 Tempi di pagamento delle committenze pubbliche e private secondo le imprese.

Dal grafico relativo ai tempi di pagamento delle committenze dichiarati dalle imprese, si evince come i tempi tra 3 mesi e 1 anno denunciati da 57 professionisti su 118, coincidano con i tempi di pagamento, nel 2013, sia dei committenti privati che di quelli pubblici per la maggioranza relativa

delle società.

Le dimensioni molto ridotte delle società archeologiche italiane, con ragioni sociali classicamente protettive dei patrimoni dei soci (il 75% sono in un modo o nell'altro a responsabilità limitata) ne fanno strutture fortemente esposte alla mancanza di liquidità e difficilmente disposte a forti rischi di impresa, per esempio nell'anticipare ai collaboratori i pagamenti dovuti per i lavori eseguiti, specialmente in momenti di crisi economica.

Turnover e scelta dei collaboratori

Professionisti che hanno risposto di aver lavorato con società archeologiche	2013	2012	2010	2008
Dipendenti a tempo indeterminato	8	7	8	9
Dipendenti a tempo determinato	14	34	15	16
Liberi professionisti	97	96	63	42
Disoccupati	10	5	14	8
TOTALE	129	142	100	75

Tabella 5 Società private: status contrattuale degli archeologi che dichiarano di aver lavorato per esse.

Il dato più evidente è l'abbassamento del numero di contratti a tempo determinato, cui non ha corrisposto l'aumento di altre tipologie contrattuali: sembra sia avvenuta una semplice diminuzione di coloro che collaborano con le società archeologiche; per inciso tale dato è difficilmente leggibile nella sua totalità, avendo a disposizione solo le risposte di coloro che, pur avendo cambiato lavoro, sono rimasti nel mondo dell'archeologia e mancando quasi del tutto le risposte di coloro che hanno addirittura cambiato ambito lavorativo.

Molto interessante il dato che è emerso confrontando le differenti mansioni indicate per il 2012 e 2013 all'interno delle imprese private:

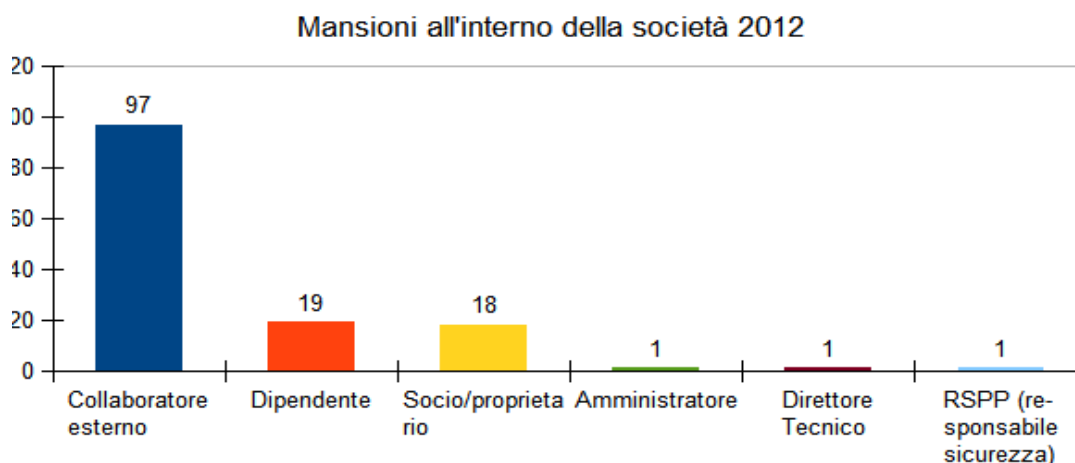


Illustrazione 37 Società private, ruolo degli archeologi che collaborano con esse (2012).

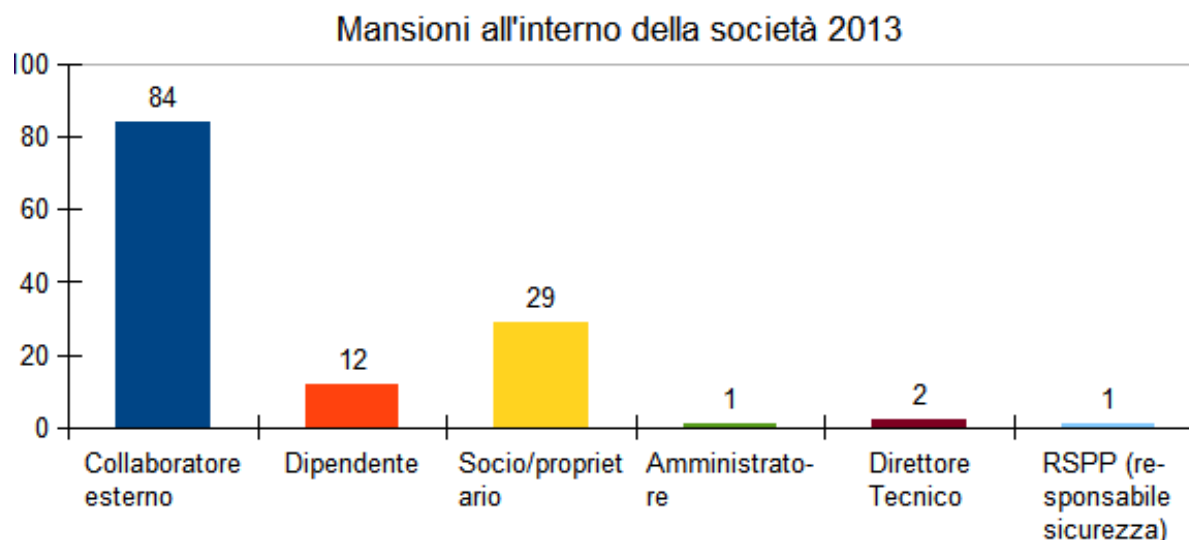


Illustrazione 38 Società private, ruolo degli archeologi che collaborano con esse (2013).

L'abbassamento del numero e della percentuale di dipendenti ha corrisposto con l'aumento del numero di soci/proprietari delle imprese: il passaggio, però, non sembra essere avvenuto dai dipendenti ai soci, bensì in gran parte dai consulenti esterni e dai disoccupati; degli 11 soci proprietari in più nel 2013, 4 si dichiaravano nel 2012 collaboratori, 5 disoccupati e 1 solo dipendente. Si possono ipotizzare due scenari: da una parte l'apertura di nuove imprese da parte di disoccupati che hanno provato in questo modo a risolvere le proprie esigenze di lavoro, dall'altra un tentativo di ricapitalizzazione da parte delle imprese stesse, realizzato coinvolgendo i collaboratori più fedeli o i dipendenti.

Il dato sugli anni di attività degli archeologi che lavorano per società archeologiche, inoltre, sembra confermare questa analisi e dipinge un quadro di professionisti che lavorano in media da 9 anni (con una mediana di 7 anni, cioè metà degli archeologi lavora da meno e metà da più di 7 anni), e una bassissima percentuale di persone che lavorano da 1 (3 su 130) e da 2 (11 su 130) anni.

Abbiamo, poi, chiesto alle imprese di indicare le modalità con cui scelgono di utilizzare i propri collaboratori:

Modalità di utilizzo dei collaboratori



Illustrazione 39 Modalità di scelta e utilizzo dei collaboratori.

Sulla base delle risposte solo il 10% sembra essere disposta ad un turnover dei propri collaboratori (“Ho un ampio gruppo e li uso a rotazione”), mentre la stragrande maggioranza del campione preferisce utilizzare persone fidate scelte, in gran parte, secondo il lavoro da svolgere.

Una piccola percentuale, il 5%, sembra orientato a scegliere collaboratori in base al possesso da parte di essi di una partita IVA, considerato, evidentemente, meno vincolante e oneroso per le aziende.

L'utilizzo di un folto numero di collaboratori, che comporta una scarsa fidelizzazione da parte degli stessi verso le imprese, si può leggere anche nello sviluppo dei dati numerici relativi agli archeologi impiegati come liberi professionisti nelle imprese (per una spiegazione più approfondita di questo calcolo si veda il capitolo 2): sviluppando il dato tenendo conto solo dei dati provenienti dal questionario dei Professionisti si otterrebbero circa 840 unità reali, mentre sviluppando i dati delle risposte delle imprese si otterrebbe un dato doppio, 1745; questa differenza si può spiegare considerando il fatto che i collaboratori, non avendo con una singola impresa rapporti di lavoro subordinato tendono a lavorare con più di una società per avere continuità lavorativa o trattamenti economici migliori.

Sistemi di qualità

Molte società dichiarano di essere interessate ai bisogni formativi dei propri dipendenti o collaboratori (19 su 23, 1 non ha risposto), ma solamente 7 prevedono un piano formativo formale, mentre 16 non programmano nelle loro attività la formazione (1 non ha risposto).

Identificazione dei bisogni formativi dei dipendenti

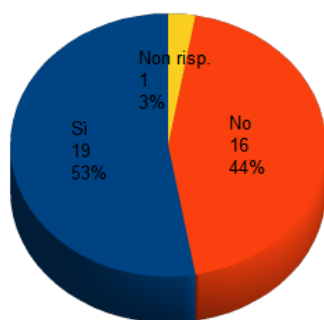


Illustrazione 40 Società private, bisogni formativi dei dipendenti

Presenza di un piano formativo formale

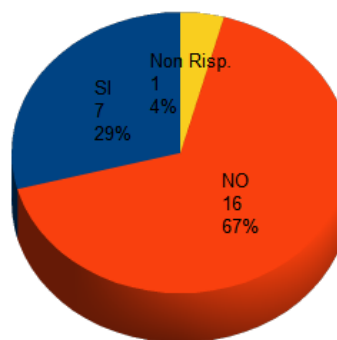


Illustrazione 41 Società private, presenza di un piano formativo formale di impresa.

La formazione dei propri dipendenti viene svolta sia all'interno che all'esterno delle imprese: 2 su 7 la sostengono internamente, 1 su 7 si rivolge a strutture esterne, mentre 4 su 7 utilizzano entrambi i metodi ma solamente 4 società su 7 hanno stanziato un budget per questo scopo.

OS25

In questo paragrafo prenderemo in considerazione le sole ditte che possiedono la certificazione OS25 che permette di poter partecipare a gare pubbliche d'appalto. Come abbiamo detto non tutte queste società sono composte prevalentemente da archeologi, ma indubbiamente coprono una fetta consistente del mercato che si sviluppa intorno all'archeologia di cantiere.

OS25 - Distribuzione geografica

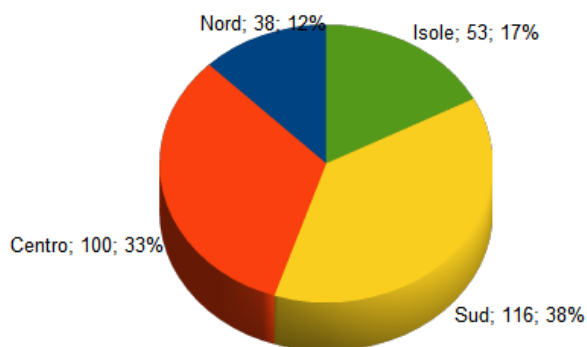


Illustrazione 42 Società private: ripartizione per macroaree delle società con OS25.

L'analisi dei dati desunti da quelli disponibili sui siti delle attestazioni ISO, indica come ci sia un'assoluta prevalenza nel centro sud nel richiedere questo genere di certificazioni.

Si può notare che solamente il 12% delle OS25 sono presenti nelle regioni del nord, generalmente considerate le regioni produttive, il 17% è presente nelle due isole maggiori, il 33% nel centro Italia

e il 38% al sud.

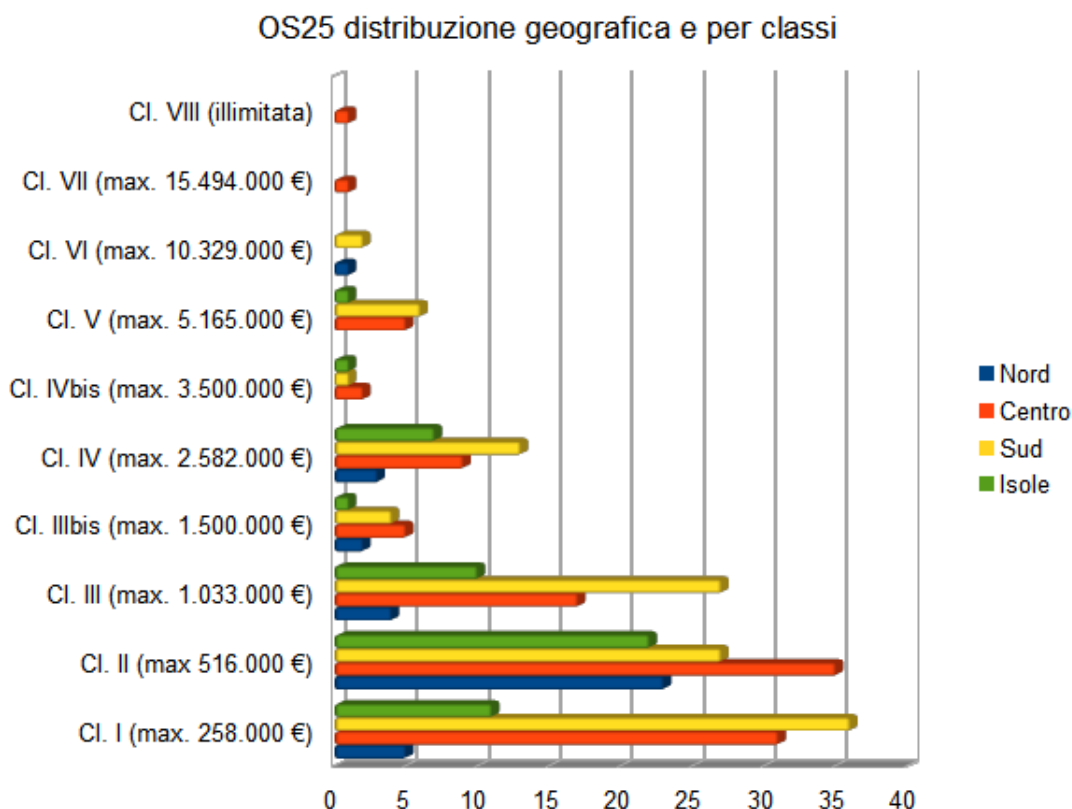


Illustrazione 43 Società private: ripartizione per classifiche e macroaree delle società con OS25.

Le società più piccole, quelle che possono partecipare a gare d'appalto fino a 258.000 €, mantengono le stesse caratteristiche, rinforzando anzi, la loro poca presenza nella parte settentrionale del Paese (solo il 6%). In questo caso il sud Italia sfiora quasi la metà delle presenze con il 44%, mentre più di una su 3 si trova al centro.

Le ditte che possono partecipare agli appalti per cifre che superano mezzo milione di Euro (516.000 €) sono quasi equamente ripartite sul territorio, con una leggera prevalenza del centro rispetto al resto del Paese.

La metà scarsa delle società che possono accedere a gare per oltre 1 milione di € è presente al sud (47%), il 29% al centro, il 17% nelle isole e solamente il 7% al nord.

Se si alza la soglia fino a 1.500.000 € poco meno del 10% è concentrato nelle isole, il 17% nelle regioni settentrionali, il 33% al sud e il restante 42% al centro.

Sopra i 2.500.000 € solo il 9% è al nord, il 22% nelle isole, il 28% al centro e il 41% al sud.

Delle 4 società che sono in possesso di una certificazione che permette di partecipare a gare pubbliche fino a 3.500.00 €, 2 sono al centro e 2 sono rispettivamente nelle isole e al sud. Nessuna è presente nel nord Italia.

Le classifiche più alte delle società con OS25 sono composte, ovviamente, da poche società molto grandi che hanno la possibilità di aggiudicarsi lavori i cui importi superano 5.000.000 €, o addirittura raggiungere quote illimitate.

In Italia sono presenti solamente 17 società che posseggono questi requisiti: 8 al sud, 7 al centro, 1

nelle isole e 1 al nord.

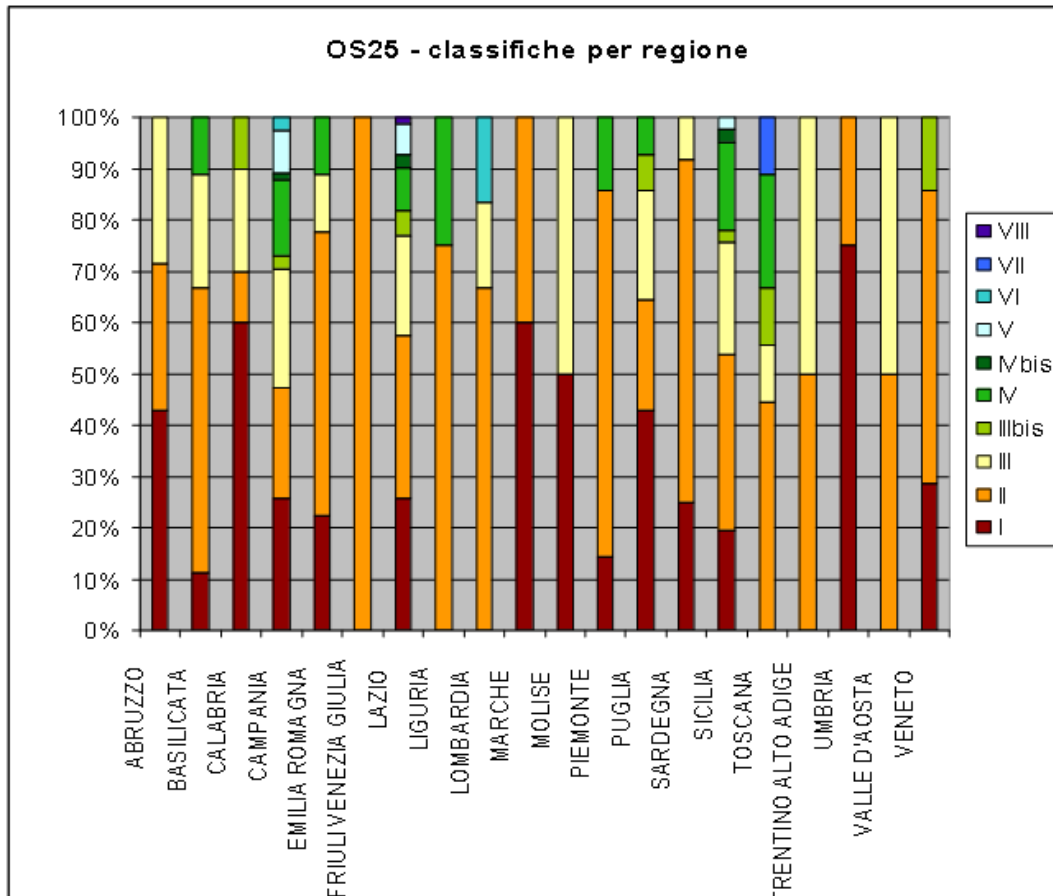


Illustrazione 44 Società private: presenza per regione di società con OS25.

Se analizziamo i dati su base regionale emerge che Lazio e Campania da sole assorbono la parte più consistente del mercato, presentando rispettivamente 82 e 74 società di varia grandezza.

Ovviamente questo dato deve essere letto considerando la presenza di due “capitali” archeologiche come Roma e Napoli-Pompei. La Sicilia (41 società) si presenta come terza regione per presenza di società qualificate OS25, seguita dalla Puglia (14), dalla Sardegna (12), dalla Calabria (10), da Emilia Romagna, Toscana e Basilicata (9), da Abruzzo, Piemonte e Veneto (7), dalla Lombardia (6), dalle Marche (5), da Liguria e Umbria (4), da Molise, Trentino Alto Adige e Valle d’Aosta (2), infine con il Friuli Venezia Giulia (1).

Tutte le regioni possiedono almeno una piccola società (I, II o III classifica).

Circa la metà (11 regioni su 20) ospita società di media grandezza (IIIbis, IV, IVbis classifica).

Solamente un quarto (5 su 20) ha nei suoi confini grandi società (V, VI, VII, VIII classifica).

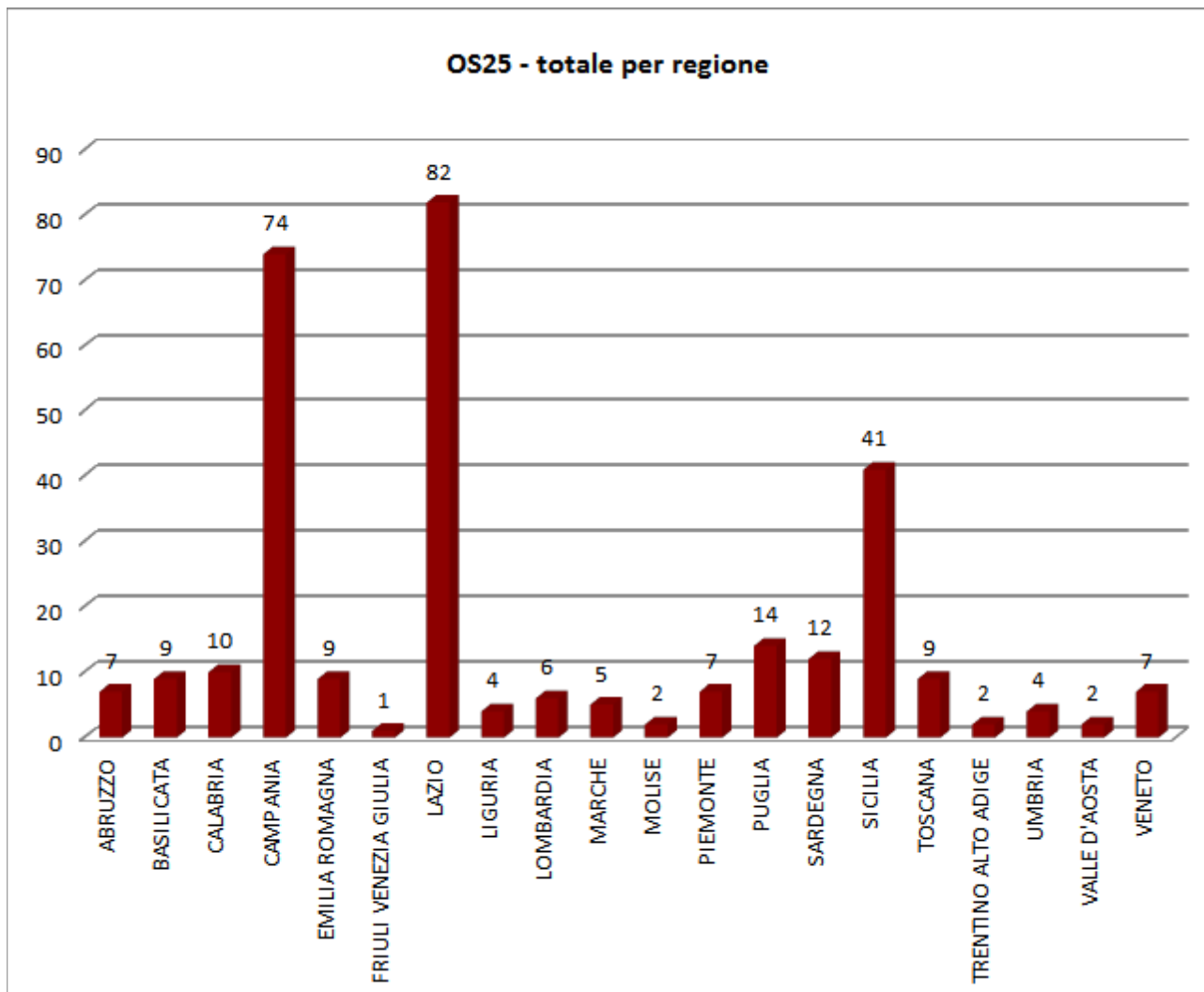


Illustrazione 45 Società private: Le società con OS25 aggregate per regione in cui hanno sede.

Attività e servizi forniti

Le imprese archeologiche italiane dichiarano di avere un mercato piuttosto vario nel quale

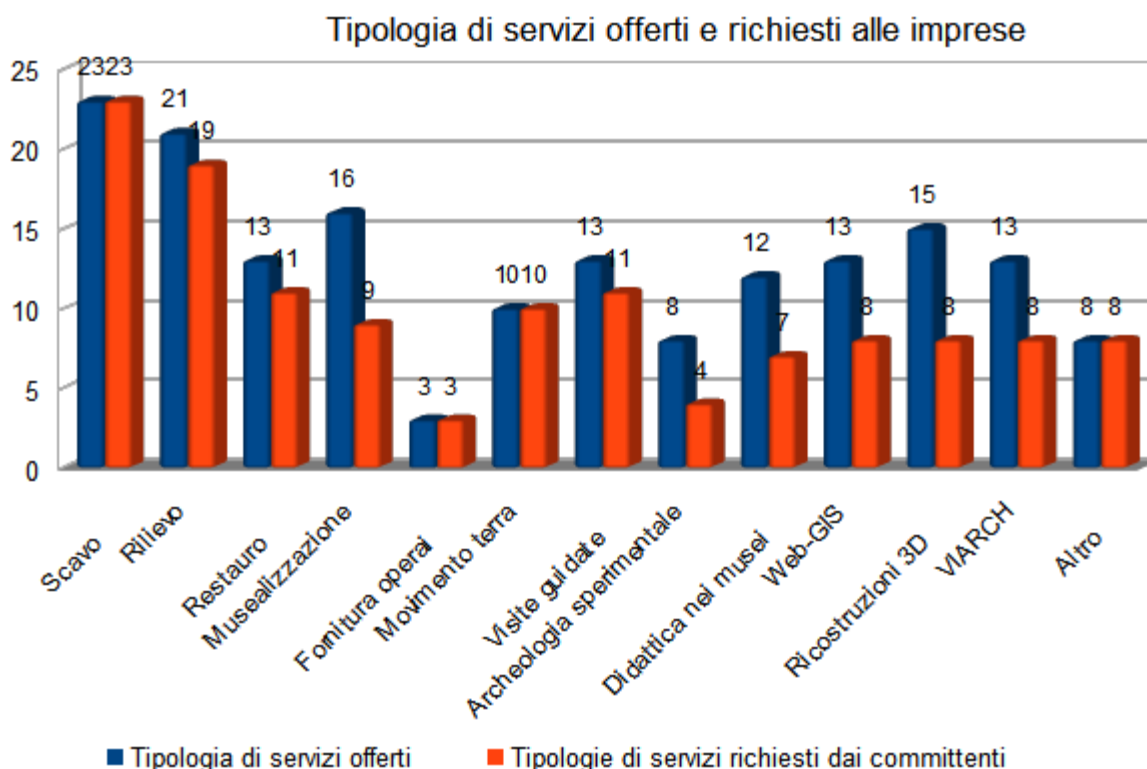


Illustrazione 46 Società, private, servizi delle imprese.
forniscono numerosi servizi:

In generale c'è un rapporto abbastanza bilanciato tra le offerte delle imprese e le richieste provenienti dai committenti: i servizi più richiesti sono, naturalmente, quelli di scavo, rilievo, restauro, quelli cioè connessi con le richieste formali più diffuse delle Soprintendenze; sembra esserci scarsa richiesta di manodopera e solo la metà delle imprese dichiara di fornire servizi di movimento terra (quindi si tratta di imprese costituite essenzialmente da archeologi e prive di macchine da scavo).

Nella seconda parte del grafico sono raggruppati servizi più o meno di recente introduzione, il web-GIS, le ricostruzioni 3D, le VIARCH: si tratta di servizi offerti dalla maggioranza delle aziende ma che sono ancora in crescita, faticando per ora a trovare nicchie di mercato nel settore degli scavi e della costruzione.

Così come appare evidente la difficoltà nell'inserirsi nel mercato della musealizzazione, della didattica museale e dell'archeologia sperimentale: la richiesta di questi servizi è inferiore all'offerta di quasi la metà. Fanno eccezione tra i servizi più "turistici" le visite guidate che hanno un mercato in crescita (13 imprese le offrono a fronte di 11 cui vengono richieste), in cui numerose imprese che prima si occupavano quasi esclusivamente di scavo si sono inserite negli ultimi anni, anche grazie ai bassi investimenti richiesti.

Attività post scavo

La documentazione scientifica ti viene pagata a parte?		La documentazione scientifica la retribuisce a parte?	
Si	No	Si	No
5	17	4	18
In che modo?		In che modo?	
A percentuale	3		1
A giornata	1		2
A corpo	2		0
Con contratto ad hoc	0		1

Tabella 6 Retribuzione della documentazione di scavo, confronto tra ciò che viene riconosciuto alle società dai committenti e ciò che viene riconosciuto agli archeologi.

Alle domande sul riconoscimento economico della documentazione di scavo da parte dei committenti alle società e da parte delle società stesse agli archeologi, hanno risposto 22 società su 32: dai dati emerge che la schiacciante maggioranza delle società non vede riconosciuto economicamente il lavoro di documentazione e di conseguenza nemmeno agli archeologi che con esse collaborano.

Attività post scavo			
Lavaggio dei materiali		Chi lo finanzia?	
Si	18	Committente	11
No	4	Soprintendenza	2
		Fondazioni	0
		Ente locale	0
		Associazione	0
		Non è retribuito	9
Studio dei materiali		Chi lo finanzia?	
Si	17	Committente	7
NO	5	Soprintendenza	6
		Fondazioni	0
		Ente locale	2
		Associazione	0
		Non è retribuito	11
Catalogazione		Chi la finanzia?	
Si	14	Committente	6
NO	8	Soprintendenza	9
		Fondazioni	0
		Ente locale	2
		Associazione	0
		Non è retribuito	4
Pubblicazione dei lavori		Chi la finanzia?	
Si	17	Committente	5
NO	5	Soprintendenza	6
		Fondazioni	1
		Ente locale	0
		Associazione	1
		Non è retribuito	13

Tabella 7 Attività post scavo delle società e finanziatore.

Dalla tabella 7 emerge come l'unica operazione che almeno per la metà delle imprese viene pagata contestualmente ai lavori di scavo sia il lavaggio dei materiali, operazione spesso effettuata sul cantiere stesso e per questo motivo considerata parte integrante del lavoro.

Per il resto la maggioranza delle imprese afferma che si tratti di attività non retribuite, anche se ugualmente effettuate, oppure, in alcuni casi, pagate dal committente stesso o dalla

soprintendenza, soprattutto per quanto riguarda la catalogazione e la pubblicazione dei dati.

Fatturato annuo

All'interno del questionario sono state poste alcune domande relative al fatturato maturato nell'ultimo anno solare e in alcuni anni precedenti: purtroppo dalle imprese abbiamo ricevuto dati solo relativi all'ultimo anno fiscale 2012.

Abbiamo chiesto ai responsabili delle società di indicare anche la tipologia di lavori svolti e quale percentuale del fatturato totale questi lavori avevano portato.

Alla domanda sul fatturato hanno risposto 16 imprese su 32 (50%):

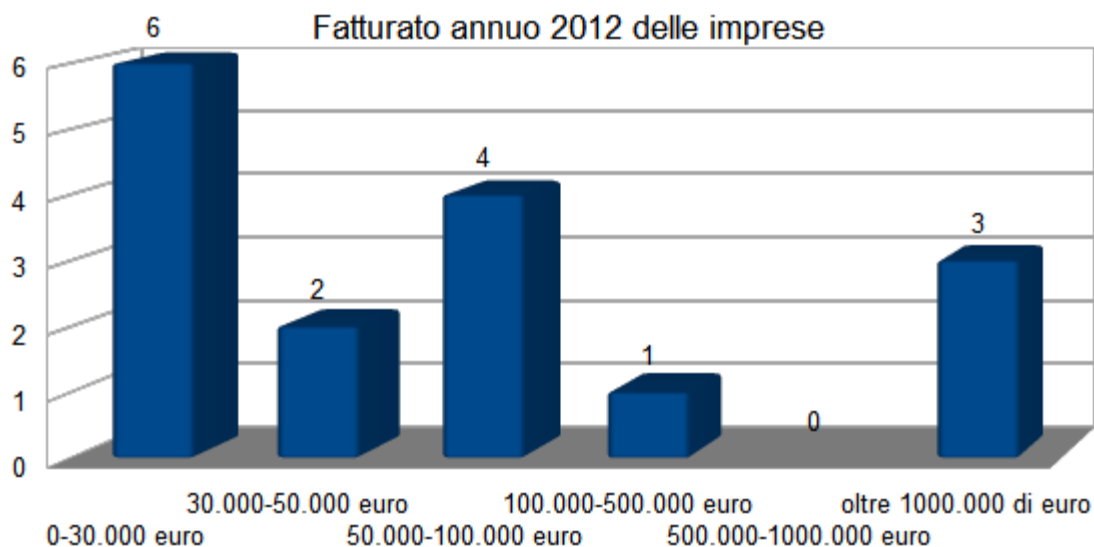


Illustrazione 47 Società private, fatturato 2012.

Il 50% delle imprese che hanno risposto (8) dichiara un fatturato sotto i 50000 €, il 25% (4) tra 50000 e 100000 €, 1 sola tra 100000 e 500000 €, 3 oltre 1000000 €.

Si evidenzia un gap nel mercato archeologico, fatto per più dell'80% da imprese che guadagnano meno di 500000, con il 50% sotto i 50000, nessuna impresa tra i 100000 e i 500000, e solo il 18% circa di imprese in grado di guadagnare oltre 1000000 €.

Abbiamo poi chiesto alle imprese di indicare la percentuale di incidenza delle diverse attività e servizi sul loro fatturato:

Percentuale del fatturato per attività

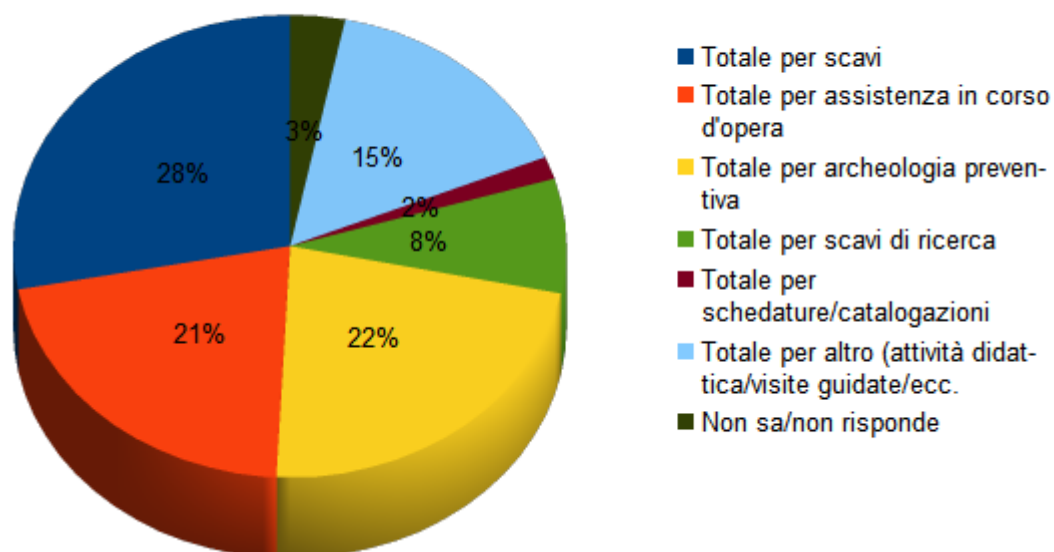


Illustrazione 48 Società private, percentuale di incidenza delle attività effettuate sul fatturato generale.

La percentuale più alta, naturalmente, viene dalle attività di scavo (28% più il 21% degli scavi in assistenza), mentre le attività di archeologia preventiva (che possono comprendere anche scavi) rappresentano il 22%.

Un buona fetta di fatturato, 15%, proviene da attività connesse alla didattica e alle visite guidate. Molto basse le percentuali di scavi di ricerca (8%) e le schedature/catalogazione (meno del 2%). Abbiamo, poi, chiesto come fosse composto il mercato dei loro committenti, esprimendolo in percentuali (16 risposte valide):

Percentuali delle committenze

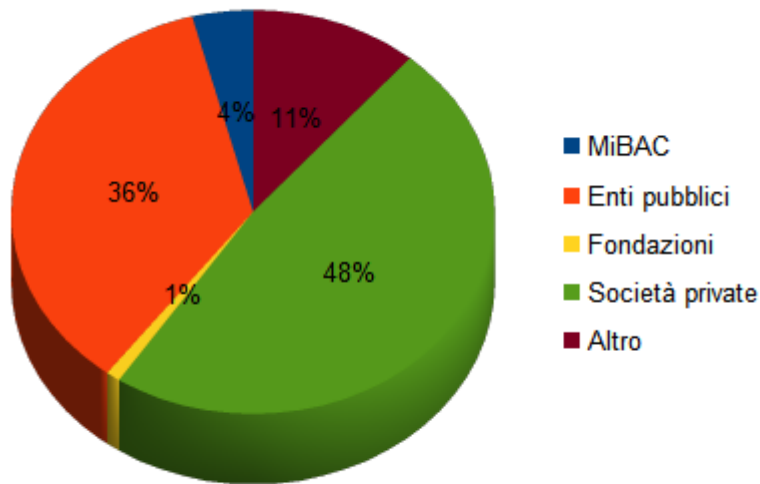


Illustrazione 49 Società private, composizione delle committenze.

Quasi la metà del mercato è fatto di società private, mentre un buon 35% di enti pubblici; il MiBACT si attesta ad un modesto 4%, le fondazioni all'1%.

Per quanto riguarda la durata dei cantieri archeologici questa la situazione indicata da 24 imprese:

Durata media dei cantieri

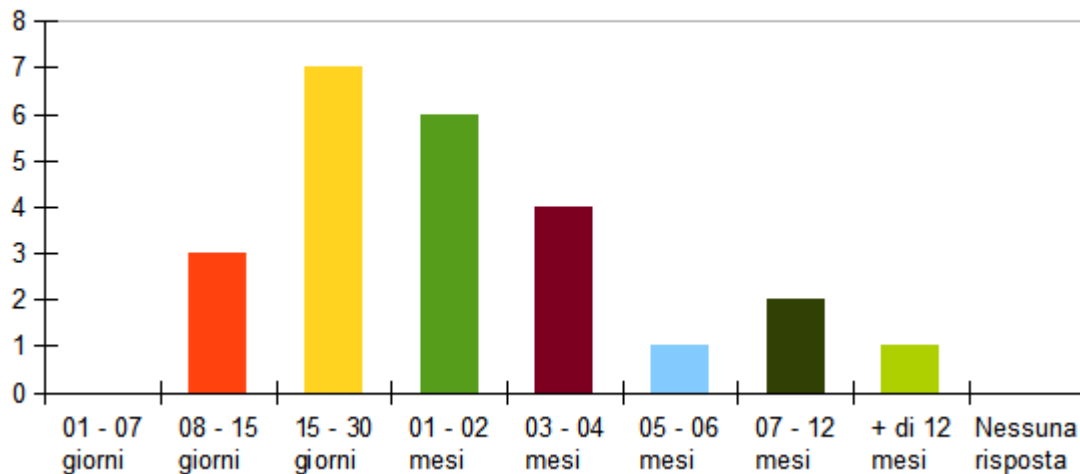


Illustrazione 50 Scavi, durata media dei cantieri.

Per il 44% di coloro che hanno risposto i cantieri durano in media meno di 1 mese, mentre per un altro 42% meno di 4 mesi; per il restante 16% più di 4 mesi, con una percentuale del 4% per i cantieri più lunghi di 1 anno.

Per quanto riguarda la tempistica media di pagamento del pubblico e del privato:

Tempistica di pagamento di pubblico e privato

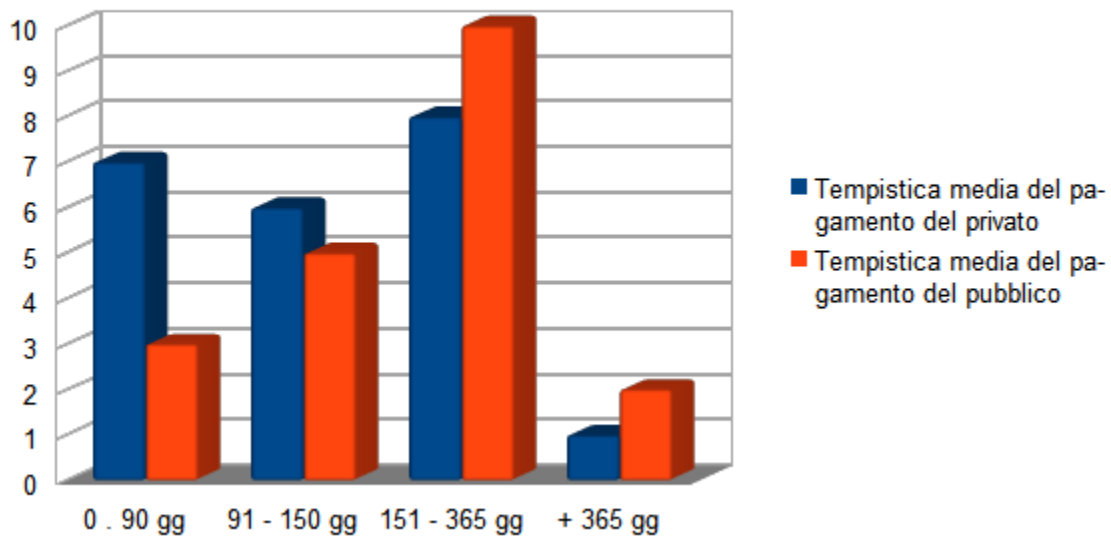


Illustrazione 51 Società private, tempi di pagamento da parte di strutture private e pubbliche sulla base dell'esperienza delle imprese.

I privati sembrano avere tempi generalmente più brevi del pubblico, come si evince dalle prime due colonne del grafico: 7 imprese indicano tempi di pagamento medi del privato sotto i 90 giorni, mentre solo 3 confermano il dato per il pubblico; nelle categorie più alte c'è una leggera preponderanza di chi ritiene i tempi del pubblico più lenti di quelli del privato, ma il dato interessante è che la maggioranza relativa di risposte, sia per il pubblico che per il privato, indica tempi di pagamento tra 6 mesi e 1 anno.

Fiducia nel mercato

La crisi affrontata in questi anni sicuramente non dà la possibilità di avere molta fiducia nel mercato.

Alcuni dati dimostrano come la speranza a breve termine, per chi gestisce le società archeologiche, in un futuro lavorativo migliore sia scarsa. Solamente 1 società su 3 prevede di assumere nuovo personale per il prossimo anno e solamente 1 su 3 prevede che il prossimo anno vedrà occupati più operatori nel settore.

Il discorso migliora leggermente per le previsioni settoriali più a lungo raggio, infatti la percentuale di possibilità occupazionali supera il 55% dei campioni.

Abbiamo, inoltre, chiesto alle aziende di individuare gli ostacoli maggiori che esse vedono nel sistema economico italiano per lo sviluppo dell'attività imprenditoriale, dando alle singole risposte che suggerivamo giudizi da 1 a 5 in ordine di importanza (1 poco o nulla importante, 5 fondamentale, Illustrazione 56).

A questa domanda abbiamo ricevuto 16 risposte (il 50% dell'intero campione che ha risposto al questionario) e abbastanza prevedibilmente i due problemi maggiori sono stati individuati nella tassazione eccessiva e nella mancanza di tempi certi di pagamento, che impediscono, di fatto, investimenti da parte delle aziende nel personale e nelle strutture.

Altro tema ritenuto problematico è quello della mancanza di solidarietà tra imprese, giudicata dal 50% di coloro che hanno risposto come fondamentale.

Poco meno del 50% delle aziende (7 su 16) ritiene che uno dei problemi fondamentali sia l'eccessivo legame delle imprese al settore edile e delle costruzioni, con una scarsa diversificazione delle attività imprenditoriali; in un periodo in cui la crisi dell'edilizia sta bloccando soprattutto il settore delle indagini preventive, le imprese, schiacciate anche da una mancanza di liquidità (si vedano le prime due risposte a questa domanda), non sono in grado di investire in settori nuovi le proprie risorse.

Il problema meno sentito, invece, sembra essere quello delle richieste eccessive da parte dei collaboratori/dipendenti, giudicato di poco o nullo valore da 6 aziende su 16.

Abbiamo, inoltre, domandato alle imprese se hanno notato una flessione nel lavoro durante l'ultimo anno:

Flessione nel lavoro durante il corso dell'anno solare (2013)

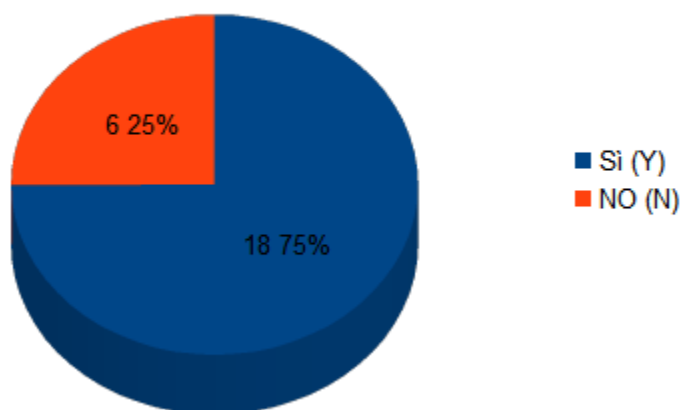


Illustrazione 52 Società private, flessione nel mercato (2013).

Le risposte positive alla domanda sono circa il 75%, segno che nel 2013 c'è stata una perdita di lavori molto consistente nel mercato archeologico.

Abbiamo, inoltre, chiesto alle imprese se prevedono assunzioni nel prossimo anno e la risposta è stata abbastanza eloquente:

Prospettiva di assunzioni nel prossimo anno

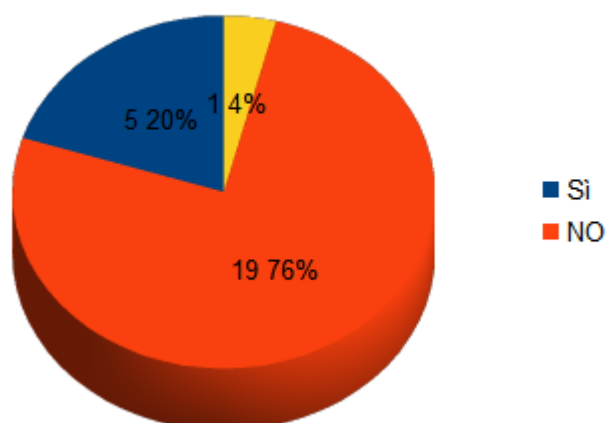
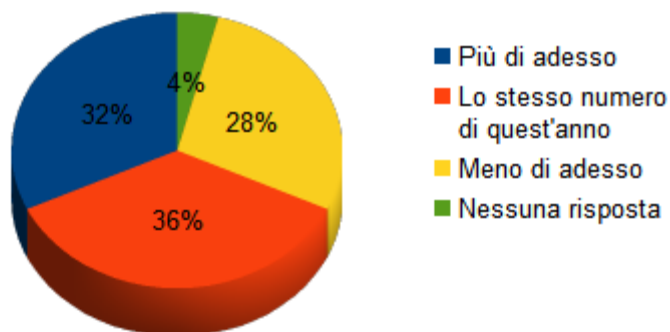


Illustrazione 53 Società private, previsione di nuove assunzioni nell'anno successivo al questionario.

L'attuale situazione di crisi non consente di programmare nuove assunzioni per il 76% di coloro che hanno risposto, percentuale quasi corrispondente a chi ha notato una flessione nel mercato dell'ultimo anno.

Abbiamo, infine, chiesto alle imprese di pronosticare se a loro giudizio nel prossimo anno e tra tre ci saranno più o meno archeologi a lavoro:

Numero di archeologi previsti per il prossimo anno



Numero di archeologi previsti tra 3 anni

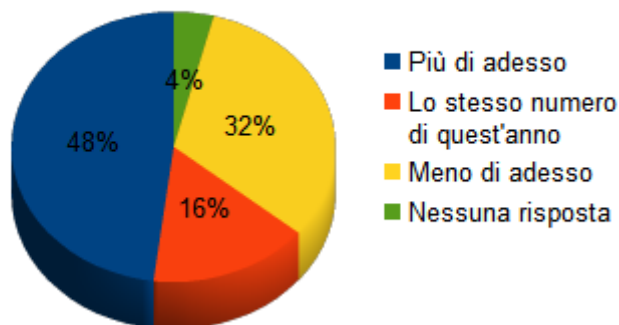


Illustrazione 54 Società private, previsione sul numero di archeologi tra 1 e 3 anni.

Prevale nella previsione sul prossimo anno maggiore cautela: il campione è spaccato in tre parti tra chi pensa ci saranno meno archeologi (28%), chi ritiene saranno di più (32%), chi invece ritiene rimarranno lo stesso numero (36%), con quest'ultimo dato leggermente più avanti degli altri.

Nella previsione a 3 anni, invece, c'è maggiore fiducia in un aumento del numero di archeologi (48%), si assottiglia il numero di chi pensa saranno gli stessi (16%), mentre aumenta di poco il gruppo di coloro che ritengono ci saranno meno archeologi di oggi (32%).

T.M.

Ostacoli maggiori denunciati dalle imprese

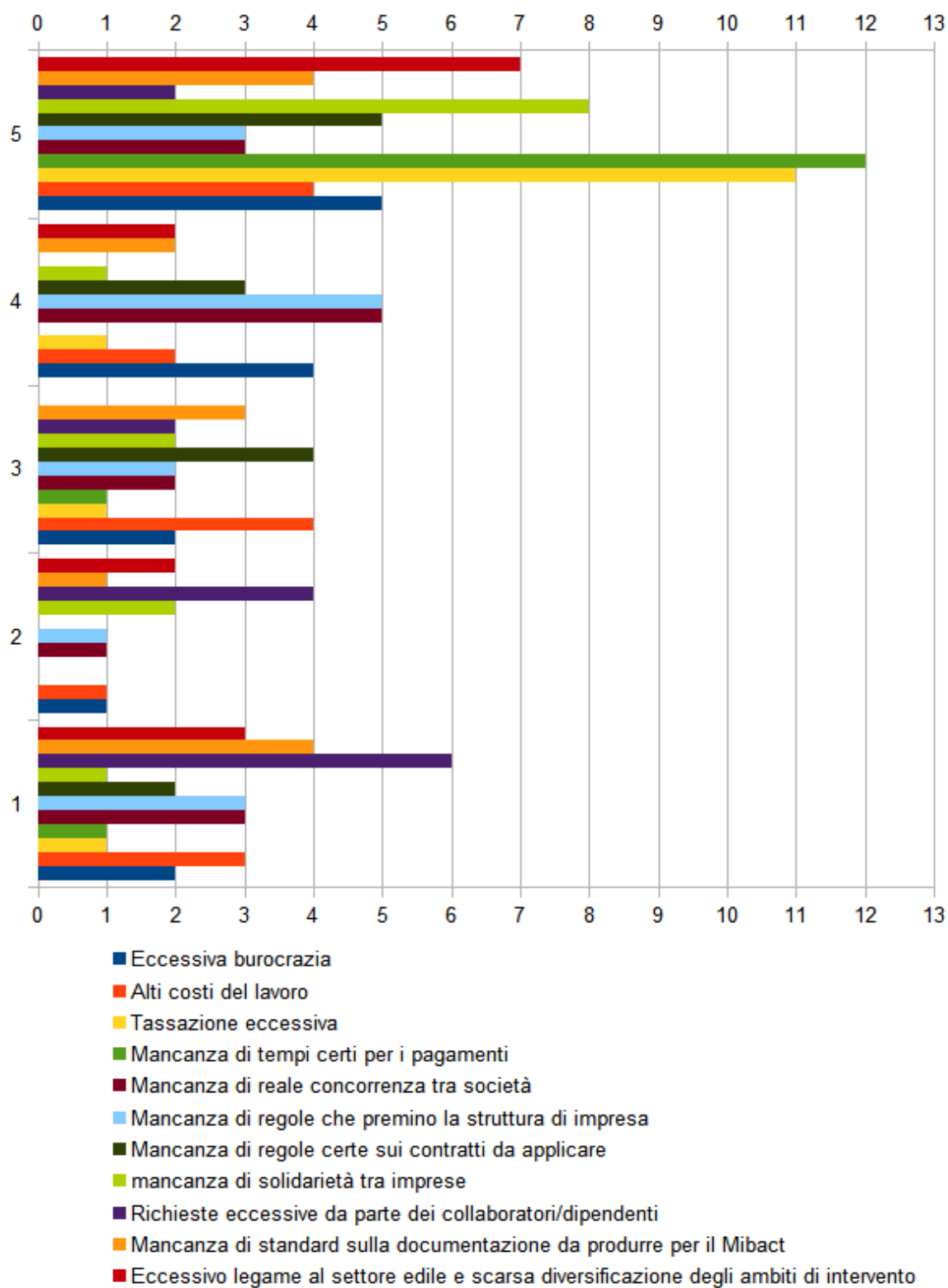


Illustrazione 55 Società private: gli ostacoli maggiori allo sviluppo aziendale.

Capitolo 4 Archeologi

Crescita della professione

Nel luglio del 2008 il concorso indetto dal MiBAC per la selezione di 30 Funzionari archeologi FIII raccolse 5551 domande da parte di candidati in possesso, come ultimo titolo di studio conseguito, del Diploma di Specializzazione o del titolo di Dottore di Ricerca. È ragionevole pensare che il numero di quanti di loro fosse all'epoca impiegato in attività lavorative di ambito archeologico fosse minore. È, questo, l'unico dato di partenza in nostro possesso per avere una stima del numero di specializzati/dottorati che aspiravano ad avere un posto di lavoro a tempo indeterminato nel settore, numero che, tuttavia, non consente di effettuare una proiezione del numero di archeologi effettivamente attivi in quell'anno.

Negli anni successivi, in condizione di forte crisi economica, si ipotizza che il numero degli archeologi in attività sia andato diminuendo; il numero oggi stimato di 4492 individui (con un margine di tolleranza del 3,32 %) è bene al di sotto della stima effettuata per il 2008, e indica una perdita di posti di lavoro che segue di pari passo la contrazione del mercato nazionale dell'edilizia (che secondo i dati ANCE 2013 registra una tendenza negativa per il sesto anno consecutivo, con una perdita del 29% degli investimenti rispetto al 2012), e il trend negativo registrato, come illustrato di seguito, dalle iscrizioni ai corsi universitari di ambito archeologico.

Nuovi professionisti

Se è lecito ipotizzare che il numero di professionisti in ambito archeologico, stando alle stime effettuate sulla base dei dati raccolti nel corso di questa indagine (v. Cap. 1), sia diminuito nel corso degli ultimi 5 anni, prima del biennio 2013-2014, altrettanto si può dire del numero di potenziali nuovi professionisti.

In questo paragrafo sarà presa in considerazione la popolazione di laureati in discipline ricadenti nel Settore Concorsuale 10/A1 - Archeologia, considerati unicamente come *potenziali* nuovi professionisti, poiché non tutti gli studenti dopo il conseguimento del titolo di studio tendono a spenderlo nel settore corrispondente a quello di formazione.

Va detto che il survey condotto ha monitorato unicamente i professionisti in possesso di titoli di studio afferenti ad ambiti disciplinari di tipo archeologico, a partire dalla Laurea Triennale.

Pur nel vuoto normativo relativo alle caratteristiche della formazione di chi ha accesso alla professione, si è inteso il titolo di laurea come discriminante nella composizione del campione di archeologi dell'indagine, in linea con quanto chiesto dalla Confederazione Italiana Archeologi e dalle altre associazioni professionali di settore.

Il I livello di formazione prevede la frequenza di corsi di laurea triennali, per il conseguimento di un Diploma di Laurea in materie afferenti alla Classe L1 "Beni Culturali" (secondo il DM 270/04, corrispondente alla classe 13 "Scienze dei Beni Culturali", del DM 509/99). Il livello successivo è quello corrispondente alla Laurea Magistrale in Archeologia, che si consegue dopo avere frequentato due ulteriori anni di corso in materie afferenti alla classe LM -2 "Archeologia" (secondo il DM 270/04, corrispondente alla classe 2/S "Archeologia" del DM 509/99). Il conseguimento di titoli di III livello è vincolato al superamento di concorsi di ammissione, obbligatori sia per accedere

ai corsi biennali delle Scuole di Specializzazione in Beni Archeologici, sia per avere accesso ai programmi triennali delle Scuole di Dottorato. Il Diploma di Specializzazione è finalizzato alla formazione di professionisti con ruoli di responsabilità negli ambiti di tutela, gestione e valorizzazione del patrimonio archeologico, sia in Enti pubblici che privati; il Dottorato di Ricerca è invece volto a consentire a studiosi in materie archeologiche di condurre progetti di ricerca specifici, con o senza il sostegno di una borsa di studio, legati a un singolo Ateneo. Si tratta dunque di due percorsi che portano alla creazione di profili professionali differenti, tra loro complementari. L'offerta formativa *post lauream* può inoltre essere arricchita attraverso la frequentazione di Master universitari di I e II livello; secondo la Legge 63/2008, tuttavia, sono solo il Diploma di Specializzazione e il titolo di Dottore di Ricerca a essere considerati come titoli preferenziali per il conferimento di incarichi per l'esecuzione di Valutazioni di impatto archeologico (VIArch).

Attualmente, sul suolo italiano, sono 49 gli Atenei nei quali è possibile conseguire un diploma di laurea nel settore 10/A1- Archeologia, indicati nella tabella di seguito; sono stati considerati i Dipartimenti nei quali sono presenti gli insegnamenti afferenti ai Settori Disciplinari L-ANT/01 – Preistoria e protostoria; L-ANT/04 - Numismatica; L-ANT/06 – Etruscologia e antichità italiche; L-ANT/07 – Archeologia classica; L-ANT/08 – Archeologia cristiana e medievale; L-ANT/09 – Topografia antica; L-ANT/10 – Metodologie della ricerca archeologica; L-FIL-LET/10 – Civiltà Egee.

Atenei italiani con corsi di archeologia		
Regione	N° Atenei	Atenei con S.C. 10/A1 (dati MIUR 2014)
Abruzzo	2	Chieti-Pescara, L'Aquila
Basilicata	1	Basilicata
Calabria	1	della Calabria
Campania	5	Napoli: "L'Orientale", Napoli "Federico II"; Napoli Seconda Università; Suor Orsola Benincasa – Napoli; Salerno
Emilia-Romagna	3	Bologna, Ferrara; Modena e Reggio Emilia
Friuli-Venezia Giulia	2	Trieste; Udine
Lazio	6	Cassino e Lazio Meridionale; Roma "La Sapienza"; Roma "Tor Vergata"; Roma Tre; Tuscia; Università Telematica Internazionale Uninettuno
Liguria	1	Genova
Lombardia	3	Milano Statale; Cattolica del Sacro Cuore; Pavia
Marche	2	Macerata; Urbino "Carlo Bo"
Molise	1	Molise
Piemonte	2	Piemonte Orientale; Torino
Puglia	4	Bari; Foggia; Politecnico di Bari; Salento
Sardegna	2	Cagliari; Sassari
Sicilia	4	Catania; Messina; Palermo; UKE – Università Kore di Enna
Toscana	5	Firenze; Pisa; Normale Superiore di Pisa; Scuola IMT – Lucca; Siena
Trentino-Alto Adige	1	Trento
Umbria	1	Perugia
Valle d'Aosta	-	-
Veneto	3	"Ca'Foscari" Venezia; Padova; Verona
Totale	49	

Tabella 8 distribuzione geografica degli Atenei con insegnamenti afferenti al S.C. 10/A1 – Archeologia

Alla luce di quanto detto in precedenza, è comunque possibile individuare delle tendenze in ambito formativo, che mostrano una decisa diminuzione del numero di potenziali archeologi sul mercato del lavoro nazionale.

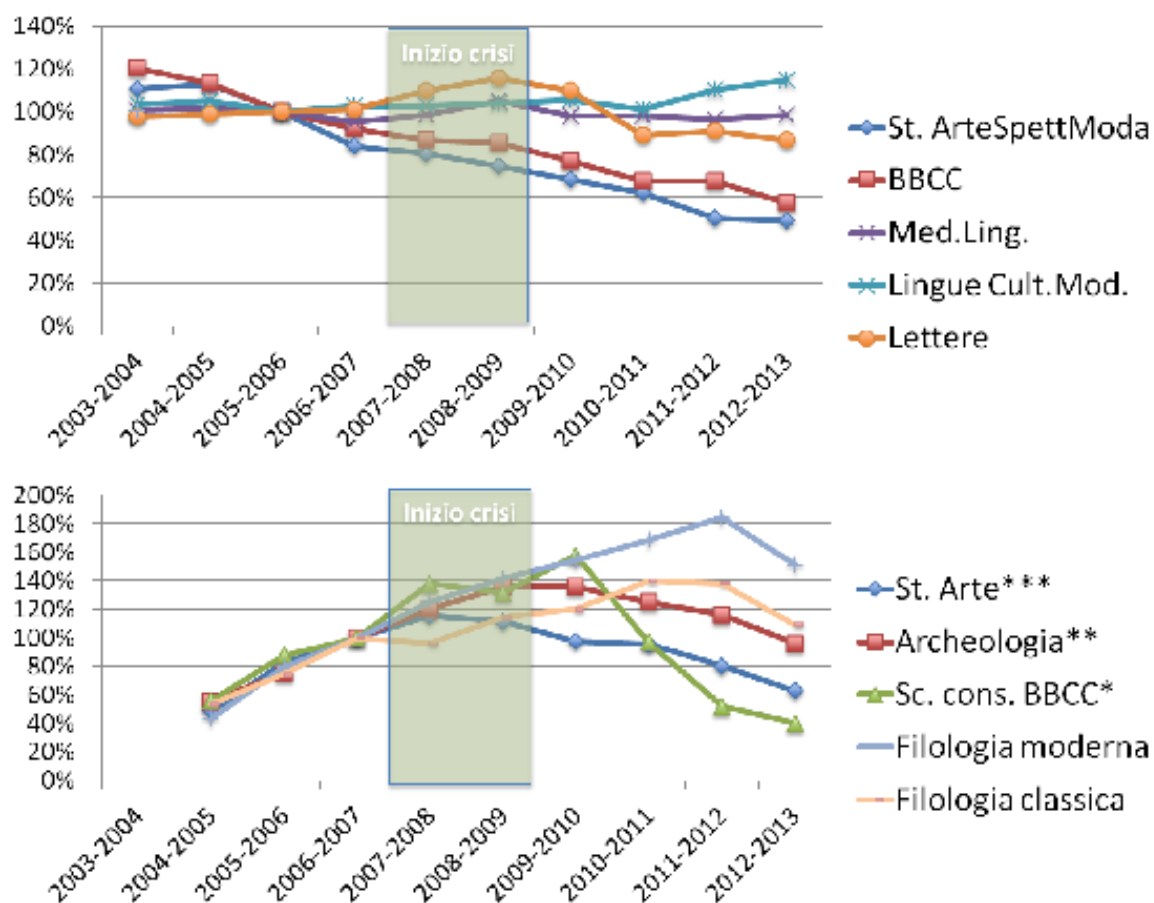


Illustrazione 56 distribuzione delle immatricolazioni per ambiti disciplinari (dati AlmaLaurea 2013, da Vanzetti cds).

È possibile vedere in dettaglio l'andamento del numero delle lauree triennali (I livello) e magistrali (II livello) conseguite successivamente all'inizio della crisi economica:

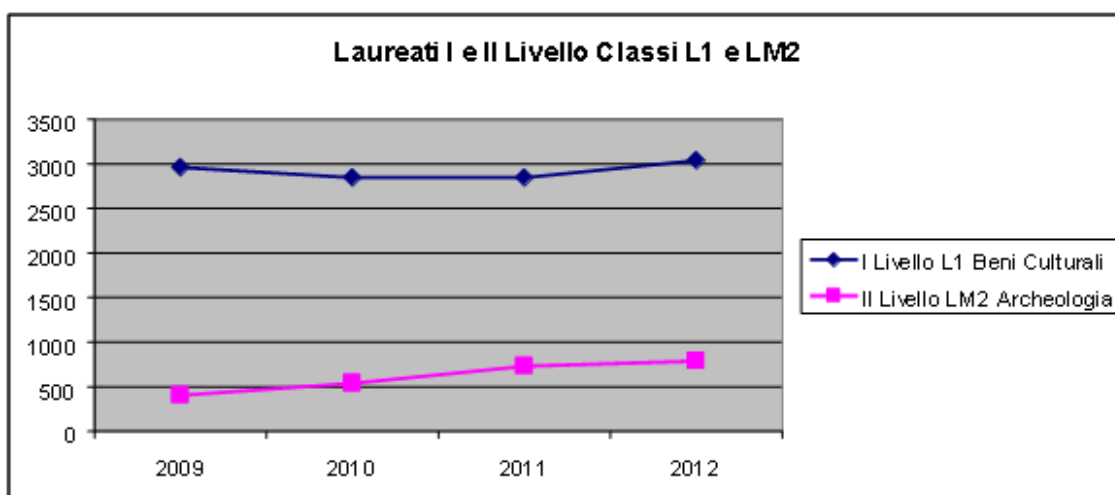


Illustrazione 57 immatricolazioni lauree I Livello L1 e II Livello LM2 (dati Almalaurea 2013).

Laureati I e II Livello Classi L1 Beni Culturali e LM2 Archeologia				
Anno	2009	2010	2011	2012
I Livello - L1 Beni Culturali	2959	2854	2851	3045
II Livello - LM2 Archeologia	400	537	733	779
Rapporto L1 – LM2	13,50%	18,80%	25,70%	25,60%

Tabella 9 immatricolazioni lauree I Livello L1 e II Livello LM2 (dati Almalaurea 2013).

L'analisi di dettaglio mostra come il numero di chi ha conseguito una laurea di II livello in Archeologia, e dunque è presumibilmente più propenso a spendere sul mercato del lavoro archeologico il titolo conseguito, corrisponda in media, tra il 2009 e il 2012, al 21% di chi ha conseguito una laurea di I livello in Beni Culturali. Il dato indica un alto livello di dispersione dei potenziali archeologi, che non scelgono di indirizzare ulteriormente i propri sforzi per entrare nel mondo del lavoro archeologico. Il 2010 ha visto una flessione del 3,5% nel numero dei laureati in possesso di un titolo di I livello.

Per quel che riguarda le lauree di II livello, si registra una crescita costante, dal 2009 al 2012: pur non avendo raggiunto i livelli del decennio precedente, all'interno di un trend negativo per quanto riguarda l'andamento delle immatricolazioni, il rapporto con le lauree di I livello è cresciuto di oltre 12 punti percentuali, passando dal 13,5% al 25,6%.

Riguardo l'ingresso nel mercato del lavoro, a cinque anni dal conseguimento del titolo la rilevazione 2012 del Consorzio Almalaurea indica una percentuale del 54,1% dei laureati al lavoro dopo il conseguimento della laurea magistrale/specialistica.

Di questi, una percentuale del 61,2% di laureati in ambito archeologico è stata trovata al lavoro. Per le donne il tasso di occupazione è al 60,2%, al 63,9%, invece, per gli uomini.

Il confronto con i dati Istat evidenzia un livello inferiore rispetto a quello medio delle forze di lavoro, che si assesta tra gli 11,5 e i 12,5 punti percentuali al di sopra, al 72,7% (dati Almalaurea in VANZETTI cds).

Altro parametro utilizzabile per ricavare elementi utili a definire il numero di potenziali archeologi specializzati sul mercato del lavoro nazionale è quello ricavabile dalla presenza di Scuole di Specializzazione in archeologia e dal numero di archeologi immatricolati e/o che abbiano

conseguito un Diploma di Specializzazione.

Le Scuole di Specializzazione in Beni Archeologici in Italia sono 17, nate con l'intento di garantire l'alta formazione dei Funzionari chiamati a operare nelle Soprintendenze per i Beni Archeologici in Italia; a esse va aggiunta la Scuola Archeologica Italiana ad Atene, istituita nel 1909, fondata anche con il ruolo ulteriore di coordinamento delle Missioni Italiane in Grecia, e per garantire la possibilità di frequentare un semestre all'estero, obbligatorio all'epoca della sua fondazione (BANDINI 2008) e oggi accessibile solo a chi, dopo averne fatto richiesta, sia ammesso a partecipare ai programmi di scambio promossi dalla Commissione Europea.

Scuole di Specializzazione in Beni Archeologici attive per l'A.A. 2013-2014			
Regione	Numero	Posti disponibili	Ateneo (postì disponibili)
Basilicata	1	25	Basilicata (25)
Campania	3	55	Federico II (10), Suor Orsola Benincasa (25), Salerno (20)
Emilia-Romagna	1	20	Bologna (20)
Friuli-Venezia Giulia	1	30	Interateneo Trieste - Udine-Venezia (30)
Lazio	1	80	Roma Sapienza (80)
Liguria	1	10	Genova (10)
Lombardia	2	60	Milano Statale (40) Milano Sacro Cuore (20)
Puglia	2	76	Bari (30), Salento (46)
Sardegna	2	48	Cagliari (16), Sassari (32)
Toscana	2	30	Firenze (20), Pisa (10)
Veneto	1	15	Padova (15)
Grecia - Atene	1	5	Atene - SAIA (5)
Totale	18	454	

Tabella 10 Scuole di Specializzazione in Beni Archeologici e posti disponibili per l'A.A. 2013-2014 (fonte MIUR).

Il totale dei posti messi a bando per l'A.A. 2013-2014 è di 454.

Abbiamo confrontato il dato con quello degli anni precedenti, a partire dai primi dati disponibili in bibliografia per l'A.A. 1979/1980 (CARCONI ZANECCHIA 1982):

Rapporto posti a concorso/ iscritti al primo anno nelle Scuole di Specializzazione				
Anno	1979/1980	2007/2008	2010/2011	2013/2014
Posti a concorso	n. p.	454	454	454
Isritti	370	257	221	260
Rapporo posti/iscritti	n. p.	56,60%	48,60%	57,20%

Tabella 11 Numero di iscritti alle scuole di specializzazione per anno.

La disponibilità dei posti messi a bando per l'A.A. 2013/2014 supera di 80 unità quella dei posti da funzionario archeologo in Soprintendenza (374), l'unica figura in seno al MiBACT per la quale sia attualmente richiesto il possesso del titolo di Specializzazione o Dottorato: il titolo non è infatti vincolante per ricoprire il ruolo di Direttore generale, Direttore regionale o di Soprintendente (per il quale si richiede il solo titolo della laurea triennale, come indicato in occasione dell'ultimo concorso, bandito nel 2007 per coprire 10 posti da Dirigente archeologo – DD 1 marzo 2007).

Va detto che il numero dei Funzionari archeologi è variabile di anno in anno, a seconda del numero

dei pensionamenti e delle nuove immissioni in ruolo; dopo l'espletamento dell'ultimo concorso per funzionario archeologo sono stati comunque immessi in ruolo, dal 2010 al 2013, 114 archeologi, tra vincitori e idonei, con una media di 28 nuovi impiegati all'anno: si tratta di un numero pari a un nono degli iscritti per l'A.A. 2013/2014 alle Scuole di Specializzazione, 16 volte inferiore di quello dei posti annualmente messi a bando.

In ambito privato, la disponibilità di posti supera di 147 unità il numero dei Direttori Tecnici di società private con SOA OS25 operanti in Italia nell'ambito dell'archeologia preventiva (307; v. Cap. 3), per i quali, a norma di legge, è necessario il titolo di Specializzazione o di Dottorato di Ricerca.

Il numero di posti disponibili è comunque superiore rispetto alla reale possibilità di assorbimento da parte del MiBACT ed Enti privati in quadri dirigenziali: basterebbero infatti due anni con numero di iscritti e specializzati a pieno regime per saturare il mercato nazionale, considerando che il titolo è necessario per l'accesso a posizioni che non si liberano con cadenza annuale.

La frequenza degli ultimi concorsi per l'accesso alle posizioni di Funzionario archeologo FIII al MiBAC (1999 - 2008), e la contrazione del numero di Società private operanti nel settore possono fornire ulteriori elementi di analisi, utili a chiarire le motivazioni della saturazione.

Va comunque ricordato che il Diploma di Specializzazione è requisito necessario la redazione delle VI Arch – Valutazioni di Impatto Archeologico, ed è dunque spendibile da chi decida di intraprendere la carriera libero-professionale.

A fronte di 454 posti disponibili per il 2013, il numero degli iscritti per lo stesso anno è di soli 260: un dato significativo, indice forse di una scarsa fiducia nel mercato del lavoro nel settore, tale da scoraggiare investimenti in termini economici e temporali in attività di formazione successive alla laurea, e di una tendenza dello stesso ad autoregolamentarsi rispetto a quanto correntemente noto sulle caratteristiche del lavoro in ambito archeologico.

Distribuzione

Abbiamo chiesto agli intervistati quali fossero stati i datori di lavoro tra il 2013 e il 2014.

Se si tiene conto della natura pubblica o privata degli Enti datori di lavoro ad archeologi professionisti, l'accorpamento del dato fa emergere come il 61 % di essi ricade prevalentemente nel settore pubblico, tra Enti di natura statale (46%) e locale (15%). La richiesta principale è quindi per attività di ricerca, tutela, prevenzione, valorizzazione, ambiti precipui di Università, Soprintendenze ed Enti regionali, provinciali e comunali.

L'alto numero di committenze private (39%), tuttavia, fa emergere come la figura dell'archeologo sia necessaria in società specializzate in servizi. Il rapporto diretto con committenti privati, non filtrato da Studi, Società o Cooperative, dunque, è tuttavia minoritario: l'essere free lance in ambito archeologico, per quel che riguarda gli intervistati del progetto DISCO, significa avere uno o più contratti, al contempo, con Enti pubblici e con Società, piuttosto che mantenere rapporti diretti con singoli committenti privati.

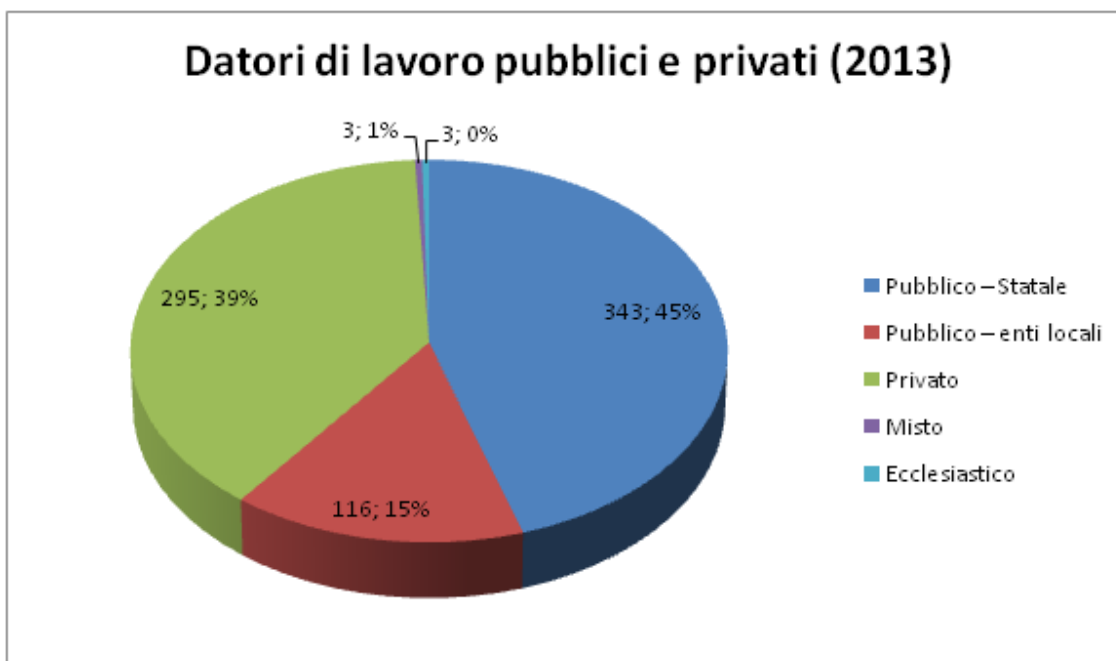


Illustrazione 58 Confronto tra datori di lavoro appartenenti all'ambito pubblico e privato.

Il dettaglio del dato relativo ai datori di lavoro, illustrato nella tabella seguente, evidenzia come, tra il 2013 e il 2014, i principali committenti degli archeologi del campione DISCO siano le Università, e, in misura inferiore di 3 punti percentuali, le Società archeologiche. Il Ministero per i Beni e le Attività Culturali e il Turismo risulta essere il terzo committente; a questo seguono i Comuni, che si configurano, tra gli Enti locali, come le Amministrazioni con maggiore necessità di impiego di archeologi.

Il numero non del tutto trascurabile di archeologi al lavoro nel settore turistico può essere interpretato non tanto o non soltanto alla luce del numero di attività di valorizzazione o didattiche in musei e aree archeologiche sul suolo nazionale, quanto come possibile effetto dell'art. 10 della L. 40 del 2007, cd. "Decreto Bersani", poi abrogato dal D.L. 79 del 2011: riconoscendo il valore del titolo formativo per l'esercizio della professione di Guida turistica, affermava che per i laureati in Lettere con indirizzo archeologico e Storia dell'arte lo svolgimento di tale attività non potesse essere negato o subordinato al superamento dell'esame abilitante.

Dettaglio datori di lavoro/numero impiegati campione DISCO 2014		
Datori di lavoro	Impiegati	Valore percentuale
MiBACT	122	15.5 %
MIUR	22	2.8 %
Altri Ministeri	5	0.7 %
Ente Regionale	19	2,45%
Ente Provinciale	16	2,06%
Ente Comunale	62	8%
Altri Enti pubblici	20	2,57%
Università	159	20,48%
Ente di Ricerca pubblico (CNR)	12	1.5 %
Ente di Ricerca straniero	18	2.32 %
Fondazione pubblica	5	0.6 %
Fondazione privata	20	2,57%
Fondazione mista	3	0.4 %
Società archeologica	136	17.5 %
Società di servizi per turismo	47	6,05 %
Ditta edile	30	3.86 %
Studio di ingegneria	18	2.32 %
Altre società private	41	5.28 %
Enti ecclesiastici	3	0.4 %
Case editrici	1	0.12 %
Committenti privati	3	0.4 %
Non al lavoro	14	1.8 %
Totale	777	100,00%

Tabella 12 Lavoratori divisi per struttura di riferimento.

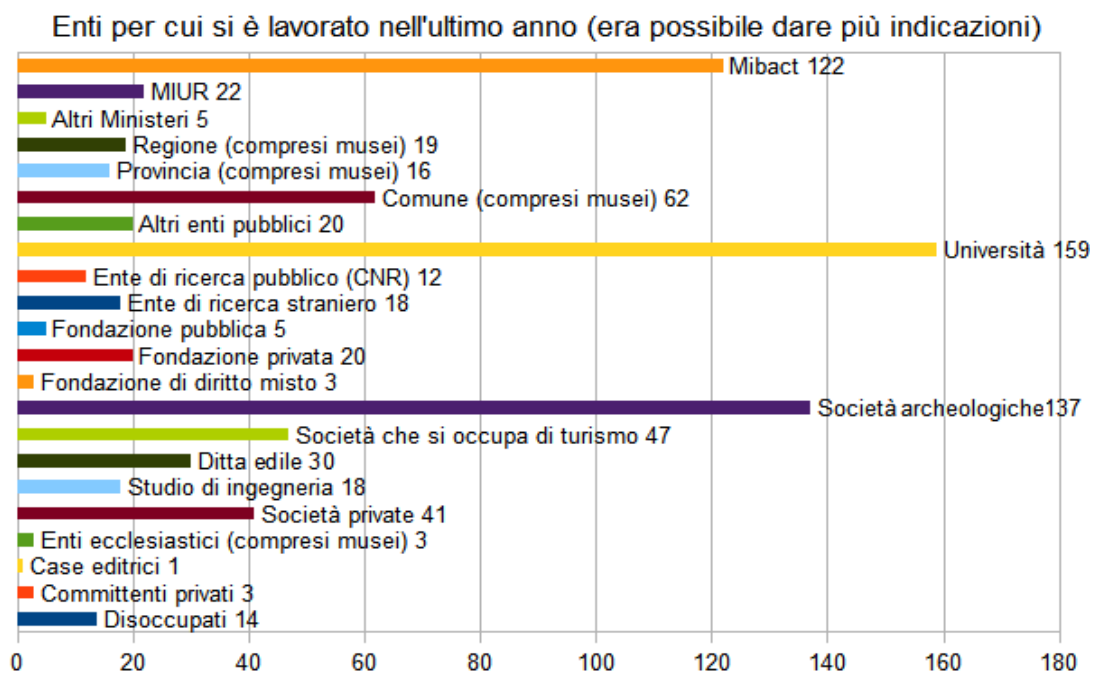


Illustrazione 59 Datori di lavoro (domanda a risposta multipla).

Tra i committenti, anche se in maniera minoritaria, sono rappresentati anche Società private, Ditte edili e Studi di ingegneria, ovvero sia strutture non direttamente gestite da archeologi o con funzioni propriamente archeologiche ma per le quali, soprattutto nella gestione del territorio e nei

rapporti di consulenza, si trova spesso a operare personale archeologico.

È possibile confrontare il dato qui presentato, relativo al 2013 (762 risposte), con quello relativo all'anno precedente, 2012 (744 risposte):

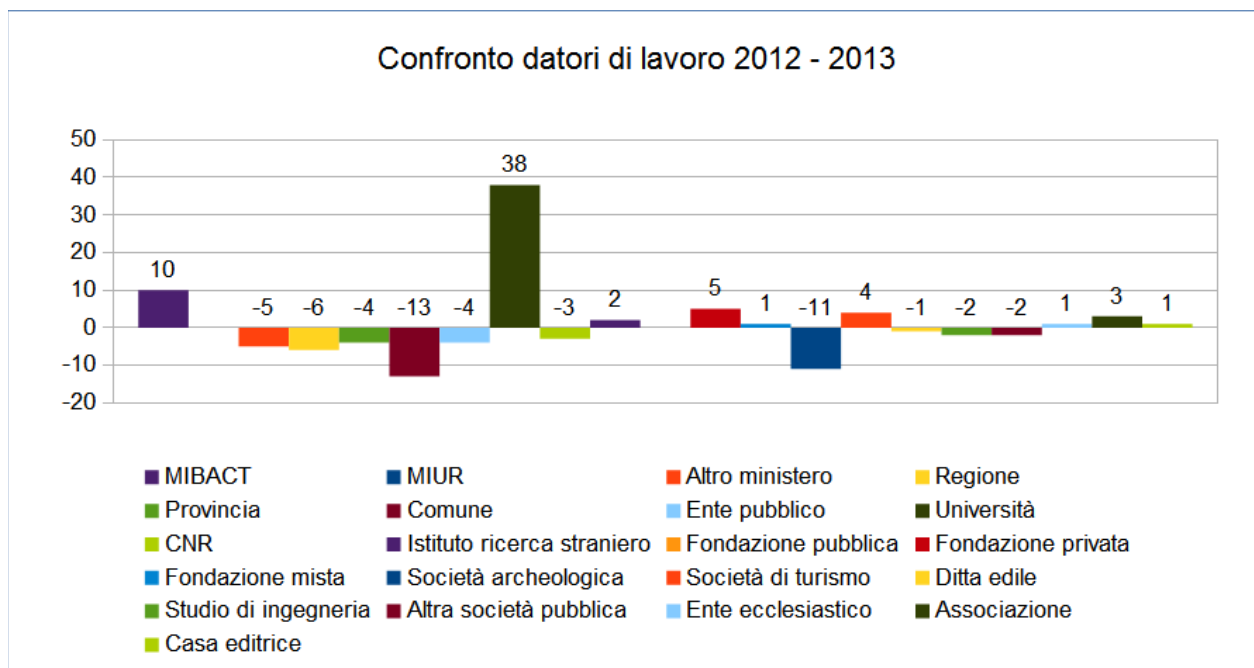


Illustrazione 60 Andamento degli ambiti di lavoro 2012 - 2013.

Il confronto evidenzia in maniera lampante la crescita delle Università come principale datore di lavoro per gli archeologi rispetto all'anno precedente, nonché, in maniera nettamente inferiore, quella del MiBACT, per il quale bisogna tuttavia tenere conto dell'aumento del numero di archeologi in virtù dell'assorbimento degli idonei dell'ultimo concorso da Funzionario archeologo FIII. In leggero aumento, indice di una tendenza forse a medio termine, è il dato relativo all'impiego di archeologi in altri Ministeri, in Società al lavoro nel settore turistico e in Associazioni. Netto è il calo degli archeologi impiegati dagli Enti locali, che mette tanto più in risalto quello delle Amministrazioni comunali, se si tiene conto del fatto che queste sono le principali datrici di lavoro tra quelle provinciali e regionali. Ugualmente significativo è il calo registrato dagli impieghi in società archeologiche. Il dato assume maggior valore se si tiene conto del fatto che il numero di risposte avute per il 2012 è stato inferiore a quello del 2013 di 18 unità, e che i cambiamenti si registrano nell'arco ridotto di soli 12 mesi, a indicare una tendenza dalle caratteristiche decisamente marcate.

Tornando ai dati relativi al 2013, la scomposizione sulla base del genere di appartenenza del dato relativo agli Enti per i quali si è lavorato tra il 2013 e il 2014 vede mantenuta la prevalenza di impiegati donne sia nel settore pubblico che nel settore privato.

Distribuzione geografica

Distribuzione geografica delle risposte		
Regione	Risposte	Percentuale %
Abruzzo	18	2,62
Basilicata	5	0,73
Calabria	14	2,03
Campania	51	7,41
Emilia-Romagna	33	4,80
Friuli-Venezia Giulia	6	0,87
Lazio	186	27,03
Liguria	18	2,62
Lombardia	43	6,25
Marche	14	2,03
Molise	8	1,16
Piemonte	20	2,91
Puglia	46	6,69
Sardegna	29	4,22
Sicilia	85	12,35
Toscana	66	9,59
Trentino-Alto Adige	6	0,87
Umbria	18	2,62
Valle d'Aosta	0	0,00
Veneto	22	3,20
Totale	688	100,00

Tabella 13 Distribuzione geografica del campione

Agli intervistati è stato chiesto dove si trova il loro luogo di lavoro. Il campione mostra come le regioni con il più alto numero di professionisti operanti siano, dopo il Lazio, la Sicilia, la Toscana e la Campania, la Puglia e la Lombardia.

Distribuzione geografica delle risposte

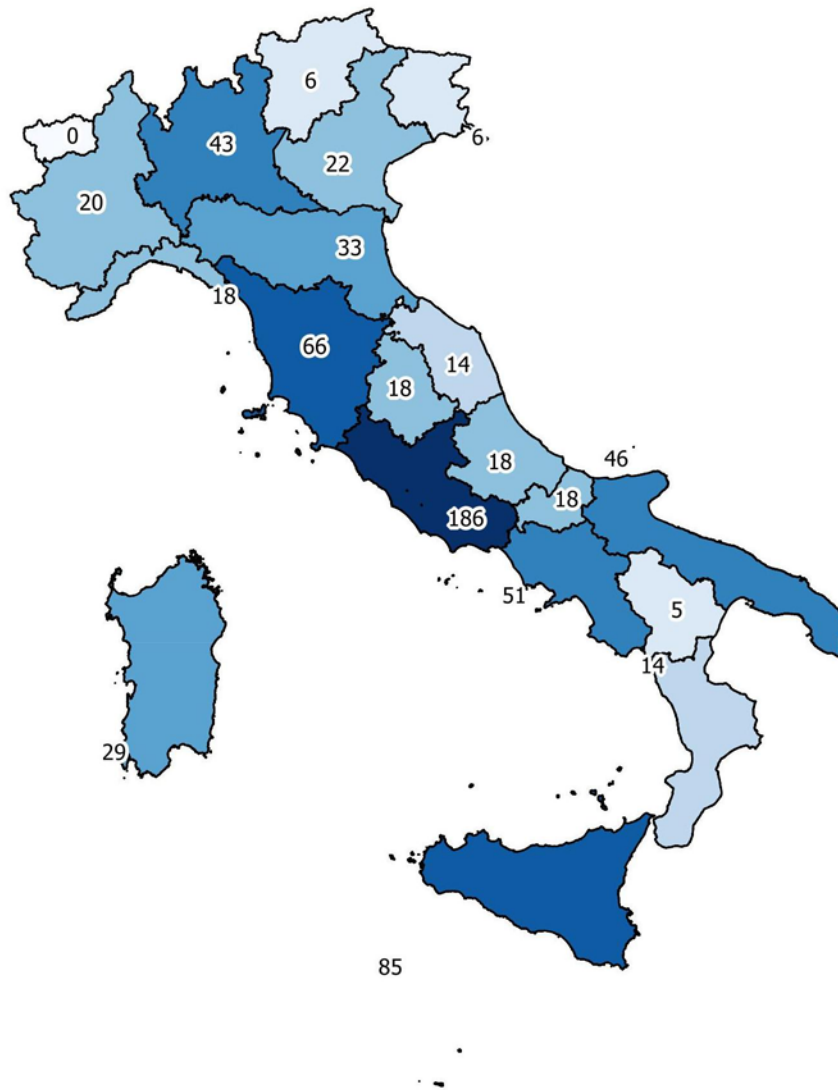


Illustrazione 61 Distribuzione geografica degli archeologi intervistati

Il dato è stato messo a confronto con quello relativo alla presenza di Atenei nei quali è possibile laurearsi in materie afferenti al settore concorsuale 10/A1 – Archeologia:

Archeologi e Atenei per regione				
Regione	Individui		Atenei con S.C. 10/A1	
Abruzzo	18	2,60%	2	4,00%
Basilicata	5	0,70%	1	2,00%
Calabria	14	2,00%	1	2,00%
Campania	51	7,30%	5	10,20%
Emilia-Romagna	33	2,60%	3	6,12%
Friuli-Venezia Giulia	6	0,75%	2	4,00%
Lazio	186	26,80%	6	12,20%
Liguria	18	2,60%	1	2,00%
Lombardia	43	6,20%	3	6,12%
Marche	14	2,00%	2	4,00%
Molise	18	2,60%	1	2,00%
Piemonte	20	2,80%	2	4,00%
Puglia	46	6,60%	4	8,20%
Sardegna	29	4,20%	2	4,00%
Sicilia	85	12,30%	4	8,20%
Toscana	66	9,50%	5	10,20%
Trentino-Alto Adige	6	0,80%	1	2,00%
Umbria	18	2,60%	1	2,00%
Valle d'Aosta	Nessuna risposta			
Veneto	22	3,20%	3	6,12%
Totale	692		49	

Tabella 14 Raffronto tra distribuzione geografica dei professionisti del campione e Atenei con insegnamenti afferenti al S.C. 10/A1- Archeologia (dati MIUR marzo 2014).

Beni immobili (archeologici e architettonici) vincolati (1909-2004)

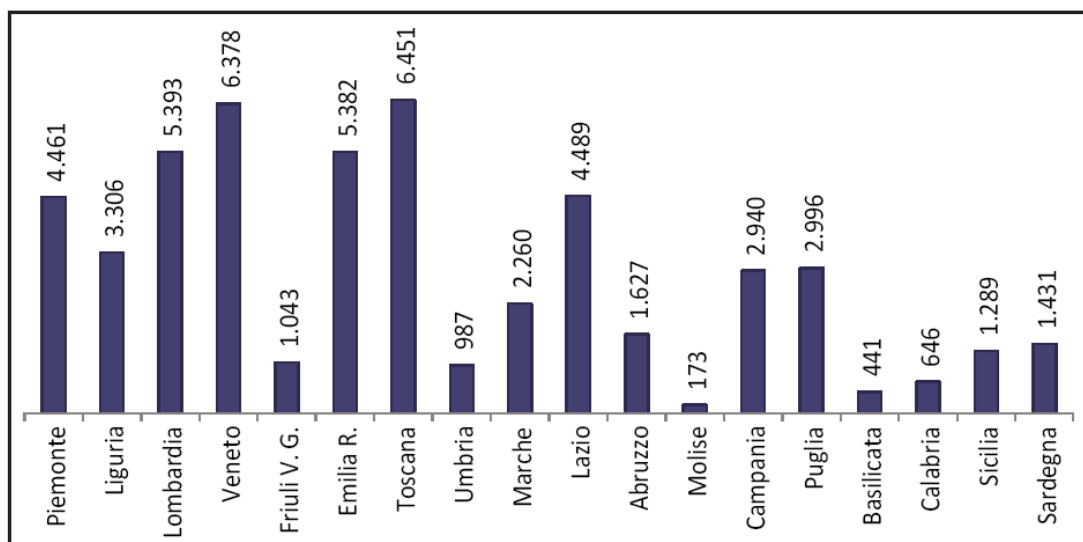


Illustrazione 62 distribuzione geografica dei Beni immobili archeologici e architettonici vincolati (da "Minicifre 2013", p. 8).

Il campione mostra come le Regioni con il più alto numero di professionisti operanti siano il Lazio, la Sicilia, la Toscana, la Campania e la Puglia, corrispondenti anche a quelle con il più alto numero di Atenei nei quali è possibile laurearsi in materie afferenti al settore concorsuale 10/A1 – Archeologia.

Nelle Regioni Lazio, Sicilia, Toscana, Campania e Puglia, a una maggiore concentrazione di professionisti del nostro campione corrisponde un più elevato numero di Beni immobili, architettonici e archeologici vincolati tra il 1909 e il 2004 (MINICIFRE 2013, p. 8).

Archeologi e Beni vincolati			
Regione	Individui		Beni vincolati (dati MiBAC 2013)
Abruzzo	18	2,60%	1627
Basilicata	5	0,70%	441
Calabria	14	2,00%	646
Campania	51	7,30%	2940
Emilia-Romagna	33	2,60%	5383
Friuli-Venezia Giulia	6	0,75%	1043
Lazio	186	26,80%	4489
Liguria	18	2,60%	3306
Lombardia	43	6,20%	5393
Marche	14	2,00%	2260
Molise	18	2,60%	173
Piemonte	20	2,80%	4461
Puglia	46	6,60%	2996
Sardegna	29	4,20%	1431
Sicilia	85	12,30%	1289
Toscana	66	9,50%	6451
Trentino-Alto Adige	6	0,80%	-
Umbria	18	2,60%	987
Valle d'Aosta	Nessuna risposta		
Veneto	22	3,20%	6378
Totale	692		51693

Tabella 15 Rapporto tra numero di archeologi e beni vincolati per regione.

Le Regioni con il più alto numero di Società sono invece differenti da quelle in cui è attestato il più alto numero di Atenei, professionisti e Beni immobili vincolati: le prime tre risultano infatti essere la Toscana, l'Emilia Romagna e il Veneto; questo primato, rispetto alla presenza di società archeologiche, sembra quindi da collegare a caratteristiche e dinamiche interne del locale mercato del lavoro.

Professionisti e imprese archeologiche				
Regione	Individui	Percentuali %	Società	Percentuali %
Abruzzo	18	2,58	13	6,10
Basilicata	5	0,72	2	0,94
Calabria	14	2,01	3	1,41
Campania	51	7,32	12	5,63
Emilia-Romagna	33	4,73	32	15,02
Friuli-Venezia Giulia	5	0,72	1	0,47
Lazio	186	26,69	19	8,92
Liguria	18	2,58	4	1,88
Lombardia	43	6,17	9	4,23
Marche	14	2,01	1	0,47
Molise	18	2,58	3	1,41
Piemonte	20	2,87	3	1,41
Puglia	46	6,60	13	6,10
Sardegna	29	4,16	14	6,57
Sicilia	85	12,20	18	8,45
Toscana	66	9,47	33	15,49
Trentino-Alto Adige	6	0,86	5	2,35
Umbria	18	2,58	8	3,76
Valle d'Aosta	0	0,00	1	0,47
Veneto	22	3,16	19	8,92
Totale	697	100	213	100

Tabella 16 Raffronto tra distribuzione geografica dei professionisti e società del campione

Il campione mostra come le Regioni con il più alto numero di professionisti operanti siano il Lazio, la Sicilia, la Toscana e la Campania, corrispondenti anche a quelle con il più alto numero di Atenei nei quali è possibile laurearsi in materie afferenti al settore concorsuale 10/A1 – Archeologia. In tabella 17 sono riportati i docenti con insegnamenti afferenti al Settore Concorsuale.: 10/A1 – Archeologia, nello specifico ai Settori Disciplinari: L-ANT/01; /04, /06, /07, /08, /09, /10; L-FIL-LET/01.

Archeologi nelle Università su base regionale (dati MIUR 2014)				
Regione	Ricercatore (confermato e non confermato)	Associato (confermato e non confermato)	Ordinario e Straordinario	Totale
Abruzzo	3	2	2	7
Basilicata		4		4
Calabria	4	3	1	8
Campania	16	11	14	41
Emilia-Romagna	11	10	7	28
Friuli-Venezia Giulia	2	6	2	10
Lazio	28	28	17	73
Liguria	1	2	2	5
Lombardia	7	6	6	19
Marche	4	6		10
Molise		3		3
Piemonte	5	2		7
Puglia	22	17	6	45
Sardegna	9	4	1	14
Sicilia	19	10	7	36
Toscana	12	12	7	31
Trentino-Alto Adige	1	2	1	4
Umbria	4	3	1	8
Valle d'Aosta	Non disponibile			
Veneto	7	8	6	21
Totale	155	139	80	374

Tabella 17 Distribuzione geografica degli archeologi dipendenti nelle Università (dati MIUR marzo 2014).

Archeologi nelle Società archeologiche (campione DISCO 2014)		
Regione	Numero	Percentuale %
Abruzzo	5	3,88
Basilicata	2	1,55
Calabria	2	1,55
Campania	10	7,75
Emilia-Romagna	8	6,20
Friuli-Venezia Giulia	Non disponibile	
Lazio	37	28,68
Liguria	6	4,65
Lombardia	9	6,98
Marche	5	3,88
Molise	4	3,10
Piemonte	1	0,78
Puglia	7	5,43
Sardegna	1	0,78
Sicilia	11	8,53
Toscana	11	8,53
Trentino-Alto Adige	Non disponibile	
Umbria	3	2,33
Valle d'Aosta	Non disponibile	
Veneto	7	5,43
Totale	129	100

Tabella 18 Distribuzione su base regionale degli archeologi al lavoro presso società nel nostro campione.

Diversità

Sono stati raccolti dati sul genere, l'età e le eventuali condizioni di disabilità degli archeologi intervistati.

Diversità di genere

Archeologi per genere		
Genere	Individui	Percentuali %
F	492	70,79
M	203	29,21
Totale	695	100,00

Tabella 19 Diversità di genere tra gli intervistati.

Le risposte ricevute hanno coperto il genere di 695 archeologi, il 70,8 % dei quali sono donne e il 29,2 % uomini. La percentuale non si discosta da quella registrata nel 2012 dal Consorzio AlmaLaurea per i laureati in discipline archeologiche, che vede il 73,1 % di donne e il 26,9 % di uomini. Al contrario, è in forte controtendenza rispetto a quanto registrato dall'Istat per la composizione della forza di lavoro nazionale, sia rispetto alla popolazione oltre i 15 anni di età, sia rispetto al totale dei laureati, che vede le donne costituire il 47% del totale.

Confronto tra il campione DISCO2014 e i dati Istat di genere						
	Campione (2012-2013)		Nazionale >15 (Istat 2013)		Nazionale laureati (Istat 2013)	
		%		%		%
F	492	70,79	14792000	57,93	2220000	46,89
M	203	29,21	10741000	42,07	2534000	53,53
Totale	695	100,00	25533000	100,00	4734000	100,00

Tabella 20 Comparazione tra Diversità di genere del campione e della forza di lavoro nazionale.

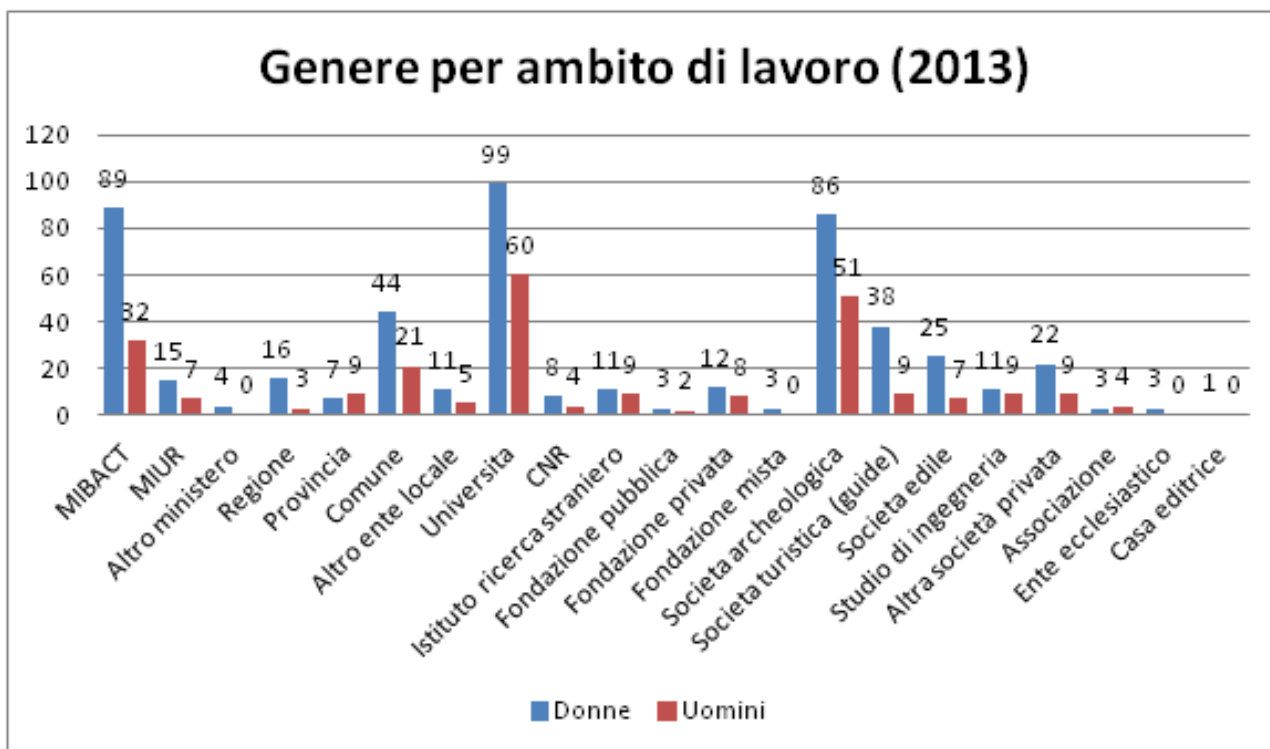


Illustrazione 63 Genere degli intervistati al lavoro presso Enti pubblici e privati.

In nessuno dei settori considerati c'è una preponderanza di uomini, anche se in alcuni (Province, Enti di ricerca stranieri, Associazioni) il divario tra i generi è più sottile, probabilmente a causa dei numeri molto bassi di risposte per questi settori.

Tra gli Enti Nazionali e locali, il MiBACT presenta una percentuale maggiore di donne impiegate rispetto a quella media riscontrata, mentre il rapporto è invertito, con la maggioranza di uomini al lavoro nel settore archeologico, relativamente agli impieghi per conto di Enti provinciali; la distanza tra uomini e donne si riduce negli Enti di ricerca stranieri o nel CNR, così come, in ambito privato, negli Studi di ingegneria o nelle Associazioni, dove il rapporto è, ancora una volta, invertito.

Età

In media, gli archeologi intervistati hanno 37 anni. L'età media per le donne è di 36 anni, 38 anni per gli uomini.

La differenza di genere riscontrata nel campione può in parte essere spiegata come un dato generazionale. Il 55,7 del campione è donna al di sotto dei quaranta anni: nella fascia d'età compresa tra 20 e 29 anni la distanza tra donne e uomini si attesta attorno ai dieci punti percentuali, ed è destinata ad aumentare in modo ancora più consistente nella fascia d'età tra i 30 e i 39 anni, laddove il 39,3% degli archeologi del campione è donna, a fronte del 13,81% uomo, con una differenza di ben 25,5 punti di percentuale tra i due generi. La distanza tra uomini e donne è destinata a ridursi sensibilmente se si guarda alle generazioni più mature, sebbene le donne restino sempre in prevalenza; segno che la "femminilizzazione" della professione è un fenomeno legato agli ultimi 20 anni.

Genere e età media				
Genere	Età media	Età minima	Età massima	Totale
F	36	22	66	492
M	38	20	72	203
				695

Tabella 21 Età e genere

Genere per età					
Età	Donne	%	Uomini	%	Totale
20-29	114	16,40	42	6,04	156
30-39	273	39,28	96	13,81	369
40-49	58	8,35	41	5,90	99
50-59	33	4,75	17	2,45	50
60<	14	2,01	7	1,01	21
	492	70,79	203	29,21	695

Tabella 22 Età e genere

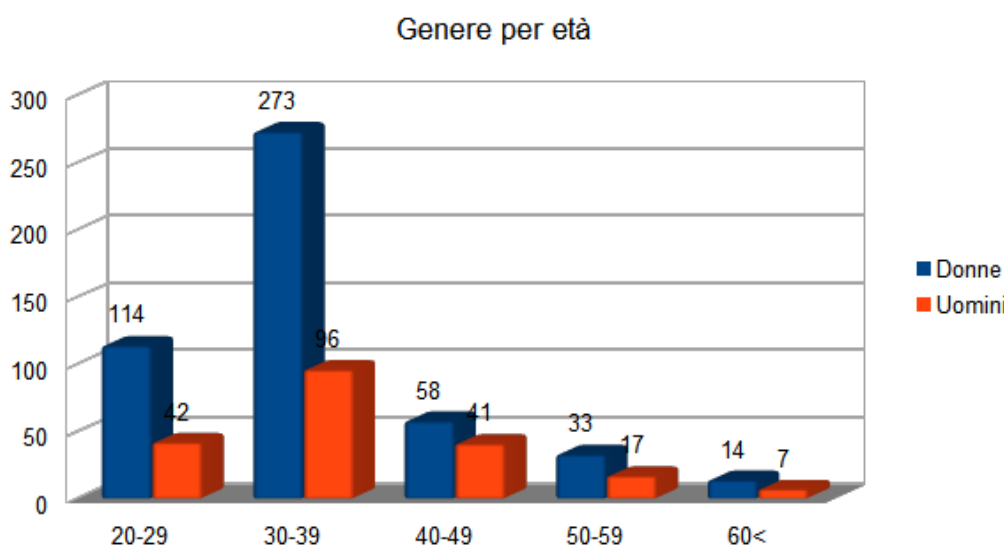


Illustrazione 64 Età e genere

Pur non disponendo dei dati di confronto per il biennio 2006-2008, la distribuzione combinata per genere e per età evidenzia, nel campione, un trend che negli ultimi anni ha visto un rallentamento nella immissione di donne nel mercato del lavoro archeologico, sebbene rimangano sempre una ampia maggioranza.

Relativamente al campione, attualmente le donne costituiscono con un ampio margine la maggioranza della forza di lavoro in ambito archeologico.

Disabilità

Il campione presenta un tasso di disabilità fisica estremamente ridotto; tra il 2013 e il primo trimestre del 2014 solo il 1% degli occupati in ambito archeologico presentava una disabilità.

Disabilità		%
Disabili	7	1,01
Non disabili	688	98,99
Totale	695	100,00

Tabella 23 Tasso di disabilità del registrato nel campione.

Ai 7 intervistati con disabilità è stato chiesto di quale tipo sia, in quale percentuale sia stata riscontrata, e in che misura questa abbia eventualmente pregiudicato le possibilità di impiego.

Percentuale disabilità				
Tipo disabilità	N° Individui	Percentuale	Difficoltà di impiego	
			Sì %	No %
Disabilità fisiche	4	15 > 100%	50	50
Altra disabilità	2	11 > 67%	100	
Non risponde	1		100	

Tabella 24 Caratteristiche della disabilità e difficoltà nella ricerca di lavoro.

Tra gli intervistati, va segnalato che non necessariamente a un più elevato tasso di disabilità fisiche corrisponde la difficoltà di trovare un impiego, come riportato dai due individui con disabilità al 15 % e al 100%, al contrario da quanto riscontrato dai due con disabilità all'80%.

Il campione dell'indagine DISCO 2014 corrisponde alla metà di quanto registrato dalle statistiche nazionali relative alla percentuale di personale con disabilità impiegato nella forza di lavoro, calcolato nel corso della più recente indagine disponibile come l'1,9% della popolazione corrispondente.

L'indagine ISFOL ha tuttavia utilizzato una definizione di disabilità semplificata rispetto a quella adottata dall'Istat, definendo disabili le persone con "una riduzione di autonomia continuativa", ovvero che abbia bisogno di un aiuto costante per svolgere le attività quotidiane" (rilevazione "PLUS Participation Labour Unemployment Survey" ISFOL 2010, in Gay-Russo 2013, p. 3).

Va detto che l'Italia si è dotata, nel 1999, di una normativa a favore dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa dei disabili, la Legge 68/99 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", che prevede l'obbligo di assunzione, per le aziende con oltre 15 dipendenti, di appartenenti a categorie protette. Il 22 maggio scorso il dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio ha espresso un parere con il quale erano state sospese le assunzioni delle categorie protette, al quale ha fatto seguito, nello stesso anno, il richiamo all'Italia da parte della Corte di Giustizia Europea.

Nazionalità di origine

La quasi totalità degli intervistati è di nazionalità italiana, come emerso nel corso dell'indagine:

Provenienza dei professionisti		
Provenienza		
da Stato membro UE	4	0,58
da Stato europeo extra-UE	1	0,14
da Stato non europeo	1	0,14
Italia	689	99,14
Totale	695	100,00

Tabella 25 Paesi di provenienza degli intervistati, operanti in Italia.

Il 99,1 % del campione è infatti costituito da archeologi di nazionalità italiana. Solo lo 0,6% proviene da Stati membri UE. Ancora meno sono quelli provenienti da Stati extra-UE, lo 0,28 % del campione. Il confronto con le statistiche nazionali evidenzia la scarsa permeabilità o appetibilità del mercato lavorativo archeologico italiano, decisamente al di sotto del dato nazionale, che vede nel terzo trimestre del 2103 il 10,2% di lavoratori provenienti, complessivamente, da Stati UE (783.000) ed extra-UE (1.574.000; rilevazione Dir. Gen. Immigrazione e Politiche di Integrazione del Ministero del Lavoro 2013).

Livelli di istruzione

Agli intervistati è stato chiesto quale sia il più alto livello di istruzione raggiunto.

Come indicato nell'introduzione (cfr. Cap. 1), sono stati presi in considerazione professionisti in possesso almeno del diploma di laurea.

Al momento dell'indagine, il 53 % degli archeologi possiede un titolo *post lauream*: alla minoranza in possesso di Post-Dottorato (43 individui, corrispondenti al 6,35% del campione), va aggiunto il folto numero di specializzati in Scienze archeologiche (210 individui, 31%), doppio rispetto al numero degli archeologi che hanno completato un Dottorato di Ricerca (108, pari al 15,6 %).

Il 47 % possedeva un titolo di Laurea: di II livello, quinquennale LM2 per il 25,55 %, quadriennale (cd. "Vecchio Ordinamento") per il 14,77 %. Solo una piccola minoranza, corrispondente al 6,35 % del campione, è al lavoro in forza del solo titolo di laurea di I livello triennale L1.

Massimo titolo di studio raggiunto		
Titolo di studio	Individui	Percentuali %
Post-Dottorato	43	6,35
Dottorato di ricerca (PhD)	108	15,95
Diploma di Specializzazione	210	31,02
Laurea Magistrale/Specialistica	173	25,55
Laurea Vecchio Ordinamento	100	14,77
Laurea Triennale	43	6,35
Totale	677	100,00

Tabella 26 Massimo livello di istruzione raggiunto

Livello formativo più alto raggiunto

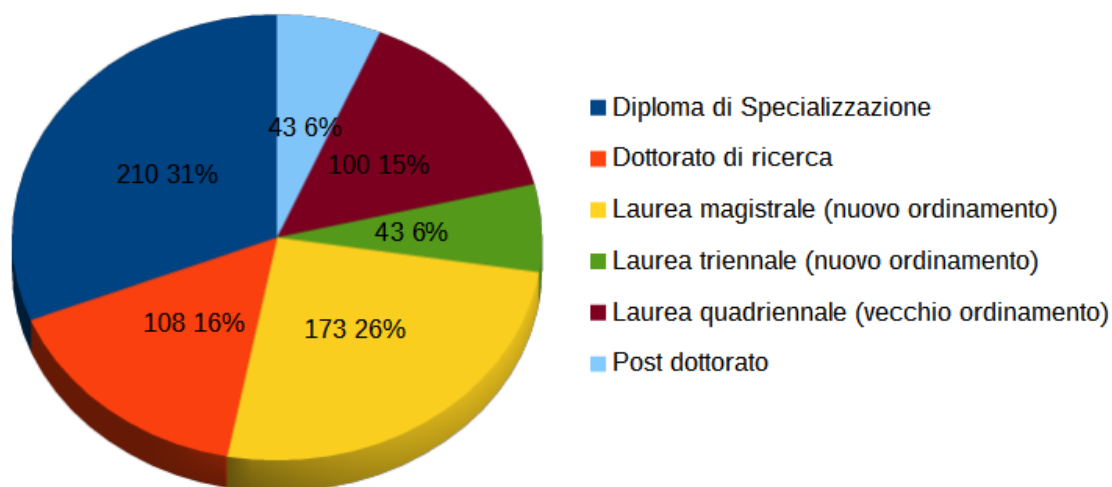


Illustrazione 65 Massimo livello di istruzione raggiunto.

Per completare il quadro va aggiunto che il 30,7 % degli intervistati ha frequentato un Master di I o II livello, dopo il conseguimento del Diploma di Laurea, in associazione o meno ai titoli sopra elencati.

Il confronto con i dati del Consorzio Almalaurea per l'anno 2012, relativamente al conseguimento di titoli *post-lauream* in scienze archeologiche, mostrano percentuali leggermente differenti da quelle riscontrate nel nostro campione: le rilevazioni effettuate dal Consorzio indicano che il 26,6% deteneva il titolo di Dottore di Ricerca, il 22,3 % il Diploma di Specializzazione, mentre il 18 % aveva frequentato un Master di I-II livello (fonte Almalaurea in VANZETTI cds).

Pur tenendo in conto la necessità di calibrazione dei dati relativi al nostro campione, emerge una forte riduzione degli accessi ai Dottorati di Ricerca, in parte spiegabile con maggiori difficoltà nell'erogazione di borse di studio, in seguito alla diminuzione di circa 1.000.000.000 di euro del Fondo di Finanziamento Ordinario per l'Università, dal 2008 al 2013 (VANZETTI cds). In quest'ottica, diviene più comprensibile l'incremento delle qualifiche *post-lauream* (Diploma di Specializzazione, Master), per le quali è previsto il pagamento di tasse.

Relativamente ai Master di I e II livello, la differenza tra le rilevazioni Almalaurea e quanto emerso dal nostro campione deve tuttavia tenere conto del fatto che nel corso del survey DISCO sono stati presi in considerazione Master erogati anche da strutture private, non monitorate dal consorzio statale.

I titoli di studio sono stati comparati con l'età media di chi li detiene.

Un ulteriore confronto è quello tra titoli di studio e retribuzione annua media.

La maggior parte delle retribuzioni annue, circa il 79,8% dei 466 intervistati, si attestava tra il 2013 e il primo trimestre 2014 al di sotto dei 15.000 euro, soglia entro la quale sono previsti sgravi/tutele fiscali.

Due dati emergono in modo eclatante: il primo riguarda la collocazione preferenziale dei

Rapporto tra titolo di studio ed età media			
Titolo di studio	Risposte	%	Età media
Post-Dottorato	43	6,35	40
Dottorato di ricerca (PhD)	108	15,95	38
Diploma di Specializzazione	210	31,02	37
Laurea Magistrale/Specialistica	173	25,55	29
Laurea Vecchio Ordinamento	100	14,77	42
Laurea Triennale	43	6,35	40
Totale	677	100,00	

Tabella 27 Titoli ed età media

professionisti del campione entro la prima fascia di reddito individuata, al di sotto dei 5000 euro; si tratta del 60, 72 %, corrispondente a 283 risposte date al quesito, sul totale di 466, interpretabile, forse, come spia della estrema parcellizzazione e saltuarietà dei contratti di collaborazione. In seconda istanza, emerge la corrispondenza tra il più basso titolo di studio universitario conseguibile, la Laurea Triennale, e la fascia di retribuzione più bassa tra quelle individuate. Il conseguimento dei titoli *post-lauream* sembra non garantire necessariamente l'accesso a retribuzioni più elevate: al contrario, il Diploma di Specializzazione o il titolo di Dottore di Ricerca si attestavano nelle percentuali maggiori proprio entro la fascia al di sotto del 5000 euro.

Stando a quanto restituito dal campione, poco più del 20% degli archeologi guadagnava più di 15.000 euro l'anno: il 74% degli intervistati che percepivano più di 15.000 euro l'anno possedeva, comunque, un titolo *post-lauream* (73 individui su 98). In questa fascia, il titolo di Post-Dottorato garantiva di preferenza retribuzioni tra i 15.000 e i 20000 euro, coerentemente con l'ammontare degli assegni di ricerca Post-Doc, suscettibili di rinnovo annuale.

I professionisti che percepivano più di 45.000 euro erano una sparuta minoranza: tra di loro non figuravano possessori di Lauree cd. "Nuovo Ordinamento", istituite nella loro prima versione nel 1999 (in seguito al DM 509/1999, poi modificato dal DM 270/2004), segno che si tratta di una condizione detenuta da professionisti con età superiore ai 35 anni. L'elevato livello di istruzione, sebbene non in modo esclusivo, sembra comunque un requisito preferenziale di accesso alle posizioni lavorative meglio retribuite. Come già detto, ciò è certamente valido per quel che riguarda la possibilità, in ambito privato, di redigere VIArch e di rivestire il ruolo di Direttore Tecnico in Società archeologiche con certificazione SOA OS 25, nonché, stando a quanto richiesto nel corso dell'ultimo concorso indetto nel 2008 dal MiBACT, per avere accesso al ruolo da Funzionario archeologo in Soprintendenza.

Retribuzione per titolo di studio							
Titolo di studio	0-5000 €	5001-10000 €	10001-15000 €	15001-20000 €	20001-30000 €	30001-45000 €	oltre 45000 €
Laurea Triennale	130	0	1	0	0	0	0
Laurea Specialistica/Magistrale	59	9	6	3	5	1	0
Laurea Vecchio Ordinamento	20	7	10	6	8	1	1
Diploma di Specializzazione	50	16	15	11	16	6	2
Dottorato di Ricerca	20	10	6	5	15	2	0
Post-Dottorato	4	3	2	8	4	3	1
Totale (466)	283	45	40	33	48	13	4

Tabella 28 Rapporto tra titolo di studio e retribuzione annua

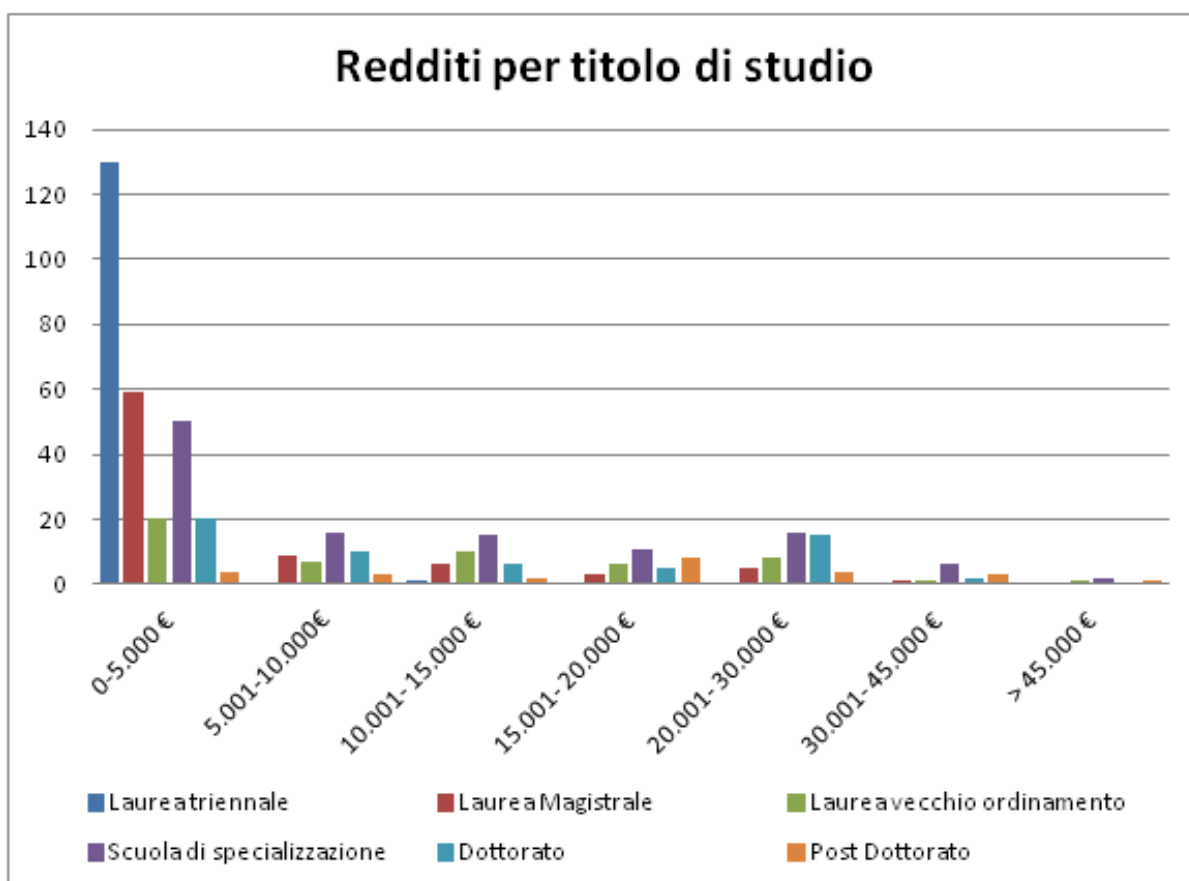


Illustrazione 66 Rapporto tra titolo di studio e retribuzione annua.

Volontari

Il questionario è stato ideato per monitorare le caratteristiche dell'impiego di archeologi professionisti; non sono stati dunque raccolti dati su volontari impiegati in ambito archeologico, ma sulle richieste di prestazioni a titolo volontario e non retribuito ricevute dal campione in esame. Abbiamo chiesto se siano mai state ricevute proposte di lavoro non retribuito: su un totale di 584 archeologi che hanno risposto a questa domanda, 437 affermano di avere ricevuto almeno una volta la richiesta di svolgere attività professionale senza compenso. Il numero costituisce il 74% del campione di risposta alla domanda, corrispondente al 62,4% del campione di indagine, e individua come una prassi diffusa quella di offrire ad archeologi professionisti incarichi a titolo gratuito.

Richiesta di prestazioni di lavoro non pagato

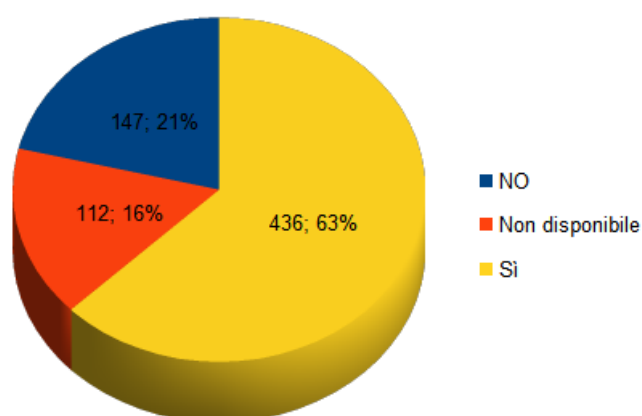


Illustrazione 67 Proposte di lavoro non retribuito

Il ricorso a prestazioni non retribuite e a titolo volontario da parte di personale non necessariamente formato in ambito archeologico può essere formalizzato da Enti pubblici o locali per attività concernenti la valorizzazione, manutenzione e custodia del patrimonio archeologico. Fenomeni analoghi si riscontrano anche in altri Paesi europei, nei quali si registrano preoccupazioni relative al rischio di contrazione del mercato del lavoro e svilimento delle qualifiche e competenze acquisite tramite il percorso formativo e professionale (HARDY 2014).

Fiducia nel mercato

Abbiamo chiesto agli archeologi se ritengono che tra tre anni lavoreranno più o meno archeologi di oggi:

Pensa che tra tre anni lavoreranno più o meno archeologi?

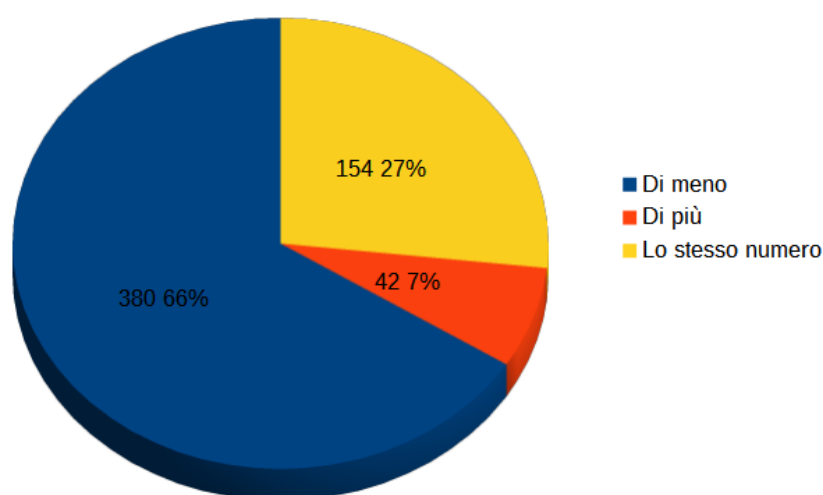


Illustrazione 68 Previsione del numero di archeologi tra tre anni.

Dal grafico appare evidente come circa due terzi degli archeologi intervistati ritenga che il numero di professionisti attivi tra tre anni sarà inferiore di oggi.

Questo dato va confrontato con un'altra domanda posta agli archeologi:

Prevede di cambiare lavoro nel prossimo futuro?

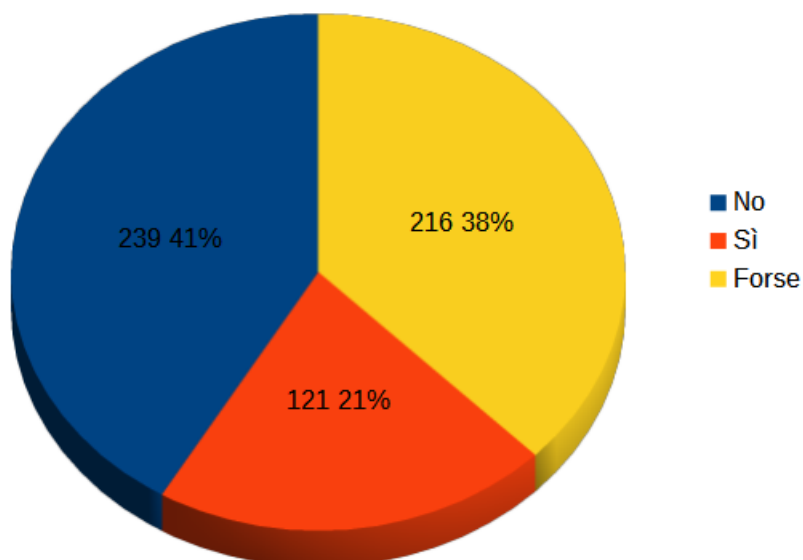


Illustrazione 69 Previsione di cambiare lavoro nel prossimo futuro.

La percentuale dei rispondenti che pensa di cambiare lavoro nel prossimo futuro è del 21%, corrispondente in numeri reali a circa 763 unità secondo i calcoli proposti da questa ricerca (121 è il 17,4% dei 695 che hanno risposto al sondaggio, corrispondenti, appunto, a circa 763 unità dei 4382 archeologi attivi icalcolati n questo momento in Italia).

Se anche solo la metà di coloro che hanno risposto di essere in dubbio se abbandonare o meno l'archeologia nel prossimo futuro (38% dei rispondenti alla domanda, circa 1356 unità reali) decidesse di farlo, nel prossimo anno potrebbero abbandonare la professione un terzo di tutti gli archeologi, corrispondenti a circa 1442 unità ($763 + 1358/2$); considerato che annualmente le Università formano e immettono sul mercato archeologico circa 1100-1200 nuovi professionisti all'anno, (*infra* Università) il rischio che il numero di archeologi scenda nei prossimi anni si fa concreto.

Abbiamo, infine, chiesto agli archeologi se la scelta di abbandonare la professione rappresenterebbe un problema per loro:

Se dovesse cambiare lavoro come vivrebbe questa scelta?

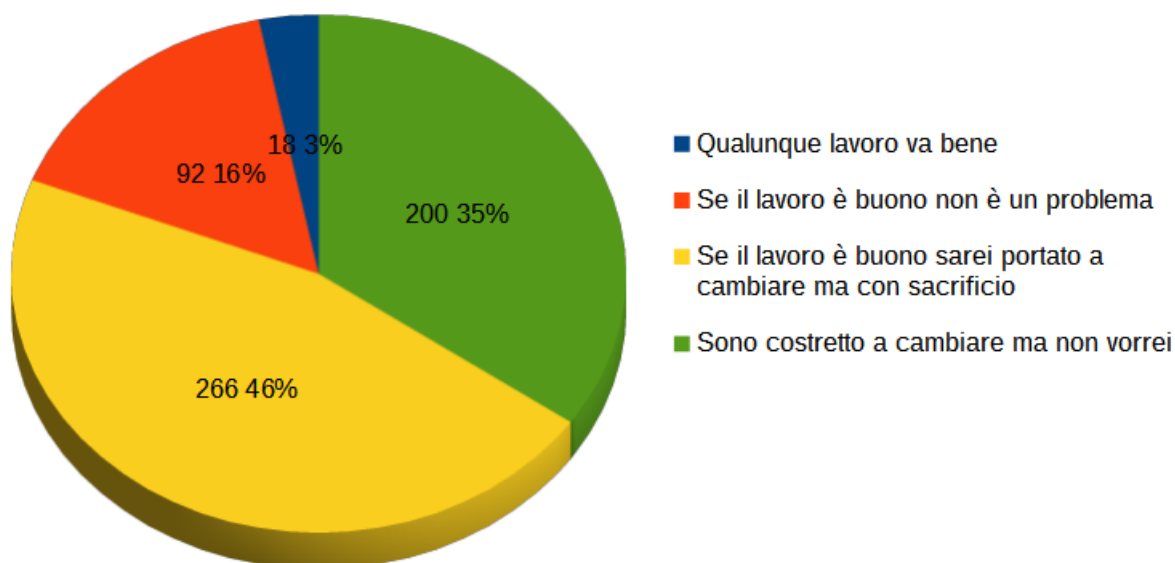


Illustrazione 70 Atteggiamento degli archeologi di fronte al cambio di lavoro.

Solo il 19% dei rispondenti dichiara di non avere problemi a cambiare lavoro, mentre l'81% vivrebbe con sofferenza questa eventualità e il 35% cambierebbe solo se costretto.

In generale può dirsi soddisfatto della Sua condizione professionale di archeologo?

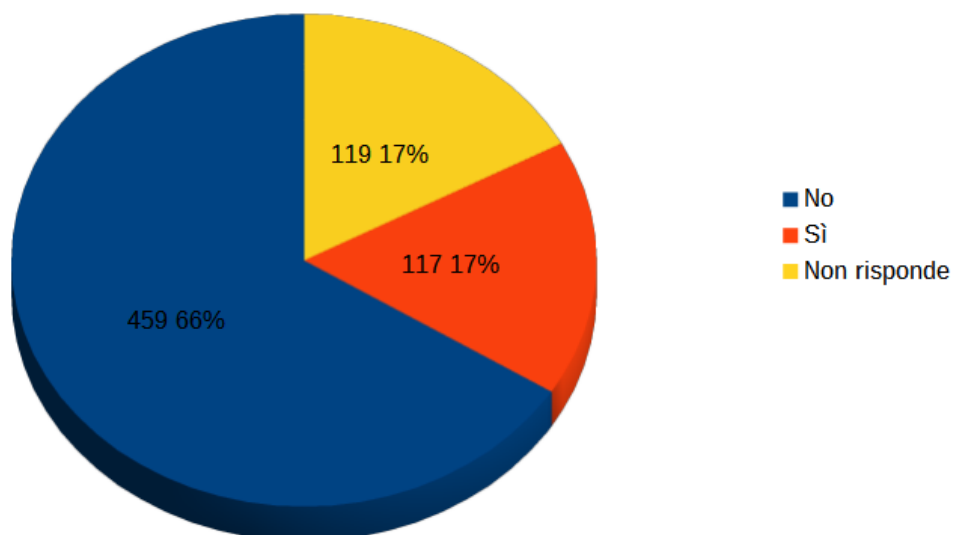


Illustrazione 71 Soddisfazione professionale.

I due terzi degli archeologi si dichiarano non soddisfatti della propria condizione professionale e d'altronde prevale anche per il futuro un visione non rosea:

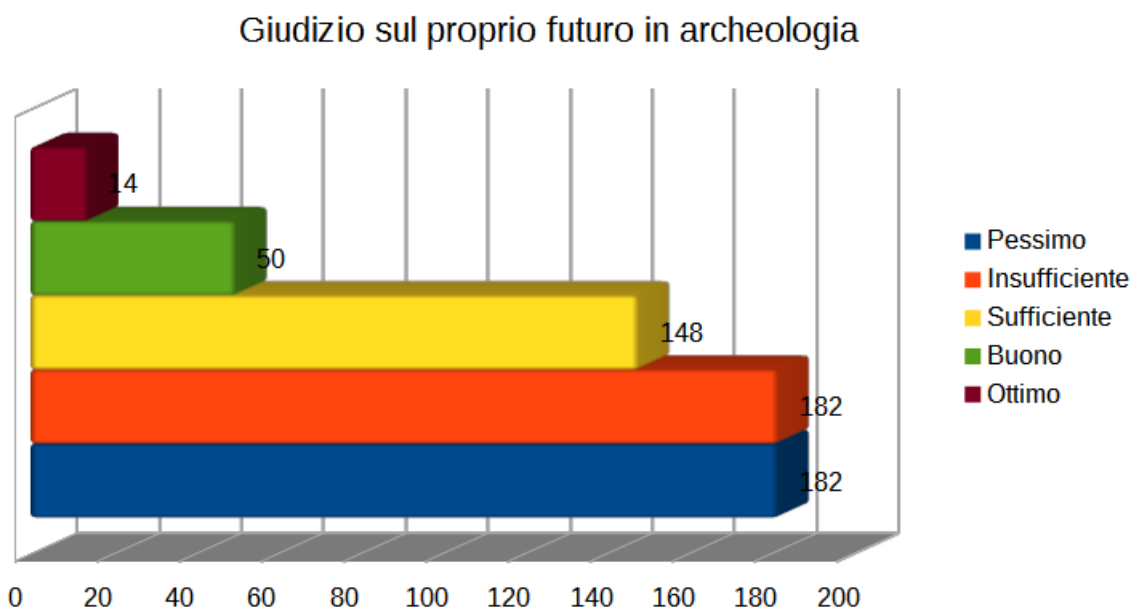


Illustrazione 72 Giudizio sul proprio futuro in archeologia.

Circa il 63% degli intervistati vede pessimo o insufficiente il proprio futuro in archeologia, mentre solo il 37% si dichiara abbastanza o molto fiducioso.

E.C.

Capitolo 5 Lavoro

Luoghi e ambiti di lavoro

Le risposte fornite dai professionisti hanno permesso di raggruppare gli ambiti in cui essi prevalentemente operano:

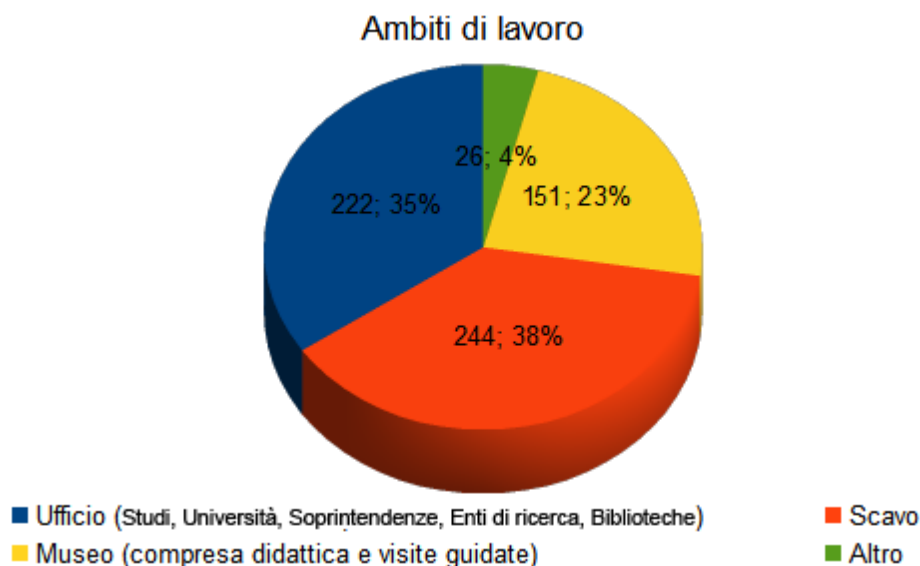


Illustrazione 73 Professionisti, ambiti di lavoro.

Tra gli occupati, la maggioranza relativa degli intervistati (38%) dichiara di lavorare prevalentemente nel settore degli scavi; al secondo posto (35%) si collocano coloro che in vari modi dichiarano di lavorare in un ufficio, intendendo quest'ultimo come luogo di ricerca o tutela (Università, Enti di ricerca, Biblioteche, Soprintendenze); il 23%, infine, dichiara di lavorare prevalentemente in musei, come personale di custodia o accoglienza al pubblico, come addetto alla didattica, o ancora come guida turistica (in questo caso, naturalmente, i musei o le aree archeologiche possono essere più d'uno).

Più specificamente gli archeologi hanno indicato i diversi soggetti con cui comunemente collaborano:

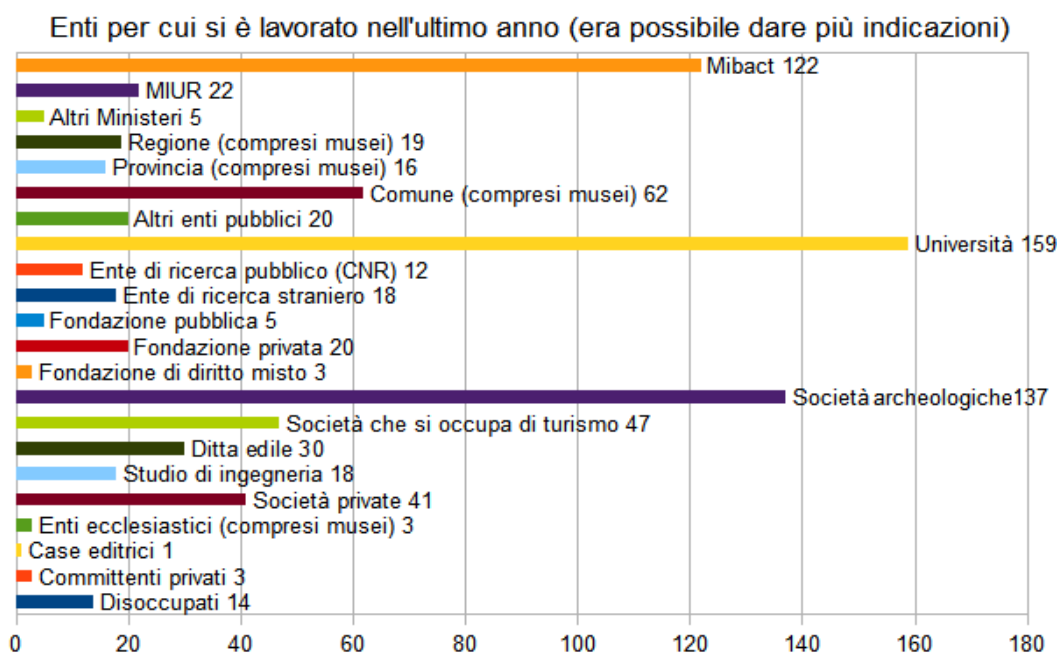


Illustrazione 74 Enti per i quali si è indicato di aver lavorato nell'ultimo anno: era possibile indicarne più d'uno.

Redditi

Nella prima parte del report (Cap. 1) abbiamo presentato i dati non separati relativi ai redditi degli archeologi per l'anno fiscale 2012: il salario medio registrato è stato di 10.687 € all'anno, appena più alto di quello registrato per il 2010, 10.389 €, e per il 2008, 10.318 €.

Anche la mediana calcolata corrisponde a questo dato, 10400 €, mentre la maggioranza relativa di chi ha risposto (93 su 351 che hanno fornito informazioni sul reddito 2012) dichiara di aver guadagnato meno di 5.000 €.

In questo paragrafo esamineremo, invece, i dati relativi ai redditi scomposti per lavoratori full time e Part time, e per tipologie di contratto.

Abbiamo utilizzato principalmente i dati provenienti dalle categorie di lavoratori più attestate (cfr. Cap. 4 e *infra*: MiBACT, Università, Società archeologiche) che presentano campioni statistici più affidabili:

Reddito dei lavoratori full time per struttura di appartenenza (2012)					
	Lavoratori con più committenze	Lavoratori delle Società archeologiche (>75%)	Lavoratori delle Università (>75%)	Lavoratori del Mibact (>75%)	Totale (comprese altre categorie)
Media	14253	11575	21106	20560	15566
Minimo	0	0	0	0	0
10% più basso	720	3000	3400	4760	1640
Primo quartile	4375	4000	12000	19625	5000
Mediana	10000	11500	20000	22000	15000
Terzo quartile	20000	15000	30000	24500	22000
10% più alto	28283	22000	37600	29234	30000
Massimo	120000	30000	70000	36000	120000
Totale risposte	80	46	25	30	195

Tabella 29 Redditi 2012 dei lavoratori delle strutture più statisticamente rappresentative.

Il computo è relativo ai dati dei soli professionisti Full time che hanno indicato il proprio reddito nel

2012; in seguito essi sono stati assegnati alla categoria di committenza per la quale hanno indicato la provenienza del proprio reddito per una percentuale uguale o maggiore del 75%, stabilita in questa ricerca come soglia adeguata per ritenerli lavoratori di quel settore. Nella prima colonna, inoltre, sono stati collocati quei lavoratori che non avevano indicato una committenza prevalente del 75%.

Non è stato possibile utilizzare i professionisti che hanno indicato la prevalenza del proprio reddito proveniente da committenze in altre categorie, a causa del numero di risposte talmente scarso da inficiare le statistiche; quei dati sono stati comunque utilizzati per le medie generali, di cui si riportano di seguito i range di reddito registrati:

Professionisti afferenti ad altre categorie (2012)		
Categorie	Numero risposte	Range reddito
Enti locali	4	5000-30000€
Società turistiche	3	2500-20000€
Società pubbliche	2	0-6000€
Ditte edili e società di ingegneria	3	10000-30000€

Tabella 30 Professionisti i cui redditi provengono principalmente da altre strutture (2012).

Dalla tabella 29 si ricava che la media generale di reddito dei lavoratori Full time è attestata a 15.566 € all'anno, di circa il 50% più alta rispetto a quella calcolata sull'intero campione di risposte; i due settori che presentano retribuzioni più alte sono l'Università (21.106 €) e il MiBACT (20.560 €); il settore meno ricco è quello delle società archeologiche con 11.575 € di media; poco sotto la media nazionale, circa 19.000 € l'anno, il dato dei lavoratori con più di una committenza, che guadagnano in media 14.253 € all'anno, tra i quali va tuttavia individuato il professionista che può vantare il reddito registrato più alto nel campione, di 120.000 € annui.

La mediana registrata è, però, anche la più bassa, 10.000 €, dunque metà degli archeologi con più di una committenza guadagna di più e metà di meno, a fronte di una mediana generale di 15.000 €. Il 25% di tutti gli archeologi, infine, guadagna meno di 5000 € l'anno: si tratta di un dato molto basso, soprattutto se si tiene conto che sono stati presi in considerazione solo i dati relativi ai lavoratori Full time. Il 25% più ricco, invece, guadagna almeno 22.000 € all'anno.

Redditi per tipo di contratto (2012)				
	Totale tempo indeterminato	Totale tempo determinato	Totale liberi professionisti	Totale
Media	24906	14671	13071	16178
Minimo	1400	600	0	0
10% più basso	15000	3108	1700	3000
Primo quartile	19850	6000	4575	6000
Mediana	23000	12000	10000	15000
Terzo quartile	30000	20000	17000	22515
10% più alto	33647	30000	33720	30000
Massimo	70000	50000	120000	120000
Totale individui	43	47	98	188

Tabella 31 Redditi 2012 divisi per tipologia di contratto.

Una analisi dei redditi sulla base dei tipi di contratto vede i dipendenti a tempo indeterminato prevalere, con una media di 24.906 € annui; seguono i lavoratori a tempo determinato con 14.671 € e poi i liberi professionisti con 13.071 €.

Mentre i redditi più alti di tutte e tre le categorie sono abbastanza simili (il 25% più ricco guadagna

almeno 30.000 €), è nella parte bassa della tabella che si riscontrano le differenze maggiori: il 50% dei lavoratori a tempo indeterminato guadagna almeno 23.000 €, mentre i dipendenti a tempo determinato 6.000 € e i lavoratori autonomi 4.575 €.

Questa differenza è molto chiara se si legge il grafico riportato di seguito:

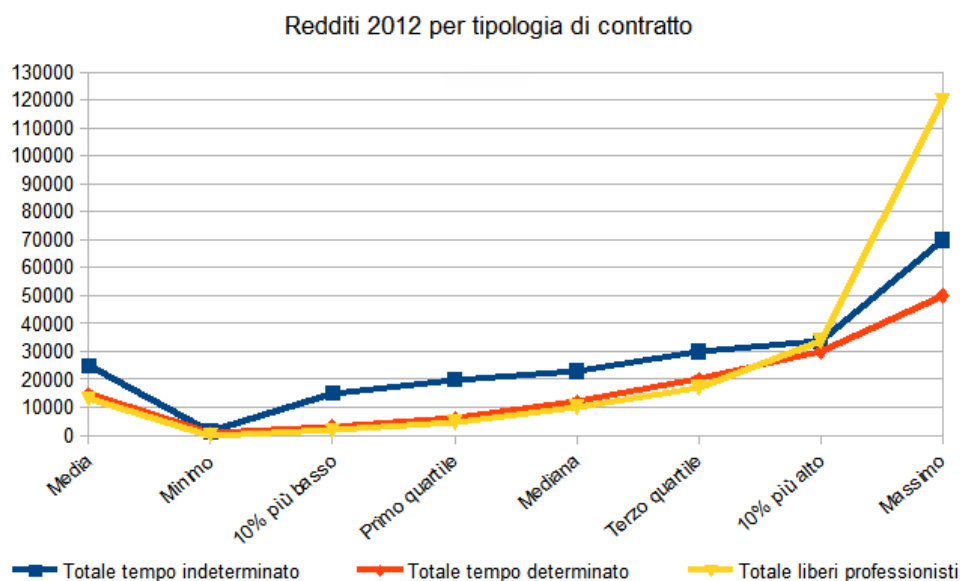


Illustrazione 75 Redditi dei professionisti nel 2012 divisi per tipologie contrattuali.

Di seguito le statistiche relative agli anni 2008 e 2010; sono stati considerati solo gli archeologi Full time, che indicavano un reddito proveniente da attività archeologiche superiore al 50%:

Redditi dei lavoratori per tipo di contratto (2008)				
	Lavoratori a tempo indeterminato	Lavoratori a tempo determinato	Liberi professionisti	Totale
Media	21709	12718	14953	15665
Minimo	1000	400	0	1000
Primo 10%	10000	3700	4000	4000
Primo quartile	16875	7000	6000	7000
Mediana	20000	13000	12000	15000
Terzo quartile	26250	20000	20000	20000
Ultimo 10%	29900	20880	30000	28900
Massimo	65000	28000	50000	65000
Numero risposte	28	33	101	162

Tabella 32 Redditi dei professionisti per tipo di contratto (2008).

Reddito dei lavoratori per tipo di contratto (2010)				
	Lavoratori a tempo indeterminato	Lavoratori a tempo determinato	Liberi professionisti	Totale
Media	23249	12806	11452	15170
Minimo	400	0	0	0
Primo 10%	16224	1900	1840	3440
Primo quartile	18800	18000	4116	7000
Mediana	21000	13000	10000	15000
Terzo quartile	28000	18000	16000	20000
Ultimo 10%	31100	20880	20000	28000
Massimo	67000	36000	75000	75000
Totale risposte	36	33	109	178

Tabella 33 Redditi dei professionisti per tipo di contratto (2010).

Tra il 2008 e il 2012 si è verificata una crescita costante dei redditi medi dei dipendenti a tempo indeterminato (3,5% circa annuo), mentre per i dipendenti a tempo determinato una crescita apprezzabile si è verificata solo nell'ultimo biennio considerato, tra il 2010 e il 2012 (7% per anno). Per quel che riguarda i redditi dei liberi professionisti, tra il 2008 e il 2010 hanno registrato un crollo pari circa al 23%, solo parzialmente recuperato nel 2012, con un incremento del 14 % rispetto al 2010: per loro, il quinquennio tra il 2008 e il 2012 si è comunque concluso con una perdita media di 1.882 € sul fatturato annuo.

Comparando i dati medi dei tre anni si ottiene la seguente tabella:

Redditi comparati 2008 – 2010 – 2012 di tutte le categorie di archeologi			
	2012	2010	2008
Media	16178	15170	15665
Minimo	0	0	1000
10% più basso	3000	3440	4000
Primo quartile	6000	7000	7000
Mediana	15000	15000	15000
Terzo quartile	22515	20000	20000
10% più alto	30000	28000	28900
Massimo	120000	75000	65000
Totale individui	188	178	162

Tabella 34 Redditi 2008-2010-2012 a confronto.

In media, nel quinquennio tra il 2008 e il 2012 c'è stato un incremento del reddito medio degli archeologi italiani del 3,3 %, pur tenendo conto di un calo tra il 2008 e il 2010 del 3,15 %.

Considerando solo i lavoratori full-time, il salario medio degli archeologi nel 2012 è risultato inferiore a quello medio nazionale, stimato per il 2012 a 19.750 € annui, di circa il 18%: il reddito dei dipendenti a tempo indeterminato è più alto del 26% rispetto al valore medio nazionale, mentre quello dei dipendenti a tempo determinato e dei liberi professionisti è inferiore rispettivamente del 25,7 % e del 33,8 %.

Provenienza dei redditi

Abbiamo chiesto, in percentuale, come era composto il reddito degli archeologi, relativamente all'ultimo anno fiscale (2012):

Percentuali delle committenze dei lavoratori Full time (2012)

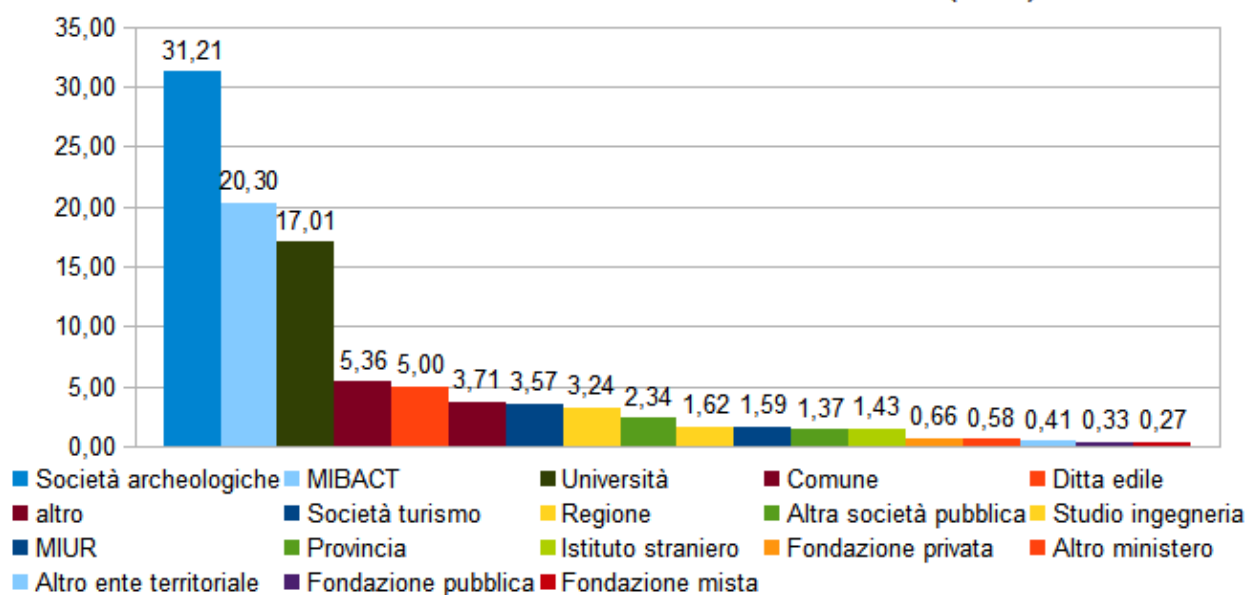


Illustrazione 76 Incidenza in percentuali delle varie committenze rispetto ai lavoratori Full time.

Percentuali delle committenze dei lavoratori Part time (2012)

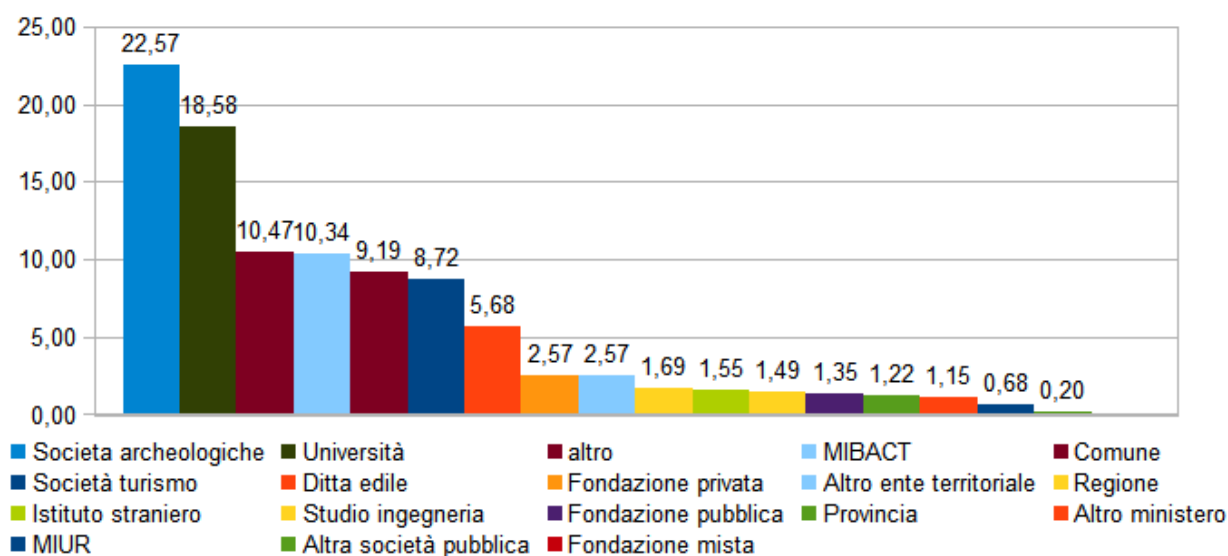


Illustrazione 77 Incidenza in percentuali delle varie committenze rispetto ai lavoratori part-time

I dati sono stati separati in due grafici, uno per i lavoratori che hanno dichiarato di aver lavorato nel 2012 come Full time e l'altro per i lavoratori Part time: le società archeologiche sono al primo posto in ambedue le categorie di lavoratori, ma con percentuali molto diverse (31,21% e 22,57%), segno che l'impegno richiesto da questo tipo di collaborazioni tende a essere a tempo pieno. Anche i dati del MiBACT (secondo committente per i Full time e quarto per i Part time) sembrano confermare questa lettura (20,3% contro 10,34%) che, invece, sembra ribaltarsi per quanto riguarda le società che si occupano di turismo, che tra i Part time sono attestate come reddito a più del doppio che tra i Full time (8,72% contro 3,57%) e per chi collabora coi Comuni (5,36% contro 9,19%). Naturalmente anche la percentuale di introiti alla voce "altro", che comprende tutti i

redditi provenienti da attività extra archeologiche, è molto più alta tra i Part time (10,47%) che tra i Full time (3,71%).

Interessante notare come la stessa domanda, posta in maniera semplificata sui redditi 2010 e 2008, dia risultati molto differenti:

Nel 2008 e nel 2010 Le percentuali di reddito indicate come provenienti da fonti diverse dall'archeologia si attestano a valori superiori al 70%, con mediane (metà dei lavoratori si attesta al di sopra questo valore e metà al di sotto) di 90% e 10%. Sono stati esclusi dal calcolo delle percentuali quei lavoratori che nei due anni indicavano redditi pari a zero in ambedue le categorie proposte.

Provenienza dei redditi (2008-2010)				
2008			2010	
Origine redditi:	Archeologia	Altro	Archeologia	Altro
Media	73,28	26,72	71,40	28,60
Mediana	90	10	90	10
Nessun reddito: 32			Nessun reddito: 26	
Totale risposte: 373			Totale risposte : 448	

Tabella 35 Provenienza dei redditi dei lavoratori nel 2008 e 2010.

La differenza con quanto ricavabile dai grafici del 2012 è nettissima (indicano “altro” solo il 10,47% dei lavoratori Part time e il 3,71% dei Full time) e difficilmente spiegabile con un'evoluzione in positivo in soli due anni del mercato archeologico: è possibile che nelle risposte alla domanda più generica fatta per gli anni 2008-2010 abbia invalso la percezione di alcune attività svolte, come ad esempio le visite guidate, come di tipo non prettamente archeologico.

Reddito per genere

Dal grafico dei redditi 2012 si legge una differenza tra i redditi femminili e maschili molto evidente

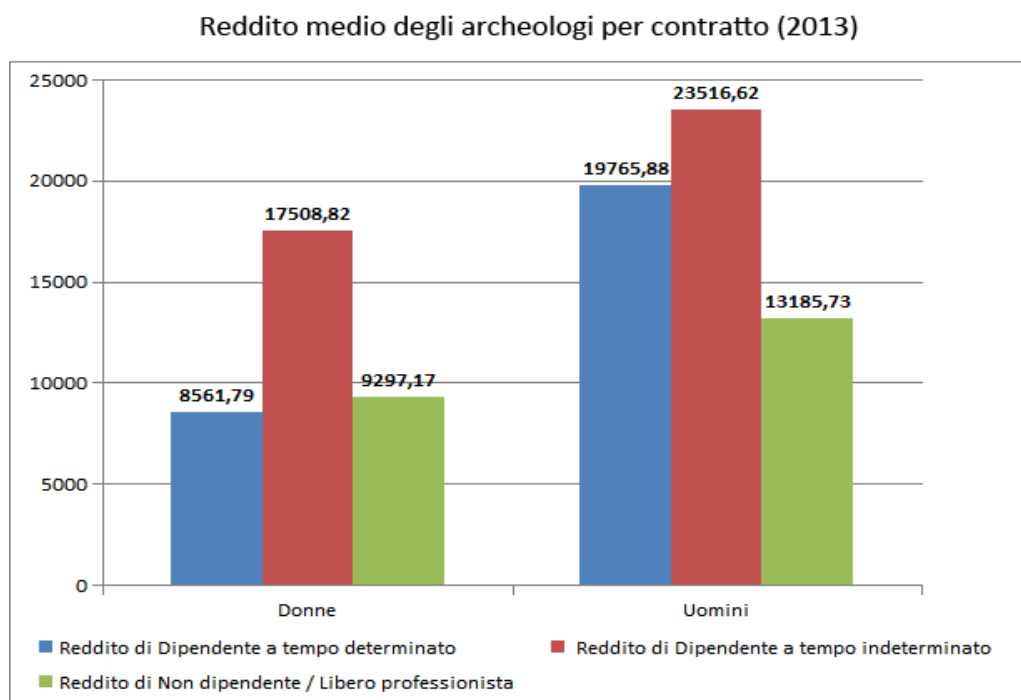


Illustrazione 78 Reddito medio (in euro) per genere e tipologia di contratto di lavoro.

in tutte le tipologie di contratto considerate:

Il grafico contiene tutti i redditi denunciati nelle risposte dagli archeologi, part time e full time.

Abbiamo poi elaborato una tabella relativa solo ai lavoratori full time, dividendoli per genere e tipologia di contratto:

Redditi in euro dei lavoratori full time (2012)										
	Dipendenti a tempo indeterminato			Dipendenti a tempo determinato			Liberi professionisti			Totale
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	
Media	23107	27179	24906	12681	17172	14671	10714	17714	13071	16178
Minimo	1400	14470	1400	2500	600	600	0	0	0	0
10% più basso	2600	15000	15000	3180	3000	3108	800	1000	1700	3000
Primo quartile	19000	20000	19850	5000	3500	6000	3800	6500	4575	6000
Mediana	23000	27000	23000	11000	13500	12000	10000	14000	10000	15000
Terzo quartile	30000	30000	30000	22000	30000	20000	15000	22000	17000	22515
10% più alto	36000	34000	33647	25000	37000	30000	22000	30000	33720	30000
Massimo	38000	70000	70000	40000	50000	50000	120000	120000	120000	120000
Totale individui	24	19	43	29	18	47	65	33	98	188

Tabella 36 Redditi 2012 (solo full time) per genere e tipo di contratto (in €).

La differenza di reddito emerge in ogni caso, soprattutto tra i redditi più alti, che dovrebbero riguardare le posizioni di maggiore responsabilità nei vari contesti (dalla mediana in su): la differenza media tra i dipendenti a tempo indeterminato è di circa il 15%, tra i lavoratori a tempo determinato circa il 26%, tra i liberi professionisti circa il 39,5%.

A maggiori tutele, dunque, sembrano corrispondere minori differenze di genere.

Partita IVA e Tariffe professionali

Gli archeologi che operano in ambito libero professionale (definiti comunemente come “liberi professionisti”, “lavoratori autonomi” o “collaboratori esterni” di pubbliche Amministrazioni) non possono avvalersi di tariffe minime di riferimento. Esistono tariffari adottati da alcune Soprintendenze (p.e. SAP1992, pp. 54-60) per i quali non c'è obbligo di attivazione; i committenti, sia pubblici che privati, erogano compensi sulla base del budget disponibile o criteri discrezionali.

Le associazioni professionali di archeologi hanno elaborato e proposto alcuni tariffari di riferimento (CIA 2006 e ANA 2011) sulla base di mansioni e attività richieste. Il tariffario CIA 2006 è stato calibrato, per le tariffe relative agli archeologi lavoratori autonomi, tenendo conto delle retribuzioni previste dai Contratti Collettivi di Lavoro (CCNL) per analoghe mansioni. La reale applicazione di questi strumenti è difficilmente documentabile, sia per committenze pubbliche che private, poiché essi non sono vincolanti e prevale la logica della tariffa più bassa a parità di mansioni. Non esistono a oggi studi di sintesi sulle tariffe applicate in ambito libero professionale in archeologia, a parte i pochi dati desumibili da ricerche regionali (ARCHEOSTATS 2012).

Il network costruito dalle associazioni professionali operanti in Italia ha fatto emergere compensi giornalieri che vanno da un massimo di 250 € +IVA a circa 50 € +IVA.

Sviluppando queste cifre in maniera semplificata per un periodo di un mese si ottengono i seguenti risultati:

Compenso giornaliero		Imposte			Compenso mensile
		INPS	IRPEF	IVA	(22 gg. lavorative)
Massimo	250	Regime dei minimi			3756,5
		-26,70%	- 5% sostitutiva	---	
		Standard			2766,5
		-26,70%	- 23% (minimo)	22% da restituire trimestralmente	
Minimo	50	Regime dei minimi			751,3
		-26,70%	- 5% sostitutiva	---	
		Standard			553,3
		-26,70%	- 23% (minimo)	22% da restituire trimestralmente	

Tabella 37 Tabella comparativa dei compensi a seconda del regime fiscale.

Il calcolo effettuato prende in considerazione un impegno continuativo per tutti i giorni lavorativi di un mese solare (al massimo 22 giornate).

Non è stato incluso nel calcolo il conteggio dell'IVA (22% al 30-3-2014) che si aggiunge in fattura ma si paga ogni trimestre. Da questa imposta sono esentati coloro che al di sotto dei 35 anni abbiano scelto il cosiddetto “regime dei minimi”, che presuppone un'aliquota Irpef sostitutiva fissa del 5% se non si superano i 30.000 € lordi annui.

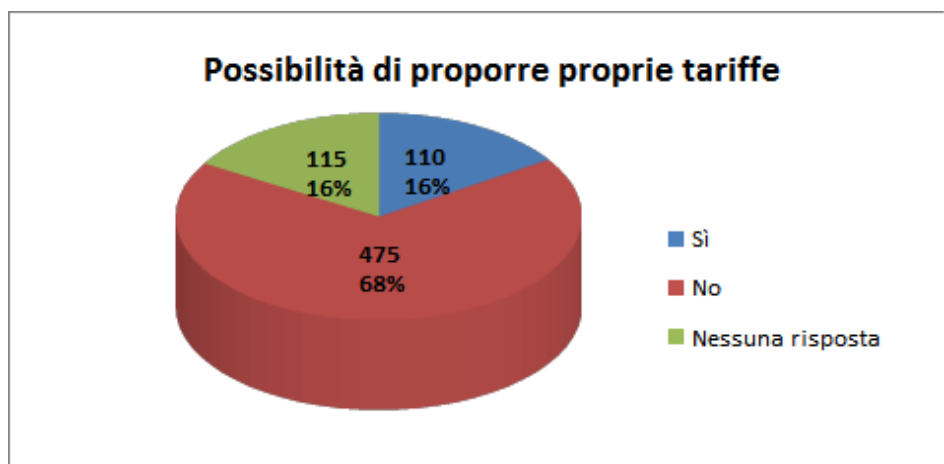


Illustrazione 79: possibilità per gli archeologi di proporre la propria tariffa al committente.

La maggior parte dei liberi professionisti intervistati riferisce di non riuscire a proporre proprie tariffe:

Per oltre due terzi degli archeologi intervistati le tariffe sono imposte dal committente/datore di lavoro, che può avanzare anche proposta di collaborazione non retribuita (v. Cap. 4). Una spiegazione può essere costituita dalla mancanza di tariffe minime di riferimento riconosciute.

Nel complesso, emerge una immagine di scarso potere contrattuale degli archeologi intervistati, confermato dal compenso medio percepito nel settore privato.

Accesso al mercato del lavoro

Alla domanda su quale fosse il canale con cui hanno cominciato a lavorare gli archeologi hanno risposto nel seguente modo:

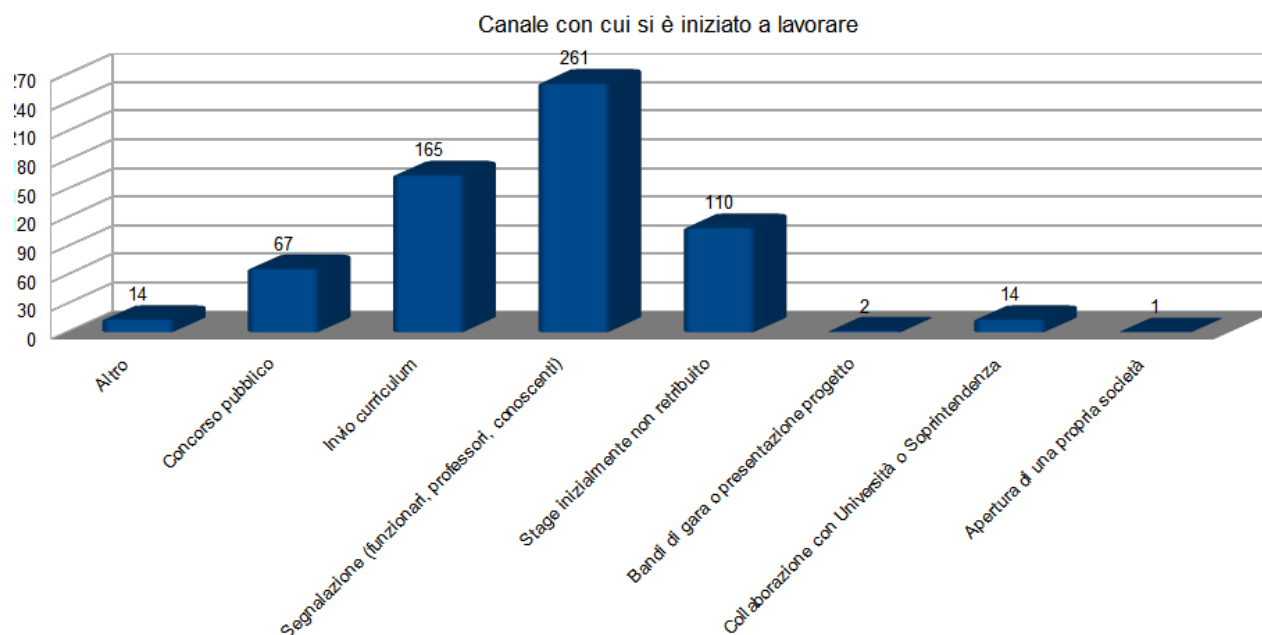


Illustrazione 80 Canale con cui si è iniziato a lavorare

La maggior parte degli intervistati (634 risposte) ha affermato di avere iniziato a lavorare attraverso la segnalazione o la conoscenza di un funzionario, un professore universitario o un conoscente (261); come secondo canale preferenziale c'è l'invio del proprio *curriculum vitae* (165) e per terzo lo stage inizialmente non retribuito in una struttura (110); solo per quarto viene il concorso pubblico(67), che riguarda, in effetti, solo i dipendenti delle pubbliche amministrazioni. È necessario precisare che la domanda riguardava il primo canale utilizzato per iniziare a lavorare, non necessariamente quello utilizzato per iniziare a lavorare con l'attuale struttura di appartenenza. La conoscenza diretta rappresenta, dunque, il metodo preferenziale della maggior parte degli archeologi.

Si presentano anche le risposte fornite dalle imprese sulle modalità di accesso ai lavori:

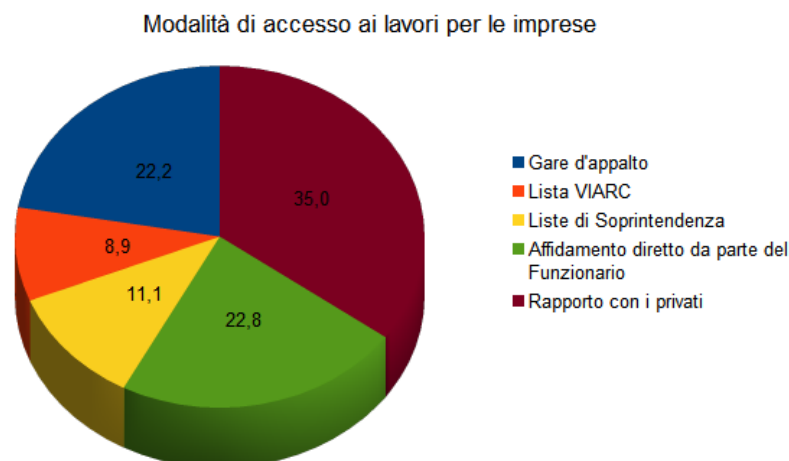


Illustrazione 81 Modalità di accesso ai lavori dichiarate dalle imprese.

Anche per le imprese il rapporto di fiducia col funzionario responsabile rappresenta in quasi il 23% dei casi la modalità con cui si ottengono i lavori. Il canale principale, registrato per il 36% delle risposte, è costituito dal rapporto diretto col committente; il 22,2% a gare di appalto. Si segnalano, inoltre, l'11,1% dei lavori proveniente dalla consultazione da parte dei committenti delle liste dei collaboratori di fiducia delle Soprintendenze e l'8,9% degli ingaggi dovuto all'iscrizione dei membri dell'impresa al registro per l'esecuzione delle VIArch.

In "La laurea non fa l'archeologo" (1992), testo più volte citato in questo report, si descrive la situazione agli inizi degli anni '90 dello scorso secolo, quando l'archeologia professionale, intesa come archeologia esterna ai tradizionali canali ministeriali (nel 1986 erano 609 i collaboratori esterni archeologi accreditati presso il MiBACT, cfr. LAUREA 1993, p. 54), stava prendendo forma in maniera più diffusa di quanto fosse avvenuto fino a quel momento: alle pagine 54-60 vengono descritte le condizioni di lavoro di quelli che allora venivano definiti "collaboratori esterni" delle Soprintendenze, dai pagamenti previsti per i professionisti alle forme contrattuali applicate; particolare attenzione è dedicata alle forme di scelta degli archeologi per i lavori: nel 1993 valeva ancora la scelta formale da parte del funzionario del professionista incaricato di seguire per conto della Soprintendenza competente i lavori, compresi gli aspetti economici, regolati non a caso da appositi tariffari editi dalle Soprintendenze stesse, vincolando il pagamento del professionista alla qualità del risultato raggiunto e alla consegna della documentazione scientifica (cfr. circolare N. 7159 del 21-5-1991 della allora Soprintendenza Archeologica di Roma). Proprio sul volgere di quegli anni la pratica dell'indicazione diretta da parte della Soprintendenza, del professionista

incaricato e degli oneri economici che esso comporta è stata regolata con circolari che ufficialmente hanno escluso questa possibilità, ma la pratica dell'indicare un professionista "di fiducia" è rimasta quasi inalterata, pur se passata su canali meno ufficiali, come emerge anche dai dati relativi al campione DISCO 2014, appena commentati.

La mancanza a tutt'oggi di strumenti efficaci di selezione diretta da parte dei committenti degli archeologi professionisti o delle imprese archeologiche resta un *vulnus* nello sviluppo corretto della professione archeologica e nella sua autonomia dagli uffici preposti alla tutela del territorio.

Diversa la situazione nel settore pubblico, dove l'accesso a contratti a tempo indeterminato o determinato avviene in seguito all'espletamento di concorsi pubblici per titoli ed esami (es. MiBACT 2008) o per soli titoli (es. Regione Sicilia, Assessorato BB.CC. 2000).

Il conferimento di incarichi a professionisti esterni alla Pubblica Amministrazione è regolato dal D. lgs. 165 del 2001 (art. 7, cc. 6 e 6-bis), che prevede che, per attività che richiedano particolari specializzazioni che non possano essere svolte da personale interno, sia pubblicato un bando di selezione pubblica. Questa procedura è sempre applicata dagli Istituti scolastici per qualunque incarico affidato a un esperto esterno, e da Enti locali per incarichi di ambito archeologico.

Per importi inferiori a 40.000 €, il D. lgs. 163 del 2003, noto come Codice dei Contratti pubblici, prevede che il Responsabile Unico del Procedimento possa procedere a chiamata diretta (art. 125), secondo criteri di scelta autonomi.

Diritti di maternità/paternità

Le prestazioni assistenziali a sostegno della maternità e della paternità sono erogate dallo Stato attraverso l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS), come stabilito dal D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53".

Le prestazioni consistono principalmente in:

- 1) Indennità di maternità anticipata e interdizione (solo per le donne in gravidanza), per lavoratrici dipendenti;
- 2) Indennità di maternità obbligatoria (solo per le donne in gravidanza) per lavoratrici dipendenti e, nella misura di 5/12 del reddito dell'anno precedente, anche per le lavoratrici autonome in possesso di requisiti contributivi adeguati;
- 3) Permessi giornalieri per allattamento (per entrambi i genitori), per lavoratrici e lavoratori dipendenti;
- 4) Astensione facoltativa/congedi parentali (per entrambi i genitori) per lavoratrici e lavoratori dipendenti;
- 5) Permessi retribuiti per malattia pediatrica (per entrambi i genitori) per lavoratrici e lavoratori dipendenti;
- 6) Assegni di famiglia (per entrambi i genitori);
- 7) Sgravi fiscali (detrazioni) per figli a carico;

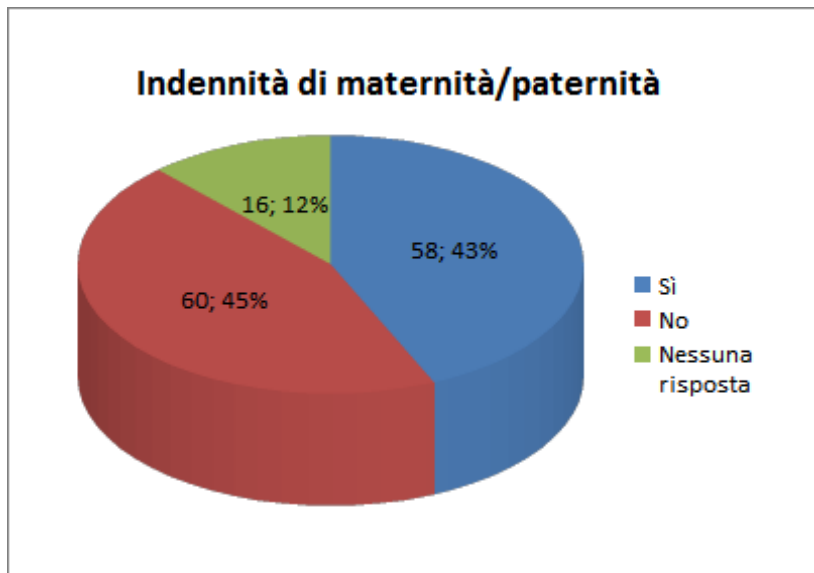


Illustrazione 82 Percentuale totale di archeologi con figli che hanno avuto accesso all'indennità di maternità/paternità.

La maggiore percentuale di archeologi – genitori che non hanno goduto di benefit è da mettere in relazione con la maggiore incidenza del numero di archeologi che non hanno un rapporto di lavoro da dipendente (a tempo determinato o indeterminato):

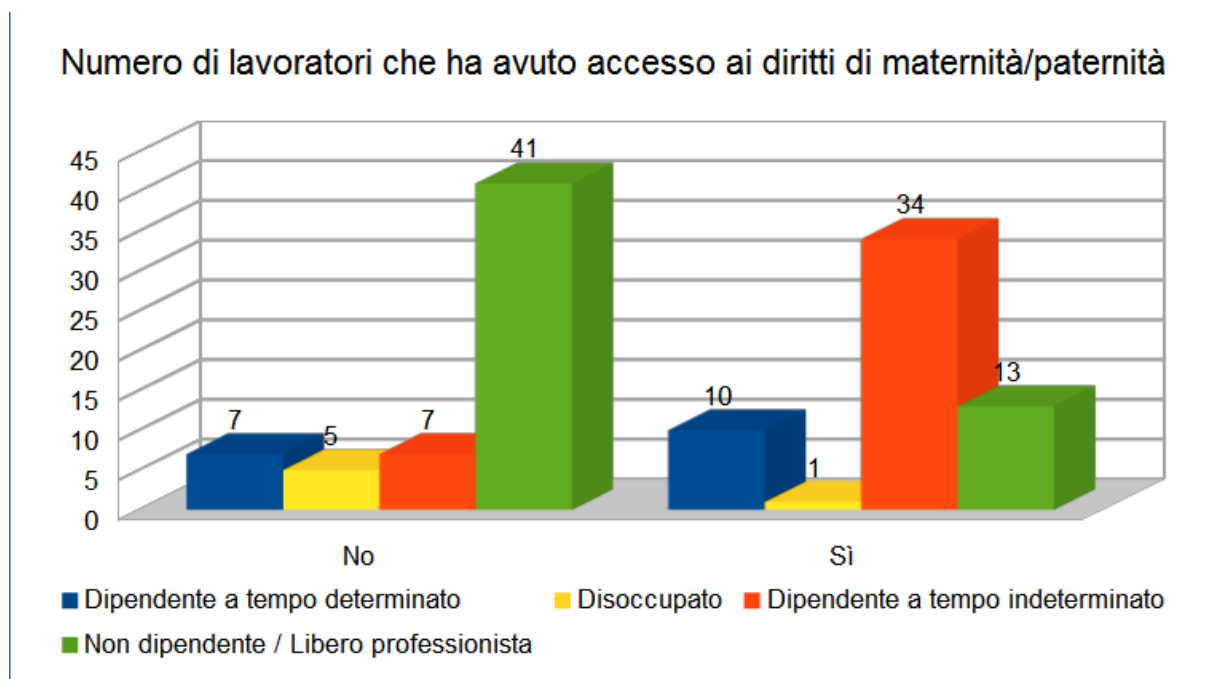


Illustrazione 83 Numero di archeologi con figli che hanno avuto accesso ai diritti di maternità/paternità.

Le due colonne più alte sono rappresentate dai lavoratori autonomi (41) che non hanno avuto accesso a questo diritto e dai lavoratori a tempo indeterminato che invece vi hanno avuto accesso (34).

In particolare, riguardo la “Indennità di maternità anticipata e interdizione”, il Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008) vieta a una

lavoratrice in stato di gravidanza l'accesso a un cantiere di qualsiasi tipologia: un'archeologa lavoratrice autonoma impegnata su un cantiere di scavo archeologico è costretta, in quella circostanza, ad abbandonare l'attività lavorativa senza poter usufruire del benefit dell'interdizione; se continuasse infatti ad accedere allo scavo, violerebbe le norme sulla sicurezza, esponendo a sanzioni sia sé stessa sia il committente.

Relativamente al legame tra professione archeologica e genitorialità sono disponibili racconti di esperienze singole condivise informalmente (Zirone 2011 e gruppo Facebook 'Archeomamme e Archeopapà') e non studi di settore.

Incidenti sul lavoro

Incidenti sul lavoro (campione 579 risposte)

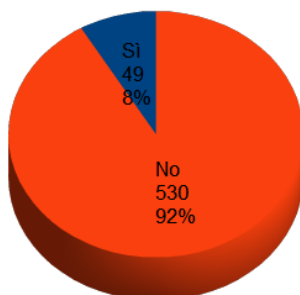


Illustrazione 84 Incidenti sul lavoro.

Dei 579 che hanno indicato se abbiano mai avuto incidenti sul lavoro, solo in 49 (8%) hanno risposto affermativamente: considerando che l'anzianità professionale media degli archeologi è di 11 anni (cfr. *infra*) il dato è sotto l'1% (0,72%) annuo, più basso della media nazionale denunciata, intorno al 2,3-2,5%.

Gravità degli incidenti		
	Invalità permanente conseguente all'incidente	Difficoltà a trovare lavoro conseguente all'incidente
Si	2	8
No	47	41

Tabella 38 Gravità degli incidenti.

Dei 49 che hanno risposto di aver avuto incidenti sul lavoro solo 2 dichiarano di aver subito un'invalità permanente dall'incidente, ma 8 dichiarano di avere difficoltà, in conseguenza dell'incidente, a trovare lavoro: si tratta, evidentemente, di incidenti che non hanno avuto conseguenze disabilitanti nella vita di tutti i giorni, ma che possono qualificarsi come ostativi per lo svolgimento dell'attività professionale, soprattutto considerando il forte legame tra la disciplina e il lavoro sul campo.

Abbiamo, infine, chiesto ai professionisti se abbiano avuto occasione di seguire corsi di sicurezza sul lavoro e da quali soggetti siano stati loro erogati:

Enti che hanno formato sulla sicurezza sul lavoro

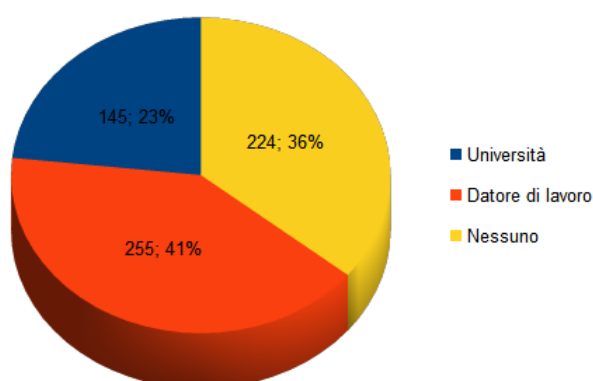


Illustrazione 85 Formazione sulla sicurezza sul lavoro.

Dal grafico emerge come l'Università abbia rappresentato solo per poco meno di un quarto dei professionisti la fonte di informazione/formazione sulla sicurezza sul lavoro; il 41% è stato formato dal proprio datore di lavoro, mentre il 36% non è stato formato da nessuno di questi soggetti. Considerando la natura del lavoro svolto in archeologia, spesso legato allo svolgimento di attività di cantiere, questo sembra configurarsi come il gap formativo più importante dei professionisti, solo in alcuni casi coperto dall'azione delle associazioni professionali che stabilmente organizzano corsi su questi argomenti (si vedano anche i dati OsAL 2011).

Lavoro full time e part time

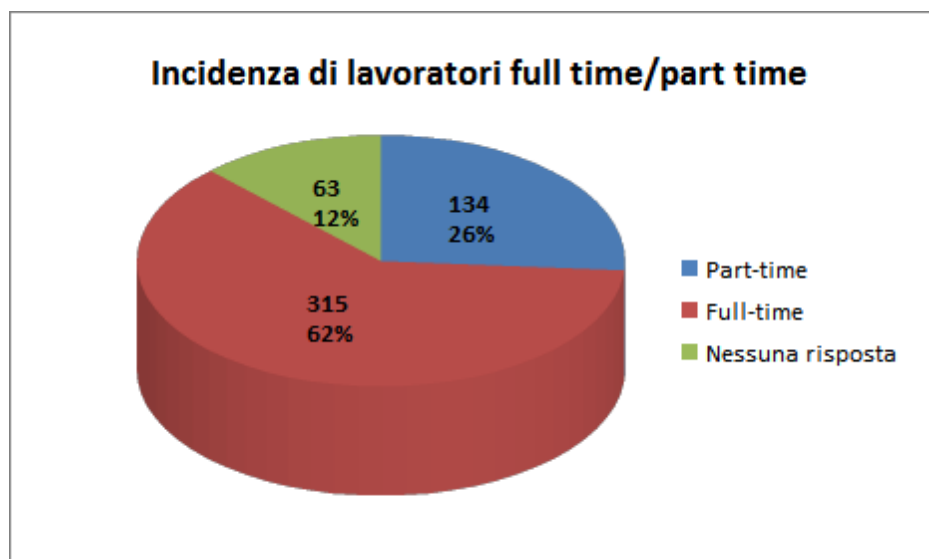


Illustrazione 86 Rapporto tra contratti full-time e part-time.

Solo il 26% degli intervistati che hanno risposto a questa domanda (512) è inquadrato con un contratto Part time. Il lavoro in ambito archeologico si configura, per una ampia maggioranza del campione della nostra indagine (62%), come un impegno che occupa interamente la giornata lavorativa.

Incidenza del lavoro full-time/part-time per tipologia di contratto

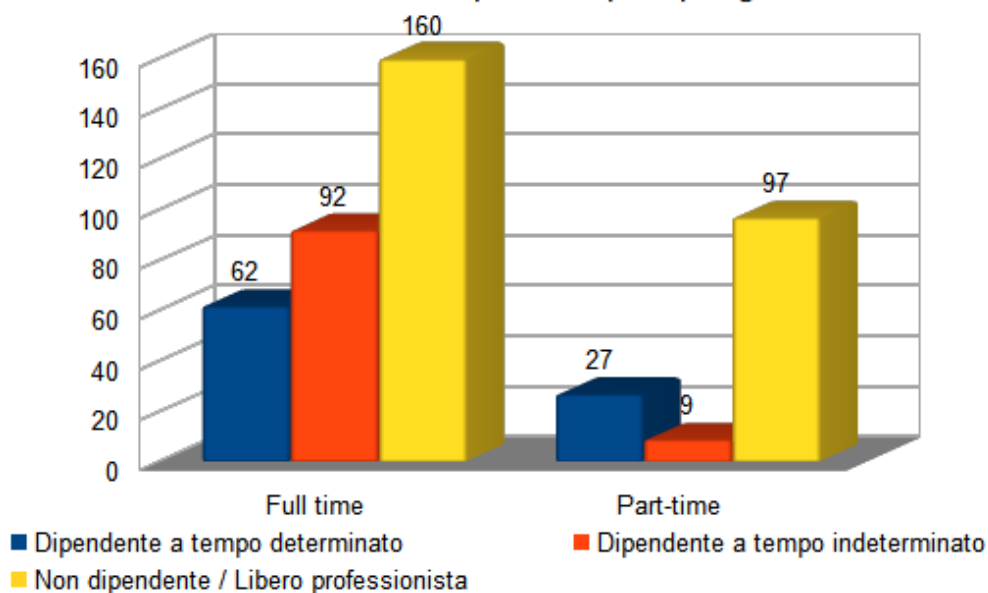


Illustrazione 87 Incidenza del lavoro full-time/part-time per tipologia di contratto.

Dal grafico emerge chiaramente come il lavoro Part time sia attestato soprattutto nelle categorie dei liberi professionisti e dei dipendenti a tempo determinato: è possibile che questa domanda sia stata interpretata dagli liberi professionisti come espressione di mancanza di continuità in archeologia e dell'esigenza di ricorrere ad altri lavori per raggiungere un reddito mensile adeguato (si vedano, ad esempio, le categorie di redditi non archeologici riportati dal I censimento ANA, ANA 2006): la percentuale di chi ha risposto di lavorare in regime di Part time, infatti, corrisponde pressappoco a quella di chi indica redditi provenienti da altre attività registrata per gli anni 2008 e 2010 (vedi in questo stesso capitolo la tabella 35).

Disoccupazione

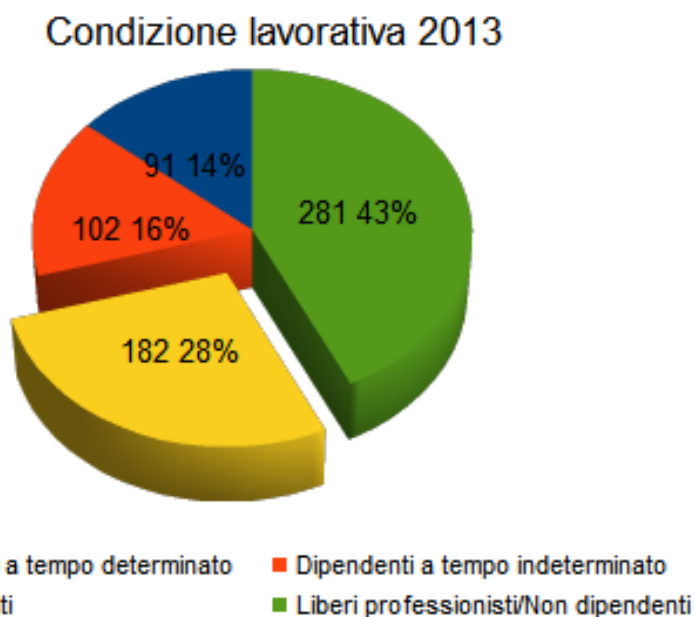


Illustrazione 88 Condizione di lavoro al momento della risposta al questionario (novembre 2012- marzo 2013) con in evidenza il dato sulla disoccupazione.

Il 28 % degli archeologi intervistati (v. *supra*, Tipologia di contratti) dichiara di essere al momento privo di impiego o in cerca di occupazione.

Disoccupati				
Anno	2013	2012	2010	2008
Percentuale	28,00%	28,70%	21,00%	22,00%
Numero	194	118	72	71
Totale risposte valide	695	412	336	318

Tabella 39 Disoccupati per anno (2008-2013).

Sembra esserci stata tra il 2010 e il 2012 un'impennata della disoccupazione tra gli archeologi del campione, aumentata di più del 6% in due anni: in realtà questo dato va letto con molta attenzione, poiché è possibile che le percentuali per il 2008 e il 2010 fossero simili a quelle degli anni successivi, ma che le persone che allora erano disoccupate abbiano cambiato lavoro e non abbiano risposto al questionario.

Resta comunque il dato fortissimo della disoccupazione per gli anni 2012 e 2013, che riguarda più di un quarto degli archeologi.

Oltre alla contrazione del mercato del lavoro, in seguito alla crisi economica iniziata nel 2008 (dal 2008 al 2013 la disoccupazione nazionale in Italia è passata dal 6,7% al 12,2%, dati Istat), il confronto con i dati relativi ai contratti applicati in archeologia (solo il 16% dei professionisti ha contratti a tempo indeterminato) completa il quadro.

Al termine di una attività archeologica, per i lavoratori dipendenti a tempo determinato è possibile richiedere una indennità di disoccupazione (ASpl) erogata dell'INPS; i lavoratori a tempo determinato o indeterminato dipendenti da società private possono essere impiegati in altre

mansioni sino allo scadere del contratto, o, in caso di assunzione legata a uno specifico incarico temporalmente limitato, possono essere licenziati.

Anni di attività e abbandono della professione

Nella tabella 24 sono riportati gli anni di attività dichiarati dagli archeologi:

Anni di attività degli archeologi			
	Uomini	Donne	Totale
Media	12	10	11
Minimo	0	0	0
Primo 10%	2	1	1,4
I Quartile	4	4	4
Mediana	10	8	8
III Quartile	18,5	13	14
Ultimo 10%	26,8	24	25
Massimo	55	43	55

Tabella 40 Anni di attività degli archeologi italiani per genere.

Un quarto degli archeologi italiani attivi nel 2013 lavorava da meno di 4 anni, mentre la media si attesta a 12 anni per gli uomini e 10 per le donne; anche la mediana (metà degli archeologi lavora da meno tempo, metà da più tempo) conferma il dato intorno a 8-10 anni.

È nel terzo quartile (il quarto di archeologi che lavora da più tempo) che le differenze di genere si fanno sentire più pesantemente: gli uomini dichiarano di lavorare da almeno 18 anni mentre tra le donne questo dato si abbassa a 13; considerando solo chi dichiara di lavorare da 11-13 anni (cioè nei valori medi registrati nel questionario), l'età media è 37 anni, la stessa registrata considerando l'intero numero di chi ha risposto al questionario: è questo il momento in cui si registra il maggior numero di abbandoni della professione da parte delle donne (cfr. Cap. 2).

Confrontando questi dati, inoltre, con quelli diffusi dal I censimento ANA del 2005 (ANA 2006), in cui più del 51% dei rispondenti era nato tra il 1974 e il 1978 e più del 55% dichiarava di lavorare da non più di tre anni, i nostri dati vanno letti anche tenendo conto del boom delle iscrizioni che tra la metà degli anni '90 dello scorso secolo e la prima metà degli anni 2000 ha caratterizzato l'Università italiana (VANZETTI cds): la maggioranza relativa degli archeologi italiani attivi appartiene alla generazione nata alla metà degli anni '70 dello scorso secolo, gli stessi che nel 2004-2005 dichiaravano di lavorare da non più di 3 anni e che oggi (9 anni dopo) dichiara di lavorare da 10-13 anni.

Non è un caso, probabilmente, che l'esigenza di fondare le prime associazioni professionali di archeologi sia venuta da coloro che, in numero maggiore rispetto a prima, erano iscritti tra il 1992 e il 2003 all'Università, impiegati nei primi scavi estensivi al seguito delle grandi infrastrutture (TAV, metropolitane di Roma e Napoli) o aree archeologiche centrali (Fori Imperiali a Roma), come tentativo di formalizzare la propria appartenenza alla professione (cfr. *infra*) e ordinare un sistema che, in seguito alla massificazione delle iscrizioni universitarie e l'immissione di nuove classi sociali nella professione, non era più in grado di funzionare seguendo gli schemi fino ad allora tutto sommato sufficientemente operativi.

Sindacati e associazioni professionali

Per la rappresentanza sindacale, gli archeologi possono iscriversi a uno dei sindacati, confederati o autonomi, presenti in Italia. L'adesione a un sindacato è libera e facoltativa per tutti i lavoratori; per ovvi motivi di opportunità è necessaria la scelta del comparto di riferimento, sulla base dell'effettivo inquadramento contrattuale.

Come tutti i soggetti impiegati nei vari settori produttivi non legati da contratto di lavoro dipendente, anche gli archeologi che operano come liberi professionisti possono riferirsi al comparto dei "lavoratori atipici" o "precari" presente all'interno di ogni sindacato.

Le associazioni professionali di archeologi in Italia esistono dal 2004, prima sono nate l'Assotecnici (Associazione Nazionale dei Tecnici per la Tutela dei Beni Culturali, Ambientali e Paesaggistici) che riunisce tutti i tecnici del MiBACT, ancora attiva; l'ANCoST (Associazione nazionale degli operatori scientifici dei Beni Culturali) che riuniva invece i "collaboratori esterni" delle Soprintendenze, oggi non più esistente; la FederPIBC (Federazione Professionisti Italiani Beni Culturali), attiva soprattutto in Campania, anch'essa aperta a tutti i professionisti dei Beni Culturali e non più attiva. Negli anni '60 va segnalato il primo tentativo di riunire gli archeologi nella Società degli Archeologi Italiani, nata per iniziativa degli ambienti accademici (PALLOTTINO 1962): pur se di breve durata, grazie a questa esperienza venne fondata la rivista Dialoghi di archeologia (1967-1992).

Gli archeologi delle Università italiane, inoltre, sono riuniti in consulte divise per ambiti cronologici e di studio.

Nel 2004 viene fondata la CIA - Confederazione Italiana Archeologi (LEONI, MAGLIARO 2011), nata con l'intento di riunire tutti gli archeologi del Paese indipendentemente dalla collocazione lavorativa e contrattuale, per intraprendere azioni volte al riconoscimento, alla tutela e alla valorizzazione della figura professionale dell'archeologo, nonché alla definizione di un codice deontologico legato allo svolgimento della professione.

Oltre alla CIA sono presenti e operanti in Italia l'ANA (Associazione Nazionale Archeologi, dal 2005), la CNAP (Confederazione Nazionale Archeologi Professionisti, dal 2011), la FAP (Federazione Archeologi Professionisti, dal 2011).

L'adesione a una delle Associazioni professionali oggi esistenti è libera e volontaria, e non è vincolata all'inquadramento contrattuale; l'iscrizione alla Confederazione Italiana Archeologi come socio ordinario è legata all'esercizio della professione e al percorso di formazione universitaria seguito.



Illustrazione 89 Iscrizione ad associazioni professionali archeologiche.

Il 75% degli archeologi intervistati non è iscritto ad alcuna associazione rappresentativa della categoria. Tra i non iscritti (522 su 695) 17 esprimono l'intenzione di iscriversi nel prossimo futuro.

Motivazioni di non iscrizione ad associazioni professionali

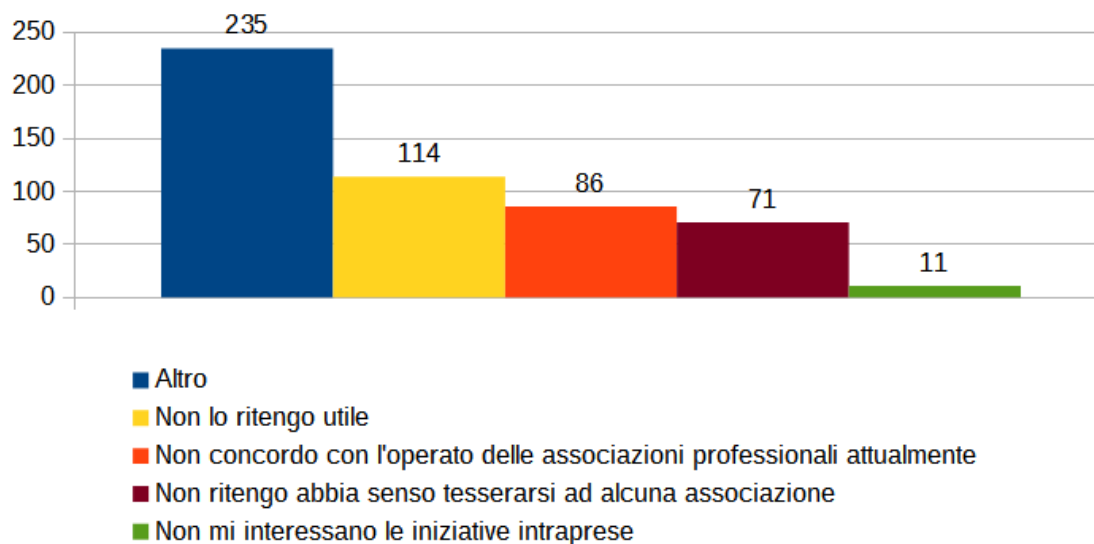


Illustrazione 90 Motivazioni di non iscrizione alle associazioni professionali (74,58% del totale degli intervistati).

È stato chiesto agli archeologi che hanno risposto di non essere iscritti ad alcuna associazione professionale (524 risposte, corrispondenti al 74,58% del totale degli intervistati) quali siano i motivi della loro scelta: la maggior parte dei rispondenti (46%) ha fornito indicazioni libere sulle motivazioni ("altro"), mentre tra le risposte che venivano suggerite nel questionario la più scelta è

stata che non ritengono utile iscriversi ad alcun tipo di associazione (21,7%); vi è un 16.4% che dissente dall'operato delle associazioni stesse mentre il 13, 5% non ritiene abbia alcun senso tesserarsi ad esse; in coda, una piccola percentuale (2%) non ritiene utili le iniziative intraprese. Nella categoria "altro" sono state inserite altre motivazioni come la mancanza di tempo e di occasioni di contatto con le associazioni professionali, la delusione per episodi passati, l'eccessivo numero di associazioni professionali presenti in Italia, la mancanza di unità di intenti tra le associazioni esistenti, la non conoscenza della loro esistenza, l'impiego, anche temporaneo, in settori diversi dall'archeologia, ma anche l'essere dipendente pubblico presso il MiBACT o l'Università, circostanza ritenuta incompatibile con l'iscrizione a una associazione professionale, vista anche, in un caso, come alternativa all'iscrizione al Sindacato (cfr. Appendice 1 per il dettaglio delle risposte).

Cause di lavoro

Abbiamo chiesto agli archeologi se abbiano mai tentato cause di lavoro:



Illustrazione 91 Cause di lavoro intentate da archeologi

Solo il 7% ha risposto di averlo fatto, nonostante la descrizione che fin qui si è data della professione faccia emergere diverse situazioni di disagio professionale.

Abbiamo poi chiesto a coloro che le avevano intentate quale esito abbiano avuto le cause, e se ripeterebbero l'esperienza:

Esito della causa	
Positivo per lei	20
Positivo per la controparte	1
In attesa di giudizio	9
Senza esito	11

Disposizione a ripetere l'esperienza	
Sì	25
No	15
Non risponde	1

Tabella 41 Esito delle cause di lavoro e disposizione a ripetere l'esperienza fatta.

Dalla tabella emerge che la metà delle cause intentate ha avuto esito positivo per il lavoratore, 9 sono in attesa di giudizio, 1 sola ha avuto esito positivo per la controparte; a questi dati si devono aggiungere gli 11 casi per i quali si registra la mancanza di un esito. La maggioranza degli archeologi (25 su 40 che hanno risposto, compreso l'unico con causa vinta dalla controparte, e 4 delle 11

senza esito) rifarebbe l'esperienza; si registrano anche 5 persone su 20 che hanno avuto un esito positivo per se stesse, che non sarebbero disposte a rifarlo.

D.Z.

Capitolo 6 Formazione

Introduzione

Il tema della formazione in archeologia, e della formazione continua in particolare, è materia lungamente discussa e di difficile risoluzione: la formazione formale spetta alle Università italiane con la loro offerta formativa composta da un ciclo di 3+2 per la laurea (unico ciclo di 4 anni fino al 1999), più 2 anni di specializzazione (3 anni fino alla riforma del 2002) e/o 3 anni di dottorato di ricerca; a questo percorso “abilitante” si aggiungano i master di I e II livello che affrontano temi specifici della professione: dal marketing dei Beni Culturali, all'utilizzo delle nuove tecnologie, al rapporto con le altre professioni coinvolte nella tutela e nella valorizzazione del patrimonio artistico e archeologico, all'archeologia preventiva.

Proprio quest'ultima, l'archeologia preventiva, per la quale nel 2005 è stato prodotto un decreto legislativo *ad hoc* (legge 109/2005 poi confluita negli articoli 95-96 del D.Lgs. 163/2006, Codice degli appalti), è l'unico ambito di applicazione della professione che richieda precisi requisiti formativi per essere espletata: sono ammessi a verificare e vagliare una Valutazione di Impatto Archeologico (VIArch) solo i possessori di diploma di Scuola di Specializzazione in Archeologia ovvero di dottorato di ricerca in Archeologia (cfr. Cap. 4).

Va segnalato che questo studio fornisce dati su un mercato del lavoro archeologico non regolamentato: nel lasso di tempo nel quale sono stati raccolti i dati per questo studio (novembre 2013-marzo 2014) non erano richiesti particolari requisiti per svolgere la professione, priva di qualsiasi riconoscimento. Solo sulla base di una buona prassi pluridecennale, infatti, l'archeologo è stato generalmente identificato con colui che abbia conseguito almeno la laurea di I livello - triennale, o, più spesso, con chi ha conseguito la laurea di 4 anni del vecchio ordinamento (formalmente una laurea in Lettere o Beni culturali con indirizzo archeologico) o la nuova laurea di II livello - specialistica/magistrale in Archeologia.

Al momento in cui si conclude l'ultima revisione del testo (31 agosto 2014), il quadro normativo di riferimento, a tal proposito, è stato mutato: il 25 giugno 2014 è stata approvata la Legge 110 – “Introduzione dell'articolo 9-bis del codice di cui al decreto legislativo 22 gennaio 2004 n. 42, in materia di professionisti competenti ad eseguire interventi sui beni culturali”, già nota come PdL C.362 alla Camera dei Deputati e S. 1240 al Senato, che ha sancito l'inserimento, nel Codice dei Beni Culturali italiano, delle professioni che se ne occupano. È prevista l'introduzione di elenchi non vincolanti, per la redazione e iscrizione ai quali dovrà essere redatto un regolamento, da redigere entro 6 mesi dalla data di pubblicazione della legge.

La legge, sostenuta sin qui da tutte le Associazioni professionali dei Beni Culturali e dal MiBACT, prevede dunque che siano definiti nel regolamento i criteri in virtù dei quali anche gli archeologi potranno essere inseriti nell'elenco, che, si sottolinea, non è vincolante per lo svolgimento della professione. Tali criteri, concernenti anche i requisiti formativi degli archeologi, devono ancora essere individuati.

Storicamente il dibattito su quali debbano essere i requisiti formativi degli archeologi ha visto due posizioni difficilmente conciliabili: da un lato vi sono le Università, che vorrebbero tenere l'asticella della formazione più alta possibile, spingendo affinché l'esercizio della professione sia appannaggio solo degli specializzati e dottorati; dall'altro vi sono i professionisti e le imprese, che nel quotidiano sono abituati a valutare maggiormente gli elementi formativi derivanti dall'esperienza e dalla pratica della professione e chiedono, quindi, criteri meno selettivi e più inclusivi.

Questo conflitto tra le differenti posizioni ha già portato, tra la metà e la fine degli anni '90 dello scorso secolo, alla bocciatura di almeno due proposte per la creazione di un albo professionale

degli archeologi (si veda la discussione in LA LAUREA 1992 pp. 77 e ss.).

Con la Legge 4/2013, che riconosce per la prima volta in Italia le professioni non regolamentate da albi e ordini e le relative associazioni professionali, il tema dell'esperienza e della formazione continua, contrapposta alla formazione abilitante tipica delle professioni ordinistiche ("Conseguendo una laurea in architettura e superando l'esame per l'ingresso nell'ordine degli architetti sarò architetto per tutta la vita"), ha ricevuto piena cittadinanza anche nel nostro Paese: dal 2013 i professionisti certificati dalle associazioni di appartenenza debbono poter dimostrare di svolgere la professione e di frequentare corsi di formazione continua, anche in forma di seminari o convegni.

Formazione professionale continua

Molti archeologi hanno interesse nel continuare la propria formazione una volta terminati gli studi universitari.

La formazione continua viene fornita attraverso due canali principali: i master universitari di I e II livello e i corsi forniti da strutture non universitarie (in particolare le società archeologiche coi loro corsi per i dipendenti e collaboratori e le società dedicate principalmente alla formazione).

Corsi universitari

Tra le possibilità di formazione *post lauream* offerte dalle Università ci sono i master formativi di I e II livello: l'accesso a quelli di I livello è garantito con il possesso della sola laurea triennale, quello ai corsi di secondo livello è possibile esclusivamente dopo avere conseguito almeno una laurea quadriennale vecchio ordinamento o una laurea specialistica/magistrale.

La durata di questi corsi è generalmente di un anno accademico, con una tesi finale quasi sempre da sviluppare in stage presso aziende o strutture impegnate in quel campo. In alcuni casi lo stage finale è diventato per gli archeologi il trampolino per il lavoro: dei 208 archeologi che hanno dichiarato di aver frequentato un master formativo (30% dell'intero campione), il 19% (38 risposte) dichiara di avere iniziato a lavorare con uno stage inizialmente non retribuito, mentre la percentuale tra coloro che hanno dichiarato di non averne mai frequentati è intorno al 15,3% (cfr. *Illustrazione 76*).

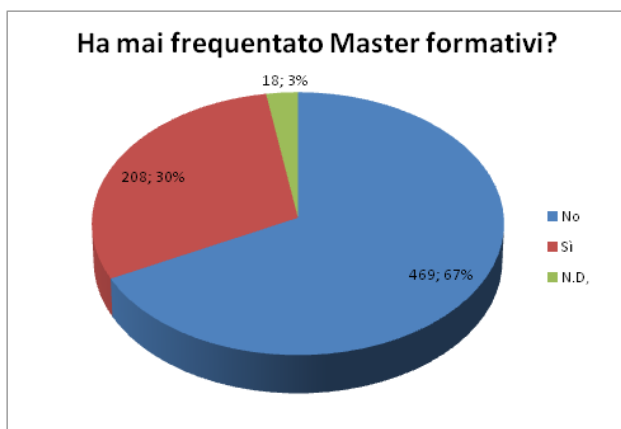


Illustrazione 92 Frequenza di Master formativi.



Illustrazione 93 Frequenza dei Master formativi in Italia.

La riforma della Scuola di Specializzazione dal 2002 prevede tirocini e/o stage presso le Soprintendenze: il 30% del campione dichiara di essere specializzato, ed è quindi stato con molta probabilità interessato dalla possibilità di fare queste esperienze, almeno negli ultimi 12 anni.

Il sito di Almalaurea registra per l'anno accademico 2013/2014 l'esistenza di 20 Master di I livello in altrettanti atenei dedicati ai laureati in Beni Culturali, focalizzati principalmente sul marketing, e sulla fruizione e valorizzazione del patrimonio culturale; sono 8 invece i Master di II livello, focalizzati anch'essi sul marketing e sulla valorizzazione dei Beni Culturali, ma anche sull'archeologia preventiva e sui sistemi GIS per la pianificazione urbana e territoriale.

Corsi non universitari

Le organizzazioni pubbliche prevedono tutte corsi per i propri dipendenti, volti a migliorare aspetti specifici della professione: in particolare si tratta di corsi sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, di primo soccorso, di alfabetizzazione informatica, di aggiornamento professionale.

Anche una parte delle aziende private prevede corsi per i propri soci, dipendenti e in alcuni casi collaboratori, come risulta dalle risposte date alla domanda relativa alla presenza di corsi di formazione per dipendenti:



Illustrazione 94 Presenza di un piano formativo formale delle aziende.

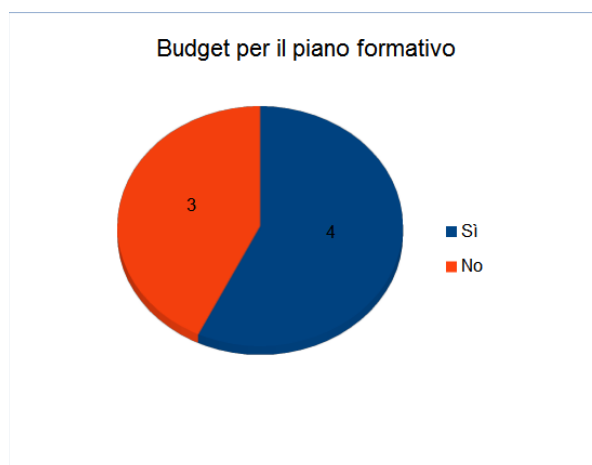


Illustrazione 95 Presenza di un budget per il piano formativo.

Identificazione delle necessità formative dei dipendenti

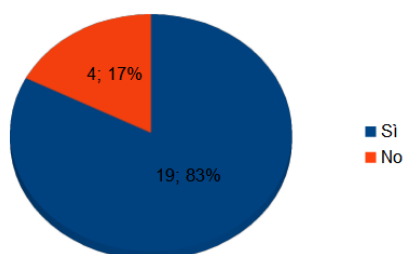


Illustrazione 96 Identificazione delle necessità formative dei dipendenti da parte delle imprese.

Contesto prescelto per la formazione

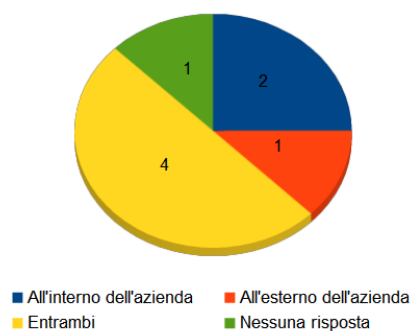


Illustrazione 97 Svolgimento della formazione in azienda o fuori.

Delle 23 imprese che hanno risposto alla domanda sulla presenza di un piano formativo formale per i dipendenti, solo 7 hanno risposto positivamente; tra queste, solo 4 hanno stanziato un budget dedicato allo scopo.

6 delle 7 imprese che hanno risposto di avere un piano formativo formale hanno anche indicato il contesto in cui esso avviene: 4 lo svolgono sia all'interno che all'esterno dell'azienda, 2 esclusivamente all'interno, 1 esclusivamente all'esterno.

Tutte le imprese (23), infine, hanno affermato di incoraggiare lo sviluppo professionale del proprio organico.

Per completare il quadro di confronto, abbiamo chiesto agli archeologi se abbiano avuto la possibilità di frequentare corsi nelle imprese in cui hanno lavorato e su quali temi:

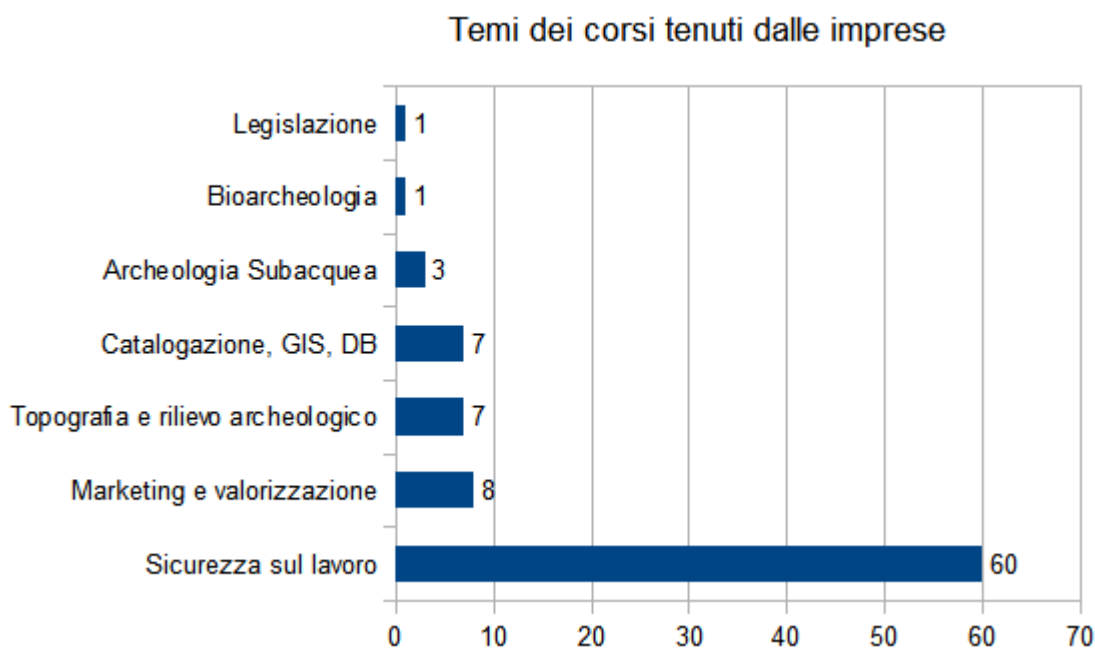


Illustrazione 98 Temi dei corsi in azienda.

Il 13% dell'intero campione di archeologi che ha risposto a questa domanda (677) ha dichiarato di avere frequentato almeno un corso nell'impresa per cui ha lavorato: il 10 % di questo campione (60 su 87) ha ricevuto un corso sulla sicurezza sul lavoro, presumibilmente in virtù della legge 81 del 2008 (ex 626) che obbliga i datori di lavoro a tenere corsi ai propri dipendenti/ collaboratori; percentuali più basse fanno riferimento alla frequentazione di corsi di marketing e valorizzazione (8), topografia e rilievo (7), catalogazione e GIS (7), archeologia subacquea (3), bioarcheologia (1), e legislazione (1).

Lacune formative

Abbiamo chiesto agli archeologi quali lacune vedono nella propria formazione:

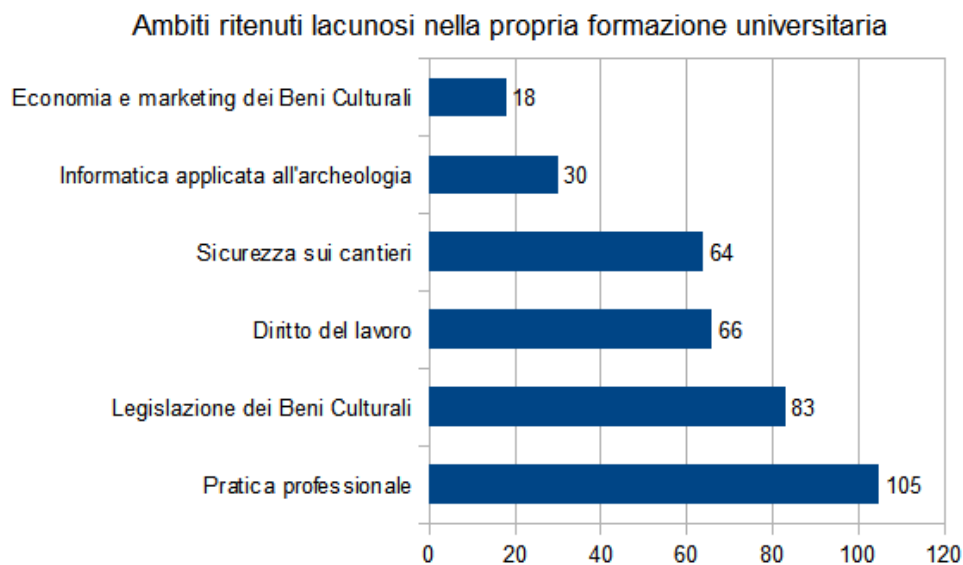


Illustrazione 99 Settori considerati lacunosi dagli archeologi nella propria formazione.

Il 92% degli archeologi intervistati (628 su 677 che hanno risposto alla domanda) ritiene che la propria formazione sia lacunosa.

Tra questi, 366 hanno indicato il settore nel quale ritengono di avere lacune: per il 28% (105 intervistati) la pratica professionale, traducibile con esperienza sul campo, è l'elemento più importante e carente; l'Università non prepara completamente al lavoro che viene dopo la laurea e gli scavi universitari hanno generalmente tempi e organizzazione affatto diversi da quello che si riscontra in un cantiere lavorativo. In molti, inoltre, lamentano mancanze nella preparazione alla gestione della documentazione grafica e in generale della fase post-scavo (in particolare nella conoscenza dei materiali archeologici).

La legislazione dei Beni culturali, con 83 risposte, è il secondo ambito indicato dai professionisti come lacunoso a livello formativo, seguito dalla conoscenza del diritto del lavoro (66) e dalla sicurezza sui cantieri (64), ambito, quest'ultimo, nel quale abbiamo avuto modo di vedere che il maggior numero di archeologi che hanno lavorato per imprese private dichiara di avere ricevuto un corso. In totale, si tratta di 213 risposte che indicano carenze formative nell'ambito normativo: il 31% dei 677 del campione che segnalano di avere lacune nella propria formazione.

Seguono la conoscenza dei sistemi informatici applicati ai Beni culturali (30 risposte), settore in crescita nelle proposte di servizi delle imprese, e ciò che riguarda la gestione e il marketing dei Beni Culturali (18 risposte).

È stato inoltre chiesto ai professionisti se sarebbero disposti nel futuro a frequentare corsi di formazione a proprie spese: il 62% degli archeologi ha risposto di no e solo il 36% ha risposto positivamente.

A.P.

Appendice 1 Associazioni professionali

Il 75% (522 su 700) degli archeologi intervistati ha dichiarato di non essere al momento iscritto ad alcuna associazione di categoria.

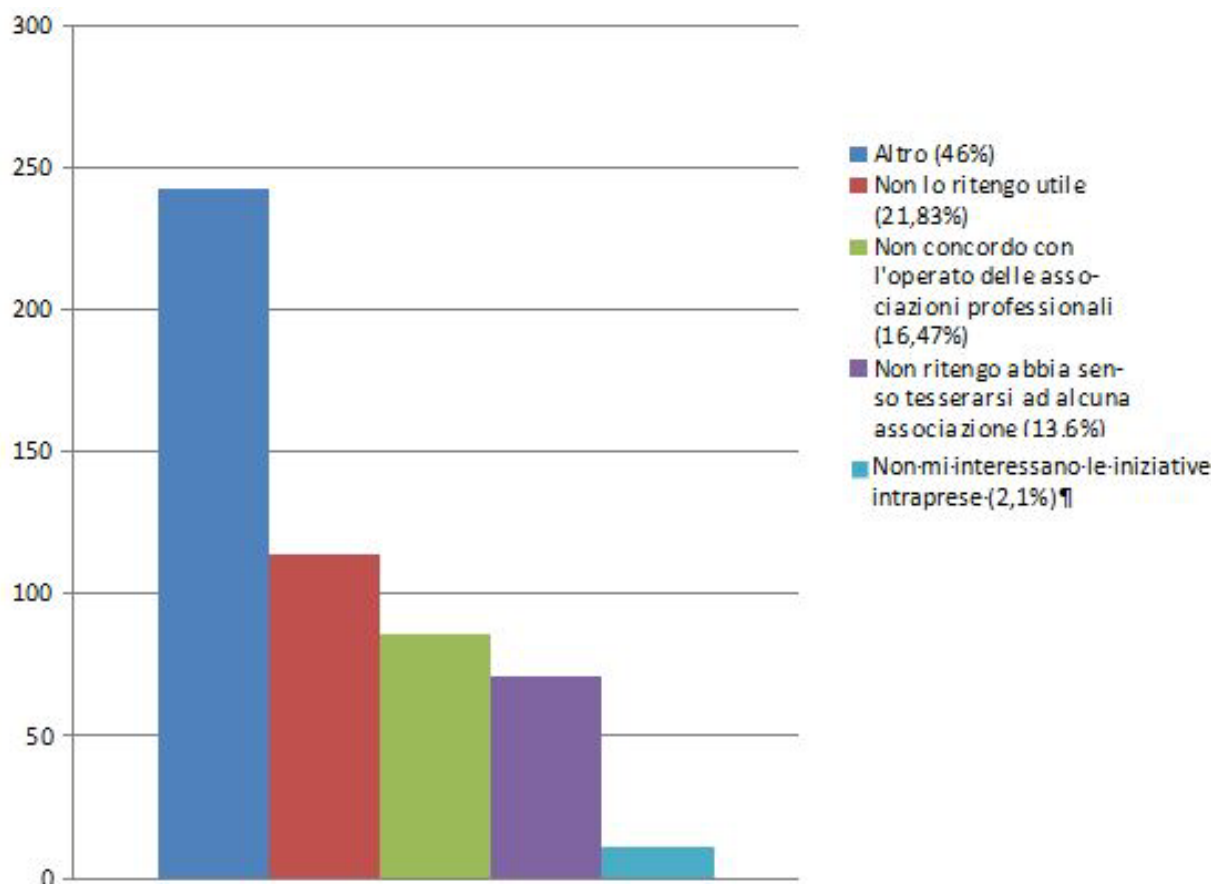


Illustrazione 100 Motivazioni dei non iscritti (74,58% degli intervistati)

Tra le motivazioni di questa scelta, oltre le quattro risposte fisse previste dal questionario, il 46% (242) delle risposte corrisponde alla voce "Altro".

Tra questi 242, 176 hanno ulteriormente specificato il motivo della non iscrizione tramite il campo di testo libero.

Figurano motivazioni varie che abbiamo raggruppato come segue:

- Delusione/diffidenza/disincanto nei confronti dell'operato delle associazioni professionali: 38 risposte;
- Mancanza di occasioni e possibilità di iscriversi a una associazione professionale: 37 risposte;
- Disinformazione/non conoscenza dell'esistenza di associazioni professionali/indecisione di scelta: 25 risposte;
- Intenzione di iscriversi/rinnovare l'iscrizione: 23 risposte;
- Mancanza di tempo da dedicare alle attività dell'associazione professionale: 15 risposte;
- Non lavora ancora/ più in campo archeologico (studenti e chi ha cambiato lavoro): 15 risposte;
- Incompatibilità con la posizione di dipendente pubblico: 11 risposte;
- Difficoltà economica nel pagare la quota di iscrizione: 5 risposte;

- Esistenza di troppe associazioni professionali con disomogeneità di azione e intenti: 2 risposte.

Altre 5 risposte erano del tutto fuori tema.

Il gruppo di risposte classificate come “Incompatibilità” è indicativo del fatto che vi è una parte di archeologi dipendenti pubblici che fraintende la natura delle associazioni professionali, considerandole come entità caratterizzate da particolari tipologie contrattuali o con finalità sindacali o rivendicative, e non invece come raggruppamenti di categoria costituiti da soggetti accomunati da formazione, ambito di intervento e di ricerca e da problematiche etiche e deontologiche. In un caso, si registra che l’iscrizione a una associazione professionale è erroneamente considerata come alternativa all’iscrizione al Sindacato.

D.Z.

Appendice 2 Coniugi e conviventi

Su 695 archeologi intervistati, 275 hanno risposto di essere sposati o conviventi.

399 sono i celibi/nubili; 24 i separati/divorziati; 2 i vedovi.

È stato chiesto di specificare la professione del coniuge o convivente: in 76 hanno risposto di essere sposati o conviventi con un/a collega archeologo/a. La professione di archeologo è quella numericamente più attestata tra coniugi e conviventi degli archeologi intervistati.

I restanti 198 hanno indicato invece un'altra professione per il coniuge o convivente, tra cui figurano (tra parentesi eventuali specificazioni):

Albergatore 1	Impiegato SAIPEM 1
Agente di commercio 1	Imprenditore 1; Imprenditore agricolo 1
Agente immobiliare 1	Informatico 8 (consulente; programmatore; sistemista)
Architetto 5	Ingegnere 41; (elettronico; informatico)
Art director 1	Insegnante: 12 (maestra di asilo nido)
Artigiano/a 3	Maestro arti marziali 1
Ascensorista 1	Magazziniere 1
Avvocato 4	Manager culturale 1; Sales manager 1;
Bancario/a 2	Master physicist 1
Barman 1	Medico 4 (odontoiatra)
Benzinaio 1	Musicista 3 (direttore e proprietario scuola di musica)
Bibliotecaria 1	Naturalista tecnico in acustica 1
Biologo/a 2	Operaio 6 (generico, metalmeccanico)
Bracciante agricolo 2	Pensionato 2 (ex insegnante)
Collaboratrice occasionale presso studio tecnico di ingegneria 1	Perito agrario 1
Commerciante 2	Perito assicurativo 1
Consulente nautico 1	Portalettere 1
Contabile 1	Precario 1
Disoccupato 2	Psicoanalista 1
Editoria 1	Psicologa 2
Educatore 1	R&D Findus 1
Elettricista 1	Regista teatrale 1
Forze Armate 2; ufficiale carabinieri 1	Restauratore/trice 1
Geologo: 1	Ricercatore/trice 2 (biochimico)
Geometra 2	Scenografo 1
Giornalista 1; capo-redattore 1	Storico dell'arte 2
Governativo 1	Studente 3 (di archeologia)
Grafico 1	Topografo:1
Impiegato INPS 1	Traduttore

1

Risposte generiche: dipendente 3; impiegato 23; libero professionista 5; consulente 2; funzionario: 2; socio lavoratore 1; tecnico 1; dipendente MIUR; altro 1

D.Z.

Appendice 3 Campagna social

Le immagini che seguono sono state utilizzate per la campagna social del progetto Discovering the Archaeologist of Europe italiano.

Sono state diffuse attraverso tutti i canali della Confederazione Italiana Archeologi, sul sito dell'associazione (www.archeologi-italiani.it), su quello del progetto italiano (www.discovering-archaeologists.it), sulle pagine Facebook dell'associazione e su tutti gli eventi legati alla raccolta dei dati, attraverso il canale Twitter dell'associazione. Hanno consentito, tra le altre cose, di moltiplicare in pochi mesi i contatti web dell'associazione in tutti i canali sopra elencati e di raccogliere centinaia di risposte ai questionari.

Le immagini sono tutte opera di Davide Arnesano che ringraziamo per il fantastico lavoro che ha svolto in favore del progetto.



Join the DISCO Party?
#letsdisco

rispondi al questionario su
WWW.DISCOVERING-ARCHAEOLOGISTS.IT

cia

ARE YOU READY FOR DISCO?
#LETSDISCO

rispondi al questionario su
WWW.DISCOVERING-ARCHAEOLOGISTS.IT

cia

PARTECIPA! PARTECIPA! PARTECIPA! PARTECIPA! PARTECIPA! PARTECIPA! PARTECIPA! PARTECIPA!

#LETSDISCO #LETSDISCO #LETSDISCO

rispondi al questionario su
WWW.DISCOVERING-ARCHAEOLOGISTS.IT

cia

★ DISCO! L'UNICA SOLA VERA RIVOLUZIONE! ★

#LETSDISCO

rispondi al questionario su
WWW.DISCOVERING-ARCHAEOLOGISTS.IT

cia

Appendice 4 Questionari

Mail di invito

Gentile Collega,

ti chiediamo 2 minuti di tempo per presentarti il **DISCO**.

La [Confederazione Italiana Archeologi](#) (CIA) sta svolgendo in questo periodo una ricerca sulle condizioni professionali degli archeologi che operano in Italia, nell'ambito del progetto [Discovering the Archaeologists of Europe](#) (DISCO).

DISCO, è un progetto europeo a cui partecipano 22 Stati nazionali rappresentati da Associazioni e istituzioni nazionali. La CIA è l'unico rappresentante italiano.

Il progetto DISCO prevede un periodo di raccolta dati, la loro analisi e infine la pubblicazione degli stessi, sia a livello nazionale che europeo, secondo le licenze Creative Commons, cui tutto il progetto è ispirato. Parte di questi risultati sono già consultabili sul [sito italiano di DISCO](#) (www.discovering-archaeologists.it) nella sezione dedicata ai media e si riferiscono alle prime 200 risposte pervenute.

In questo momento ci troviamo nella **prima fase di DISCO**, la raccolta dei dati, e abbiamo tempo fino al 31 Gennaio 2014 per riuscire ad avere un quadro esaustivo della nostra situazione nazionale.

Partecipare e aiutarci a raccogliere i dati è semplicissimo: basta andare sul sito DISCO, in alto cliccare su [questionario](#) e registrarsi con nome, cognome e mail.

Il questionario è completamente anonimo, ma questi dati servono al sistema per evitare doppioni e per consentire l'invio della mail contenente il link da seguire. Bastano 10 minuti per compilare il questionario, ma se volessi interrompere e riprendere in seguito è possibile salvare i risultati e terminare successivamente, riutilizzando lo stesso link inviato per il tuo primo accesso.

Qualora dopo la registrazione non dovessi ricevere la mail dall'indirizzo segreteria@archeologi-italiani.it non esitare a contattarci al medesimo indirizzo o a confitalarcheologi@gmail.com, provvederemo noi ad inviarti il link corretto.

Nel caso in cui fossi socio o amministratore di una società/cooperativa archeologica non esitare a compilare **anche** il [questionario dedicato alle società archeologiche](#), presente nella stessa pagina: si tratta infatti del **primo questionario in Italia** finalizzato alla raccolta di informazioni **sulle società di archeologia** che operano sul nostro territorio, un'occasione irripetibile per tracciare un identikit dell'imprenditoria nella nostra professione.

Ti ricordiamo che anche per le società il questionario è completamente anonimo.

Nell'augurarti un buon 2014 ti invitiamo dunque a rispondere al questionario e a diffonderlo tra i colleghi archeologi.

Se hai già ricevuto informazioni sul questionario tramite il nostro sito o i nostri canali social (Facebook, Twitter, LinkedIn) non ti rimane che proporlo ai tuoi colleghi!

Let's DISCO!

DISCO Italia: <http://discovering-archaeologists.it/>

Discovering the Archaeologists of Europe: <http://www.discovering-archaeologists.eu/>

FACEBOOK: <https://www.facebook.com/events/646530728725004/?fref=ts>

TWITTER: [#letsdisco](#)

MAIL: segreteria@archeologi-italiani.it o confitalarcheologi@gmail.com



A10. Regione di residenza

- Abruzzo
- Basilicata
- Calabria
- Campania
- Emilia-Romagna
- Friuli-Venezia Giulia
- Lazio
- Liguria
- Lombardia
- Marche
- Molise
- Piemonte
- Puglia
- Sardegna
- Sicilia
- Toscana
- Trentino-Alto Adige
- Umbria
- Valle d'Aosta
- Veneto
- Estero

A11. Comune di residenza

- Capitale
- Comune sopra 1.000.000 di abitanti
- Comune sopra i 15.000 abitanti
- Comune sotto i 15.000

A12. È iscritto a una associazione professionale?

- Yes
- No



B6. Quanti?

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

B7. Li ha frequentati in Italia?

Yes

No

B8. Come giudica la sua conoscenza delle lingue straniere, scritte e parlate, in una scala da 1 a 5?

1 rappresenta una conoscenza bassa, 5 molto alta.

1

2

3

4

5

B9. Come giudica la sua formazione dal punto di vista della spendibilità sul lavoro, in una scala da 1 a 5?

1 rappresenta un giudizio negativo, 5 molto positivo.

1

2

3

4

5

B10. In base alla sua esperienza, ritiene che alcune competenze necessarie nell'esercizio della professione siano tuttora assenti nella formazione accademica degli archeologi?

Yes

No



D10. Indicandolo in percentuali di massima, con quali soggetti lavorava in prevalenza?

MiBAC	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
MIUR	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Altro Ministero	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Regione	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Provincia	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Comune	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Altro ente territoriale (comunità montana, ecc.)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Università	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Istituto di ricerca straniero	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Fondazione pubblica	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Fondazione privata	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Fondazione mista	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Società archeologica	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Società che si occupa di turismo o didattica museale	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ditta edile	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Studio di ingegneria o architettura	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Altra società pubblica	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Altro	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Section E: Status professionale - 2010

Condizione professionale dell'anno 2010

E1. 3 anni fa Lei è stato/a

- Dipendente a tempo indeterminato
- Dipendente a tempo determinato
- Non dipendente/Libero professionista
- Disoccupato



E2. Se occupato/a provi a indicare in percentuale quanto ha influito sul suo reddito l'attività di archeologo. (es. archeologia 80, altro 20)

Archeologo

Altro

Section F: Status professionale - 2008

Condizione professionale dell'anno 2008

F1. 5 anni fa Lei è stato/a

Dipendente a tempo indeterminato

Dipendente a tempo determinato

Non dipendente/Libero professionista

Disoccupato

F2. Se occupato/a provi a indicare in percentuale quanto ha influito sul suo reddito l'attività di archeologo/a. (es. archeologia 80, altro 20)

Archeologo/a

Altro

Section G: Status professionale - Condizioni economiche

G1. Se possibile indicare il reddito lordo proveniente dal lavoro archeologico

Dell'ultimo anno fiscale

Di 3 anni fa (stima)

Di 5 anni fa (stima)

G2. Il reddito proveniente dall'attività archeologica Le ha permesso di raggiungere l'indipendenza economica?

Yes

No

G3. Ha generalmente la possibilità di proporre la Sue tariffe per gli incarichi professionali in archeologia?

Yes

No



G4. Riceve regolarmente il suo compenso/salario?

Yes

No

G5. Con quale ritardo riceve il suo compenso/salario?

1 mese

2 mesi

3 mesi

tra 4 e 6 mesi

tra 7 mesi e 1 anno

oltre 1 anno

G6. Ha mai intentato cause contro condizioni contrattuali/retributive?

Yes

No

G7. Come ne giudica l'esito?

Positivo per lei

Positivo per la controparte

Senza esito

In attesa di giudizio

G8. Alla luce dei risultati ottenuti, lo rifarebbe?

Yes

No

G9. Le possibilità lavorative sono mutate dopo la nascita dei figli?

Sì

No **Skip to 7**

Non ho figli **Skip to 7**

G10. In che modo?

In meglio

In peggio

Invariate



G18. Se oggi avesse una possibilità di lavoro all'estero la coglierebbe?

Sì

No

Forse

Section H: Sicurezza sul lavoro e disabilità

H1. Ha mai ricevuto dai datori di lavoro o dall'università nozioni di sicurezza sul lavoro?

Università

Datore di lavoro

Nessuno dei due

H2. Ha mai avuto incidenti sul lavoro?

Yes

No

H3. Quegli incidenti Le hanno comportato una invalidità permanente?

Yes

No

H4. Quegli incidenti o quell'invalidità Le hanno creato problemi nel lavoro o a cercare lavoro?

Yes

No

H5. Ha disabilità fisiche?

Yes

No

H6. Che percentuale di disabilità ha?

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

H7. Ha mai avuto problemi nel cercare lavoro in archeologia?

Yes

No



Section I: Opzioni e prospettive

I1. In generale può dirsi soddisfatto della Sua condizione professionale di archeologo?

Yes

No

I2. Prevede a breve termine di provare a cambiare lavoro e abbandonare l'archeologia?

Sì

No

Forse

I3. Qualora avesse la possibilità di cambiare lavoro, affronterebbe la cosa di buon grado o con grande sacrificio?

Se il lavoro è buono non è un problema

Se il lavoro è buono sarei portato a cambiare ma con sacrificio

Qualunque lavoro va bene

Sono costretto a cambiare ma non vorrei

I4. Ritiene che i provvedimenti da parte del Governo e delle Istituzioni italiane negli ultimi anni siano stati sufficienti per la Cultura e l'archeologia?

Inserire un valore tra 1 e 5, in cui 1 è assolutamente insufficiente e 5 molto convincenti

1

2

3

4

5

I5. A suo avviso, nei prossimi 3 anni lavoreranno più o meno archeologi rispetto ad oggi?

Di più

Di meno

Uguale



I6. Come giudica il Suo futuro nell'archeologia?

Inserire valori da 1 a 5, in cui 1 è pessimo e 5 molto buono

1

2

3

4

5



A11. N° soci 5 anni fa (2008)

Totale

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

di cui archeologi

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

A12. All'interno della società sono presenti disabili nell'organico

Yes

No

A13. Che ruolo ricoprono?

Gestionale

Tecnico

Amministrativo

Operativo



A14. Indicare la regione prevalente di intervento

Indicare le regioni dove si lavora prevalentemente

- Abruzzo
- Basilicata
- Calabria
- Campania
- Emilia-Romagna
- Friuli-Venezia-Giulia
- Lazio
- Liguria
- Lombardia
- Marche
- Molise
- Piemonte
- Puglia
- Sardegna
- Sicilia
- Toscana
- Trentino
- Alto Adige
- Umbria
- Valle d'Aosta
- Veneto



Section B: Istruzione

B1. Indicare quanti tra i soci sono

Dottorati	<input type="text"/>
Specializzati	<input type="text"/>
Laureati quinquennali	<input type="text"/>
Laureati quadriennali	<input type="text"/>
Laureati triennali	<input type="text"/>
Non sono laureati	<input type="text"/>

B2. Indicare quanti tra i dipendenti sono

Dottorati	<input type="text"/>
Specializzati	<input type="text"/>
Laureati quinquennali	<input type="text"/>
Laureati quadriennali	<input type="text"/>
Laureati triennali	<input type="text"/>
Non sono laureati	<input type="text"/>

B3. Indicare quanti tra i collaboratori sono

Dottorati	<input type="text"/>
Specializzati	<input type="text"/>
Laureati quinquennali	<input type="text"/>
Laureati quadriennali	<input type="text"/>
Laureati triennali	<input type="text"/>
Non sono laureati	<input type="text"/>

B4. Indicare se è presente all'interno della società un Direttore Tecnico

Yes

No



C3. Fatturato dell'anno scorso (2012)

Indicare il range entro il quale si colloca il fatturato annuo della società (2012)

- 0-30.000 euro
- 30.000-50.000 euro
- 50.000-100.000 euro
- 100.000-500.000 euro
- 500.000-1000.000 euro
- oltre 1000.000 di euro

C4. Attività da cui è derivato il fatturato nel 2012

Nei seguenti campi si prega di voler esprimere la percentuale di massima dell'incidenza delle attività sul fatturato annuo del 2012.

Totale per scavi	<input type="text"/>
Totale per assistenza in corso d'opera	<input type="text"/>
Totale per archeologia preventiva	<input type="text"/>
Totale per scavi di ricerca	<input type="text"/>
Totale per schedature/catalogazioni	<input type="text"/>
Totale per altro (attività didattica/visite guidate/ecc.)	<input type="text"/>

C5. Fatturato di tre anni fa (2010)

Indicare il range entro il quale si colloca il fatturato annuo della società (2010)

- 0-30.000 euro
- 30.000-50.000 euro
- 50.000-100.000 euro
- 100.000-500.000 euro
- 500.000-1000.000 euro
- oltre 1000.000 di euro



C6. Attività da cui è derivato il fatturato annuo del 2010

Nei seguenti campi si prega di voler esprimere la percentuale di massima dell'incidenza delle attività sul fatturato annuo del 2010.

Totale per scavi	<input type="text"/>
Totale per assistenza in corso d'opera	<input type="text"/>
Totale per archeologia preventiva	<input type="text"/>
Totale per scavi di ricerca	<input type="text"/>
Totale per schedature/catalogazioni	<input type="text"/>
Totale per altro (attività didattica/visite guidate/ecc.)	<input type="text"/>

C7. Fatturato di cinque anni fa (2008)

Indicare il range entro il quale si colloca il fatturato annuo della società (2008)

0-30.000 euro	<input type="checkbox"/>
30.000-50.000 euro	<input type="checkbox"/>
50.000-100.000 euro	<input type="checkbox"/>
100.000-500.000 euro	<input type="checkbox"/>
500.000-1000.000 euro	<input type="checkbox"/>
oltre 1000.000 di euro	<input type="checkbox"/>

C8. Attività da cui è derivato il fatturato annuo del 2008

Nei seguenti campi si prega di voler esprimere la percentuale di massima dell'incidenza delle attività sul fatturato annuo del 2008.

Totale per scavi	<input type="text"/>
Totale per assistenza in corso d'opera	<input type="text"/>
Totale per archeologia preventiva	<input type="text"/>
Totale per scavi di ricerca	<input type="text"/>
Totale per schedature/catalogazioni	<input type="text"/>
Totale per altro (attività didattica/visite guidate/ecc.)	<input type="text"/>

C9. Investimenti annui in struttura

in % sul fatturato

<input type="text"/>



D6. Ha notato una flessione nel lavoro durante il corso dell'anno solare?

Yes

No

D7. A Suo giudizio, quali sono le difficoltà maggiori che incontra una società archeologica che opera in Italia?

Le opzioni presentano valori da 1 (poco o nulla) a 5 (molto)

	1	2	3	4	5
Eccessiva burocrazia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alti costi del lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tassazione eccessiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mancanza di tempi certi per i pagamenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mancanza di reale concorrenza tra società	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mancanza di regole che premiano la struttura di impresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mancanza di regole certe sui contratti da applicare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Concorrenza sleale tra società (mancanza di solidarietà tra imprese)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Richieste eccessive da parte dei collaboratori/dipendenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mancanza di standard sulla documentazione da produrre per il Mibact	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eccessivo legame al settore edile e scarsa diversificazione degli ambiti di intervento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Section E: Committenza e pagamenti

E1. Specificare la tipologia delle committenze

Nei seguenti campi, si prega di esprimere il dato percentuale relativo all'introito proveniente dalle diverse tipologie di committenze

MiBAC	<input type="text"/>
Enti pubblici	<input type="text"/>
Fondazioni	<input type="text"/>
Società private	<input type="text"/>
Altro (specificare)	<input type="text"/>



F4. Che tempistica di pagamento adottate

0 - 30 gg

31 - 60 gg

61 - 90 gg

91 - 120 gg

+ 120 gg

Quando paga la committenza

F5. La vostra società identifica le necessità formative dei dipendenti?

Yes

No

F6. Avete un piano formativo formale?

Yes

No

F7. Svolgete internamente o esternamente la formazione dei vostri dipendenti?

Internamente

Esternamente

Entrambe

F8. Avete stanziato un budget per tale piano formativo?

Yes

No

F9. Incoraggiate lo sviluppo professionale dei vostri dipendenti?

Yes

No

F10. Che tipo di contratto applicate ai vostri dipendenti?

CCNL Edilizia

CCNL Studi Associati

Contratti a Progetto

Semplici lettere di incarico

Altro CCNL



G6. In che modo?

A percentuale

A giornata

A corpo

Con contratto ad hoc

G7. Eseguite lavoro di lavaggio dei materiali?

Yes

No

G8. Chi lo finanzia?

Committente

Soprintendenza

Fondazioni

Ente locale

Associazione

Non è retribuito

G9. Studio dei materiali?

Yes

No

G10. Chi lo finanzia?

Committente

Soprintendenza

Fondazioni

Ente locale

Associazione

Non è retribuito

G11. Catalogazione?

Yes

No



G12. Chi la finanzia?

- Committente
- Soprintendenza
- Fondazioni
- Ente locale
- Associazione
- Non è retribuito

G13. Prevedete la pubblicazione dei vostri interventi?

- Yes
- No

G14. Chi la finanzia?

- Committente
- Soprintendenza
- Fondazioni
- Ente locale
- Associazione
- Non è retribuito