



# Creazione, sviluppi e scoperte di un network professionale tra

**Piemonte**

**Valle D'aosta**

**Liguria**

Il racconto 2022 - 2025 nell'ambito della Rete Linee Guida  
per la Formazione e l'Avviamento alla Professione Culturale

## Indice

# 01

## La creazione della rete: linee guida formazione

1. Il contesto e l'accompagnamento della rete
2. L'ambito e gli **obiettivi**
3. La **partecipazione** al percorso della Rete LGF

# 02

## Le sfide e le risposte della Rete LGF

1. Formazione culturale e mercato del lavoro: costruire ponti tra esperienza e riconoscimento
2. Nuovi profili e tirocini generativi: la proposta LGF per il lavoro culturale under 35

# 03

## Networking, comunità di pratica, autodeterminazione

1. Metodologia e approccio: un percorso collaborativo per generare valore

# 04

## Colophon

La creazione  
della Rete

Linee Guida  
Formazione

02



## Contesto e accompagnamento della rete

La **Rete Linee Guida Formazione (Rete LGF)** nasce come spazio di confronto, scambio e sperimentazione tra realtà che si occupano di **formazione culturale**, che hanno l'obiettivo comune di rafforzare le competenze di chi lavora nel settore attraverso approcci e pratiche diverse.

Le attività prendono avvio da un'esigenza emersa dalla ricerca sulle professioni culturali, commissionata nel 2021 a CLES s.r.l. dalla **Missione Sviluppare Competenze dell'Obiettivo Cultura della Fondazione Compagnia di San Paolo**. La ricerca, che ha analizzato il tessuto professionale culturale di **Piemonte, Valle d'Aosta e Liguria** ha evidenziato il bisogno di fornire l'occasione agli enti per ragionare come rete, formando **un ecosistema in cui il mondo della formazione e quello del lavoro possano dialogare e integrarsi** in modo più fluido ed efficace, superando le barriere esistenti.



In risposta a questa esigenza specifica, **nel 2022 la Fondazione Compagnia di San Paolo** ha pubblicato le **"Linee Guida per la Formazione e l'Avviamento alla Professione Culturale".** Questo strumento di finanziamento, destinato agli enti di **formazione formale, non formale e informale**, è stato concepito per fornire ai giovani talenti le competenze pratiche e trasversali indispensabili per intraprendere percorsi di carriera solidi e soddisfacenti nel settore culturale.

La **Rete Dinamica**, composta da **BAM! Strategie Culturali, Ideazione S.r.l. e Melting Pro**, è stata **incaricata dalla Fondazione Compagnia di San Paolo di creare e facilitare un percorso pluriennale di networking che ha portato alla nascita della rete LGF.**

L'accompagnamento, supportato da organizzazioni quali il Servizio di certificazione delle competenze (IVC) della Regione Piemonte, Università di Torino, Hangar Piemonte e singole professionalità, ha puntato ad incentivare il massimo coinvolgimento da parte di tutte le organizzazioni e i soggetti partecipanti e a coltivare un profondo senso di appartenenza alla comunità di progetto, trasformando la rete in una vera e propria **comunità di pratica.**

La creazione della Rete Linee  
Guida Formazione

## L'ambito e gli obiettivi

01.2



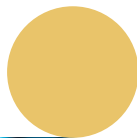


## “La Rete è utile anche per sentirsi meno soli nei problemi comuni”

Augusta Giovannoli  
*Biblioteca Civica  
Multimediale Archimede*

L'obiettivo primario delle numerose azioni di networking promosse dal progetto è stato quello di creare ricorrenti **occasioni di confronto, di approfondimento tematico e di consolidamento delle migliori pratiche lavorative in risposta ai nuovi bisogni formativi dei giovani** dati dalla pandemia, la transizione digitale e i nuovi modi di fruizione culturale. Tutto ciò ha accelerato l'urgenza di figure professionali più flessibili, capaci di coniugare progettazione, comunicazione, gestione, mediazione e impatto sociale, in tutti i settori della cultura e delle arti.

Gli enti coinvolti avevano già risposto, nei fatti, a questi bisogni, costruendo percorsi formativi agili, trasversali, ibridi. Proposte capaci di adattarsi al cambiamento, che mettevano al centro l'esperienza e l'apprendimento situato, preparando figure professionali in ambiti diversi - dal teatro ai festival, dalla musica alla progettazione sociale, dalle arti visive alla comunicazione culturale.



Infatti, partivano da una delle caratteristiche più interessanti identificate, la frequente sovrapposizione tra il ruolo di **formatore** e quello di **produttore culturale**. Molti degli enti coinvolti, non si limitano a erogare formazione, ma sono essi stessi attori di primo piano nella produzione culturale. Questa dualità si è rivelata un punto di forza, in quanto ha permesso di arricchire l'offerta formativa con un **approccio pratico, esperienziale** e inserito nelle dinamiche reali del settore.

La formazione offerta dagli enti è sempre stata di alta qualità, specifica e capace di rispondere rapidamente e concretamente alle esigenze delle professioni culturali, ma spesso, proprio per questo, non riesce ad essere inquadrata in percorsi di riconoscimento formale e standardizzati.

Partendo dai singoli percorsi formativi offerti dai diversi enti per affrontare queste sfide sistemiche, la rete negli anni si è così trasformata in **uno spazio aperto e dinamico**: un vero e proprio laboratorio di idee e di pratiche per la creazione e il rafforzamento di legami professionali duraturi, la condivisione di progetti ambiziosi e la generazione di nuove e stimolanti opportunità di collaborazione e costruire risposte più efficaci e strutturate ai bisogni emergenti del settore culturale.



## La partecipazione al percorso della Rete LGF

Il percorso di accompagnamento della Rete LGF, durato complessivamente **da ottobre 2022 a luglio 2025**, ha coinvolto un numero crescente di enti culturali, rimanendo **aperto a tutti i soggetti interessati a prendervi parte**, a prescindere se fossero o meno enti finanziati dalle Linee Guida Formazione. La rete si ha avuto l'obiettivo di creare o rafforzare contatti, condividere progettualità e generare nuove opportunità di collaborazione, sperimentazione e innovazione nell'ambito della formazione culturale.

Il percorso ha visto il coinvolgimento, in totale, di **oltre 80 soggetti attivi in ambito culturale sul territorio di Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta**, con una maggiore concentrazione nell'area torinese. Tra questi: enti appartenenti alla rete, relatori, formatori e professionisti esterni, soggetti esterni e stakeholder che sono stati coinvolti in qualità di "critical friends", per fornire feedback e consigli per supportare lo sviluppo delle idee emerse.

Il nucleo  
di enti più attivi  
è costituito da:

- **AbbracciArti Associazione Culturale**
- **Accademia dello spettacolo ETS**
- **Altera APS**
- **Amalgama ETS**
- **Associazione Italiana Amici Cinema d'Essai Nazionale (AIACE NAZIONALE)**
- **Centro Sperimentale di Cinematografia - Sede Piemonte**
- **Cripta747**
- **Dialoghi d'Arte srl impresa sociale**
- **Filieradarte APS**
- **Fitzcarraldo Fondazione**
- **Fluxlab - Torino Associazione**
- **Fondazione Camera**
- **Fondazione Ecm - Biblioteca Archimede**
- **Fondazione Guelpa**
- **Fondazione Pistoletto ONLUS**
- **ICO Impresa Sociale S.r.l.**
- **In Residence Associazione**
- **Mucho Mas**
- **Orchestra filarmonica Torino**
- **OUTDOOR ARTS ITALIA ETS**
- **Santagata per l'Economia della Cultura ETS Fondazione**
- **Scuola di Alto Perfezionamento Musicale - Saluzzo**
- **Teatro Popolare Europeo ETS**
- **Torino Open Lab A.P.S. - Torino**
- **Verve ETS**
- **Wild Strawberries**

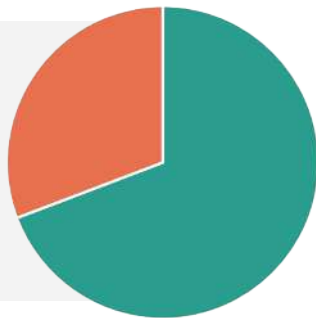
### **La partecipazione è stata eterogenea:**

alcuni enti hanno preso parte alla rete privilegiando specifici momenti del percorso, mentre altri hanno garantito una presenza costante e regolare, prendendo parte a oltre il 40% degli incontri e costituendo il nucleo di enti più attivi: **26 soggetti che hanno dato continuità al lavoro comune e hanno contribuito in modo decisivo a consolidare la rete.**

La loro presenza costante ha permesso di rafforzare la fiducia reciproca e di rendere più solida l'intera rete, fungendo da punto di riferimento anche per i nuovi soggetti che si sono aggiunti nel tempo.

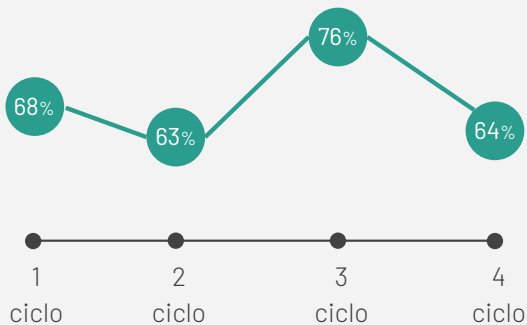
## Organizzazioni tra le più attive

- Finanziate
- Non finanziate

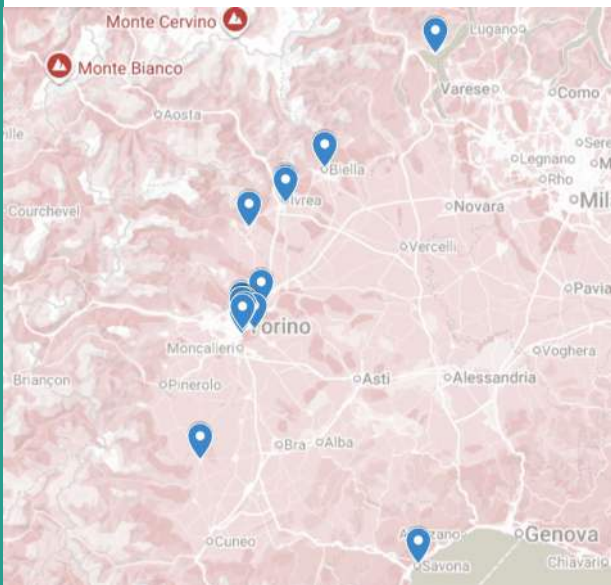


Il grafico rappresenta la composizione del nucleo di enti più attivi della Rete LGF, distinguendo tra quelli che **hanno beneficiato del finanziamento (18 enti)** e quelli che, **pur non essendo finanziati, hanno partecipato con continuità al percorso (8 enti)**, a conferma del carattere aperto e inclusivo della rete.

## Andamento partecipazione enti attivi negli incontri



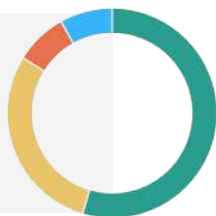
Il grafico mostra l'andamento della partecipazione degli **enti più attivi**, ovvero di coloro che hanno partecipato almeno al 40% degli incontri nei quattro cicli di incontri del percorso. Dopo un avvio con livelli di partecipazione già elevati, si osserva un lieve calo nel secondo ciclo, seguito da un picco significativo nel terzo. Il quarto ciclo torna su valori in linea con la media generale, confermando **una partecipazione solida e continua**. Durante l'attività di networking, il livello di partecipazione ha rispecchiato la stabilità di alcuni enti e, allo stesso tempo, la capacità della rete di accogliere nuove adesioni.



Dal punto di vista territoriale, la rete degli enti più attivi mostra una prevalenza di realtà con sede nella **Città di Torino**, affiancate da organizzazioni provenienti dall'area metropolitana e da altre zone del Piemonte come **Biella, Ivrea, Saluzzo e Verbania**, e dalla **Liguria**, in particolare da **Savona**.

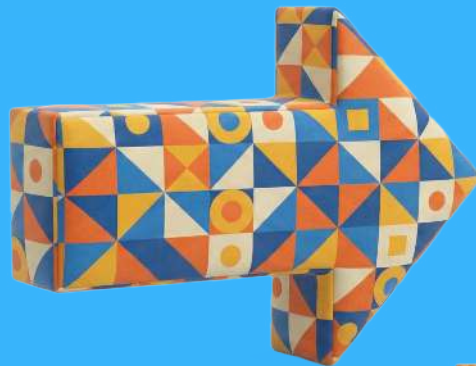
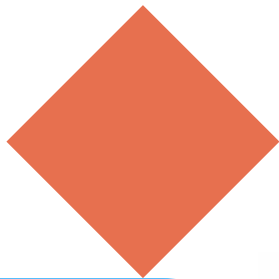
### Enti più attivi per categorie

- Associazioni/APS/ETS **54%**
- Fondazioni **29%**
- Imprese Sociali **8%**
- Scuole/Centri di formazione **8%**



Per quanto riguarda la composizione organizzativa, la maggior parte dei soggetti coinvolti appartiene al mondo del **non profit** e include principalmente **associazioni culturali e di promozione sociale, fondazioni, imprese sociali e centri di formazione**.

Le sfide  
e le risposte  
della rete  
LGF



02

## Formazione culturale e mercato del lavoro: costruire ponti tra esperienza e riconoscimento

Negli ultimi anni, il settore culturale si è confrontato con sfide complesse, amplificate dalle trasformazioni sociali, tecnologiche e ambientali in corso. La **mappatura** realizzata da CLES ha evidenziato l'emergere di nuovi **fabbisogni formativi**, tra cui competenze trasversali e ibride, capaci di adattarsi al cambiamento. Nonostante esistano proposte di formazione di qualità e strumenti per l'ingresso nel mondo del lavoro, come i tirocini curriculari, **l'offerta formativa risulta ancora frammentata e spesso difficile da allineare ai criteri e agli standard dei sistemi di certificazione** nazionali, regionali ed europei, che si basano su metodi e strutture precise. Inoltre, strumenti come i tirocini, sebbene regolamentati da normative nazionali e regionali, talvolta limitano la possibilità di offrire esperienze pratiche significative. Questo crea difficoltà per chi si forma nell'acquisire esperienze reali sul campo, cruciali per chi cerca personale qualificato e competente, in particolare in contesti non formali e informali dove l'innovazione si muove più velocemente.

Pertanto, **questo disallineamento compromette la piena riconoscibilità delle competenze tecniche e trasversali acquisite in contesti non formali o informali**, limitando la possibilità per molti professionisti di valorizzare appieno i propri apprendimenti e di accedere a opportunità professionali coerenti con il proprio percorso.

**“Non credo  
esistano molti  
altri esempi di  
una rete  
informale con  
così tanti enti  
diversi, questo  
alla lunga sarà  
anche un punto di  
forza”**

Gabriele Montanaro -  
*Orchestra Filarmonica Torino*

Questa la realtà con cui la Rete LGF si è confrontata negli anni (2022-2025), rendendosi conto come sia cruciale **colmare il divario tra l'esperienza e la sua riconoscibilità**, valorizzando ciò che funziona e costruire strumenti che mettano in relazione la formazione realmente utile con i sistemi di riconoscimento e con le esigenze del lavoro culturale contemporaneo.

Se l'esperienza in sé è un valore inestimabile, l'assenza di certificazioni ufficiali ne limita l'impatto sul mercato del lavoro. Il **Sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze** (Legge 92/2012, D.Lgs 13/2013) definisce standard e soggetti certificatori. Tuttavia, le competenze devono riferirsi a qualificazioni in repertori riconosciuti, come quello della Regione Piemonte gestito dall'Ufficio Certificazione delle competenze e delle professioni regolamentate, con cui la rete LGF si è interfacciata in questi anni. Questo repertorio, permette anche la proposizione di nuovi profili, purché rispondano a esigenze occupazionali e siano presentati da enti accreditati.

Si è creata così negli ultimi anni una distanza tra la realtà e quanto rappresentato dal mondo delle certificazioni: da qui la necessità di **strumenti formativi e di riconoscimento più flessibili e modulari**, in grado di accompagnare **carriere ibride e percorsi discontinui**, facilmente aggiornabili.



02.1

È in questo contesto che strumenti come le **microcredenziali**, possono rappresentare una risposta utile, non tanto perché sostitutive di altri sistemi, ma perché **più vicine ai reali processi di apprendimento continuo che caratterizzano il settore**. Inoltre, consentono di **dare visibilità, struttura e riconoscimento a ciò che già esiste**, valorizzando le esperienze maturate sul campo, le pratiche informali di apprendimento, e le competenze trasversali che caratterizzano sempre più spesso le carriere culturali, colmare l'asimmetria tra ciò che si sa fare e ciò che viene riconosciuto.

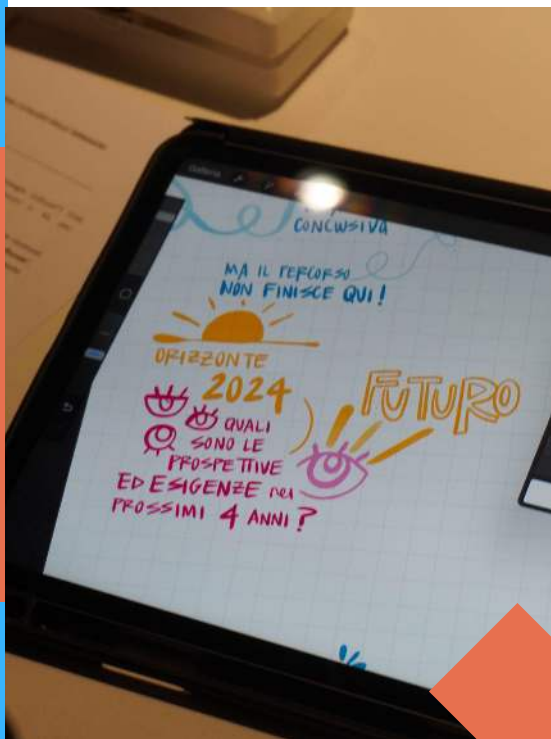
Questa è una problematica che riguarda tutta l'Unione Europea e implica la necessità di rendere i percorsi formativi e le competenze più interoperabili e riconoscibili a livello internazionale, creando un sistema che colleghi formazione e occupazione in modo più efficiente. La Commissione Europea ha chiarito che: "Le microcredenziali dovrebbero essere riconducibili ai quadri di qualificazione esistenti (EQF) e coerenti con il linguaggio dei profili professionali ESCO." La **Raccomandazione europea sulle microcredenziali (2022)** tra l'altro non supera i profili professionali, ma li integra, stimolando i sistemi educativi e lavorativi affinché diventino più flessibili, modulari e trasversali.





In questo quadro, la sfida non è solo quella di creare nuove opportunità, ma di **integrare i profili esistenti con le competenze emergenti**, per garantire una maggiore mobilità professionale e adattabilità alle sfide future.

Per rispondere a queste sfide, la Rete LGF ha scelto di lavorare su più piani, mettendo in campo un approccio integrato che ha coinvolto enti della rete, istituzioni culturali, reti di settore, professionisti e decisori politici. **Sono stati attivati confronti e co-progettazioni strutturate con interlocutori chiave:** il sistema di certificazione delle competenze della Regione Piemonte (Ufficio IVC), il servizio Politiche Attive del Lavoro, esperti di open badge e microcredenziali, e organizzati incontri formativi ad hoc, tra cui uno sulla progettazione efficace di corsi di formazione, necessaria per all'allineamento con gli open badge e le microcredenziali, con il Politecnico di Milano.



Consapevoli del fatto che non tutti gli interlocutori necessari siano stati coinvolti, la Rete LGF continuerà auspicabilmente a portare avanti questo processo nel tempo. L'obiettivo è stato quello di **creare un collegamento tra un settore ricco di idee e in continua evoluzione**, che spesso fatica a vedere riflesso il proprio dinamismo negli standard esistenti, e **un sistema che invece necessita di tali standard per garantire una maggiore accessibilità**.

Da qui è nato il grande dibattito evidenziato da alcuni enti ("è troppo complicato", "non c'è tempo", "non è adatto a noi"). Persiste una resistenza all'adozione di standard che potrebbero invece facilitare il dialogo con partner di altri settori e la spendibilità delle competenze in contesti diversi.

Lo sviluppo del settore dovrebbe invece passare da un approccio che, pur valorizzando l'unicità del settore culturale, ne garantisca **l'apertura e l'interoperabilità con il più ampio mercato del lavoro**, a beneficio dei professionisti e della crescita complessiva del comparto.

Pertanto, attraverso un percorso di confronto, sperimentazione e co-progettazione, negli si sono delineati questi ambiti di riflessione:

#### Rendere visibile e omogeneo ciò che è frammentato

È fondamentale facilitare un processo di consapevolezza e adozione di metodologie di progettazione formativa, allineata agli standard europei, che, pur nel rispetto delle specificità di ogni ente, permettano di descrivere e valorizzare le competenze acquisite in modo più strutturato.

#### Superare l'autoreferenzialità del settore culturale

uscendo dalla "bolla" che spesso isola il comparto e ostacola l'interlocuzione con altri settori professionali. Questo significa aprire il linguaggio, i modelli e le pratiche formative a standard più trasparenti, spendibili anche in contesti ibridi o intersettoriali.

#### Riconoscere e ripensare la figura del project manager culturale

e di nuovi profili professionali, sempre più richiesta dai giovani per affrontare le sfide del settore con un mix di capacità progettuali, gestionali, relazionali e artistiche.

Pertanto, attraverso un percorso di confronto, sperimentazione e co-progettazione, negli si sono delineati questi ambiti di riflessione:

**Rivedere il modello del tirocinio formativo e oltre, verso l'inserimento professionale:**

come vero ponte tra formazione e lavoro, superando la logica addestrativa a favore di un accompagnamento più consapevole, generativo e orientato a reali prospettive di inserimento professionale.

**Integrare e riconoscere l'importanza di rafforzare le competenze trasversali e le soft skills**

come comunicazione, lavoro di squadra, pensiero creativo e intelligenza emotiva, integrandole nei programmi formativi, promuovendo l'apprendimento interdisciplinare e la collaborazione con istituzioni educative, creando comunità di apprendimento e garantendo, attraverso feedback regolari, che la formazione risponda alle esigenze in continua evoluzione del settore.

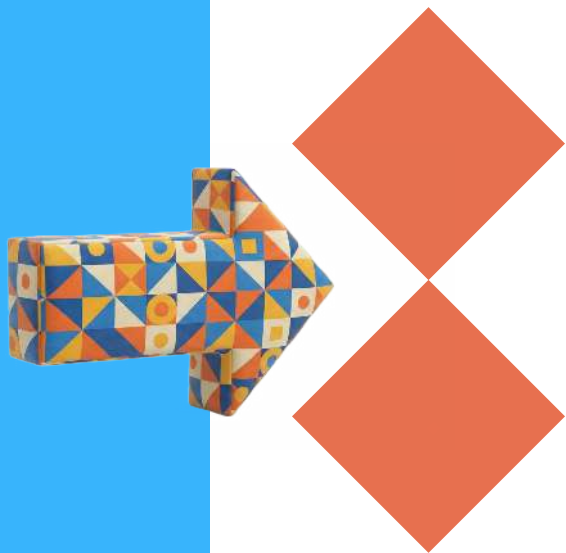
## Nuovi profili e tirocini generativi: la proposta LGF per il lavoro culturale under 35

Le attività della Rete LGF hanno portato a risposte pratiche, alcune delle quali hanno trovato sbocchi concreti, mentre altre hanno incontrato dei blocchi o delle reticenze.

Uno tra questi è stato quello della **figura del project manager culturale**, che è emersa come simbolo di questa transizione. Questa figura, ibrida e fluida, unisce competenze progettuali, gestionali, relazionali e artistiche, **ma spesso fatica a trovare una collocazione chiara nei repertori professionali esistenti**. Si è trattato di un profilo che deve soddisfare molteplici esigenze, rendendo la sua definizione particolarmente complessa.

Ad affrontare questa tematica è nata una co-progettazione da ICO Impresa Sociale, Teatro Popolare Europeo (SCT Centre), Fileradarte aps, Accademia dello spettacolo e Torino Open Lab, che ha sviluppato il prototipo operativo "Profili e traiettorie per nuovi professionisti della cultura". Tra le attività proposte, [un questionario per persone tra i 19 e i 30 anni](#).

La co-progettazione mira a definire uno standard comune per la descrizione delle competenze, utile sia per i repertori regionali sia per il dialogo con enti formativi e istituzioni del lavoro.



Un'altra progettualità è stata sperimentata con il prototipo "**Tirocini generativi**", un nuovo modello di tirocinio, centrato sulla generazione di valore reciproco tra tirocinanti ed enti ospitanti. Il modello introduce elementi innovativi, come la presenza di un mentor interno all'ente di provenienza e l'obiettivo esplicito di favorire inserimenti lavorativi retribuiti, andando oltre la logica formativa tradizionale. La sperimentazione, realizzata con tre enti pilota (Amalgama ETS, Cripta747, Wild Strawberries), ha evidenziato due direttrici principali:

1. **Formazione culturale e mercato del lavoro:** costruire ponti tra esperienza e riconoscimento.
2. **Sistema di matching:** Allineare le esigenze degli enti ospitanti con i profili dei beneficiari, creando opportunità concrete di inserimento professionale.

Inoltre, il lavoro ha portato alla creazione di **un sistema di mappatura delle risorse** (competenze, periodi, mansioni richieste), che mira a costruire **una filiera di orientamento, professionalizzazione e inserimento lavorativo**, con l'obiettivo di offrire esperienze diversificate e coordinate tra i soggetti della rete.



Gli esiti di questa co-progettazione hanno evidenziato la fattibilità di un sistema che in futuro miri a coinvolgere i beneficiari dei percorsi formativi di tutti gli enti LGF che vogliono aderire. La visione è quella di una messa a sistema di risorse e soggetti under 35 all'interno degli enti, con un conseguente scambio degli stessi fra i soggetti della rete, per offrire esperienze diversificate e coordinate. Questo approccio mira a **superare il singolo tirocinio** e a creare una vera e propria **filiera di inserimento professionale** che integri i percorsi formativi offerti dalla rete, creando un dialogo più ampio con il mondo del lavoro e aumentando le opportunità di carriera per i giovani professionisti culturali.

Parallelamente, grazie al supporto della rete Dinamica, **sono state raccolte le buone pratiche e i modelli già sperimentati dagli enti**, creando un **database condiviso** per favorire la trasferibilità dei modelli formativi e la connessione con percorsi professionalizzanti e di inserimento lavorativo.

La Rete LGF si sta configurando come un ecosistema di competenze, come definito da Buchanan et al. (2001) e Anderson & Warhurst (2012), che descrivono questo concetto come un insieme interconnesso di attori, processi e risorse che collaborano per sviluppare, riconoscere e utilizzare competenze in un determinato contesto settoriale. In particolare, l'ecosistema delle competenze è un modello che facilita il flusso continuo di conoscenza, esperienze pratiche e competenze tra vari attori, tra cui enti formativi, istituzioni, professionisti e datori di lavoro. Questo approccio dinamico permette di rispondere in modo agile alle sfide emergenti del settore culturale, promuovendo l'adozione di modelli flessibili che possano adattarsi alle rapide trasformazioni del lavoro culturale e ai cambiamenti nel mercato del lavoro.



# Networking

comunità  
di pratica,  
autodetermi  
nazione



# 03



Networking,  
comunità di pratica,  
autodeterminazione

## Metodologia e approccio: un percorso collaborativo per generare valore

03.1

Per attivare la Rete LGF, tra il 2022 e il 2025 la Rete Dinamica ha adottato **un approccio partecipativo e creativo**, basato su **progettazione visiva** e **design thinking**, per favorire la co-creazione di valore tra gli enti di formazione e rafforzare il senso di **comunità**.

Fin dall'inizio, il metodo si è fondato su alcuni pilastri:

- lavorare sulle **risorse a disposizione**
- costruire **senso di appartenenza**
- **assumersi la responsabilità del processo**
- **co-costruire gli obiettivi**
- **condividere competenze e informazioni, valori, strumenti**

Dalle mappature iniziali dei bisogni alle maratone di co-progettazione, fino agli esperimenti sul campo, ogni attività ha cercato di **attivare energie e legami** promuovendo riflessioni su nuove professioni culturali, accesso al lavoro e competenze del futuro.

**“C'è tanta voglia di fare, spesso gli incontri sono dei momenti per mettere in pausa le frenesie delle scadenze dei bandi e del lavoro”**

Greta Zambonin -  
*TOOL - Torino Open Lab*

Il percorso della rete LGF ha permesso di intercettare e affrontare alcune sfide chiave che attraversano il mondo della formazione culturale. La prima riguarda la necessità di creare spazi di confronto tra enti molto diversi per approccio, dimensione e pubblico di riferimento. Da qui è nato un lavoro costante di **scambio e condivisione**, che ha dato vita a momenti di peer learning, a pratiche di **capacity building**, con l'intento di rafforzare il senso di appartenenza e diffondere competenze riutilizzabili nei percorsi formativi interni agli enti partecipanti, incontri in presenza e online, coaching one to one, pillole formative, workshop e maratone creative hanno accompagnato il confronto tra enti, portando alla costruzione di **prototipi condivisi**.

Negli anni il network ha saputo espandersi, coinvolgere nuovi attori, e costruire un linguaggio comune che oggi permette di immaginare **un futuro condiviso**, fondato su **empatia, collaborazione e progettazione partecipata**.

Nel lavoro di rete, ciò che rende possibile una collaborazione autentica non è solo la condivisione di obiettivi, ma la capacità di **immaginare prospettive sconosciute**, di ascoltare chi lavora con approcci e linguaggi diversi. È qui che entra in gioco l'empatia, intesa non come gesto individuale, ma come **pratica progettuale**: un modo per generare comprensione reciproca, costruire fiducia e creare le condizioni per una co-progettazione reale.



Accanto all'empatia, l'approccio ispirato ha aiutato a **spostare il confronto dalle posizioni ai bisogni**: non più "chi ha ragione", ma "cosa serve davvero ai destinatari e a ciascun ente coinvolto?". In questo modo, la negoziazione non è più un compromesso al ribasso, ma un **processo creativo** che permette di trovare soluzioni aperte, ibride e più forti perché costruite insieme. In questo senso, **empatia** e **negoziazione** sono ciò che rende possibile il lavoro in rete.

Dall'autunno del 2025 gli enti LGF hanno intrapreso un percorso di autodeterminazione fondato sui presupposti costruiti negli anni grazie all'accompagnamento della Rete Dinamica. Il lavoro partecipativo, la co-progettazione e la messa a sistema di pratiche condivise hanno permesso alla rete di **intraprendere il cammino verso l'autodeterminazione** con un nuovo nome: **F.i.Re. Formazione in Rete**. I gruppi che la compongono presentano progetti autonomi che prevedono di portare avanti i prototipi sviluppati negli anni oltre ad attività dedicate a **garantire la continuità della rete nel tempo**. Azioni finalizzate a consolidare la struttura interna della rete, a definire ruoli, responsabilità, valori condivisi e strumenti di governance, assicurando che il lavoro collaborativo e le pratiche di progettazione partecipata possano **proseguire in modo sostenibile**. In questo modo, la rete passa da un percorso guidato a un modello di **autogestione consapevole**, capace di innovare e rafforzare il settore culturale attraverso la collaborazione tra i propri membri.

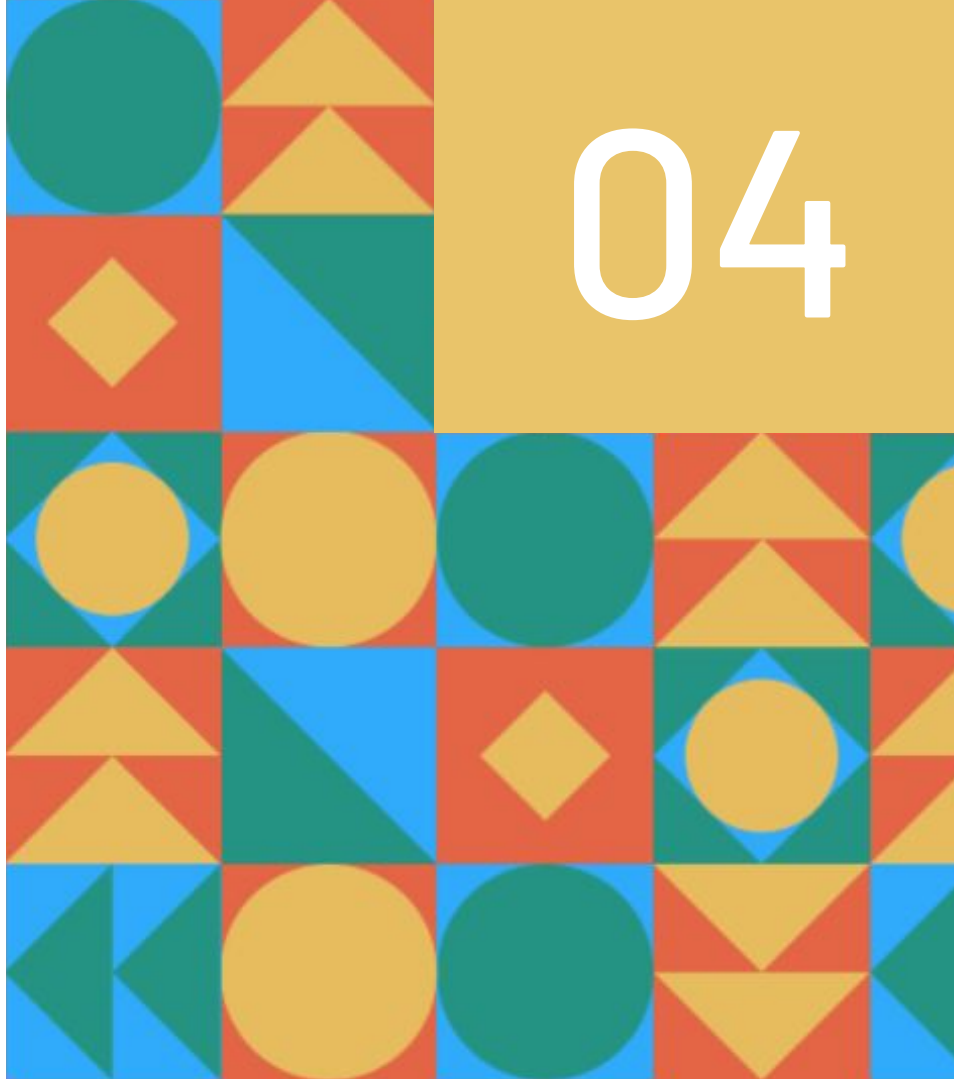
## Inserti video:



- [Rete LGF Incontro del 16 marzo 2023](#)
- [Rete LGF Incontro del 28 marzo 2024](#)
- [Rete LGF Incontro del 5 dicembre 2024](#)



# Colophon

04





**Il percorso di networking e facilitazione della Rete LGF è stato sviluppato e coordinato tra il 2022 e il 2025** dalla **Rete Dinamica** (**BAM! Strategie Culturali, Ideazione s.r.l., Melting Pro**) nelle persone di Antonia Silvaggi, Rosanna Spanò, Carlotta Ramo, Ivana D'Angelo, Benedetto Puccia, Federico Borreani, Giulia Fiaccarini, Clio Biasco, Laura Gorla, Massimo Finistrella.

Si ringraziano tutti **gli enti partecipanti** ed **Enrico Melis** e **Arianna Spigolon** della **Missione Sviluppare competenze di Fondazione Compagnia di San Paolo**.

**Il percorso**

### **Persone che negli anni hanno contribuito al percorso:**

- Sandra Aloia – Fondazione Compagnia di San Paolo
- Antonio Balestra – Ass Ars Captiva / DS Liceo Artistico Coppini
- Matteo Bagnasco – Fondazione Compagnia di San Paolo
- Lorenzo Barello – Teatro Stabile di Torino
- Luca Bosonetto – Arci Torino
- Carla Barovetti – Associazione Ponte per l'Arte
- Fausto Belardinelli – Consulente agenzie formative, Accreditamento Formazione Regione Piemonte
- Enrico Bertacchini – Direttore Master in World Heritage and Cultural Projects for Development
- Antonella Bertarello – Regione Piemonte, Direzione Istruzione, Formazione e Lavoro
- Vittoria Biasucci – Hangar Piemonte
- Alessandro Bollo – Museo del Risorgimento
- Nicola Bozza – Fondazione LINKS
- Giovanni Campagnoli – Fondazione Riusiamo l'Italia
- Carol Cardile – Generativa! APS
- Michela Caretti – Fondazione Teatro Coccia
- Daniela Casiraghi
- Anna Castagna – Arci Torino APS
- Eloisa Cianci – Università Cattolica, Coordinatrice didattica Master
- Sara Cibirin – MIC
- Luciano Comino – Università di Torino, Dip. Economia
- Michela Curti – Arteco
- Cecilia De Blasi – PRS Srl Impresa Sociale
- Stefano Demartino – UniTo, Tech for Culture
- M. Yassmina Dhuaieb – Il Laboratorio C.T.M. APS
- Margherita Eula – Fondazione Centro Sperimentale di Cinematografia
- Radmila Evtimova – Fondazione Circolo dei Lettori
- Paolo Facelli – Direttore Organizzativo Ass. Creo Ars Captiva



### **Persone che negli anni hanno contribuito al percorso:**

- Davide Ferrari – Associazione Echo Art
- Federico Floris – ERI Educational
- Cecilia Fonsatti - Unione Musicale
- Sara Fortunati - Museo Nazionale dell'Automobile di Torino
- Anastasia Frandino – Fondazione Circolo dei Lettori
- Damiano Frison - Fablab Torino
- Francesca Gambetta – Fondazione Compagnia di San Paolo
- Giuseppina Genesia – Regione Piemonte, Settore Politiche Attive del Lavoro
- Lorenzo Germak – Paratissima
- Alice Eugenia Graziano – Arci Torino APS
- Antonio Greco – New Wellness Education APS
- Fabio Guida - Graphic Days - Printclub
- Chiara Inaudi – Università di Torino
- Tecla Latella – Fondazione Merz
- Mara Loro – Fondazione Piemonte dal Vivo / Hangar Piemonte, Project Manager
- Claudia Lupo – Accademia corale Stefano Testa
- Albina Malerba – Centro Studi Piemontesi
- Francesco Maltese – Fondazione Dravelli
- Marina Merlini – UNITO, Polo Scienze Umanistiche, docente e coordinatrice progetti
- Maria Gabriella Nanni – Polo Scienze Umanistiche – Job Placement
- Laura Nacci – SheTech, Direttrice Formazione
- Matteo Negrin – Fondazione Piemonte dal Vivo
- Emanuele Nervo – Fondazione Compagnia di San Paolo
- Chiara Organtini – Lavanderia a Vapore, Project Manager e Direttrice Artistica
- Marcello Palumbo – Città di Torino
- Francesco Pennarola – Conservatorio Statale di Musica “G. Verdi”
- Antonella Pettorruso – Politecnico di Torino

### **Persone che negli anni hanno contribuito al percorso:**

- Paola Picca – Associazione GAI
- Antonio Pizzo – DAMS
- Annalisa Recchia – Ass. LIS LAB Performing Arts / CROSS Project
- Ilaria Reposo – Graphic Days – Printclub
- Francesco Paolo Rolfo – Studio Bibbi
- Giovanna Rombaldi – TheDoubleFace.collective
- Tommaso Rovetta – Accademia Liuteria Piemontese San Filippo APS
- Maddalena Rusconi – Fondazione Compagnia di San Paolo, Area Fund Raising (PR.I.S.MA)
- Stefania Sabatino – Fondazione Compagnia di San Paolo, Area Fund Raising (PR.I.S.MA)
- Paola Sabbione – Fondazione Compagnia di San Paolo
- Monica Saccomandi – Accademia Albertina di Belle Arti di Torino
- Andrea Salice – Fondazione Compagnia di San Paolo
- Margherita Sani – Università degli Studi di Bologna – NEMO
- Giovanna Segre – Università di Torino
- Catterina Seia – CCW – Cultural Welfare Center
- Roberta Seno – Ass. Creo Ars Captiva
- Cecilia Sponza – Incet Srlis
- Patrizia Tarantino – Ass. Ars Captiva / DS Istituto Professionale Steiner
- Roberto Tognetti – Fondazione Riusiamo l'Italia
- Marco Trbaldo – ERI Educational
- Teresa Valentino – Regione Piemonte, Esperta in certificazione competenze e professioni regolamentate
- Virginia Valesio – Fondazione LINKS
- Francesca Villa – Fondazione Cascina Roccafranca
- Federica Vittori – Che Fare
- Alessia Zabatino – Fondazione Compagnia di San Paolo
- Alessandra Zaffiro – Scriber