

Premessa

Perché la Scuola Nazionale di Comicità 'Massimo Troisi' a Firenze

Di fronte ad uno spettacolo comico si ha la sensazione che tutto sia naturale o meglio ancora estemporaneo. In realtà per far scaturire la risata c'è una tecnica precisa, un meccanismo matematico ed infallibile.

Per fare il comico serve sicuramente talento ma, come in tutti i lavori, occorre una tecnica precisa che si apprende con l'esercizio e la pratica. In Italia, a differenza di quanto accade per il teatro drammatico ed il cinema, non esiste nessuna scuola specifica per comici. L'obiettivo della Scuola nazionale di Comicità Massimo Troisi è proprio quello di colmare questo vuoto, realizzando una scuola capace di catalizzare attorno a se collaborazioni con grandi personaggi del mondo della comicità. Ed allo stesso tempo avviare alla professione giovani talenti pescati nelle varie regioni d'Italia. Una sorta di "accademia d'arte drammatica" specifica per comici. La scuola è intitolata a Massimo Troisi, affinché sia sempre viva la memoria di uno dei più grandi interpreti italiani della comicità. La Scuola è nata ed opera in stretto accordo e sinergia il fitto tessuto delle Compagnie teatrali e dei teatri di Firenze e della Toscana. In particolare, è molto forte il legame con la Compagnia del Pepe, di cui la Scuola rappresenta una diretta emanazione.

La Compagnia del Pepe nasce dall'incontro di quattro giovani provenienti dal mondo del teatro, della musica e dell'associazionismo che decidono di scommettere "in proprio" e di far fare un salto di qualità alla propria attività professionale provando a percorrere la strada faticosa della compagnia teatrale capace di essere interprete di legami con la nostra generazione e col territorio che ci circonda.

Provenienti da esperienze molto diverse ma comunque legate da un'idea di teatro come luogo sociale e profondamente capace di interagire col territorio, prendono a esempio le forti esperienze maturate nell'area fiorentina (Scandicci, Sesto, Rifredi, Puccini) per superare il concetto troppo artificioso di teatro d'impegno e creare legami concreti con le comunità locali, le istituzioni e le realtà associative. In particolare la volontà è quella di mettere a frutto l'esperienza maturata in questi anni nel campo dell'educazione e della formazione, sia per i giovani che degli adulti, nell'intento di preparare alle scene professionisti preparati, ma anche con l'ambizione di aumentare la quantità e la qualità del pubblico teatrale della nostra città.

La compagnia viene creata insieme da Andrea Muzzi - comico toscano, attore professionista

dalle innumerevoli partecipazioni, tra le quali vale la pena di ricordare i film con Benvenuti, Pieraccioni e Ugo Chiti, le pubblicità con Salvatores, la televisione con Beldi e Lino Banfi. Capace di abbinare la leggerezza del far ridere con un'alta professionalità. Inoltre la sua indole dolce e docile ne fanno un eccellente maestro ed educatore

da Andrea Bruno Savelli - attore, regista ed autore; cresciuto nei giovani di Pupi & Fresedde dove ha maturato le capacità interpretative e di scrittura, ed arricchito dalle esperienze grandi registi quali Luca Ronconi, Federico Tiezzi, Nekrosius, Luca Barbareschi, oltre a quelle avute nel cinema e nella tv. In quel contesto ha imparato a cimentarsi nell'attività didattica legata al mondo teatrale che ha poi sviluppato come docente presso l'Università Europea e numerosi campus statunitensi a Firenze, oltre che con istituti secondari in tutta la regione Toscana

e da Michelangelo Giame Gagliano - che rappresenta l'anima musicale del gruppo, oltre che il Presidente della Compagnia. Pianista, compositore, direttore d'orchestra pluridiplomato al Conservatorio di Firenze, abbina l'attività concertistica classica con quella di organizzatore di festival. Quali "Estate Regina", il Festival delle Terme di Montecatini di cui è presidente da dieci anni e nel quale ha ospitato artisti quali Uto Ughi, Zubin Metha, Roberto Abbado, Sholo Minzt, Leonidas Kavakos, Ivor Bolton, Ugo Pagliai, Paola Gasman, Michele Placido, Milena Vukotic, e compagnie come l'Orchestra, il Coro e il Corpo di ballo del Teatro del Maggio Musicale, l'ORT, senza mai tralasciare l'attività di compositore in particolare legata al teatro di prosa.

Con queste premesse, la Compagnia ha potuto ideare e realizzare un nuovo modo di fare teatro, attraendo nuovo pubblico, giovanile e dell'associazionismo di quartiere. Gli spettacoli proposti dalle produzioni della Compagnia si legano strettamente alla tradizione fiorentina, comica e cabarettistica, con il coinvolgimento di attori quali Carlo Monni, Andrea Muzzi, Marco Zannoni, Valentina Banci, spettacoli originali quali Un pura Formalità, con Marco Cocci per la regia di Andrea Bruno Savelli, tratto dall'omonimo film di Giuseppe Tornatore, spettacoli frutto del Laboratorio Zelig e del corso di formazione della Scuola di Comicità Massimo Troisi di cui la Compagnia è fondatrice ed ideatrice.

Una parte importante è stata dedicata al Teatro Musicale con spettacoli quali Storia del soldato di Igor Stravinsky, voci recitanti Marco Cocci e Valentina Banci, regia di Angelo Savelli, Don Giovanni, con l'attore Luca Barbareschi, Il Fuoco e la Farfalla tratto dall'omonimo romanzo di Yvonne Vera con l'attrice Valentina Chico, in collaborazione con Amnesty International e la campagna "Mai più violenza sulle donne, Cecco Toccami, con la cantante Lisetta Luchini e l'attore Carlo Monni, infine ha ospitato spettacoli con gli attori Ugo Pagliai e Paola Gasman.

La Compagnia ha inoltre lavorato in ambito scolastico ideando percorsi letterari e musicali per le scuole quali Boccaccio Rock (2007) e Dante Rock (2008) riscuotendo un grande successo e partecipazione da parte di tanti studenti.

Questo fitto legame con la realtà del mondo del teatro in Toscana permette alla Scuola nazionale di Comicità di raccogliere quotidianamente input e riscontri sul campo in modo da avere chiare quali sono le esigenze formative e professionali degli operatori del settore.

La scelta di una scuola teatrale “specializzata” ha lo scopo di non inserirsi in un ambito ormai saturo di scuole di recitazione in cui molte realtà professionali si contendono lo spazio con operazioni commerciali di dubbia qualità. E’ dunque venuto naturale, vista la provenienza dei membri, quello di una scuola che punta alla formazione di nuovi talenti per il teatro comico; un settore dove, ad un aumento delle potenzialità offerte da un successo, anche televisivo, del genere, non sempre corrisponde altrettanta qualità nei soggetti che affrontano le scene.

La Scuola nazionale di Comicità con la Compagnia del Pepe ha stabilito collaborazione con il Teatro di Rifredi Pupi & Fresedde, con il Teatro Puccini, che hanno ospitato produzioni della compagnia, con la Fondazione Nazionale Carlo Collodi, con l'affidamento della direzione artistica del primo Festival spettacolistico presso la restaurata Villa e Giardino Garzoni, con Promopiont srl, realizzando l'ultima rassegna teatrale presso la Festa in Fortezza, 11 Luglio 3 Agosto, con compiti di ideazione artistica, realizzazione e gestione spazi, con il Cantiere Florida e il Teatro 13 a Firenze.

La compagnia ha collaborato con artisti della musica leggera, tra cui citiamo Biagio Antonacci (tupor Convinendo tour 2006 \ 2007) e Irene Grandi con l'ultimo tour.

Molteplici le produzioni all'attivo che hanno segnato record di botteghino: Viola di rabbia e d'amore (Teatro di Rifredi, Capodanno 2006), Cecco Toccami, con Carlo Monni, di Andrea Bruno Savelli, (Capodanno 2007) Meglio lasciar Perdere, di e con Andrea Muzzi (Teatro di Rifredi, Teatro Puccini, Teatro Ambra Angiolini, (Roma). Dal 2006 gestisce per il centro Italia il Laboratorio Zelig con il coinvolgimento di giovani attori comici da tutt'Italia.

L'indagine del fabbisogno nel Teatro a Firenze

Il processo di ricerca si è orientato alla definizione delle criticità rilevate direttamente dagli operatori del teatro fiorentini coinvolti nella ricerca ed indirettamente dall'analisi condotta dal team di esperti della Scuola nazionale di Comicità nell'ambito della propria attività istituzionale. All'interno del settore dello spettacolo dal vivo negli ultimi anni si sono sviluppati elementi di carattere innovativo che necessitano di differenti modalità e logiche operative da parte del

management. Il nuovo assetto ha richiesto lo sviluppo di competenze manageriali aggiornate, ed in primo luogo di quelle necessarie alla gestione del cambiamento in atto.

L'indagine è stata condotta altresì a partire da una analisi documentale, realizzata a livello nazionale nell'ambito del Progetto "InFo-CS-Innovazione e formazione nel settore della cultura e dello spettacolo" con interviste ad operatori del settore teatrale: "la maggior parte delle strutture teatrali si presentano come microstrutture leggere con poche unità operative, ad eccezione delle realtà più ampie, presenti in numero certamente minore, che hanno nuclei organizzativi maggiormente strutturati, pur contando pochi impiegati assunti in maniera continuativa. Per quanto riguarda i Teatri Stabili, sui quali si è concentrata la nostra analisi, si può dire che il più anziano è il Piccolo di Milano fondato nel 1947, mentre il più giovane è il Mercadante di Napoli, riconosciuto solo nel 2004 Teatro Stabile Pubblico. La maggior parte dei teatri stabili operano in ambito comunale e provinciale, ma sono in crescita quelli caratterizzati dall'ambito regionale, come il Teatro Stabile dell'Umbria, quello delle Marche e quello abruzzese. Il tipo di programmazione presentata dai teatri stabili è in evoluzione. Restano molti quelli che programmano principalmente teatro classico, ma aumentano sempre più quelli che portano in scena teatro contemporaneo e/o di ricerca. L'oscillazione massima che si registra nell'organico delle strutture teatrali di prosa italiane è di circa 63 elementi. Infatti, il teatro che impiega più risorse umane è il Piccolo di Milano, con 65 persone contrattualizzate a tempo indeterminato, mentre il Teatro Stabile di Bolzano, che tra gli stabili è quello che impiega un minor numero di risorse, impiega solo due persone a tempo determinato ed altre con contratti di collaborazione. In ogni caso le risorse impiegate da tutti gli altri stabili intervistati oscillano tra le 5 e le 47 unità. Tutti i teatri hanno un significativo numero di risorse impiegate nell'area artistica con contratti stagionali, le quali costituiscono numericamente la parte più importante dell'organico. E' facile desumere da tutte queste informazioni la forte precarietà che caratterizza il lavoro all'interno delle strutture teatrali, precarietà che crea nei lavoratori dello spettacolo un divario di identità e dignità, ma allo stesso tempo una grande libertà e dinamicità.

Emerge da una ricerca condotta dall'Associazione di Economia della Cultura che nel corso degli anni novanta i lavoratori dello spettacolo sono aumentati, mentre sono diminuite sensibilmente le giornate di lavoro. Tali dati confermano che un maggior numero di risorse umane opera in maniera sempre più precaria guadagnando in proporzione di meno. Appare diffuso un "modus operandi" ancora legato ad una logica artigianale, incentrata sulla messa in scena dello spettacolo piuttosto che sulla diffusione della cultura, anche se si rileva una positiva tendenza al cambiamento. Le attività svolte sono spesso considerate isolatamente e non inquadrare in un contesto più ampio, che ne evidenzia l'importanza all'interno dell'intero processo in cui sono inserite. Le risorse impegnate nel settore dello spettacolo, sia per quanto riguarda gli operatori teatrali che quelli della pubblica amministrazione, sono caratterizzate da multifunzionalità e multicompetenza. Queste caratteristiche

si attenuano solo nel caso di grandi organizzazioni, nelle quali si trova una maggiore divisione dei compiti ed una più rigida assegnazione dei ruoli. In ogni caso, nessuno dei teatri intervistati è stato in grado di produrre un'organigramma definito secondo le leggi dell'organizzazione aziendale e solo in alcuni casi gli interlocutori hanno fornito un numero preciso di risorse impiegate in ciascuna area. Le realtà più grandi prevedono un'assegnazione più rigida dei ruoli e danno un maggior peso all'area amministrativa. Nelle strutture di piccola e media dimensione, invece, si rileva, una fortissima sovrapposizione delle mansioni. In tutte le realtà teatrali, in ogni caso, esistono diverse macroaree, ossia l'area dell'organizzazione, dell'amministrazione, della comunicazione, l'area artistica e quella tecnica. Da un'indagine dell'Ater risulta che in Emilia Romagna nei teatri pubblici e privati il personale amministrativo, in cui è incluso anche quello organizzativo e di comunicazione, costituisce il 10% del totale, il personale tecnico l'8%, mentre la restante parte (82%) è composta dal personale artistico, di cui solo il 6,4% è assunto stabilmente.

Tutto ciò sta a dimostrare che il teatro si considera ancor oggi una struttura artistica professionale, ma un'impresa artigianale. L'evoluzione del mercato però porta una maggiore attenzione verso l'aspetto imprenditoriale del teatro, facendo sentire profondamente la necessità di introdurre nuove competenze e nuovi strumenti ed è per questo motivo che il tema dei consulenti esterni è sempre più ricorrente. In genere le risorse esterne vanno a colmare aree differenti, ma con maggiore frequenza le troviamo impiegate nell'area amministrativa, nel marketing/comunicazione e nell'area legale, con particolare attenzione alla consulenza del lavoro. Solo nel caso del Piccolo di Milano abbiamo dei consulenti che si occupano delle indagini statistiche. L'impiego delle consulenze esterne può avere, in alcuni casi, una motivazione prettamente economica, come quando si utilizza ad esempio un grafico esterno, in altri casi, invece, una motivazione prettamente organizzativa colmabile da un'attività di formazione, come ad esempio quando nonostante si abbia un ufficio amministrativo ci si rivolga all'esterno per la compilazione delle domande ministeriali. La cooptazione delle risorse nei teatri stabili avviene solo in rari casi tramite concorso pubblico, in quanto la prassi è di assumere tramite nomina privata. La maggior parte delle assunzioni avvengono per chiamata diretta ed utilizzano i contratti di diritto privato, perché la prevalenza delle strutture teatrali presenta una forma giuridica privatistica (associazione, fondazione, società di persone, di capitali, etc.). Riguardo alla tipologia di contratto, predomina una forma di lavoro a tempo determinato. Nello spettacolo il contratto a progetto è presente ancora in misura ridotta". (fonte: Progetto "InFo-CS-Innovazione e formazione nel settore della cultura e dello spettacolo" .) Queste considerazioni di carattere generale trovano un perfetto riscontro anche nella realtà fiorentina e toscana come confermato dalla nostra indagine.

Il fabbisogno formativo degli operatori teatrali a Firenze

Il teatro mostra un'endemica difficoltà a confrontarsi con i repentini mutamenti sociali ed economici della collettività. Per tale motivo è possibile rilevare, nelle risorse umane impiegate in tale settore, problematiche legate sia all'aggiornamento e all'adeguamento alle evoluzioni del settore, sia alla necessità di conoscere meglio le prassi che attendono alle principali funzioni di un teatro, tutte riconducibili alla pratica gestionale. Le necessità organizzative sono differenziate sulla base della tipologia della struttura teatrale. Le imprese più piccole, infatti, avendo bisogno di maggiore dinamismo ed intercambiabilità, necessitano di persone meno specializzate per funzione ma più duttili. Le strutture più grandi, invece, avendo bisogno sia di una maggiore specializzazione funzionale, sia della possibilità di seguire il "mercato", necessitano di una formazione del personale continua basata sull'acquisizione di competenze specifiche e sull'aggiornamento, che aiuti a comprendere i nuovi scenari che si delineano sul territorio. In ambedue i casi, comunque, affinché si produca del valore aggiunto di conoscenza che sia trasversale alle varie funzioni, le informazioni devono necessariamente essere multidisciplinari, come precedentemente emerso dall'analisi. Nel settore dello spettacolo tutti i ruoli devono prevedere competenze artistico-culturali affiancate a quelle gestionali. Lo stesso ruolo di direttore artistico o manager dello spettacolo richiede una comprensione profonda dei meccanismi di produzione ed una forte capacità di gestire la mediazione tra l'area gestionale/organizzativa e quella artistica. Risulta, però, molto complesso affiancare competenze manageriali alle tradizionali competenze artistiche. A ciò si aggiungono le endemiche difficoltà nel trasmettere ed insegnare un mestiere prettamente artistico che fino ad oggi è stato caratterizzato da un sistema di apprendimento incentrato sul "learning by doing". Le aree che emergono in modo omogeneo dalla ricerca come fondamentali argomenti di attività formativa sono prettamente manageriali e nel dettaglio corrispondono a:

<p style="text-align: center;">l'area marketing e comunicazione, l'area gestione delle risorse umane, l'area amministrativa ed il fund raising.</p>

Questi moduli d'insegnamento sono tradizionalmente trasmessi prima in modo teorico e poi pratico, per cui riescono ad affiancare il convenzionale sistema di divulgazione scientifico-teorico a quello dell'apprendimento sul campo, molto utilizzato nel settore dello spettacolo. Le figure professionali che emergono come potenziali target di interventi formativi sono numerose. Si parte dai vertici, ossia dai direttori artistici, che a parere di molti hanno una forte preparazione artistica e gestionale sul campo, ma la pressante necessità di conoscere strumenti teorico/pratici appartenenti alla scienza manageriale, per arrivare ai responsabili amministrativi, di marketing ed organizzativi. Opinione unanime è, inoltre, la necessità di formare il personale di front office. In tutti questi casi si ribadisce

la necessità di affiancare ad un'attività formativa teorica una corrispondente attività pratica. Tra le motivazioni che potrebbero spingere le risorse impiegate nelle imprese di spettacolo a partecipare a corsi di formazione sono da segnalare la necessità di imparare cose nuove, il desiderio di migliorarsi, la possibilità di crescere professionalmente su scala gerarchica e la possibilità di lavorare in strutture di dimensione maggiore ampliando così compiti e responsabilità. Inoltre un corso di formazione è per le risorse impiegate nei teatri un modo utile per comunicare con il mondo esterno, per conoscere problemi e soluzioni appartenenti a realtà analoghe, nonché sistemi di lavoro efficaci ed efficienti già messi in pratica in altre strutture teatrali.

Principali criticità emerse nel settore teatrale a Firenze

1. Scarsa capacità di networking tra strutture del settore
2. Scarsa capacità di fund reising e di superare l'autoreferenzialità
3. Scarso aggiornamento ed adeguamento rispetto alle evoluzioni del settore
4. Scarsa conoscenza delle pratiche gestionali
5. Bassa specializzazione delle risorse nelle strutture di piccole dimensioni
6. Scarsa integrazione delle competenze manageriali ed artistiche
7. Scarso utilizzo degli strumenti di marketing e comunicazione,
8. Scarsa conoscenza degli strumenti teorico/pratici di management
9. Scarsa preparazione del personale di front office

La metodologia di indagine

Per la scelta dei soggetti intervistati si è fatto ricorso alla vasta rete relazionale che la Scuola di comicità Massimo Troisi vanta sul territorio provinciale. Sono stati infatti intervistati operatori teatrali che collaborano stabilmente all'interno di teatri e compagnie locali. In particolare, è stato utilizzato un criterio di disponibilità alla collaborazione da parte degli stessi, inviando la richiesta di intervista ed attendendo la loro disponibilità. Sono stati, quindi, coinvolti gli attori con i quali esiste un rapporto di collaborazione consolidato, allo scopo di ottenere una partecipazione attiva in questa fase. In tal modo sono state realizzate 10 interviste a operatori del settore.

Gli strumenti di analisi: per condurre le interviste è stato elaborato un questionario di 20 domande, suddivise in quattro aree. La prima parte riguarda la storia, la struttura organizzativa dell'ente e le modalità di suddivisione del lavoro. La seconda è dedicata alla rilevazione delle competenze presenti, con particolare riferimento alle figure professionali e alle attività svolte. La terza mira ad evidenziare quali sono le aree e gli argomenti per i quali si rende maggiormente necessario un intervento formativo e la tipologia di destinatari da coinvolgere. Vengono poi approfondite le

modalità ritenute più idonee per l'attivazione e l'erogazione degli interventi stessi. La quarta macroarea è tesa ad indagare i ruoli, le competenze e la formazione degli interlocutori diretti.

Indagine realizzata a cura del team di progettazione della Scuola nazionale di comità "Massimo Troisi"

Allegato: Il questionario di rilevazione

Allegato: Il questionario di rilevazione

Intervistato:

Ruolo:

Teatro:

1. Mi può parlare un po' della storia, dell'attività/programmazione del teatro che lei dirige?
2. Quante sono le persone impiegate nel suo teatro?
3. Può descrivermi l'organigramma del suo teatro?
4. Quante sono le risorse impiegate (numero e qualifica) nelle seguenti aree:
 - 4.1. amministrazione,
 - 4.2. organizzazione,
 - 4.3. fund raising
 - 4.4. comunicazione
5. Utilizzate risorse esterne (consulenti)?
 - 5.1. Se sì: quali sono le aree che vanno a colmare?
6. Con quale metodo si svolgono le assunzioni? (concorso, nomina privata).
7. Che titoli di studio hanno le risorse impiegate?
8. Ci sono risorse specializzate? Che formazione hanno (scolastica, lavorativa, etc.)?
9. L'organizzazione del personale impiegato prevede una formale divisione dei compiti?
10. Esiste una stretta corrispondenza tra il ruolo istituzionale assegnato e le mansioni effettivamente svolte?
11. Esiste un programma di valutazione interna?
12. Considera le attività di formazione un elemento basilare a sostegno dello spettacolo dal vivo?
13. Esistono dei gap formativi nelle vostre risorse umane, dei punti deboli e perché? (Quali sono, secondo lei, le aree da coprire con la formazione)
14. Quali sono le figure professionali che hanno un maggior bisogno formativo? (manager, direttori di teatro, responsabili di comunicazione/amministrazione/gestione delle risorse, personale di sala, e biglietteria, assessori, dirigenti di area in enti locali, dipendenti ministeriali-uffici e osservatori, ecc.)
15. E' prevista un'attività di formazione per le vostre risorse? Ed in passato?
 - 15.1. Se sì, in che modo?, Internamente od esternamente?
16. Chi sostiene i costi della formazione del personale?

17. Quali sono le motivazioni che potrebbero spingere lei e i suoi collaboratori a partecipare ad attività di formazione?
18. Quale modalità di erogazione ritiene più adatta? (FAD , Summer school, seminari di un giorno, workshop, ecc...)
19. A suo parere quali sono le aree di formazione (mktg, fund raising, organizzazione ecc) maggiormente necessarie?
20. Per quale profilo è necessario avviare con urgenza percorsi formativi?