

# L'Ufficio per un futuro non precario

18. Mostra Internazionale di Architettura  
La Biennale di Venezia  
20/5—26/11 2023

# La Mostra

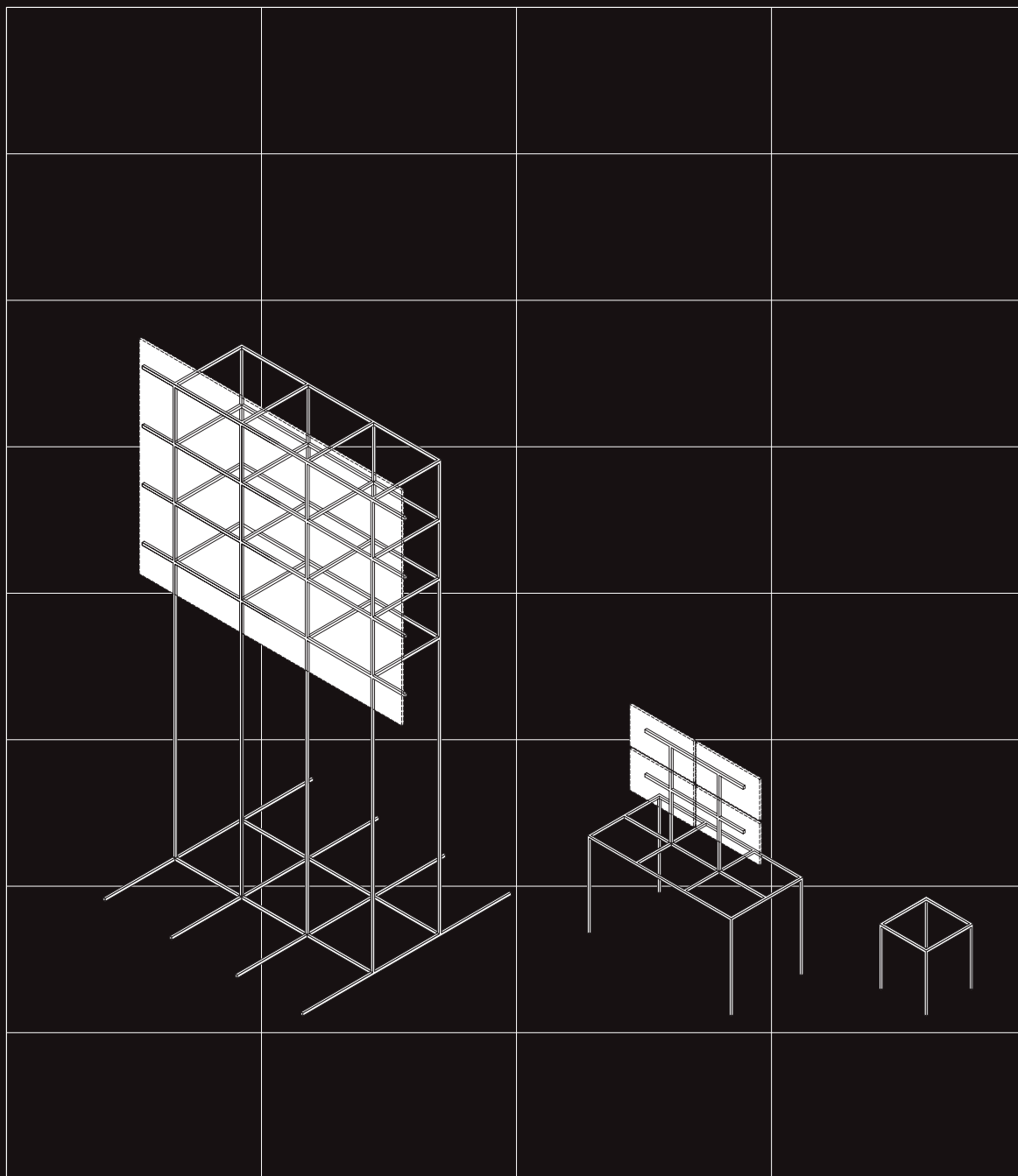
Gli architetti sono educati allo spirito della **vocazione** della **professione**, l'impulso a trasformare il mondo attraverso un singolo atto di genio creativo. L'attività quotidiana dell'architettura è soggetta a una logica strettamente razionale di crescita economica e di produzione sempre maggiore di sostanza costruita. Tuttavia, gli architetti spesso non hanno la capacità di agire e gli strumenti per istigare un reale cambiamento nella società e nell'ecologia. In questo senso, l'architettura diventa un mero **lavoro**, un tentativo di assicurarsi la vita in senso materiale. **Come possiamo noi architetti cambiare il mondo se non possiamo garantire a noi stessi condizioni di lavoro dignitose?**

**L'Ufficio per un futuro non precario**, allestito nello spazio espositivo dell'Arsenale e dei Giardini, assume metaforicamente la forma di una **Fabbrica** e di un **Laboratorio**. La **Fabbrica**, un ambiente distopico, riflette lo status quo della professione sulla base delle ricerche e dei dati esistenti in relazione alle difficili condizioni di vita dei giovani praticanti. L'opposto della Fabbrica, il **Laboratorio**, indica uno spazio che accoglie la sperimentazione e il **work-in-progress**, e consente la **cooperazione**, la **conversazione** e il **lavoro vero e proprio**.

Il Laboratorio **fornisce informazioni** sulle aree problematiche in relazione alla **precarietà della professione di architetto**: condizioni di lavoro tossiche; diversità, con particolare attenzione al genere; nozione di autore; economia e architettura. Suggerisce **strumenti** e **soluzione** mette in evidenza **esempi di buone pratiche di approcci individuali** (discussioni/pensieri), **collettivi** (collettivi, agenzie e piattaforme) e **sistemici** (ad esempio, strumenti legali o insegnamento). I visitatori sono invitati a speculare sul futuro non precario dello studio di architettura.

Un **programma di residenza** viene lanciato come elemento work-in-progress della mostra. Lo scopo delle residenze è quello di consentire ai giovani artisti di riflettere sul tema, spesso trascurato, delle condizioni di lavoro precarie all'interno della piattaforma della Biennale, attraverso la quale riceveranno un feedback internazionale. I residenti lavorano nel Laboratorio per concepire una **visione** o un **codice per un futuro migliore** della professione di architetto.

Il Padiglione ceco della 18a Mostra Internazionale di Architettura, organizzato e visionato dalla Galleria Nazionale di Praga, è stato sostenuto dal Ministero della Cultura della Repubblica Ceca e dall'Unione Europea (Next Generation EU).



# Fabbrica

“Gli architetti non sono solo precari dal punto di vista finanziario, con un dubbio equilibrio tra lavoro e vita privata, ma tutti desiderano una maggiore rilevanza sociale e un maggiore potere contrattuale nel plasmare il nostro ambiente costruito”

–Peggy Deamer

La fabbrica rappresenta lo spazio produttivo emblematico del XX secolo, associato all'**amministrazione** razionalizzata e ai processi di lavoro **in catena di montaggio**. Questi riducono il lavoratore dell'architettura a un esecutore di un compito monotono e predefinito e a un seguace del **culto dell'architettura**. Dal punto di vista spaziale, un'astratta griglia razionalista è alla base dei set di schermi bianchi sulle singole postazioni di lavoro e delle fredde cornici d'acciaio dei mobili da ufficio inutilizzabili.

L'infografica animata **mostra le difficili condizioni di lavoro dei giovani architetti** nella Repubblica Ceca. Questi sintomi mostrano condizioni di lavoro precarie. Il **lavoro** e l'occupazione **precaria** in genere **non consentono agli individui di raggiungere il livello standard di partecipazione sociale e politica nella società**. Come mostrano i dati in dettaglio, i giovani architetti lavorano a lungo, hanno poca stabilità e sicurezza finanziaria, sociale e legale, con conseguenti prospettive negative per la pianificazione del loro futuro personale.



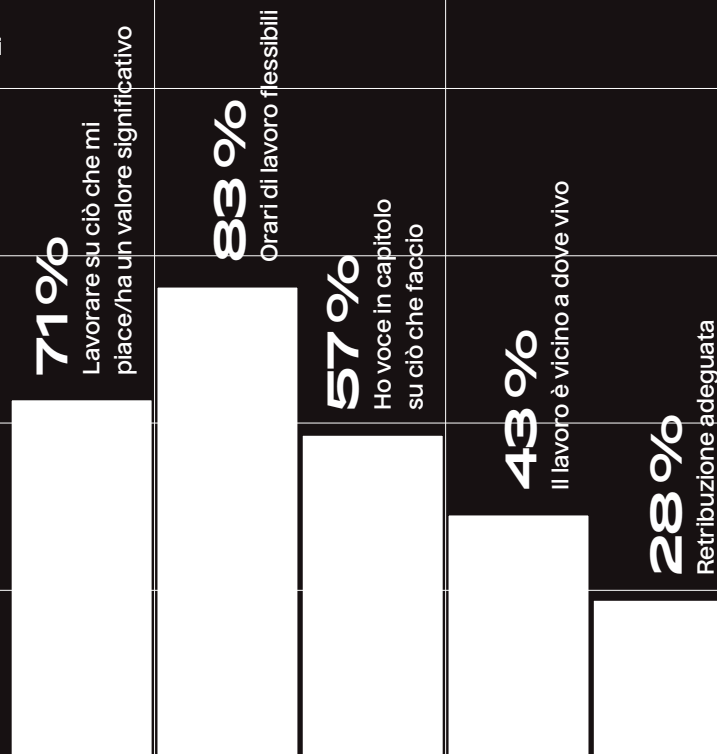
Puoi trovare ulteriori informazioni sul set di dati qui (alcune domande erano a scelta multipla, per questo motivo la somma non è sempre al 100%).

# Quali vantaggi lavorativi hanno gli architetti che lavorano come freelance?

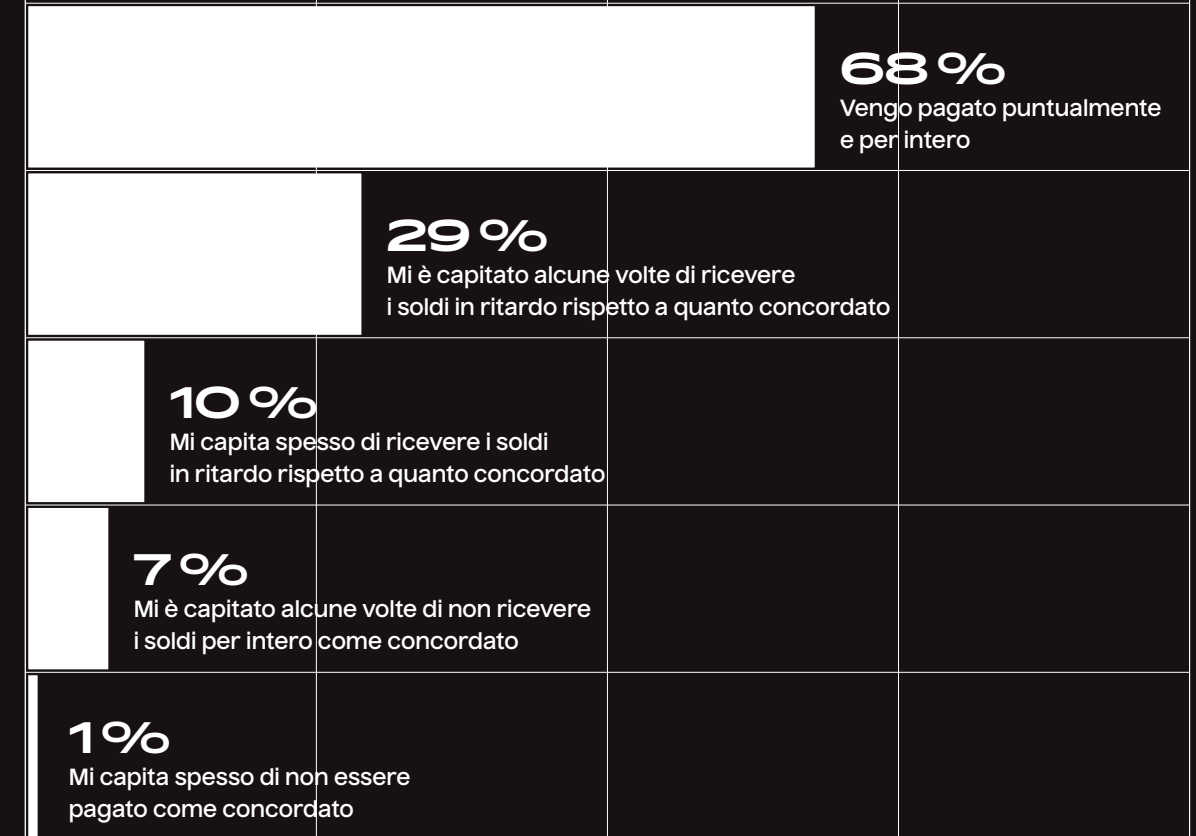
"Ci sono molti vantaggi e svantaggi nell'essere il capo di se stessi, ma la libertà e l'opportunità di essere creativi ne vale sicuramente la pena."

–architetto anonimo

Di coloro che lavorano per conto proprio/solo:



# Venite pagati interamente e puntualmente?

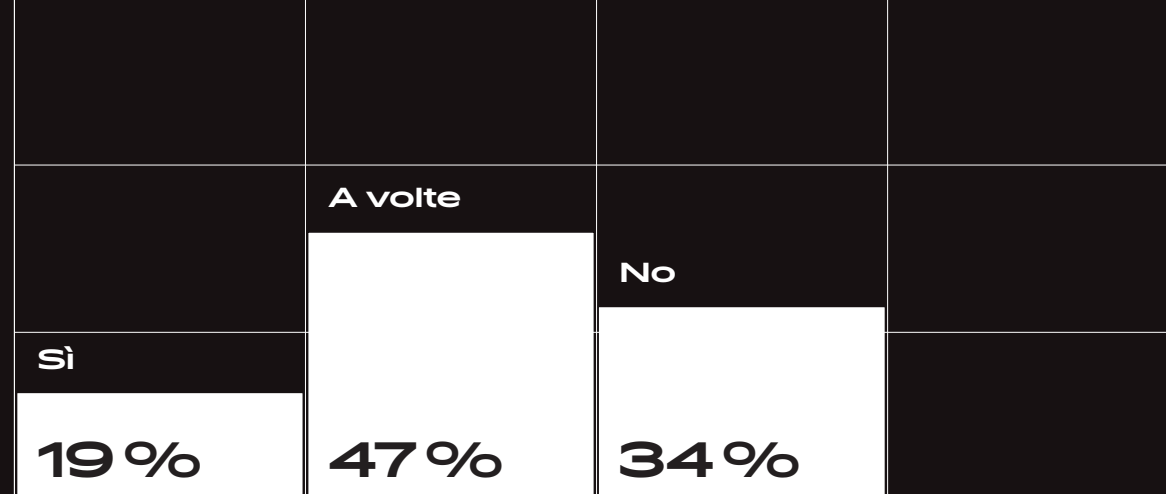


## Lavorate nel fine settimana?

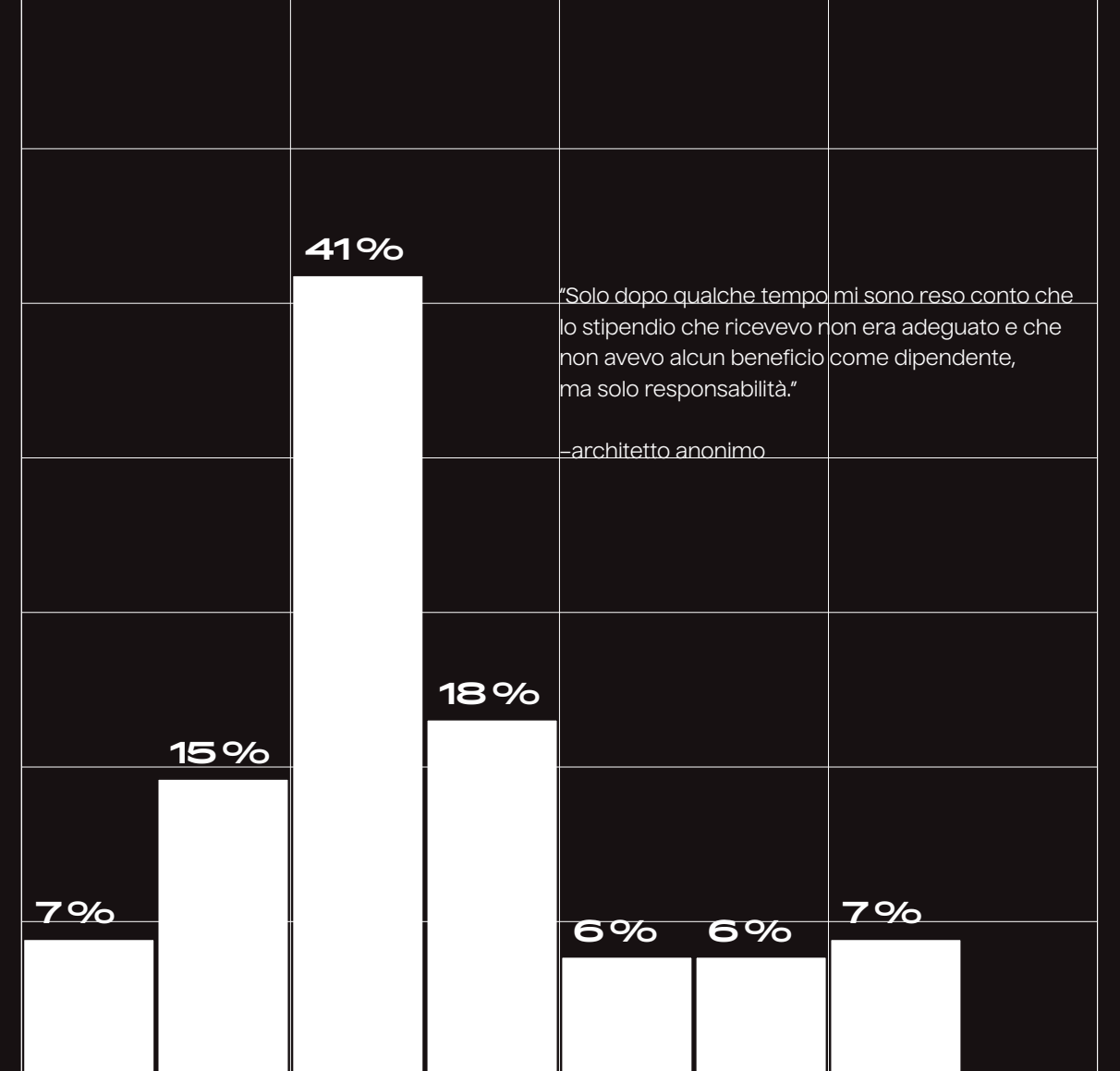
"Lavoriamo un numero pazzesco di ore e praticamente non abbiamo tempo per una vita personale vacanze o anche semplici visite mediche ci preoccupano perché sentiamo che stiamo perdendo tempo."

-architetto anonimo

## Lavorate nel fine settimana?



## Quante ore lavorate in un mese?



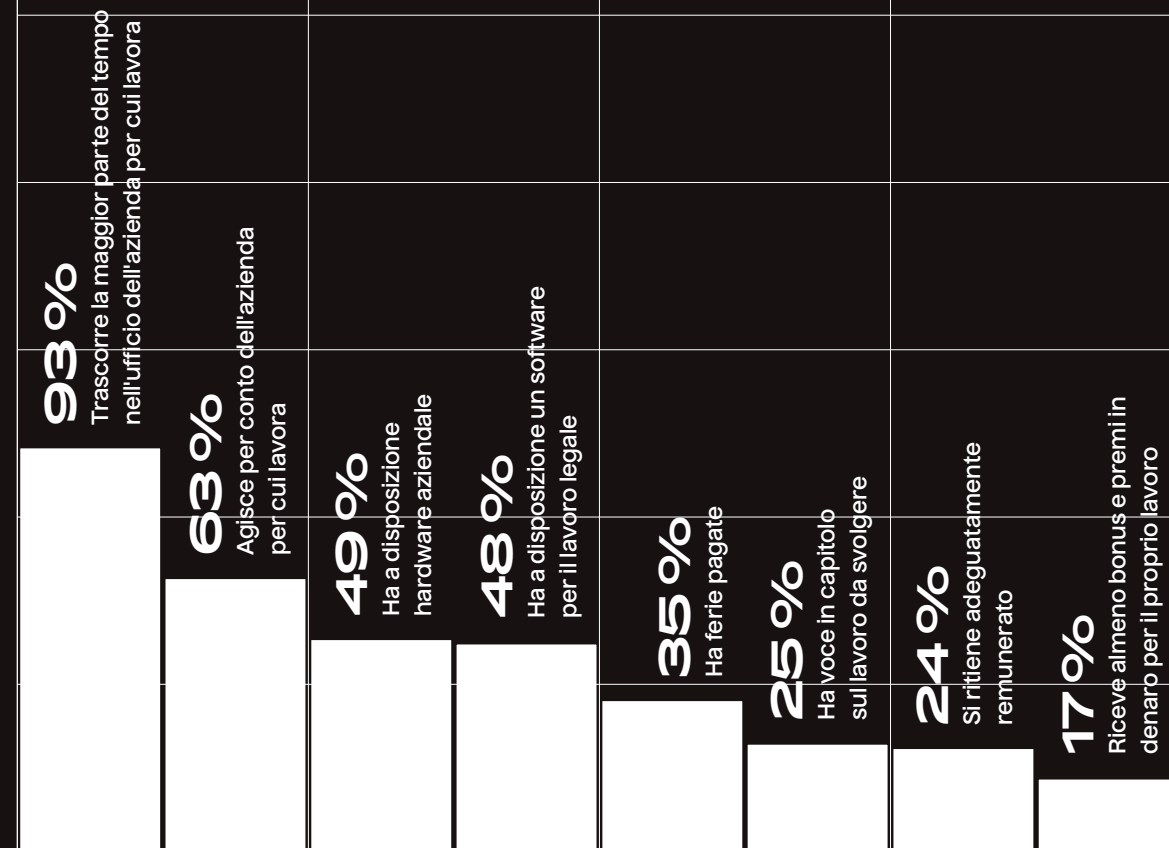
"Solo dopo qualche tempo mi sono reso conto che lo stipendio che ricevevo non era adeguato e che non avevo alcun beneficio come dipendente, ma solo responsabilità."

-architetto anonimo

# Il vostro lavoro è appaltato legalmente?



# Il vostro lavoro freelance presenta sintomi di dipendenza/falsa attività freelance?



# Le sue attuali condizioni di lavoro le consentono di pianificare la nascita di figli?

"È difficile pensare ai futuri figli... soprattutto perché anche mio marito è un architetto e lavora allo stesso modo, ma ho accettato il fatto che la situazione non migliorerà."

-architetto anonimo

## Tutti

**48 %**

Non riesce a immaginare

**32 %**

Riesce a immaginare

**20 %**

Non è sicuro

## Donne

**54 %**

Non riesce a immaginare

**26 %**

Riesce a immaginare

**20 %**

Non è sicuro

## Uomini

**42 %**

Non riesce a immaginare

**38 %**

Riesce a immaginare

**20 %**

Non è sicuro

# Avete mai cercato di cambiare le vostre condizioni di lavoro?

**30 %** Sì, sono cambiati in parte

**23 %** Sì, li ho cambiati con successo

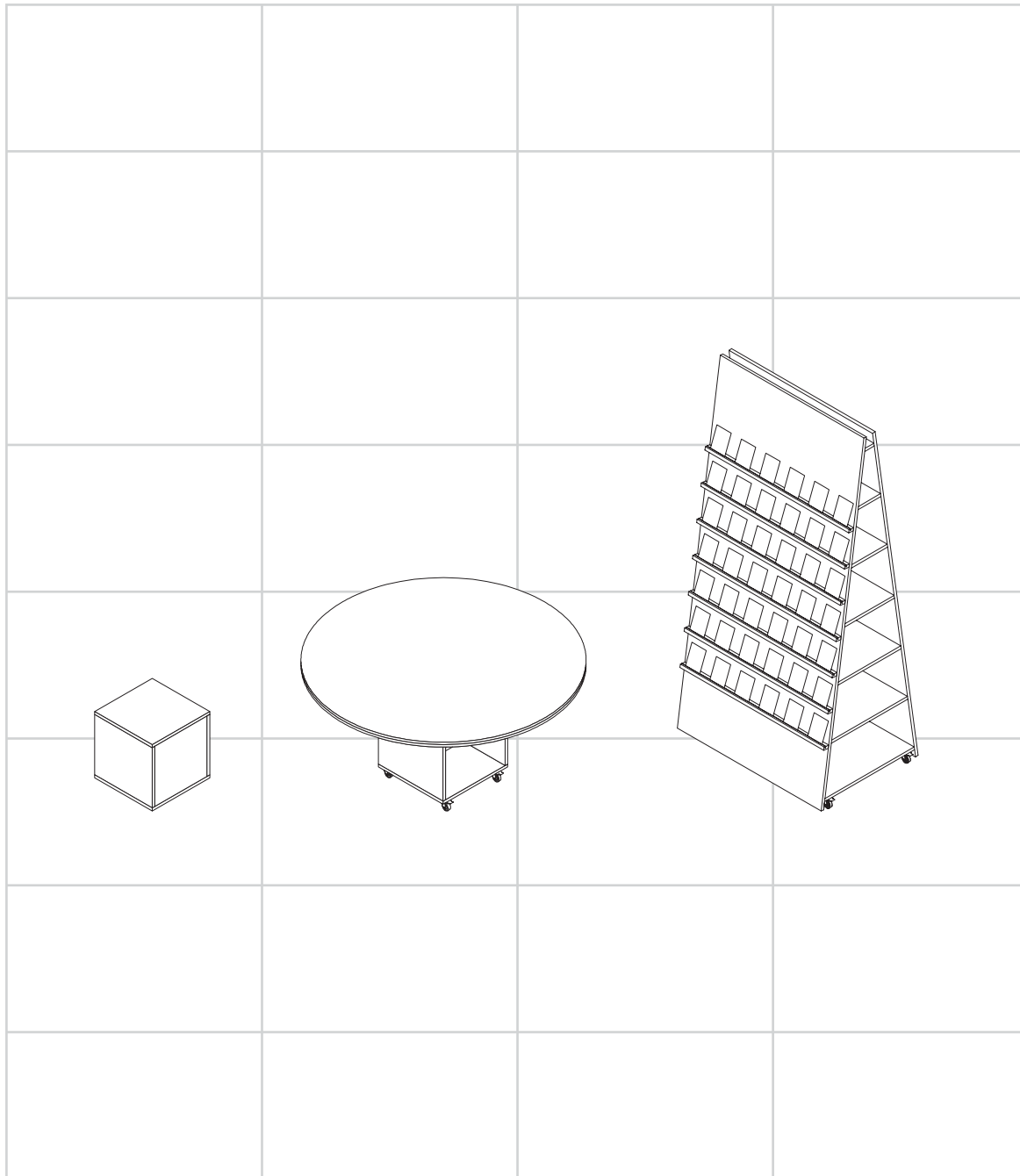
**16 %** No, le attuali condizioni di lavoro mi soddisfano

**14 %** No, le condizioni attuali non mi soddisfano

**12 %** Sì, ho lasciato un lavoro precedente a causa delle condizioni lavorative

**5 %** Sì, non sono cambiati





# Laboratorio

Il laboratorio in architettura ha origine con i **co-struttivisti** e il **Bauhaus**. Questo spazio è servito agli architetti per impostare la disciplina su una base più sperimentale ma razionale. Il teorico ceco dell'avanguardia architettonica **Karel Teige** considerava l'architettura una **scienza speculativa interdisciplinare**, un approccio che è ancora attuale – mirando alla formulazione di concetti futuri positivi e persino alla ricerca di utopie.

L'obiettivo del Laboratorio è quello di creare un **work-in-progress**. Esamina criticamente le principali aree problematiche, cerca alternative allo status quo e ipotizza un futuro non precario per la professione. Il nostro Laboratorio aspira a comprendere le cause e le circostanze che contribuiscono allo stato attuale della professione. La precarietà sembra essere un tema onnicomprensivo, ma il Laboratorio presenta anche strumenti e buone pratiche.

# Come possiamo (noi architetti) partecipare alla creazione di un futuro migliore, se...

## ...lavoriamo in condizioni precarie?

Il mercato del lavoro dell'architettura nella Repubblica Ceca costringe i giovani architetti - laureati (ancora) senza licenza - a lavorare come **falsi lavoratori autonomi**. Quasi la metà dei giovani architetti cechi lavora in un unico posto, riceve uno stipendio fisso e ha compiti assegnati da un'unica persona, ma non dispone di benefici occupazionali, ad esempio un orario massimo di lavoro, permessi retribuiti e di malattia e altre forme di sicurezza sociale.

## ...consideriamo la tossicità come normale?

I comportamenti tossici derivano dall'assenza di limiti e da abitudini di lavoro e strategie di comunicazione non salutari, e possono portare a stress eccessivo e a problemi di salute. Gli **ambienti tossici** sono comuni nelle organizzazioni gerarchiche e orientate alla performance, dove la comunicazione aperta, il feedback o l'iterazione dei processi non sono comuni.

## ...impariamo a lavorare per amore dell'architettura?

Alcuni architetti vedono il loro lavoro come una **vocazione** piuttosto che come un **lavoro**. Se la creazione di grandi progetti è una priorità per la vita, allora non importa quanto tempo si dedica al lavoro, se si viene adeguatamente compensati o come si sta in salute. L'abitudine di lavorare a qualcosa di importante per amore è spesso abusata e i **confini personali violati**.

## ...ci affanniamo per ottenere la paternità?

La qualità del lavoro realizzato equivale allo **status sociale** all'interno della comunità architettonica. La paternità è importante per ottenere un lavoro. Conferisce all'opera un'aura distinta. Come affrontare il tema dell'autorialità in architettura come disciplina intrinsecamente collettiva? Come possiamo migliorare le condizioni tra gli individui che competono per l'opportunità di diventare **una star**?

## ...le opportunità in architettura non sono uguali?

Sebbene una donna architetto, soprattutto nell'Europa di oggi, non rappresenti una trasgressione delle norme sociali, la discriminazione nei confronti delle donne può comunque manifestarsi secondariamente. Le donne, in un'ampia gamma di settori, hanno meno probabilità di ottenere la fiducia degli investitori sulla loro capacità di gestire budget più elevati. Le donne architetto sopportano il **doppio onere** del lavoro e della cura e devono affrontare il divario retributivo e il **soffitto di cristallo**.

## ...le persone non hanno bisogno di architettura?

La creazione dell'ambiente costruito avviene senza gli architetti. Nel lungo periodo, **la quota** di fatturato dell'architettura nel settore delle costruzioni è **inferiore all'1%**. Qual è il valore dell'architettura per la società?

## ...la professione è atomizzata?

In Europa, la maggior parte degli architetti lavora come titolare di un'impresa **individuale**. La maggior parte degli uffici in Europa può essere definita una **microimpresa**. A causa dell'**atomizzazione**, non c'è molto spazio per la **contrattazione collettiva** per migliorare le condizioni di lavoro nell'ufficio stesso, o per cercare insieme un futuro migliore per la professione o la società.

# How to change?

“Se aspettiamo i governi, sarà troppo tardi. Se agiamo come individui, sarà troppo poco. Ma se agiamo come comunità, potrebbe essere sufficiente, e potrebbe essere appena in tempo.”

–Rob Hopkins

La mostra offre strumenti ed esempi di buone pratiche di approcci alternativi a tre livelli: individuale, collettivo e sistemico. A ciascuno di questi livelli, i problemi si manifestano in modo diverso. Pertanto, ogni livello consente di cambiare in modo diverso, in misura diversa e con un diverso grado di impatto sociale. Le norme giuridiche stabiliscono le regole, come condizioni di lavoro prevedibili o un salario minimo dignitoso, e si assicurano che vengano rispettate. Possono essere modificate le impostazioni attuali del sistema, come le tasse, la parità di genere o l'istruzione. Il sistema economico può essere trasformato. L'architettura può essere sostenuta anche attraverso la politica e l'educazione. Stiamo cercando alternative agli approcci attuali in ogni area, soprattutto a livello individuale e collettivo.

# Come potete contribuire individualmente al cambiamento?

1. Prendi cura di sé
2. Gioca lealmente, sia gentile
3. Segui l'istinto
4. Chiedi aiuto e aiuta gli altri
5. Cambia i tuoi abitudini e convinzioni
6. Ascolta attivamente
7. Stai attento al linguaggio che usi
8. Pianifica
9. Fai qualcosa, sia coraggioso
10. Se non c'è altro modo, andatene!

# Come può il sistema contribuire al cambiamento?

1. Istruzione
2. Elaborazione delle politiche
3. Strumenti giuridici
4. Applicazione del diritto del lavoro
5. Salario minimo dignitoso
6. La contrattazione collettiva
7. Strategia di genere e pari opportunità
8. Piano d'azione antirazzista

# Come possiamo contribuire collettivamente al cambiamento?

Unire/Rete/Organizzare Cooperare!

## Strutture informali

### Collettivo

Il termine "collettivo" si riferisce alla struttura di gestione di un'organizzazione, indipendentemente dalla sua forma giuridica. Non esiste una definizione esclusiva di come dovrebbe apparire una pratica che potremmo definire collettiva, tuttavia le sue caratteristiche principali sono tipicamente la mancanza di gerarchia tra i membri, che sono almeno più di tre, e la cooperazione su progetti basati sulla multilogia invece che sulla divisione dei compiti e sulla paternità collettiva o comunque equamente distribuita di un progetto, che è spesso ma non inevitabilmente accompagnata dall'obiettivo di auto-iniziare i progetti, di coinvolgere parti interessate e/o di essere coinvolti nel processo di costruzione.

### Reti

Le microimprese sono la maggioranza nel settore dell'architettura (70% nella ricerca ceca, 90% nell'European Sector Study 2020 e 76% nell'indagine AIA del 2018). All'interno delle reti, i servizi e le infrastrutture possono essere condivisi, il che aiuta a far fronte a notevoli oneri amministrativi e finanziari che le grandi aziende non sentono così fortemente. La creazione di una rete consente alle singole entità di funzionare meglio, di condividere le conoscenze e di aumentare il loro impatto. La Architectural Lobby e Peggy Deamer hanno elaborato una visione su come farlo.

## Organizzazione

### dell'alzavola

(secondo Frederic Laloux)

Le organizzazioni alzavole mostrano i migliori risultati a lungo termine, pur dando ai dipendenti sia fiducia che libertà, secondo una ricerca di Frederic Laloux. **L'unità auto-organizzativa** più piccola dovrebbe avere fino a 12 persone. Queste strutture auto-organizzate hanno un coach che le aiuta laddove non riescono a farcela da sole. Il tempo di lavoro è suddiviso in produzione, processo decisionale di gruppo e apprendimento di soft skills. **L'umanità** è al centro dell'organizzazione. Altri sono prima di tutto esseri umani, poi colleghi o clienti.

## Iniziative

### Piattaforme

**Gruppi di interesse**

Associarsi con persone che la pensano allo stesso modo può creare un terreno comune su uno dei temi chiave della professione. Una comunità può offrire molte forme di **sostegno reciproco** in ciò che manca ai membri o in cui lottano all'interno dell'industria architettonica, della professione o dell'istruzione. Un gruppo di interesse può richiamare l'attenzione e offrire soluzioni ai problemi del settore che riguardano un particolare gruppo di operatori dell'architettura.

## Verde acqua

self-management, completezza, scopo evolutivo

## Verde

responsabilizzazione, cultura orientata ai valori, valore per gli azionisti

## Arancione

Innovazione, contabilità, meritocrazia

## Ambra

processi replicabili, diagramma organizzativo stabile

## Rosso

divisione del lavoro, autorità dall'alto verso il basso

# Organi Legali

## Cooperazione

Come forma giuridica, una cooperativa è **un'impresa posseduta, gestita e controllata da e per i suoi membri**. È guidata da valori come l'auto-aiuto o la responsabilità, la democrazia, l'uguaglianza, la solidarietà e la giustizia sociale e ambientale. Le cooperative esistono principalmente per raggiungere gli obiettivi economici, sociali o culturali comuni che si prefiggono, non semplicemente per aumentare i profitti.

## Camere di architettura

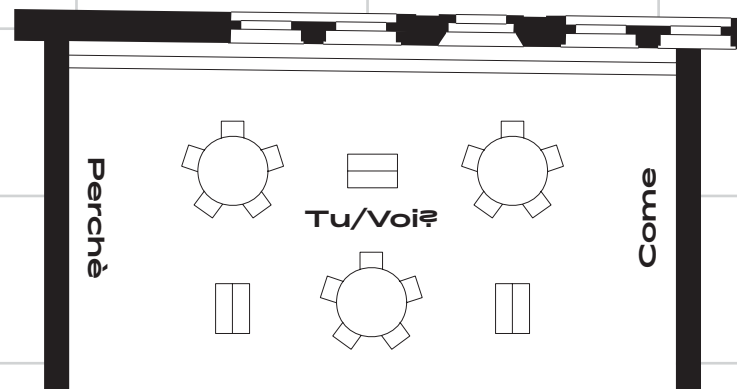
In molti Paesi esistono enti normativi ufficiali per l'architettura. Il loro compito principale è quello di garantire che i loro membri abbiano l'istruzione e le conoscenze adeguate e necessarie per svolgere la professione. Questi organismi potrebbero anche essere il **luogo in cui gli architetti discutono** di migliori condizioni di lavoro? Ma gli architetti sono già collegati in quei corpi.

## Sindacati

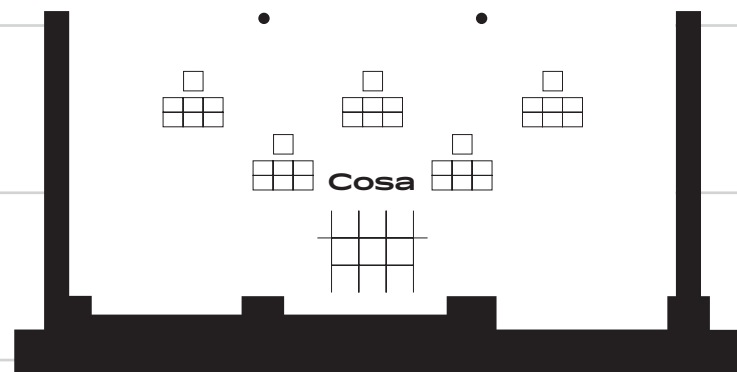
I lavoratori possono formare sindacati per contrattare collettivamente. I sindacati consentono di **negoziare condizioni di lavoro migliori**, riducendo al minimo i rischi individuali. Grazie al fatto che sono ancorati nella legge all'interno dei metodi di organizzazione qui citati, i sindacati sono una garanzia di spazio nel quadro dei negoziati politici. I sindacati negli studi di architettura non sono ancora molto diffusi e i sindacati di categoria potrebbero avere difficoltà a trovare un interlocutore con cui contrattare. Tuttavia, gli architetti possono negoziare le loro esigenze con gli organismi ufficiali di regolamentazione professionale, esercitare collettivamente pressioni sui datori di lavoro e difendere i propri iscritti nei conflitti con i datori di lavoro.

# Piano della mostra

Laboratorio



Fabbrica



## L'Ufficio per un futuro non precario



18. Mostra Internazionale di Architettura  
La Biennale di Venezia  
20/5—26/11 2023

Commissario della mostra Helena Huber-Doudová

Espositori Eliška Havla Pomyjová, David Neuhäusl, Jan Netušil

Comitato consultivo Eva Franch i Gilabert, Osamu Okamura, Andreas Ruby, Marcin Szczelina, Yvette Vašourková

Organizzatori Galleria Nazionale di Praga

Responsabile della partecipazione ceca

alla Biennale di Venezia Radka Neumannová

Responsabile del progetto Barbora Lesáková

Responsabile della mostra Alžběta Petřínová

Editore junior Barbora Řepková

Mentore della residenza Simona Binko

Residente Artistiche Barbora Baronová, collicoll (Denisa Dolanská, Šimon Kos), cosa.cz (Markéta Mráčková, Barbora Šimonová), Kateřina Krebsová, Neklikej a spi / Stop Clicking, Start Sleeping (Simona Horáková, Jakub Ficenc), Vladimír Turner, @dynamickyblok, @adamngiebrian2

Coautore del progetto originale Karolína Plášková

Supervisione della produzione architettonica

NEUHÄUSL HUNAL

Audiovisual Components Lunchmeat Studio

Progettazione grafica e web design Oficina

Costruzione e installazione Main Support

Illuminazione ETNA

Copiatura & Correzione Alfred LeMaitre

Consulenti Michael Čambor, Natálie Durčáková, Šárka Homfrey, Matěj Hunal, Josef Kortán, Petr Mezihorák, Pábení (Marek Mencl, Lukáš Jan Němec, Jarmila Bíšková), Eva Svobodová, Tereza Šírerová, Jakub Zelenák, Veronika Zelenáková

Un ringraziamento va anche a tutti coloro che hanno gentilmente contribuito al successo della mostra

Karolína Barič, Martin Barič, Tereza Belingerová, Jarmila Bíšková, Jan Bureš, Terezy Buryová, Petr Červinka, Kateřina Eklóvá, ERA 21, David Fernandez, Martin Hajný, ISU ČR, Jan Jiruška, Jakub Larva, Carlotta Penso, Jakub Pešek, Ruby Press, Tomáš Roháček, Micol Saleri, Elisa Santoro, Martin Sluka, Something Fantastic, Spolek posluchačů architektury (Fakulty architektury ČVUT), Riccardo Tommasi, Jan Vít, Klára Vokřálová

Organizzato da



In collaborazione con



Con il sostegno di



Media partner generale



Partner



**NATIONAL GALLERY  
PRAGUE**

<b>NATIONAL GALLERY PRAGUE</b>			