

ANNUAL REPORT

FIT FOR THE FUTURE

Dicembre 2025

INDICE

1

INTRODUZIONE

2

OBIETTIVI PROGETTO

3

DECALOGO PER UNA
TRANSIZIONE DI
DIREZIONE ARTISTICA

4

REPLICABILITÀ
DEL PROGETTO

5

2° ANNO DI PROCESSO:
LINEE DI SVILUPPO

6

CONCLUSIONI

INTRO

FIT FOR THE FUTURE (FFF) è un progetto triennale (2025–2028) sostenuto da **Migros Percento Culturale – M2ACT**, programma dedicato alla sperimentazione di nuovi modelli e pratiche nel settore delle arti sceniche, e da **Pro Helvetia – Fondazione svizzera per la cultura, sezione Società e Innovazione**, che promuove progetti capaci di immaginare forme culturali sostenibili, inclusive e orientate al futuro e dal **FIT Festival, Festival Internazionale del teatro e della scena contemporanea** (Premio svizzero delle Arti sceniche 2025) giunto alla sua 34° edizione, che ha sviluppato negli anni una pratica curatoriale innovativa; le sue linee guida: internazionalità, interdisciplinarietà, innovazione dei linguaggi scenici.

IL PROGETTO NASCE ALL'INTERNO DEL FIT FESTIVAL, SOTTO LA DIREZIONE ARTISTICA DI PAOLA TRIPOLI, CON L'INTENTO DI ACCOMPAGNARE IN MANIERA GRADUALE, CONSAPEVOLE E SOSTENIBILE UN POSSIBILE FUTURO PASSAGGIO DI DIREZIONE ARTISTICA A SIMON WALDVOGEL.

Il primo anno di lavoro, documentato in questo dossier, rappresenta il momento in cui osservazione, apprendimento pratico e costruzione del modello iniziano a prendere forma in modo concreto. Strumento centrale di questo processo è stato un diario di bordo tenuto per il primo anno di processo interno, grazie al quale è stato possibile registrare trasformazioni, difficoltà, conflitti, intuizioni e domande che costituiscono oggi la base di questo documento.

Questo dossier rappresenta il primo tentativo di trasformare un processo vissuto in un sapere trasferibile. Nasce dalla necessità – sempre più urgente nel settore culturale – di sviluppare modelli di transizione che non siano traumatici, improvvisati o determinati da logiche puramente amministrative o produttive.

I cambi di direzione, oggi, producono spesso tensioni, fratture, fughe di personale, perdita di memoria istituzionale. Si tratta di processi altamente emotivi e politici, che raramente vengono documentati o accompagnati.

IL FIT, CON QUESTO PROGETTO, TENTA UN'ALTRA STRADA: UNA TRANSIZIONE LENTA, UN APPRENDIMENTO IMMERSIVO, LA COSTRUZIONE DI RESPONSABILITÀ CONDIVISE, UNA CURA RECIPROCA TRA CHI GUIDA E CHI APPRENDE. QUESTO DOSSIER VUOLE RESTITUIRE QUESTO VIAGGIO, MA ANCHE PREPARARE IL TERRENO PER POTER PROPORRE UN MODELLO POTENZIALMENTE UTILE AD ALTRE ISTITUZIONI.

Il primo anno di FIT FOR THE FUTURE non è stato un semplice periodo di osservazione: è stato uno spazio di attraversamento. Un'area di soglia in cui il ruolo, lo sguardo, la postura professionale e persino il rapporto con il proprio corpo hanno iniziato a modificarsi. Questo cambiamento non è stato lineare. Ha proceduto per scarti, resistenze, accelerazioni improvvise, momenti di entusiasmo e giornate di forte disorientamento. È proprio questa oscillazione, più che i singoli episodi, a definire la qualità del processo.

Ciò che emerge dal diario di bordo è che il primo anno non può essere letto come una sequenza di attività, ma come una trasformazione di percezione: un passaggio dall'osservare il festival come spettatore informato al viverlo come luogo di responsabilità, tensione e cura quotidiana. Questa differenza di sguardo è stata forse la rivelazione centrale dell'intero percorso.

Questa documentazione copre il primo dei tre anni del progetto. Per il 2026 è prevista una seconda fase di documentazione. Una terza e ultima parte, prevista per la fine del 2027, presenterà l'intero processo come progetto modello e sarà resa accessibile in tutte le lingue.

OBIETTIVI FIT FOR THE FUTURE

OBIETTIVI	DESCRITTIVO
APPRENDERE IL SAPERE TACITO DELLA DIREZIONE ARTISTICA	Quello che non si trova nei libri: i silenzi, i non detti, i ritmi, le strategie, il peso delle relazioni, i limiti del territorio, le contraddizioni del ruolo.
GARANTIRE CONTINUITÀ ISTITUZIONALE	Evitando una rottura brusca, un “cold-cut”, e preservando relazioni consolidate, pubblico, e cultura interna del festival.
COSTRUIRE UN MODELLO REPLICABILE	Non una ricetta, ma una griglia: come si documenta, come si accompagna, quali prerequisiti sono necessari, quali rischi evitare.
COINVOLGERE TUTTO IL TEAM NEL PROCESSO	Non un passaggio privato tra due persone, ma una trasformazione collettiva.
RAFFORZARE LA PRESENZA TERRITORIALE	Non solo dal punto di vista artistico, ma anche relazionale, partecipativo, istituzionale.

DECALOGO

PER UNA TRANSIZIONE DI DIREZIONE ARTISTICA

La transizione di una direzione artistica non è un gesto di sostituzione, ma un processo di trasformazione istituzionale. Implica una redistribuzione di responsabilità, la trasmissione di un sapere spesso invisibile, la cura delle persone coinvolte e la capacità di accompagnare due posture – chi esce e chi entra – verso un equilibrio momentaneo, mai definitivo. Questo decalogo raccoglie ciò che il primo anno ha reso evidente: una transizione non è un passaggio di consegne, è una relazione. Il seguente decaologo è una bozza, un documento transitorio, una fotografia dopo un anno di processo.

1. FARE SPAZIO: IL RUOLO GENERATIVO DI CHI LASCIA

Una transizione efficace non è soltanto un passaggio di consegne, ma un processo che richiede alla direzione uscente un lavoro profondo di disponibilità e di apertura. Fare spazio significa lasciare andare parti del proprio ruolo, riconoscere le proprie paure e trasformarle in occasione di condivisione, rendendo accessibili ciò che spesso resta invisibile: logiche, intuizioni, pratiche quotidiane. Allo stesso tempo, la figura uscente deve continuare a dirigere, gestendo con cura il tempo del passaggio: un tempo che non acceleri né ostacoli, ma che accompagni chi arriva verso una reale possibilità di osservare, comprendere e prendere posto.

**LA LEADERSHIP
COME CURA: QUAL È LA
POSTURA DI CHI ACCOMPAGNA?**

DOMANDA GUIDA

Qual è il compito della direzione uscente in un processo di transizione?

QUADRO

La direzione uscente non è un mentore neutrale: è una figura che deve contemporaneamente continuare a guidare e imparare a lasciare. È un ruolo complesso, vulnerabile, che richiede disponibilità, trasparenza e fiducia.

RIFLESSIONE

La cura non è dolcezza: è rigore, chiarezza, responsabilità condivisa. Una leadership generativa, che non protegge ma espone, che non addestra ma accompagna. Un modello sostenibile richiede questo tipo di postura: forte, porosa, relazionale.

2. LA MEMORIA ISTITUZIONALE VA TRASMessa PRIMA DELLA VISIONE

Chi subentra deve conoscere ciò che c'è stato prima di immaginare ciò che verrà. Storia, relazioni, conflitti, fallimenti, successi, alleanze, ferite: sono elementi indispensabili per capire come muoversi senza rompere ciò che sostiene l'istituzione. Un festival o un centro culturale non è una vetrina, ma un ecosistema. Prima ancora di pensare alla proposta artistica, occorre comprendere le reti relazionali che lo sostengono. Una programmazione efficace nasce dalla relazione, non dall'isolamento creativo.

**COME COSTRUIRE IL
NUOVO SENZA DIMENTICARE
CIÒ CHE LO SOSTIENE?**

DOMANDA GUIDA

Come può chi subentra immaginare il futuro senza interrompere le continuità che rendono vitale un'istituzione culturale?

QUADRO

Accogliere una struttura esistente significa entrare in un paesaggio di relazioni e memorie che non si vedono a prima vista. Capire cosa tiene insieme l'ecosistema, fragilità, fiducia, consuetudini, conflitti risolti e irrisolti, è il primo passo per potersi muovere senza fratture.

RIFLESSIONE

La direzione nasce da un ascolto radicale: la visione si innesta, non si impone. Conoscere ciò che c'è stato permette di progettare ciò che verrà con sensibilità e misura. Una programmazione efficace è sempre un atto relazionale: traduce il passato in un futuro che tenga insieme, invece di separare.

3. LA CO-CURATELA È IL LABORATORIO IN CUI SI IMPARA A DIRIGERE

Nessuna scuola può preparare davvero alla direzione artistica come l'apprendimento sul campo. La persona in transizione deve poter partecipare attivamente alla vita della struttura, mettersi in gioco, assumere piccoli rischi, fallire in sicurezza, ricevere feedback, e gradualmente assumere nuove responsabilità. La pratica deve essere quotidiana, condivisa e riflessiva. Affiancare chi guida permette di apprendere non solo “che cosa fare”, ma soprattutto “come pensare”.

LA CO-CURATELA
COME FORMA DI RELAZIONE:
IMPARARE A DIRIGERE ATTRAVERSO L'ALTRO.

DOMANDA GUIDA

In che modo la co-curatela diventa il luogo in cui si forma la capacità di dirigere?

QUADRO

La co-curatela espone alla complessità reale del lavoro direttivo: decisioni negoziate, visioni da conciliare, limiti da leggere, responsabilità che si intrecciano. È un contesto in cui la persona in transizione può osservare dall'interno come si costruisce una linea artistica mentre si imparano i meccanismi, spesso invisibili, che la sostengono.

RIFLESSIONE

Dirigere non significa solo sapere cosa fare, ma imparare a pensare in modo situato, relazionale e responsabile. La co-curatela è un allenamento alla visione, prima ancora che alla programmazione.

4. MANTENERE LA COERENZA CURATORIALE, APRENDO AL NUOVO

Il passaggio non implica necessariamente un cambiamento radicale della linea curatoriale. Il nuovo può inserirsi in continuità con il passato, apportando sensibilità diverse, ma senza rompere l'identità costruita. La co-curatela temporanea può essere una forma intermedia preziosa per garantire stabilità e innovazione. La cesura netta produce perdita di continuità, abbandono delle relazioni, crisi interne. La transizione, per essere fertile, deve essere un dialogo tra sensibilità diverse: chi esce deve aprire lo sguardo, chi entra deve accogliere un'eredità senza subirla. La transizione non sostituisce: compone.

**LO SGUARDO COME
RESPONSABILITÀ:
COME SI IMPARA A SCEGLIERE?**

DOMANDA GUIDA

Da cosa nasce, davvero, una scelta curatoriale?

QUADRO

Il diario mostra una progressiva trasformazione nel modo di guardare gli spettacoli: non più come artista, non più come spettatore, ma come responsabile di un ecosistema.

RIFLESSIONE

Una direzione futura deve imparare a scegliere non ciò che piace, ma ciò che serve.

La “necessità” diventa criterio: non il gusto.

Un modello deve integrare strumenti di pensiero critico, analisi drammaturgica, valutazione dell'impatto e non solo suggerire la visione di molti spettacoli.

5. INTEGRARE NEL TEAM SENZA DESTABILIZZARE

Ogni nuovo ingresso porta una dinamica inedita. Non si tratta solo di ruoli e funzioni, ma di equilibri umani. La persona in transizione va integrata con attenzione: evitando sovrapposizioni, chiarendo gli spazi di azione, rispettando i tempi e i ruoli delle figure già presenti. Questo previene tensioni, gelosie e resistenze interne. Un cambiamento di direzione muove affetti, paure, ruoli, fragilità. Se non vengono ascoltati, questi movimenti diventano resistenza. La cura delle relazioni interne è fondamentale. La direzione non cambia da sola: cambia insieme agli altri.

**MICRO-POLITICHE
INTERNE: COSA CAMBIA
QUANDO QUALCOSA CAMBIA?**

DOMANDA GUIDA

Come reagisce un team quando entra una figura che, nel tempo, potrebbe prenderne la guida?

QUADRO

La transizione produce micro-spostamenti: ruoli ridistribuiti, attenzioni che si ricalibrano, paure di essere sostituiti, desideri di essere visti, conflitti latenti che emergono.

RIFLESSIONE

Le istituzioni non cambiano per decisione: cambiano per movimento. La transizione è un'accelerazione di questo movimento e richiede una cura specifica: nominare i conflitti, dare spazio all'incertezza, non nascondere la fragilità. Un modello replicabile deve includere strumenti relazionali interni, non solo procedure.

6. USARE LA VULNERABILITÀ COME RISORSA

Assumere un ruolo direttivo non significa consolidare certezze, ma accettare per la figura entrante di sostare in una condizione di esposizione: ripartire dal non-sapere ogni volta che il contesto cambia, che un problema si apre, che una decisione rivela nuovi strati di complessità. Le incertezze non sono deviazioni dal percorso, ma il terreno su cui il pensiero critico può formarsi. La vulnerabilità diventa così una risorsa epistemica: permette di interrogare le proprie assunzioni, di ascoltare l'altro senza difese, di immaginare alternative non scontate. Una transizione che non prevede spazi di dubbio produce solo replica del già noto. Integrare momenti di auto-riflessione e supervisione significa invece riconoscere che la direzione non è un'identità compiuta, ma un modo di stare nella complessità.

DOMANDA GUIDA

È possibile costruire una direzione tornando continuamente a una posizione di non-sapere?

QUADRO

Il diario documenta nella figura entrante molte incertezze, momenti di crisi, sensazioni di inadeguatezza.

Non sono incidenti del processo, ma parte della sua struttura.

RIFLESSIONE

La vulnerabilità rende possibile la formazione. Una transizione che non preveda spazi di dubbio non produce pensiero critico, ma imitazione. Il modello deve integrare momenti di auto-riflessione e supervisione.

7. LE FRAGILITÀ STRUTTURALI VANNO CONDIVISE, NON PROTETTE

Budget limitati, mancanza di spazi, relazioni difficili, vincoli istituzionali: nascondere le fragilità non aiuta chi subentra. Una transizione onesta mostra anche la parte difficile, perché è lì che si formano le competenze più solide. Conoscere i limiti non scoraggia: orienta. Chi transita verso la direzione deve entrare nella complessità di queste fragilità strutturali.

COSA RENDE POSSIBILE CIÒ CHE IMMAGINIAMO?

DOMANDA GUIDA

Come cambia la visione quando si scopre che ogni idea ha un prezzo? Ogni visione un limite?

QUADRO

Scontrarsi con i limiti legati agli spazi, alle risorse, ai finanziamenti brucia una fetta enorme del tempo di pensiero curatoriale. È una pratica che mette continuamente alla prova il desiderio e lo costringe a confrontarsi con il possibile.

RIFLESSIONE

Le fragilità strutturali non sono un ostacolo alla curatela: sono parte della curatela. Per attraversare una transizione efficace bisogna includere competenze economiche, capacità di leggere i vincoli e comprendere i propri limiti. La visione nasce anche dal limite.

8. IL TERRITORIO È PARTE DELLA DIREZIONE

Non si dirige un festival senza conoscere il suo ecosistema. Il territorio – istituzioni, spazi, comunità, politica – deve essere presentato con trasparenza. Chi entra deve comprenderne la sensibilità, le dinamiche, le chiusure e le possibilità. Un direttore artistico non è solo una mente creativa, ma anche un corpo dentro un luogo. È essenziale costruire alleanze con realtà locali, ascoltare i bisogni del territorio, conoscere il pubblico reale (non quello ideale). Solo così la programmazione potrà avere un impatto reale, duraturo e condiviso.

IL TERRITORIO COME CO-PROTAGONISTA: CHI DIRIGE DAVVERO?

DOMANDA GUIDA

Si può dirigere un festival senza attraversare davvero il luogo in cui vive?

QUADRO

Il Ticino appare nel diario come un corpo vivo: accogliente e complesso, fertile e rigido, pieno di energie ma povero di spazi, di risorse e di finanziamenti. Un territorio che non si limita a fare da contesto, ma che condiziona attivamente ogni scelta.

RIFLESSIONE

Una direzione si costruisce anche nella relazione con il territorio: con le sue politiche culturali, le sue chiusure, le sue opportunità, le sue resistenze. La transizione deve includere un processo di “introduzione al territorio”: relazioni, mappe, storie, poteri. Non si eredita solo un festival, si eredita un ecosistema.

9. DOCUMENTARE LA TRANSIZIONE PERMETTE DI RENDERLA UN MODELLO

Una transizione non lascia tracce da sola: va scritta, raccolta, resa visibile. Tutto ciò che normalmente evapora va documentato: le riunioni, le conversazioni informali, i dubbi, le micro-decisioni quotidiane – è proprio ciò che contiene il sapere più prezioso e più difficile da trasmettere. Documentare non è un gesto tecnico né un obbligo amministrativo: è un atto politico. Per rendere replicabile una transizione virtuosa, occorre quindi narrare ciò che accade: attraverso un diario, verbali, mappe relazionali, strumenti operativi, toolkit, pubblicazioni. Ogni formato contribuisce a costruire un archivio vivo, un patrimonio condiviso e un primo nucleo di modello. La documentazione diventa così non solo traccia del processo, ma parte integrante del processo stesso.

DOMANDA GUIDA

Come si passa dall'esperienza individuale a un sapere condivisibile?

QUADRO

Il diario ha reso visibile ciò che normalmente evapora: dubbi, micro-decisioni, conflitti, intuizioni.

RIFLESSIONE

La documentazione non serve a raccontare, ma a trasformare. Deve diventare parte integrante della transizione, non un accessorio. Un modello replicabile deve fornire strumenti di scrittura, mappatura, narrazione e riflessione.

10. IL SUCCESSO DI UNA TRANSIZIONE SI MISURA DALL'IMPATTO, NON DAL CAMBIO DI RUOLO

Una direzione artistica ha valore non solo per ciò che mostra, ma per il cambiamento che innesca. Quale impatto sociale, politico, culturale, economico, ecologico vogliamo generare? Una transizione ben fatta cambia non solo chi la vive, ma anche l'istituzione stessa, rendendola più equa, più porosa, più attuale.

CHE COSA LASCIA UNA TRANSIZIONE BEN FATTA?

DOMANDA GUIDA

Qual è il vero indicatore di successo di una transizione?

QUADRO

Una direzione non si misura soltanto dai contenuti che propone, ma dalla capacità di modificare il campo in cui agisce: spostare priorità, aprire accessi, ridefinire relazioni di potere, introdurre pratiche più sostenibili. Ogni scelta curatoriale diventa così un atto che incide sul modo in cui l'istituzione percepisce se stessa e viene percepita dalla comunità.

RIFLESSIONE

Una transizione ben fatta non produce una nuova programmazione: produce un nuovo modo di stare nell'istituzione. L'impatto riguarda il team, gli artisti, le relazioni, il territorio. Il modello deve prevedere indicatori di impatto, non solo di risultato.

REPLICABILITÀ DEL PROCESSO

CONDIZIONI	DESCRITTIVO
TEMPORALITÀ LENTA	Una transizione che si estende su più anni consente di osservare, sbagliare, aggiustare, assumere responsabilità gradualmente. Questo ritmo può essere adattato a diverse istituzioni, purché si riconosca che la continuità non nasce dalla velocità, ma dalla cura.
AFFIANCAMENTO PRATICO	Una transizione senza accompagnamento pratico, senza apertura, senza tempo dedicato, senza restituzione del pensiero, non produce continuità: produce imitazione o rottura.
TRASPARENZA INTERNA	Chi entra deve conoscere i limiti, i conflitti, i vincoli. Nessuna transizione funziona sulla base del non detto.
BUDGET DEDICATO	Senza risorse, la transizione cade sulle fragilità del sistema. Servono fondi per ore di lavoro, supervisione, formazione, viaggi, studio. Una quota di lavoro volontario deve essere prevista, ma da parte di entrambe le parti: quella entrante e quella uscente, ponendole su un piano di parità.
ACCESSO ALLE RELAZIONI	Le relazioni istituzionali e artistiche non sono un patrimonio personale: sono una risorsa del festival. Vanno condivise, non custodite.
LAVORO CON IL TEAM	Il team deve essere coinvolto, non solo informato. La transizione è un processo collettivo.

SECONDO ANNO DEL PROGETTO

— LINEE DI SVILUPPO

ANNO 2026

Il secondo anno del progetto FFF prevede, oltre alla prosecuzione dell'osservazione interna e del lavoro svolto finora, nuove evoluzioni metodologiche e operative in previsione di rendere il processo un progetto modello. Le principali aree di intervento saranno:

1. Interviste e raccolta dati sulle transizioni di direzione già avvenute, in corso o imminenti in festival affini.
2. Viaggi di formazione, visione di spettacoli e partecipazione a panel tematici, oltre a momenti di formazione mirata con esperte del settore delle arti performative.
3. Progressivo avvicinamento alla co-curatela del FIT Festival, prevista come obiettivo centrale del terzo anno di progetto.

Grazie a una lista condivisa da M2ACT, integrata dal FIT, il secondo anno prevede la raccolta di informazioni e dati da direttrici e direttori artistici che hanno già attraversato un passaggio di consegne nella guida di un festival, che lo stanno svolgendo o che sono in procinto di farlo. L'obiettivo è comprendere quali elementi del processo risultino fragili, quali invece funzionino come risorse, così da produrre una documentazione utile anche ad altre istituzioni che affronteranno transizioni simili.

Già dall'analisi preliminare dell'elenco emerge come le direzioni artistiche siano spesso incarichi a tempo determinato e ciò può generare attriti rispetto alla continuità progettuale, al rapporto con il territorio e alla gestione delle risorse. Sarà quindi fondamentale comprendere i processi attuati, raccogliere esempi positivi e negativi, e trasformare questi materiali in un toolkit pratico dedicato alla transizione di direzione.

Resta da definire la modalità di raccolta:

- a. tramite formulario online anonimo, per favorire maggiore libertà e sincerità nelle risposte, oppure
- b. tramite interviste digitali o in presenza.

Di seguito una prima griglia di domande emerse per la raccolta dati:

1. Quali aspetti della memoria istituzionale sono stati trasmessi e cosa oggi verrebbe condiviso diversamente?
2. Come è stata vissuta la trasformazione dell'identità professionale e quali momenti di incertezza sono emersi?
3. Quali tensioni interne al team si sono manifestate e come sono state gestite?
4. Cosa è accaduto al team dopo il passaggio di direzione?
5. Come si è evoluta la relazione tra direzione uscente ed entrante, tra elementi generativi e criticità?
6. Quali forme di affiancamento avrebbero facilitato la trasmissione del pensiero curatoriale?
7. Quali fragilità strutturali del festival sono emerse e quali no? Come sarebbe stato utile affrontarle?
8. In che modo il territorio ha facilitato o complicato la transizione e quali aspetti erano stati sottovalutati?
9. Il processo è stato documentato? Cosa ha funzionato o mancato e quali strumenti sarebbero stati utili?
10. Quali segnali indicano una transizione riuscita e cosa si farebbe diversamente per un impatto più profondo?

Il secondo anno prevede un impegno del 50% per la nuova figura entrante, comprensivo di una quota di lavoro volontario, oltre a un budget dedicato alle spese per viaggi di formazione e incontri professionali. Tale budget sarà utilizzato nel corso del 2026 per attività di formazione, ricerca e confronto, tra cui:

- Corsi online di formazione breve, come quello seguito recentemente seguito: “Freie Kunst? Politische Steuerungshebel in der öffentlichen Kunstförderung”, organizzato da Programmleitung Diversity Arts Culture, Berliner Projektbüro - diversitätsentwicklung.
- Viaggi e presenze all'interno di festival di arti performative, fondamentali per ampliare il panorama di visione, sviluppare il senso critico, rafforzare il networking e partecipare ai panel tematici dedicati a curatela, accessibilità, rappresentanza, diversità, ecologia e ruolo dei festival. Il primo viaggio al Cairo (ottobre 2025) per il D-CAF è stato particolarmente significativo nell'aprire nuove prospettive, metodologie e possibilità di collaborazione.

Festival di riferimento per la ricerca e la formazione

In base alle risorse e agli impegni, la figura entrante visiterà alcuni tra i seguenti festival:

- AUAWIRLEBEN
- ALKANTARA
- BALTIC CIRCLE
- BEIRUT CHOREOGRAPHY ENCOUNTERS
- BELLUARD FESTIVAL
- BPAM
- D-CAF – DOWNTOWN CONTEMPORARY ARTS FESTIVAL
- EDINBURGH INTERNATIONAL FESTIVAL
- FAR NYON
- FAROUT LIVE ART FESTIVAL
- FESTIVAL D'AUTOMNE
- FESTIVAL DE MARSEILLE
- HOLLAND FESTIVAL

- IDEA FESTIVAL
- IMPULSE FESTIVAL
- KUNSTENFESTIVALDESARTS
- LIFT FESTIVAL
- PLACC FESTIVAL
- ROMAEUROPA
- SANTARCANGELO FESTIVAL
- SHORT THEATRE
- SIDANCE
- STEIRISCHER HERBST
- WIENER FESTWOCHE
- ZÜRCHER THEATER SPEKTAKEL
- ...

INCONTRI CON ESPERTE DELLE ARTI PERFORMATIVE

ANNO 2026

Il secondo anno del progetto prevede una serie di viaggi all'interno di festival internazionali, durante i quali verranno organizzati incontri di confronto e approfondimento con esperte del settore. Questi momenti saranno concepiti come spazi di scambio e formazione sul tema della transizione, con l'obiettivo di approfondire competenze, pratiche e strumenti legati alle direzioni artistiche e ai modelli di gestione in ambito festivaliero. Il dialogo con professioniste attive in contesti diversi contribuirà ad arricchire il percorso di ricerca e a sostenere la costruzione del toolkit finale del progetto, in continuità con i valori e le pratiche sviluppate nel tempo dal festival.

AVVICINAMENTO ALLA CO-CURATELA

ANNO 2026

Tutto il lavoro svolto “fuori” dal festival ha la funzione di arricchire la figura entrante di nuovi strumenti teorici, pratici e relazionali da riportare all’interno del FIT.

L’obiettivo è accompagnare la figura entrante verso una maggiore autonomia, preparandola ad assumere il ruolo di co-curatela previsto per il terzo anno, e allo stesso tempo creare le condizioni affinché la figura uscente possa delegare con maggiore serenità e fiducia.

La presenza della figura entrante nei festival durante il 2026 ha inoltre una doppia valenza:

- è uno spazio di formazione e networking,
- ma anche un’occasione di visione e selezione di spettacoli da proporre per eventuali co-curatele all’attuale direzione artistica per il terzo anno di progetto.

CONCLUSIONI

Il primo anno di FIT FOR THE FUTURE è stato un anno di attraversamento.

Non ha prodotto una nuova direzione, né un set definito di competenze tecniche.

Ha prodotto qualcosa di più sottile e più profondo: una trasformazione di sguardo, la nascita di una postura curatoriale e la consapevolezza delle fragilità e delle potenzialità che abitano una transizione di direzione artistica.

QUESTO NON È UN DOSSIER CHE PRESENTA RISULTATI: È UN DOCUMENTO CHE PRESENTA TRASFORMAZIONI.

Il diario di bordo rende evidente che il cambiamento principale non riguarda ciò che si sa fare, ma il modo in cui si abita il festival. Chi entra ha iniziato a spostarsi da una posizione laterale a una centrale, imparando a sostenere il peso di decisioni che non sono più “proprie”, ma che riguardano un sistema complesso di persone, istituzioni e territori.

C'è stato un cambiamento nel modo di guardare gli spettacoli, di leggere il territorio, di comprendere il lavoro invisibile che sorregge la direzione artistica.

È nata una consapevolezza più ampia sul ruolo politico della curatela e sulla responsabilità sociale che implica.

Ma soprattutto, è cambiato il modo in cui la struttura si vede.

L'ingresso di una nuova figura ha generato movimenti interni, ha rivelato dinamiche, ha reso visibili fragilità e necessità latenti.

COSA RESTA APERTO E IRRISOLTO?

Restano aperte domande importanti, che accompagneranno il secondo anno:

- Come definire un equilibrio sostenibile tra studio, programmazione, fundraising, viaggi, formazione e tempo personale?
- Come costruire una visione curatoriale che sia insieme autonoma e in continuità con la storia del festival?
- Come coinvolgere il team nella trasformazione senza generare ansie o resistenze o perdite?
- Come trasformare la vulnerabilità emersa in una risorsa creativa e collettiva?
- Come affrontare il nodo strutturale degli spazi e dei limiti territoriali, senza ridurre la programmazione, ma ripensando le forme?
- Come continuare a documentare il processo senza irrigidirlo?

Alla fine del triennio, l'obiettivo non è solo aver accompagnato una transizione interna, ma aver prodotto un modello trasferibile, utile a chi desidera evitare transizioni traumatiche, improvvisate o non sostenibili.