

# La biblioteca tradita

Monica Marra

*Una professione in crisi di identità  
tra problematiche lavoristiche e spinte tecnologiche*

INAF-Osservatorio astronomico  
di Bologna  
monica.mara@oabo.inaf.it

Da circa un paio d'anni, nelle non numerose ma accreditate sedi in cui si discute di biblioteche un argomento acquista quasi infallibilmente autentico spessore e larga partecipazione: quello della condizione professionale dei lavoratori del settore, del loro disagio e – pronunciamo pure questa parola – della *crisi* nella quale essi percepiscono di trovarsi a operare in maniera alquanto diffusa.<sup>1</sup> Il tentativo che segue è quello di contribuire a fare il punto della situazione, premessa ineludibile per tentare di progettare soluzioni.

## Le ragioni di una crisi

Brunella Longo nell'importante *Il solstizio dell'innovazione in biblioteca*, pubblicato nell'autunno scorso sulle pagine di questa rivista, ha proposto una trama di *timelines*, finalizzata a rendere conto dell'attuale stato di cose nel settore delle biblioteche in Italia, così fitta che davvero non resta molto spazio per integrazioni significative in un'ottica internazionale e in una prospettiva cultural-professionale come quella da lei scelta. Rispetto alla diacronia illustrata dall'autrice, centrata sugli ultimi trentacinque anni e senz'altro condivisibile da un punto di vista culturale generale, vorrei scegliere un arco temporale più breve e allo stesso tempo adottare una prospettiva inclusiva di alcune problematiche lavoristiche, a mio parere ineludibili per inquadrare compiutamente la que-

stione. Cominciamo dal secondo aspetto e attribuiamo la debita importanza alle vicissitudini contrattuali attraversate in anni recenti dal settore del pubblico impiego, in cui rientra la stragrande maggioranza degli operatori contrattualizzati attivi nelle oltre 15.800 biblioteche italiane.<sup>2</sup> Accreditati studi specialistici, ben noti agli economisti e a quanti si occupano di dinamiche del lavoro, contrappongono nell'ultimo decennio due "blocchi" temporali omogenei ben definiti: gli anni 1996-2001 da un lato e il periodo 2001-2005 dall'altro, caratterizzati il primo dal recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni, il secondo da chiari elementi di segno opposto sullo stesso versante e da gravi ritardi nei rinnovi contrattuali dei comparti pubblici.<sup>3</sup> Pochi numeri significativi, quasi a campione: per il comparto Università, cui sulla base dei dati ICCU sappiamo che afferisce quasi il 16% delle biblioteche del nostro paese, il contratto collettivo nazionale di lavoro per il quadriennio normativo 2002-2005, comprensivo del biennio economico 2002-2003, è stato siglato il 27 gennaio 2005, mentre il biennio economico 2004-2005 è stato recuperato soltanto a seguito della firma del contratto relativo, il 28 marzo 2006. Per lo stesso quadriennio 2002-2005 e biennio 2002-2003, gli enti territoriali (41,9% delle biblioteche) hanno visto la sigla del contratto nazionale il 22 gennaio 2004, mentre gli enti di ricerca il 7 aprile 2006. Ovvio che questi segnali,

e purtroppo non pochi altri del medesimo tenore sullo stesso cruciale terreno in altri comparti pubblici,<sup>4</sup> non sono indicatori né dell'asserita centralità del servizio pubblico, né dell'affermato *new deal* delle pubbliche amministrazioni, rese più efficienti e "amichevoli" dalla massiva pratica dell'informaticizzazione, nell'impiego della quale le biblioteche avevano conseguito da alcuni anni una posizione di leadership.

Se poi andiamo a esaminare le novità dei contenuti dei CCNL, per esempio di quello dello stesso comparto Università per il quadriennio 1998-2001 siglato l'8 agosto 2000, almeno un aspetto, di cui peraltro si è parlato a volte con qualche superficialità, può ritenersi emblematico di una tendenza non isolata e potenzialmente portatrice di rischio, qualora male affidata. L'accenno è alla revisione del sistema di classificazione, nel quale l'accento viene posto su quattro livelli di autonomia e responsabilità (categorie B, C, D, EP), piuttosto che su esatte declaratorie mansionali.<sup>5</sup>

Questo in estrema e obbligata sintesi sul versante di problematiche di base, comuni sia ai bibliotecari sia agli altri dipendenti contrattualizzati tecnici e amministrativi degli stessi comparti. Problematiche assai serie, certo, ma non sufficienti di per sé a dar conto del ripiegamento su se stessa di un'intera categoria, candidata solo pochi anni prima a svolgere un ruolo insostituibile nel diffondere un nuovo e primario diritto di cittadinanza

za – quello alla documentazione informatizzata. Che cosa è successo, che cosa sta progressivamente emergendo alla coscienza di un'intera categoria professionale, appena varcata la soglia del nuovo secolo? Per capirne di più facciamo un passo indietro dal punto di vista concettuale, per farne poi, in successione, diversi in avanti.

Sono stati recentemente pubblicati i risultati della quarta indagine europea sulle condizioni di lavoro, opera della European Foundation for the Improvement of Working Conditions, organismo dell'Unione europea (EFIWC).<sup>6</sup> L'indagine, a cadenza quinquennale, si è svolta tramite quasi 30.000 interviste effettuate fra il settembre e il novembre 2005 su un campione rappresentativo di lavoratori. L'ultimo capitolo dell'inchiesta è dedicato alla *job satisfaction*: i lavoratori italiani, sorpresa, risultano meno soddisfatti delle loro condizioni di lavoro rispetto alla media europea, e più degli altri lamentano stress in rapporto a una non buona organizzazione del lavoro o a un carente supporto sociale in ambiente lavorativo. Rispetto a quest'ultimo aspetto, i dati analitici appaiono eloquenti, riportando tra i lavoratori italiani intervistati un basso grado di sostegno fra colleghi e un ancora più basso livello di supporto da parte dei superiori gerarchici. I parametri esplicitamente citati dalla EFIWC come correlati ad alti livelli di soddisfazione sul lavoro sono invece i seguenti:

- sentimento di appartenenza all'organizzazione;
- percezione di un'equa retribuzione;
- sufficiente autonomia e controllo del proprio lavoro;
- mansioni stimolanti, senza eccessiva pressione esterna;
- presenza di opportunità di sviluppo di carriera;
- soddisfacente equilibrio lavoro/vita privata.

Per quanto riguarda il settore che qui interessa, al fattore retributivo e all'aspetto non trascurabile delle problematiche mansionali ho fatto rapido cenno sopra. Rispetto poi al primo e forse per certi versi prioritario requisito di questa *wish-list*, il sentimento di appartenenza alla propria organizzazione, la percezione di un'ampia parte della categoria dei bibliotecari nel nostro paese è invece che le biblioteche italiane presentino scenari profondamente insoddisfacenti,<sup>7</sup> purtroppo ulteriormente segnati da zone di esplicito degrado. Vediamone più da vicino alcune cause, progredendo via via verso la specificità del settore.

### Il fattore “a”, come “atipici”

Parafrasando una famosa metafora, potremmo dire che “uno spettro si aggira per le biblioteche, lo spettro dei bibliotecari”. Mi si passi il tentativo di facezia, perché con esso mi pare si esaurisca la possibilità di sorridere. 350.000 precari stimati nel pubblico impiego, un numero imprecisato dei quali nelle biblioteche, e un'altra piaga assai grave sul piano strettamente professionale, per le sue pesantissime ricadute sul riconoscimento sociale della professione: l'affidamento del lavoro di biblioteca a una pluralità di soggetti spesso mal gestiti, fra i quali viene spesso collocato impropriamente e in modo purtroppo esteso anche personale non professionalizzato. Per questo aspetto, molto importante è l'articolo di Nerio Agostini pubblicato su queste pagine nel settembre 2006 circa la situazione delle biblioteche pubbliche del nostro paese.<sup>8</sup> La panoramica delineata, che senza mezzi termini denuncia una “situazione ormai insostenibile”, è giustamente impietosa, tracciando un quadro tanto dettagliato quanto preoccupante delle problematiche legate

all'impropria gestione non solo di personale selezionato e stagisti, ma anche di volontari a vario titolo, per i quali una preparazione di livello professionalmente adeguato è di norma improbabile. In uno scenario come questo, niente di strano se la difesa della qualità sembra poter assurgere a valore in sé, rischiando di mettere in ombra, senza dubbio oltre le intenzioni di tutti, anche la tutela di un valore assoluto come quello della dignità del lavoro.

Su questo piano il discorso deve obbligatoriamente farsi articolato, nella consapevolezza della sofferenza di un ampio bacino di lavoratori sottopagati e deprivati sul piano delle tutele. Tuttavia, se è evidente per tutti che il precariato, anche in biblioteca, rappresenta un problema assai serio sul piano socio-lavorativo, è meno ovvio e ormai indispensabile rendersi conto con estrema chiarezza, all'interno della categoria, che questo problema ha gravato e grava non solo sulle spalle dei più diretti interessati, ma anche su quelle del resto del sistema. Tutti sappiamo che molto spesso i lavoratori delle cooperative o gli altri operatori a vario titolo precari non usufruiscono di istituti contrattuali fondamentali (malattia, ferie, maternità retribuita ecc.), né hanno garanzie in merito all'equità della retribuzione, il che, a fronte di un impiego spesso di fatto continuativo e ampiamente diffuso sul territorio, è certamente un *vulnus* sul piano dei diritti. Quello che è meno ovvio è che la sottrazione di importanti garanzie a uno degli elementi resi difficilmente sostituibili all'interno del sistema biblioteca può rappresentare l'anticamera, e a volte purtroppo qualcosa di più, per la sottrazione abusiva di quelle stesse garanzie anche ai lavoratori ancora tutelati dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Il sottoutilizzo o a volte persino il vero e pro-

prio demansionamento dei bibliotecari contrattualizzati, favorito dall'abuso delle logiche privatistiche introdotte anche nel pubblico impiego e dal cattivo uso di una certa deregulation contrattuale, è una realtà stigmatizzata da Giovanni Solimine fin dal 2003 e confermata oggi da Agostini.<sup>9</sup> Molto eloquenti in questo senso, benché di ambito più generale, si evidenziano i provvedimenti ministeriali succedutisi negli ultimi due anni ad opera di governi oltretutto di diverso orientamento politico, per impedire l'ampia adozione di logiche distorte nell'affidamento di incarichi esterni e di collaborazioni coordinate e continuative nelle pubbliche amministrazioni.<sup>10</sup> Un lungo e coraggioso articolo dello stesso Agostini, pubblicato su queste pagine nel gennaio 2004 e poi a mio avviso insufficientemente ripreso in seguito dalla letteratura italiana di settore, ha alzato il velo sul fenomeno del mobbing negli enti locali (con il dato spaventoso del 71% delle denunce del 2000 proveniente da questa categoria!), evidenziando fra le concause "il ricorso sempre più forte alle nuove forme di gestione e alla precarizzazione del lavoro".<sup>11</sup> Un altro aspetto, che non è stato finora adeguatamente affrontato, è quello "storico". Per quale motivo, proprio all'interno delle biblioteche, il ricorso al lavoro atipico appare oggi così incontrastato? Una possibile risposta, a parere di chi scrive, è che esso è entrato in biblioteca prima che negli altri settori della pubblica amministrazione, in particolare nell'accezione data dal contributo – peraltro, spesso assai prezioso – degli ex obiettori di coscienza, oggi riconosciuti fra le figure atipiche più attive, e purtroppo a maggior rischio di cattivo impiego, nelle nostre strutture.<sup>12</sup> Come sappiamo, la legge 772 istitutiva della figura dell'obiettore di coscienza ri-

sale al 1972, ma la svolta si verificò in due fasi successive: nel 1989 con la parificazione della sua durata a quella del servizio militare, poi nel 1998, quando la legge 230 riconobbe l'obiezione di coscienza come un diritto del cittadino e permise di raggiungere, nel 1999, la cifra di 110.000 domande. Oggi il nuovo Servizio civile nazionale, istituito nel 2001 e cresciuto al bel ritmo di quasi il 300% fra il 2002 e il 2003, ha visto avviati al servizio per il 2005 non meno di 45.175 volontari, compensati con 433 euro al mese e suddivisi in progetti il 10% dei quali inerente all'area "Patrimonio artistico e culturale".<sup>13</sup> Premessa, come ho già detto, la preziosa funzione svolta da questi ragazzi, spesso motivati da un sincero desiderio di rendersi utili in una prospettiva etico-sociale, io credo che la categoria debba riflettere sul modo e sulla misura in cui queste figure sono state adibite alle attività di biblioteca, per lo più ai servizi al pubblico e con una supervisione spesso inadeguata. Altra fonte di forza lavoro atipica, specifica per le biblioteche universitarie, è quella studentesca, offertasi a seguito di quanto disposto dall'art. 13 della l. 390/1991 (*Norme sul diritto agli studi universitari*), norma diffusamente concretizzata in seguito dagli appositi regolamenti dei singoli atenei. Un esame a campione di questi regolamenti può già evidenziare che quasi sempre le biblioteche si collocano ai primissimi posti per opzione di utilizzo del "personale studentesco", e alcuni dati confermano la coerenza della pratica successiva:<sup>14</sup> ad esempio, se valgono i dati MiUR sul numero dei bibliotecari di tutti gli atenei statali (dati al 31 dicembre 2005) e quelli ICCU sul numero di biblioteche delle stesse università statali, una semplice elaborazione rivela per il 2005 la media stupefacente di soli 1,4 bibliotecari con-

trattualizzati per singola biblioteca universitaria.

Nel complesso, è una valutazione ormai acquisita, niente di meglio avrebbero potuto chiedere quegli amministratori più rozzi o quei dirigenti in malafede, ai quali faceva e fa gioco "dimostrare" che non c'è bisogno di personale professionale contrattualizzato in biblioteca. Quel che è peggio è che probabilmente anche una parte dell'utenza, dopo dieci, quindici anni di impiego di questo sistema su vasta scala, può non ricordare più la differenza. Difficile trovare premesse peggiori per avvertire quel senso di appartenenza all'organizzazione – ma anche, in senso più ampio, alla comunità degli utenti – che costituisce l'elemento primario di una *job satisfaction*, anche al di là di valutazioni sulla qualità ed economicità di queste scelte, che comunque danno ragione alle nostre tesi.

### Internet come una clava?

Abbiamo constatato l'esistenza di problematiche contrattuali generali particolarmente gravose negli ultimi cinque, sei anni, registrando che la maggior parte delle biblioteche è oggi resa operativa da personale a bassa percentuale di contrattualizzati, spesso riconducibile ad almeno tre diverse tipologie di rapporti di lavoro, armonizzate a volte da diktat di bilancio, altre purtroppo da logiche che poco hanno a che fare con quelle della buona gestione, comunque raramente da progetti gestionali organici.

Vorrei ora spostare l'attenzione su un punto nevralgico che più degli altri connota specificamente la professione e aiuta a comprenderne la condizione attuale: gli esiti recenti dell'utilizzo di Internet nel lavoro di biblioteca.

Sui tempi e le modalità dell'affermazione del processo di automazione bibliotecaria in Italia, Bru-

nella Longo nell'articolo citato in apertura ha tracciato una colta sintesi delle tappe e delle accezioni applicative del fenomeno, in parte peculiari rispetto a quelle affermatesi nel panorama statunitense di riferimento. Ecco quindi l'avvio di SBN a livello nazionale nel 1992, dopo la progettazione straordinariamente precoce nella seconda metà degli anni Settanta, ed ecco prendere corpo "il sogno (in gran parte realizzato) del controllo bibliografico universale" a condizionare "la gamma degli utilizzi delle TIC nelle biblioteche" del nostro paese.<sup>15</sup> In termini diversi, e anche da un altro punto di vista, possiamo affermare che l'ultima generazione di bibliotecari italiani, o piuttosto ormai le ultime due, ha costruito parte essenziale della propria identità professionale sul valore primario della catalogazione partecipata, nella versione basata su Internet. Solo a condizione di tener presente questa considerazione potremo misurare adeguatamente l'impatto che l'evoluzione dello strumento Internet ha poi comportato in termini di auto-rispecchiamento della categoria nel ruolo oggi riconosciute.

Perché il discorso risulti più chiaro, è necessaria una premessa.

Se dovessimo ora ripercorrere, anche solo per grandi linee, la panoramica ben nota delle interazioni fra ambiente Internet e lavoro di biblioteca, diremmo che le direzioni prese in ambito nazionale e internazionale sono state e sono tuttora sostanzialmente due. In primo luogo, la gestione di tutti gli aspetti relativi allo sviluppo delle fonti digitali, avvenuto da un lato per la tipologia editoriale proprietaria dei periodici e dei database scientifici di settore, dall'altro per l'ambito anche liberamente accessibile della documentazione tout court. In secondo luogo, potremmo annoverare l'enorme potenziamento dello strumento catalografico tradiziona-

le, tramite il lavoro di rete. Nessuno di questi nuovi fronti del lavoro di biblioteca è sembrato però mantenere pienamente le promesse rispetto agli iniziali orizzonti di valorizzazione del ruolo della categoria che era stato lecito, da più parti, preconizzare. Intanto, sebbene non possa essere obiettivo di un contributo sintetico come questo l'entrare nel dettaglio dei meccanismi di gestione che nel tempo si sono dati per organizzare la categoria su tutti questi versanti professionali, è necessario constatare il verificarsi "dall'alto" di processi fortemente aggregativi o concentrativi a livello anche nazionale rispetto alla gestione di tutti gli aspetti appena citati, dalla costituzione e organizzazione del Servizio bibliotecario nazionale (che peraltro ha rappresentato un indubbio fattore di sviluppo) al progressivo affermarsi dei grandi consorzi nazionali d'acquisto per le risorse elettroniche (CIPE, CILEA, CASPUR), al diffondersi di forme di centralizzazione gestionale anche piuttosto spinta (ad esempio gli SBA o Servizi bibliotecari di ateneo, a livello universitario). Nel merito dei contenuti professionali dei nuovi ambiti di lavoro, i bibliotecari si sono poi dovuti avvedere ben presto, anche sulla scorta di esperienze e teorizzazioni di ambito statunitense, del rischio concretissimo rappresentato, "dal basso", da una tendenza alla disintermediazione rispetto alle fonti online disponibili sia liberamente sia, nei settori accademici, per accesso controllato. Poco dopo aver ricevuto gli strumenti di una nuova professionalità, i bibliotecari si sono in sostanza dovuti rendere conto che quegli stessi strumenti venivano offerti, benché senza chiare istruzioni per l'uso, anche direttamente alla propria utenza, e che la nuova quantità dell'informazione disponibile poteva mettere in secondo piano, per la parte me-

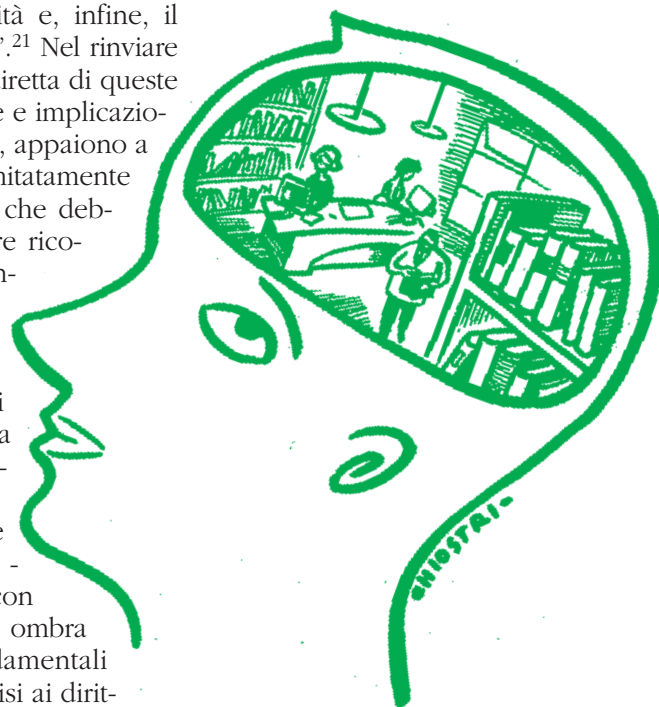
no avveduta di quest'ultima, la qualità dell'informazione stessa, senza che tale limite sembrasse venir apprezzato nella misura opportuna.

L'attività sui cataloghi informatizzati, via via e variamente integrati con contenuti digitali, per più ragioni è potuta apparire ad alcuni come l'*hortus conclusus* in cui i bibliotecari potevano ritagliarsi un ruolo incontestato, perché strettamente tecnico e perché trovava un numero di competitori decisamente minore rispetto all'ambito multidisciplinare e più appetibile della gestione dell'informazione in linea. A quest'ultimo infatti potevano afferire con successo per esempio esperti della comunicazione, specialisti del diritto commerciale (copyright), system manager e tecnici informatici. Eppure, almeno dal 1986 – è la Longo, ancora una volta, ad offrire un condivisibile sezionamento cronologico – la parte più lucida della categoria in Italia ha avuto chiaro che risolvere la questione dell'aggiornamento organizzativo e tecnologico della biblioteca col semplice potenziamento dello strumento catalografico tramite Internet si sarebbe presto tradotto in una forte limitazione professionale,<sup>16</sup> nonostante la naturalità dell'adozione del nuovo mezzo per la realizzazione di una delle missioni fondanti del sistema biblioteche: la completezza del catalogo. Esaurita o fortemente ridotta nel giro di circa un decennio la fase di emergenza legata al recupero del pregresso rispetto ai nuovi supporti catalografici, si trattava di cogliere la fase in cui l'utenza si trovava da sola davanti ai propri monitor ormai ingombri d'informazione full-text, perché il bibliotecario si ponesse come facilitatore di percorsi informativi e documentali online ormai irreversibilmente individualizzati, centrifughi. È noto che circa la metà degli anni Novanta, in Italia, analisi corag-

giose e proposte *necessarie* messe in campo dalla parte più consapevole della categoria avevano chiarito con estrema avvedutezza l'opportunità di riposizionare la professione, avvicinandola all'ambito delle attività della conoscenza e della comunicazione in primo luogo tramite l'assunzione della veste formativa: cito per tutte, senza intento di esaustività, le tesi di Anna Maria Tammaro.<sup>17</sup> Rispetto a questo orizzonte di aspettative, tuttora in fase evolutiva, il bilancio tracciato dalla Longo in conclusione del suo articolo per il momento non concede molto all'ottimismo. L'autrice rileva infatti con amarezza i danni finora causati dalle "staccionate" erette da "piccoli gruppi o grandi personalità" contrari all'emancipazione dei bibliotecari rispetto al ruolo ormai riduttivo di semplici custodi del catalogo,<sup>18</sup> accennando con estrema leggerezza ai materiali di una cronaca ancora non scritta, che rischia di essere quella della contesa interna e reciproca, in chiave particolaristica, fra lobbies della burocrazia inclini ai personalismi da un lato, e un'élite culturale apparentemente incapace di ampi orizzonti dall'altro.<sup>19</sup> In sostanza, a distanza di circa un quindicennio dalle prime applicazioni, il grandissimo valore aggiunto fornito all'utenza dall'utilizzo di Internet nel lavoro di biblioteca non si è affatto proporzionalmente tradotto in una corrispettiva valorizzazione della categoria nel suo complesso. Esso è stato piuttosto capitalizzato, quando lo è stato, in nicchie ristrette di valore, e/o tradotto nella costituzione di filiere di gestione a forte tendenza "verticale", mentre precarizzazione e progressiva erosione della sfera dei diritti, come accennavamo all'inizio, sono stati gli esiti più ampiamente constatati nei luoghi di lavoro. Per terminare un'esposizione che intende fornire spunti alla riflessione, sembra ora di poter proporre

la questione del "se" sia possibile riconoscere un rapporto di necessità non banale e specificamente legato alle nuove modalità online del lavoro di biblioteca fra questi aspetti del fenomeno: verticalizzazione diffusa dei processi gestionali, apparente, attuale secondarietà dello specifico bibliotecario nel settore online e percepito scadimento delle condizioni di lavoro nelle biblioteche. Si candida in questo senso ad offrire una tesi interpretativa la prospettiva esegetica "forte" del taylorismo digitale, che ritengo possa essere vantaggiosamente utilizzata anche senza necessariamente dividerne l'impostazione ideologica di fondo, come nel caso di chi scrive. Questa nuova ipotesi definitoria, specifica per i lavori della conoscenza e oggi descritta in un volume di Sergio Bellucci,<sup>20</sup> individua un nuovo modello basato su un impiego distorto della rete e, con le parole di uno dei suoi commentatori, caratterizzato da "una sorta di nuova 'organizzazione scientifica del lavoro' (...) basata sulla parcellizzazione del lavoro, la disgiunzione delle sue capacità attraverso la flessibilità e, infine, il controllo endogeno".<sup>21</sup> Nel rinviare a una conoscenza diretta di queste tesi, le cui premesse e implicazioni generali, si ripete, appaiono a chi scrive molto limitatamente condivisibili, credo che debba comunque essere riconosciuta l'importanza del rilievo di un rischio implicito, insito nella natura stessa del lavoro di rete, il quale sembra oggi rendere possibile con particolare facilità l'equazione semplicistica lavoro - dato informatico, con possibile messa in ombra degli aspetti fondamentali legati in ultima analisi ai dirit-

ti dei lavoratori del settore. L'attenzione di utenza e commitment viene concentrata sul dato e sui flussi della sua gestione, e in questo senso mi sembra di poter affermare che il confinamento della categoria nella "riserva mansionale" dell'attività catalografica pura operante via rete rappresenti un limite particolarmente insidioso. In obbligatoria sintesi, se ammettiamo la pertinenza della prospettiva del taylorismo digitale anche per le biblioteche, come credo sia legittimo fare, abbiamo qualche ragione di più per comprendere perché nella fase attuale i bibliotecari in Italia hanno sì attinto alla sfera delle professioni della comunicazione, come era nelle aspirazioni dei più avvertiti, ma paradossalmente soltanto per gli aspetti negativi legati alla progressiva messa in discussione della categoria su tutti i piani professionali principali. Quale maggior "tradimento", per i bibliotecari italiani, che l'essere marginalizzati proprio tramite Internet, lo strumento in cui avevano riposto le maggiori speranze per l'attuabilità delle potenzialità "democratiche" del catalogo, e in



genere per il proprio specifico futuro professionale?

A mio avviso, questa problematica è essenziale per spiegare la percezione di diffuso pessimismo di categoria sul quale abbiamo cercato di far luce. È chiaro che per una situazione di questa complessità non è possibile né sarebbe serio tentare di suggerire rimedi estemporanei. Impossibile però non cogliere l'occasione per proporre il convincimento che la ricostruzione – uso di proposito un termine forte – dell'identità della biblioteca debba passare per la riappropriazione del ruolo di questo servizio nel quotidiano, tramite un forte riequilibrio sul lato *locale* di un sistema che, per una lunga fase, ha corso col treno della modalità *remota* dell'operare. Si tratterà di creare le condizioni perché i lavoratori delle biblioteche trovino nuove motivazioni, *in primis* valorizzando il grandissimo capitale umano costituito dai bibliotecari italiani contrattualizzati, e poi assumendo nuovo personale a tempo indeterminato nelle situazioni in cui occorre, in base “per esempio” all'esame dei nuovi carichi di lavoro. Discorsi lunghi, complessi, forse più consoni ad altre sedi, e nondimeno nel nostro paese un'intera categoria si attende che vengano pronunciati.

### Note

<sup>1</sup> Per citare solo episodi recenti, si veda il lungo e appassionato *thread* comparso su AIB-CUR alla fine di ottobre 2006; Brunella Longo, in un articolo che terremo presente lungo tutto questo contributo, menziona il “clima attuale di sfiducia, di scoramento che i bibliotecari avvertono” (BRUNELLA LONGO, *Il solstizio dell'innovazione in biblioteca. Bibliotecari e società dell'informazione*, “Biblioteche oggi”, 24 (2006), 8, p. 19-33, cit. da p. 30).

<sup>2</sup> Dati ICCU disponibili all'indirizzo: <<http://anagrafe.iccu.sbn.it/index.html>>. Ultima visita: 6 aprile 2007.

<sup>3</sup> Si veda il rapporto IRES-CGIL, *I salari dal 2002 al 2005*, a cura di A. Megalini et al., disponibile all'indirizzo: <<http://www.ires.it/node/427>>; in particolare il paragrafo su *Il lavoro dipendente*. A una lettura avvertita si segnala anche il dossier ISTAT del luglio 2006 firmato da L. Biggeri, *Le retribuzioni dei dipendenti pubblici. Dinamiche e confronti con il settore privato*, <[http://www.istat.it/istat/audizioni/180706/dossier\\_6.pdf](http://www.istat.it/istat/audizioni/180706/dossier_6.pdf)>.

<sup>4</sup> Per i CCNL dei diversi comparti pubblici, con le relative date di vigenza e di sigla, cfr. il sito dell'ARAN (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni) all'indirizzo: <<http://www.aranagenzia.it/>>.

<sup>5</sup> Al “sotto&sopra-inquadramento” nelle biblioteche a seguito della “mano libera” di fatto conseguita dalle amministrazioni anche per effetto di potenzialità di CCNL recenti ha accennato Riccardo Ridi in un breve messaggio su AIB-CUR del 28 ottobre 2006. Al di là di puntualizzazioni anche opportune, appare chiaro che non è stato il “sopra-inquadramento” a prevalere. Condivisibile, in generale, mi è apparso il richiamo di Carlo Favale all'importanza anche storica delle declaratorie mansionali, sempre su AIB-CUR del 28 ottobre 2006. Per l'opportunità completezza a proposito del CCNL Università 1998-2001, bisogna aggiungere che esso, istituendo un sistema di progressioni interne “orizzontale” alle categorie e “verticale” fra le categorie stesse, ha anche posto le premesse per sbloccare situazioni di inaccettabile stallo retributivo e di carriera, per le quali, per fare un solo e concreto esempio, concorsi per VII q.f. nell'area biblioteche potevano non svolgersi in un grande ateneo per un intero decennio.

<sup>6</sup> Per uno stringato profilo della EFIWC vedere all'indirizzo: <<http://www.eurofound.eu.int/about/index.htm>>. Il rapporto 2006 può essere letto integralmente alla pagina: <<http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2006/78/en/1/ef0678en.pdf>>; una sezione specifica sulla situazione italiana, dall'inequivocabile titolo *Gli italiani sono meno soddisfatti del loro lavoro rispetto alla maggior parte dei lavoratori europei*, è disponibile nella nostra lingua all'indirizzo: <[\[eurofound.eu.int/press/releases/2006/061205\\\_it.htm\]\(http://eurofound.eu.int/press/releases/2006/061205\_it.htm\)>.](http://www.</a></p></div><div data-bbox=)

<sup>7</sup> Fra gli altri, in un breve intervento su AIB-CUR del 31 ottobre 2006 a commento di alcune cattive pratiche gestionali, Elena Boretti avanzava la condivisibile osservazione che “il contesto dimostra spesso un generale scadimento sotto il profilo etico”.

<sup>8</sup> NERIO AGOSTINI, *La gestione delle risorse umane nelle biblioteche pubbliche. Problemi aperti e strategie di intervento per una definizione della professionalità del bibliotecario di ente locale*, “Biblioteche oggi”, 24 (2006), 7, p. 7-19.

<sup>9</sup> “Una delle ‘controindicazioni’ degli interventi finalizzati alla flessibilizzazione e alla razionalizzazione nell'uso delle risorse può essere indicata proprio nella tendenza ad externalizzare sempre più una notevole quantità di lavoro che in passato veniva gestito direttamente dal personale di ruolo. Frequentemente si ricorre a forme di outsourcing per la realizzazione di progetti speciali e per lavori anche molto qualificati, che potrebbero essere un'importante occasione di crescita professionale per il personale interno. È giusto avvalersi di questo genere di collaborazioni, anche per evitare che alcuni progetti a termine abbiano l'effetto di appesantire l'organico della struttura con profili professionali che possono non essere necessari in via permanente, ma – ferma restando l'esigenza di verificare costantemente l'operato di queste figure, armonizzandolo all'interno dell'organizzazione del lavoro – sarebbe preferibile che esse venissero utilizzate in lavori, come ad esempio la catalogazione, che non comportano un contatto diretto con il pubblico, o in attività che non implicano un ritorno in termini di know-how, che invece potrebbe rivelarsi utile ai fini della gestione complessiva della struttura” (*Gestire il cambiamento*, a cura di G. Solimine, Milano, Editrice Bibliografica, 2003, p. 34). Sugli “abusi nell'inserimento delle risorse umane in biblioteca” negli enti locali è argomentato in modo eccellente un lungo paragrafo del citato articolo di Agostini, *La gestione delle risorse umane*. Dopo aver stigmatizzato la “totale anarchia e l'inadeguatezza di contenuti e forma (...) espressa

nei vari bandi pubblici” ed essersi chiesto se derivi da “ignoranza, presapochismo (...) o altro di natura clientelare”, circa il personale volontario l'autore ricorda che “l’inserimento operativo delle persone interessate che ne facciano domanda non deve essere sostitutivo di personale a qualsiasi titolo mancante o sostitutivo di personale volutamente non previsto in dotazione organica” (NERIO AGOSTINI, *La gestione delle risorse umane...*, cit., p. 13 e p. 16).

<sup>10</sup> Si legga la recente circolare 5/2006 del 21 dicembre 2006, a firma del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, disponibile all'indirizzo: <[http://www.innovazionepa.it/nuovosito/pdf/Direttiva\\_CoCoCo\\_-\\_n.5\\_del\\_18-12-06.pdf](http://www.innovazionepa.it/nuovosito/pdf/Direttiva_CoCoCo_-_n.5_del_18-12-06.pdf)> (introduzione esplicitiva in: <<http://www.innovazionepa.it/nuovosito/sala stampa/notizie/325.htm>>). Il testo ricorda che “le amministrazioni (...) potranno conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa (...) quando debbano soddisfare esigenze alle quali non sia possibile fare fronte con il personale in servizio (...) quindi attinenti a professionalità non reperibili in ambito interno, ad esempio verificandone la presenza attraverso la valutazione dei curricula del personale in servizio” (p. 6). Si fanno inoltre presenti l'obbligo di motivazione e l'obbligo di pubblicità. Per quanto riguarda l'ambito specifico delle consulenze, l'esplicita richiesta in ottica sindacale di un giro di vite sugli abusi nelle pubbliche amministrazioni è testimoniata, per esempio, in D. DE SANCTIS, *Scandalo pubblico impiego: il lavoratore piange, il consulente ride*, “Conquiste del lavoro. Quotidiano della CISL”, 20 giugno 2006, leggibile all'indirizzo: <<http://www.conquistedel lavoro.it/cdl/nw/dettaglioNotizia.jsp?id=-237393185&data=04-01-2007&storico=0>>. Significativa, comunque, l'emanazione già con il precedente governo di altra circolare del Ministro della funzione pubblica sullo stesso argomento (la 4/2004 del 20 luglio 2006, cfr. <[http://www.funzionepubblica.gov.it/docs\\_html/cococo1.htm](http://www.funzionepubblica.gov.it/docs_html/cococo1.htm)>), in cui già si notava: “L'attivazione di tali contratti non sempre è stata in linea con i principi dell'ordinamento e, in particolare, con

quanto più volte dichiarato dalla giustizia contabile”, osservando “la crescita del fenomeno e l'utilizzo improprio delle collaborazioni”.

<sup>11</sup> NERIO AGOSTINI, *Mobbing in biblioteca? Una pratica che si sta diffondendo negli enti locali*, “Biblioteche oggi”, 22 (2004), 1, p. 23-34; cit. da p. 26. Il dato quantitativo sul mobbing, ricavato da dati ISPESL, è citato a p. 24.

<sup>12</sup> Lo stesso Agostini legittimamente si chiedeva “perché le scelte gestionali [di utilizzo di personale precario o atipico, ndr] sono spesso fatte proprio a danno del personale delle biblioteche” (NERIO AGOSTINI, *La gestione delle risorse umane...*, cit., p. 17). Cfr. poi il paragrafo *Chiarezza e confusione su altre forme di “inserimento” di soggetti operativi in biblioteca* (p. 14 sg). Con estrema nettezza: “I volontari civili (la definizione stessa lo sottolinea) non devono essere considerati come forza lavoro, ma come risorsa ulteriore della comunità per servizi alla persona aggiuntivi a quelli esistenti” (p. 16), mentre “una soluzione tra le più assurde, ma purtroppo molto frequente, è quella di affidare l'intera gestione delle biblioteche (...) direttamente e solamente” a volontari civili, stagisti e altri volontari (p. 14).

<sup>13</sup> Dati dell'Ufficio nazionale per il servizio civile, riferiti per la precisione al bando del 3 maggio 2005 per la selezione di 36.085 volontari. Un ulteriore 27,4% di progetti è stato attribuito all'area di intervento “Educazione e promozione culturale”; sommando le percentuali delle due aree si ottiene un 37,26%: l'area di intervento “Assistenza”, probabilmente la più naturale per questo servizio, ha ottenuto progetti per il 45,70%.

<sup>14</sup> Mi riferisco ai regolamenti vigenti presso primari atenei, come ad esempio La Sapienza di Roma (<http://www.uniroma1.it/regolamenti/collaborazioni.htm>); Padova ([http://www.unipd.it/regolamenti/studenti-reg\\_part\\_time.htm](http://www.unipd.it/regolamenti/studenti-reg_part_time.htm)) e altri.

<sup>15</sup> BRUNELLA LONGO, *Il solstizio...*, cit., p. 31.

<sup>16</sup> *Ibidem*, p. 27; l'autrice cita le tesi di Giovanni Solimine.

<sup>17</sup> Di Anna Maria Tammaro ricordo il ben noto *Apprendere ad apprendere*, “Biblioteche oggi”, 17 (1999), 10, p. 46-52, scritto sulla base delle prime

teorizzazioni ed esperienze già datate in Italia.

<sup>18</sup> BRUNELLA LONGO, *Il solstizio...*, cit., p. 27.

<sup>19</sup> Su ciò che viene definito “neo-feudalesimo” nei principali settori strategici del nostro paese, ivi compresa la pubblica amministrazione, si segnala per brutale ma illuminante chiarezza l'attento *Rapporto Italia 2007*, curato dall'Eurispes (<http://www.eurispes.it/>).

<sup>20</sup> SERGIO BELLUCCI, *E-work. Lavoro, rete, innovazione*, Roma, DeriveApprodi, 2005.

<sup>21</sup> Inoltre: “Le strutture produttive digitali hanno (...) il vantaggio di apparire come un dato naturale e al contempo nascosto, la loro pervasività sembra una nuova forma di ‘naturalità’ in quanto smaterializzata e oggettivata, e da ciò deriva un elevato grado di accettabilità sociale (è la macchina e non l'essere umano a determinare le nuove regole)” (*Riflessioni su post-fordismo e nuove dinamiche di classe*, “Proteo”, 2 (2005), <[http://www.proteo.rdbcbuc.it/article.php?id\\_article=405](http://www.proteo.rdbcbuc.it/article.php?id_article=405)>).

## Abstract

This article, meaningfully titled “the betrayed library”, tries to investigate the reasons why many public librarians in Italy seem nowadays to perceive a low level of job satisfaction, after a period of greater public recognition of their role and mission. Three main aspects are considered: poor salaries and long delays in renewals of collective agreements in recent years; uncontrolled resort to outsourcing, or anyway to the employment of precarious operators of different kinds in libraries, on behalf of public administrations; new risks of marginalization or even exploitation that seem to have now been recognized as “inborn” in the internet working environment, according to the theory of digital taylorism.