



Consorzio Sistema Bibliotecario Nord-Ovest

Corso Europa - Villa Burba - 20017 Rho MI
Tel. 029320951 - Fax 0293209520
www.csbno.net - consorzio@csbno.net



Ricominciamo da Dieci Nerio Agostini

Quale bibliotecario per la cooperazione Le risorse umane per lo sviluppo della cooperazione: problemi e prospettive

8 febbraio 2008
12.00 – 12.30

Nell'ultimo decennio lo scenario è profondamente mutato anche per il bibliotecario. Per tutti è stato necessario acquisire nuove capacità per adattarsi ai cambiamenti anche tecnologici in atto e per riuscire a governare processi sempre più complessi, sperimentando vie nuove. Nello stesso tempo, però, non sono stati totalmente abbandonati modelli del passato che talora esercitano un'azione frenante sul presente e si è registrato un fenomeno preoccupante: un diffuso disinteresse da parte di Amministratori e Dirigenti nei confronti della professione del bibliotecario e un clima lavorativo interno, contraddistinto da un dilagante malumore, che serpeggia nelle biblioteche e tra i bibliotecari.

Gli ultimi anni, in particolare, si sono caratterizzati per una "forte sofferenza", per usare un eufemismo, della professione: continua compressione degli organici, inserimento di personale non qualificato per mobilità interne, mancato turn over, poche assunzioni a tempo indeterminato, aumento dell'età media del personale più professionalizzato, larga presenza di forme di lavoro precario, abuso nell'utilizzo di soggetti volontari non preparati, esternalizzazioni. Aspetti negativi presenti in realtà in tutto il mondo del lavoro pubblico, ma sentiti in maniera più forte nella professione del bibliotecario forse perchè si proveniva già da una situazione limite.

La forte presenza del precariato ha determinato condizioni di sfruttamento professionale, discontinuità nei servizi e soprattutto non continuità nella qualità e stagnazione a volte sui dati di sviluppo nel rapporto con il territorio. Va anche detto, però, che in certe realtà le forme contrattuali che si potrebbero anche definire "non convenzionali" hanno costituito spesso l'unica chance per sbloccare assunzioni necessarie, consentendo l'inserimento di nuove risorse per far fronte al fabbisogno, di fronte a vincoli legislativi rigorosamente e miopiamente bloccanti.

I residui e resistenti bibliotecari a tempo indeterminato segnano una sofferenza per mancati riconoscimenti professionali, non adeguati inquadramenti contrattuale, non applicazione della direttiva regionale del 2004, uso non corretto dello straordinario, scarsa incentivazione, ecc..

Non è un caso, quindi, che si abbia un calo progressivo sia della motivazione al lavoro, sia del senso di appartenenza al proprio ente-azienda, a fronte di continue frustrazioni per lo spazio di autonomia spesso assai ristretto e per il desiderio di maggiore personalizzazione della propria attività, di frequente "castigato" da un sorta di fisiologico anonimato, anche quando il proprio lavoro è riconosciuto come determinante: quest'ultimo aspetto risulta molto problematico per il bibliotecario, poiché nell'ente locale non esiste la nozione unitaria di lavoro, ma esistono contributi professionali molteplici, caratterizzanti i singoli segmenti del processo produttivo.

La situazione è anche la conseguenza di alcuni aspetti concomitanti tra i quali spiccano per il peso che hanno: la riduzione delle risorse finanziarie assegnate alle biblioteche, l'assenza di una reale programmazione e pianificazione dei servizi, una assenza di azioni di marketing, una scarsa attenzione degli amministratori (biblioteca vista come un peso, un corpo estraneo) ed una ignoranza tecnico-manageriale dei dirigenti di settore.

Nonostante tutto questo le biblioteche del Consorzio hanno però segnato un incessante sviluppo negli indicatori di servizio, che continuano a collocarsi ai massimi livelli italiani, e ciò sta ad indicare che le risorse professionali contano. La fornitura di risorse umane a cura del Consorzio, su richiesta delle biblioteche, è stata ed è un'esperienza interessante. Degna di attenzione è anche la esperienza della gestione diretta di biblioteche, su assegnazione degli enti, da parte del CSBNO con la messa a disposizione di risorse umane proprie. L'elemento che ha pesato criticamente su questa esperienza è però il ricorso alle varie forme di





precaricato.

In sostanza l'esperienza complessiva ha dimostrato che si è in grado di reggere la situazione, ma tra forti contraddizioni e con soluzioni non ottimali per garantire una presenza di operatori professionalizzati con continuità affinché possano essere sinonimo di qualità del servizio.

Partendo dai vari aspetti sin qui citati servirebbe fare una riflessione sulla gestione e sviluppo della professione e sul futuro del bibliotecario in cooperazione, per cambiare in meglio, riflessione che può quindi anche riguardare la situazione del Consorzio.

Mentre si sta concretizzando sempre di più l'esperienza di "rete di servizi" diffusa su un territorio ampio, per i bibliotecari del medesimo territorio non è stato innescato il meccanismo di *fare rete anche con le risorse umane*. Si è rimasti fermi alle piccole enclaves di operatori, più o meno non autosufficienti, autonome e indipendenti l'una dall'altra nella logica dell'appartenenza a enti locali diversi. Il trattamento gestionale, economico, contrattuale è alquanto differenziato tra i vari enti al punto che l'insieme può essere rappresentato quasi a livello di giungla. Ogni ente si fa carico di costi di gestione che sono uno la duplicazione dell'altro. Ogni bibliotecario nasce, cresce e invecchia sempre nello stesso ambito, salvo scatti di innovazione con l'apertura di nuove strutture. Siamo rimasti fermi ad un concetto della gestione della "risorsa bibliotecario" degli anni 80 cioè fermi come la legge regionale 81/85.

La situazione, nel frattempo, sta andando oltre la sofferenza, sta arrivando alla non sostenibilità e si sta collocando all'anticamera della crisi del servizio. Non a caso la riflessione di questo convegno riguarda anche i dati di penetrazione nel territorio del servizio medesimo.

Credo che sia giunto quindi il momento di introdurre "**elementi di discontinuità**" con il passato/presente. Occorre pensare ai bibliotecari all'interno della sperimentata logica di cooperazione: cioè smettere di pensare ed agire con il criterio delle tante piccole e limitate dotazioni di bibliotecari e operatori vari vincolate alla singola struttura, ma incominciare a progettare una "**dotazione organica di rete.**"

Questo obiettivo può essere raggiunto con modalità pratiche che devono stare dentro ad un progetto del Consorzio, almeno quinquennale, che preveda una serie di passaggi da realizzare in progressione e aventi come obiettivo l'**ottimizzazione delle risorse e l'unificazione, centralizzazione di procedure e di aspetti gestionali.**

Alcuni aspetti, anche se non rappresentano un elenco esaustivo, possono essere rappresentati dal trasferimento dai singoli enti ad una gestione centralizzata di rete di:

- attività/azioni (selezioni, concorsi, incarichi, servizio civile nazionale)
- contrattualizzazione (accordi territoriali per applicazione dei CCNL e riconoscimento dei profili professionali)
- formazione di inserimento ed aggiornamento professionale continuo e differenziato per categoria e profilo professionale
- attivazione di figure professionali specialistiche di rete
- copertura delle carenze contingenti di dotazione singola (maternità, lunghe malattie, ferie, ecc.)
- gestione orari/aperture dei servizi di tutte le biblioteche.

Per fare ciò, ovviamente, occorre attivare un **trasferimento di risorse finanziarie dal singolo ente al Centro rete** abbattendo una barriera di autoreferenzialità campanilistica ancora esistente sugli aspetti citati ed utilizzando gli strumenti normativi necessari.

Si possono fare scelte anche più coraggiose ed innovative ed il Convegno sarà la sede per discutere nel merito richiamando l'attenzione degli amministratori, dei dirigenti, dei responsabili di biblioteca e dei bibliotecari tutti.

nerioago@libero.it

