Il mercato del lavoro per bibliotecari 2011-2013 / a cura di Silvia Arena e Ilario Ruocco, Osservatorio lavoro e professione AIB.

1. Scopi e metodo

La presente analisi sulle offerte di lavoro e bandi di concorso si pone in continuità, negli scopi e nel metodo, con altra ricerca dei medesimi autori, realizzata nell'ambito della Sezione AIB Lombardia 2008-2010 e relativa a quella Regione nel medesimo periodo[1]. Nella programmazione del presente mandato AIB 2011-2014 è stato deciso di ripetere l'analisi, inserendola fra gli obiettivi dell'Osservatorio Lavoro e professione ed estendendone la copertura all'intero territorio nazionale, per gli anni 2011-2013. Immutata è la motivazione, cioè l'esigenza di reperire numeri e caratteristiche della selezione del personale, nel comparto pubblico e nel privato, dai quali derivare un quadro e delle linee di tendenza utili per le politiche AIB a tutela della professione.

Il triennio in esame è dominato dal perdurare della pesantissima crisi economica, e dalle dure operazioni di contenimento del deficit della finanza pubblica, con le ricadute drammatiche su occupazione e salari, sulla offerta di servizi ai cittadini e sulla operatività delle imprese. Limitando lo sguardo ai nostri interessi, non abbiamo a disposizione cifre dell'impatto del fenomeno sul solo settore delle biblioteche; possiamo però richiamare la stima sulla occupazione culturale complessiva (nel quale la nostra professione è compresa), offerta dalla Bodo[2]: dal 2008 al 2010 (ultimi dati disponibili) il numero degli occupati è calato da 635.000 a 585.000, ossia del 8,0 % complessivo in un solo biennio. Elementi per una tendenza diversa dal 2011 in poi, al momento non sono disponibili ma del resto, a giudicare dallo scenario complessivo, neppure immaginabili.

Nessuna sostanziale novità rispetto al passato ci aspettavamo sul piano normativo. I contratti collettivi nazionali del pubblico impiego, per legge fermi nella parte economica al biennio 2008-9[3] , sono immutati anche nella parte normativa, e parimenti immobili sono alcuni contratti privati usati nelle cosiddette "Gestioni Autonome" in ambito culturale e del tempo libero, come ad esempio Federculture (fermo al CCNL 7 luglio 2009). Sul versante legislativo, il fatto più rilevante è stata l'approvazione della legge n. 4/2013[4], tuttavia il suo impianto riformatore non è ancora concluso, e le eventuali ricadute, ovviamente, non sono ancora apprezzabili.

---

[1] Il mercato del lavoro per i bibliotecari in Lombardia: un'analisi delle offerte di lavoro degli ultimi tre anni a cura di Silvia Arena, con la collaborazione di Ilario Ruocco. Il testo è disponibile all'url: http://www.aib.it/struttura/osservatori/olavep/documenti/ ; i risultati furono anche presentati nel Convegno: "Verso un'economia della biblioteca. Finanziamenti, programmazione e valorizzazione in tempo di crisi", il 12 marzo 2010 a Milano. Ultima consultazione siti web: 10 marzo 2014.

[2] C. Bodo, *L'andamento del mercato del lavoro culturale nel quinquennio 2006-2010*, «Economia della cultura», XXII, n. 1, 2012, p. 51-62 : p. 53.

[3] Il blocco degli adeguamenti sipendiali per gli anni 2010-2013 (poi prorogato fino a tutto il 2014), è stato decretato con D.l. 31 maggio 2010, n. 78 *Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica* (convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 30 luglio 2010), art. 9 Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico.

[4] L. 17 gennaio 2013, n. 4 *Disposizioni in materia di professioni non organizzate*.

Per individuare e rilevare le offerte di lavoro sono state utilizzate, come già nella precedente ricerca, diverse fonti: la Gazzetta Ufficiale 3. serie speciale Concorsi; le segnalazioni nella lista di discussione AIB-CUR, e in particolare riportate nella newsletter AIB-CUR Lavoro curata da Eugenio Gatto; diversi siti web dedicati ai concorsi pubblici, come ad esempio www.concorsi.it. L'utilizzo di più fonti non garantisce, comunque, una copertura completa: nell'impiego privato sono usate anche vie riservate per la ricerca di collaboratori, e di alcuni concorsi pubblici non ci è stato possibile reperire il testo integrale del bando, per cui l'analisi è stata effettuata sulle sole informazioni disponibili nell'avviso pubblico.

2. I numeri

Le notizie di concorsi pubblici ed offerte di lavoro nel settore privato sono 40, così distribuite negli anni di osservazione: 18 nel 2011, 9 nel 2012, 13 nel 2013. Le 40 notizie si riferiscono ad un totale di 47 posizioni lavorative. Soltanto in 5 casi il bando/offerta è esplicitamente finalizzato a reperire più di un lavoratore, mentre in 4 casi l'assunzione è condizionata a fatti esterni alla selezione (la trasformazione dell'assetto giuridico dell'ente; l'effettiva aggiudicazione dell'appalto del servizio; il finanziamento di progetti). Ma in tutti i casi, in realtà, il numero delle assunzioni effettive può variare, in positivo o in negativo, rispetto a quello previsto inizialmente, per eventi successivi e da noi non monitorabili: la modifica o il ritiro del bando di concorso, o semplicemente il mancato avvio della procedura; l'esito negativo della gara per la ditta/cooperativa; la mancata sottoscrizione del contratto di lavoro; lo scorrimento della graduatoria degli idonei di un concorso o il ricorso allo schedario di precedenti selezioni.

Il confronto con la indagine 2008-2010 sopra citata è senza dubbio impietoso: 70 era il numero totale di bandi/offerte nella sola Lombardia, contro i 40 di questo triennio ma in tutta Italia! Nel dettaglio, hanno almeno un bando/offerta soltanto 11 regioni: Emilia Romagna (4), Lazio (4), Liguria (1), Lombardia (12), Marche (2) , Puglia (1), Sardegna (3), Toscana (5), Trentino-Alto Adige (3), Umbria (1), Veneto (4).

La penuria è resa più evidente nel confronto con le strutture bibliotecarie, come censite nella Anagrafe Biblioteche Italiane curata dall'ICCU[5]: i 40 bandi/offerte verso i 17.315 *hits* presenti in base-dati, significano che nel triennio vi è stato, a livello nazionale, un bando/offerta ogni 433 strutture. A livello di regione, il rapporto - si fa per dire - migliore è in Trentino-Alto Adige (1 bando/offerta ogni 148 strutture), quindi in Lombardia (1 ogni 225) e a breve distanza in Sardegna (1 ogni 241); i peggiori in Liguria (1 ogni 612) e Puglia (1 ogni 709).

Venendo al dettaglio, le offerte di lavoro provenienti da privati sono 4, il resto sono concorsi o selezioni banditi da enti pubblici.

3. Le modalità di selezione, i comparti lavorativi, gli inquadramenti e le qualifiche

Come già osservato in occasione dell'indagine svolta in ambito lombardo, assistiamo anche in questo triennio a molte e svariate modalità di selezione: concorso per conferimento co.co.pro., concorso per esami, concorso per titoli e colloquio, concorso per titoli ed esami,

[5] http://anagrafe.iccu.sbn.it/opencms/opencms/

selezione mediante colloquio, selezione per titoli e prova-colloquio, selezione pubblica per soli esami, per titoli e colloquio, per titoli ed esami.

Quanto al comparto lavorativo, 21 bandi/offerte provengono da enti locali, 12 da Università, 4 da altre pubbliche amministrazioni (Istituto superiore di Sanità, ASL, CNR, Consiglio per la Ricerca e la sperimentazione in Agricoltura), e infine, come si diceva poco sopra, 3 provenienti da privati (una s.p.a., una cooperativa sociale, una scuola privata).

Considerando invece le posizioni:

- negli enti locali sono messi a concorso 13 posti di categoria economica C1, 4 D1, 1 D3 ("funzionario") e 1 D3 ("direttore", con contratto Federculture); poi, vi è un conferimento, da un ente locale, di un incarico ad esperto di alta qualificazione professionale con contratto di diritto privato;
- nelle Università, 3 bandi sono per incarichi dirigenziali, 4 per EP 1, 4 per categoria C; la Libera università di Bolzano ha reclutato un "subject librarian", senza indicazione di categoria.

L'Istituto superiore di Sanità ha bandito un concorso per 1 posto di VI livello, l'ASL ha conferito un contratto co.co.pro. ad un "professionista".

Le figure richieste hanno denominazioni diverse, pur sempre nell'ambito del pubblico impiego e dei relativi contratti. Ad esempio nei Comuni, per la medesima categoria C: istruttore bibliotecario, istruttore amministrativo, bibliotecario, istruttore dei servizi di biblioteca, assistente bibliotecario, aiuto bibliotecario.

4. I tempi del lavoro; requisiti e prove.

10 offerte di posti a tempo determinato (in enti di ogni tipo, ma solo un caso per un Comune); 24 offerte di posti a tempo indeterminato (enti locali e università); nei restanti 6 casi l'informazione non era specificata nei documenti disponibili.

Sui titoli di studio per accedere ai concorsi o alle selezioni non rileviamo casi particolari.

Quando il titolo di accesso è la laurea, in molti casi viene indicato uno specifico ambito disciplinare, più spesso la Laurea in Lettere e Filosofia del vecchio ordinamento e quella in Lingue straniere. In 8 casi su 18 viene richiesta espressamente una laurea specifica in materie biblioteconomiche/archivistiche o conservazione dei beni culturali.

Non si evidenziano, in generale, situazioni degne di rilievo per quanto riguarda i requisiti richiesti oltre i titoli di studio e l'esperienza professionale (quest'ultima richiesta, in particolare, nelle offerte dei privati e per gli incarichi dirigenziali nella pubblica amministrazione).

Relativamente alla conoscenza delle lingue straniere, obbligatoria nei concorsi pubblici[6], la lingua della prova è in alcuni casi prestabilita e si tratta sempre dell'inglese; quando invece è lasciata la scelta al candidato, l'inglese è sempre presente, in alternativa al francese (ben 6 casi) o, più raramente, a spagnolo e/o tedesco. In alcuni casi è richiesto anche un livello di conoscenza minimo, ovviamente da accertare nella prova stessa; curiosamente, il livello è indicato in modo generico per alcune posizioni dirigenziali nelle università ("inglese o francese a

[6] D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, art. 37, comma 1: "I bandi di concorso per l'accesso alle pubbliche amministrazioni [...] prevedono l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e di almeno una lingua straniera."

livello avanzato", "buona conoscenza dell'inglese"), ma con le categorie QCER[7] per le posizioni di assistente di biblioteca nel medesimo comparto università ("inglese livello B2", "lingua italiana, tedesca ed inglese … livello C"). Infine, in due concorsi in enti locali provincia di Bolzano, con posti riservati al gruppo linguistico tedesco, o italiano, era requisito obbligatorio l"attestato di bilinguismo B".

5. *Job description*.

Leggendo i bandi di concorso, è forte la somiglianza dei contenuti e la loro successione nelle varie parti, con un largo spazio alle norme di legge per ogni fase della procedura, i requisiti di partecipazione e le modalità di presentazione della domanda. Immaginiamo che l'attenzione di chi legge il bando si concentri dapprima sui requisiti di studio o di altro tipo (ad esempio, patente di guida, o conoscenze linguistiche); poi, sulla elencazione degli argomenti delle prove; e infine, sulla (sperata) conclusione, cioè le modalità di sottoscrizione del contratto individuale secondo leggi e contratti collettivi. Restano però poco noti, a nostro parere, i compiti effettivi che il vincitore dovrà svolgere, e così anche le caratteristiche del "candidato ideale". Fanno eccezione, in genere, i bandi per dirigenti o comunque di elevata responsabilità, specie nelle università, dove prima di tutto sono descritti i processi lavorativi del dirigente ("rappresentare il Centro di Servizi Sistema Bibliotecario d'Ateneo"...", "assicurare e promuovere lo sviluppo del Centro di Servizi..."; oppure: "collabora con...", "dirige...", "si rapporta a..."), quindi le competenze/abilità necessarie per quei compiti; infine, come termine di un percorso logico, l'elencazione dei titoli di studio e altri requisiti necessari per presentare la domanda di partecipazione. Ciò aiuta, riteniamo, il candidato a compiere un'autovalutazione e a decidere se partecipare alla selezione, magari anche scoprendo di dover migliorare in alcuni aspetti la propria preparazione. Riteniamo che questa impostazione debba essere utilizzata per tutte le posizioni, anche quelle non dirigenziali, per facilitare la trasparenza della procedura, per indirizzare gli aspiranti, evitando loro lo studio di nozioni inutili perché estranee al lavoro effettivo, ed anche per mettere sull'avviso chi fosse irrimediabilmente troppo lontano dalle caratteristiche del profilo ideale. Indicare in modo compiuto le attività e il contesto del lavoro dovrebbe essere la norma nelle selezioni, proprio perchè il bibliotecario professionista gestisce le relazioni tra l'universo informativo ed esperienziale e la comunità di riferimento.

[7] Quadro comune europeo di riferimento per la conoscenza delle lingue, elaborato dal Consiglio d'Europa, esposto a http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/cadre1_en.asp.