

I giovani e il lavoro in biblioteca:
risultati di un'indagine all'interno delle biblioteche toscane
di Anna Galluzzi, Tiziana Stagi e Simona Turbanti

Nella Sezione Toscana dell'AIB si è recentemente costituito il Gruppo lavoro giovani per agevolare l'instaurarsi di un contatto diretto tra la fascia dei soci più giovani e l'Associazione e per approfondire le problematiche inerenti l'inserimento nella professione bibliotecaria. La prima iniziativa a questo scopo è stata l'avvio nell'aprile 2000 di un'indagine sulle forme di volontariato, tirocinio e altre collaborazioni esterne esistenti nelle biblioteche toscane.

L'indagine, condotta da Silvana De Capua, Chiara De Vecchis, Lucia Pugi e da chi scrive, ha avuto come oggetto il personale di età fino ai 35 anni operante nelle biblioteche statali, delle università e degli enti locali. Dalla rilevazione sono state escluse le biblioteche speciali, la cui analisi avrebbe richiesto uno studio più capillare della realtà bibliotecaria locale, necessitando quindi di un arco temporale maggiore.

Prima di addentrarci nell'analisi vera e propria, ci sembra importante sottolineare come lo scopo principale di questa rilevazione non sia da cercarsi tanto nella quantificazione di alcuni fenomeni, né nell'elencazione di dati e percentuali, quanto nelle considerazioni e riflessioni che potranno scaturire dalla lettura dei numeri. L'auspicio del gruppo di lavoro, infatti, è quello di stimolare, attraverso uno strumento pur così sommario, l'attivazione di una politica di interventi regolatori, avvertita da più parti come opportuna e urgente.

La Sezione Toscana dell'AIB si è da tempo mostrata sensibile a questo tema, organizzando nel 1994 a Firenze, in collaborazione con il Consiglio interbibliotecario toscano, una giornata di studio su "Biblioteche e collaborazioni esterne". In tale occasione si erano sottolineate la crescita numerica e la varietà tipologica del personale precario, come pure la mancanza assoluta di dati a riguardo, suggerendo l'avvio di una attività di monitoraggio. Anche in ambito nazionale nell'Associazione si è sollecitato un confronto sull'argomento, con particolare riferimento ai giovani: si veda da ultimo la sessione "I problemi del lavoro in biblioteca" all'interno del 45° Congresso nazionale AIB 2.

Nella letteratura professionale italiana non molti sono i contributi sulle questioni legate al tema del personale non dipendente³, e raramente tale argomento è trattato dal punto di vista dei giovani bibliotecari, anche se gli interventi degli ultimi anni testimoniano l'interesse ormai consolidatosi intorno al fenomeno e, talvolta, la ricerca di un aggancio alla dimensione reale di esso al di là della sua definizione teorica.

Fra le indagini contenenti dati relativi al personale non ne abbiamo rilevata alcuna che abbia ad oggetto i dipendenti e non dipendenti delle varie strutture bibliotecarie che rientrino in una specifica fascia di età. Infatti, quelle che riguardano soltanto le biblioteche quasi sempre sono incentrate sull'organizzazione dei servizi o del lavoro in genere e solo in parte trattano il tema della tipologia del personale; quando lo considerano, d'altra parte, sono per la quasi totalità dedicate al personale di ruolo oppure a una sola realtà bibliotecaria, in particolar modo le strutture di ente locale⁴. Le indagini, invece, che non hanno come specifico oggetto le biblioteche se non indirettamente possono essere relative a tutte le figure di operatori presenti in una determinata amministrazione pubblica, oppure soltanto a una tipologia di personale⁵.

Passiamo dunque a illustrare l'articolazione dell'indagine. Il primo passo è stato l'individuazione di una serie di domande da presentare alle biblioteche sotto forma di intervista, da condursi direttamente sul posto quando possibile, altrimenti per via telefonica, con spedizione del materiale tramite fax o posta elettronica. Veniva richiesto, innanzitutto, l'inserimento di dati relativi al personale di età inferiore ai 35 anni, all'interno di raggruppamenti tipologici.

Non disponendo di dati sul personale di ruolo, utilizzabili come termine di confronto per quelli da raccogliere, abbiamo previsto fra le categorie anche quella dei dipendenti. Con l'occasione di tale rilevazione si è deciso di considerare, seppure con un minimo livello di analisi, due diversi profili: quello amministrativo-contabile e quello bibliotecario, indipendentemente dalla qualifica funzionale o dall'orario di lavoro. Per quanto riguarda il personale non dipendente, l'analiticità è stata ovviamente maggiore e abbiamo individuato, oltre agli obiettori di coscienza, agli studenti part-time (le collaborazioni studentesche ex lege 390/1991) e agli inserimenti terapeutici (i disabili in terapia lavorativa ex lege 104/1992), tre diverse famiglie tipologiche: tirocinanti, volontari e addetti con contratto.

Con tirocinanti abbiamo inteso coloro che durante o al termine di un corso di studi specifico svolgono il proprio apprendistato in biblioteca a integrazione della preparazione teorica alla professione bibliotecaria, distinguendo chi riceve un compenso dai non retribuiti. All'interno del secondo raggruppamento relativo ai volontari, ossia le persone che operano nelle biblioteche a titolo gratuito, sono state individuate due figure separate: il volontario professionale, colui che mette a disposizione le proprie risorse personali per un periodo di tempo determinato al fine di acquisire la necessaria esperienza alla professione o per conseguire un titolo, e il volontario non professionale, il cui servizio non è finalizzato, appunto, all'acquisizione di professionalità e/o titoli, e che è generalmente membro di organizzazioni no profit come le associazioni culturali, presenti negli enti pubblici ex lege 266/1991. Infine gli addetti con contratti, ovvero chi opera in biblioteca in virtù di un accordo legale di vario tipo per lo svolgimento di prestazioni professionali, suddivisi in individuali, quando il contratto riguarda il singolo, e non individuali, nel caso in cui il contratto sia stipulato con enti privati, quali cooperative o società.

Le categorie sono risultate dunque le seguenti:

- dipendenti amministrativi
- dipendenti bibliotecari
- tirocinanti retribuiti
- tirocinanti non retribuiti
- volontari professionali
- volontari non professionali
- obiettori di coscienza
- studenti part-time
- addetti con contratti individuali
- addetti con contratti non individuali
- inserimenti terapeutici
- altro.

La categoria "altro" ha permesso di recuperare tutti quegli operatori che non rientravano in alcuna delle tipologie previste, offrendo alle strutture interpellate la possibilità di inserire tra i dati anche figure difficilmente inquadrabili e garantendo al Gruppo, quindi, una visione più ampia della situazione.

Per ogni tipologia si chiedeva di indicare:

- numero totale
- mansione/i (suddivise in servizi al pubblico; mansioni amministrative/contabili; catalogazione; distribuzione e magazzino; altre mansioni non rientranti in quelle elencate, ulteriormente descrivibili)
- titolo di studio (diploma, laurea, laurea specifica e/o titolo attinente).

Per quanto riguarda le mansioni e il titolo di studio, veniva richiesto di specificare, se possibile, il numero parziale delle unità di personale impiegate all'interno di ciascuna tipologia.

A livello metodologico la rilevazione è stata condotta in modo diverso per le tre realtà bibliotecarie. Infatti, mentre per le biblioteche statali, dato il loro numero limitato, le interviste sono state effettuate direttamente in ciascuna sede, in ambito universitario ci si è rivolti agli uffici di coordinamento dei sistemi bibliotecari d'ateneo, ove esistenti, o, in mancanza di questi, al delegato del rettore per le biblioteche e ai direttori delle biblioteche di facoltà. Diverso il caso delle biblioteche di ente locale, per le quali non esiste un ufficio centrale di coordinamento che tenga costantemente aggiornati i dati; per queste ultime si è deciso, perciò, di prendere spunto da un'indagine condotta dall'Ufficio Biblioteche, beni librari e attività culturali della Regione Toscana, nell'ambito di una convenzione con l'Università della Tuscia⁶. A partire dai risultati del sondaggio regionale, il gruppo ha individuato venti unità amministrative dislocate nelle province toscane, procedendo poi con le interviste come per le altre due tipologie di biblioteche.

Si precisa che due delle biblioteche contattate, una di ente locale e una statale, non hanno fornito alcuna risposta, mentre quattro biblioteche di ente locale hanno dichiarato di non avere al proprio interno alcuna unità di personale sotto i 35 anni. A causa della non sempre agevole e rapida reperibilità dei dati richiesti da parte delle strutture, da un lato, e del carattere "fluido" che caratterizza le informazioni relative a personale in movimento, dall'altro, le rilevazioni di alcune biblioteche si riferiscono al 2000 e non al 1999 come nei restanti casi. Un'altra precisazione si rende necessaria riguardo al grado di esaustività dei dati; non di rado è stata rilevata, infatti, un'incompletezza nelle risposte fornite, in particolar modo per quanto concerne l'indicazione delle mansioni e del titolo di studio. Tale limite, imputabile probabilmente alla difficoltà incontrata dalle strutture nell'individuare informazioni più precise e puntuali, conferma lo scarso monitoraggio di alcuni fenomeni sempre più rilevanti nello scenario della professione bibliotecaria.

Come già accennato in apertura, inoltre, il lavoro di interpretazione dei dati è stato condotto nella consapevolezza di non poter garantire una trattazione esaustiva dei numerosi e complessi problemi che sono legati all'oggetto della nostra analisi e nella convinzione che un'indagine come quella effettuata non possa che essere soltanto un primo momento conoscitivo e un'occasione per suscitare delle riflessioni che necessiteranno in futuro di approfondimenti e di strumenti metodologici più raffinati.

Veniamo, dunque, all'esposizione dei risultati dell'indagine; per una loro corretta lettura, si è deciso di isolare le informazioni relative a due delle categorie, ossia gli obiettori e gli studenti part-time. Infatti, da un lato si tratta di personale di età necessariamente inferiore ai 35 anni e quindi per il quale il dato anagrafico non è significativo, dall'altro lato è evidente che la loro selezione e la loro presenza in biblioteca non è mai basata - se non per puro caso - su specifiche capacità professionali. D'altra parte, l'elevato numero di unità lavorative appartenenti a queste tipologie e l'apporto essenziale che essi offrono a certe attività della biblioteca merita una riflessione, soprattutto rispetto al fatto che la possibilità di ricorrere a questo personale può a volte diventare per alcune biblioteche e per alcune amministrazioni un alibi rispetto alle effettive carenze di organico e all'assunzione di nuove unità di personale con precise competenze, selezionate sulla base di concorsi o altri meccanismi valutativi.

Nella tab. 1 si riporta il dato numerico sulla presenza di obiettori e studenti part-time nelle biblioteche toscane:

Tipologia di biblioteca	Obiettori di coscienza	Studenti part-time
Biblioteche di ente locale	31	0
Biblioteche statali	60	0
Biblioteche delle università	10	294
Totale	101	294

Tra obiettori e studenti part-time esiste evidentemente una differenza fondamentale: innanzitutto, la prima delle due categorie compare in tutte le tipologie di biblioteche e la loro presenza appare particolarmente nutrita nelle strutture di ente locale e nelle statali, mentre tra le biblioteche delle università è presente soltanto nell'ateneo senese; la seconda, invece, compare esclusivamente nelle biblioteche delle università, che vi ricorrono in larga misura.

Una seconda differenza è relativa ai tempi di permanenza in biblioteca: gli obiettori svolgono in biblioteca il loro servizio civile che ha la durata di 10 mesi, per gli studenti part-time i bandi prevedono l'impiego in biblioteca per 150 ore complessive, anche se in alcuni atenei le ore possono essere ridotte a 100 o a 75. Questo spiega perché il numero degli studenti part-time sia molto più elevato rispetto a tutte le altre categorie; ovviamente, nel loro caso il confronto con le altre tipologie potrebbe essere effettuato soltanto riconducendo le ore di lavoro di uno studente part-time a quelle di un lavoratore a tempo pieno. Non effettueremo questo calcolo, perché non risponde alle finalità che il presente contributo si propone, ma può essere utile ricordare a titolo comparativo, seppure con una certa approssimazione, che circa 10 studenti part-time equivalgono nel tempo di lavoro a un addetto a tempo pieno.

Un'altra differenza tra obiettori e studenti part-time riguarda i titoli di studio; questi ultimi sono per definizione tutti studenti universitari, ma possono essere più o meno avanti nel loro curriculum studiorum; gli obiettori di coscienza, invece, possono presentare curricula molto diversificati, cosicché ai laureati si affiancano numerosi diplomati e anche persone con la sola licenza di scuola media inferiore.

Sul piano delle mansioni entrambe le tipologie vengono adibite allo svolgimento di attività non particolarmente professionalizzate, quali distribuzione, fotocopie, riordino di periodici, ricollocazione di volumi, timbratura e cartellinatura, vigilanza, portineria, attività di promozione culturale. Frequentemente, però, studenti e obiettori vengono impiegati anche in attività di supporto ai servizi al pubblico: nelle strutture in cui il servizio di distribuzione non è distinto fisicamente dal servizio informativo e di assistenza bibliografica accade, dunque, che questo tipo di personale costituisca l'unico o comunque il primo punto di contatto tra utenti e biblioteca, finendo per coprire anche attività altamente professionalizzate come quelle di reference.

Tenendo da parte i dati sugli obiettori e gli studenti part-time, considerazioni e riflessioni più ampie si possono fare sulle altre categorie di personale. Innanzitutto qualche dato sulle proporzioni delle diverse tipologie, distribuite all'interno delle tre realtà bibliotecarie, rispetto al totale delle unità di lavoratori dipendenti al di sotto dei 35 anni. Ci è parso significativo soffermarci in particolare sulla percentuale dei dipendenti, soprattutto bibliotecari, in rapporto a quella delle altre categorie.

La fig. 1 visualizza la situazione.

La fig. 2 presenta lo stesso dato ripartito nelle due categorie di dipendenti, quelli di area amministrativa e quelli di area bibliotecaria.

È interessante verificare che il numero dei lavoratori dipendenti di età inferiore ai 35 anni è mediamente di poco superiore al numero degli altri addetti della medesima fascia anagrafica che a vario titolo operano in biblioteca; a ben guardare, però, la situazione è molto diversificata nelle diverse tipologie di biblioteche. Come si vede, infatti, al 25% delle biblioteche di ente locale si contrappongono il 65% e il 69% rispettivamente delle biblioteche statali e delle università; solo nelle biblioteche delle università la percentuale dei giovani dipendenti supera quella delle altre

categorie. Se poi si considerano soltanto i dipendenti inquadrati nell'area delle biblioteche si scopre che le percentuali apparentemente simili delle biblioteche statali e delle università sono in realtà molto diverse, perché nelle prime a rinfoltire il numero sono soprattutto gli amministrativi (54% contro l'11% dei bibliotecari), mentre nelle seconde i bibliotecari sono il 60% contro il 9% degli amministrativi.

È chiaro che non è possibile - a partire da pochi dati come quelli proposti - tirare alcun tipo di conclusioni né formulare ipotesi articolate sulla questione; certamente, però, viene almeno il sospetto che il ricambio generazionale dei bibliotecari nelle biblioteche toscane - e presumiamo italiane - sia sempre più lento, per effetto del numero limitato dei posti messi a concorso, fenomeno che coinvolge molti altri settori lavorativi. Non è un caso che nelle biblioteche delle università, dove più numerosi ci sembrano essere stati i concorsi negli ultimi anni, sia più alta la percentuale dei giovani bibliotecari. Evidentemente, su questo fronte sarebbero necessari dei supplementi di indagine, in particolare per quello che riguarda il numero di concorsi e il numero di posti banditi per le biblioteche delle tre tipologie negli ultimi anni.

Le tre figure che seguono focalizzano l'attenzione sulla distribuzione percentuale delle diverse forme di lavoro non dipendente, sia retribuito che non, tra i giovani al di sotto dei 35 anni:

Ci sembra interessante, innanzitutto, verificare la totale assenza dallo scenario toscano di qualche figura prevista nel questionario, così come la presenza di alcune solo all'interno di determinate tipologie di biblioteche.

Nel caso degli inserimenti terapeutici, per i quali non ci sono state fornite informazioni relative ai titoli di studio, andrebbero fatte delle considerazioni a parte, soprattutto perché il supporto che possono fornire al funzionamento della biblioteca è assolutamente non prevedibile e non programmabile; si tratta infatti di soggetti non sempre dotati di capacità operative e di relazione, e a volte la loro presenza rappresenta un impegno ulteriore per il personale della biblioteca piuttosto che un valido aiuto. Nelle ipotesi migliori vengono loro assegnate mansioni relative alla distribuzione e al magazzino, attività di supporto, come l'immissione dati, la fotocopiatura o altri compiti che non richiedono competenze specifiche nel settore.

Rispetto alle finalità del lavoro, è a nostro avviso importante sottolineare che al momento della rilevazione risultavano del tutto assenti dalle biblioteche contattate i tirocinanti retribuiti. Tenendo conto della presenza sul territorio di due corsi di laurea in Conservazione dei beni culturali con relativo indirizzo archivistico-librario e di alcune cattedre di biblioteconomia e bibliografia, ci si aspetterebbe forse un maggiore scambio tra le biblioteche e le università toscane. In realtà, non è infrequente la presenza di studenti e laureati in Conservazione dei beni culturali, quasi sempre però tra i tirocinanti non retribuiti, i volontari e, nella migliore delle ipotesi, tra gli addetti con contratti individuali.

Prima di analizzare le altre categorie di personale non dipendente presenti nelle biblioteche toscane può essere utile fare qualche considerazione d'insieme sulla loro distribuzione nelle diverse realtà bibliotecarie. I dati in nostro possesso, infatti, mostrano che le strutture di ente locale sono quelle che ricorrono alle forme di supporto lavorativo più varie; in queste ultime, infatti, a parte i tirocinanti retribuiti e i volontari professionali, sono presenti tutte le altre categorie enunciate, e in particolare si presenta rilevante l'apporto degli addetti con contratti, sia individuali

che collettivi. Nelle biblioteche statali si ricorre quasi esclusivamente a categorie di personale non retribuito, in particolare volontari e tirocinanti. Nelle biblioteche delle università predominano i contratti individuali.

I tirocinanti (non retribuiti) sono presenti solo nelle biblioteche di ente locale e nelle statali; in realtà tra le statali vi fa ricorso solo la Biblioteca nazionale centrale; lo stesso dicasi per i volontari, sia professionali che non professionali, che a confronto con i tirocinanti sono più presenti nelle biblioteche statali. Gli addetti con contratti, sia individuali che collettivi, sono presenti - come si è visto - solo nelle biblioteche di ente locale e delle università, mentre sono completamente assenti nelle biblioteche statali.

Proviamo a formulare qualche ipotesi al proposito. La scarsa abitudine all'attivazione di contratti - in particolare individuali - da parte delle biblioteche statali si può forse spiegare tenendo conto delle complicazioni burocratiche che tale operazione comporterebbe, coinvolgendo il Ministero per i beni e le attività culturali. D'altra parte si deve tener conto del fatto che il ricorso a certe tipologie di risorse è anche il risultato di prassi consolidate e di abitudini affermatesi nel corso del tempo, così come la mancata utilizzazione di certi tipi di risorse a volte non è determinata da vincoli legislativi ma solo dalla non conoscenza dell'esistenza di tali possibilità, oppure dalla preferenza per il ricorso a diverse forme di supporto lavorativo. Ad esempio, nelle università la presenza degli studenti part-time consente di mantenere coperto lo svolgimento di una serie di attività per le quali nelle altre tipologie di biblioteche bisogna far riferimento ad altre categorie lavorative.

Nella voce "altre categorie" sono emerse diverse figure di operatori, tra cui ad esempio i lavoratori socialmente utili, in particolare nelle biblioteche di ente locale; alcune strutture hanno segnalato la presenza di tecnici informatici che lavorano per la biblioteca, ma che non sono inquadrati né nell'area amministrativa né in quella bibliotecaria.

Ulteriori riflessioni vanno fatte in merito alle mansioni lavorative e ai titoli di studio. Piuttosto intuitive sono le mansioni svolte dai dipendenti amministrativi e dai bibliotecari: i primi sono impiegati nei servizi al pubblico, in compiti amministrativo-contabili, in attività di distribuzione e magazzino e in altre mansioni di tipo amministrativo; i secondi rivestono tutti i ruoli, quindi quelli elencati in precedenza ai quali si aggiungono le attività di catalogazione.

Per quanto riguarda i titoli di studio (fig. 6), tra i dipendenti amministrativi predominano i diplomati, tra i dipendenti bibliotecari sono più numerosi i laureati, dei quali alcuni con titolo specifico, in particolare nelle biblioteche delle università; anche in questo caso, come nell'analisi dei dati sulla consistenza di questo personale, la spiegazione andrebbe forse cercata nei contenuti dei bandi di concorso e nei requisiti richiesti.

Il possesso di titoli specifici è rilevante o comunque frequente in altre categorie tra quelle individuate, in particolare tirocinanti non retribuiti, volontari professionali e addetti con contratti sia individuali che collettivi.

Sul piano della professionalità in particolare si assiste a un apporto significativo da parte degli addetti con contratto nelle biblioteche di ente locale e da parte dei volontari professionali nelle biblioteche statali. Meno diffuse le figure di supporto professionalizzate nelle biblioteche delle università, forse anche per la più numerosa presenza di dipendenti bibliotecari in possesso di lauree e titoli specifici. All'interno di queste categorie troviamo frequentemente diplomati che però frequentano i Corsi di laurea in Conservazione dei beni culturali, talvolta prossimi alla laurea; più rara, invece, la presenza di laureati generici.

Sul piano delle mansioni, l'unica che accomuna e distingue le categorie lavorative professionalizzate dalle altre è la catalogazione, anzi molto spesso l'attivazione di contratti o la

scelta dei tirocinanti avviene proprio in vista e in funzione di recuperi catalografici o a supporto dell'attività di catalogazione della biblioteca. Si veda a titolo esemplificativo la fig. 7, relativa agli addetti con contratto:

Altre mansioni, come i servizi al pubblico esclusa l'attività di distribuzione, vengono invece ripartite su tutte le categorie di lavoratori.

Questo dato induce a due riflessioni: da un lato ci suggerisce una crescente esternalizzazione delle attività di catalogazione, che spesso sono affidate proprio a giovani con titoli specifici e desiderosi di entrare nel mondo del lavoro; dall'altro indica che la catalogazione è ritenuta l'unica attività per cui si richieda una competenza specifica, mentre i servizi al pubblico, centrali nell'erogazione dei servizi di reference, sono ritenuti gestibili anche senza competenze biblioteconomiche specifiche. È difficile tirare delle conclusioni su una materia e un contesto in movimento come quello qui trattato. Certamente siamo convinte del fatto che man mano che si strutturano i percorsi formativi e crescono le opportunità di acquisire formazioni ad hoc per i giovani orientati alla professione bibliotecaria, anche il mondo del lavoro dovrebbe diventare più sensibile e più flessibile a questi nuovi apporti. Pur non escludendo la possibilità di volontariato e tirocini non retribuiti da effettuarsi durante lo svolgimento del corso di studi o immediatamente dopo la sua conclusione, crediamo però che il contributo fornito da figure professionali dotate di competenze specifiche vada sostenuto creando vere e proprie opportunità di lavoro. I contratti individuali e collettivi, con i quali molti di noi hanno cominciato a lavorare o lavorano tutt'oggi, sono sicuramente un'opportunità fondamentale per l'ingresso nel mondo del lavoro, ma sono ancora poco standardizzati dal punto di vista legislativo, cosicché all'interno di una cornice sostanzialmente comune possono presentare contenuti molto variabili. A nostro parere, molti passi sono ancora da fare nella direzione dell'offerta di adeguate garanzie a questa e alle altre tipologie di lavoratori non di ruolo, sempre più numerosi nelle biblioteche e non solo 7. Lo stesso percorso di adeguamento dovrebbe essere effettuato, inoltre, per i bandi dei concorsi pubblici, che oltre a essere poco numerosi e a prevedere pochissimi posti, sono ancora strutturati, soprattutto in certi contesti geografici e tipologici, secondo modelli di selezione del tutto sorpassati 8. Un'ulteriore conferma dell'inadeguatezza delle prove di molti concorsi è da ricercarsi nella principale modalità con cui le biblioteche attingono a professionalità specifiche, vale a dire la scelta di tirocinanti, volontari e addetti con contratto.

In questo senso, riteniamo sia fondamentale l'opera di sensibilizzazione che può essere svolta dall'AIB a livello nazionale e locale, tenuto conto dell'interesse verso questo tipo di problematiche dimostrato dai numerosi messaggi riguardanti il servizio di volontariato, tirocinio e obiezione di coscienza, inoltrati alla lista di discussione AIB-CUR nel periodo compreso tra la fine di novembre e la fine di dicembre 2000 9.

Un primo passo verso questa direzione potrebbe essere costituito dal proseguimento dell'indagine sotto due aspetti: estendola innanzitutto a livello nazionale, eventualmente in collaborazione con l'Osservatorio Lavoro dell'AIB, come emerso dal dibattito svoltosi in occasione dell'incontro fiorentino su "I giovani e il lavoro in biblioteca", e usandola poi come punto di partenza per altre indagini specifiche, focalizzate su ciascuna delle diverse tipologie di collaboratori esterni.

In un contesto di esternalizzazione dei servizi l'uso dell'albo professionale da parte delle biblioteche costituirebbe, certamente, un efficace deterrente al proliferare di gare d'appalto nelle quali l'unico, o comunque il predominante, parametro di giudizio sembra essere l'economicità dell'offerta a scapito della qualità del lavoro.

Da ultimo, sarebbe auspicabile una partecipazione più attiva alla vita dell'Associazione da parte dei numerosi giovani soci: siamo convinte, infatti, che la tanto attesa attivazione di una concreta politica di interventi regolatori dipenda in gran parte anche da un maggiore confronto su questo tipo di tematiche, talvolta "scomode", ma che non possono più essere ignorate o rimandate al futuro.

1 Per una parziale testimonianza si veda Sandra di Majo, Biblioteche e collaborazioni esterne, «Bollettino AIB», 34 (1994), n. 3, p. 311-313; Angelo Marino, La legge sul diritto allo studio e il lavoro part-time degli studenti, *ivi*, p. 314-319; Renato Tamburrini, Gli obiettori di coscienza in biblioteca, *ivi*, p. 320-322.

2 Alcuni interventi sono consultabili all'indirizzo <http://www.aib.it/aib/congr/co99index.htm>; si veda in particolare Simona Turbanti, L'AIB come riferimento per la professione e come opportunità per il lavoro, <http://www.aib.it/aib/congr/co99turbanti.htm> (ultima consultazione 15 gennaio 2001).

3 Sulla questione in generale si può fare riferimento al dibattito svoltosi su «Bibliotime»: Giampiero Romanzi, Misurar pensando: versione in prosa e commento dei dati statistici forniti dall'indagine Profilo Biblioteca, «Bibliotime», 1 (1998), n. 2, <http://spbo.unibo.it/aiber/bibttime/num-i-2/romanzi.htm>; Michele Santoro, Personale strutturato e personale non strutturato: quale interazione nelle biblioteche?, *ivi*, n. 3, <http://spbo.unibo.it/aiber/bibttime/num-i-2/santoro.htm>; Michele Santoro, Metastrutturazione di un dibattito, *ivi*, 2 (1999), n. 1, <http://spbo.unibo.it/aiber/bibttime/num-ii-1/santoro.htm>; Carla Crivello, Personale strutturato nelle biblioteche: un'occasione per il cambiamento?, *ivi*, <http://spbo.unibo.it/aiber/bibttime/num-ii-1/crivello.htm>; Andrea Menetti - Giovanna Delcorno, Soggetto, complemento, predicato: per una analisi logica o illogica del lavoro in biblioteca, *ivi*, <http://www.spbo.unibo.it/bibliotime/num-ii-1/menetti.htm>; Roberto Montali, Ma chi sono i bibliotecari?: ancora sulle diverse tipologie del personale impiegato nelle biblioteche pubbliche, *ivi*, n. 2, <http://www.spbo.unibo.it/bibliotime/num-ii-2/montali.htm> (ultima consultazione 15 gennaio 2001).

Sui temi del volontariato in particolare cfr. Maria Stella Rasetti, Volontariato in biblioteca: da un'esperienza in atto, alcune riflessioni generali sull'utilizzo dei volontari nella biblioteca pubblica, «Bit», n. 29 (gen.-mar. 1991), p. 26-27; Volontariato e biblioteche, «Bollettino d'informazione ABEI», 4 (1995), n. 3, p. 3-4; Maria Pia Bertolucci - Antonio Giardullo - Riccardo Ridi - Alessandro Sardelli, La biblioteca e i suoi documenti: manuale teorico-pratico ad uso dei volontari, Lucca: Centro nazionale del volontariato, 1997; Terzo settore: associazionismo, cooperazione, volontariato, in: Documentazione: professione trasversale: 5º Convegno nazionale AIDA, Fermo, 23-25 ottobre 1996, a cura di Carla Basili, Roma: CNR-ISRDS, 1998, p. 417-441. Sul tirocinio e l'apprendistato professionale in genere cfr. Fare biblioteca: percorsi formativi, professionalità ed organizzazione del lavoro nelle biblioteche, a cura di Rosaria Campioni, Bologna: Analisi, 1988; Dario D'Alessandro, Il tirocinio in biblioteca come attività professionale formativa, in: Public library: la biblioteca provinciale: problemi di gestione e di formazione professionale: convegno nazionale, Pescara 24-25 settembre 1998, a cura di Dario D'Alessandro, Roma: AIB, 1999, p. 33-38; Alberto Petrucciani, Accesso alla professione: formazione, tirocinio e certificazione, in: Il bibliotecario e la biblioteca provinciale: accesso alla professione e dotazioni organiche: convegno nazionale, Pescara 23-24 settembre 1999, a cura di Dario D'Alessandro, Roma: AIB, 2000, p. 41-48. Sulle altre tipologie di personale esterno cfr. Vanni Bertini, Bibliotecari privati, «AIB notizie», 3 (1991), n. 11, p. 14-15; Giovanni Solimine, Il bibliotecario libero professionista, «Biblioteche oggi», 10 (1992), n. 2, p. 233-

234; Piera F. Colarusso, *La tutela dei bibliotecari privati*, *ivi*, p. 234-235; Daniele Danesi, *La libera professione e il mercato*, *ivi*, n. 3, p. 365-368; Carlo Revelli, *Outsourcing*, *ivi*, 16 (1998), n. 8, p. 34-38; Ornella Foglieni, *Per una definizione dei profili professionali e dei curricula formativi dei bibliotecari in Lombardia*, in: *Bibliotecario nel 2000: come cambia la professione nell'era digitale*, a cura di Ornella Foglieni, Milano: Ed. Bibliografica, 1999, p. 109-120; Gigliola Marsala, *Professione bibliotecaria: quale spazio per il privato?*, *ivi*, p. 179-181.

4 Per le indagini svolte in Italia in ambito bibliotecario si rimanda alla rassegna in appendice del volume di Anna Galluzzi, *La valutazione delle biblioteche pubbliche: dati e metodologie delle indagini in Italia*, Firenze: Olschki, 1999.

5 Come esempio del primo caso si consideri *Beni culturali e occupazione*, «Notiziario per i beni culturali e ambientali», n. 54/55 (mag.-dic. 1997), p. 5-107; per il secondo si confronti *Il volontariato per i beni culturali in Italia*, a cura di Maria Pia Bertolucci e Ivo Colozzi, Torino: Fondazione Giovanni Agnelli, 1992; Maria Pia Bertolucci, *Solidali con l'arte: secondo rapporto sul volontariato per i beni culturali e artistici in Italia*, in collaborazione con il Centro nazionale per il volontariato, Torino: Fondazione Giovanni Agnelli, 1997.

6 Ora pubblicata come Giovanni Solimine - Anna Galluzzi, *L'efficacia delle biblioteche pubbliche in Toscana: la valutazione delle prestazioni come strumento di lavoro in un'indagine della Regione Toscana*, Firenze: Pagnini e Martinelli: Regione Toscana, Giunta regionale, 2000. Si coglie l'occasione per ringraziare l'Ufficio Biblioteche, beni librari e attività culturali della Regione Toscana per aver messo a disposizione i dati dell'indagine quando ancora non erano pubblicati.

7 Su tale questione si può fare riferimento ai contribuiti citati alla nota 3, in particolare nella prima e nell'ultima sezione. Un'analisi delle varie problematiche inerenti le procedure di selezione delle collaborazioni esterne sia dal punto di vista degli enti che delle biblioteche si può trovare in *Gli appalti nelle biblioteche e negli archivi di ente locale: seminario nazionale*, Firenze 16 ottobre 1996: atti, a cura di Arianna Andrei, San Miniato: Archilab, 1997.

8 Non riteniamo sia questo il luogo per un excursus bibliografico sul tema dei bandi di concorso, che meriterebbe una trattazione specifica; vogliamo, tuttavia, segnalare il contributo *La selezione del personale nelle biblioteche di ente locale: indicazioni per la stesura dei bandi di concorso*, a cura di Maria Ivana Bugini, Lucia Saccardo e Sonia Visconti, <http://www.aib.it/aib/sezioni/lom/bandi.htm> (ultima consultazione 15 gennaio 2001), che fornisce una risposta concreta al problema, seppur limitatamente alle biblioteche di ente locale, e potrebbe, a nostro avviso, costituire uno spunto per l'Associazione, anche a livello nazionale, per avviare lo studio e la stesura di raccomandazioni in proposito.

9 Per la consultazione di questi messaggi rimandiamo all'archivio di AIB-CUR, <http://list.cineca.it/archives/aib-cur.html> (ultima consultazione 15 gennaio 2001).