

Impaginazione
Verena Papagno



eISBN 978-88-8303-637-8

EUT - Edizioni Università di Trieste, 2015
Via E. Weiss, 21 - 34128 Trieste
<http://eut.units.it>
<https://www.facebook.com/EUTEdizioniUniversitaTrieste>

Le professioni dei beni culturali: affinità, differenze, sviluppi futuri

Atti del Convegno MAB FVG
Trieste, 13 dicembre 2013

a cura di
Cristina Cocever

sommario

7	<i>Cristina Cocever</i> Nota del curatore	33	<i>Monica Martignon</i> Professione archivista: la normativa e le recenti trasformazioni
9	<i>Elisa Zilli</i> Introduzione		
11	<i>Rachele Arena</i> Il nuovo percorso dei professionisti della cultura	41	<i>Carlo Bianchini</i> Musei Archivi e Biblioteche: valori comuni, percorsi condivisi
15	<i>Raffaele De Magistris</i> Il profilo professionale del bibliotecario	47	<i>Anna Maria Tammaro</i> Formazione continua e riconoscimento delle qualifiche dei bibliotecari
27	<i>Luca Baldin</i> Professioni a rischio di estinzione? Rischi concreti e qualche opportunità	59	<i>Rachele Arena, Ilario Ruocco</i> Indagine AIB sul lavoro in Biblioteca 2013: focus su Friuli-Venezia Giulia

Nota del curatore

CRISTINA COCEVER

Presidente regionale della Sezione AIB FVG,
membro del Comitato territoriale MAB FVG

Che la cura e la valorizzazione del patrimonio culturale italiano necessitino di professionisti è indiscusso, ciò che manca è forse la consapevolezza di quanto sia prioritario per il nostro paese. Di certo la presenza di una pletera di operatori culturali “usa e getta” ormai rassegnati a svendere le proprie competenze, non è la comoda soluzione al problema e le associazioni MAB giocano un ruolo determinante non solo nella definizione dei requisiti e delle funzioni dei lavoratori della cultura, ma anche nell’affermazione della loro dignità di professionisti, più che titolati ad esserlo dopo anni di formazione, stage e tirocini.

L’approvazione della L. 4/2013 sulle professioni non regolamentate ha formalmente investito le associazioni MAB della responsabilità di attestare questa titolarità e ciò ha innescato un meccanismo virtuoso di autoriflessione che ha impegnato il dibattito interno nel corso di tutto il 2013: il Convegno MAB FVG di fine anno si è presentato dunque come un’occasione per allargare il discorso al concetto di professionista della cultura, una figura tutta da definire ma che diventa sempre più giustificata di fronte alla tendenza a concentrare le funzioni e i servizi nelle istituzioni culturali italiane. Se questa contrazione trova una spiegazione nelle scarse risorse disponibili è anche vero che l’evoluzione delle tecnologie informatiche conduce sempre più ad una fisiologica omogeneizzazione delle modalità con cui i musei, gli archivi e le biblioteche comunicano con il loro pubblico. Il problema è dunque trovare la giusta mediazione tra competenze comuni

e specialistiche, senza dimenticarsi di tenere un occhio fisso sull'evoluzione delle tecnologie informatiche e della rete, dove sempre più i confini imposti dal mondo fisico perdono ogni significato. Ormai si parla di indicizzazione dei documenti in ambiente digitale e se le informazioni necessarie alla descrizione del dato sono peculiari alla classe di appartenenza del materiale (bibliografico, archivistico o museale), nel web la modalità di fruizione per l'utente finale non cambia.

La soddisfazione del bisogno informativo dell'utente è sicuramente uno degli elementi che accomunano le finalità del nostro lavoro e la L. 4/2013 nasce proprio a tutela dei destinatari delle prestazioni professionali, la cui qualità deve essere garantita da specifiche competenze attestate e certificate. Dunque non si fa fatica ad intravedere un orizzonte comune e il punto di partenza è la formazione perché da quella scaturiscono le competenze necessarie per integrare le nostre azioni verso la creazione di veri ecosistemi della cultura, dove l'interscambio delle informazioni e delle risorse non possono che produrre un beneficio per l'intera comunità.

La formazione sarà il tema dibattuto a livello nazionale dalle associazioni MAB nel 2015 e il dialogo inevitabilmente coinvolgerà gli istituti deputati all'alta formazione, peraltro spesso ben disposti a collaborare con i professionisti della cultura, come attestato dai protocolli d'intesa siglati dalle Università presenti sul territorio regionale e il coordinamento MAB FVG.

Sulla strada del riconoscimento professionale si è mosso qualcosa anche a livello nazionale nel corso del 2014: in giugno è stata approvata la modifica al Codice dei beni culturali e del paesaggio del 2004 che ha portato all'istituzione degli elenchi nazionali dei professionisti dei beni culturali. Le modifiche al Codice dei beni culturali riguardano l'articolo 9-bis, che affida esplicitamente tutti gli interventi di tutela, vigilanza e conservazione dei beni culturali, «alla responsabilità, secondo le rispettive competenze, di archeologi, archivisti, bibliotecari, demoetnoantropologi, antropologi esperti di diagnostica applicata ai beni culturali o storici dell'arte, in possesso di adeguata formazione e professionalità». La seconda modifica intende regolamentare le professioni dei beni culturali grazie all'istituzione di registri ufficiali per le singole professioni curati dal MIBACT, ai quali potranno iscriversi tutti i professionisti purché in possesso di determinati requisiti minimi, valutati dal ministero di concerto con gli enti interessati. La legge prevede che si adeguino i rispettivi corsi di laurea legati a questi profili professionali e che si individuino i livelli minimi di qualificazione: sarà il MIBACT a stabilire con proprio decreto le modalità e i requisiti di iscrizione, sentiti il MIUR, la Conferenza Stato Regioni e in collaborazione con le rispettive associazioni professionali.

Dunque i segnali sono positivi: il sempre maggiore coinvolgimento delle nostre associazioni nei tavoli decisionali si traduce in opportunità ma anche in responsabilità che possiamo fronteggiare al meglio solo lavorando insieme.

Introduzione

ELISA ZILLI

Referente OLAVeP per il Friuli Venezia Giulia

Per il secondo anno, il Museo Revoltella ospita il Convegno organizzato dal coordinamento MAB Friuli Venezia Giulia in collaborazione con l'Università e il Comune di Trieste.

Dopo il grande successo dello scorso anno, anche quest'anno il Convegno porterà gli operatori delle tre Associazioni coinvolte nel MAB¹ a confrontarsi, analizzando le dinamiche comuni e riflettendo sulle differenze proprie dei tre ambiti professionali.

Se lo scorso anno il filo conduttore era stata la Rete² (intesa come tecnologia a sostegno della conoscenza, e strumento di comunicazione tra operatori e utenti), quest'anno l'attenzione si concentrerà sulla professionalità, sull'aggiornamento e sulla convergenza delle tre professioni su un terreno comune, dove ottimizzare competenze e formazione.

Questo appuntamento, che si pone idealmente sulla linea dei convegni organizzati annualmente all'Archivio di Stato di Trieste grazie alla collaborazione tra AIB e ANAI, quest'anno aggiunge un ulteriore tassello: è sede infatti del convegno OLAVeP (Osservatorio Lavoro e Professione dell'AIB) per il Nord Italia.

¹ ICOM ITALIA (International Council of Museums - ITALIA), ANAI (Associazione Nazionale Archivistica Italiana), AIB (Associazione Italiana Biblioteche).

² *Il patrimonio culturale in Rete. Giornata di studi*, Trieste, 14 dicembre 2012

Trieste è stata scelta come sede del terzo Convegno OLAVeP organizzato in Italia nel 2013 sul tema del lavoro e della professione dei bibliotecari, dopo Assisi (maggio 2013) e Bari (giugno 2013), dove sono state discusse, rispettivamente, la tematica del volontariato e quella delle esternalizzazioni³.

In un momento estremamente importante per i bibliotecari, che nel corso del 2013 si sono visti riconoscere la propria figura professionale tra quelle presenti nelle associazioni professionali non ordinistiche (ai sensi della L. 4/2013)⁴, il lavoro dell'OLAVeP appare fondamentale per l'Associazione e per i colleghi che dall'AIB si vedono rappresentati.

Grande è quindi la soddisfazione di chi scrive, per aver rappresentato OLAVeP in Friuli Venezia Giulia in questo mandato del Comitato Esecutivo Regionale AIB, che si concluderà a marzo 2014.

La felice congiunzione tra tutti gli attori coinvolti in questo Convegno (Regione FVG, Università di Trieste, Comune di Trieste, coordinamento MAB FVG) fornirà sicuramente spunti di riflessione per una politica di condivisione delle risorse, strada già tracciata in questi ultimi anni proprio da MAB Italia.

³ *Il volontariato in biblioteca: esperienze e proposte*, Assisi, Sabato 4 maggio 2013 e *Le esternalizzazioni in biblioteca : criticità e prospettive*, Bari, 10 giugno 2013

⁴ LEGGE 14 gennaio 2013, n. 4, *Disposizioni in materia di professioni non organizzate*. (13G0021) (GU Serie Generale n.22 del 26-1-2013)

Il nuovo percorso dei professionisti della cultura

RACHELE ARENA
Direttore della Biblioteca
di Architettura e Disegno Industriale,
Seconda Università degli Studi di Napoli

Nell'anno 2013 l'AIB, tramite l'Osservatorio lavoro e professione¹, ha promosso tre convegni su aspetti legati al lavoro e alla professione, scaturiti da specifiche linee di attività e di studio portate avanti da OLAVEP nel corso dell'ultimo triennio. I temi scelti in realtà riguardano questioni e problematiche comuni alle tre associazioni del MAB², che operano tutte nel settore della tutela, della gestione e della valorizzazione del patrimonio culturale.

I temi dei tre convegni sono i seguenti:

1. *Il volontariato in biblioteca: esperienze e proposte*³, Assisi, 4 maggio 2013. Nel convegno è stato affrontato il complesso e per certi versi controverso utilizzo del personale di supporto nelle biblioteche. In seguito sono state elaborate e pubblicate su AIB WEB le “Linee di indirizzo per l’attuazione del principio di sussidiarietà orizzontale nelle biblioteche italiane e per l’utilizzo di personale a

1 AIB, Osservatorio lavoro e professione <http://www.aib.it/struttura/osservatori/olavep/>.

2 MAB <<http://www.mab-italia.org/index.php>>

3 Convegno AIB Il volontariato in biblioteca: esperienze e proposte, Assisi, 4 Maggio 2013, relazioni disponibili a <<http://www.aib.it/attivita/2013/33803-il-volontariato-in-biblioteca-convegno-olavep/>>

supporto dei bibliotecari"⁴. Nel documento individuiamo le tipologie di personale di supporto che possiamo trovare nelle biblioteche e mettiamo in evidenza il ruolo del bibliotecario cioè del professionista cui è affidata la gestione di una biblioteca rispetto al personale di supporto⁵.

2. *Le esternalizzazioni in biblioteca : criticità e prospettive*⁶, Bari, 10 giugno 2013. Durante questo convegno si è cercato di analizzare problemi e criticità legati ai bandi di gara/appalti di servizi e forniture; abbiamo parlato dei contratti applicati da cooperative e società e del corretto inquadramento contrattuale del professionista, anche nel settore privato. Dopo questa giornata di studio e di confronto l'OLAVeP ha sottoposto all'attenzione del CEN un documento sulle "buone pratiche dell'AIB in tema di esternalizzazioni".
3. *Le professioni dei beni culturali: affinità, differenze, sviluppi futuri*⁷, Trieste, 13 dicembre 2013. I temi posti all'attenzione in questo convegno sono il riconoscimento professionale e la formazione. Dopo la L. 4/2013 i profili professionali costituiscono un passaggio fondamentale per le associazioni professionali in applicazione delle politiche della qualità e per una crescita sostenibile delle biblioteche. Il convegno si pone come obiettivo l'analisi dello stato dell'arte attuale, gli orizzonti aperti dalla L. 4/2013, le relative criticità e il percorso futuro dei professionisti della cultura.

La L. 4/2013 (*Disposizioni in materia di professioni non organizzate*) prevede l'iscrizione delle associazioni professionali che rispettano determinati requisiti in un elenco tenuto dal Ministero dello sviluppo economico e assegna loro un importante ruolo per la qualificazione dell'offerta. L'art. 1 individua le caratteristiche dell'esercizio della "professione non organizzata in ordini o collegi": esso è fondato sulla libertà e autonomia, sulle competenze e sull'indipendenza di giudizio intellettuale e tecnica. La professione può essere esercitata in forma individuale, associata, societaria, cooperativa o nella forma del lavoro dipendente. Certamente non possiamo prescindere dalla considerazione che oggi una professione non può essere slegata dalle esigenze concrete del mercato del lavoro, dalle innovazioni tecnologiche e dai modelli di professionalità che vanno emergendo a livello nazionale ed europeo.

4 *Linee di indirizzo per l'attuazione del principio di sussidiarietà orizzontale nelle biblioteche italiane e per l'utilizzo di personale a supporto dei bibliotecari* [Risorsa elettronica] / Associazione Italiana Biblioteche, 2013 <<http://www.aib.it/struttura/osservatorio-lavoro-e-professione/2013/34839-linee-indirizzo-personale-supporto-ai-bibliotecari/>>.

5 Secondo l'art. 118, comma 4 Cost., le persone e le aggregazioni sociali, quindi anche le associazioni, possono agire liberamente senza però sostituirsi alle diverse istituzioni, nazionali e sovranazionali. Si consideri che esiste un nucleo di funzioni inderogabili che i poteri pubblici non possono alienare (coordinamento, controllo, garanzia di diritti sociali, equità).

6 Convegno AIB *Le esternalizzazioni in biblioteca: criticità e prospettive*, Bari, 10 Giugno 2013, relazioni disponibili a <http://www.aib.it/struttura/osservatorio-lavoro-e-professione/2013/34927-le-esternalizzazioni-in-biblioteca-convegno/>

7 Convegno AIB *Le professioni dei beni culturali: affinità, differenze, sviluppi futuri*, Trieste, 13 Dicembre 2013, <<http://www.aib.it/attivita/2013/39070-professioni-dei-beni-culturali/>>

L'art.6 ci dice che la norma tecnica UNI qualifica la professione; essa contiene i principi e i criteri generali che disciplinano l'esercizio autoregolamentato dell'attività professionale di bibliotecario, assicurandone la qualificazione, e si propone in particolare come descrittiva delle conoscenze, abilità e competenze che definiscono il profilo del bibliotecario.

L'Associazione professionale invece individua le specifiche attività professionali le quali non possono essere in contrasto con la norma UNI.

Quali vantaggi e svantaggi comporta la L. 4/2013 per le associazioni professionali? Quale valore aggiunto devono garantire le associazioni professionali ai soci rispetto alla norma UNI? Il Convegno si propone l'ambizioso obiettivo di dare una risposta a questi quesiti.

Altro obiettivo del convegno è analizzare le minacce attuali per i professionisti culturali: contrazione della spesa pubblica, blocco del turn over, crisi economica e crisi dei modelli di rappresentanza politica e sociale rappresentano alcune delle minacce attuali alla loro stessa sopravvivenza.

Le politiche di spending review, il federalismo municipale e il risparmio a tutti i costi sono tra le cause della visione miope di alcune amministrazioni che in certi casi sono arrivate a sostituire i "professionisti" con i volontari.

Senza dubbio i "volontari" possono essere una risorsa e un valore aggiunto; la loro presenza nelle biblioteche può consentire di migliorare il livello dei servizi offerti agli utenti. Essi tuttavia devono operare esclusivamente in appoggio al personale specializzato e prevalentemente in presenza di esso, così come prescrive anche la normativa in vigore.

Questo è uno dei temi forti da affrontare per la tutela della dignità professionale.

La scelta del luogo e del giorno di questo terzo convegno non sono casuali. Per quanto riguarda il luogo si può dire che:

- a. nel Friuli Venezia Giulia l'atto costitutivo⁸ del MAB si ha il 24 luglio 2012, è tra i primi nati in Italia. I buoni rapporti tra MAB FVG e l'Università degli Studi di Trieste hanno consentito il 17 ottobre 2012 di firmare con il Magnifico Rettore un protocollo d'intesa in cui le parti si propongono di conseguire un più stretto collegamento tra la realtà accademica e le realtà istituzionalmente impegnate nella storia, nella tutela, nella fruizione, nella didattica e nella promozione dei beni culturali, attuando forme di collaborazione nei settori dell'informazione, aggiornamento, didattica, studio e ricerca.
- b. il Friuli Venezia Giulia è una regione di confine: nel nostro Paese partendo dall'identità italiana occorre creare un collegamento efficace con l'Europa. Occorre allinearsi a quanto previsto dagli scenari europei, rafforzando gli elementi di internazionalizzazione. La cornice della comparazione tra i profili nazionali e gli ambiti di conoscenze e competenze europee è da indi-

⁸ Atto costitutivo MAB Friuli Venezia Giulia <<http://www.aib.it/wp-content/uploads/2012/09/MAB-FVG2.pdf>>

viduare nell'EQF (European Qualifications Framework⁹). È importante passare da una condizione periferica a una di fattivo interscambio con gli altri partner specie dell'Europa continentale. Anche l'Italia dovrebbe cominciare a fornire buoni esempi e buone pratiche ai Paesi esteri e diventare a sua volta una guida.

Per la scelta del giorno si può ricordare che il 13 dicembre è il giorno di Santa Lucia. "Lucia" è un derivato di "luce" esteso anche al valore simbolico "*via Lucis*", cioè cammino di luce, luce che non conosce tramonto. E qui è facile giocare un po' e accostare il tema del riconoscimento professionale alla luce che abbiamo intravisto dopo un cammino faticoso. La cultura e la valorizzazione del patrimonio culturale italiano devono essere quella linfa vitale, quella luce che illumina il percorso di ricrescita del nostro paese. Del resto questa è la vera missione del MAB.

Da questo convegno inoltre penso che possano e debbano emergere anche altri punti di riflessione come quelli che sintetizzo brevemente di seguito:

- a. Le nostre professioni non possono prescindere dall'andamento del mercato del lavoro e dal collegamento con l'Europa. Le associazioni sono tenute a definire standard di qualità che devono indicare nelle attestazioni rilasciate al professionista. I profili professionali possono essere considerati parte di questi standard.
- b. Le professioni del MAB devono attrezzarsi per offrire ai propri associati e agli altri stakeholders (es.: amministrazioni pubbliche, cooperative) un plusvalore rispetto alla semplice certificazione di conformità alla norma UNI che un professionista può avere. Tale plusvalore consiste proprio nella qualità dei requisiti posseduti e nella garanzia di affidabilità e trasparenza nelle procedure di verifica di questa qualità prevista dalle associazioni.
- c. Le tre associazioni professionali potrebbero anche sondare la possibilità di riprendere il discorso avviato dall'art. 26 del decreto legislativo n.206/2007 il quale tra i soggetti che partecipano alle proposte di "definizione di piattaforme comuni europee" include anche le associazioni professionali conferendo ad esse un ruolo di primo piano.
- d. Occorre sviluppare in profondità e su temi specifici il dibattito tra professionisti; aprirsi alle interlocuzioni (es.: misure comuni sul ruolo dei volontari).
- e. È necessario individuare percorsi formativi e di lavoro comuni alle tre professioni.

⁹ European Qualifications Framework. <http://ec.europa.eu/eqf/home_en.htm>

Il profilo professionale del bibliotecario

RAFFAELE DE MAGISTRIS
AIB – Commissione di attestazione

Confesso: sono metereopatico. Ieri è stata una gran bella giornata, oggi mi sento veramente di buon umore. Quindi da me non ascolterete assolutamente nulla che riguardi gli effetti nefasti della crisi, della quale molti di voi probabilmente sanno già molto, non foss'altro che per averli sperimentati sulla propria pelle. E allora non parlerò di lavoro che non c'è; né di lavoro che, quando c'è, è precario e sottopagato; né di concorsi a tempo indeterminato che non vengono più banditi.

Proverò, invece, anche sulla scia di alcune considerazioni del presidente Parise, ad orientare il mio intervento verso quegli spiragli di luce che pur appaiono all'orizzonte, rendendo meno cupo il vasto campo di nubi: il processo messo in moto dalla L. 4/2013¹ e dal riconoscimento dell'AIB a norma del D. Lgs. 206/2007 non creerà probabilmente nuovi posti di lavoro, ma servirà a correggere, ci auguriamo, qualcuna delle tante distorsioni del mercato. Il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze professionali potranno fungere da antidoto contro livelli contrattuali inadeguati, o a volte indegni, e aiuteranno a proteggere dalla concorrenza sleale di figure dal curriculum quanto meno bizzarro i bibliotecari "veri", i bibliotecari preparati, primi fra essi quelle cosiddette nuove leve, che spesso però hanno alle spalle anni di studi severi e solide esperienze.

¹ L. 14 gennaio 2013, n. 4, *Disposizioni in materia di professioni non organizzate*, in vigore dal 26/01/2013.

Dato il tempo assegnatomi, darò per acquisito il quadro generale degli avvenimenti degli ultimi mesi e mi soffermerò soltanto su alcuni importanti, e benauguranti dettagli, relativi in specie alle potenzialità della L. 4/2013 e al percorso che le associazioni professionali devono compiere per “tenere il passo”, ottemperando alle prescrizioni della legge.

D’obbligo una premessa: è mia profonda convinzione che la L. 4/2013 non solo segni una svolta “epocale” – scusate l’enfasi – nella normativa sulle professioni in Italia e va, pertanto, salutata con il classico brindisi, ma che, nonostante le associazioni abbiano negli anni passati rivendicato un maggiore protagonismo, sarebbe stato impossibile riuscire a spuntare una legge “migliore” di questa nelle condizioni attuali. Ad esempio, sapevamo che avrebbe avuto del miracoloso ottenere che alle Associazioni si attribuisse la facoltà di rilasciare la cosiddetta “attestazione di competenza”². Il miracolo, puntualmente, non si è avverato, ma almeno è passato un suo surrogato: l’ “attestato di iscrizione”, che, dal modo in cui è incardinato nell’art. 7, tutt’altro che risolversi in un mero atto burocratico, si configura come una specie di bollino blu di cui può fregiarsi il professionista³. E all’attestato di iscrizione va aggiunta – cosa non di poco conto – la possibilità per le associazioni di autorizzare i propri iscritti ad utilizzare il riferimento all’iscrizione come marchio/attestato di qualità dei servizi offerti⁴.

La premessa serve a chiarire che le osservazioni e le perplessità che avanzaio su quelli che ritengo elementi di criticità della legge, vanno lette inquadrando comunque in questo scenario. Dunque: la L. 4/2013 prevede che le associazioni assicurino la “precisa identificazione delle attività professionali cui l’associazione si riferisce”⁵. Il combinato disposto tra questo comma e il comma 1 lett. c) dell’art. 7 implica, ne deduciamo, l’elaborazione, da parte loro, di specifici *profili professionali*.

2 È stata, questa, una riforma fortemente perorata dal CoLAP e dalle associazioni da esso rappresentate: cfr. *Coordinamento Libere Associazioni Professionali, Attestazione di parte seconda o certificazione di parte terza? Il valore dell’attestato di competenza*, Ciclo di seminari “Una riflessione verso una riforma duale delle professioni”; 2° Seminario, Milano, 22 maggio 2009, [Roma: CoLAP, 2009].

3 L. 4/2013, art. 7, comma 1: “Al fine di tutelare i consumatori e di garantire la trasparenza del mercato dei servizi professionali, le associazioni professionali possono rilasciare ai propri iscritti, previa le necessarie verifiche, sotto la responsabilità del proprio rappresentante legale, un’attestazione relativa: a) alla regolare iscrizione del professionista all’associazione; b) ai requisiti necessari alla partecipazione all’associazione stessa; c) agli standard qualitativi e di qualificazione professionale che gli iscritti sono tenuti a rispettare nell’esercizio dell’attività professionale ai fini del mantenimento dell’iscrizione all’associazione; d) alle garanzie fornite dall’associazione all’utente, tra cui l’attivazione dello sportello di cui all’art. 2, comma 4; e) all’eventuale possesso della polizza assicurativa per la responsabilità professionale stipulata dal professionista; f) all’eventuale possesso da parte del professionista iscritto di una certificazione, rilasciata da un organismo accreditato, relativa alla conformità alla norma tecnica UNI”.

4 L. 14 gennaio 2013, n. 4, art. 4, comma 1

5 L. 14 gennaio 2013, n. 4, art. 5, comma 1, lett. b.

Sottolineo – consentitemi un po' di spirito – che mi ritengo danneggiato dal dover intervenire oggi dopo l'Introduzione di Stefano Parise e, soprattutto, a qualche giorno di distanza dalla densa relazione di Rachele Arena e Ilario Ruocco al recente Congresso Nazionale AIB, relazione in cui mi hanno “sottratto” molti argomenti interessanti⁶.

Provo quindi ad affrontare il tema dei *profili professionali* seguendo un approccio diverso dal loro.

Per delineare il contesto in cui va collocato, oggi, un ragionamento sui profili professionali, occorre innanzitutto rimarcare un aspetto spesso trascurato, quanto determinante: che cioè la L. 4/2013 è stata sì “pensata” per fornire una base normativa alle professioni non regolamentate, ma il suo obiettivo principale (e ancor più, l'entroterra da cui nasce tutta la normativa dell'Unione Europea che ne è alla base) consiste nella tutela dell'utente/cliente/consumatore. Questi va tutelato, prevedendo l'adozione di criteri di trasparenza sui requisiti posseduti dal professionista. Lo scopo, in altre parole, è di diffondere la cosiddetta *informazione pertinente* in merito alla prestazione di un professionista, riducendo, di contro, quanto più possibile la cosiddetta *asimmetria informativa*, ovvero il gap oggi determinato dall'assenza di strumenti che consentano al cliente/utente di verificare le credenziali del professionista e la qualità della prestazione erogata, anche in rapporto al costo e alla qualità teoricamente promessa. Una “asimmetria” che, come noto, nel nostro Paese è stata storicamente uno degli aspetti più negativi delle interrelazioni professionali, tra le cause del sorgere e del consolidarsi delle depredate “caste”.

Nel caso dei bibliotecari e degli altri operatori dei beni culturali, la determinazione della qualità delle prestazioni è complicata dal fatto che queste figure hanno come riferimento una filiera di stakeholder, sovente con esigenze diverse: da un lato gli utenti finali, il pubblico; dall'altro uno, o talora più tipologie di utenti intermedi, ad esempio qualora un Ente pubblico appalti in outsourcing un servizio ad una cooperativa.

Il legame tra L. 4/2013 e profili professionali si coglie almeno in due ambiti:

- innanzitutto con il complesso di prescrizioni che afferiscono direttamente alle associazioni, quali le attestazioni che esse possono rilasciare ai propri associati o i requisiti – in specie gli standard qualitativi e di qualificazione professionale – che un professionista deve dimostrare di possedere per essere iscritto ad una Associazione⁷;

⁶ Il riferimento è a: Rachele Arena e Ilario Ruocco (Osservatorio Lavoro e professione AIB), “Lavorare in biblioteca nell'Italia di oggi: una prima ricognizione quantitativa e qualitativa”, relazione tenuta durante il 58° Congresso nazionale dell'Associazione Italiana Biblioteche “Quale lavoro in biblioteca? Riconoscimento professionale e valorizzazione della professione bibliotecaria”, Roma, Università Roma Tre, 28-29 novembre 2013, Terza sessione “Lavorare in biblioteca, fra vecchie storie e nuove sfide” (29 novembre 2013).

⁷ Cfr. L. 14 gennaio 2013, n. 4, artt. 5 e 7.

- ma anche le disposizioni attinenti alla *Normativa tecnica* di pertinenza dell'UNI, dove sono individuati "requisiti, competenze e modalità di esercizio" dell'attività professionale, rimandano, indirettamente, alla definizione di una declaratoria di mansioni, di conoscenze e di competenze, ossia, in buona sostanza, a un "profilo"⁸.

A questo riguardo è evidente come la L. 4/2013 definisca due possibili forme di validazione della professionalità, una relativa alle attestazioni in capo alle associazioni professionali, l'altra fondata sulla certificazione di conformità alla *normativa tecnica* UNI, rilasciata da un ente di certificazione accreditato da ACCREDIA, che sono del tutto distinte tra loro e possono essere conseguite tramite due iter a disposizione del professionista, anch'essi completamente autonomi.

Per spiegare la logica, il perché di questo modello, occorre fare un passo indietro e ricordare come nella L. 4/2013 confluiscono due correnti di pensiero, due filosofie di riforma delle professioni, che in questi anni si sono contrapposte in modo a volte anche piuttosto ruvido⁹.

La prima corrente di pensiero, di cui all'inizio la principale portavoce è stata Assoprofessioni (ora CNA Professioni), ma che successivamente ha trovato un forte sponsor nell'UNI, appare maggiormente influenzata dalla tradizione italiana di matrice "pubblicistica" e "ordinistica". Essa infatti ha come nucleo concettuale il "riconoscimento" specifico della professione.

Non solo, ma ritiene fondamentale che la definizione delle caratteristiche professionali (conoscenze, competenze, ecc.) sia di pertinenza di una "normazione di parte terza", e altrettanto la loro verifica, allo scopo di garantire l'assoluta imparzialità. In talune delle prime proposte di legge troviamo ancora indicati, come parte terza, degli Organi ministeriali; invece, nella versione definitiva di questa impostazione, poi approdata alla L. 4/2013, il ruolo di parte terza, è stato definitivamente ricoperto dall'UNI, in quanto Ente nazionale di unificazione. All'interno di questo scenario, naturalmente, le Associazioni finivano sempre per occupare una posizione piuttosto marginale.

Di contro, dalla fine degli anni Novanta, in una visione più vicina a quella della *common law* anglosassone si sono riconosciuti il CoLAP e le associazioni ad esso aderenti, tra cui l'AIB.

Questi hanno puntato ad un sistema, e quindi ad una legislazione, che prevedesse, a monte, il "riconoscimento" delle Associazioni rappresentative delle professioni, piuttosto che delle professioni sottostanti. Si asseriva che nell'epoca dell'economia della conoscenza, contrassegnata dalla velocità dei processi evolutivi, non è possibile cristallizzare ad un momento preciso i requisiti di una data professione, né tanto meno regolamentare in maniera omogenea tutte le profes-

8 Cfr. L. 14 gennaio 2013, n. 4, artt.6 e 9.

9 Per un resoconto su questi aspetti mi sia consentito rimandare a Raffaele De Magistris, *Il riconoscimento delle professioni non regolate e la legge n. 4 del 14 gennaio 2013*, "Aib Studi", 53, n. 3 (settembre-dicembre 2013).

sioni, perché ogni professione ha un'evoluzione diversa dalle altre. Basti riflettere a quanto è accaduto a partire dagli anni Ottanta: alcune professioni restano ancora vitali sul mercato, ma le specifiche attività di cui si compongono sono radicalmente cambiate (quella del bibliotecario è un caso esemplare); alcune si sono diversificate in più professioni specializzate; altre si sono estinte o sono sul viale del tramonto; altre infine sono del tutto nuove e in forte espansione.

L'unico modo per governare un sistema così composito è il "riconoscimento" delle associazioni rappresentative, gli unici soggetti in grado non solo di definire dinamicamente gli ambiti tecnici e scientifici delle rispettive professioni, ma anche di svolgere funzioni di garanzia nei confronti dei clienti/utenti/consumatori.

Ad evitare conflitti di interesse, sarebbe poi spettato a soggetti di certificazione di parte terza, e perciò indipendenti, certificare la qualità dei singoli prodotti, processi o procedure (per esempio, la procedura di attestazione) messi in opera dalle associazioni.

Tale forma di accreditamento – si sosteneva – costituisce il nucleo dei sistemi anglosassoni, dei modelli a regime misto, di tipo ordinistico/associativo, dell'Europa continentale e, in special modo, ripropone il modello costruito dalla Comunità Europea a partire dalle Direttive 89/48 e 92/51 e giunto a compimento con la Direttiva "qualifiche" n. 35 del 2006.

Aggiungo – ed è un aspetto su cui ritornerò – che l'art. 26 del Decreto Legislativo 206/2007¹⁰, in base al quale l'AIB ha ottenuto il riconoscimento, è in buona dose figlio di questa visione e impostazione legislativa.

Questo impianto attribuisce dunque alle associazioni maggiori responsabilità, ma anche un ruolo politico e professionale più rilevante. È importante aver chiaro ciò: il ruolo dell'UNI e le norme tecniche di emanazione dell'Ente, previste dall'art. 6 della L. 4/2013, su cui si basa la qualificazione professionale, rappresentano un passo indietro rispetto alle tesi che abbiamo sostenuto per più di 10 anni e circoscrivono senza dubbio gli spazi e il peso delle associazioni.

Nessun dramma, ovviamente: la politica è il luogo del confronto e dei compromessi. Già è significativo che la L. 4/2013 compia una mediazione tra i due sistemi. O meglio, la tenti, giacché essi restano per molti versi pressoché paralleli e indipendenti l'uno dall'altro.

Sic stantibus rebus, ecco la domanda da un milione di euro: fatto salvo il caso del professionista che semplicemente si autodichiara tale, a norma sempre della L. 4/2013¹¹, senza possedere nessun'altra convalida della propria preparazione, perché un'amministrazione pubblica, poniamo, il Comune o l'Università, o anche una società di servizi privata, che intendano tutelarsi rispetto alla competenza del professionista, dovrebbero rivolgersi a professionisti iscritti ad un'asso-

10 D. Lgs. 6 novembre 2007, n. 206, *Attuazione della direttiva 2005/36/CE relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali, nonché della direttiva 2006/100/CE che adegua determinate direttive sulla libera circolazione delle persone a seguito dell'adesione di Bulgaria e Romania.*

11 Cfr. L. 14 gennaio 2013, n. 4, art. 1 commi 3 e 4.

ciazione? Detto altrimenti, perché dovrebbero assumere, anche in outsourcing, bibliotecari che come referenza hanno, esclusivamente o in aggiunta alla certificazione, l'iscrizione ad un'associazione, e sono in possesso della relativa attestazione, quando possono avvalersi (o accontentarsi, se preferiamo) di bibliotecari semplicemente certificati a norma UNI, cosa che di per sé costituisce una garanzia contemplata dalla legge?

La risposta, tagliando con l'accetta, potrebbe essere questa: gli stakeholder si orienteranno verso professionisti "associati" se l'associazione risulterà contemporaneamente rigorosa nei confronti dei soci e affidabile ed autorevole verso l'esterno; se cioè l'iscrizione ad essa assicurerà effettivamente alle amministrazioni e agli altri interlocutori un valore aggiunto, in termini di qualità delle prestazioni e di deontologia professionale.

Da questo punto di vista, ritengo che un'associazione possa offrire tre vantaggi.

Innanzitutto, l'associazione è contraddistinta da procedure di valutazione meno burocratiche, oltretutto da una maggiore conoscenza della specifica professione rispetto ad una società di certificazione, che per sua costituzione adotta metodologie di valutazione più generiche, meno centrate sui contenuti della professione, dovendo certificare tanto il bibliotecario quanto l'amministratore immobiliare.

Il secondo vantaggio può consistere in un'attestazione più dettagliata del tipo di competenze e di curriculum professionali del professionista, perché l'associazione ha il polso della varietà di mansioni richieste all'interno di un'organizzazione complessa qual è ad esempio una biblioteca.

Infine l'associazione, proprio in conseguenza della sua attività di tutela della professione, è caratterizzata da una maggiore aderenza al mercato del lavoro, per cui le figure professionali che essa delinea sono quelle che vengono di fatto richieste negli ambienti lavorativi.

Questi ultimi due punti costituiscono elementi di discriminazione decisivi all'interno di un mercato del lavoro in cui le professioni evolvono rapidissimamente e, soprattutto, si dividono al loro interno sempre in più aree di specializzazione (in una data realtà si può aver bisogno, ad esempio, di un bibliotecario per ragazzi, piuttosto che di un bibliotecario musicale, o dell'esperto di catalogazione del libro antico, ecc.).

Apro una parentesi: naturalmente la prospettiva di osservazione che sto assumendo è quella degli stakeholder, dei committenti per così dire; se invece ci poniamo nell'ottica dei singoli professionisti, non v'è dubbio che questi, al di là dei vantaggi appena elencati, possono trovare altri benefici e incentivi nell'isciversi ad un'associazione, primo fra tutti un'offerta elevata e varia di pacchetti di servizi appositamente predisposti per gli associati, a partire dai corsi o dalle iniziative di aggiornamento, per passare alla letteratura professionale, fino alle attività di consulenza e assistenza in merito ai temi del lavoro (contratti, corrispondenza tra livelli e mansioni, ecc.).

Riprendendo il filo del discorso, sottolineo che le considerazioni svolte prima sono state alla base di alcune scelte compiute dal sottogruppo di lavoro co-

stituito in seno all'OLAVeP, che ha proceduto alla prima redazione dei *profili professionali* AIB¹².

Il sottogruppo ha iniziato a lavorare assai prima dell'emanazione della L. 4/2013¹³, ma fin dall'inizio ha tenuto presenti i progetti di legge in discussione in Parlamento; diventati, ad un certo punto, addirittura sette contemporaneamente; il che lascia capire quanto gli sviluppi futuri fossero difficili da interpretare. Naturalmente molteplici le fonti specifiche sui profili prese in considerazione¹⁴. Nel corso della redazione i documenti sono stati sottoposti alla discussione e all'apporto di tutti i membri OLAVeP. Per la declinazione di alcune specializzazioni funzionali ci si è avvalsi, ovviamente, della collaborazione di competenze specifiche¹⁵. Una volta licenziati da OLAVeP, i *profili* sono stati trasmessi al Comitato Esecutivo Nazionale (CEN) per gli esami e le valutazioni del caso e i passaggi istituzionali agli altri Organi dell'Associazione, come il CNPR (Consiglio Nazionale dei Presidenti Regionali).

Va aggiunto che, mentre OLAVeP era già al lavoro, si è costituito il Gruppo di lavoro UNI GL7, incaricato di elaborare la *Norma UNI* sulla professione del bibliotecario¹⁶, Gruppo UNI cui l'AIB ha dato e sta dando un contributo determinante, grazie alla partecipazione attiva e qualificata del vicepresidente Enrica Manenti. Mentre si tiene il nostro Convegno, la *Norma UNI* è ormai in retta d'arrivo, nella cosiddetta fase di "inchiesta pubblica finale".

Non sto neanche a sottolineare, tanto è evidente, quale incidenza possa avere la *Norma UNI* sulla stessa formulazione dei *profili* AIB. Ed è altrettanto evidente

12 L'apposito sottogruppo per l'elaborazione dei profili è stato composto da Rachele Arena, Nerio Agostini e Raffaele De Magistris.

13 Le prime attività istruttorie risalgono all'autunno del 2011.

14 Qui mi limito a ricordare i "Profili professionali e profili di competenza degli operatori delle biblioteche di enti locali e di interesse locale" della Regione Lombardia (d.g.r. 26 marzo 2004, n. VII/16909), l'"Atto di indirizzo sui contenuti delle professionalità del personale addetto ai servizi bibliotecari" della Regione Liguria (d.g.r. 9 marzo 2012, n. 256), i "Profili professionali del Ministero per i Beni e le Attività Culturali" approvati con accordo Amministrazione OO.SS. del 20.12.2010, la scheda "2.5.4.5.2. Bibliotecari" ISFOL, il volume di Nerio Agostini *Il bibliotecario di Ente locale* (Bibliografica, Milano 2010) e infine l'articolata documentazione inerente all'European Qualifications Framework.

15 Hanno contribuito: Luisa Marquardt, per il profilo del bibliotecario documentalista-scolastico, l'International Association of Music Libraries, Archives and Documentation Centres - IAML Italia per il profilo del bibliotecario musicale, l'Associazione Gruppo Italiano dei Documentalisti dell'Industria Farmaceutica e degli Istituti di Ricerca BioMedica (GIDIF-RBM) per il profilo del bibliotecario biomedico e la Commissione Nazionale Aib Biblioteche delle Università e della Ricerca CNUR per il profilo del bibliotecario dei servizi digitali.

16 Nel maggio 2012 la Commissione UNI "Documentazione e Informazione - Qualificazione delle professioni per il trattamento di dati e documenti" ha costituito il GL7, con la partecipazione di rappresentanti delle associazioni professionali, dei rappresentanti sindacali, di esperti del settore. Nella stessa riunione il GL7 ha avviato l'elaborazione di due norme, relative ai bibliotecari e agli archivisti. Al proprio interno l'AIB ha inoltre costituito una Commissione interassociativa col compito di supportare l'attività svolta dalla rappresentanza AIB nel GL7.

quanto siano delicate le decisioni che l'associazione dovrà assumere all'interno di uno scenario in così rapida evoluzione.

Quindi, con la premessa, doverosa, che si tratta di una situazione ancora in fieri, provo a ragguagliarvi e a fare qualche ragionamento sullo "stato dell'arte".

I Profili elaborati da OLAVeP sono in tutto 12, e possono essere così ripartiti:

Il *profilo base*, che possiamo considerare il *core* dell'intera costruzione, è il profilo del *Bibliotecario*.

Quanto agli altri undici, due sono di natura *verticale* (*Direttore di biblioteca e Coordinatore di sistema*) e descrivono figure di carattere manageriale; nove, invece, sono di ordine *orizzontale*, perché afferiscono a specializzazioni di tipo "tecnico", a tipologie di figure che si sono consolidate nella prassi lavorativa quotidiana delle biblioteche.

Quest'ultima categoria comprende i profili del *Bibliotecario catalogatore*, *Bibliotecario di reference*, *Bibliotecario conservatore*, *Bibliotecario dei servizi digitali*, *Bibliotecario dei servizi per bambini e ragazzi*, *Bibliotecario musicale*, *Bibliotecario biomedico*, *Bibliotecario documentalista*, *Bibliotecario documentalista scolastico*.

Anche se mi pare chiarissimo, è opportuno precisare subito che i profili di specializzazione non vanno ad individuare figure di rango più elevato rispetto al profilo del bibliotecario di base, ma descrivono piuttosto dei requisiti di qualificazione specifici, ponendo unicamente l'accento sull'area di attività che un bibliotecario padroneggia meglio, o, ad esser più precisi, nella quale si qualifica più spiccatamente in virtù dell'esperienza lavorativa o per attività di studio e ricerca.

Entrando nel merito, è facile constatare come la prima accusa che si possa muovere a questi profili è di costituire un ibrido concettuale. I primi quattro infatti possono definirsi profili di natura funzionale, legati cioè a specifiche attività, che possono essere svolte in qualsiasi tipo di biblioteca. Gli altri cinque, invece, li possiamo classificare nella categoria dei profili tipologici, perché presenti soltanto in alcune tipologie di biblioteche o afferenti ad alcune particolari tipologie di materiali.

Qualche punto interrogativo possono inoltre generare altre scelte. È legittimo infatti il dubbio sul perché sia stato previsto il bibliotecario biomedico e non il bibliotecario umanista, o ingegnere, o collegato ad un'altra della miriade di discipline esistenti. O ancora possiamo chiederci se avranno senso, anche in un futuro prossimo, alcune specializzazioni, quali quelle del bibliotecario di reference o del digitale, o tutti i bibliotecari dovranno essere, né più né meno, degli specialisti del front office e del digitale?

E infine, alcuni profili, come il bibliotecario documentalista, non costituiscono un'invasione di campo? E se sì, di quale campo? Dell'archivistica, o della documentazione avanzata, visto che fatichiamo a dare contorni netti allo stesso concetto di documento?

Aggiungo, inoltre, che una difficoltà non secondaria è stata quella di doverci districare tra due opposte spinte, presenti anche in seno all'associazione, l'una, diciamo centripeta, che ritiene politicamente pericoloso frazionare la professio-

ne in una molteplicità di profili, l'altra centrifuga, propensa invece a formalizzare in figure professionali specifiche tutte le differenti forme di attività. In questa direzione andava, ad esempio, il documento inviatoci dalla Commissione Nazionale Aib "Biblioteche delle Università e della Ricerca", relativo alle figure del bibliotecario accademico¹⁷ e frutto di una intensa elaborazione critico-analitica, che ha dato luogo, negli ultimi tempi, anche ad importanti appuntamenti pubblici di approfondimento e confronto¹⁸.

Sono questioni sulle quali il gruppo ha discusso a lungo. Alla fine si è deciso di adottare un'impostazione "realistica", quasi nel significato letterale del termine; costruendo, cioè, un sistema di profili che fotografasse la realtà lavorativa oggi esistente, in considerazione del fatto che all'associazione spetta il compito di avere il polso dell'andamento della professione, e che i profili non sono Sacre Scritture, non sono dati una volta per sempre, ma hanno caratteri dinamici, dipendenti come sono dal mondo del lavoro. Si sono pertanto individuati e descritti i profili professionali che oggi "di fatto" si possono rintracciare nelle biblioteche, vuoi perché sollecitati dal mercato del lavoro (il catalogatore, il bibliotecario per ragazzi, ecc.), vuoi perché intorno ad essi si stanno da tempo combattendo aspre battaglie per il riconoscimento (ved. il bibliotecario scolastico), vuoi anche perché rappresentati, e perciò in qualche modo, aggiungerei, "codificati" da associazioni di settore (il bibliotecario biomedico, ecc.).

A volte abbiamo preferito adottare la denominazione internazionale, dell'IFLA, quando volevamo rafforzare i tratti caratteristici di una figura professionale, a maggior ragione se in Italia purtroppo misconosciuta: è il caso, ad esempio, del bibliotecario documentalista scolastico.

D'obbligo una precisazione anche in merito ai due profili verticali di *Direttore di biblioteca* e di *Coordinatore di sistema*. La figura del Coordinatore di sistema è apicale rispetto a quella del Direttore di biblioteca solo quando entrambe sono inserite nello stesso contesto funzionale e amministrativo, ad esempio un sistema bibliotecario d'università. Al di fuori di questa occorrenza, non solo i titoli dei due profili, di per sé, non descrivono alcuna scala di importanza "concettuale" (il Direttore di una Biblioteca nazionale centrale può avere più rilievo del Coordinatore di un piccolo sistema), ma, tra le due figure, può non sussistere alcun rapporto di dipendenza gerarchica, se appartengono, ad esempio, a due amministrazioni diverse, pur stando all'interno dello stesso sistema.

17 Il documento descriveva sette profili specialistici e due sottoprofili per il bibliotecario accademico: 1 - Scholarly Communication Librarian; 1.2 - Repository Manager; 2 - Copyright and licensing librarian; 3 - Semantic Librarian; 4 - Metadata Librarian; 4.1 - Data Librarian; 5 - Electronic Resources (ER) Librarian; 6 - Digital Service Librarian; 7 - Knowledge Manager.

18 Ricordo il Seminario di studio CNUR e AIB Lazio "Oltre la biblioteca e i bibliotecari: professioni necessarie per la biblioteca accademica di ricerca", Roma, Università di Roma Tre, 5 novembre 2012. A partire dagli interventi presentati in occasione di questo Seminario, la sezione "Note e discussioni" di "AIB Studi", 53 n. 1 (gennaio-aprile 2013) offre una riflessione sui profili professionali emergenti nella biblioteca accademica, grazie ai quattro contributi di Sada, Siritto e Gregori, Morando, Minsenti e Gargiulo, preceduti da una nota introduttiva di Maria Cassella.

Questo ad oggi; il seguito sarà influenzato da vari fattori, spesso esterni all'AIB, ed è tutto ancora da verificare e discutere.

Al riguardo non va dimenticato, anzi è importantissimo sottolinearlo, che la predisposizione dei profili professionali può tornare molto utile all'AIB (come a tutte le altre associazioni che hanno le carte in regola per il riconoscimento) anche in relazione a quanto previsto dal Decreto Legislativo 206 del novembre 2007, che recepisce la Direttiva Europea 2005/36/ sulle qualifiche professionali¹⁹.

Si è trattato di un Decreto, per noi, di rilevanza strategica, perché, grazie all'art. 26, introduce per la prima volta in questo tipo di legislazione, tra i soggetti di riferimento, le associazioni delle professioni non regolamentate, ed individua per loro un preciso processo di riconoscimento, sia pure con finalità parziali, come vedremo tra un attimo, attraverso una formale istruttoria e un Decreto finale del Ministro della Giustizia, di concerto con il Ministro per le politiche europee e del Ministro competente per materia²⁰.

Ad oggi sono appena 29 le associazioni per le quali è stato emanato il Decreto. Tra esse l'AIB (con firma del 7 gennaio 2013), che resta finora l'unica associazione riconosciuta tra quelle afferenti al comparto dei beni culturali.

Con l'emanazione della L. 4/2013 (al di là degli aspetti positivi di ciascuno dei due provvedimenti) si sono tuttavia create, a mio parere, alcune aree di sovrapposizione legislativa tra questa e l'art. 26 del Decreto 206/2007, per le quali rimando al mio contributo su "AIB Studi" citato in precedenza²¹.

Su una di esse desidero però richiamare la vostra attenzione: la L. 4/2013 prevede, come abbiamo visto, che a definire i caratteri salienti di una professione sia una normativa UNI, mentre il Decreto 206/2007 affida l'elaborazione di proposte di piattaforme comuni, da portare in sede europea, alle autorità competenti (Ministeri e Presidenza del Consiglio); le quali, a questo scopo, consultano preliminarmente i soggetti rappresentativi delle professioni, e tra essi le associazioni delle professioni non regolate²². Ma – viene da chiedersi – elaborare una proposta in materia di piattaforma comune, non implica, di fatto, la necessità di "definire" i requisiti tipici di una professione, anche al di fuori di una norma UNI (qualora questa non sia ancora redatta, ad esempio), se non in alternativa ad essa? Quindi anche mediante un processo di analisi e sistematizzazione che esula dai suoi protocolli?

Se tutto ciò è vero, a prescindere dall'eventuale "invasione di campo" tra i due provvedimenti, mi chiedo se non sia "politicamente" proficuo per l'AIB e le altre as-

19 Ved. nota 10.

20 D. Lgs. 6 novembre 2007, n. 206, art. 26, comma 4.

21 Ved. Raffaele De Magistris, *Il riconoscimento delle professioni non regolate e la legge n. 4 del 14 gennaio 2013*, cit., in part. il paragrafo *Legge n. 4/2013 e decreto legislativo n. 206/2007*.

22 D. Lgs. 6 novembre 2007, n. 206, art. 26, comma 1; ma la consultazione dei soggetti di cui sopra, tra cui le associazioni delle professioni non regolate, è prevista anche quando le autorità competenti partecipano all'elaborazione di piattaforme comuni proposte da altri Stati membri: ved. art. 26, comma 2.

sociazioni adoperarsi in un serrato pressing affinché l'art. 26 del decreto 206/2007 non venga, in sordina, "messo in un cassetto e dimenticato", come sembrano far presagire sia la lentezza con cui da tempo vengono firmati i Decreti di riconoscimento, sia il fatto che alla firma non si stia dando alcun seguito concreto.

Prima di concludere, consentitemi solo un accenno ad un tema che meriterebbe ben altro approfondimento: lo studio e la definizione delle aree di lavoro e competenze professionali comuni tra le professioni dei beni culturali.

Quando sono intervenuto a nome dell'AIB, nel dicembre 2010, al XXIX Congresso ANAI, dedicato alla "Professione Archivistica: fra passato e futuro"²³, dove credo si sperimentarono le prime "prove tecniche di MAB"²⁴, ripensando ai rapporti intrattenuti, fino ai primi anni Novanta del secolo scorso, tra istituzioni, professionisti e discipline di studio afferenti ai diversi comparti dei beni culturali, mi venne da parafrasare il titolo del famoso film di Wim Wenders *Così lontani, così vicini*, capovolgendone però il senso: per decenni, e per le più disparate motivazioni, sono state soprattutto enfatizzate le differenze, rimarcate le distanze e le cose che ci dividevano, piuttosto che quelle che ci univano o avvicinavano. Oggi, come sappiamo, molta acqua è passata sotto i ponti e non a caso sono maturati i tempi per il MAB.

Le tecnologie web e l'evoluzione delle procedure hanno scompaginato gli assetti tradizionali, favorendo una dialettica molto più stretta tra le professioni dei beni culturali.

È ormai evidente che la rivoluzione copernicana cui stiamo assistendo induce a concepire nuovi approcci tecnici e forme di cooperazione inedite (direi quasi nuove coordinate mentali), in nome di un rinnovato concetto di "unità" del patrimonio culturale.

Due i fenomeni macroscopici:

- si vanno imponendo un complesso di attività e competenze diciamo "di confine", comuni a tutti i comparti: pensiamo al management, o alla gestione dei siti web (il progetto MINERVA, il CMS Museoe-Web...²⁵, a fare un

23 Associazione Nazionale Archivistica Italiana, XXIX Congresso "Professione Archivistica: tra passato e futuro", Roma, 3-4 dicembre 2010.

24 Faccio riferimento specialmente alla II Sessione dei lavori, "Una professione in evoluzione: nuovi ruoli e sinergie" e alle relazioni di Letizia Cortini (AAMOD), "L'archivista dell'audiovisivo: una professionalità da definire", di Daniele Jallà (ICOM), "Le professionalità della cultura nei sistemi integrati", di Raffaele De Magistris, "Le professionalità della documentazione".

25 Il progetto MINERVA - Ministerial Network for Valorising Activities in digitisation è stato finanziato dalla Commissione europea nell'ambito del programma IST (Tecnologie per la società dell'informazione), Quinto Programma Quadro di ricerca e sviluppo tecnologico (ved.: <http://www.minervaeurope.org/>). Museoe-Web, kit di progettazione di un sito di qualità, inizialmente progettato per musei medio-piccoli e poi esteso, per funzionalità, a tutti gli istituti culturali, come archivi e biblioteche, è stato realizzato dalla Commissione di studio per la creazione di un prototipo di sito Web culturale pubblico nell'ambito dell'attività del WP5 Italia "Identificazione dei bisogni degli utenti e dei criteri di qualità per un accesso comune" appunto del Progetto Minerva.

esempio concreto), o al marketing e alle attività di promozione, per citare alla rinfusa;

- si modificano radicalmente le procedure di indicizzazione, descrizione, riproduzione (mi riferisco innanzitutto alle versioni digitali), trattamento e recupero dei documenti stessi (dati e metadati, ovviamente, ma anche oggetti tradizionali come le fotografie...), e si mettono in agenda grandi “portali-contenitori di beni culturali”, come CulturalItalia e Europea, per richiamare due realizzazioni pure abbastanza discusse.

Per altri versi non dobbiamo dimenticare come ormai, complice anche (sebbene non unicamente) la crisi, non è inconsueto imbattersi non solo in aziende di servizio attive nell'intero settore dei beni culturali, ma anche in singoli professionisti plurispecializzati, in possesso di una solida preparazione in particolare nelle materie biblioteconomiche e archivistiche, con titoli di studio e curriculari relativi ad entrambi i settori, vuoi perché vi lavorano in modo alterno, vuoi perché prestano servizio in enti, fondazioni, ecc. dove si occupano contestualmente dell'archivio e della biblioteca. Sotto il profilo associativo, più d'uno di tali professionisti è iscritto all'ANAI e all'AIB, e talvolta ricopre incarichi di responsabilità in una o in entrambe le associazioni.

Ma non basta; c'è chi dai libri e i documenti è addirittura transitato ai musei e ai siti d'arte, acquisendo competenze ed esperienze spendibili presso una gamma molto vasta ed eterogenea di istituzioni e, perché no?, di committenti: dal marketing al fund raising e alla progettualità; dalla didattica all'organizzazione di eventi culturali; dalle tecniche di digitalizzazione e metadattazione alla gestione delle risorse digitali.

Mi pare che fenomeni del genere, oltre ad avere un impatto forte sul mondo della formazione, formale e non formale (universitaria, delle associazioni professionali, on the job, ecc.), interroghino profondamente le nostre associazioni, nell'immediato in merito alla loro capacità di progettare analisi, azioni di lobby e politiche unitarie, ma soprattutto su quale vision, quale fisionomia e quali assetti originali vorrà darsi il MAB, se vorrà darseli, dopo questi primi anni di start-up.

Ma questa – direbbe Michael Ende – è un'altra storia, e andrà raccontata un'altra volta.

Professioni a rischio di estinzione? Rischi concreti e qualche opportunità

LUCA BALDIN

Docente di Scienze museali e teorie del restauro
presso l'Università Ca' Foscari di Venezia

La riflessione che propongo in questa seconda conferenza MAB del Friuli Venezia Giulia è per certi versi radicale. Circa un anno fa, quando in questa stessa sede abbiamo tenuto a battesimo la nascita del coordinamento MAB nella vostra regione, pur già nel pieno di una crisi economica devastante, la situazione delle nostre professioni forse non appariva ancora nella sua piena e totale drammaticità. Oggi non vi è più nulla a celarla e trovarci a parlare di convergenze e opportunità appare quasi paradossale.

Il paradosso è infatti tutto nella situazione occupazionale, che non esito a definire di una gravità tale da superare abbondantemente le più nefaste previsioni avanzate dalle nostre associazioni negli ultimi anni.

Provo imbarazzo, lo ammetto, a tentare di affrontare il tema delle professioni museali nel momento stesso in cui, in tutta sincerità, non mi sento in grado di prevedere se e quali professioni museali ci saranno ancora dopo lo tsunami che ci sta travolgendo.

Non vorrei dare l'idea di condividere il *refrain* che popola quotidianamente le pagine dei nostri giornali, ovvero dar sfoggio di un pessimismo di maniera che francamente sta stancando. Ma vorrei fortemente convincervi che questa è la realtà, una realtà che nessuno al momento rappresenta nella sua cruda durezza. Nel campo museale spending review, blocco del turn over nelle pubbliche amministrazioni e blocco delle consulenze, si stanno traducendo in quella che io chiamo

la “tempesta perfetta”: un evento catastrofico che rischia di lasciare le istituzioni museali decapitate e spogliate delle necessarie competenze, ovvero lontanissime da quella autonomia tecnico-scientifica citata anche dal Codice dei Beni Culturali e del Paesaggio. Insomma, dopo aver combattuto e vinto la battaglia affinché il codice avallasse l’idea che il museo è un’istituzione della cultura, quindi un attore del sistema culturale nazionale, ora stiamo perdendo la guerra, lasciando sul campo dirigenze, direzioni, conservatorie ritenute oramai un inutile orpello dalle amministrazioni locali, strangolate dalla crisi e da direttive nazionali irrazionali che non tengono nel minimo conto l’esigenza di far funzionare la macchina della tutela e della valorizzazione del patrimonio culturale nazionale.

Credo di poter tranquillamente affermare che non siamo mai caduti così in basso, almeno da trent’anni a questa parte, ovvero da quando io ho personale memoria dello stato della nostra professione, una professione, appunto, oramai a rischio di estinzione.

Il tema da porre al centro della discussione ed auspicabilmente delle azioni delle associazioni professionali non dovrebbe essere, quindi, quello delle convergenze o delle differenze tra museali, archivisti e bibliotecari; bensì quello del lavoro, il lavoro che manca o che, dove c’era, scompare. Al centro delle nostre attenzioni dovrebbe stare la considerazione, tristissima, che il nostro mestiere sta diventando un hobby per pensionati o per benestanti con molto tempo libero; e il museo un luogo di sfruttamento bieco della manovalanza intellettuale, fatta quasi sempre di giovani tanto preparati quanto senza speranza, impegnata in improbabili stage formativi o retribuita 6 euro all’ora.

Mi chiedo quando avremo il coraggio di guardarci allo specchio e di affermare con chiarezza che la situazione è questa, senza paludamenti, senza ricercare inutili scappatoie o giustificazioni, senza tentare fughe in avanti che sembrano funzionali solo a distrarre dal vero problema.

A rischio non è soltanto la nostra professione, ma il futuro di istituzioni che costituiscono la memoria collettiva di un Paese, la sua identità, il senso stesso della continuità del sapere. Chi, tra chi ci governa, ha chiaro il rischio che stiamo correndo azzerando i ruoli tecnici di musei, archivi, biblioteche? Chi si prenderà la briga di smascherare i troppi che la mattina predicano che il futuro dell’Italia affonda nel suo patrimonio culturale, e la sera cancellano dagli organigrammi degli enti locali le figure dirigenziali che se ne dovrebbero occupare? Quando riusciremo a costruire azioni in grado di evidenziare oltre ogni possibilità di equivoco la connessione inscindibile tra patrimonio culturale ed economia reale in questo Paese?

Non so chi possa rispondere a queste domande angoscianti, non lo so perché tutto si sta svolgendo nel silenzio più assoluto, nella totale indifferenza anche di chi avrebbe un preciso interesse che le cose andassero in altro modo. Quello che si sta perpetrando ha tutti i connotati del delitto perfetto, con talmente tanti sospettati da impedire il riconoscimento di un colpevole. La vittima è invece chiarissima e si chiama futuro.

Mi rendo conto perfettamente che il mio intervento potrebbe finire qui, anzi, forse sarebbe meglio finisse qui, con dei semplici puntini di sospensione, che non so se rappresentativi di un residuo di speranza in un cambiamento possibile, o se aperti sul vuoto, come il celebre ultimo cartiglio del Fregio delle arti liberali e meccaniche di Giorgione.

Ma sono stato chiamato qui, oggi, per cercare di rappresentare lo stato della professione museale e per etica e senso del dovere non posso sottrarmi a questo compito, anche se avverto tutto il paradosso di parlare in prospettiva futura di qualche cosa che, in questo preciso istante, non sono assolutamente certo abbia un futuro.

Una cosa è certa, tuttavia, la sparizione dei professionisti museali, se si determinerà, porterà con sé la fine dell'idea moderna di museo, quell'idea che affonda le radici nella cultura illuministica e che si è sviluppata per più di due secoli in modo coerente, ponendo al centro di un ideale percorso di senso la collezione, e attorno alla quale ruotano sede, pubblico e personale tecnico scientifico che deve conservare e mediare il patrimonio. La mancanza anche di uno solo di questi elementi determina la scomparsa del museo in quanto tale. È infatti, per tornare al personale, soltanto la sua presenza a rendere il museo "utile" alla società, ovvero in grado di contribuire al suo sviluppo, come echeggia nelle parole della parte forse più alta e pregante della definizione di museo data da ICOM (e frutto, come noto, della riflessione di Hugues De Varine¹). La mancanza di personale in grado di assicurare l'equilibrio tra le esigenze della conservazione e quelle della fruizione rischia di trasformare davvero i musei in quelle "tombe per oggetti morti"² cui faceva riferimento in chiave semantica Umberto Eco, non senza ragioni, anticipato in ciò circa un secolo prima da Henry Cole - celebre fondatore del South Kensington Museum di Londra, poi Victoria and Albert Museum - e strenuo sostenitore del ruolo educativo del museo moderno.

Il rischio che corriamo è quindi di quelli altissimi, peraltro non nuovi nella storia non troppo lunga dell'istituzione museale come oggi la intendiamo, sottoposta, quasi a cadenza regolare, a tensioni che ne hanno più volte messo in discussione la stessa esistenza. Ma la crisi attuale appare più grave rispetto alle precedenti, perché più subdola: oggi non si mette in discussione l'esistenza del museo nel nome del progresso, come nel passato era accaduto, stimolando utilmente il museo stesso al proprio rinnovamento; oggi si tende semplicemente a svuotarlo delle competenze, rendendolo di fatto incapace di reagire e di agire, privandolo quindi di qualsiasi futuro. Viene quindi da chiedersi che se ne farà la società di "depositi" di antichità in progressivo e inevitabile degrado? Quanto ci impiegherà a definirne la sostanziale inutilità e a decretarne la loro fine?

Definito quindi il principio per cui il museo non è un luogo che contiene oggetti, ma un organismo vivente di cui fa parte integrante ed essenziale il perso-

1 Direttore dell' International Council of Museum (ICOM) dal 1965 al 1976.

2 *Dario Fo Cicerone a Brera*, in Tutto Milano - "La Repubblica", Aprile 1999, n.157.

nale che se ne occupa, proviamo ora brevemente ad osservare come si è evoluta in tempi recenti la figura del “museale” (se così vogliamo chiamare con formula riassuntiva quel complesso sistema di professioni che operano nel e per il museo).

Non vi è alcun dubbio che, anche in Italia, pur con qualche sensibile ritardo rispetto agli altri Paesi avanzati, l'evoluzione affermatasi a partire dagli anni Ottanta del Novecento verso un museo più “estroverso” - ovvero, come dicono gli inglesi, “public oriented” - abbia portato ad una maggiore complessità dell'apparato di competenze indispensabile alla vita di una istituzione museale. I modelli organizzativi mondiali più accreditati, quello anglosassone e quello francese, dichiarano tale complessità individuando rispettivamente due o tre ambiti operativi: il CC (Curation and Communication) per quello anglosassone; e il PRC (Presevation, Recherche, Communication) per quello transalpino. Entrambi i sistemi sembrano voler evidenziare l'esigenza irrinunciabile del museo moderno di armonizzare attraverso l'utilizzo di adeguate competenze le spinte contrastanti della conservazione e della valorizzazione, identificando con ciò, implicitamente, anche i due pubblici fondamentali di riferimento a cui guardare, ovvero quello del presente e quello del futuro, nelle loro diverse articolazioni.

In Italia si è sostanzialmente adottato il modello anglosassone, attraverso l'artificiosa divisione delle competenze in materia di tutela e valorizzazione tra Stato ed Enti locali, che non pochi problemi comporta agli istituti museali. Il DM 10 maggio 2001, noto come “documento sugli standard museali italiani”, ha sostanzialmente ribadito tale struttura, aggiungendo, opportunamente, un ambito, l'VIII, dedicato espressamente al rapporto tra museo e territorio; riconoscendo con ciò la peculiarità di un sistema fortemente pervasivo e radicato, in cui qualsiasi divisione tra museo e territorio appare un forzatura. L'idea prevalente in ambito museologico nel nostro Paese è infatti che il museo non sia altro che un presidio attivo della tutela e un luogo in cui si produce mediazione del patrimonio: funzioni entrambe che non possono ovviamente prescindere dalla presenza di personale altamente qualificato.

A fondamento di tale ragionamento vi è la consapevolezza che la conservazione non è mai un fine, ma soltanto uno strumento per la crescita culturale della società, principio peraltro immutato fin dai tempi della Rivoluzione Francese e che implica, come ulteriore conseguenza, che l'approccio corretto alla professione museale non possa che essere di natura interdisciplinare, dove funzioni e relative competenze si intersecano in un processo di scambio circolare pressoché continuo. Se, quindi, in linea di principio possiamo distinguere tra personale museale “front office” e “back office” - a seconda che operi a prevalente contatto col pubblico, o a prevalente contatto con le problematiche del patrimonio -, occorre essere consapevoli che l'aumento della complessità dell'agire museale degli ultimi decenni, ha reso tali distinzioni sempre più labili, moltiplicando anche le figure professionali che, continuativamente o episodicamente, operano nel museo.

Specchio di tale complessità è la “Carta nazionale delle professioni museali”, un documento di orientamento varato dalle associazioni museali nel 2005, che

identifica e descrive ben 22 profili professionali articolati in quattro aree: ricerca, cura e gestione delle collezioni; servizi e rapporti con il pubblico e il territorio; amministrativo, finanziario, gestionale e della comunicazione; strutture e sicurezza. È evidente che non si trattava, nemmeno nelle intenzioni degli estensori, di definire un organigramma ideale di un museo italiano, ma di censire le competenze necessarie alla vita del museo moderno. I 22 profili identificati dalla “Carta” ci rappresentano quindi molto bene la complessità gestionale di un istituto museale del XXI secolo; ma la “Carta” ci dice anche che il personale di un museo non può essere dotato solo di precise competenze disciplinari, ma deve avere un approccio interdisciplinare ai problemi e una marcata propensione al lavoro di squadra. E, come se non bastasse, sottolinea l’esigenza di un aggiornamento continuo e l’esigenza di rispettare principi etici fondamentali, dal momento che l’ambito nel quale è chiamato ad operare è nientemeno che quello della memoria collettiva.

Ma in termini quantitativi di che cosa parliamo? La recente indagine ISTAT³ sui musei italiani e sugli istituti assimilabili, che offre una fotografia della situazione al 2011, ci dice che in Italia esistono 3.847 musei, ovvero circa il triplo di quanti ve ne sono in un Paese a noi vicino come la Francia. La densità è di un museo ogni 13.000 abitanti e di circa 1,5 musei ogni 100 kmq. Non esiste nulla di analogo al mondo. Un altro dato significativo è che l’85% dei musei sono stati istituiti dopo il 1959 e che la tipologia prevalente è sorprendentemente quella dei museo demo-etno-antropologici. In sintesi, abbiamo creato in tempi recenti un sistema fortemente capillare, fatto di musei territoriali di dimensioni medio piccole, difficilissimo da gestire, il che dovrà portare a qualche riflessione e anche a qualche necessario ripensamento.

Il dato positivo è che nel 2011 hanno varcato la porta di un museo italiano ben 104 milioni di persone, ovvero quasi il doppio dell’intera popolazione nazionale, il che ci porta a dire, malgrado si riscontri una forte polarizzazione, che i musei italiani non sono quelle realtà neglette che non interessano a nessuno, quali viceversa sembrano diventare nel momento in cui entrano in gioco i cosiddetti “decisori”.

A prendersi cura di questo complesso sistema ci sono circa 26.000 professionisti (tra incardinati nelle istituzioni e prestatori di servizi) e ben 16.000 volontari, concentrati soprattutto nelle istituzioni minori. Soltanto il 60% dei musei italiani ha una direzione. Una situazione già critica, quindi, che sicuramente negli ultimi de anni, che ci dividono dalla rilevazione ISTAT, si è ulteriormente deteriorata a causa del raggiungimento dell’età pensionabile di moltissimi *baby boomers*, che non vengono sostituiti. Una situazione che richiede sempre più urgentemente un grido di allarme, forte e chiaro, in grado di portare alla luce un processo oramai pluriennale di svuotamento delle competenze del sistema della tutela e della gestione del patrimonio culturale italiano, i cui esiti non possono che essere disastrosi per l’intero sistema Paese.

³ <<http://www.istat.it/it/archivio/musei>>

Ma all'interno di questo panorama fosco e pericolosissimo, vi vede una luce? C'è qualche speranza? E se sì, quale?

Se rimarremo confinati nel nostro specifico personalmente ritengo non vi sia speranza; la situazione è destinata soltanto a peggiorare, perché tutto ci dice che la spesa pubblica è in progressiva e irreversibile contrazione e non viene sostituita in questo momento dall'investimento privato, che – indipendentemente dalla situazione contingente di crisi - non ha nel nostro Paese una tradizione in tal senso e soprattutto non ravvede l'utilità a farlo perché non è incentivato.

Occorre quindi ridefinire, e con urgenza, un sistema di gestione sostenibile, andando per priorità, puntando all'autonomia degli istituti medio grandi e alla messa in rete reale di quelli minori e mirando seriamente al coinvolgimento del privato. Un sistema in cui il pubblico possa ridurre, senza determinare scompensi drammatici, il proprio impegno (diminuendo al contempo il proprio controllo), e il privato entrare con un ritorno certo e misurabile del proprio investimento, dato in parte dall'abbattimento del rischio d'impresa e in parte da benefit fiscali importanti.

Non si tratta soltanto di esternalizzare la gestione di “servizi aggiuntivi”, questo approccio semplicistico non può più bastare. Si tratta di trovare un metodo per far rendere il patrimonio, per farlo generare oltreché conoscenza, anche ricchezza, direttamente o indirettamente.

È un dato di fatto che l'Italia detiene “contenuti” preziosi e riconosciuti tali da tutto il mondo; ed è non meno noto il fatto che il mercato dei contenuti nella società dell'immateriale è diventato preziosissimo. I contenuti di qualità sono già e saranno sempre più il metallo prezioso delle miniere del futuro. È indispensabile mettere in atto politiche in grado di utilizzare tali risorse, considerando il fatto che persino l'industria manifatturiera postmoderna necessita di valori immateriali connessi all'identità dei luoghi, in un processo di qualità totale che finisce col determinare il prezzo del prodotto quasi indipendentemente dalla sua consistenza materiale.

Queste sono opportunità, che però occorre saper cogliere.

La risposta a questa terribile crisi del nostro comparto risiede quindi, a mio parere, nella capacità che avremo di far uscire la cultura dal cono d'ombra entro il quale in parte è stata relegata e in parte si è infilata per propri demeriti; un buon esame di coscienza sarebbe già un buon punto di partenza, anche se certo non sufficiente. Determinante sarà la capacità che avremo nei prossimi anni di creare sistemi di gestione partecipata in grado di coinvolgere settori sempre più ampi della società. Nel non aver paura delle contaminazioni con ogni aspetto della vita civile ed economica.

È una ricetta semplice e terribilmente complessa al tempo stesso, perché implica la capacità di mettersi in discussione, di rimettersi in gioco e di trovare orecchie sensibili tra i potenziali stakeholders (cosa tutt'altro che banale). E il tempo che abbiamo è maledettamente poco.

Soltanto il riconoscimento sociale del nostro lavoro potrà, infatti, creare altro lavoro e garantire un futuro ai nostri istituti.

Professione archivista: la normativa e le recenti trasformazioni

MONICA MARTIGNON
Responsabile archivio di ateneo,
Università IUAV di Venezia

L'archivista, da fidato servitore dei detentori del potere a quello di mediatore fra ricerca e archivi e di promotore di conoscenza documentaria, si è evoluto come operatore di cultura, consigliere e collaboratore del ricercatore sviluppando una professionalità volta a facilitare l'accesso alle fonti della memoria e della storia.

È uno specialista che ha visto un continuo e costante arricchimento di competenze, abilità e capacità professionali relativamente ai contenuti tipici della professione: ma molto è cambiato rispetto al profilo e alle modalità in cui si esplica il servizio dell'archivista. Dall'archivista pubblico, presente negli archivi di stato e negli archivi degli enti, come previsto dal DPR 1409/1963 di cui ricorre quest'anno il cinquantenario e attraverso la stagione riformatrice degli anni '90-2000 (DPR 428/98 e 445/2000) fino alla odierna figura del libero professionista, archivista imprenditore di se stesso come recentemente disciplinato dalla L. 4/2013.

Il tema del mio intervento riguarda l'evoluzione della professione, non tanto come si è modificata negli ultimi decenni ma soprattutto dal punto di vista del profilo dei professionisti che oggi operano non come dipendenti incardinati in una amministrazione, pubblica o privata che sia, ma come liberi professionisti. È presente infatti nel panorama nazionale un cospicuo numero di archivisti che possono essere definiti *free-lance*.

Può essere alquanto curioso che mi occupi di questo, considerato che sono un'archivista dipendente di un'università e responsabile del servizio archivistico

del mio ateneo e che quindi opero in un ambito strutturato. In realtà ho iniziato circa due anni fa all'interno dell'Associazione Nazionale Archivistica Italiana (ANAI) ad interessarmi dei problemi della professione e dei liberi professionisti, spinta da una collega, una amica, che ci ha lasciati da poco. Molti hanno conosciuto direttamente o di fama Cristina Covizzi. Quando penso ad un archivista libero-professionista, Cristina è per me il modello di riferimento ed è responsabilità sua se da un po' di tempo mi occupo di archivisti *free-lance*. Infatti, lo scorso anno, a causa dei suoi problemi di salute, mi chiese di sostituirla in una tavola rotonda sulla professione organizzata durante gli Stati generali delle professioni dei beni culturali che si sono svolti a Milano, nel novembre 2012. La tavola rotonda era centrata sullo stato dell'arte del dibattito legislativo in corso sulla proposta di legge che sarebbe stata approvata, in modo un po' inaspettato, sul finire della legislatura (la L. 4/2013) ma intendeva anche dibattere sui possibili sbocchi professionali di una professione in profondo mutamento sia per i contenuti che per le modalità di esercizio.

La lettura che vi propongo oggi parte proprio dall'analisi della normativa a partire dal DPR 1409/1963, passando per la stagione della riforma della Pubblica amministrazione per arrivare alla L. 4/2013.

L'archivista, così come era stato disegnato dal DPR 1409/1963, è una figura professionale che si è enormemente trasformata. In origine il riferimento naturale erano gli Archivistici di Stato e, più raramente, gli archivisti di altri enti pubblici¹. Esisteva un rapporto molto stretto e diretto fra l'Archivio e l'archivista: l'archivista iniziava a lavorare in un Archivio e generalmente trascorrevano tutta la sua vita professionale in quello specifico contesto, approfondendo sempre più la conoscenza della documentazione conservata in quella specifica istituzione.

Molto è cambiato in questi cinquant'anni nella nostra professione, anche per sollecitazione di una nuova "Diplomatica" e di una nuova "Archivistica". Essa è stata messa alla prova dai profondi cambiamenti dovuti alla vasta e radicale opera di riforma della pubblica amministrazione che ha profondamente cambiato il lavoro pubblico; con una costante diminuzione del numero degli archivisti incardinati come dipendenti parallela alla crescita degli archivisti liberi professionisti.

¹ Il d.p.r. 30 settembre 1963, n. 1409 all'articolo 30 - *Obblighi degli enti*, stabiliva: "Gli enti pubblici hanno l'obbligo di: a) provvedere alla conservazione e all'ordinamento dei propri archivi; b) non procedere a scarti di documenti senza osservare la procedura stabilita dall'art. 35; c) istituire separate sezioni di archivio per i documenti relativi ad affari esauriti da oltre 40 anni, redigendone l'inventario che deve essere inviato in triplice copia alla sovrintendenza archivistica, la quale provvede a trasmetterne una all'archivio di Stato competente per territorio e un'altra all'archivio centrale dello Stato. Prima del passaggio dei documenti alle sezioni separate d'archivio devono essere effettuate le operazioni di scarto; d) consentire agli studiosi, che ne facciano richiesta, tramite il competente sovrintendente archivistico, la consultazione dei documenti conservati nei propri archivi e che siano consultabili ai sensi degli articoli 21 e 22. Per l'attuazione di quanto disposto dalla lettera c) gli enti pubblici possono riunirsi in consorzio, affidando ad un unico impiegato la direzione delle sezioni separate d'archivio".

In questo arco temporale abbiamo visto la costante decrescita degli archivisti impiegati negli archivi di Stato e il vanificarsi di quella che, agli inizi degli anni 2000, sembrava una prospettiva interessante, e cioè la possibilità che tutti gli enti pubblici assumessero professionisti qualificati, records manager più che archivisti storici, a garanzia della corretta formazione dei loro archivi, in grado di supportare e controllare la produzione documentale sempre più su supporti non cartacei. La previsione normativa propugnata dal *Testo Unico sulla Documentazione Amministrativa*², che stabiliva la presenza nelle strutture della Pubblica Amministrazione di professionalità adeguate e idonee al trattamento dei documenti e degli archivi è stata perlopiù disattesa; essa ha fatto intravedere grandi potenzialità senza tuttavia fornire garanzie per la sua effettiva attuazione, suscitando speranze - che poi si son dimostrate vane - della diffusione di un nuovo modello di archivista.

Il dibattito sulla formazione dell'archivista si è successivamente isterilito su un profilo rigido di riferimento che non ha trovato riscontro nella realtà nei bisogni degli archivi. Diverse offerte formative, non coordinate, di diversa qualità e spessore, talvolta scarsamente integrate con la realtà, hanno contribuito a preparare archivisti con diversa formazione, ora di tipo accademico, ora con caratteristiche più tecnologiche, fino a percorsi molto pratici, addirittura di esperienza diretta sul campo.

Le Scuole di archivistica, paleografia e diplomatica annesse agli Archivi di Stato, i corsi universitari, i corsi di formazione professionale, talvolta di buon livello qualitativo e con previsione di ore di frequenza adeguate, talaltra di semplice aggiornamento e scarsamente qualificanti, hanno tra di loro caratteri non omogenei. La frequenza di questi percorsi formativi non sempre garantisce la qualità degli operatori; infatti a fianco di ottimi professionisti troviamo persone che producono lavori non propriamente di grande qualità. Sicuramente l'esperienza gioca un ruolo importante nella qualità dei servizi resi dall'archivista, sia esso dipendente che libero professionista.

La cosiddetta "stagione delle riforme" tra il 1990 e il 2000 è intervenuta per snellire e semplificare uno stato elefantino, molto burocratizzato e poco vicino ai bisogni del cittadino individuando nella figura degli archivisti un soggetto che avrebbe dovuto favorire questo processo, confidando forse troppo sull'utilizzo dello strumento tecnologico. Infatti il Testo unico sulla documentazione ammi-

2 Il *Testo unico sulla documentazione amministrativa* (d.p.r. 445/2000) all'articolo 61 recita: "1. Ciascuna amministrazione istituisce un servizio per la tenuta del protocollo informatico, della gestione dei flussi documentali e degli archivi in ciascuna delle grandi aree organizzative omogenee individuate ai sensi dell'articolo 50. Il servizio è posto alle dirette dipendenze della stessa area organizzativa omogenea. 2. Al servizio è preposto un dirigente ovvero un funzionario, comunque in possesso di idonei requisiti professionali o di professionalità tecnico archivistica acquisita a seguito di processi di formazione definiti secondo le procedure prescritte dalla disciplina vigente".

nistrativa (TUDA)³ disegna un contesto che prevede l'istituzione di un Servizio archivistico per ciascun ente e prevede che il responsabile sia persona adeguatamente formata; è superfluo ricordare che la previsione normativa si è concretizzata in un piccolo numero di casi.

La formazione dell'archivista è dunque un punto cruciale perché è una formazione peculiare, articolata e complessa. La complessità, in particolare, è declinata nelle varie sfaccettature o, meglio, nelle specializzazioni con cui esercita e si confronta quotidianamente l'archivista.

Le agenzie formative deputate alla formazione sono diverse e di diverso spessore e ambito di intervento: dalla classica Scuola di archivistica, paleografia e diplomatica degli Archivi di Stato, della cui riforma si parla da lungo forse troppo tempo in modo inconcludente, all'Università, ad altri soggetti formativi come le Scuole di formazione professionale promosse dalle Regioni ai corsi di specializzazione di valore molto diverso fra loro; tutte, comunque, contribuiscono più o meno incisivamente all'idea che, frequentandole, sia possibile essere utilmente impiegati negli archivi mentre la realtà dimostra che ciò non è sufficiente: non basta la formazione serve anche l'esperienza esercitata.

In questo quadro si inserisce la L. 4/2013⁴, una nuova legge che, come tutte quelle che, nell'ambito della legislazione dell'Unione Europea sono rivolte a regolare settori lavorativi, anche specifici, intende principalmente tutelare il pubblico, cioè il consumatore che, in questo caso, può essere assai spesso un consumatore, o meglio un committente, scarsamente consapevole dei requisiti professionali necessari per svolgere un determinato servizio.

La norma va nella direzione della liberalizzazione delle professioni, vale a dire che affida al libero mercato il compito di bilanciare gli opposti interessi dei committenti e dei professionisti, attribuendo alle Associazioni di settore un ruolo di primo piano di garanzia della preparazione e competenza dei professionisti e di tutela dei fruitori dei servizi proposti da questi professionisti.

L'Associazione nazionale archivistica italiana ha una grande sfida da fronteggiare e, allo stesso tempo, una altrettanto grande responsabilità nel cogliere le opportunità offerte dalla legge. L'ANAI deve saper utilizzare questa fase per definire il profilo, o meglio i profili, cioè le diverse declinazioni della professione archivistica.

Prima di esaminare nel dettaglio la L. 4/2013 dobbiamo affrontare una questione lessicale: il titolo della legge di cui oggi si discute definisce per negazione l'ambito di intervento, individuando come oggetto tutte le professioni intellettuale che non sono regolate da ordini o albi. Per avvocati, farmacisti, ingegneri, architetti continuano, nonostante la spinta verso una liberalizzazione fortemente voluta in ambito europeo, ad operare Collegi e Ordini che disciplinano l'attività professionale e vigilano sull'operato dei propri iscritti.

³ Testo unico sulla documentazione amministrativa DPR 445 del 28 dicembre 2000, art. 61 commi 1 e 2:“1.

⁴ Legge 14 gennaio 2013, n. 4: *Disposizioni in materia di professioni non organizzate.*

Ma chi è l'archivista, secondo i parametri della nuova legge? È un “*professionista*”, che esercita una professione intellettuale⁵ e che possiede una formazione diversificata ma peculiare, con competenze e abilità definite; un professionista a cui viene attribuito un ruolo in virtù di uno specifico profilo in un determinato ambito. È *homo utilis*⁶, nel senso che svolge una funzione di mediazione al servizio degli utenti, siano essi ricercatori, studiosi o semplici cittadini che hanno necessità di usufruire dei documenti d'archivio, ricordando che il pubblico odierno ha più che mai bisogno degli archivi.

Tramontata definitivamente l'idea che si potesse costituire un albo o un ordine degli archivisti secondo quanto previsto dal Codice civile⁷ e intrapresa decisamente la moderna strada delle liberalizzazioni delle professioni, propongo di seguito alcuni degli elementi che, a mio avviso, sono cruciali, ai fini della definizione del profilo di un archivista che, ai sensi della citata L. 4/2013, possa ben operare nel mutato quadro di riferimento.

Lo scopo fondamentale della legge è, come si diceva, la tutela del consumatore che, nel caso degli archivi, è perlopiù il committente di lavori archivistici⁸.

Ma se l'esercizio della professione è libero, autonomo, basato su competenze e conoscenze ben definite, svolto nel rispetto dei principi di buona fede, affidamento della clientela, correttezza, ampliamento e specializzazione dei servizi offerti e responsabilità del professionista, quale agenzia si fa garante e mediatore dei diversi e contrastanti interessi che sono in ballo, quello del professionista medesimo e del consumatore/committente?

5 La L. 4/2013, all'art. 1, comma 2, precisa che: 2. Ai fini della presente legge, per «professione non organizzata in ordini o collegi», di seguito denominata «professione», si intende l'attività economica, anche organizzata, volta alla prestazione di servizi o di opere a favore di terzi, esercitata abitualmente e prevalentemente mediante lavoro intellettuale, o comunque con il concorso di questo, con esclusione delle attività riservate per legge a soggetti iscritti in albi o elenchi ai sensi dell'art. 2229 del codice civile, delle professioni sanitarie e delle attività e dei mestieri artigianali, commerciali e di pubblico esercizio disciplinati da specifiche normative.

6 La definizione è un calco dell'appellativo di “*Monachus utilis*” utilizzata nel necrologio pubblicato in occasione della scomparsa di dom Faustino Avagliano (1941-2013), monaco e archivista di Montecassino, pubblicata a pag. 4 dell'Osservatore Romano del 6 settembre 2013, a cura di Mariano Dall'Omo.

7 Il Capo II del *Codice civile*, dedicato alle professioni intellettuali stabilisce all'art. 2229 che “La legge determina le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi. L'accertamento dei requisiti per l'iscrizione negli albi o negli elenchi, la tenuta dei medesimi e il potere disciplinare sugli iscritti sono demandati, sotto la vigilanza dello Stato, salvo che la legge disponga diversamente.”

8 La L. 4/2013, all'art. 1, comma 3 prevede che “3. Chiunque svolga una delle professioni di cui al comma 2 contraddistingue la propria attività, in ogni documento e rapporto scritto con il cliente, con l'espresso riferimento, quanto alla disciplina applicabile, agli estremi della presente legge. L'inadempimento rientra tra le pratiche commerciali scorrette tra professionisti e consumatori, di cui al titolo III della parte II del codice del consumo, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2005, n. 206, ed è sanzionato ai sensi del medesimo codice”.

In questo contesto, entrano in gioco le Associazioni professionali che possono assumere un ruolo di garanzia a patto che soddisfino alcuni requisiti: debbono avere natura giuridica privata, non prevedere l'obbligatorietà di associazione da parte dei professionisti per poter esercitare la professione né pretendere la rappresentanza esclusiva della professione. Il fine delle associazioni è la valorizzazione dei propri associati, perseguita con strumenti improntati alla trasparenza delle attività e garantendo rappresentanza e democraticità all'interno della vita sociale. Le associazioni si devono preoccupare di diffondere presso i propri associati regole deontologiche e di farle rispettare, promuovendo forme di garanzia per il consumatore, mediante l'attivazione di uno sportello dedicato agli eventuali contenziosi, vigilando sulla condotta professionale dei propri associati, prevedendo e comminando sanzioni agli inadempienti.

Tutta l'attività svolta e le modalità di gestione dell'associazione devono essere adeguatamente comunicate dal suo legale rappresentante ai potenziali consumatori mediante la pubblicazione su Web di tutte le informazioni necessarie, ispirandosi ai principi di trasparenza, correttezza e veridicità.

Anche associazioni di lunga storia, alla luce di queste esigenze, hanno dovuto ripensare alla propria fisionomia e apportare, laddove necessario, correzioni o integrazioni ai principi che ne regolano la vita interna e la struttura organizzativa, al fine di tutelare i propri associati e di garantire la qualità del loro lavoro. Tutto ciò ha spinto le associazioni ad interrogarsi sul senso profondo della figura del professionista e a ripensare le proprie modalità di funzionamento e di comunicazione con tutti i soggetti interessati, rendendo disponibili e pienamente conoscibili lo statuto e gli atti regolamentari, la struttura organizzativa, gli organi e i titolari delle cariche sociali; ma soprattutto, riconsiderando i requisiti di ammissione degli associati, dalla loro formazione ed esperienza alle quote da versare; proponendo modelli di formazione permanente e di aggiornamento; individuando strumenti adeguati e idonei per periodici accertamenti del rispetto dei necessari requisiti professionali.

Anche l'ANAI sta mettendo a punto un percorso che le consenta di adeguare i propri obiettivi alla nuova situazione. Uno degli esiti di questo percorso dovrebbe essere quello di consentire ai propri associati di utilizzare nei propri rapporti professionali il marchio dell'Associazione sia a garanzia del committente che a tutela dello stesso professionista. Un marchio riconoscibile di per sé, che connoti l'attestazione rilasciata al professionista dall'Associazione con riferimenti diretti e inequivocabili ai requisiti richiesti per esercitare la professione in relazione a standard qualitativi e di formazione⁹.

Sulle problematiche relative alla professione e alle modifiche introdotte dalla nuova legislazione, l'ANAI ha costituito un apposito Gruppo di lavoro costituito

⁹ La L. 4/2013, all'art. 6, comma prevede che "la qualificazione della prestazione professionale si basa sulla conformità della medesima a norme tecniche UNI ISO, UNI EN ISO, UNI EN e UNI, di seguito denominate «normativa tecnica UNI», di cui alla direttiva 98/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 1998, e sulla base delle linee guida CEN 14 del 2010".

da archivisti di diversa estrazione (archivisti di Stato, di enti pubblici, di organi di vigilanza, docenti universitari e liberi professionisti)¹⁰ con lo scopo di contribuire alla redazione della norma tecnica UNI e di collaborare, con il Direttivo Nazionale, alla revisione dell'assetto statutario e degli strumenti associativi necessari per l'adeguamento alla recente normativa.

La partecipazione all'elaborazione della normativa tecnica di riferimento è un compito particolarmente delicato che le associazioni devono svolgere.

Infatti la qualificazione della prestazione professionale, come previsto dalla norma,¹¹ è frutto della riflessione e del contributo dell'Associazione nella redazione della norma tecnica UNI. Contributo elaborato partendo dall'analisi delle attività e dei processi, attraverso una descrizione puntuale e dettagliata per attribuire, a ciascuna attività o processo gli specifici livelli di responsabilità e le conoscenze, competenze e abilità necessarie al loro svolgimento.

Le norme tecniche per loro natura, infatti, sono documenti che definiscono le caratteristiche (dimensionali, prestazionali, ambientali, di qualità, di sicurezza, di organizzazione ecc.) di un prodotto, processo o servizio, secondo lo stato dell'arte e sono il risultato del lavoro di una pluralità di esperti in Italia e nel mondo.

È tuttavia riduttivo considerare queste attività un mero adempimento al dettato normativo; lo spirito con cui il Gruppo ha affrontato i lavori è connotato dall'intento di cogliere l'opportunità che si presenta al fine di mettere in risalto, in un contesto sempre più complesso, il valore della produzione, conservazione e tutela della memoria documentaria. Gli ambiti applicativi sono più ampi dei soli archivi storici o dei soli archivi pubblici.

Infine, interpretando fino in fondo lo spirito della norma, l'ambizione è quella di innalzare generalmente il livello professionale in modo che la concorrenza auspicata dalla norma sia qualitativa e non quantitativa, riconoscendo pubblicamente dignità al lavoro archivistico.

10 I componenti del gruppo sono: Paola Carucci, Mariella Guercio, Bruna La Sorda, Patrizia Luciani, Monica Martignon, Antonio Memoli, Silvia Trani e Stefano Vitali.

11 2. L. 4/2013 art. 6, co. 2 «La qualificazione della prestazione professionale si basa sulla conformità della medesima a norme tecniche UNI ISO, UNI EN ISO, UNI EN e UNI, di seguito denominate «normativa tecnica UNI», di cui alla direttiva 98/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 1998, e sulla base delle linee guida CEN 14 del 2010.

3. I requisiti, le competenze, le modalità di esercizio dell'attività e le modalità di comunicazione verso l'utente individuate dalla normativa tecnica UNI costituiscono principi e criteri generali che disciplinano l'esercizio autoregolamentato della singola attività professionale e ne assicurano la qualificazione».

Musei Archivi e Biblioteche: valori comuni, percorsi condivisi

CARLO BIANCHINI

Ricercatore presso il Dipartimento di musicologia e
beni culturali, Università degli studi di Pavia

Un quesito generale, che ogni insegnante dovrebbe porsi, è “Quali sono le conoscenze, le abilità e le competenze che, trasmesse a uno studente, possono garantirgli il massimo successo nel percorso di accesso alla professione?”.

Naturalmente la risposta a questo quesito generale, valido per qualsiasi ambito disciplinare, è diversa a seconda della professione: per fare un medico, un avvocato, un ingegnere avremo risposte diverse, ma oggi è relativamente semplice rispondere, dato che queste professioni, come molte altre oggi, hanno un orizzonte chiaramente definito.

Nel caso della professione bibliotecaria – credo anche di quella archivistica e museale – il problema è più complesso perché è l'istituzione di riferimento che è in crisi di identità (Galluzzi, 2011).

È estremamente difficile prevedere come diventerà la nostra professione in un prossimo futuro, perché le biblioteche come istituzioni attraversano un momento di grande incertezza e di profonda trasformazione, che a mio parere non ha precedenti eguali, in termini di drammaticità e di complessità.

Come afferma David Lankes “finché non sappiamo cosa stiamo facendo e perché, non possiamo parlare delle competenze e della formazione di cui abbiamo bisogno per farlo” (Lankes, 2011, p. 137).

Per fare un esempio, il problema emerge in tutta la sua drammaticità quando si deve preparare il programma didattico per un corso di bibliografia e biblioteconomia, di storia del libro o, infine, di catalogazione.

Vorrei soffermarmi in particolare su quest'ultimo caso, scusandomi se può sembrare un approccio troppo specialistico; è utile perché è un esempio paradigmatico della crisi, professionale e formativa, che stiamo attraversando. Se si prova a progettare la formazione di un catalogatore per l'inserimento immediato nel mondo del lavoro, si devono insegnare regole e modelli già vecchi. Il lavoro di catalogazione oggi è impostato con un approccio che risale alla fine del secolo scorso; è indietro di venti anni. Ignora, di fatto, le più importanti acquisizioni teoriche intercorse (FRBR, per citarne una sola (IFLA Study Group on the Functional Requirements for Bibliographic Records, 1998)) e i codici che ne sono derivati: RDA (Joint Steering Committee for Development of RDA, 2013), e prima ancora le REICAT, le Regole Italiane di Catalogazione, pubblicate nel 2009 (ICCU, 2009).

È una circolare dell'ICCU che certifica che le REICAT sono al momento inapplicabili, perché prevedono un modello logico che è più recente dello strumento con cui si dovrebbero applicare (Gruppo di lavoro sull'applicabilità delle REICAT in SBN, 2010). Se si opta per una formazione orientata al futuro, si forniscono ottime conoscenze, ma si crea un professionista disadattato, incapace di applicare nella pratica quotidiana concetti troppo evoluti rispetto alle tecnologie in uso.

Ecco il dilemma che si apre nel definire un percorso formativo adeguato: scegliere la spendibilità immediata di una preparazione obsoleta – che rischia di mettere lo studente completamente fuori mercato in brevissimo tempo – o scegliere una preparazione orientata al futuro, ma che non prepara all'operatività immediata nel mondo delle biblioteche? Questo dubbio si estende a tutti gli ambiti della formazione: la definizione degli obiettivi formativi per un corso in termini di conoscenze, di abilità e infine di competenze.

Il quadro si complica se l'approccio si sposta da un caso specifico, come quello evidenziato, alla definizione di un intero corso di studi, differenziato magari in percorsi dedicati alla biblioteconomia che potremmo definire classica (dedicata a formare professionisti più adatti alle biblioteche di conservazione), alla biblioteconomia moderna (che mira a fornire le competenze di biblioteche di servizio, dedicate alla maggioranza degli utenti) o alla biblioteconomia digitale (orientato alla creazione di servizi a distanza e al trattamento dei dati con le nuove tecnologie). Le variabili aumentano ulteriormente se si aggiunge la possibilità di distinguere i diversi livelli formativi e la creazione di figure con carriere distinte.

Questo approccio, evidentemente, porta alla necessità di definire una varietà molto ampia di particolari, di distinguo, di specifiche, di eccezioni, che sono oggetto del contributo analitico e circostanziato di Anna Maria Tammaro¹; soprattutto entrare nel particolare ci porta molto distanti dalla possibilità concreta di individuare possibili percorsi formativi e professionali comuni ai tre ambiti di musei, archivi e biblioteche.

¹ Anna Maria Tammaro, *Formazione continua e riconoscimento delle qualifiche dei bibliotecari*, contributo alla tavola rotonda del Convegno "Le professioni dei beni culturali: affinità, differenze, sviluppi futuri", Trieste, 13 dicembre 2013.

Per questo motivo ritengo che sia necessario adottare un approccio completamente diverso al problema, che mi è stato suggerito dalla lettura di un'opera poco conosciuta di Ranganathan.

La seconda edizione è stata pubblicata con il titolo *Physical bibliography for Librarians* (Ranganathan, 1952, 1974). L'opera richiama nel titolo gli studi di un ramo disciplinare che è ben definito dall'espressione inglese *Analytical Bibliography* (Bowers, 1949) o, dall'equivalente termine italiano di Bibliologia (Bianchini, 2007, p. 82), ossia lo studio del libro come oggetto materiale.

Si tratta di un ambito disciplinare che fornisce le conoscenze necessarie a formare quel numero molto ridotto di bibliotecari che si dovranno occupare della conservazione e dell'accesso alle fonti per la storia del libro come oggetto materiale, dal punto di vista della sua produzione e della sua circolazione nei secoli della stampa manuale. Per di più, un ambito di studi in crisi, secondo il parere di uno dei suoi massimi studiosi: Robert Darnton (Darnton, 2011). Perciò quale lezione si può trarre dall'approccio di Ranganathan a un ambito di studi così specialistico e in crisi?

L'approccio emerge chiaro dal titolo della prima edizione dell'opera dedicata alla *Analytical Bibliography*, intitolata *Social bibliography*.

La social bibliography è espressione di un orientamento specifico dell'*analytical bibliography*, che studia gli aspetti materiali del libro dal punto di vista dei bibliotecari; l'interesse di questi ultimi si concentra sull'accertamento delle caratteristiche del libro come prodotto editoriale e tipografico in relazione alle esigenze d'uso del lettore che rappresenta il destinatario ideale di quell'oggetto.

I bibliotecari devono studiare la bibliologia allo scopo di acquisire le competenze (un insieme di conoscenze e abilità) necessarie per scegliere e riconoscere l'edizione di un libro più adatta ai propri lettori (Ranganathan, 1966). Nella prospettiva di Ranganathan, anche lo studio del libro come oggetto materiale ha un valore *funzionale*, riconducibile direttamente alla prima legge della biblioteconomia (*Books are for use*). Anche le caratteristiche materiali dei libri – pensiamo oggi al libro in ogni sua forma e supporto – devono essere analizzate per realizzare lo scopo principale dei libri: l'uso.

Quale lezione possiamo trarre dall'approccio di Ranganathan verso l'*analytical bibliography*? La trasmissione di conoscenze, abilità e competenze durante il processo di formazione deve essere considerato funzionale, strumentale, rispetto all'obiettivo di preparare professionisti che siano in grado di realizzare i valori della professione.

Di fronte al problema della scelta di quale formazione per la futura professione, condivido in pieno l'approccio di David Lankes: "Values endure, whereas skills [and technologies] come and go", ovvero i valori restano, mentre le abilità [e le tecnologie] passano (Lankes, 2011, p. 137, 2014).

Le nostre professioni non sono definite dal *come* facciamo il nostro lavoro, ma dal *perché* lo facciamo, dalla nostra visione del mondo e dalla mission che riconosciamo alle nostre istituzioni. Questo atteggiamento è cruciale non solo nel

contesto nel quale le nostre professioni si confrontano con le nuove tecnologie. Infatti, se pensiamo che le nostre istituzioni siano insiemi di oggetti, le nuove tecnologie ci travolgeranno; se pensiamo invece che il nostro compito sia essere al servizio della promozione culturale della società, le potremo cavalcare.

Un esempio molto chiaro è fornito dallo stesso Lankes: “Immaginiamo che ogni volta che compriamo un dispositivo simile a un e-book, venga richiesto un prezzo aggiuntivo di 10 euro rispetto al prezzo di mercato e che quei dieci euro finiscano in un fondo. A fronte dei 10 euro aggiuntivi, si può scaricare qualsiasi libro si voglia di qualsiasi epoca. Sarebbe un bene o un male per le biblioteche? Se si considerano le biblioteche come una collezione di oggetti, è terribile. In questa prospettiva le biblioteche sono fuori gioco. Al contrario, se si considerano le biblioteche come un’istituzione che ha la mission di promuovere la conoscenza nelle proprie comunità, è meraviglioso. Se lo scenario ideale è la costruzione della conoscenza, allora più informazioni sono disponibili, meglio è” (“The futurist interviews librarian futurist David Lankes,” 2011).

Questo approccio è fondamentale soprattutto perché è proprio sul terreno dei valori che le nostre professioni negli archivi, musei e biblioteche si incontrano perfettamente; da qui può partire una formazione condivisa, che crei professionisti capaci di gestire il presente e affrontare con competenza il futuro.

I valori della professione bibliotecaria sono stati descritti magistralmente da Michael Gorman (Gorman, 2002; Guerrini, Bianchini, & Capaccioni, 2012, pp. 15–16) e sono tutti profondamente condivisibili nell’ambito delle nostre tre professioni; con qualche piccolo aggiustamento per adattarli a un contesto più ampio di quello bibliotecario, li trascivo qui di seguito:

- a. La capacità di gestione. Conservare la conoscenza umana per consentire che le generazioni future possano conoscere ciò che noi oggi sappiamo.
- b. Il servizio. Assicurare che tutte le procedure e politiche archivistiche, museali e bibliotecarie siano improntate all’etica del servizio verso il singolo, le comunità, la società e gli utenti futuri.
- c. La libertà intellettuale. Mantenere fede al principio che tutti, in una società libera, abbiano il diritto di accedere alle risorse che vogliono; tutelare la libertà di espressione delle minoranze; fare in modo che i servizi offerti dalle nostre istituzioni siano universalmente accessibili (International Council of Museums, 2009; UNESCO, 1995).
- d. La razionalità. Organizzare e gestire i servizi in modo razionale.
- e. L’alfabetizzazione e l’apprendimento. Incoraggiare l’educazione permanente e l’amore per la cultura; promuovere la fruizione delle risorse (nel senso più comprensivo di testi, documenti, opere d’arte, reperti naturalistici, ecc.); rendere le istituzioni della memoria centri di alfabetizzazione per ogni fascia d’età.
- f. L’equità di accesso alla conoscenza e all’informazione. Garantire che le risorse e i programmi siano universalmente accessibili; superare le barriere tecnologiche, economiche e sociali.

- g. La privacy. Garantire la riservatezza dei dati personali.
- h. La democrazia. Essere parte attiva nella tutela dei valori democratici nella società; partecipare al processo educativo per garantire una cittadinanza istruita, elemento vitale per la democrazia.

È a partire da questi valori, che costituiscono il terreno comune, che possiamo sviluppare percorsi formativi condivisi, sui quali si possono far crescere sia conoscenze, tecniche e abilità comuni (per esempio, nell'ambito dei Linked Data) che quelle specifiche di ciascun curriculum e di ciascun profilo professionale.

BIBLIOGRAFIA

Bianchini, C. (2007). *010 Bibliografia*. In M. Guerrini (Ed.), *Biblioteconomia. Guida classificata* (pp. 74–91). Milano: Bibliografica.

Bowers, F. (1949). *Principles of bibliographical description*. Princeton: Princeton University Press.

Darnton, R. (2011). *Il futuro del libro*. Milano: Adelphi.

Galluzzi, A. (2011). *Biblioteche pubbliche tra crisi del welfare e beni comuni della conoscenza. Rischi e opportunità*. "Bibliotime", XIV(3), 1–28. Retrieved from <http://didattica.spbo.unibo.it/bibliotime/num-xiv-3/galluzzi.htm>

Gorman, M. (2002). *I nostri valori: la biblioteconomia nel 21. secolo*. (M. Guerrini, A. Galeffi, & C. Ghilli, Eds.) (p. 209). Udine: Forum.

Gruppo di lavoro sull'applicabilità delle REICAT in SBN. (2010). *Circolare per l'applicazione delle REICAT in SBN* (p. 22). Roma. Retrieved from http://www.iccu.sbn.it/opencms/export/sites/iccu/documenti/REICAT-SBN__14__2__10rev__ICCU.pdf

Guerrini, M., Bianchini, C., & Capaccioni, A. (2012). *La biblioteca spiegata agli studenti universitari* (p. 219). Milano: Editrice Bibliografica.

ICCU. (2009). *Regole italiane di catalogazione. REICAT*. (Commissione permanente per la revisione delle regole italiane di Catalogazione, Ed.). Roma: ICCU.

IFLA Study Group on the Functional Requirements for Bibliographic Records. (1998). *Functional Requirements for Bibliographic Records. Final report* (pp. viii, 136). München: K.G. Saur. Retrieved from <http://www.ifla.org/files/cataloguing/frbr/frbr.pdf>

International Council of Museums. (2009). *Codice etico dell'ICOM per i musei* (p. 20). Bologna: ICOM Italia. Retrieved from <http://www.icom-italia.org/images/documenti/codiceeticoicom.pdf>

Joint Steering Committee for Development of RDA. (2013). *RDA: Resource Description and Access*. Retrieved March 09, 2013, from <http://www.rda-jsc.org/rda.html>

- Lankes, R. D. (2011). *The Atlas of New Librarianship* (p. 408). Cambridge, Mass.: The MIT Press.
- Lankes, R. D. (2014). *Atlante della biblioteconomia moderna*. (A. M. Tammaro & E. Corradini, Eds.) (p. 192). Milano: Editrice Bibliografica.
- Ranganathan, S. R. (1952). *Social bibliography or physical bibliography for librarians*. Delhi: Delhi University.
- Ranganathan, S. R. (1966). *Library book selection*. (M. A. Gopinath, Ed.) (2. ed.). London: Asia Publishing House.
- Ranganathan, S. R. (1974). *Physical bibliography for librarians*. (A. Neelameghan, Ed.) (2. edition.). Bombay: Asia Publishing House.
- The futurist interviews librarian futurist David Lankes*. (2011). www.wfs.org. Retrieved December 10, 2013, from <http://www.wfs.org/content/futurist-interviews-librarian-futurist-david-lankes>
- UNESCO. (1995). *Manifesto UNESCO per le biblioteche pubbliche*. AIB Notizie, 7(5), 1–2. Retrieved from <http://www.aib.it/aib/commiss/cnbp/unesco.htm>

Formazione continua e riconoscimento delle qualifiche dei bibliotecari

ANNA MARIA TAMMARO
Chair IFLA Library Theory and Research Section

1. PREMESSA

Vorrei cominciare con una domanda: qual è la differenza tra un “impiegato” che sta in biblioteca ed un “bibliotecario professionista”?

Credo che per il pubblico che entra in una biblioteca sia quasi impossibile scoprire questa differenza: infatti c'è scarsa comprensione generalmente di cosa faccia il bibliotecario e di quali siano le sue responsabilità. Credo anche di poter dire - senza timore di essere contraddetta - che qualche bibliotecario potrà essere confuso nel definire i bibliotecari professionisti e no, considerato che ancora oggi si continua a qualificare i bibliotecari dall'essere fisicamente in “biblioteca”. In Italia per diventare bibliotecari ancora non si richiede una formazione specifica che qualifichi il professionista e a complicare ancora di più una situazione molto nebulosa, anche il progredire della carriera dei bibliotecari si basa sul passare un dato numero di anni - non ben definito - in biblioteca: quindi chiunque è entrato in biblioteca senza una formazione specifica non ha nessuno stimolo a formarsi dopo. In aperto contrasto, una nuova generazione di bibliotecari (anche non più tanto nuova) con una formazione specifica elevata uscita dalle scuole di biblioteconomia italiane dopo la riforma universitaria, non ottiene il riconoscimento della propria professionalità perché non lavora in biblioteca (o se ci lavora lo fa attraverso forme cooperative e gestite da privati) e perché non viene riconosciuta la sua formazione.

Un vero circolo vizioso, da cui non si sa come ripartire. L'anomala situazione della professione italiana è quindi questa: la biblioteca, come edificio e come servizio, da cui deriva lo stesso nome "bibliotecario", definisce l'identità professionale, il bibliotecario come professionista è "invisibile" e la formazione specifica di quei pochi bibliotecari che l'hanno non è riconosciuta. Per il fatto di non saper distinguere un impiegato da un bibliotecario professionista, i datori di lavoro preferiscono spesso impiegare personale non professionale, oppure addirittura preferiscono investire e reclutare professionisti con un altro *background* come informatici, Web designer, etc.

La situazione dei bibliotecari è la stessa all'estero? In un'indagine realizzata da IFLA nel 2007 (Tammaro Weech 2008) la situazione del riconoscimento delle qualifiche di bibliotecario nel mondo appare regolata diversamente. Nei paesi anglosassoni si viene riconosciuti come bibliotecari se si sono fatti degli studi specifici di livello Master (corrispondenti a Laurea magistrale, Master universitario) frequentando dei corsi che sono stati accreditati dall'Associazione professionale. Questa organizzazione ha radici antiche, per la particolare circostanza favorevole che è accaduta più di cento anni fa, quando la Library Association (LA), prima Associazione professionale a nascere in Europa nel 1887 è stata riconosciuta dalla Regina Vittoria - solo dopo dieci anni dalla nascita - nel 1898 con il *Royal Charter* che garantiva il riconoscimento dello Stato alla professione dei bibliotecari. La prima attività avviata dalla LA nel 1888 era stata una *Summer School* per formare i bibliotecari, e su questa formazione l'Associazione ha costruito la sua autorevolezza. La situazione dei bibliotecari inglesi è obiettivamente difficilmente realizzabile altrove.

La maggioranza degli altri paesi europei ha adottato sistemi diversi per il riconoscimento professionale, che sono accomunati da due criteri: la preminenza dello Stato o di altre Organizzazioni centrali riconosciute per l'accreditamento, ed i criteri di riconoscimento basati su titoli di studio specifici. Cioè al di fuori del Regno Unito, il requisito di ingresso alla professione è sempre il titolo di studio ma i corsi non sono accreditati dalle Associazioni bibliotecarie.

Il titolo accademico richiesto per lavorare in biblioteca è generalmente il *Bachelor* specifico in biblioteconomia (equivalente alla nostra Laurea triennale), ad eccezione di Polonia e Turchia dove è richiesto un Master specifico (Laurea Magistrale, Master universitario); ci sono anche una minoranza di nazioni in cui viene invece richiesta una laurea generica (non specifica) come Portogallo, Bulgaria, Italia. Per i bibliotecari impiegati in istituzioni pubbliche, che sono la maggioranza, per ovviare al problema di corsi non accreditati, vengono richiesti ulteriori requisiti: ad esempio, in Spagna e Croazia occorre passare un esame suppletivo sulle materie biblioteconomiche, in Belgio e Estonia occorre produrre una certificazione di competenze. Anche per la progressione in carriera, ogni nazione ha elaborato delle regole: ad esempio in Francia si deve frequentare un corso presso l'Ensibb, in Russia è richiesto di passare un Master biennale.

Perché parlo nell'introduzione del quadro europeo, pur se in breve? Potreste dire che noi siamo diversi, che non possiamo compararci con gli altri.

In realtà il quadro europeo è al centro del cambiamento che i bibliotecari italiani stanno sperimentando oggi: nessuna riforma delle competenze potrebbe essere capita senza conoscerlo. Siamo arrivati anche in Italia finalmente all'emanazione di leggi sul riconoscimento professionale per le pressioni della Commissione Europea, che ha bisogno di garantire la mobilità in Europa dei professionisti, inclusi i bibliotecari, ed ha creato per questo degli strumenti di comparazione basati sull'accREDITamento delle competenze e sulle qualifiche professionali (EQF European Qualifications Framework). Questo impegno della Comunità Europea è l'elemento nuovo da cui dobbiamo prendere le mosse necessariamente, come professionisti e cittadini europei.

Non mi dilungo in tematiche tecniche, non voglio neanche usare un linguaggio burocratico e sciorinare le Leggi e le Raccomandazioni europee da tenere in considerazione: tentazione che è sempre forte quando si parla di riconoscimento professionale. Cerchiamo invece di capire bene le opportunità di un sistema di riconoscimento basato sulle competenze che è quello che ci viene offerto in questo momento, compresi i rischi di adottarlo senza capirlo.

2. LE COMPETENZE: UN CAMBIO DI PARADIGMA

Vorrei evidenziare la ragione per cui dico che l'approccio europeo al problema del riconoscimento delle qualifiche è davvero innovativo per l'Italia: i professionisti, in particolare i bibliotecari dovranno dare l'evidenza delle loro competenze e la formazione professionale sarà accreditata attraverso le competenze. In altre parole, non sarà più necessario per i bibliotecari italiani lavorare in una biblioteca come requisito per essere riconosciuti. L'ingresso in biblioteca sarà legato al possesso di un titolo di studio e la carriera non sarà più legata al fatto di lavorare in una biblioteca per un certo numero di anni, ma sarà legata alle competenze ottenute attraverso la formazione continua (formale, non formale ed informale) evidenziata attraverso crediti formativi. Ci "europeizziamo" e lo dico soprattutto ai giovani bibliotecari che hanno completato una formazione universitaria specifica: coraggio, ora il vostro momento è arrivato! Questo è davvero un cambio di paradigma in Italia.

Le competenze diventano il centro del nuovo sistema di riconoscimento e sono definite come conoscenze (sapere) e capacità (saper fare). Le competenze si basano su EQF, che distribuisce le competenze in otto livelli, legati ai titoli di studio ed all'evidenza di determinate competenze di progressiva complessità, responsabilità ed autonomia.

Dobbiamo notare bene la finalità specifica di questo cambiamento. L'obiettivo della Commissione Europea è di assicurare la mobilità di bibliotecari professionisti le cui competenze hanno come fine ultimo il miglioramento continuo del servizio agli utenti. Garantire agli utenti delle biblioteche un servizio di qualità elevata in tutti i paesi europei: questa è la vera sfida. Lo scopo - insisto perchè il

concetto è veramente importante - non è quello di riconoscere la qualifica professionale ai bibliotecari che sono già in servizio.

Potrà questo elemento nuovo portare a rivitalizzare la professione e avviare un circolo virtuoso dove finora in Italia c'era un circolo vizioso? Certamente sì, se il sistema verrà applicato correttamente, a cominciare dalla formazione continua di cui mi occupo in questa presentazione.

3. FORMAZIONE CONTINUA

Vogliamo elevare il livello dei bibliotecari? La soluzione è solo una: dare la possibilità ai bibliotecari con un livello professionale basso di formarsi per elevare il loro livello. Non si parla, notate bene, di accreditamento delle scuole di biblioteconomia, ma di accreditamento delle competenze individuali ottenute dal bibliotecario.

Le scuole di biblioteconomia hanno la responsabilità di offrire programmi di formazione formale e possono collaborare con le Associazioni professionali per offrire programmi di formazione continua informale che consentano di ottenere determinate competenze. Si potrebbe pianificare un'accademia online, ad esempio, che offra corsi di formazione ricorrente per l'aggiornamento professionale. Le associazioni professionali hanno avuto dalla L. 4/2013 la responsabilità di organizzare programmi di aggiornamento continuo, ad esempio seminari sulle tecnologie ed il cambiamento. Dobbiamo però capire bene che stiamo parlando di livelli diversi di apprendimento¹:

- a. *apprendimento formale*: si attua nel sistema di formazione pubblico e nelle università; è l'unico che garantisce un diploma ufficialmente riconosciuto nei concorsi, se non altrimenti indicato nei bandi;
- b. *apprendimento non formale*: si realizza al di fuori della formazione formale, ad esempio partecipando ai corsi di AIB; è il tipo di apprendimento che caratterizza soprattutto la formazione continua;
- c. *apprendimento informale*: questo apprendimento è quello che finora ha maggiormente caratterizzato i bibliotecari italiani, che lavorando per un certo numero di anni in biblioteca, anche a prescindere da una scelta intenzionale, nello svolgimento delle attività chiamate "mansioni" hanno appreso delle competenze; mi preme evidenziare che in un'ottica europea il solo fatto di aver svolto delle mansioni non è sufficiente a garantire che si siano apprese delle competenze, che vanno in ogni caso documentate e accreditate.

Altri due punti necessitano di approfondimento: cosa sono le EQF e cosa si intende per crediti formativi.

¹ Il termine apprendimento è preferito a quello di formazione, perché mette al centro chi apprende, che è il vero protagonista della propria formazione, mentre il docente ha il compito di guidare l'apprendimento ma non ha più il ruolo determinante che aveva prima.

4. EUROPEAN QUALIFICATIONS FRAMEWORK

Le EQF sono le qualifiche professionali basate sulle competenze e rivestono un ruolo centrale nel sistema del riconoscimento professionale. La definizione europea di competenza è:

comprovata capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro, di studio o nello sviluppo professionale e personale, un insieme strutturato di conoscenze e di abilità acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale o informale.

Siamo ancora al vecchio contrasto: teoria vs pratica? Assolutamente no. Le competenze sono basate sul quadro teorico di riferimento della psicologia cognitiva ed in particolare sulla tassonomia di Bloom². Le competenze che interessano il bibliotecario sono di livello elevato e corrispondono al livello 6 e 7. Ad esempio i bibliotecari inglesi sono certificati al livello 7 delle EQF. Quindi parlare di competenze non significa riferirsi ad automatismi.

Ad esempio esaminiamo le competenze del Livello 6 di EQF e riflettiamo su cosa potrebbero significare per i bibliotecari:

- a. *conoscenza e comprensione*: conoscenza dei principi e criteri fondamentali della disciplina e quelli più avanzati nel campo di studi;
- b. *capacità di applicare la conoscenza e comprensione*: sa fare scelte in situazioni complesse attraverso un'argomentazione basata su criteri professionali;
- c. *fare giudizi*: sa usare una metodologia di ricerca ed interpretare i dati pertinenti;
- d. *comunicazione*: sa presentare informazioni, idee, problemi e soluzioni;
- e. *capacità di apprendimento*: ha le competenze necessarie per studiare tutta la vita con un elevato livello di autonomia.

Vi prego di notare:

- le conoscenze del livello 6 implicano i principi e i criteri della disciplina (non gli elementi del Bignami) come anche i criteri più avanzati. Nel livello 6 ci si rifà ai livelli avanzati della tassonomia di Bloom in cui sono richieste capacità metacognitive superiori al semplice ricordare mnemonico o anche capire. Questo è ben evidenziato nella capacità di saper argomentare perchè si facciano delle scelte invece di altre;
- il livello 6 implica che il bibliotecario sappia usare una metodologia di ricerca, cioè seguire una procedura complessa per arrivare a dei risultati che lo aiutino a risolvere problemi ed a prendere decisioni; saper usare una

² Allo psicologo dell'educazione statunitense Benjamin Bloom si deve la più nota classificazione degli obiettivi per il settore cognitivo, la prima tassonomia fu da lui pubblicata nel 1956. Nel settore educativo gli obiettivi si riferiscono alle trasformazioni o ai cambiamenti che si vorrebbero apportare a seguito dell'espletamento di un processo finalizzato a perseguire delle finalità educative. Il raggiungimento degli obiettivi dovrebbe portare al soddisfacimento dei bisogni educativi.

metodologia di ricerca è di più di avere uno spirito critico, o anche di saper selezionare le fonti informative per qualità;

- il livello 6 inoltre implica che il professionista sappia studiare usando al meglio il suo tempo e soprattutto sappia autonomamente tracciare i suoi percorsi di studio, ad esempio tenendo un portfolio.

Per arrivare ad una lista di competenze specifiche corrispondenti all'EQF, sono necessari degli standard professionali che rappresentano gli elementi essenziali per definire la figura professionale del bibliotecario e le sue principali competenze. Nel Regno Unito è stato fatto un progetto di Benchmarking (Huckle 2002), in cui tutti gli interessati incluso l'associazione professionale hanno stabilito quali siano le competenze dei bibliotecari.

Attualmente in Italia, abbiamo gli standard professionali che riguardano esclusivamente la formazione formale universitaria (chiamati obiettivi formativi) e non quelli che riguardano la qualifica professionale. Pertanto il livello dei corsi universitari non può ora rispecchiare il livello gerarchico organizzativo e neppure il livello di inquadramento dei bibliotecari, che riflette diverse dichiarazioni professionali per i diversi settori. Quando il sistema delle competenze sarà applicato in tutti i suoi aspetti, come ci auguriamo - e questo sarà il compito specifico dell'Associazione Italiana Biblioteche nei prossimi anni - gli elementi strutturali dei percorsi formativi effettuati dalle università sul territorio nazionale potranno essere comparabili con quelli del sistema delle qualifiche professionali. Questi percorsi allo stesso modo dovranno essere comparabili anche a livello europeo, per rafforzare l'identità del sistema delle competenze del bibliotecario come professionista europeo. L'AIB quindi non dovrà lavorare a compartimenti stagni ma collaborare con le altre associazioni professionali europee come EBLIDA³ per stendere gli standard professionali. Ricordo, per chiarezza, la definizione della Commissione Europea per gli elementi dell'EQF cioè per la qualificazione e per il repertorio nazionale dei professionisti:

- a. *qualificazione*: titolo di istruzione e di formazione professionale o di qualificazione professionale rilasciato da un ente pubblico titolato.
- b. *repertorio nazionale dei professionisti*: strumento che registra le qualifiche professionali riconosciute nella prospettiva del sistema europeo delle competenze con aggiornamento periodico, da effettuarsi almeno ogni tre anni.

5. CREDITI FORMATIVI

Le competenze non si misurano in anni di lavoro sul campo ma in crediti: sono anche terminologicamente considerate come "moneta", evidenza del capitale umano (Di Domenico 2002) che ciascuno di noi ha guadagnato e che vuole

³ European Bureau of Library Information and Documentation Associations

“spendere” nel luogo di lavoro o anche portarsi in tasca come “euro” per andare a lavorare all'estero senza problemi di riconoscimento. In altre parole, essere stato seduto per nove ore in una sala per sentire un seminario non è sufficiente per avere alcun credito. Occorre invece che il seminario sia finalizzato ad ottenere alcune competenze, definite in termini di conoscenze e capacità, e che alla fine ci sia l'evidenza che si siano ottenute queste competenze: a questo punto chi ha l'autorità di farlo attribuisce i crediti.

Questo è forse il passaggio più difficile di tutta la riforma, poiché siamo così abituati a considerare tutto in anni, sia lo studio che la carriera, che diventa un vero cambiamento passare ad un altro sistema di misura, per altro un sistema essenzialmente “meritocratico”. Questa è ancora una parola tabù. La meritocrazia non piace in Italia né ai datori di lavoro che non sono mai stati in grado di valorizzare le competenze dei professionisti né agli stessi bibliotecari, che tendono ad avere un livello base garantito per tutti senza suscitare competizioni, neppure quelle positive.

Uscendo dalla strada chiusa dei “tot” anni, come anche delle attuali ore previste di aggiornamento nel Regolamento di iscrizione per gli associati AIB⁴, sarà tuttavia necessario e bisognerà cercare di individuare il rapporto tra i corsi organizzati dall'associazione e i crediti formativi (collegati a EQF) che il bibliotecario potrà spendere per la sua carriera.

I bibliotecari che lavorano in istituzioni pubbliche (in particolare quelli che lavorano nelle università e negli altri enti pubblici ossia la maggioranza rispetto ai dipendenti delle cooperative e ai liberi professionisti) saranno in particolare interessati a capire in che misura potranno spendere i crediti dei corsi AIB ai fini della carriera (oltre che per una formazione qualificata). Gli osservatori dell'Associazione Italiana Biblioteche che si occupano di formazione, lavoro e professione dovranno elaborare una griglia che quantifichi i crediti formativi adeguati alle diverse competenze e l'AIB dovrà promuovere dei tavoli di lavoro su questi temi con tutte le istituzioni pubbliche che erogano servizi bibliotecari.

Il problema a questo punto è chiarire chi saranno gli attori deputati a fornire occasioni di apprendimento non formale ed informale e chi potrà certificare le competenze specifiche.

6. OSSERVATORIO FORMAZIONE AIB

Lo scenario nazionale ed internazionale in cui si colloca l'Osservatorio Formazione (OF) AIB è ora quello della formazione continua e in particolare, l'OF dovrà collaborare strettamente con l'Osservatorio lavoro e professione. Nella descrizione degli obiettivi formativi infatti si dovrà tener conto dell'European Qualifications Framework (EQF) come modello usato per la descrizione di conoscenze e capacità.

⁴ <http://www.aib.it/chi-siamo/statuto-e-regolamenti/regolamento-iscrizioni/>

Le esigenze della formazione professionale non possono infatti limitarsi a quelle attuate finora di semplice aggiornamento, ma devono prevedere periodi formativi continui, legati sia alla domanda individuale (formazione a richiesta) sia ad accertati bisogni formativi rilevati dall'Associazione e dalle istituzioni bibliotecarie. La formazione è diventata necessaria per la complessità del capitale intellettuale di competenze che ciascun professionista ha e che è tenuto a mantenere aggiornato nell'ecosistema europeo.

7. OBIETTIVI FORMATIVI

L'Osservatorio Formazione dell'AIB ha raccolto la sfida del cambiamento operando nell'ultimo Comitato Esecutivo Nazionale (2011-2014) una profonda trasformazione dell'offerta formativa, centrata sulla definizione degli obiettivi formativi come risultato atteso dai corsi, osservabile e valutabile. Per ogni corso AIB fatto nelle Sezioni regionali gli obiettivi formativi sono stati descritti come capacità e conoscenze relative all'unità di competenza.

I corsi sono stati legati a sette aree tematiche di riferimento e classificati come:

- a. *corsi di livello di base* per lo sviluppo di competenze. Si dovranno riportare nel disegno dei corsi di base le conoscenze minime essenziali per l'unità di competenza;
- b. *corsi di livello intermedio* per lo sviluppo di competenze di approfondimento. Si dovranno riportare nel disegno dei corsi di livello intermedio come pre-requisito le conoscenze di base per l'unità di competenza;
- c. *corsi di livello avanzato* per l'appropriazione critica di competenze tecnico-specialistiche; si dovranno riportare nel disegno dei corsi avanzati come pre-requisito le unità di competenza essenziali.

Nello scenario della formazione permanente si è ritenuto necessario sviluppare processi formativi per unità di competenza e non solo per discipline, evidenziando gli obiettivi formativi che si vogliono ottenere con il corso, tramite un'offerta integrata unitaria che consenta la comparabilità e il miglioramento della qualità. Si tratta di corsi di formazione che si definiscono in riferimento ai descrittori di livello EQF, che ne rafforza la visione unitaria, articolati in modo vincolante per raggiungere contestualmente gli obiettivi di conoscenze e capacità.

8. MODALITÀ E STRATEGIE DI EROGAZIONE

Come migliorare la qualità della formazione continua? Sulla base delle Linee di qualità approvate dal suddetto Comitato Esecutivo Nazionale, l'OF ha provveduto alla realizzazione di un modello di corso basato su quattro fasi, ognuna con degli indicatori di qualità:

1. Analisi del fabbisogno
2. Disegno del corso
3. Erogazione del corso
4. Valutazione ed impatto del corso.

Senza costruire steccati rigidi, ogni corso proposto per la formazione continua di AIB, dovrebbe basarsi sulla didattica costruttivista, che mette il discente al centro del processo formativo, con il compito del docente come facilitatore dell'apprendimento. Questo approccio didattico è quello più indicato per la formazione continua degli adulti, che hanno proprie esigenze di apprendimento. Il modello di erogazione dei corsi dovrebbe contenere almeno le modalità didattiche e le funzioni in vario modo collocate nel piano formativo in base agli argomenti e al programma del corso descritte nella tabella 1.

TABELLA 1 MODALITA' DI EROGAZIONE		
DIDATTICA	FUNZIONI	ESEMPI
Lezione frontale in presenza	Inquadramento della problematica professionale, aggiornamento, conoscenze	La lezione può essere anche un Webinar su piattaforma. Da scaricare insieme ai materiali didattici
Lavoro di gruppo in presenza in varie modalità (focus, brain storming, condivisione su compito ecc.)	Condivisione delle problematiche e individuazione dei nodi professionali dall'esperienza	Apprendimento di una competenza di comunicazione trasversale
Comunità di apprendimento: discussione aperta e regolata anche su piattaforma in linea	Individuazione dei nodi problematici Apprendimento per scambio di esperienze sul campo Integrazione con il lavoro e follow up	Produzione di elaborati collaborativi
Apprendimento attivo: lavoro su attività ed esercitazioni su piattaforma	Studio individuale Auto-riflessione Autoapprendimento Apprendimento condiviso	Disponibilità materiali di approfondimento. Produzione di elaborati individuali

Come facilitare I bibliotecari nella formazione continua? L'OF dell'Associazione Italiana Biblioteche ha avviato una piattaforma per la formazione a distanza ed è stato realizzato un primo corso per formare i formatori alla nuova didattica in linea.

9. RICONOSCIMENTO DELLE COMPETENZE

Mi limito a dare indicazioni minime, legate alla certificazione della formazione continua, lasciando ad altri relatori il compito di affrontare il tema della certificazione in tutti i suoi aspetti.

Come regola generale, ripetendo quanto già detto in premessa, la certificazione ed il riconoscimento delle competenze in Europa è attività attribuita allo Stato che può delegarla ad alcune organizzazioni o agenzie. Il riconoscimento delle competenze deve basarsi su standard professionali condivisi. Chi deve predisporre questi standard? Le associazioni bibliotecarie delegate a questa funzione dallo stato (vedi esperienza del Regno Unito) oppure lo stato stesso? La definizione della Commissione europea, recepita dalla legislazione italiana, distingue:

- a. *individuazione, valutazione validazione delle competenze*: processo che conduce al riconoscimento di livelli essenziali delle prestazioni e standard minimi delle competenze acquisite dalla persona in un contesto non formale o informale; questo è il compito che viene attribuito dalla L. 4/2013 alle associazioni professionali non ordinistiche e fra queste l'AIB;
- b. *certificazione delle competenze*: procedura di formale riconoscimento di livelli essenziali delle prestazioni e standard minimi delle competenze acquisite dalla persona in contesti formali, anche in caso di interruzione del percorso formativo, o di quelle validate acquisite in contesti non formali e informali; questo è il compito che è stato attribuito nel DL 13/2013 a Ministeri ed Organizzazioni elencate.

Ma chi riconosce le competenze ottenute al completamento di un Corso AIB?

L'OF ha fatto delle prime sperimentazioni in cui è stato adottato il seguente criterio, coerente con il quadro europeo: l'AIB attesta le competenze ottenute nel corso attraverso una prova pratica e la competenza oggetto di valutazione va esplicitata negli obiettivi formativi illustrati all'inizio del corso, come anche la procedura di valutazione applicata.

La problematica della valutazione, validazione e certificazione delle competenze è quindi essenziale per l'OF dell'AIB e l'attività deve essere realizzata a partire dalla fase di analisi dei bisogni e del disegno del corso. La validazione della formazione continua AIB ha validità interna, ai fini dell'evidenza dei crediti previsti nel Regolamento di iscrizione degli associati. Potrà avere validità esterna, una volta che AIB avrà successo nel negoziare con tutti gli interessati gli standard professionali, come nel modello del Benchmarking del Regno Unito.

10. CONCLUSIONI

La professione in Italia ha un'immagine di basso livello ed è in una situazione di stallo per l'assenza di una corretta relazione tra professione e formazione: l'ado-

zione del sistema europeo centrato sulle competenze è un passaggio obbligato per riattivare un circolo virtuoso. I corsi di formazione continua AIB hanno per questo cominciato un profondo rinnovamento e mirano ad un apprendimento attivo in un sistema formativo articolato in cui si costruiscono competenze sulla base dei fondamenti teorici della professione.

Nel concludere questa presentazione, vorrei elencare alcuni dei possibili rischi da evitare in questa fase ricca di opportunità che non possiamo assolutamente perdere.

Vogliamo mantenere lo status quo limitandoci al bel “bollino blu” che l’AIB ci può dare? Preoccuparsi di qualificazioni per mansioni, declaratorie professionali, bollini vari ecc. non è il compito del riconoscimento professionale, non stiamo cercando di sanare la carriera di qualcuno che si preoccupa di mettersi un distintivo: questi sono bibliotecari in estinzione. Evitiamo di ripetere gli stessi sbagli e non ostacoliamo, invece di stimolare, l’innovazione del sistema di riconoscimento. Non cerchiamo di usare le competenze come una sanatoria basata sul mansionario.

L’Associazione Italiana Biblioteche non può da sola riconoscere la professione dei bibliotecari, ma è necessario che si accordi nei vari tavoli di lavoro con tutti gli *stakeholders* e su questo il lavoro mi sembra tutto da fare. Partire da un mansionario e dalle attività attuali, come proposto dalla Norma UNI⁵, può far perdere di vista la nostra missione professionale ed il nostro ruolo sociale. Il punto di partenza è chiedersi perché organizziamo collezioni e per chi.

Dobbiamo usare il sistema europeo basato sulle competenze per valorizzare e far crescere continuamente le competenze dei bibliotecari. Non stiamo guardando al passato, ma stiamo costruendo il futuro della professione: siamo una professione che si sa davvero rinnovare?

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Di Domenico. G. (2002) *La valorizzazione del capitale umano: inquadramento competenze e funzioni dei bibliotecari nelle Università*, Bolettino AIB n. 2/2002

Huckle, M. (2002) *Driving Change in the Profession: Subject Benchmarking in UK Library and Information Management*, Libri, 2002, vol. 52, pp. 209–213

Tammaro A. M., Weech T. (2008) *International Guidelines for Equivalency and reciprocity of Qualifications for LIS Professionals*. <http://www.ifla.org/files/assets/set/Equivalency__feasibility.pdf>

⁵ UNI 11535:2014 - Qualificazione delle professioni per il trattamento di dati e documenti - Figura professionale del bibliotecario - Requisiti di conoscenza, abilità e competenza

Indagine AIB sul lavoro in Biblioteca 2013: focus su Friuli-Venezia Giulia

RACHELE ARENA

ILARIO RUOCCO

Biblioteca Universitaria di Padova
Responsabile dei servizi al pubblico
Vice-responsabile della sezione
Manoscritti e incunaboli

La L. 4/2013 (Disposizioni in materia di professioni non organizzate) prevede il riconoscimento ufficiale delle associazioni professionali che rispettano determinati requisiti e assegna loro un importante ruolo per la qualificazione dell'offerta. L'art. 1 individua le caratteristiche dell'esercizio della "professione non organizzata in ordini o collegi" ed è fondato sulla libertà e sull'autonomia, sulle competenze e sull'indipendenza di giudizio intellettuale e tecnica. La professione può essere esercitata in forma individuale, associata, societaria, cooperativa o nella forma del lavoro dipendente. Certamente non possiamo prescindere dalla considerazione che oggi una professione non può essere slegata dalle esigenze concrete del mercato del lavoro, dalle innovazioni tecnologiche e dai modelli di professionalità che vanno emergendo a livello nazionale ed europeo. Il primo passo da fare è raccogliere dati e cifre perché lo scopo di una indagine è duplice: da un lato fornire una visione reale e attuale (seppure parziale) dall'altro contribuire ad identificare ambiti di azione per il prossimo futuro.

Cominciamo da alcuni numeri. A livello nazionale i bibliotecari sono stimati in circa 19.000, come ha calcolato Raffaele De Magistris¹.

¹ Raffaele De Magistris, *I bibliotecari e il lavoro: tra crisi e nuove prospettive. Introduzione ai lavori della Sessione. Relazione tenuta il 22-11-2012 all'Archivio di Stato di Milano, Stati generali dei professionisti del patrimonio culturale, Sessione n. 1 – il lavoro nei beni culturali*, p. 2-3. Il testo del discorso ci è stato gentilmente fornito dall'autore insieme a preziosi consigli sulla intera indagine.

A livello di regione, nella Anagrafe delle biblioteche italiane dell'ICCU risultano 372 biblioteche al 31/12/2012²; quanto ai bibliotecari, almeno due sono i riferimenti utili:

- le 100 unità complessive, nel 2012, nelle tre Università (Università degli Studi di Trieste, Scuola Internazionale Superiore di Studi avanzati di Trieste, Università degli Studi di Udine)³;
- i 9 bibliotecari (più 43 unità di "altro personale") nel 2011 nelle due biblioteche del Ministero dei beni e attività culturali e del turismo (Statale Isoncina di Gorizia, Statale di Trieste)⁴.

A questi numeri sono da aggiungere gli occupati nelle restanti tipologie di biblioteche (di enti locali, di privati, fondazioni, enti religiosi, ecc.), nel complesso, verosimilmente, alcune centinaia.

Inoltre, 123 erano gli associati AIB persona della Sezione FVG nel 2012 (29 uomini e 94 donne).

Veniamo all'Indagine AIB sul lavoro in biblioteca 2013. La motivazione per questa indagine è stata l'esigenza di dati utili per l'azione dell'Osservatorio Lavoro e Professione e per le politiche dell'Associazione nel complesso. Oggetto è la condizione dei lavoratori nelle biblioteche italiane e negli altri contesti del settore, ossia tutti coloro che avevano un rapporto lavorativo nelle attività tipiche di biblioteca nell'anno 2012, in aspetti come età, genere, titoli di studio, eccetera. Sono escluse le persone impegnate in stage, volontariato, tirocini, ma anche docenti e ricercatori universitari del settore. E' esclusa, per ragioni di riservatezza e praticità, la materia del salario. La natura della indagine è mista, quantitativa e qualitativa insieme.

Il metodo utilizzato è il questionario, con gli strumenti di un invito via e-mail e un form web da compilare, rivolto a bibliotecari e biblioteche di ogni tipologia amministrativa e funzionale.

Come ogni indagine, anche questa ha i suoi limiti: il primo è la mancanza di contestualizzazione, cioè delle caratteristiche delle strutture da cui provengono le risposte; come corollario è assente ogni questione troppo complessa per un solo e breve questionario, uguale per migliaia di intervistati. Altro limite è l'inesperienza degli autori nella ricerca sociale, ragion per cui si è fatto riferimento ai metodi dei ricercatori di questo campo⁵.

2 Dati sulle strutture dalla Anagrafe delle biblioteche italiane ICCU
<http://www.iccu.sbn.it/opencms/opencms/it/main/attivita/naz/pagina__78.html> . Ultima consultazione dei siti web: 8 dicembre 2013.

3 Dati ricavati mediante interrogazione della banca dati MIUR Rilevazione 2012,
<<http://statistica.miur.it/scripts/PERS/vPERS01.asp>>.

4 Biblioteche pubbliche statali, anno 2011, tav. 5, a cura dell'Ufficio statistica del MIBACT,
<http://www.statistica.beniculturali.it/rilevazioni/BIBLIOTECHE%20SITO/BIBLIOTECHE%202011/BIBL__TAVOLA5__2011.pdf>.

5 In particolare sono risultati utili: Marco Fortini, *Linee guida metodologiche per rilevazioni statistiche. Nozioni metodologiche di base e pratiche consigliate per rilevazioni statistiche dirette o basate su fonti amministrative*, Roma : Istituto Nazionale di Statistica, 2000; Piergiorgio Corbetta, *La*

I risultati sono stati comunicati la prima volta il 29 novembre 2013, nel 58° Congresso nazionale AIB a Roma: “Quale lavoro in biblioteca? Riconoscimento professionale e valorizzazione della professione bibliotecaria”⁶. Su richiesta della Sezione AIB Friuli-Venezia Giulia, possiamo offrire qui un’analisi specifica su questa regione.

Poiché un elenco ufficiale dei bibliotecari non esiste, un ruolo fondamentale è stato svolto dalle sezioni regionali, incaricate di raccogliere il maggior numero possibile di indirizzi e-mail di persone e strutture del settore (associati AIB, ex-associati, partecipanti a corsi o eventi AIB, biblioteche, cooperative, ditte, centri servizi, fondazioni, istituzioni ecc.) e nel caso di questa regione, la somma complessiva è stata di ben 791 indirizzi. E’ stato così costituito un campione, di tipo non probabilistico (ossia, non è nota la probabilità di ciascuna unità di farne parte) e di ampie dimensioni⁷. Certamente la raccolta del campione è stata il lavoro più oneroso di tutta la indagine.

Sono risultati funzionanti 643 indirizzi e hanno raccolto l’invito alla compilazione 231 persone, per un tasso di risposta (risposte complete/indirizzi funzionanti) pari al 33,1%⁸.

Un campione ampio, però, non è una garanzia universale. Questo perché – richiamando in breve alcuni principi della tecnica statistica – una indagine campionaria con un questionario sottoposto a persone, è affetta, nella fase di selezione, per tre generi di errori: l’errore di campionamento (cioè quanto il valore riscontrato nel campione della indagine si discosti dal valore, nella realtà, nella “popolazione”; errore non calcolabile in forma numerica quando non si conosca il numero esatto della “popolazione” oggetto di studio), di copertura (in altre parole, l’assenza di casi portatori di proprietà significative) e di non risposta (cioè il rifiuto, motivato magari da precise ragioni e comunque tale da nascondere proprietà non presenti, o presenti in modo ridotto, fra i risultati finali). Si tratta, si badi, di una situazione tipica di ogni ricerca sociale e non specifica di questa; questa avvertenza valga così a consigliare prudenza nella valutazione delle risultanze, che sono da riferire ai soli rispondenti, e non alla totalità della “popolazione” dei bibliotecari della regione.

Veniamo quindi a considerare i 196 rispondenti che hanno indicato il Friuli-Venezia Giulia come regione del luogo di lavoro.

ricerca sociale : metodologia e tecniche. 4. L’analisi dei dati, Bologna : Il Mulino, 2003; Francesco Altarocca, *Strumenti informatici innovativi nella conduzione di indagini statistiche*, Roma : Istituto Nazionale di Statistica, 2008.

6 Rachele Arena e Ilario Ruocco, Osservatorio Lavoro e Professione AIB, *Lavorare in biblioteca nell’Italia di oggi: una prima ricognizione quantitativa e qualitativa*, in corso di stampa negli atti del congresso stesso.

7 Non è probabilistico perché il numero dei componenti la ‘popolazione’ (cioè i bibliotecari) è soltanto stimato e perché tutti i bibliotecari privi di e-mail o dotati di e-mail da noi non conoscibile avevano probabilità pari a zero di essere compresi. E’ una situazione comune ogni volta che l’uso di un sistema di contatto (ad esempio il telefono, o la presenza nel luogo di lavoro in un dato giorno) esclude automaticamente una parte della ‘popolazione’.

8 A livello nazionale sono stati 11.571 gli inviti e-mail spediti, di cui 10.817 validi; 3.035 le risposte complete, per un tasso di risposta pari al 28,1% .

Riguardo ai dati anagrafici (fig. 1), la componente femminile è largamente maggioritaria (83,2%), in analogia con il dato nazionale (77,2%); che sia una caratteristica della nostra professione lo mette in luce il confronto con il valore nell'intero settore culturale in Italia (42,0%) e con la occupazione complessiva (40,0%)⁹, ma anche con gli *archivists* e *librarians* nei paesi della Unione Europea a 27 (72,1%)¹⁰. Era attesa anche l'età media alquanto alta, probabilmente acuita dalla sovraesposizione della figura dei direttori/responsabili (verosimilmente sono loro a rispondere alle e-mail indirizzate alle biblioteche e ditte), ma certo causata dal posticipo dei pensionamenti e blocco delle assunzioni.

Anche la distribuzione nei vari "comparti" lavorativi (fig. 2) è sulla linea del dato nazionale, con la maggioranza degli occupati negli enti locali e loro forme associative.

Relativamente ai titoli di studio (fig. 3), è alta la percentuale dei dotati di laurea o post-laurea: 74,5%, più alta del 67,4% a livello nazionale¹¹.

Le ore di aggiornamento svolte (corsi, seminari, convegni ecc.) nel 2012 (fig. 4) sono più di 20 soltanto per uno su tre. Esiste un piano annuale per la formazione continua e/o riqualificazione per il 43,6% dei 188 rispondenti da enti/aziende, contro il 34,0% dei "no" e il 20,2% dei "non so"; questi numeri sono quasi perfettamente allineati ai dati nazionali, rispettivamente 43,8%, 38,7% e 13,4%. Soltanto il 31,4% dei 185 rispondenti (non lontano dal 27,8% a livello nazionale) ha avuto un'esperienza di *e-learning*. Discreto è il giudizio dei 186 rispondenti sulla offerta formativa nell'ambiente di lavoro: la media delle 186 risposte si attesta sul valore intermedio ("indifferente"), questa volta in controtendenza rispetto al dato nazionale ("poco adeguata").

Infine, alcune domande gestionali sono state sottoposte ai soli direttori/responsabili. Le strutture dotate di bibliotecari solo di ruolo sarebbero (il condizionale è d'obbligo data la complessità della questione) pari, in percentuale, a quelle dotate di bibliotecari solo non di ruolo (fig. 5). Il Documento di valutazione dei rischi (DVR), obbligatorio dal 2010 in base al D.lgs. 81/2008 (in particolare art. 17, comma 1; art. 28) e ss., risulterebbe non approvato in 13 casi su 56.

I risultati dell'Indagine relativi al Friuli-Venezia Giulia si discostano in modo sostanziale da quelli a livello nazionale soltanto nei pochi casi sopra citati. L'importanza di dati e numeri sul lavoro è comunque innegabile per sostenere qualunque azione di tutela della professione. Per indagare e analizzare questioni più complesse ma decisive per i nostri scopi come l'inquadramento e il salario saranno necessari altri strumenti rispetto al questionario.

Si ritiene altrettanto importante aprire dibattiti tra professionisti, creare occasioni di crescita culturale, offrire strumenti che facilitino la partecipazione at-

9 Fonte: *Cultural statistics*, Eurostat 2011, p. 70, figura 4.3
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=KS-32-10-374>

10 *Ibidem*, p. 78.

11 Poco significativo, perché riferito ad aggregati assai più ampi ed eterogenei, il confronto con il 19,0% di laureati nella occupazione complessiva e il 38,0% nel solo settore culturale riportati in *Cultural statistics*, cit., p. 71, figura 4.4.

tiva dei bibliotecari come soggetti che fanno proposte sulla possibile evoluzione della loro professione.

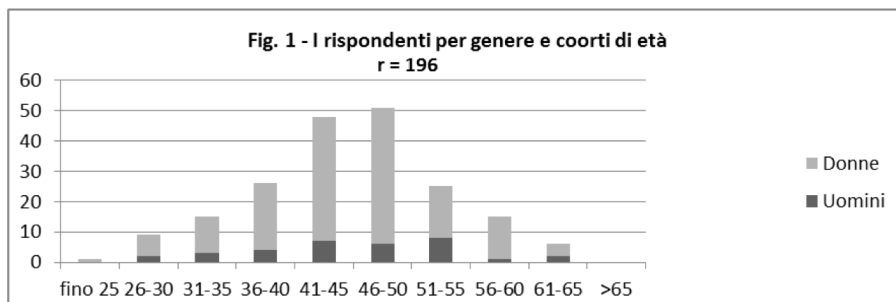


FIG. 2 – I RISPONDENTI PER COMPARTI
R = 196 (POSSIBILI PIÙ RISPOSTE IN CASO DI PIÙ RAPPORTI/INCARICHI)

	n.	%
1- Ministeri (MIBAC, altri Ministeri, Organi statali, Organi costituzionali, Agenzie ministeriali e governative, aziende ed enti SSN)	9	4,3
2- Enti territoriali (Comuni, Province, Regioni, Comunità montane, Unioni di Comuni, Istituzioni e Consorzi, CamCOM)	92	44,4
3- Università (statali e non statali), collegi e istituti autonomi, enti di ricerca	45	21,7
4- Scuole (tutte le scolastiche, pubbliche e private, anche religiose)	4	1,9
5- Cooperative, liberi professionisti, società (attive nel settore biblioteche e beni culturali)	39	18,8
6- Enti privati (biblioteche ecclesiastiche, di seminari, fondazioni, associazioni, aziende...)	13	6,3
altro	5	2,4
	207	100,0

FIG. 3 – TITOLI DI STUDIO (IL PIÙ ALTO POSSEDUTO).
ETÀ DI RIFERIMENTO: 25- (N = 195)

		%	%
sc. media - secondaria primo grado	0	0,0	0,0
sc. superiore - secondaria secondo grado	35	17,9	22,1
sc. superiore - secondaria secondo grado e scuola regionale (es. 600 ore)	8	4,1	
laurea v.o.	91	46,7	74,9
laurea magistrale	7	3,6	
laurea triennale	15	7,7	
laurea specialistica	11	5,6	
master primo livello	8	4,1	
master secondo livello	5	2,6	
dottorato di ricerca	3	1,5	
specializzazione post-laurea	6	3,1	
non risp.	6	3,1	3,1
tot.	195		

Fig. 4 - Ore di aggiornamento, in %

■ r = 182

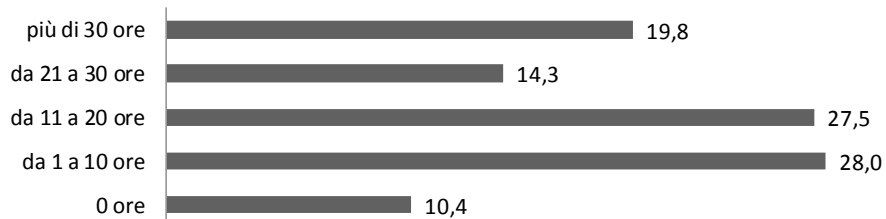


FIG. 5 - BIBLIOTECARI DI RUOLO E NON DI RUOLO NEGLI ENTI/AZIENDE.

R = 60

	%
non so/non posso rispondere	13,3
i bibliotecari sono tutti di ruolo	30,0
fino al 50 %	10,0
il 50%	3,3
oltre il 50%	10,0
i bibliotecari sono solo non di ruolo	33,3