

Lavoro atipico in biblioteca / di Andrea Marchitelli¹

In corso di pubblicazione in

Rapporto sulle biblioteche italiane 2005-2006. A cura di Vittorio Ponzani; direzione scientifica di Giovanni Solimine. Roma: AIB, 2006. 202 p. 88-7812-144-4.

Chi sono gli atipici?

Chi, o che cosa, sono questi “atipici”? Difficile darne una definizione valida e corretta.

Tutti i modi di chiamare questi lavoratori sono al negativo, a sottolinearne la stranezza: “atipici, discontinui, non strutturati, esterni”...

Si partì dalle famigerate collaborazioni coordinate e continuative e occasionali, si è arrivati, con la Legge Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro (L. 30/2003, cd. “Legge Biagi”) e con il decreto attuativo (D. lgs. 276/2003)² ad un numero spropositato di fattispecie lavorative, tutte riconducibili, in effetti, a una tipologia comune .

L’elenco è impressionante, va dal lavoro intermittente, ripartito, a tempo parziale, all’apprendistato, contratto di inserimento, lavoro a progetto e occasionale, lavoro accessorio ecc.

Alcuni osservatori (tra i quali, ad esempio, gli autori della ricerca *I rapporti di lavoro flessibile nella P.A.*) arrivano a comprendere sul piano pratico, in maniera non del tutto scorretta, anche i contratti a tempo determinato (certamente più tutelati, ma spesso ripetuti *ad libitum* con la stessa committenza) e tutti quei lavoratori autonomi che vengono in una qualche misura costretti ad aprire partita IVA, passando da una precedente co.co.co. pur continuando a lavorare in regime di mono-committenza.³

Si tratta, in effetti, di un *mare magnum* di casi diversi, difficili da ricondurre a un massimo comune denominatore diverso da quello della precarietà contrattuale ed esistenziale e di una mancanza pressoché assoluta di diritti e tutele.

Mesi fa, in AIB-CUR, qualcuno aveva definito questi lavoratori “diversamente tipici”: in effetti, con il passare del tempo, la realtà del precariato si sta avviando, purtroppo, a diventare tipica nel mondo del lavoro.

Perché agire?

Ritengo assai importante, partendo per questa breve ricognizione sul precariato nelle biblioteche italiane, accennare alle motivazioni che rendono grave il problema che mi appresto a tratteggiare, e urgente la sua soluzione.

In primo luogo perché si tratta di introdurre forme di tutela, diritti e garanzia per lavoratori che ne sono privi:

1 Ringrazio tutti i componenti del gruppo AIB sul lavoro discontinuo per l’aiuto che mi hanno dato a sistemare queste brevi note.

2 Una raccolta completa della normativa sul tema è disponibile alla URL <http://www.welfare.gov.it/RiformaBiagi/default.htm>. [Ultima verifica dei link citati, 12 giugno 2005].

3 *I rapporti di lavoro flessibile nelle amministrazioni pubbliche*, a cura di Giuseppe Della Rocca e Ruggiera Sarcina, Soveria Mannelli, Rubbettino, 2004. Disponibile a URL: <http://www.cantieripa.it/allegati/Lavoro%20flessibile.pdf>.

- criteri di trasparenza negli accessi al lavoro, reale e ampia autonomia nella definizione dei tempi, orari e modalità d'esecuzione della prestazione;
- compenso equo, commisurato all'effettività della prestazione, in ogni caso compensi minimi annui non inferiori a quelli previsti per i lavoratori dipendenti per mansioni assimilabili;
- tutela dei diritti sociali (malattia, maternità e infortunio), ora assenti o fortemente compressi;
- il diritto di precedenza in caso di assunzione con lavoro subordinato e nel caso di accensione di nuovi rapporti di collaborazione.
- l'esigibilità dei diritti sindacali
- validità dei periodi di lavoro resi in collaborazione presso le amministrazioni pubbliche ai fini delle procedure concorsuali.
- forme di tutela dei periodi di sospensione della prestazione lavorativa per motivi non imputabili al collaboratore o al consulente.

In secondo luogo perché la piaga del lavoro atipico, che Petrucciani arriva a definire “patologia dell'esternalizzazione”⁴, è ormai un problema anche per le stesse biblioteche, che non possono contare su personale presente a lungo termine, che condivide e faccia propri gli obiettivi dell'ente con il quale collabora, con costi pesanti in termini di peggioramento della qualità dei servizi offerti.

Scriva ancora Petrucciani:

«Ancora di più in questo caso, si tratta di un autogol per la professione: si svaluta la professionalità, si premiano il lavoro più approssimativo e frettoloso e l'azienda meno qualificata e che investe di meno nelle risorse umane, con il risultato di trovarsi poi, a lavoro finito, con dati di cattiva qualità, che richiederanno più lavoro di bonifica e di correzione di quello che si è creduto di risparmiare. A questo gioco al ribasso perdono le biblioteche, per la qualità dei loro cataloghi e dei loro servizi, perdono le imprese più qualificate e serie, e perdono più di tutti i giovani, costretti a condizioni di lavoro indecenti, in cui la loro professionalità è mortificata e le viene impedito di crescere.»

Ma quanti sono questi atipici?

La legge n. 335/95 sulla riforma del sistema pensionistico ha introdotto una gestione previdenziale separata presso l'INPS, estendendo l'assicurazione obbligatoria ai soggetti che esercitano attività di lavoro autonomo o parasubordinato privi di una forma assicurativa pensionistica. La cosiddetta “gestione separata” dell'INPS ha iniziato a operare nel 1996.

Le informazioni sulle collaborazioni coordinate e continuative raccolte dall'Inps consentono la costruzione di due distinti archivi: quello degli iscritti e quello dei contribuenti.

L'archivio degli iscritti comprende i soggetti per i quali risulta almeno una domanda di iscrizione, a prescindere dal versamento dei contributi. Si può rimanere iscritti senza avere svolto alcuna attività lavorativa come collaboratore. Tale archivio è dunque una sorta di contatore degli iscritti nel corso del tempo che risente sia delle mancate cancellazioni dei soggetti che non svolgono più collaborazioni coordinate e continuative sia di un certo numero di duplicazioni, nel caso non infrequente di più posizioni contributive aperte da uno stesso lavoratore.

L'archivio dei contribuenti, che rappresenta un sottoinsieme dell'archivio degli iscritti, comprende solo coloro che hanno effettuato almeno un versamento dei contributi nell'arco di un anno.

4 Alberto Petrucciani, *Formazione, occupazione e professione*, in *Rapporto sulle biblioteche italiane 2004*, Roma, AIB, 2004, p. 109-115.

Al 31 dicembre 2003 (ultima informazione disponibile al giugno 2005) l'INPS rileva circa 2.875.000 iscritti globalmente alla gestione separata. Mancate cancellazioni e duplicazioni rendono tuttavia tale dato non significativo per una misura del numero delle collaborazioni attive.

Allo stato attuale, l'archivio dei contribuenti è invece disponibile solo fino al 1999. In tale anno i contribuenti (1.272 mila) rappresentano il 72 per cento degli iscritti.

Tutti questi dati, lo si capisce chiaramente, sono poco o per nulla significativi: da un lato il numero degli iscritti non dice nulla, dall'altro, il numero dei contribuenti è scarsamente significativo, perché per rimanere tali basta un versamento l'anno.

Da una lettura incrociata dei dati ufficiali disponibili (fonti INPS, INAIL, Corte dei Conti) è possibile tracciare un identikit attendibile degli iscritti al fondo.

Per cominciare, sommando il numero degli amministratori (17,33%) a quello dei professionisti e dei collaboratori/professionisti (9,19%) otteniamo il 26,52% degli iscritti al Fondo (503.880 persone). Questi sono lavoratori che, con grande probabilità, non saranno da annoverare tra i collaboratori "puri" (collaboratori, cioè, senza altre attività e reddito). Sottraendo la cifra ad essi relativa al totale della popolazione attiva del Fondo, nel 2004 il numero dei collaboratori risulta pari a 1.396.120 unità. Dal momento che i collaboratori con altri redditi (da pensione o lavoro dipendente) rappresentano circa il 18,95% degli iscritti (360.050), se sottraiamo anche costoro al totale dei collaboratori definiti "puri", per il 2004 si ottiene un totale di 1.036.070 collaboratori attivi e senza altri redditi registrati al fondo della gestione separata INPS.

Secondo un'indagine condotta dal Dipartimento della Funzione pubblica⁵, la forza lavoro con rapporto a termine costituisce il 10% dell'intera popolazione considerata.

I comparti con maggiore presenza di un rapporto di lavoro a termine sono quello della scuola, con 159.076 addetti temporanei contro 974.790 a tempo indeterminato, pari quindi al 14% sul totale del personale del settore; quello delle autonomie locali con 92.673 persone con contratto a termine rispetto a 572.692 addetti con contratto a tempo indeterminato (ovvero il 13,9% sul totale), quello della ricerca, con il 12,9% pari a 2.581 addetti a termine. Minore rilevanza ha invece il rapporto di lavoro a termine nella sanità (3,7%), nei ministeri (3,2%), negli enti pubblici non economici (3,1%), nelle agenzie fiscali (2,6%).

Altra stima è quella fornita dall'ISTAT: con riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative, gli occupati che hanno svolto nel primo trimestre 2004 tale prestazione lavorativa come attività principale rappresentano l'1,8 per cento dell'occupazione complessiva e il 6,4 per cento delle posizioni lavorative indipendenti registrate nel periodo che va dal 1 gennaio al 31 marzo 2004. Nel secondo trimestre 2004 il numero dei collaboratori costituisce l'1,7 per cento del totale degli occupati e il 6,1 per cento del lavoro autonomo; nel terzo trimestre rispettivamente l'1,7 e il 6,0 per cento e nel quarto trimestre l'1,8 e il 6,4 per cento.

Se a quest'ultimo dato -riferito alle sole co.co.co.- va certamente aggiunto il numero collaborazioni a progetto, occasionali e tutte le altre forme di lavoro che la legge 30/2003 ha reso possibili, un elemento che manca a tutte le ricerche presentate è il totale dei lavoratori atipici, che tenga presente anche il numero dei lavoratori interinali, tempi determinati e altre forme di precariato.

Se il problema di una conta generale dei lavoratori atipici non è stato ancora risolto, più sconosciuta ancora è la situazione del settore bibliotecario. Infatti, se in qualche maniera potessimo, da tutte queste analisi, derivare dei dati indicativi anche per il nostro settore, resterebbe da considerare il numero di coloro che lavorano attraverso società di servizi che hanno in gestione in esterno attività di servizi bibliotecari (*outsourcing*), forma di gestione diffusissima nel nostro campo, almeno per alcuni servizi, come quello di catalogazione.

Giovanni Solimine, in una sua recente pubblicazione⁶ scrive: «in molti casi i lavoratori "precari" o "atipici"»

5 I rapporti di lavoro flessibile nelle amministrazioni pubbliche, cit.

6 Giovanni Solimine, *La biblioteca. Scenari, culture, pratiche di servizio*, Roma, Bari, GLF editori Laterza, 2004, p. 164.

costituiscono ormai circa la metà delle persone che operano nelle biblioteche».

In realtà, come dimostra quella che sembra essere l'unica indagine specifica per il nostro settore, condotta per il progetto CAPSDA⁷, la percentuale del personale non strutturato impiegato in biblioteca sembra essere molto più alta.

	Provincia Cagliari	Provincia Oristano	Provincia Nuoro	Provincia Sassari	Totali regionali
Biblioteche istituite	112	71	75	82	340
Biblioteche non attive	7	18	2	13	40
Utenza potenziale	785.424	170.714	229.404	476.530	1.662.072
Totale ore di apertura/settimana	2.432	1.407	1.957	1.987	7.783
Unità di personale in ruolo	91	35	69	87	282
Unità di personale convenzionato⁸	146	58	50	91	345
Unità di altro personale (comprende volontari, obiettori di coscienza, tirocinanti, ecc.)	57	21	44	43	165
Prestiti domiciliari/anno	487.767	128.971	206.750	193.643	1.017.131
Iscritti al prestito/anno	160.192	27.772	58.738	80.357	327.059
Dotazione documentaria	1.106.350	460.432	665.886	700.642	2.933.310

I dati sono impressionanti e si commentano da soli: il personale non strutturato (comprendente il personale cd. "convenzionato" e quello cd. "altro") rappresenta il 180,9% del personale in ruolo; quasi il doppio, dunque. Difficile

7 Il progetto CAPSDA (Centri di Accesso Pubblico a Servizi Digitali Avanzati), a titolarità Regione Sardegna, è in corso di esecuzione sui fondi CIPE (delibera 17/03) ed è stato inserito nell'Accordo di Programma Quadro (APQ) in materia di Società dell'Informazione stipulato tra il Governo e la Regione Sardegna in data 28 dicembre 2004. Ringrazio la collega Carla Contini per i dati che mi ha tanto gentilmente indicato. I dati sono aggiornati al 31.12.2003

8 A valere sulle provvidenze della L.R. 4/2000, art. 38 (contributi a favore degli Enti locali per l'affidamento in gestione a cooperative e società mediante convenzione dei servizi relativi alla gestione di biblioteche e archivi) e dei progetti speciali per la gestione di biblioteche e archivi in applicazione degli art. 92 e 93 della L.R. 11/1988. Sono qui compresi, inoltre, i lavoratori occupati con i fondi della L.R. 37/1998 "Iniziative locali per lo sviluppo e l'occupazione"

anche pensare che quella della Sardegna sia una situazione unica.

Che fare?

Questi elementi, pochi e poco comprensibili, identificano le priorità che dovrebbero guidare qualsiasi azione rivolta al “mondo atipico”.

Vista la situazione di estrema difficoltà nella quale versano tali lavoratori è necessario agire. Il problema, naturalmente, richiede soluzioni concrete, molte delle quali vanno portate avanti a livello sindacale e politico. Questo argomento esula tuttavia dall’orizzonte di questo rapporto e dall’azione diretta dell’AIB.

Si possono comunque individuare alcune linee di azione perseguibili dall’Associazione e dai suoi iscritti nel campo strettamente professionale.

Schematizzando, gli obiettivi principali da perseguire sono:

- aggregazione dei lavoratori;
- informazione ai lavoratori;
- conoscenza delle problematiche;
- sostegno tecnico alle forze politico-sindacali.

Problema principale dei lavoratori di questo tipo è proprio la **frammentazione**. Pur vivendo tutti le medesime condizioni, ciascuno si ritiene portatore di una diversità tale da rendere la propria situazione unica: le molte storie di atipici in Rete iniziano, quasi inevitabilmente, con “sono un atipico tra gli atipici...”.

La debolezza dei lavoratori di fronte ai datori di lavoro è accentuata notevolmente da questo isolamento.

È fondamentale, allora, che gli atipici siano uniti.

L’esperienza di Biblio(a)tipici⁹ <<http://www.bloggs.com/biblioatipici>> testimonia il percorso intrapreso da un gruppo di lavoratori atipici che, grazie alla Rete, hanno saputo incontrarsi, organizzarsi, stringere collaborazioni e amicizie, dar vita a discussioni e impostare progetti di azione comune.

Biblio(a)tipici, blog collaborativo curato da un gruppo di giovani bibliotecari che condividono la condizione di lavoratori discontinui, nasce il 24 aprile 2004 da una mia iniziativa, per incoraggiare lo scambio di informazioni tra persone vicine per campo di attività ed interessi, in uno spirito di collaborazione e di reciproco aiuto. L’aspetto più significativo di quell’esperienza risiede nell’assoluta spontaneità con la quale ci siamo raccolti intorno al blog e nel modo in cui questo spazio virtuale si è rapidamente trasformato in un importante centro di aggregazione. L’appello ad uscire allo scoperto ha provocato il medesimo effetto di un sasso lanciato in uno stagno: i cerchi concentrici che ne sono derivati hanno coinvolto, in breve tempo, un numero progressivamente crescente di persone. Il desiderio di condividere con altri idee ed esperienze era un sentimento latente, che aspettava solo un’occasione concreta per manifestarsi e prendere corpo.

Intorno a Biblio(a)tipici e alla mailing list ad esso collegata gravitano ormai circa 300 persone; proprio pochi giorni fa la comunità festeggiato le prime 20.000 visite sul blog, con un numero di lettori in progressiva crescita. Tra le

⁹Ringrazio Elena Franchini per avermi permesso di attingere al materiale presentato alla [Tavola rotonda](#), organizzata da CGIL e NIDiL, "Il sindacato nella rete: come dialogano, si incontrano, si informano, si organizzano i lavoratori attraverso internet" (14 Aprile 2005, Milano).

iniziative più interessanti del blog vorrei ricordare una rubrica dedicata alla segnalazione di concorsi e altre offerte di lavoro non reperibili attraverso i comuni canali d'informazione (Gazzetta ufficiale e siti web specializzati) e, infine, la rubrica "Letture e visioni atipiche", dedicata alla recensione di libri, musica, film che trattano tematiche relative al mondo degli atipici.

Anche l'aspetto dell'**informazione ai lavoratori** assume, per gli atipici, enorme valore. In effetti le nuove norme legislative, e una selva di provvedimenti collegati (decreti, circolari ecc.) rendono necessaria una costante attenzione alle modifiche che costantemente si susseguono nel settore. L'azione informativa, infatti, è uno degli obiettivi che, sin dalla sua costituzione (il 16 ottobre 2004) si è posto il Gruppo AIB sul lavoro discontinuo.¹⁰

Il gruppo vuole essere un punto di riferimento costante per coloro che vivono una condizione lavorativa discontinua all'interno delle biblioteche e centri di documentazione italiane, nonché all'interno di società che forniscono servizi a tali enti in regime di esternalizzazione.

In tal modo intende assicurare ai soci indicazioni e possibili soluzioni alle difficoltà derivanti e dalle tipologie di contratti di lavoro, e quindi dalla condizione di lavoratori discontinui che esercitano una professione giuridicamente non riconosciuta.

A tal fine il gruppo vuole anche costituire una raccolta di casi significativi e delle possibili soluzioni delle problematiche legate a tali situazioni.

Attraverso la realizzazione di indagini e rilevazioni statistiche, vuole evidenziare elementi diffusi di disagio, ricercando e indicando le possibili vie di soluzione, impegnandosi -- ed impegnando il Comitato Esecutivo Nazionale -- a mettere in atto ogni azione strategica che possa favorirle. Non si occupa direttamente della soluzione di difficoltà, contrattuali o di altra natura, di singole situazioni, per le quali rimanda all'Osservatorio Lavoro.

In questi primi mesi di esistenza, il gruppo ha contribuito alla redazione di una proposta di una "Piattaforma nazionale per gli specialisti dell'informazione e della documentazione operanti con contratti di lavoro non dipendente nel settore pubblico e privato". Si tratta di un documento, nato dall'impegno e dalla sensibilità di NIDiL-CGIL, che mira a stabilire alcuni elementi minimi di diritto e tutela, dei professionisti e della professione stessa. Le organizzazioni sindacali, di concerto con le associazioni professionali di settore (sono state coinvolte, AIDA, ANAI, ABEI, IAML -- che ha creato un gruppo di riferimento per i bibliotecari atipici del settore musicale -- oltre, naturalmente, all'AIB), hanno perciò deciso di iniziare un percorso che, attraverso lo strumento principe dell'attività sindacale, cioè la contrattazione collettiva, possa ottenere anche per questi lavoratori e lavoratrici diritti e tutele. Si tratta di una scelta ambiziosa frutto di un lungo lavoro di confronto tra professionisti, associazioni e sindacalisti che non rappresenta un punto di arrivo ma la partenza, speriamo, per una nuova stagione di diritti e tutele.

Altrettanto importante è proprio la **conoscenza** delle problematiche caratteristiche di queste tipologie di lavoratori da parte di chi vive contrattualmente meglio tutelate.

Anche in questo senso la comunità dei bibliotecari atipici (intesa in senso ampio) ha iniziato a muoversi.

Interventi, prima sempre più sporadici, poi sempre più fitti e coscienti (anche se spesso intrisi di amarezza) contribuiscono a portare a conoscenza dei bibliotecari italiani i problemi legati a una precaria condizione lavorativa.

Molto clamore, tanto da meritare un numero della rubrica AIB-CUR tam tam¹¹, nella primavera del 2004 ebbe la diffusione, attraverso la lista di discussione, dei bandi per l'accesso al Servizio Civile Nazionale istituito dalla legge 6 marzo 2001, n. 64.

Emergeva, allora come adesso, la sensazione che questa forma peculiare di volontariato si andasse ad aggiungere a quelle di precariato tradizionale (quello legato ai contratti di lavoro atipici, per intenderci), peggiorandone, se possibile, la situazione di incertezza e configurando così quella che un messaggio definiva "concorrenza sleale istituzionalizzata" tra lavoratori atipici.

10 <http://www.aib.it/aib/cen/atip.htm>

11 <http://www.aib.it/aib/editoria/n16/0403ponzani.htm>

Molti messaggi stigmatizzarono il comportamento di quelle amministrazioni che, invece di utilizzare i volontari per attività "straordinarie", li avrebbero impiegati come "supplenti" per svolgere attività di "normale amministrazione" che dovrebbero essere portate avanti dai lavoratori regolarmente inquadrati nella struttura, e per coprire la carenza di personale. Si tratta di una politica assai grave, perché da una parte nasconde la difficoltà di ampliare il personale della biblioteca e impedisce nuove assunzioni, e dall'altra rischia di sottovalutare la complessità delle attività proprie del bibliotecario, come se queste potessero essere affidate anche a chi non ha una competenza professionale specifica.

Naturalmente questi rischi e queste polemiche non hanno ancora trovato una soluzione...

L'azione di informazione e sensibilizzazione sui temi del precariato trova eco, come giusto, anche nell'Associazione: il Gruppo sul lavoro discontinuo vuole realizzare un'indagine-censimento sulla diffusione, quantitativa e qualitativa, di queste tipologie contrattuali nel mondo delle biblioteche e dei centri di documentazione italiani. Una volta che l'indagine sarà stata completata, avremo uno strumento, scientificamente valido, che aiuterà a rendersi conto della drammatica estensione, per ora solo paventata, del fenomeno.

Infine, dato che i problemi legati al precariato sono, innanzitutto, quelli della negazione di diritti e tutele di base (dall'assistenza sanitaria, al riposo, ai diritti sindacali ecc.) è importante che tali questioni vengano affrontate e risolte a cominciare dal livello politico e sindacale.

Altro obiettivo che il gruppo sul lavoro discontinuo si è posto, sin dai primi momenti della sua costituzione, è la sensibilizzazione dei soci "garantiti", sulle condizioni dei lavoratori atipici. I primo luogo sarebbe utile che quest'opera sortisse effetti soprattutto su coloro che ricoprono ruoli di responsabilità gestionale, con ricadute positive sulla delicatezza del problema dell'esternalizzazione e dell'impiego di forme di lavoro atipiche, in relazione sia alla qualità del servizio che alla dignità della nostra professione. Non sfuggirà che questi due aspetti siano entrambi presenti, con rilievo, nel *Codice deontologico dei bibliotecari*.¹²

Le associazioni professionali, in questo quadro, possono collaborare assai utilmente con le organizzazioni sindacali, ciascuno per le sue specifiche competenze e nei rispettivi campi di azione. L'apporto dei professionisti, anzi, è fondamentale perché l'azione sindacale si riempia, di volta in volta, di significati e rivendicazioni specifiche, oltre a quelle di base. La positiva convergenza del sindacato e delle associazioni di settore sulla bozza di piattaforma nazionale alla quale accennavo prima mi pare un elemento significativo in tal senso.

Roma, giugno 2005

12 <http://www.aib.it/aib/cen/deocod.htm>