

Lettera al CER toscano della cooperativa sociale Il Cosmo

Silvia Guerrini

Nell'ultimo numero del 2020 di Bibelot¹ abbiamo dato il via a una inchiesta sul tema delle esternalizzazioni, con la pubblicazione di alcune interviste².

La redazione di Bibelot ritiene che per gestire, programmare, controllare e indirizzare un servizio di base non a scopo di lucro come quello delle biblioteche ci debba essere personale di ruolo, affiancato da personale specializzato per servizi speciali di alto profilo qualitativo. La realtà attuale vede invece molte biblioteche con carenze di personale interno e in particolare tra i bibliotecari; i pensionamenti e la mancanza di nuovi concorsi fanno sì che siano gestite quasi esclusivamente da personale esterno, grazie ad aziende che in questi anni, con impegno e competenza, hanno sopperito alle carenze dei Comuni, mandando avanti i servizi e in alcuni casi intere biblioteche. Non mancano quindi le contraddizioni. Cerchiamo dunque, per quanto possibile, fare un po' di chiarezza soprattutto per tutelare tutte le professioni di chi opera in biblioteca. Desideriamo contribuire a questa riflessione dando spazio a tutti gli attori che si occupano delle biblioteche, comprese le aziende che stanno ricoprendo un ruolo molto importante per garantirne i servizi e il funzionamento. La cooperativa il Cosmo ha indirizzato una lettera al CER toscano nella quale pone una serie di quesiti e descrive in modo lucido la situazione degli appalti che, favorendo offerte sempre più vantaggiose in termini economici per l'Amministrazione Comunale, penalizzano le retribuzioni dei dipendenti ponendo le aziende stesse in una situazione di grande imbarazzo, come espressamente scritto dalla presidente della Cooperativa sociale il Cosmo. Come redazione di Bibelot abbiamo deciso di pubblicare la lettera per ampliare il dibattito intorno al tema della

1<https://riviste.aib.it/index.php/bibelot/issue/view/1201>

2 Interviste all'avvocato Danilo Conte <<https://riviste.aib.it/index.php/bibelot/article/view/12976>>; al funzionario sindacale Filcams Cgil Giuseppe Martelli <<https://riviste.aib.it/index.php/bibelot/article/view/12761>>; alla dirigente delle biblioteche e archivi del Comune di Firenze Luana Nencioni <<https://riviste.aib.it/index.php/bibelot/article/view/12909>>

gestione delle biblioteche, ringraziando per il contributo la presidente del Cosmo, Silvia Guerrini.

Ci auguriamo che il dibattito su questo tema possa proseguire e sfociare in un momento di riflessione pubblico e collettivo. [Nota della redazione]

Gentile Presidente Regionale Aib Toscana, Carlo Ghilli

Sono Silvia Guerrini, Presidente della Cooperativa sociale Il Cosmo che da anni è iscritta all'Associazione in quanto si occupa prevalentemente di servizi bibliotecari; ho inviato la stessa lettera alla Presidente Aib nazionale e scrivo anche a lei a nome della cooperativa che rappresento ma soprattutto delle colleghe e dei colleghi che lavorano nelle biblioteche pubbliche che abbiamo gestito e gestiamo, per segnalare non solo il periodo di grande difficoltà che stiamo vivendo in quanto lavoratori considerati 'di serie B' del settore culturale, ma perché il problema a mio/nostro avviso non è legato alla pandemia, ma è proprio strutturale al *modus operandi* che da alcuni anni caratterizza le procedure di appalto per l'affidamento dei servizi di gestione di biblioteche, archivi e in generale dei servizi culturali da parte degli enti pubblici.

Mi scuso in anticipo se dovrò essere lunga, ma per spiegare il motivo di questa nostra lettera devo chiarire molte questioni.

Anzitutto la nostra storia: come molte altre realtà simili alla nostra, siamo nati nel 1997 grazie all'entusiasmo di alcuni giovani laureati in materie umanistiche con la passione dei libri e della lettura e da associazione ci siamo trasformati in Cooperativa; siamo cresciuti e abbiamo ampliato il nostro *core business* proponendoci per la gestione di vari servizi, tutti in ambito culturale, come archivi, musei, centri espositivi, scuole di musica, servizi pedagogici e solo marginalmente di segreteria e guardiania.

Nel 2010 abbiamo ottenuto la certificazione di qualità con il seguente scopo e campo di applicazione

“Progettazione ed erogazione di servizi culturali, bibliotecari, gestione archivi storici e di deposito, gestione servizi museali e di servizi socio-educativi”

e con l'indicazione di questi obiettivi nella politica della qualità:

- raggiungere la massima soddisfazione del cliente, fornendo un servizio conforme sia ai requisiti contrattuali che a quelli cogenti e/o impliciti nel comune concetto di qualità, perseguendo il miglioramento continuo;
- valorizzazione ottimale di tutte le risorse professionali favorendo la creazione di un clima di lavoro sereno e di un ambiente lavorativo stimolante.

Li riporto con orgoglio ed emozione, perché posso affermare, senza alcun timore di smentita, di aver cercato di perseguirli entrambi grazie alla convinzione, al lavoro e alla professionalità di soci, dipendenti e collaboratori, che nel tempo sono ovviamente cresciuti, numericamente e professionalmente, grazie anche ad un piano formativo che ogni anno finanziamo direttamente e indirettamente, attraverso fondi interprofessionali, che ci consente di proporre aggiornamenti continui a cura di figure di spessore anche nell'ambito biblioteconomico come Maria Stella Rasetti, Riccardo Ridi, Vanni Bertini, Virginia Gentilini, Franco Neri e molti altri.

Contestualmente abbiamo cercato di adeguare le retribuzioni del personale, rinunciando magari ad acquistare sedi sfarzose o auto aziendali per gli amministratori e controllando accuratamente le spese per accantonare risorse per fondi di riserva a cui attingere in periodi critici come quello presente.

Per limitarci al personale delle biblioteche, che è quello di cui mi interessa evidenziare la situazione con questa lettera, i soci e i dipendenti che svolgono il lavoro di bibliotecario per la nostra Cooperativa, sono attualmente assunti con contratti a tempo indeterminato e inquadrati nel livello D1 del contratto delle cooperative sociali, che giusto per essere concreti prevede una retribuzione oraria di circa 7,00 euro nette per un lavoratore con il massimo degli scatti previsti.

Da alcuni anni a questa parte, parallelamente alla riduzione delle risorse investite dalla amministrazioni comunali nella gestione dei servizi culturali, tra cui appunto quelli bibliotecari, con alcune, rare e virtuose eccezioni, che fortunatamente ci sono e che ci hanno consentito e consentono di sopravvivere e lavorare, si assiste a uno spudorato quanto ignorato e tollerato annientamento di qualsiasi principio di rispetto delle professionalità e del lavoro, oltre che della dignità delle persone, e quello che viene detto

da tutti (sindacati, amministrazioni ecc) è che di questi tempi per avere un lavoro bisogna accettare qualsiasi compromesso.

Sono molti gli esempi che potremmo fare a tal proposito, ma per riassumere il punto è che spesso gli enti locali inseriscono nei bandi indicazioni relative ai contratti e livelli da applicare al personale che dovrà essere impiegato, ma poi le stesse indicazioni non vengono rispettate o fatte rispettare. Le ditte che vincono, in genere grazie a ribassi importanti e/o offerte aggiuntive/migliorative di pacchetti di ore-lavoro, aziende spesso non del territorio e quindi con presumibili spese di gestione dell'appalto superiori, applicano contratti di lavoro di minor costo rispetto a quanto "virtuosamente ma non prescrittivamente" indicato nei bandi, per esempio il III e IV livello del contratto Multiservizi, che pare siano i più applicati per i bibliotecari e che prevedono entrambi naturalmente una retribuzione netta più bassa di quella sopra indicata relativa al nostro contratto che abbiamo portato come esempio per far capire di che cifre/compensi si sta parlando.

Il risparmio, ottenuto sulle spalle di lavoratori, professionisti, la maggior parte laureati e tutti in continuo aggiornamento e formazione, viene quindi utilizzato per offrire ribassi più alti in sede di gara, in modo da assicurarsi l'aggiudicazione degli appalti e riuscire a mantenere un utile aziendale.

Il meccanismo è davvero perverso.

In particolare vorrei capire da AIB:

- 1) È possibile che una pubblica amministrazione inserisca in un bando una tabella relativa al personale e poi non la faccia applicare o sostenga che era solo indicativa e non prescrittiva? L'associazione può fare qualcosa in merito, ovvero chiedere che nei bandi vengano inserite solo indicazioni prescrittive riguardo ai livelli di assunzione del personale?
- 2) Può l'Associazione costituire gruppi regionali di professionisti disponibili a partecipare alle commissioni di gara per esprimere un parere competente sui progetti presentati dalle varie ditte e metterne quindi i nominativi a disposizione dei vari enti locali nella speranza che qualcuno abbia l'onestà intellettuale di avvalersene, visto che spesso i funzionari presenti nelle commissioni non conoscono direttamente il lavoro in biblioteca?

- 3) Può l'AIB fare chiarezza rispetto ai compiti dei profili specifici di aiuto bibliotecario e bibliotecario rispetto alla tabella in cui vengono messi a confronto le varie tipologie di contratto e i vari livelli contrattuali? Perché spesso il personale che viene riassorbito a seguito di cambio appalto, in alcuni casi, come nella nostra esperienza, con contratti e livelli peggiorativi rispetto a quelli da noi applicati, si trova a svolgere gli stessi compiti di prima, magari dovendo anche trasmettere *know-how* ed esperienza a nuovi responsabili o coordinatori ed essendo stato inquadrato, dopo 20 anni di esperienza e coordinamento del servizio in biblioteca, come aiuto-bibliotecario.
- 4) Qual è la posizione dell'Aib rispetto a livelli contrattuali a nostro avviso inadeguati, come appunto il III e IV livello del contratto Multiservizi, con i quali vengono assunti professionisti bibliotecari soci Aib e quindi riconosciuti tali dall'Associazione stessa?
- 5) Come pensa AIB di conciliare il fatto che mentre l'associazione punta a una sempre maggiore professionalità, imponendo standard come il portfolio delle competenze da raggiungere attraverso la formazione continua e autofinanziata, dall'altra si abbassano i livelli retributivi, nel silenzio più o meno complice, colpevole o 'obbligato' di tutti gli attori attivi e passivi del processo, livelli di retribuzione che per altro si attestano su livelli piuttosto bassi già in partenza?

Ci è capitato in diverse occasioni di sentirci dire, da alcune pubbliche amministrazioni, che perderemo altre gare di appalto se non abbasseremo i costi del lavoro...siamo noi a dover demansionare il personale e abbassare i livelli contrattuali per essere competitivi in questo meccanismo terribile delle gare di appalto o è il sistema a dover cambiare?

Ecco, su questi argomenti mi piacerebbe poter aprire un confronto con o attraverso l'Associazione, perché sono sicura che non siamo i soli a vivere e 'subire' questa situazione e perché mi provoca disagio interiore dover proporre ai soci della mia Cooperativa un demansionamento, non solo per poter 'reggere' l'urto del Covid nell'immediato e quindi provare a resistere come Cooperativa, ma soprattutto per dover essere competitivi, condizione che non dipende dalla pandemia, ma da come viene gestito il sistema degli appalti dei servizi pubblici e in modo particolare di quelli culturali, rispetto ai quali, e anche su questo dobbiamo essere onesti, c'è poca attenzione da parte di tutti.

Penso che questo circolo vizioso meriti una qualche attenzione e possibilmente una reazione che non possiamo aspettarci dai lavoratori direttamente interessati soprattutto in questo difficile momento in cui si abdica generalmente ai diritti per sopravvivere.

Ringraziando per l'attenzione che alla fine di questa mia lunga lettera mi avrete dedicato rimango a disposizione per chiarimenti e soprattutto per un confronto.

Cordiali saluti,

Silvia Guerrini

Rosignano, 16 Aprile 2021

Silvia Guerrini

Cooperativa sociale Il cosmo

info@ilcosmo.it