

Lettera del Presidente

Sandra Di Majo



Concorsi

Alessandro Pesaro, un collega italiano che lavora in Gran Bretagna, presso l'Università di Lincoln come "Digital Archive Developer", manda periodicamente alla lista AICRAB¹, a beneficio dei colleghi italiani, gli annunci di offerte di lavoro provenienti da archivi e biblioteche del Regno Unito.

Le offerte sono numerose e riguardano un'ampia gamma di professionalità. Già questo è un dato che colpisce, almeno avendo presente la penuria di analoghe opportunità per i più e meno giovani bibliotecari ed archivisti italiani. Ancor più si resta stupiti ed ammirati per le modalità con cui avviene il reclutamento.

Un esempio credo sia sufficiente. Mi riferisco all'annuncio di posti vacanti proveniente dalla British Library. Riguarda otto richieste, relative ad otto diverse professionalità, da quelle più tradizionali (catalogatori e addetti al reference; curatori e gestori delle collezioni) a quelle più innovative che rientrano nelle aree del marketing (ideatori e curatori di eventi; esperti di strategie e progetti di sviluppo) o della cura, gestione e conservazione del Web. Per ciascuna delle professionalità richieste vengono in prima battuta esposti contenuto ed obiettivi del lavoro e le aree di responsabilità implicate; poi molto analiticamente, i compiti da svolgere, i requisiti minimi e quelli aggiuntivi (cioè che danno qualche chance in più) richiesti. Un elenco di competenze così ampio e minuzioso certo ben più selettivo ed in grado di provare le competenze dei candidati, rispetto alle prove di esame in

¹ aicrab-list@googlegroups.com

genere previste nei bandi di concorso delle Amministrazioni pubbliche nostrane.

Ulteriori, ma essenziali informazioni, riguardano il compenso, la durata se si tratta di lavoro a tempo determinato, il termine entro cui le domande devono essere presentate, la data del colloquio previsto per i richiedenti ed il termine entro cui presentarle.

Il colloquio è solo una prima selezione e successivamente i prescelti dovranno sostenere delle prove?

« ...se nel bando non si parla di prove scritte, nessuno si aspetterà che il candidato se ne preoccupi. Se occorre presentare un portfolio, ciò viene detto espressamente ed inoltre si sa già in anticipo chi lo valuterà, con quali criteri ed entro quale data saranno disponibili i risultati»².

“La cultura britannica” è infatti tradizionalmente avversa a nozionismo e formalismo. Si tende a dare un peso limitato a test ed esami (siano essi quiz o prove scritte) basandosi invece sul principio che l’esperienza passata è un “predittore” estremamente più attendibile delle capacità del candidato. Entro limiti realistici, la capacità di portare valore all’istituzione sotto forma di idee, capacità ed esperienze viene invariabilmente ritenuta più interessante di un mero punteggio»³.

² Alessandro Pesaro, messaggio del 12 aprile 2016 in risposta ad una mia richiesta di informazioni

³ E’ sempre Alessandro Pesaro, che ringrazio caldamente, ad avermi dato ulteriori

D’altra parte, considerata l’analiticità del bando e l’accuratezza con cui vengono descritte le competenze richieste, si può essere ragionevolmente certi che chi risponde all’appello ha ben chiaro cosa ci si aspetta da lui. Il colloquio orale sarà utile a capire attitudini e capacità della persona:

«Le domande vertono su fatti tecnici legati alla professione, ma sono anche congegnate in modo da rivelare tratti reputati essenziali: essere intraprendenti, innovativi, flessibili, lavorare bene in gruppo, cavarsela con minima supervisione ed in genere tutto quanto serve a trasmettere l’idea che il candidato ha davvero passione per il suo lavoro oltre che talento. Altro elemento è la “cover letter”. Chi ambisce ad un certo posto deve spiegare come ogni elemento della posizione messa a concorso corrisponda al proprio profilo evidenziando, con esempi pratici, attitudini e capacità altrimenti difficili da provare in modo oggettivo. Ulteriori accertamenti avvengono contattando precedenti datori di lavoro o direttamente l’Università di provenienza: prassi vuole che questi contatti forniscano un giudizio sul valore del candidato e verifichino l’attendibilità delle sue dichiarazioni»⁴

L’esempio offerto dalla British Library non è infatti un’eccezione. Tutti gli avvisi di posti disponibili che ho potuto vedere di recente, seguono lo stesso modello e dimostrano:

informazioni e chiarimenti sui metodi di reclutamento seguiti in Gran Bretagna.

⁴ Alessandro Pesaro, ibidem

- l'ampio livello di autonomia anche di bilancio di cui godono le biblioteche;
- la chiarezza degli obiettivi da raggiungere e dunque anche delle esigenze di varie professionalità;
- l'ampiezza e varietà delle figure professionali necessarie alla buona gestione di una biblioteca.
- l'efficienza dei sistemi di reclutamento del personale, il forte risparmio di risorse che non va certo a spese della qualità del servizio.

E' forse ingeneroso un confronto con la situazione italiana. Troppe le diversità stratificatesi nel tempo a tutti i livelli, a cominciare dalla stessa organizzazione bibliotecaria, non solo quella statale, gravata dal peso delle strutture burocratico-amministrative che nessuna riforma è sinora riuscita a scalfire e dove non è prevista o è molto limitata, l'autonomia delle biblioteche.

Ingeneroso, ma necessario soprattutto in questo momento in cui il riaccendersi delle speranze in un nuovo corso, a seguito dell'aumento delle dotazioni per le biblioteche statali e la riapertura dei concorsi dopo vent'anni di silenzio, è stato rapidamente soffocato da quello che appare all'evidenza un metodo errato in partenza nella definizione delle esigenze dei vari Istituti e che ha in particolare penalizzato le biblioteche.

Il Ministro Franceschini ha dichiarato che il metodo seguito era l'unico possibile:

«l'unica scelta capace di assicurare un'equa ripartizione tra profili...Avremmo

dovuto arbitrariamente ignorare le dotazione organiche e distribuire i posti premiando un profilo a danno di un altro?»⁵.

Può darsi abbia ragione, tanto negli anni si è deteriorata la situazione degli istituti culturali proprio per l'incapacità o la mancata volontà dei vari governi di fare delle riforme decisive al fine della tanto auspicata realizzazione di un sistema bibliotecario nazionale coerente, al passo con la modernità. Anche il Ministro Franceschini ha rinunciato ad affrontare questa grande sfida con la sua legge di riforma⁶.

Con le conseguenze che misuriamo giorno dopo giorno. Tra queste, particolarmente grave, la decisione di Giovanni Solimine, membro del Consiglio Superiore dei Beni culturali e Mauro Guerrini, Luca Bellingeri, Gino Roncaglia e Paolo Matthiae, rispettivamente presidente e membri del Comitato Tecnico-scientifico di dimettersi dalla carica data la penalizzazione delle biblioteche nella ripartizione dei posti messi a concorso.⁷

Anche una buona notizia quale certamente quella della riapertura delle assunzioni, ha messo ancora una volta in evidenza l'inefficacia di interventi solo parziali che, pur aprendo qualche speranza nei tanti giovani in attesa di occupazione, lasciano di

⁵ Dario Franceschini, "La Repubblica", 31 maggio 2016

⁶ Legge, 29 Luglio 2014, n. 106

⁷ Per approfondimenti sulla vicenda rinvio al blog di G. Solimine <http://www.giovannisolimine.it/> ed ai commenti apparsi su vari quotidiani e blog.

fatto invariata la crisi delle biblioteche statali.