

Editoriale

Civiltà islamica e cultura occidentale

di Andrea A. Ianniello

Il dialogo e la tolleranza non bastano.¹ La "tolleranza" è stata da Cacciari criticata come la "virtù" del debole, la cui scarsa vitalità lo induce a comportamenti che, se fosse più forte, non avrebbe. In tal senso, comprendere ed accettare il ruolo, importante, che la civiltà islamica ha rivestito per lo sviluppo della civiltà occidentale ha il suo peso, ma solo in un'ottica più vasta. Federico II di Svevia potrebbe essere il "simbolo" di tale *comprensione*. Comprensione, infatti, non è abdicare all'"identità", questa parola di moda ma sul cui significato pochi s'interrogano. Essere "identico" a se stesso, "rispecchiarsi" dà inevitabilmente il senso di chiusura, quando, al contrario, nel Medioevo si è avuto non solo "dialogo", e nemmeno solo comprensione, che per noi, oggi, già sarebbe tanto, bensì capacità di apprendimento, bensì "apprendimento" reciproco. Il problema è riconoscere tale "flusso" di conoscenze.

"La maggior parte degli Europei non ha un'esatta misura dell'importanza dell'apporto che l'Europa ha ricevuto dalla civiltà islamica, né ha compreso la natura di ciò che in passato essa ha mutuato da quella civiltà. La cosa più singolare in tutto ciò è che gli Europei si considerano eredi diretti della civiltà ellenica, laddove tale pretesa è smentita dalla verità dei fatti. La realtà che si desume dalla storia stabilisce perentoriamente che la scienza e la filosofia della Grecia furono trasmesse agli Europei tramite i musulmani. In altre parole, il patrimonio intellettuale dei Greci è giunto in Occidente solo dopo essere stato seriamente studiato dal Vicino Oriente, e se non fosse stato per gli studiosi dell'Islam e i suoi filosofi, gli Europei sarebbero rimasti nell'ignoranza totale di queste conoscenze per lunghissimo tempo, ammesso che siano mai giunti a comprenderle.² E' opportuno far osservare che stiamo parlando qui dell'influenza della civiltà islamica, e non di quella araba in particolare, come a torto si sostiene talvolta. Infatti la maggior parte di coloro che esercitarono tale influenza in Occidente non era di razza araba, e se la loro lingua era l'arabo, lo si doveva all'adesione alla religione islamica".³ In linea generale, il parlare dell'Islamismo e del mondo islamico è divenuto un vespaio di prima grandezza, chiusi come si è tra i "far" (abbreviazione di *fanatico*) e i detrattori "a spada tratta". Occorre, invece, *storicizzare* le cose per vederle in una prospettiva più esatta. E, di fatti, senz'alcun dubbio il mondo islamico ha ereditato la Grecia, per cui noi non conosciamo "la-Grecia-com'era", ma "la-Grecia-come-ci-è-giunta", precisamente attraverso il mondo islamico.

(Continua a pag.2)

Saperi e Competenze

I fondi interprofessionali nel Sud: criticità e opportunità per i lavoratori e per le imprese

di Pasquale Iorio

Nel seminario organizzato dall'Isfol il 15 novembre sui "*Fondi paritetici interprofessionali nelle regioni del Mezzogiorno*", il responsabile dell'area formazione dell'Isfol *Franco Frigo* ha avanzato la proposta di creare un "laboratorio di formazione dei lavoratori" nella sede dell'Istituto di Benevento.

Questa proposta appare quanto mai utile ed interessante per le regioni del Mezzogiorno, che ad oggi "appaiono in ritardo nel processo di adesione agli stessi fondi e registrano una certa difficoltà nella formulazione dei bisogni e nell'esprimere un'adeguata domanda di formazione" (come è stato sottolineato nel dibattito). Dai dati illustrati nella relazione introduttiva emerge con nettezza il divario rispetto alle

(Continua a pagina 3)

Sviluppo e occupazione

I giovani ed il mondo del lavoro

di Alfredo Loso

Ho volutamente impostato il mio intervento in occasione della giornata di orientamento dell'Unione Industriali di Napoli sulla veloce trasformazione del lavoro, sulle sue diverse e nuove forme, sui nuovi rapporti che si determinano al suo interno, sulle nuove figure professionali che accompagnano così il cambiamento profondo della società che viviamo e che certamente i giovani vedranno assistendo al trasformarsi del senso stesso del lavoro. Ho accennato alla rivoluzione tecnologica, all'esplosione dell'informatica, alla scomparsa di mestieri divenuti improvvisamente "vecchi", alla veloce obsolescenza delle conoscenze e delle competenze dei lavoratori meno giovani. In sintesi di un mondo sempre più veloce ed in continua trasformazione che impone a chi si propone di

(Continua a pagina 4)

Sommario:

Editoriale

Civiltà Islamica e cultura occidentale

di Andrea A. Ianniello

1

Saperi e competenze

I fondi interprofessionali nel Sud: criticità e opportunità per i lavoratori e le imprese di Pasquale Iorio

1

Sviluppo e occupazione

I giovani ed il mondo del lavoro

di Alfredo Loso

1

AISLO

L'attività editoriale di AISLO di Luca Elia

5

Pubblica Amministrazione

La buona amministrazione: valutazione dei comportamenti e qualità del lavoro pubblico di Patrizia Dolcimele

6

Dagli editori

IL LAVORO NON E' UNA MERCE

Contro la flessibilità di Luciano Gallino

8

Dagli editori

L'INFORMATICO E LA BADANTE

Professioni che partecipano al banchetto della globalizzazione e professioni che servono a tavola. Quello che i giovani devono sapere per affrontare il futuro di Nicola Cacace

8

Editoriale

Civiltà islamica e cultura occidentale

di Andrea A. Ianniello*

Guardate in giro, e vedrete che quel che diceva Guénon negli Anni Trenta del secolo scorso è, purtroppo, ancora *troppo* vero. Ma è altresì vero che tale corrente culturale si bloccò sempre più in ambito islamico (pur con la *parziale* eccezione dell'Iran, troppo parziale per continuare un corso diverso, come dimostrano i fatti odierni).

I contributi del mondo islamico alla civiltà che oggi chiameremmo "occidentale" sono molteplici. Iniziamo dalla gastronomia: lo zibibbo, per esempio, ma la stessa pasta secca "all'italiana", diversa dalla pasta fresca ben conosciuta anche in Cina, sembra derivare da un uso del Nord Africa islamico portato in Sicilia. Gli agrumi sono molto conosciuti per essere citati, anch'essi non islamici ma che la civiltà islamica, nel suo ruolo di "mediazione" fra Oriente ed Occidente, ha diffuso in Occidente. Enumerare le cose prenderebbe troppo tempo, quel che si deve sottolineare è che l'apporto gastronomico è avvenuto soprattutto attraverso la Sicilia, molto più che attraverso la Spagna. Vogliamo dirci la verità, e cioè che la ricchezza, tanto decantata, della cucina "italiana" è dipendente da quella islamica non poco? Talvolta lo si sente dire, ma si dice "cucina araba", termine inesatto, perché è stato il Nord Africa "arabizzato" il vero mediatore "culinario".

Nel campo delle scienze c'è solo l'imbarazzo della scelta, dalla medicina (il "*Qanûn*", il "*Canone*" di Avicenna, medico e filosofo, accoppiata tipicamente medioevale), alla matematica. I termini stessi che usiamo in matematica sono d'origine araba, per esempio lo "zero", dall'arabo "*zif*", la "cifra" (vuota che permette di scattare di ordine di grandezza), e, difatti, nel Medioevo zero si diceva "cifra". Lo stesso termine di "algebra" (*al-jabr*) è arabo, ed anche il termine "algoritmo" (da: "*Algorithmus*", a sua volta pronuncia latina dello studioso Al-Khwarizmi⁴, del Khwârezm, in Iran, l'antica "Corasmia"). Cosa sarebbe l'informatica senza l'algoritmo? I computer, che oggi sono di uso quotidiano, derivano dal concetto di algoritmo, quindi, se scriviamo al computer, lo dobbiamo anche a quello studioso iraniano medioevale. Quanti se ne ricordano effettivamente? Lo stesso "numero" cosiddetto "arabo", in realtà d'origine indù, fu diffuso in Occidente, di nuovo il ruolo di mediatore, dalla civiltà islamica. Che dire dell'astronomia? Si guardi un Atlante del cielo e si veda quante stelle hanno nomi arabi (Aldebaran, Kokab, ecc.). "*Dulcis in fundo*", "*last but not least*": la filosofia, l'"aristotelismo" soprattutto (ma i filosofi arabi vedevano una consonanza fra Platone ed Aristotele, il loro era un Aristotele "neoplatonico", differenza significativa con l'Occidente). I nomi più famosi sono Avicenna, iraniano, ed Averroè, arabo della Spagna islamica; ma non ci furono solo loro. Averroè, ad ogni modo, segnò, involontariamente, una "data": la divisione fra le due civiltà "cugine" (come dice lo studioso iraniano Seyyed Hossein Nasr) dell'Occidente medioevale e dell'Oriente islamico, sull'accettazione dell'aristotelismo, integrato da Tommaso d'Aquino in ambito cristiano (così come da Mosè Maimonide ("Rambam") in ambito ebraico), ma sostanzialmente rifiutato in ambito islamico, di nuovo grazie ad uno studioso iraniano, al-Ghazali.

Un noto studioso inglese di storia della scienza, ritorna, dopo circa quindici anni, a riflettere sullo sviluppo della scienza e rivede completamente le sue posizioni in relazione all'importanza del contributo islamico per la genesi della scienza che, poi, sarebbe stata detta "moderna". Egli riconosce che il contributo islamico è stato *decisivo*. Grant non esita a parlare di "scienza 'greco-arabo-latina'". Le conquiste collettive di queste tre civiltà, nonostante le loro importanti differenze linguistiche, religiose e culturali, costituiscono uno dei più grandi esempi di pluriculturalismo che la storia abbia conosciuto. Un esempio di pluriculturalismo nel senso migliore del termine. *Esso fu possibile solo perché gli studiosi di una civiltà riconobbero la necessità d'imparare dagli studiosi di un'altra civiltà.*

Gli uomini di cultura latini riconobbero, nel secolo XII, che non tutte le civiltà erano uguali. Erano dolorosamente consapevoli che, nel campo della scienza e della filosofia naturale, la loro civiltà era chiaramente inferiore a quella dell'Islâm. Si trovarono di fronte a una scelta inevitabile: imparare da chi era superiore a loro, o rimanere inferiori per sempre. Scelsero d'imparare e compirono un enorme sforzo per tradurre in latino quanti più testi arabi era possibile. Se avessero pensato che tutte le culture sono uguali, o che la loro era superiore, non avrebbero avuto motivo d'impadronirsi delle dottrine arabe e la grande Rivoluzione scientifica dei secoli successivi non vi sarebbe stata. Se risaliamo indietro di alcuni secoli, vediamo che lo stesso fenomeno si verificò in seno alla civiltà dell'Islâm. Verso la fine del secolo VIII, gli intellettuali islamici, che parlavano e scrivevano in arabo, vennero a conoscenza di un vasto patrimonio culturale, rappresentato dalla letteratura scientifica greca. Riconoscendo che la mancanza d'una letteratura scientifica in lingua araba rappresentava un grosso limite culturale e intellettuale, essi si misero a tradurre in arabo i testi greci di scienza e di filosofia naturale. Se gli studiosi musulmani avessero pensato di non aver nulla da imparare dai 'pagani greci morti', e i cristiani di lingua latina avessero anch'essi creduto di non aver nulla da imparare dagli 'eretici musulmani morti', il grande movimento delle traduzioni medioevali non vi sarebbe mai stato".⁵

Il "dialogo" è impotente, il multiculturalismo ha fallito. Più che "multiculturalismo", si dovrebbe parlare di "*pluriculturalismo*". □

*Giornalista

Testo della relazione in occasione degli incontri sulla città che apprende organizzati a Caserta 29-30 novembre da Aislo, Auser, AIF Campania.

1. "La tolleranza è una virtù che ciascuno pratica volentieri verso tutto ciò di cui nulla gli importa" (Franco Romanò, "*Aforismi (I)*", in: "Il Foglio Clandestino", *Aperiodico ad Apparizione Aleatoria*, n°LXI, II/2007, p. 4).

2. Guénon è fra quegli studiosi che sostengono che il senso pieno degli scritti dei Greci antichi sia stato malinteso dalle interpretazioni, soprattutto moderne, degli stessi scritti. Per lui quella greca era davvero una "tradizione perduta", che solo attraverso l'influsso islamico era stata "rivivificata".

3. René Guénon, *Scritti sull'esoterismo islamico e il Taoismo*, Adelphi 1996, pp. 73-74, da un articolo su "La Voile d'Isis" del maggio 1932.

4. Cfr.: articolo su Wikipedia, http://it.wikipedia.org/wiki/Muhammad_ibn_Musa_al-Khwarizmi. Sull' "algoritmo", cfr.: <http://it.wikipedia.org/wiki/Algoritmo>.

5. Edward Grant, *Le origini medievali della scienza moderna. Il contesto religioso, istituzionale e intellettuale*, Einaudi 2001, p. 137.

Saperi e competenze**I fondi interprofessionali nel Sud: criticità e opportunità per i lavoratori e per le imprese**

di Pasquale Iorio*

regioni forti del centro-nord (anche se vanno considerate le difficoltà registrate in alcune regioni non solo meridionali, come l'Umbria, la Liguria e le Marche).

Se guardiamo il tasso di adesione delle imprese ai vari fondi (con i relativi addetti) – tranne la Campania che si attesta intorno al 3% - abbiamo percentuali ancora troppo basse con un media per le regioni del sud che si aggirano di poco oltre l'1%.

Questo dato diventa preoccupante in quanto fa emergere il rischio di nuove forme di emarginazione e di divario tra Nord e Sud del Paese, che pone a tutti i fondi l'esigenza di intervenire anche con azioni di solidarietà e di supporto per far crescere una rinnovata cultura della formazione e dell'innovazione (soprattutto in realtà economiche dove il tessuto è fatto di piccole imprese, che denotano anche difficoltà strutturali ad organizzare piani formativi).

L'altro dato critico riguarda la scarsa attenzione che le parti sociali pongono verso la formazione, che ancora non viene adeguatamente valutata all'interno della contrattazione aziendale e decentrata, come fattore strategico per valorizzare le risorse umane e per adeguare le competenze a reggere le sfide della competitività.

Basta dare uno sguardo alla situazione del "*Conto formazione*" di Fondimpresa – che gestisce quella parte del 70% di risorse destinate direttamente alle imprese. Ne emerge un quadro allarmante: finora nelle regioni del Sud sono stati presentati soltanto 12 piani formativi aziendali (di cui 8 in Campania).

Ciò denota la necessità di invertire la rotta con una vera e propria campagna di sensibilizzazione nei confronti delle imprese; di informazione e diffusione di buone pratiche per superare ritardi culturali e stati di diffidenza ancora diffusi (cercando di far capire le differenze e le opportunità che i fondi possono offrire rispetto al passato, come già è emerso con chiarezza nella fase sperimentale dei Progetti Piste e degli Avviso 2006-2007 di Fondimpresa, come pure degli altri fondi del terziario e della cooperazione).

A tal fine diventa decisivo far crescere e diffondere una cultura della bilateralità, che stenta a decollare, non solo nelle regioni meridionali. Nello stesso tempo ai vari Fondi si richiede un intervento più deciso verso le articolazioni territoriali, che devono aiutare e sostenere – con mirate azioni di sistema - processi di decentramento e di integrazione con le politiche dell'offerta formativa delle Regioni, per una programmazione che sia in stretto raccordo con i reali fabbisogni di conoscenze e di professionalità emergenti nelle imprese e nei contesti territoriali. □

*Vicepresidente OBR Campania

Sviluppo e occupazione

I giovani ed il mondo del lavoro

di Afredo Loso*

inserirsi nelle dinamiche del lavoro comportamenti, conoscenze ma soprattutto competenze nuove e diverse.

Mi sono soffermato sul valore della conoscenza, quale naturale esigenza dell'uomo, e sappiamo tutti quanto in una regione giovane come la Campania ve ne sia bisogno, ho precisato che si era ritenuto sino ad ieri che la fase scolastica nella vita di un uomo dovesse rappresentare il tempo della conoscenza e l'ingresso nel mondo del lavoro dovesse chiudere questa fase per aprire quella della applicazione pratica, del fare.

Non è più così, ormai ci si è resi conto che la conoscenza e l'applicazione si alternano e si intersecano tra di loro, dunque non vi è "una formazione che prepara alla vita, ma una formazione lungo tutto l'arco della vita.

Una formazione che si sostanzia di esperienze, che rappresenta l'antefatto, si parla così di lifelong learning, cioè di un apprendimento in grado di orientare sostenere e ri-orientare la vita stessa."

E, tutto ciò richiede pertanto un diverso e più impegnativo modo di essere prima cittadini e poi studenti per divenire come dice il professor Saracino *adulti consapevoli*, cioè responsabili delle proprie scelte del proprio divenire.

A queste persone il mondo del lavoro chiede competenze chiare e certificate non necessariamente espresse solo da titoli di studio formali, ma anche da esperienze di vita e di lavoro; chiede atteggiamenti propositivi, voglia di mettersi in gioco, curiosità verso il nuovo, vivacità intellettuale, flessibilità, costante capacità di adeguare le proprie conoscenze e di saperle rendere dinamiche.

Chiede attori, e non comparse, su cui investire perché ha imparato che il suo capitale più prezioso è quello umano.

Volevo far sentire ai giovani che mi ascoltavano con attenzione propositività e sfida verso il futuro, e forse in quel momento ci sono riuscito, ma certo non volevo trasferire su di loro la responsabilità di un sistema scolastico che nel confronto internazionale ci vede largamente perdenti, e di un sistema Paese che produce laureati che non riesce a valorizzare.

Avevo in mente tre eventi che mi avevano colpito con un incalzare preoccupante. Il primo, una ricerca "I laureati del Mezzogiorno: una risorsa sottoutilizzata o dispersa" dello Svimez in cui Mariano D'Antonio e Margherita Scarlato esponendo con obiettività dati impietosi ci dicono che il 46,4% dei laureati meridionali a tre anni dalla laurea è disoccupato, e non è il voto di laurea a condizionare questo risultato, perché disoccupato è anche il 43,3% di chi si è laureato con il massimo dei voti, contro il 30,8% di quelli del centro nord.

Ed ancora, se nel 1992 i laureati del Mezzogiorno che emigravano al Nord erano il 6%, undici anni dopo diventano il 22% con prevalenza di ingegneri ed in parte di economisti. "Nel Mezzogiorno il mercato del lavoro è opaco molto più di quanto lo sia a livello nazionale – ci dice la Scarlato – l'accesso non meritocratico al lavoro è più forte Laddove è carente la qualità dell'istruzione scolastica infatti è molto più determinante il ruolo della famiglia. Perciò l'origine sociale e territoriale continua a determinare fortemente l'accesso all'istruzione, il rendimento e la collocazione nel mondo del lavoro."

Così in Campania se nel 1998 emigrava il 15,2% dei neolaureati questa percentuale era del 21,3% nel 2001 e questo dato continua a crescere. Nel 2004 il tasso di disoccupazione dei laureati del Sud era del 30% ed ancora una volta vedeva penalizzate le donne con un 37,2%.

Il secondo motivo di riflessione nasce dalla presentazione a Tokyo dell'indagine PISA – Programme for International Student Assessment – un'indagine internazionale che si sviluppa su un campione di quindicenni nell'area Ocse più altri paesi per un totale di 57 paesi sviluppati.

Ogni tre anni viene valutato un ambito, nel 2000 la lettura, nel 2003 la matematica, nel 2006 le scienze, e così l'indagine appena pubblicata ci vede al 36 posto, ampiamente sotto la sufficienza, confermando le debacles dell'italiano terzultimi nel 2000, e della matematica penultimi nel 2003 sui 28 paesi delle precedenti rilevazioni.

L'Italia ha perso quindi 9 posizioni e si pone dietro a Estonia, Slovacchia, Macao, Taipei etc. Questa ricerca nel metterci dinanzi ai fatti non dice tutto, perché in realtà, non misura il profitto in senso stretto ma la capacità logica di mobilitare la conoscenza. Ci viene spiegato che i ragazzi sono in grado di rispondere a domande chiuse, ma non a quelle aperte che presuppongono meccanismi mentali abituati ad usare la logica. Quindi una conoscenza di tipo nozionistico non di una preparazione che accompagni e prepari verso la vita.

L'Ocse ha guardato alla società ed al lavoro nel 2020 caratterizzati da una evoluzione continua, ritenendo che sarà necessario disporre di competenze costantemente adeguate ad un mondo sempre più duttile e flessibile. I nostri ragazzi oggi non sono assolutamente in grado di reggere questo confronto.

Il terzo evento è forse meno scientifico degli altri due ma probabilmente ne è la conseguenza logica. Il Ministero degli Esteri, d'intesa con un certo numero di Università e di Camere di Commercio ha costruito un programma teso a selezionare un gruppo di laureati indiani da accompagnare in un percorso fatto di stage in azienda e di momenti formativi, per far incontrare queste potenzialità con il mondo del lavoro italiano. In un mondo del tutto aperto e globalizzato che deve avvalersi delle migliori competenze possibili per esprimere al meglio le potenzialità di successo delle imprese, il sistema paese che le rappresenta le cerca dove sono, e siccome i laureati indiani, in particolare quelli in informatica, sono considerati tra i migliori al mondo, li cerca in India.

Tre eventi, tre realtà da analizzare certamente con più cura e soprattutto con maggiore attenzione di quanto io possa aver fatto in queste righe, ma sono estremamente utili per cogliere alcune indicazioni e soprattutto riportare l'attenzione sul concreto.

I giornali, la televisione hanno ripreso immediatamente queste notizie, in particolare il rapporto Pisa, in modo enfatico, quali "Il crollo della Scuola Italiana" titolo di testa de La Stampa del 4/12 o più pacato come nella trasmissione di Rai 3 della stessa data, in cui Corrado Augias nel presentare il testo di Maria Teresa Siniscalco "Le valutazioni internazionali e la scuola italiana", ne ha proposto una più attenta e preoccupata riflessione. Certamente altri se ne sono occupati, ma appena l'attenzione sulla notizia è scemata tutto è stato archiviato, salvo essere rispolverato alla prossima occasione utile per fare notizia.

Penso che si debba lavorare molto sul concreto e rendersi conto che il sistema formativo di un paese è fatto essenzialmente di persone, è sulle persone che bisogna investire, sulla qualità dell'insegnamento, sulla formazione iniziale dei

docenti. Non si incentiva la competitività di un paese dando la formazione dei suoi giovani a chi si avvicina alla scuola in maniera residuale rispetto al mondo del lavoro.

Non bisogna avere paura delle parole riscopriamo ed affermiamo con forza il merito come valore, diamo dignità allo status di docente, ma selezioniamo e formiamo adeguatamente chi deve svolgere questo compito essenziale per una comunità.

Un sistema formativo, non è fatto di dimensioni staccate ed autoreferenziali ma è un'unica realtà assolutamente integrata, dalla scuola al lavoro passando per la formazione professionale e l'università, e soprattutto collegato al territorio, al suo sviluppo ed alla programmazione del suo sviluppo.

Ma soprattutto ricordiamo che investire sulle persone significa avere più risposte più motivazioni. Altri paesi ci sono riusciti, a maggior ragione in un paese fortemente individualista come l'Italia può funzionare.

Penso che si debba lavorare molto sul concreto e rendersi conto che il sistema formativo di un paese è fatto essenzialmente di persone, è sulle persone che bisogna investire, sulla qualità dell'insegnamento, sulla formazione iniziale dei docenti. Non si incentiva la competitività di un paese dando la formazione dei suoi giovani a chi si avvicina alla scuola in maniera residuale rispetto al mondo del lavoro.

Non bisogna avere paura delle parole riscopriamo ed affermiamo con forza il merito come valore, diamo dignità allo status di docente, ma selezioniamo e formiamo adeguatamente chi deve svolgere questo compito essenziale per una comunità.

Un sistema formativo, non è fatto di dimensioni staccate ed autoreferenziali ma è un'unica realtà assolutamente integrata, dalla scuola al lavoro passando per la formazione professionale e l'università, e soprattutto collegato al territorio, al suo sviluppo ed alla programmazione del suo sviluppo.

Ma soprattutto ricordiamo che investire sulle persone significa avere più risposte più motivazioni. Altri paesi ci sono riusciti, a maggior ragione in un paese fortemente individualista come l'Italia può funzionare.

*Presidente OBR Campania

L'attività editoriale di AISLo

di Luca Elia*

Tra le diverse attività che caratterizzano il lavoro di AISLo c'è anche quella editoriale. In particolare l'Associazione dispone di una Redazione Editoriale, con risorse dedicate, che progetta, produce e mette a disposizione dei soci e del network AISLo (che ad oggi supera i 22.000 soggetti in Italia e all'estero) una serie di servizi. Obiettivo generale che la Redazione si pone è "di fornire strumenti di informazione e di comunicazione in rete diversificati ma nello stesso tempo funzionali ed integrati tra di loro".

Lo strumento che mette in connessione i prodotti editoriali di AISLo, tra loro e con la rete ampia del network, è il sito (www.aislo.it), del quale è in essere la riprogettazione, con l'obiettivo di proporre, a breve, uno strumento che sempre meglio risponda alle esigenze ulteriori di informazione e comunicazione che la nostra rete ha espresso in questi anni di vita dell'Associazione, oltre che alle crescenti opzioni strategiche di networking che lo sviluppo di AISLo impone. Il sito vuole, sempre di più, essere un "luogo" di riferimento e di "incontro", che connetta chi si occupa di sviluppo locale e politiche territoriali con chi, ai diversi livelli di governo, prende decisioni. Diversi sono i servizi che AISLo produce e diffonde: Rassegna Stampa, Newsletter, Biblioteca, Bibliografia, Novità editoriali, Agenda Sviluppo Locale, Quaderni e Libri.

La Rassegna Stampa è il primo prodotto editoriale, in termini di tempo, che AISLo ha offerto alla propria rete. Ad Aprile 2007 si è entrati nel terzo anno di vita, essendo il numero zero stato edito nell'Aprile del 2005. La Rassegna è un servizio on line che seleziona i principali articoli inerenti i temi su cui AISLo lavora, presenti sulle principali testate giornalistiche e riviste nazionali. E' prodotta settimanalmente e le fonti sono: Avvenire, Corriere della Sera, Il Foglio, Il Messaggero, La Repubblica, Il Riformista, Il Sole 24 Ore, La Stampa, L'Unità, Il Mattino, Il Secolo XIX, Italia Oggi. I Settimanali e Webzine sono: L'Espresso, Italia Oggi Azienda Scuola, Italia Oggi Enti Locali, Italia Oggi La Legge, Italia Oggi Sette, Il Sole 24 Ore ICT, Il Sole 24 Ore Dossier, Panorama, Azienda Lex, Basilicanet, Bollettino Università & ricerca, Emilianet, Gazzetta del Mezzogiorno, Itnews, La voce.info, Sardegna Industriale. Le parole chiave della Rassegna Stampa, con ognuna delle quali si realizza un singola ricerca per ogni fonte, sono 104. Sono state pensate avendo come punto di riferimento diverse aree tematiche: saperi e competenze; ricerca, università e innovazione; governance locale; identità e comunicazione; sistemi e progetti di sviluppo.

La Newsletter è un mensile presente sul sito e inviato al network AISLo. E' uno strumento che ospita i contributi di chi si occupa di tematiche relative i territori (urbanisti, professori universitari, esperti di politiche territoriali, imprenditori, sindacalisti, amministratori pubblici, manager pubblici e privati ricercatori, formatori). E' pensata e realizzata come una rivista professionale, organizzata per sezioni tematiche.

La Biblioteca contiene contributi originali scritti dai soci e dagli amici di AISLo, oltre che dalla comunità professionale ampia dello sviluppo locale. I documenti in forma di paper, riflessioni, documenti, progetti, esperienze, testimonianze sono in formato PDF, sono leggibili, scaricabili e condivisibili. Una maschera permette una rapida consultazione dei contributi, anche attraverso una ricerca trasversale di più modalità contemporaneamente.

La Bibliografia, con oltre 1000 indicazioni bibliografiche, permette di avere un quadro ampio dei contributi sui temi dello sviluppo locale e delle politiche territoriali che la comunità scientifica ha prodotto negli ultimi anni.

Novità Editoriali è un servizio che mette a disposizione indicazioni su pubblicazioni editoriali sui temi di interesse di AISLo. E' inoltre attivo un servizio di invio per posta elettronica, per chi ne fa richiesta, per ricevere mensilmente e gratuitamente la lista con le novità in libreria degli editori con i quali l'Associazione collabora.

L'Agenda dello Sviluppo Locale è uno spazio sul sito, liberamente consultabile, che fornisce notizie su eventi, convegni, presentazioni di libri, eventi tematici che si tengono in Italia. Viene alimentata quotidianamente attraverso la ricerca di eventi su decine di siti di enti ed istituzioni pubbliche e private. Ad ogni evento sono allegati, se forniti dagli organizzatori, i materiali, i comunicati stampa e i report ex-post.

I Quaderni – in via di pubblicazione – sono prodotti che si concentrano su tematiche specifiche e raccolgono, riorganizzandolo, tutto il know-how prodotto negli eventi che AISLo organizza. I Libri, scritti da più autori, si caratterizzano per il taglio pluritematico degli interventi.

*Coordinatore Redazione AISLo

Pubblica Amministrazione

La buona amministrazione: valutazione dei comportamenti e qualità del lavoro pubblico

di Patrizia Dolcimele*

Premessa

Il tema della qualità del lavoro pubblico è da qualche anno di grande attualità e recentemente ha sollevato un vivace dibattito tra giuslavoristi, in particolare con riferimento all'efficienza degli uffici e degli impiegati pubblici.

Gli aspetti del dibattito sono importanti e complessi e si pongono su numerosi fronti che richiedono radicali interventi di innovazione e cambiamento, in sintesi non esaustiva: il regime delle dinamiche retributive, rapporti tra dirigenza e organi politici, la formazione del personale, le modalità di selezione e reclutamento, gli incarichi e le consulenze esterne.

Tutti questi interventi che sono orientati in un senso riformatore poco peso avranno senza l'affermazione di un'etica all'interno della pubblica amministrazione che sia attuale e condivisa, possibilmente, da tutti gli attori della scena: i dipendenti, gli amministratori ed i cittadini.

Occorre fare un breve excursus all'indietro per capire come la pubblica amministrazione stia da anni cecando una strada di innovazione: già da circa quindici anni, infatti, dall'approvazione della legge 8 giugno 1990, n. 142, gli enti locali sono soggetti attivi e destinatari di un radicale processo riformatore, con l'elezione diretta di sindaci e consigli comunali, incentivazione al decentramento delle funzioni, potenziamento delle norme in materia di semplificazione amministrativa ed autocertificazione, massimo coinvolgimento dei cittadini nelle leggi sul diritto di accesso agli atti, maggiore trasparenza e trasformazione dei dirigenti pubblici da ingessati burocrati a veri e propri managers con autonomia di gestione delle risorse e braccio destro degli organi di governo.

In aggiunta a tutto questo si colloca, a mò di cornice, l'istituzione di strumenti di gestione del personale pubblico di impronta privatistica (anche con il deferimento al giudice civile delle controversie in materia di pubblico impiego) e, da ultimo ma di grande importanza, la riforma di sistemi di controllo e di valutazione del personale dirigente ed impiegatizio.

Ci si chiede come mai, anche a seguito delle recenti polemiche (chi non ricorda i "nullafacenti"?), la pubblica amministrazione, pur in possesso di significativi strumenti normativi come quelli fin qui narrati, non abbia fatto il "salto di qualità". Perché queste riforme non hanno funzionato? Siamo di nuovo all'anno zero, e bisogna ripartire con nuove leggi di riforma?

L'importanza della valutazione

La ricerca di un punto di convergenza tra le organizzazioni di lavoro pubblico e privato è sicuramente tra le modalità di approccio al problema della qualità del lavoro pubblico quella che potrà dare i risultati migliori.

In questa sede si vuole centrare l'attenzione sulla scelta della valutazione come leva privilegiata per promuovere un circolo virtuoso per una migliore utilizzazione delle risorse ed una migliore realizzazione delle stesse.

Il tema della valutazione è stato introdotto attraverso le politiche di incentivazione nei contratti di pubblico impiego a partire dai primi anni ottanta, ma solo con le riforme normative in tema di gestione del rapporto pubblico degli anni novanta che la valutazione acquista piena autonomia, fino a realizzarsi pienamente con i contratti collettivi.

In tale contesto di riforme si inserisce la valutazione del personale del comparto enti locali, che diventa il punto centrale per la gestione di molti istituti contrattuali, in particolare quelli relativi alle politiche retributive più in genere.

Promuovendo la cultura della buona valutazione si vuole tracciare la strada per dare nuovo slancio e maggiore qualità anche alla rappresentanza politica ed alla responsabilità pubblica.

Ecco, chi scrive ritiene che la valutazione del lavoro pubblico, se ben fatta e ben fondata, può contribuire in maniera decisiva a all'attivazione dei processi di cui si è detto.

Si impongono alcune precisazioni.

Il concetto di valutazione, da astratto deve essere calato nel concreto, e si impongono proprio nel concreto alcune considerazioni:

- 1) La valutazione deve essere intesa quale fattore chiave in grado di attivare parimenti la responsabilità della dirigenza, lo sviluppo delle competenze di cui ognuno è dotato, e in terz'ordine, la focalizzazione di ciò che all'interno dei servizi e delle prestazioni offerti dall'ente deve essere oggetto di miglioramento della qualità.
- 2) L'attuale disciplina legislativa e contrattuale che detta le norme in materia di valutazione del personale dirigente ed impiegatizio nel settore pubblico contiene alcune soluzioni tecniche che, se applicate, potrebbero portare a migliorare le prestazioni dell'amministrazione.

Se ben applicata ed inquadrata in modo corretto, quindi, la valutazione potrà dare i migliori risultati, in particolare se viene utilizzata non tanto per punire, bensì per premiare chi merita e per misurare, con il metro più oggettivo possibile, il miglioramento delle prestazioni rese dai singoli impiegati e dall'organizzazione in complesso.

Quest'ultima affermazione deve indurre ad una riflessione più ampia: non si devono disgiungere i risultati raggiunti in termini complessivi dall'Amministrazione dalle prestazioni rese dai singoli; queste vanno valutate, in parte, per il contributo che danno all'interno dell'organizzazione in cui si collocano al raggiungimento dei risultati.

In sintesi: non si può pensare di valutare correttamente se si valutano in alternativa prestazione del singolo e risultato dell'organizzazione.

La direttiva del ministro per la funzione pubblica del 6 dicembre 2007 – la valutazione dei comportamenti nelle pubbliche amministrazioni

Il raggiungimento di un buon standard di qualità del lavoro pubblico non è solo il risultato dell'applicazione di modalità di valutazione il più possibile corrette ed aderenti alle considerazioni fin qui esposte ed alle prescrizioni contrattuali.

Và attribuita rilevanza anche alla conformità della condotta del personale alle regole deontologiche previste.

Nel 2001, esattamente con la circolare n. 2198 del 12 luglio, è stato emanato il cosiddetto codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Principio ispiratore del dettato normativo è senz'altro il voler assicurare l'imparzialità amministrativa sancita nella carta costituzionale, ma è soprattutto, nel quadro del disegno di modernizzazione, la concezione del codice come un mezzo per assicurare la qualità dei servizi erogati attraverso una più incisiva declinazione del principio di responsabilità dei singoli dipendenti e dei dirigenti con compiti di valutazione e valorizzazione delle risorse.

Il codice, infatti, con riguardo ai contatti sociali tra dipendenti ed utenza pone chiari vincoli con particolare riferimento ai rapporti con il pubblico ed i comportamenti da mantenere nella vita sociale.

I dirigenti preposti alle strutture, cui sono attribuiti i compiti ed i poteri del datore di lavoro, sono tenuti ad effettuare una continua ed attenta disamina della condotta del personale, tenuto conto che le prestazioni lavorative di chi agisce negli apparati pubblici devono essere rese in completa adesione ai valori che sormontano l'azione della Pubblica Amministrazione.

A rafforzare la necessità di rispettare le norme del codice è intervenuto recentemente il Ministro per la Funzione Pubblica con la direttiva n. 8 emanata il 6 dicembre 2007.

Questo provvedimento nasce dall'esigenza, sempre più forte, di evidenziare come la valutazione dei dipendenti debba essere effettuata con maggiore riguardo alle prescrizioni codicistiche, che, pur avendo un chiaro valore etico, assumono uno specifico rilievo giuridico e sanzionatorio.

La citata direttiva si focalizza in particolare sull'articolo 11 del codice di comportamento, che prescrive: "*ciascun dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.*".

Si tratta di norma di grande innovazione, che richiama il dipendente al rispetto degli standards di qualità fissati dall'amministrazione.

Proprio per questo il Ministro ha voluto ribadire che i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, ancorchè contrattualmente obbligati, sono tenuti ad una condotta improntata alla sollecitudine ed alla correttezza dell'azione amministrativa, diretta ad impedire generiche e pretestuose giustificazioni a ritardi od inazioni loro addebitabili.

La direttiva non si ferma al mero ribadire prescrizioni già esistenti. Introduce anche un concetto finora tipico del mondo privatistico, che ben si raccorda con l'esigenza di "buona amministrazione", ovvero il danno all'immagine dell'amministrazione.

L'immagine dell'Amministrazione, infatti, è oramai entrata tra i valori immateriali di ogni apparato pubblico.

La stessa Corte dei Conti ha ricondotto tra i valori degli apparati pubblici "la tutela della propria identità, del buon nome, della reputazione e credibilità, nonché l'interesse che le competenze individuali siano rispettate, le funzioni assegnate siano esercitate, le responsabilità dei funzionari attivate" (Corte dei Conti-Sezioni Unite, 23.4.2003 n. 10/2003/qm).

Il miglioramento delle modalità di valutazione dei dirigenti e del personale impiegatizio, nonché il perfezionamento delle procedure sanzionatorie integrano, secondo la direttiva in analisi, il presupposto principale per la diffusione di un'immagine di efficienza dell'apparato.

L'atteggiamento innovativo di una pubblica amministrazione che premia chi merita e riduce l'afflittività delle sanzioni in favore di un atteggiamento di maggiore responsabilizzazione di chi lavora potrà portare, in un futuro che ci si auspica prossimo, a ricostruire l'immagine di efficienza ed efficacia degli apparati pubblici.

*Presidente Comitato Provinciale ANUSCA Milano Nord-Ovest

Dagli editori



IL LAVORO NON E' UNA MERCE Contro la flessibilità

di Luciano Gallino
Editore La Terza, anno 2007, pp. 184, prezzo € 14,00

Dire che la politica dell'ultimo decennio ha drammaticamente sottovalutato la condizione del lavoro flessibile significa tenersi molto al di sotto delle righe. Circa 8 milioni: sono gli italiani che hanno un lavoro instabile. Tra 5 e 6 milioni sono precari per legge, ossia lavorano con uno dei tanti contratti atipici che l'immaginazione del legislatore ha concepito negli ultimi quindici anni. Gli altri sono i precari al di fuori della legge, i lavoratori del sommerso. Come si è arrivati a queste cifre, perché le imprese chiedono la flessibilità del lavoro in misura sempre crescente, quali sono i costi umani che stiamo pagando e quali sarebbero i costi economici che il paese dovrebbe affrontare se si volesse davvero coniugare l'instabilità dell'occupazione con la sicurezza del reddito, cosa ha a che fare tutto questo con la globalizzazione, quali caratteristiche dovrebbe avere una politica del 'lavoro globale' per essere davvero all'altezza delle reali dimensioni del problema. In queste pagine, l'accusa di Gallino: non solo non è giusto che il precariato sia merce di scambio dell'economia globalizzata, ma nemmeno intelligente per una società che voglia congiungere allo sviluppo economico lo sviluppo umano.



L'INFORMATICO E LA BADANTE Professioni che partecipano al banchetto della globalizzazione e professioni che servono a tavola. Quello che i giovani devono sapere per affrontare il futuro

di Nicola Cacace
Franco Angeli, anno 2007, pp. 128, prezzo € 16,00.

I giovani che si scontrano con rendite e privilegi di una società bloccata da una classe dirigente invecchiata e quasi elusivamente maschile, guardano con preoccupazione al futuro. Con 45 anni di età media l'Italia è il paese più vecchio del mondo.

Mentre nel resto del mondo le conoscenze richieste crescono in parallelo con l'istruzione dei giovani, in Italia questo non accade. Il sistema produce infatti beni e servizi a basso tasso di innovazione e a minor impiego di personale qualificato e di conseguenza solo meno della metà dei lavori richiesti dal mercato è diretta a diplomati e laureati. In Italia badanti e colf, con occupazione in crescita più della media, sono diventate le professioni del futuro, mentre l'occupazione nell'informatica e nei settori avanzati è stagnante.

Che fare allora, studiare meno? Assolutamente no! Nel mondo le conoscenze crescono in fretta. L'Italia ha radici di paese vitale e creativo, pervaso da uno spirito di intrapresa testimoniato da migliaia di piccole e medie imprese di successo, e tornerà all'altezza del passato se i giovani sapranno ridare al paese la spinta innovativa che oggi manca. Per vivere, lavorare, dirigere altri uomini nella società globale i giovani devono darsi una cultura del cambiamento. Oltre all'autoformazione continua, hanno bisogno di scuole e università che coltivino creatività e meriti. Devono studiare da "specialisti flessibili", pronti ad apprendere sempre nuovi lavori. Non devono temere i cambiamenti perché abituati a viverli sin dalla nascita e perché il paese ha bisogno di loro: solo se i figli sapranno sostituire i padri affrontando le sfide globali con creatività, impegno individuale e collettivo, senso civico e solidarietà maggiori di quelli dei padri, l'Italia potrà stare al ritmo di un mondo che cambia in fretta, non sempre in meglio.

Redazione

Direttore Responsabile	Pasquale Iorio
Comitato di Redazione	Luca Elia (Coordinatore), Pasquale Iorio, Stefano Mollica, Danilo Curreli
Grafica e Web	Danilo Curreli
Segreteria di Redazione	Stefania Brognara

Questa Newsletter è nata per informare e aggiornare l'utente. Chi non fosse interessato a riceverla può comunicarlo al nostro indirizzo di posta elettronica e i suoi dati saranno cancellati immediatamente dal nostro database.

I riferimenti utilizzati per questo servizio Mailing, sono conservati da AISLo nel rispetto della legge 196/03 e provengono da iniziative commerciali e/o vostre informazioni ad AISLo riferite. E' possibile chiedere la cancellazione dalla lista, verifiche e/o modifiche sui dati inviando una e-mail al seguente indirizzo con oggetto CANCELLAMI: redazione@aislo.it

Supplemento a Rassegna Stampa AISLo. Registrazione Tribunale di Milano n°279 dell'11/04/2005