

ta a superare i dislivelli regionali, favorendo la mobilità dei capitali e della manodopera.

P. RANCI

Milano, Università Cattolica.

AUTORI VARI, *Le tecniche selettive del personale nelle pubbliche Amministrazioni*. Zanichelli, Bologna 1962. Un volume di pp. 264.

« Lo Stato moderno — scrive il prof. L. Ancona nella presentazione dell'opera — assume nei confronti dei cittadini una personalità che ieri non aveva, diventa responsabile di fronte ad essi non solo del modo col quale amministra le cose pubbliche, ma anche del modo col quale si svolgono le relazioni tra i propri funzionari ed i singoli ». Questo assunto guida il criterio con cui è stata redatta quest'opera composita, nella quale, contributi diversi per dimensione e impostazione, convergono sull'obiettivo della « selezione dei migliori » per la pubblica amministrazione.

La trattazione è svolta, nei diversi contributi, sul terreno della psicologia, dopo un'ampia premessa d'inquadramento svolta, nella parte prima, dal prof. Virgil B. Zimmermann, che opportunamente abbina al problema della selezione quello della formazione dei quadri direttivi della p.a., e conduce una serrata analisi critica alla mancanza di connessione tra basi culturali dei funzionari, criterio di reclutamento e selezione e modalità successive di carriera (« una delle maggiori difficoltà che s'incontrano nel tentativo di introdurre le scienze amministrative in senso stretto e altre materie non tradizionali nei programmi universitari in Italia, è legata al fatto che queste nuove discipline non sono considerate nel programma dei concorsi statali, il quale è imperniato esclusivamente su materie già da lungo tempo riconosciute in sede accademica »).

Non mancano, alla fine di questa premessa, acute considerazioni sulla delicata connessione tra composizione sociale della classe burocratica e fisionomia dell'autorità politica e della conseguente azione dello Stato.

La parte seconda dell'opera contiene la traduzione di un ampio documento della « Civil Service Assembly » americana (ora « Public Personnel Association »), documento che ha già avuto larga notorietà. Vi si tratta dettagliatamente delle tecniche psicologiche di selezione del personale amministrativo (esame scritto, valutazione della preparazione e dell'esperienza di lavoro, valutazione della personalità). Questa parte, come la terza seguente sui metodi e strumenti del processo selettivo, documenta anche al profano la varietà e la vastità di strumentazione e di metodo che ormai la psicologia ha conseguito ed ampiamente collaudato in questo campo. Non è certo di mezzi, quindi, che oggi può esser considerata carente la pubblica amministrazione per poter condurre un'adeguata politica di reclutamento, formazione del personale e soprattutto dei quadri (e lo dimostra il contributo di V. Sciola su *Un'applicazione italiana dei tests mentali*): il paradosso è che la pubblica amministrazione, proprio potendo e dovendo operare su grandi numeri, ha al tempo stesso facoltà e necessità di impiegare strumenti scientifici per la selezione, e, tuttavia, ciò non avviene se non in misura estremamente limitata e frammentaria. Ma evidentemente questa considerazione sposta l'argomento sul terreno della struttura, delle finalità e della politica d'impiego della pubblica amministrazione, rispetto al quale terreno le tecniche di cui si tratta in quest'opera hanno, evidentemente, il loro limitato valore strumentale.

G. B. BOZZOLA

Milano, Università Cattolica.