

cita richiesta da parte del preside della Facoltà di pesanti conseguenze sulla liquidazione e dell'assegno di pensione, il dono fatto dal prof. Romani del proprio patrimonio di libri e carte con annessi scaffali e precise disposizioni testamentarie sul loro uso e destinazione, la sospensione dal servizio del sottobibliotecario Begliomini per insanabili contrasti con il superiore e così via. Con il procedere dei decenni vengono al pettine alcuni nodi essenziali: il ruolo del personale operante in biblioteca, scarso, mal pagato, oberato di lavoro, senza un effettivo riconoscimento e la politica degli acquisti, a tratti casuale ma sempre legata agli interessi scientifici dei singoli docenti. Pur nella sua tipicità, da cui emerge un'immagine letteraria costellata di patetici monsù Travet oberati da problemi economici, la vicenda della biblioteca fiorentina sembra richiamare tratti comuni alla storia tutta italiana delle nostre istituzioni universitarie, sempre combattute fra missioni da compiere e difficoltà economiche, pasticci burocratici e lotte intestine, opere meritorie di tanti singoli sconosciuti ed incomprensibili ostacoli ministeriali: solo l'inizio dell'automazione, con il passaggio «dalla penna all'elaboratore elettronico» sembra chiudere una secolare, faticosa stagione, costellata tra l'altro di guerre e di disastri naturali, per approdare ad una dimensione diversa. Ciò non è casuale: l'automazione, come già era successo nelle realtà bibliotecarie più evolute, si è rivelata uno strumento potente di innovazione nei processi gestionali e nella preparazione professionale dei bibliotecari, la cui coscienza di sé è ormai un dato incontestabile, ed è esattamente ciò che si può definire un autentico successo, frutto del lavoro di tanti colleghi che, come dice Urso «nessuno ricorderà mai».

Sonia Cavirani

Area Biblioteche, Università di Camerino

*Euroguida I&D dei professionisti europei dell'informazione e della documentazione*, lavoro realizzato con il supporto della Commissione dell'UE nel quadro del programma "Leonardo da Vinci"; versione ufficiale italiana di Maria Pia Carosella, Domenico Bogliolo. Fiesole (FI): Casalini libri, 2000. 47 p. ISBN 88-85297-63-3. € 15,49.

L'*Euroguida I&D* rappresenta il rapporto dell'European Council of Information Associations (ECIA) come risultato del progetto DECIDoc (Développer les eurocompétences pour l'information et la documentation) finanziato dalla Commissione europea nell'ambito del programma "Leonardo" finalizzato alla promozione della formazione professionale (<<http://leonardo.cec.eu.int/homepage.cfm>>). La versione originale della guida è stata pubblicata contemporaneamente in lingua inglese (<<http://www.aslib.co.uk/pubs/2001/18/01/contents.html>>) e francese e la pubblicazione dell'Associazione italiana di documentazione avanzata, membro dell'ECIA, è la versione italiana.

La prima fase del progetto DECIDoc prevedeva infatti la pubblicazione di una guida europea delle competenze, che è stata realizzata in realtà su preesistenti lavori di analisi già prodotti negli anni 1993-1998 dalle associazioni spagnola, inglese e francese: quest'ultima in particolare rappresenta la fonte principale della guida, sebbene ognuna di tali pubblicazioni si attagliasse alle diverse realtà nazionali e non contemplasse un approccio paneuropeo, obiettivo invece dell'*Euroguida* (nel 1998 l'ABDS aveva pubblicato una versione preliminare al *Référentiel des métiers-types et compétences des professionnels de l'information et de la documentation*).

Si tratta di un repertorio ragionato delle competenze necessarie allo svolgimento delle professioni legate all'I&D. In realtà, rispetto alla fonte francese, la guida si occupa soltanto delle competenze, lasciando da parte l'esame tipologico di mestieri e impieghi, e focalizza l'attenzione su una struttura multilivello delle competenze, suddivise in quat-

tro gruppi, comprendenti aree di conoscenza specifiche della LIS e altre rilevanti per la comunicazione, la gestione e l'organizzazione, oltre ad aree aggiuntive relative a conoscenze potenzialmente applicabili alla LIS.

La guida rappresenta uno strumento utile alle organizzazioni che si trovano a pianificare le proprie risorse umane nel settore della LIS e al contempo offre un criterio di autovalutazione nelle competenze di coloro che si avvicinano alla professione documentaria.

Il volume si apre con una premessa in cui sono illustrati chiaramente i contenuti e gli scopi che la pubblicazione intende perseguire, cui seguono quattro gruppi di schede relative a trenta campi di competenza e una sezione finale relativa alle attitudini (ne sono individuate 15).

La premessa definisce caratteristiche e competenze della professione, considerando il valore aggiunto che l'intermediazione documentaria apporta alla mera informazione.

I notevoli cambiamenti dovuti all'inserimento delle tecnologie determinano un ampliamento delle competenze e delle figure professionali coinvolte nella gestione dei documenti. A fronte di tale evoluzione, il progetto DECIDoc propone la definizione di una "carta" delle competenze la cui esigenza è fortemente sentita nel settore professionale dell'I&D, di respiro europeo, dinamica e capace di adeguarsi ai veloci cambiamenti delle attività e delle abilità connesse. La definizione di meccanismi di riconoscimento di tali competenze da parte della società e del mercato del lavoro, secondo procedure compatibili tra i diversi paesi europei, e un'attività di formazione continua e di aggiornamento costante, basato anche su *distance learning* multilingue via Internet, costituiscono la naturale evoluzione di tali iniziative volte a realizzare una mappatura quanto più completa delle esigenze e delle competenze legate alle attività di informazione e di documentazione.

La finalità principale consiste nel facilitare il riconoscimento delle esigenze di un posto di lavoro e nel misurare il livello delle proprie abilità e competenze rispetto a quanto richiesto dal datore di lavoro.

Gli autori della guida non mancano di riconoscerne i limiti, in quanto strumento di lavoro dinamico e in continua evoluzione. Innanzitutto viene posto in luce il fatto che alcune competenze legate alla figura del bibliotecario (quali conservazione del patrimonio e animazione) sono completamente ignorate. La definizione dei livelli di competenza è realizzata su scelte arbitrarie, legate al paese o alla singola realtà lavorativa. Gli esempi utilizzati sono da interpretare come modelli non esaustivi; la guida stessa evidenzia il fatto che abilità specifiche sono legate al singolo individuo che probabilmente ne possiederà alcune a scapito di altre. Sarebbe eccessivo richiedere a un professionista dell'informazione la totalità delle competenze: la guida va piuttosto considerata un panorama entro cui possano ricadere le capacità di chi si occupa di informazione e documentazione, senza per questo pretendere la totale copertura. Inoltre la guida, per il suo carattere di strumento *in progress*, nella sua forma redazionale risente dei cambiamenti che avvengono velocemente: è pertanto naturale prevederne successive revisioni e aggiornamenti.

La definizione di competenza si basa sulla capacità necessaria all'esercizio di un'attività professionale e la padronanza dei comportamenti basati su conoscenze (*sapere* e *saper fare*) e attitudini (*saper essere*). La guida riconosce trenta campi di competenza, organizzati in quattro gruppi: i primi dieci campi sono considerati specifici di un professionista della documentazione, da possedere a vari livelli, mentre il secondo e il terzo gruppo presentano campi inerenti la comunicazione e la gestione, competenze ritenute non indispensabili ma di valore aggiunto nella competenza globale. Si tratta in realtà di competenze comuni a molte altre sfere professionali (sono infatti definite *interprofessionali*), analizzate in questo contesto specifico. Il quarto gruppo comprende invece i saperi fon-

damentali dell'I&D: sono saperi non specifici di questo settore ma che si rivelano assai utili in situazioni particolari. Si tratta di competenze giuridiche, psicologiche, economiche che determinano una competenza supplementare, da non confondere con la *doppia competenza* consistente piuttosto nella competenza globale dell'I&D e di un'altra disciplina ad essa completamente estranea (per esempio chimica, biologia ecc.), utile nel diffondere l'informazione connessa con una conoscenza specializzata. L'*Euroguida* non prende in esame tale caso poiché esso non si presta a una qualsivoglia generalizzazione, ma piuttosto è apprezzabile in situazioni specifiche.

Per ognuno dei trenta campi di competenza la guida descrive quattro livelli significativi, secondo gli obiettivi pedagogici di sensibilizzazione (cultura di base), conoscenza delle pratiche (primo livello del professionista), padronanza degli strumenti (conoscenza di tecniche e relativa capacità di usarle) e infine padronanza metodologica (applicazione di una data tecnica e approccio globale della sua attività). Le disposizioni naturali o acquisite, dette attitudini, rappresentano il completamento necessario per esercitare bene un mestiere. La guida ne descrive brevemente una lista, indicando quelle maggiormente auspicabili, in riferimento al mestiere preso in esame. Sono le attitudini che assicurano in realtà l'efficienza di un professionista, da valorizzare e sviluppare con propri mezzi.

La guida ha carattere sperimentale e rappresenta uno strumento da validare all'interno della professione e presso coloro che attuano interventi formativi e analisi delle risorse umane. I lettori e gli utilizzatori della guida sono pertanto invitati a esplicitare i propri suggerimenti, dal momento che la presente edizione italiana è stata presentata ufficialmente nell'autunno del 1999 a Pontignano ed è stata fin da allora oggetto di validazione critica da parte dei professionisti italiani del settore.

Il carattere compilativo della pubblicazione, pur rendendola originale, fa pensare a un prontuario in cui andare a ricercare una mappa delle conoscenze proprie o da richiedere a possibili candidati a un posto di lavoro nel settore dell'I&D. Indubbiamente la compilazione di una bibliografia avrebbe richiesto di scandagliare quanto già scritto sui vari argomenti, lavoro che sicuramente è alla base dell'opera e in fondo non avrebbe apportato mutamenti sostanziali alla sua linearità ed essenzialità.

Sarà possibile valutarne l'utilità tramite un effettivo utilizzo nel settore: la definizione di una figura professionale quale quella emergente dalle considerazioni della guida, richiede un laborioso lavoro di analisi delle competenze e di valutazione globale delle capacità professionali di un individuo, difficilmente realizzabile in modo capillare.

Gli autori, essendo in prima persona coinvolti nelle tematiche trattate, si rendono conto delle complessità legate allo svolgimento della professione di documentalista, e la realizzazione dell'*Euroguida* sottende alla sentita necessità di rendere coerente il contesto operativo: la richiesta di requisiti professionali comuni non può che essere d'aiuto nel processo di integrazione a livello europeo delle varie esperienze nella gestione dell'informazione.

Daniela Canali

*Istituto di studi sulla ricerca e la documentazione scientifica, CNR, Roma*

Bob Wiggins. *Effective document management: unlocking corporate knowledge*. Aldershot (UK): Gower, 2000. xiv, 252 p. ISBN 0-566-08148-2. £ 95.

Da qualche tempo anche da noi *knowledge management* è diventato termine tanto corrente da essere spesso abusato ma altrettanto spesso, presi dalla novità (perché, per anni, è stata quasi una contraddizione in termini) dell'azienda "intelligente", e dalle ricadute che questa filosofia morale opera nel mondo della tecnologia dell'informazione che più