
**SELEZIONE DEL PERSONALE:
COMPETENZE DI PSICOLOGI E AGENZIE**

di G. Falasca e V. Benincasa

I rapporti tra gli psicologi del lavoro e le Agenzie di ricerca e selezione del personale o i consulenti nella gestione e sviluppo delle risorse umane sono, storicamente, caratterizzati da conflitti e **diffidenze reciproche**, che scaturiscono dai numerosi punti di contatto che interessano le rispettive attività e sono alimentati da un quadro normativo non sempre coerente ed univoco.

Tale situazione, sfociata anche in alcuni **contenziosi giudiziari**, non sembra destinata a risolversi neanche dopo l'approvazione della riforma del mercato del lavoro, che lascia inalterati i punti critici su cui verte la controversia.

Il quadro normativo entro il quale va inquadrato il problema si compone, innanzitutto, della **legge n. 56/1989**, la quale riserva agli psicologi professionisti in via esclusiva l'utilizzo «... degli strumenti conoscitivi e di intervento per ... la diagnosi ... in ambito psicologico rivolta alla persona, al gruppo, agli organismi sociali e alle comunità».

Questa norma riserva ai soli iscritti all'Ordine degli psicologi la facoltà di utilizzare **tecniche di diagnosi psicologica**. Il punto di contrasto con le Agenzie consiste proprio nella definizione di quali siano le tecniche che rientrano nella nozione, e debbono quindi essere riservate agli psicologi, e quali invece siano fuori da questo ambito, e possano essere svolte anche da non psicologi.

Il problema è accentuato dal fatto che la legge n. 56/1989 non individua espressamente e **tassativamente** quali tecniche hanno natura psicologica; pertanto, la loro individuazione va fatta empiricamente, ricorrendo alla letteratura scientifica del settore.

Solo con la **legge 11 luglio 2003 n. 170** il legislatore ha classificato, in merito ai possessori di laurea breve, alcune delle attività che per definizione rientrano nella nozione. L'elencazione è molto lunga, e comprende l'utilizzo di test e di altri strumenti standardizzati per l'analisi del comportamento, dei processi cognitivi, delle opinioni e degli atteggiamenti, dei bisogni e delle motivazioni, dell'interazione sociale, dell'idoneità psicologica a specifici compiti e condizioni; l'elaborazione di dati per la sintesi psicodiagnostica prodotta dallo psicologo; la collaborazione con lo psicologo nella costruzione, adattamento e standardizzazione di strumenti di indagine psicologica.

Tale provvedimento non è tuttavia risolutivo, in quanto non affronta l'insieme delle attività riservate allo **psicologo del lavoro**, ma è indirizzato alla categoria dei soggetti in possesso del titolo di «dottore in tecniche psicologiche per i contesti sociali e del lavoro», ovvero i "triennialisti".

Il quadro normativo delineato da queste previsioni sarebbe sufficientemente chiaro, se non fosse che nell'ordinamento si è sviluppato, a partire dal 1997, un diverso filone normativo che, nel delineare compiti e funzioni delle Agenzie autorizzate allo svolgimento della «ricerca e selezione del personale», utilizza concetti ed espressioni a volte simili o in parte coincidenti con quelle appena viste.

L'ultima disposizione in ordine cronologico che rientra in questo filone è l'**art. 2 del D.Lgs n. 276/2003**, il quale include nella nozione di «ricerca e selezione del personale», il cui svolgimento è consentito alle Agenzie appositamente autorizzate, una serie di attività simili o, in alcuni casi, coincidenti con quelle considerate dalla letteratura scientifica o dalla legge n. 170/2003 come riservate allo psicologo professionista.

Tali attività sono numerose:

- l'individuazione delle candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno al committente;
- la definizione del profilo di competenze e di capacità della candidatura ideale;
- la valutazione delle candidature;
- la progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo;
- la verifica e la valutazione dell'inserimento e del potenziale dei candidati.

SENTENZA PLATÈ

Siamo dunque in presenza di una situazione di **mancato coordinamento** fra le disposizioni richiamate, in quanto le attività svolte nell'ambito delle procedure di ricerca, selezione e valutazione delle risorse umane nel mondo del lavoro sono contemporaneamente considerate, direttamente o indirettamente, sia dalla normativa che istituisce e tutela la professione dello psicologo, sia da quella che regola le Agenzie per il lavoro.

La contemporanea vigenza di queste diverse e contrastanti discipline ha creato non poche incertezze applicative sfociate, già sotto la vigenza dell'art. 10 del D.Lgs. n. 469/1997 (da cui deriva l'art. 2 del D.Lgs. n. 276/2003), in alcuni contenziosi giudiziari.

Tra le pronunce intervenute in materia la più rilevante è sicuramente quella emessa il 28 maggio 2003 dal Tribunale di Milano (parte civile i lavoratori e l'Ordine degli Psicologi della Lombardia, che con particolare attenzione ha seguito la tematica), nota come "**Sentenza Platè**", con cui il Giudice ha dichiarato **illegittimo** il comportamento di un soggetto che, nell'ambito della propria attività di valutazione delle risorse umane, utilizzava strumenti conoscitivi (nel caso di specie, il c.d. **assessment**) finalizzati ad una diagnosi di tipo psicologico.

Il Giudice ha osservato che l'Agenzia, ferma restando la sua indiscussa titolarità a svolgere l'attività di **valutazione del personale**, ha l'obbligo di avvalersi di psicologi professionisti ogni qual volta vengano poste in essere attività di **diagnosi psicologica**; in particolare, afferma il Tribunale che «... ciò che viene posto in discussione è il fatto che le Agenzie (e i datori di lavoro), nello svolgimento delle valutazioni del potenziale, non si avvalgono di psicologi professionisti».

L'Ordine degli Psicologi del Lazio, all'inizio di questa estate, ha attivato una giornata di studi sulle problematiche scaturite da questa pronuncia, dal titolo La sentenza di Milano - La Psicologia del Lavoro e le Aziende a confronto.

All'incontro sono stati invitati come relatori il responsabile dell'Associazione italiana per la direzione del personale, in rappresentanza di questa categoria professionale, consulenti aziendali e società di consulenza, e noti esperti di diritto del lavoro.

Tra questi ultimi vi è stato chi ha evidenziato che dopo l'approvazione della riforma si farà ancora più pressante l'esigenza, già sentita in passato, ma oggi amplificata dal nuovo scenario, di definire i rapporti con le Agenzie per il lavoro che svolgono attività di ricerca e selezione del personale.

In tal senso è stato rilevato come la nozione di ricerca e selezione del personale, prima definita dall'art. 10 del D.Lgs. n. 469/1997, è stata ampliata dalla **riforma Biagi**, che ha ricondotto ad essa numerose attività, tra cui anche alcune di quelle che la sentenza Platè ha individuato come tecniche di diagnosi psicologica (la valutazione del potenziale, il c.d. *assessment*).

Per risolvere il mancato coordinamento di queste norme, si è osservato, occorrerà fare uno sforzo interpretativo, che dovrebbe portare alla conclusione, già adombrata dalla sentenza di Milano, per cui le Agenzie sono sì legittimate a fare valutazioni del potenziale e, più in generale, le altre attività che richiedono l'uso di tecniche di diagnosi psicologica, ma solo qualora si avvalgano di psicologi professionisti.

Si è suggerito inoltre di andare oltre al perseguimento della sola via giudiziaria per comporre i possibili conflitti tra psicologi e Agenzie, mettendo in campo delle strategie alternative, innanzitutto cercando di instaurare delle forme di **collaborazione** tra di loro, stipulando ad esempio delle convenzioni in cui si definiscono i confini che delimitano le rispettive attività. Inoltre, ha suggerito agli psicologi, superando un atteggiamento meramente difensivo, di entrare nel mercato delle Agenzie di ricerca e selezione del personale. A tal fine potrebbe essere utile il supporto dell'Ordine degli Psicologi, il quale potrebbe costituire un'apposita Agenzia di ricerca e selezione del personale aperta alla collaborazione di tutti gli iscritti: questa non potrebbe beneficiare del regime agevolato previsto per altri soggetti, ma essere comunque autorizzata ai sensi del regime generale. In alternativa, l'Ordine potrebbe limitarsi a fornire un servizio di consulenza a tutti gli iscritti che decidessero di costituire un'Agenzia, dalle modalità di avvio (requisiti, statuto, modalità di presentazione della domanda) sino ai criteri di gestione

(modalità di adeguamento alle prescrizioni normative, procedure per il rinnovo delle autorizzazioni, ecc.).

PROBLEMATICHE APERTE

Innanzitutto, si è suggerito di modificare il D.M. 5 maggio 2004, includendo anche gli psicologi iscritti all'Ordine tra i professionisti di cui le Agenzie debbono avvalersi, ogni qual volta esse dovessero compiere delle attività che rendono necessario l'utilizzo di tecniche proprie della diagnosi psicologica. Peraltro, anche senza una modifica, il Decreto potrebbe già essere interpretato nel senso anzidetto.

Infatti, così come il Giudice di Milano ha escluso che le Agenzie potessero utilizzare tecniche di diagnosi psicologica senza l'ausilio di psicologi professionisti, seppure tale categoria professionale non era individuata sotto la vigenza della precedente normativa tra il personale «necessario» delle Agenzie, allo stesso modo tale principio potrebbe applicarsi oggi.

In fondo, seguendo i principi espressi dal Tribunale di Milano, se l'Agenzia volesse svolgere una visita oculistica ai candidati, nessuno si sognerebbe di farla svolgere al personale interno della stessa. Sarebbe necessario rivolgersi, seppure esso non è individuato tra il personale minimo delle Agenzie, ad un oculista in possesso dei requisiti professionali previsti per lo svolgimento della propria attività.

Qualora questo principio fosse ribadito dal Ministero del lavoro, eventualmente sollecitato con un apposito quesito interpretativo, molti dei problemi qui in discussione potrebbero essere attenuati.

Infine, sempre chi scrive, ha suggerito di progettare delle strategie di gestione del problema che vadano oltre l'approccio strettamente normativo o giudiziario. In particolare si è consigliato di avviare un dialogo tra l'Ordine degli Psicologi e le organizzazioni rappresentative delle Agenzie per il lavoro, al fine di trovare delle soluzioni operative che consentano di **prevenire** che le reciproche interferenze di attività ed attribuzioni producano un moltiplicarsi di iniziative giudiziarie. In particolare, si è ipotizzata una scrittura congiunta di «**codici delle buone pratiche**», i quali dovrebbero individuare con precisione quali attività le Agenzie potranno svolgere con personale proprio e quali potranno svolgere solo avvalendosi di psicologi professionisti. Tali codici avrebbero una grande utilità applicativa, in quanto consentirebbero di evitare, anche nei casi in cui non vi è l'intenzione di invadere il campo di azione altrui, lo sconfinamento dalle rispettive attività.

GLOSSARIO

Diagnosi psicologica

La diagnosi in campo psichico, riguarda quattro dimensioni: sintomi, cause, sorgente, situazioni, da indagare e specificare, da parte dello specialista, per mezzo dei metodi propri dei relativi tipi di diagnosi.

Assessment

E' un processo valutativo delle risorse umane che prevede un'analisi del ruolo (job analysis), per determinare le dimensioni, gli attributi, le caratteristiche, le qualità, le capacità, le abilità, le motivazioni, le conoscenze e le attività che sono necessarie per uno svolgimento efficace del lavoro, mediante la somministrazione al candidato di test, interviste, questionari e diverse tipologie di simulazioni.

Documento reperibile, assieme ad altre monografie, nella sezione Dossier del sito <http://www.sanpaoloimprese.com/>

Documento pubblicato su licenza di WKI - Ipsoa Editore

Fonte: Diritto e Pratica del lavoro
Settimanale di amministrazione e gestione del personale, Ipsoa Editore

Copyright: WKI - Ipsoa Editore