

La tutela dell'Ordine sulla selezione del personale

Questo breve articolo prende corpo da una discussione nella mailing list di AltraPsicologia. In pratica, parlando di tutela della professione, si è discusso sull'utilità di definire precisi profili di competenza professionale, così da poter meglio marcare i nostri confini di psicologo ed agire di conseguenza su altre figure professionali che tentano di accaparrarsi competenze e strumenti nostri.

Nello specifico, si è fatto l'esempio della **Selezione del personale**, su cui ha lavorato l'**Ordine Psicologi Lazio** ed anche approfittando della presenza in lista di Consiglieri di quell'Ordine.

Sono quindi andato a recuperare il documento in questione, ma sinceramente **non ho rintracciato alcuna opportunità di tutela, anzi...**

Qui di seguito vi riporto i passaggi significativi, che trovate anche a pagina <http://www.ordinepsicologilazio.it/uploadima/Aggiornamenti/report.htm>

“Le linee guida di deontologia professionale proposte in questo scritto hanno, dunque, la finalità di favorire una corretta applicazione della prassi professionale psicologica all'interno dei contesti di selezione e valutazione del personale. Nell'elaborazione del lavoro che viene presentato sono state compiute alcune scelte. La prima si riferisce alla **estensione di quanto proposto a quei professionisti ed esperti che, pur non condividendo un percorso formativo e professionale ascrivibile alla professione psicologica, svolgono quotidianamente il lavoro di selezione e valutazione del personale e si trovano per questo a gestire i medesimi problemi e le medesime sfide deontologiche.** L'esperto

(sia psicologo che non, ndr) deve avere: conoscenza di un ventaglio differenziato di strumenti testologici, al fine di garantire una scelta mirata e adeguata degli strumenti, conoscenza delle basi teoriche del testing psicologico, conoscenza delle principali teorie e tecniche di costruzione di test, conoscenza delle principali teorie sui gruppi e le relative dinamiche, capacità di interpretare le caratteristiche di validità e attendibilità degli strumenti utilizzati, **capacità di filtrare dalla complessità di un profilo testologico quelle informazioni e quegli elementi specificamente inerenti alle caratteristiche (atteggiamenti, attitudini, competenze) del ruolo professionale concordato.** L'esperto (psicologo e non, ndr) deve **utilizzare test** validi e attendibili metodologicamente e seguire modalità uniformi di **somministrazione**. Approfondisce il senso implicito di una eventuale richiesta del committente relativa ad **analisi profonde di personalità** attraverso l'uso di specifici test (soprattutto **proiettivi**), qualora ipotizzi la possibilità di un obiettivo implicito di conoscenza e controllo dei dipendenti o futuri dipendenti. L'esperto (sia psicologo che non, ndr) respingerà l'eventuale richiesta del committente di utilizzare questionari di personalità e test proiettivi come prova unica di selezione e li userà solo come supporto ad un percorso di valutazione o selezione più articolato. E' auspicabile usare con oculatazza e solo qualora non esistano strumenti alternativi, i test proiettivi. i test proiettivi dovrebbero essere utilizzati solo da coloro che abbiano seguito un percorso di approfondimento formativo specifico. L'esperto (psicologo e non, ndr) deve avere una conoscenza delle tecniche di intervista strutturata, degli strumenti, metodologie e riferimenti del colloquio, **capacità diagnostiche e valutative.** L'esperto (psicologo e non, ndr) **gestisce il colloquio** in modo da evitare qualsiasi ambiguità sul setting e sulle finalità del colloquio stesso (ad esempio l'ambiguità alimentata da un'aspettativa di valenza terapeutica del colloquio). Deve avere conoscenza dei meccanismi di difesa che la persona utilizza anche

inconsapevolmente ad autotutela.”

In pratica, sembra di capire che in questo documento ufficiale dell'Ordine Lazio vengono estese conoscenze e capacità attinenti gli strumenti della NOSTRA professione anche a *“professionisti ed esperti che, pur non condividendo un percorso formativo e professionale ascrivibile alla professione psicologica, svolgono quotidianamente il lavoro di selezione e valutazione del personale”*

Si configurerebbe una situazione in cui un dottore in Psicologia (con regolare laurea, tirocinio ed esame di stato, ma senza iscrizione all'Albo) non può somministrare test psico-attitudinali, mentre un *“esperto”* (così come descritto nel documento) lo può invece fare!

O ancora, mentre un dottore in Psicologia con laurea di Primo Livello non lo può fare, un *“esperto”* lo può invece fare!

Anche in lista di discussione, difatti, si sono levate diverse voci a richiesta di chiarimento. Molto gentilmente il collega presente in lista, consigliere dell'Ordine Lazio, ha cercato di motivare tale documento spiegando:

“Si è trattato di un'operazione che voleva costruire un riferimento deontologico in un ambito poco considerato dal nostro codice etico incentrato prevalentemente sulla pratica clinica. [CUT] Chiamare in causa i non psicologi che operano nel settore (tanti come sapete) è un modo per dire: “Cari sedicenti esperti di selezione, questo è lo standard di deontologia/qualità/competenza sui cui gli psicologi si attestano quando fanno selezione e valutazione. E voi?”. E' un modo per dire alle aziende: “Quando scegliete sul mercato qualcuno per fare selezione e valutazione usate questo standard di deontologia/qualità/competenza come riferimento, accertatevi che coloro che a cui vi rivolgete sappiano e possano fare queste cose...””

Ogni punto di vista è rispettabile, ma non necessariamente condivisibile...

Come strategia comunicativa può apparire piuttosto contorta: scrivere che tutti possono utilizzare i test per far capire che solo noi psicologi li possiamo utilizzare... scrivere un generico "esperti" per comunicare (a chi lo capisce e non ad altri... e neppure molti di noi, psicologi, lo hanno capito) che si sta parlando invece di soli Psicologi.

Non sarebbe maggiormente utile comunicare MOLTO chiaramente l'esclusività (per legge) di strumenti ed ambiti di intervento? Non ci si gira intorno e neppure si lascia zone d'ombra e fraintendimento!

Ed a ciò, sicuramente, aggiungere quella qualità e quel valore aggiunto che solo noi psicologi possiamo (dovremmo) garantire. Pianificando altre azioni di promozione per diffonderlo e consolidarlo.

Fra l'altro è recente la Sentenza Platè e di certo una comunicazione maggiormente chiara e netta potrebbe offrire strumenti di tutela realmente operativi, o almeno più efficaci di un generico "*tutti gli esperti possono fare selezione*"

Ovviamente ogni punto di vista, in una discussione come questa, può reclamare la medesima validità. Alla fine, come per molte altre cose, si tratta di aggregare consenso attorno ad una modalità, piuttosto che ad un'altra...

Il fatto che in questa lista molti colleghi siano rimasti allibiti nel leggere tale documento, comunica qualcosa... anche qui ognuno lo interpreterà a suo modo...

Non rimane quindi che prendere atto di questa "originale" strategia comunicativa messa in atto dall'Ordine.

Per alcuni fa acqua da tutte le parti, sia in termini di promozione e tutela esterna, che di sviluppo di identità unitaria interna; per altri invece si tratta di un grande passo avanti nella lotta all'abuso della professione.

A ciascuno le personali conclusioni...

Un cordiale saluto,

Nicola Piccinini