

# Introduzione alle “Linee Guida per la valutazione psicologica dei macchinisti dei treni e dell’altro personale collegato alla sicurezza” nel trasporto ferroviario

Questo articolo desidera portare a conoscenza dei colleghi un cambiamento attualmente in corso che definisce meglio la nostra possibilità di intervento in uno specifico ambito diagnostico, quello relativo al trasporto ferroviario. Siamo infatti prossimi al recepimento in Italia della Direttiva della Comunità Europea n. 59 del 2007 nella quale si prevede, all’art.11, che l’idoneità psicologica ai compiti di macchinista possa essere valutata da uno psicologo. Questa norma segue la Decisione della Commissione n. 3593 del 2006, relativa all’interoperabilità ferroviaria, ed è utile sottolineare, oltre alla futura ricaduta in termini occupazionali, l’importanza della presenza della nostra figura professionale, accanto a quella del medico, nelle due normative comunitarie ora citate che ne valorizzano il ruolo in questo tipo di esami. Ma proviamo, per chiarezza, a riassumere sinteticamente la questione in modo da rendere comprensibile l’esigenza delle Linee Guida poi presentate e brevemente commentate.

FRANCO AMORE, CLAUDIO SIGNORETTI

## La Direttiva 2007/59/CE

In Europa è in atto un’importante trasformazione finalizzata a permettere il libero accesso delle società di trasporto alla rete ferroviaria nazionale di ogni Stato della Comunità. Per raggiungere questo obiettivo si è reso necessario un progressivo processo di integrazione degli aspetti tecnici e normativi che devono acquisire la caratteristica di poter essere facilmente operabili tra gli Stati. Questo complesso lavoro di condivisione di strumenti e procedure (Interoperabilità), attuato sia per le diverse compagnie di trasporto (persone e merci) sia per le società che gestiscono le infrastrutture (binari, stazioni, etc.), trova le sue radici nelle prima Direttiva Europea di armonizzazione emanata già nel 1991 e si è rafforzato con quelle successive. In questo processo è stata dedicata attenzione ai requisiti di salute, medici e psicologici, del personale coinvolto nelle attività direttamente connesse con la circolazione dei treni come per esempio macchinisti, agenti per il servizio alla clientela sulle carrozze, verificatori del materiale rotabile. Dal 1999 l’Associazione Europea delle Compagnie di trasporto ed Infrastrutture ferroviarie, CER (Community of European Railway and Infrastructures Companies), ha ufficialmente collaborato con le istituzioni Europee, Parlamento e Commissione, per la definizione di molti aspetti tra i quali i criteri comuni per la salute del personale. Ricordiamo che la CER rappresenta 76 tra compagnie ed operatori (grandi e piccoli) del trasporto ferroviario tra le quali quelle dei maggiori stati europei; rappresenta quindi i loro interessi presso le Istituzioni Europee e punta alla creazione di un sistema integrato di trasporto sostenibile ed efficiente. Dal 2001 sotto la sua guida sono stati attivati due gruppi di lavoro, uno costituito da medici, per i requisiti fisici, ed uno formato da psicologi per la definizione di quelli psicologici: i partecipanti sono professionisti inviati dalle rispettive compagnie ferroviarie nazionali. Tali lavori sono stati successivamente integrati nelle bozze di Specifiche Tecniche di Interoperabilità elaborate per conto della Commissione Europea dagli esperti riuniti presso l’European Association for Railway Interoperability (AEIF) e successivamente accolti nella Decisione della Commissione Europea n. 3593 del 11 agosto 2006 che definisce parte delle Specifiche Tecniche di Interoperabilità (STI) relativa al sottosistema “Esercizio e gestione del traffico del sistema ferroviario transeuropeo convenzionale”, poi estesa anche alle linee ad alta velocità. Al punto 4.7 (Health and safety conditions) delle STI sono elencati i criteri per l’approvazione degli psicologi che dovranno svolgere gli accertamenti, il dettaglio dei contenuti valutati, sostanzialmente riferiti ad aspetti psicomotori, cognitivi e di personalità, ed infine alcune indicazioni sull’utilizzo degli strumenti. La successiva Direttiva del Consiglio dell’Unione Europea, n. 59 del 23 ottobre 2007, relativa alle norme per il rilascio della licenza di guida europea per i macchinisti dei treni all’art.11 prevede che l’esame psicoattitudinale possa essere condotto o supervisionato da uno psicologo o da un medico, in funzione della decisione dello Stato membro; ai punti 2.1 e 2.2 dell’allegato II° vengono indicati, se pur in modo più generico delle STI, i contenuti dell’esame stesso relativi comunque alle aree psicomotoria, cognitiva e di personalità. I documenti sono consultabili sul sito della ANSF, Agenzia Nazionale per la Sicurezza Ferroviaria, alla voce “Normativa di sicurezza ed interoperabilità”, seguendo le indicazioni per il collegamento a RFI e poi alla voce “Normativa Comunitaria (Decisioni e Direttive)”. In attesa delle eventuali ulteriori revisioni ufficiali dei documenti, il gruppo degli psicologi della CER ha elaborato delle linee guida condivise che si pongono come punto di riferimento per l’approccio alla valutazione in questo campo. Infatti, si è cercato da un lato di colmare alcune differenze interpretative tra i contenuti dei due testi dianzi citati e dall’altro è sembrato utile indicare, sulla base dell’esperienza decennale maturata nei rispettivi paesi, comuni riferimenti che non potranno che favorire il mutuo riconoscimento tra gli Stati europei dei risultati degli esami condotti in ognuno di essi. Prima di lasciarvi alla lettura dei punti salienti, qui presentati, delle Linee Guida (il testo integrale in lingua inglese è pubblicato sul sito del Consiglio Nazionale Ordine Psicologi sotto la voce Linee Guida e sul sito dell’European Federation of Psychological Association sotto la voce Traffic Psychology) ci sembra utile precisare alcuni aspetti che ci possono stimolare ad una ulteriore riflessione.

Nella lettura dei contenuti si può notare come alcune parti avrebbero potuto essere maggiormente dettagliate; si deve però considerare che si è inizialmente partiti da realtà nazionali, professionali e strumentali, diverse tra loro e quindi una sintesi comune è giunta fin dove è stato possibile arrivare per avere convergenze metodologiche e concettuali condivise da tutti gli psicologi provenienti dalle diverse Compagnie di trasporto e Gestori delle Infrastrutture ferroviarie. In tal senso il documento qui presentato è certamente l’importante punto di arrivo di un decennale lavoro che per la prima volta in ambito ferroviario integra e condivide esperienze nazionali diverse nel campo della Psicologia ma, al contempo,

deve essere considerato come la base di partenza da dove i nostri più giovani colleghi potranno approfondire e affinare gli esami di idoneità psicoattitudinale che sono effettuati nel mondo dei trasporti.

In secondo luogo dobbiamo ricordare che l'introduzione della figura del medico nella valutazione psicoattitudinale è stata accettata, dopo un dibattito avvenuto nel Parlamento Europeo, perché non tutti i paesi della Comunità hanno pienamente riconosciuto la nostra professione; in Italia, invece, le norme in vigore individuano chiaramente lo Psicologo come titolare della Diagnosi Psicologica, L.56/89 art.1, anche per gli aspetti psicoattitudinali, e titolare dell'utilizzo di test ed altri strumenti standardizzati per "l'idoneità psicologica a specifici compiti e condizioni", L.170/2003 art.3 punto1-quinquies. Quindi ne consegue la chiara consapevolezza che, pur essendo nel nostro paese sufficientemente tutelati, senza forti e coordinati interventi da parte di rappresentanze accreditate nelle appropriate sedi europee, anche per la mancata estensione del riconoscimento della nostra professione in ogni paese, si rischia nel tempo una penalizzazione a vantaggio di gruppi professionali più attivi e radicati in ambito lavorativo.

In terzo luogo è bene sottolineare come gli obiettivi di questa valutazione siano mirati non ad evidenziare chi mostra le migliori prestazioni in un gruppo di candidati od a verificarne le competenze possedute ma, piuttosto, ad escludere solo i soggetti i cui deficit psicologici possono limitare la corretta esecuzione dei compiti in relazione alla sicurezza ferroviaria. Quindi l'accertamento in questione si differenzia dalle pratiche seguite nella selezione del personale sia nella scelta ben definita degli aspetti psicologici da saggiare, sia nella non eludibile chiara definizione dei livelli di cut-off adottati. Così sia il metodo che gli strumenti presentano più similitudini con quelli già individuati dalla Psicologia del Traffico, pertanto è in questo ambito utile, oltre che auspicabile, approfondire la materia in modo da trovarvi una convergenza di interessi e la condivisione di obiettivi.

Veniamo ora ai principali contenuti delle Linee Guida.

## **LE LINEE GUIDA**

Quella che segue è la traduzione dei capitoli delle Linee guida elaborate dal CER effettuata dagli autori di questo articolo. Le linee guida originali, alle quali fare comunque riferimento, sono riportate sui siti sopra menzionati.

### **1 Introduzione - Finalità delle linee guida**

#### *1.1 I motivi dell'effettuazione della valutazione psicologica durante la selezione dei macchinisti*

I metodi di valutazione psicologica sono utilizzati per identificare qualcuno che ha le appropriate conoscenze, competenze ed abilità per diventare macchinista. Un rigoroso processo di selezione è importante per garantire un servizio ferroviario sicuro ed efficace.

C'è una lunga storia che fornisce evidenza empirica dell'efficacia di un approccio psicologico per la valutazione. Principalmente perché l'assessment psicologico ha il vantaggio di essere un modo oggettivo e scientifico per valutare conoscenze, competenze ed abilità. Nel ruolo critico per la sicurezza, qual è quello di macchinista, è importante considerare le conseguenze di impiegare qualcuno che non soddisfi gli standard richiesti.

Un requisito fondamentale è garantire che questi metodi siano equi per tutti i candidati e discriminino solo sulla adeguatezza al ruolo. L'uso efficiente di un processo di valutazione deve tenere in considerazione i seguenti punti:

- soddisfare le specifiche esigenze per una operatività sicura in accordo con i requisiti nazionali per la sicurezza e la salute psicologica;
- soddisfare la necessità della società che ciò sia fatto in modo economico.

#### *1.2 Campo di applicazione delle linee guida*

Questo documento tratta i seguenti aspetti della selezione dei macchinisti:

1. le competenze delle persone che intraprendono l'assessment psicologico
2. il ruolo connesso alla sicurezza dell'assessment psicologico nel processo di assunzione
3. il processo di valutazione dei criteri connessi alla sicurezza:
  - definizione dei criteri di selezione
  - uso degli strumenti di selezione
  - valutazione dei candidati
  - decisioni di selezione
  - feedback al candidato e al cliente
4. link utili e riferimenti

Il presente documento ha lo scopo di migliorare il quadro comune di riferimento per la valutazione psicologica per armonizzare le prassi tra gli Stati Europei. Esso è parte del Risk Management connesso ai fattori umani e ai compiti di sicurezza.

#### *1.3 Destinatari delle linee guida*

Queste linee guida stabiliscono i requisiti per la valutazione psicologica dei macchinisti in conformità con le condizioni dettate dalle direttive europee: 96/48/CE, 2001/16/CE, 2004/49/CE, 2004/50/CE, 2004/0048 (COD) e la Direttiva 2007/59/CE relativa alla certificazione dei macchinisti addetti alla guida di locomotori e treni sul sistema ferroviario della Comunità.

Le linee guida sono utili per coloro che sono incaricati di definire le modalità di selezione dei macchinisti e l'insieme dei principi psicologici possono essere utilizzati come orientamento nell'assessment di altro personale che svolge mansioni di sicurezza (ad es. deviatori, dirigenti movimento...).

I principi contenuti in questo documento sono validi per la selezione di tutti i macchinisti appartenenti alle società che sono rappresentati dal CER.

## **2. Il ruolo dell'assessment psicologico connesso con la sicurezza all'interno del processo di assunzione dei macchinisti**

### *2.1 Definizione*

Le mansioni del macchinista sono senza dubbio psicologicamente impegnative. □ Il macchinista deve interagire con le informazioni in entrata, sia stimoli uditivi sia visivi, sia interni che esterni alla cabina di guida, discriminarle ed elaborarle, per preparare e guidare un locomotore e per prendere decisioni nel rispetto delle procedure. Nelle ferrovie l'affidabilità umana è quindi uno degli aspetti critici per la sicurezza. L'interazione con le regole del traffico ferroviario, le dotazioni tecniche di sicurezza e la gestione della sicurezza forma una miscela di fattori di rischio. L'affidabilità umana dipende da molti fattori, uno di questi è l'assunzione dei macchinisti che hanno le richieste abilità cognitive, psicomotorie e comportamentali. □ L'assessment psicologico, all'interno del processo di reclutamento dei macchinisti, è una parte della valutazione generale delle capacità del lavoratore che comprendono, oltre a quella psicologica, altri tipi di capacità (fisica, tecnica, speciale, ecc.). La valutazione dello stato psichico (status praesens psychicus) all'interno di un esame fisico (se praticato) non sostituisce la sicurezza dell'assessment psicologico all'interno del processo di assunzione dei macchinisti. L'assessment psicologico relativo alla sicurezza cerca di scoprire se i criteri psicologici richiesti per ricoprire il posto di macchinista sono soddisfatti.

### *2.2 Obiettivi*

Dal punto di vista della competenza per lavorare come macchinista, la capacità psicologica è intesa come parte integrante e unità dinamica delle personalità. Queste capacità sono impostate e riconosciute in base alle richieste del lavoro, imponendo ai candidati particolari requisiti, competenze e caratteristiche.

L'assessment psicologico è previsto come fondamento per entrambe le abilità operative di macchinista e per lo sviluppo di carriera all'interno della società. L'obiettivo è quello di stimare l'affidabilità delle persone valutate con la massima precisione. Solo lo studio approfondito delle caratteristiche dell'uomo (oltre che quelle fisiche, tecniche, ecc.) può avere effetto per la prevenzione degli incidenti. I dati raccolti dall'assessment psicologico relativo alla sicurezza possono funzionare come un valido ed utile indicatore del comportamento futuro del macchinista durante il servizio in condizioni di reale circolazione ferroviaria.

### *2.3 Contenuto*

La valutazione psicologica si concentra sui criteri psicometrici, le qualità cognitive, sulla personalità e sul comportamento. Per ognuna di queste caratteristiche una vasta gamma di strumenti di valutazione psicologica è usata per stimare le prestazioni legate alla sicurezza. Gli strumenti di valutazione che vengono utilizzati devono essere inerenti ai requisiti del lavoro di un macchinista.

## **3. Definizione delle competenze dei professionisti che conducono assessment psicologici relativi alla sicurezza**

### *3.1 Premessa*

Il confronto dei compiti\*, intrapreso tra le strutture ferroviarie europee, mostra diversi ruoli e competenze professionali, nel rispetto delle norme e delle prassi di ogni paese. □ Allo stesso tempo, l'assessment psicologico relativo alla sicurezza definisce un quadro comune di riferimento pertinente al livello di responsabilità e di qualificazione dei soggetti che gestiscono la valutazione.

\* L'attività di confronto si riferisce al lavoro svolto durante gli incontri del sottogruppo degli Psicologi delle ferrovie appartenenti al CER ed è congruente con gli orientamenti internazionali in materia di test.

### *3.2 Lo specialista di assessment psicologico nell'ambito lavorativo*

In riferimento alla direttiva 2007/59/CE, capitolo 11.3, psicologi o medici devono essere accreditati o riconosciuti in conformità dell'articolo 20. □ Al fine di perfezionare i criteri di riconoscimento, gli esperti coinvolti nell'esame psicologico in ambito lavorativo e secondo il modello delle Specifiche Tecniche di Interoperabilità (TSI) su questo tema, il sottogruppo degli Psicologi del CER raccomanda:

1. l'applicazione delle legislazioni in maniera di professione dei rispettivi esaminatori e
2. che gli esaminatori abbiano:
  - le competenze e l'esperienza richieste per esercitare in psicologia del lavoro;
  - conoscenza dei pericoli sul lavoro e dell'ambiente ferroviario; □
  - comprensione di come le misure intendono eliminare o ridurre i rischi derivanti da quei pericoli che potrebbero essere determinati dalla mancanza di idoneità psicologica al lavoro.

Questi professionisti determinano i contenuti dell'assessment, la scelta degli strumenti psicologici, la procedura di standardizzazione, la valutazione ed il giudizio, sono in grado di formare e guidare altro personale coinvolto nell'esame, allo stesso modo possono amministrare e interpretare strumenti psicologici.

Conoscenze e qualifiche professionali richieste:

- metodi di descrizione e analisi del lavoro;
- metodi di selezione del personale;
- una gamma di strumenti di valutazione attinenti;
- osservanza del codice etico e di condotta, come indicato dal relativo ordine professionale psicologico di ogni paese;
- osservanza delle regole e delle leggi nazionali del rispettivo paese;

- principi psicometrici e procedure di statistica descrittiva e inferenziale;
- requisiti tecnici dei test (attendibilità, validità, standardizzazione, ecc);
- teorie e tecniche dei test attitudinali e di personalità;
- linee guida sui test eseguiti con il computer;
- principi e tecniche del colloquio occupazionale;
- come effettuare studi di validità e attendibilità;
- principi per la formazione dei valutatori e dei tecnici;
- ambiente ferroviario e mansioni di sicurezza;
- procedure per i ricorsi ed il riesame dei candidati.

In genere, questa persona sarà uno psicologo del lavoro esperto (in base alla descrizione degli specialisti nell'uso dei test, EFPA), che si è specializzato nell'uso di strumenti di assessment psicologico e avrà completato una serie di corsi di formazione relativi a una varietà di diversi tipi di strumenti di valutazione.

Lo specialista dell'assessment psicologico in ambito lavorativo ha la responsabilità (o può delegare tale responsabilità) per la decisione della valutazione e può delegare compiti particolari ad operatori formati e/o controllati in un ambito ben definito. Secondo le norme e le prassi del paese in cui l'impresa ferroviaria o il gestore dell'infrastruttura hanno la licenza o sono registrati, questi professionisti possono provenire da professioni correlate, a condizione che essi abbiano acquisito le necessarie conoscenze e competenze supplementari in psicologia attraverso la loro pratica professionale in materia di valutazioni in ambito ferroviario. Essi devono essere in grado di fornire perizie in casi giudiziari.

#### **4. Processo di valutazione dei criteri psicologici relativi alla sicurezza**

##### *4.1 Definizione e decisione di attitudine*

L'attitudine psicologica o "idoneità" ha una relazione con i domini delle capacità psicomotorie e cognitive e del comportamento in situazioni di stress (vedi sotto la definizione dei criteri, 4.2). I requisiti per ognuno di questi settori devono essere soddisfatti.

I valori limite tra "idonei" e "non idonei" / abili-non abili sono così definiti: se i requisiti minimi per uno o più dei settori richiesti non sono soddisfatti, la sicurezza della circolazione nel traffico non è più sufficientemente garantita e gli esaminati sono ritenuti non idonei.

- Idoneo significa che i requisiti minimi psicologici sono soddisfatti, vale a dire nei tre settori (le capacità psicomotorie, delle capacità cognitive, e del comportamento sotto stress) che sono determinativi per la sicurezza e rilevabile con una diagnosi psicologica.
- Non idoneo significa che i requisiti minimi non sono soddisfatti.

Limitazioni o condizioni, potrebbero essere usate.

##### *4.2 Definizione dei criteri*

In conformità con il cap. 2.2 dell'allegato II della direttiva 2007/59/CE "l'esame deve stabilire che l'aspirante macchinista non abbia deficit psicologici individuati ai fini lavorativi, specie a livello di attitudini operative o fattori importanti della personalità". Pertanto, il sottogruppo degli Psicologi CER raccomanda che i valutatori devono valutare comportamento e fattori della personalità, psicomotricità e criteri cognitivi. Tale valutazione porterà ad una interpretazione e diventerà un insieme integrato, il cui prodotto finale sarà una valutazione integrata dell'individuo nel contesto lavorativo. Questa valutazione è utilizzata per determinare la capacità del candidato (performance nel ruolo di macchinista) e per evitare determinati deficit psicologici che possono interferire con la prestazione sicura e l'idoneità psicologica lavorativa.

I fattori rilevanti e i criteri necessari per valutare i candidati macchinista sono definiti qui di seguito (in riferimento alla relativa STI, 2006/920/CE):

##### **Comportamento e personalità**

- Autocontrollo (la capacità di mantenere lo stesso livello di prestazioni, quando esposti ad eventi stressanti);
- affidabilità del comportamento (esecuzione delle procedure e norme di sicurezza);
- coscienziosità (attenzione alla propria performance di sicurezza);
- autonomia (capacità di lavorare in modo indipendente).

##### **Psicomotori**

- velocità di reazione (risposta rapida e adeguata agli stimoli visivi e acustici semplici e complessi) e la qualità delle prestazioni connesse;
- coordinamento gestuale (movimenti appropriati e controllati in risposta agli stimoli complessi).

##### **Cognitivi**

- attenzione (percezione attiva e riconoscimento di stimoli e di informazioni)
- concentrazione (capacità di ricevere e gestire gli stimoli selezionati sotto la pressione del tempo)
- capacità di percezione (essere in grado di mantenere in memoria una prestazione istantanea di stimoli visivi complessi)
- ragionamento (la capacità di gestire informazioni percettive e verbali e di dedurre conclusioni)
- memoria (capacità di conservare informazioni numeriche e verbali nel corso di un breve periodo di tempo e dopo una distrazione)
- comunicazione (capacità di produrre un messaggio chiaro e preciso volto a uno scopo ben definito).

Se il valutatore omette uno dei criteri di cui sopra, la decisione deve essere giustificata e documentata.

##### *4.3 Livello di prestazioni richiesto*

Il sottogruppo Psicologi del CER raccomanda che i livelli di prestazione richiesti adattati alle categorie A e B dei macchinisti (Direttiva 2007/59/CE, capitolo II, articolo 4, paragrafo 3) devono essere definiti in un sistema trasparente che comprende:

a) la definizione di fattori e dei criteri indicati ai punti 4.1 e 4.2

b) la definizione dei livelli di prestazioni per ogni criterio psicomotorio, cognitivo e comportamentale così come i fattori di personalità per evitare determinati deficit psicologici che possono interferire con la prestazione sicura e l'ideoneità psicologica al lavoro.

Secondo la letteratura scientifica psicologica, i livelli di soglia delle prestazioni devono essere stabiliti a seconda dei metodi e delle procedure scelti, poiché i punteggi di valutazione dipendono dalla scelta di strumenti (ad esempio test o l'intervista), dai contenuti della valutazione, dal campione utilizzato per la standardizzazione degli strumenti ecc.

#### 4.4 Selezione degli strumenti

Il sottogruppo Psicologi del CER raccomanda che la valutazione debba includere unicamente strumenti che siano basati su principi psicologici e scientifici (oggettività, attendibilità, validità). Questi devono essere progettati per valutare i criteri di selezione necessari e i fattori menzionati al punto 4.1.

Ad esempio, il sottogruppo degli Psicologi del CER può raccomandare i seguenti metodi utilizzati per valutare i macchinisti, prevedendo che essi soddisfino gli standard scientifici di base:

- computer-based (o altri) test di intelligenza e test attitudinali specifici;
- interviste strutturate;
- inventari di personalità;
- simulazione di attività legate al lavoro.

#### 4.5 Esempi di strumenti/metodi di valutazione cognitiva, psicomotoria e della personalità, nonché criteri di comportamento dei macchinisti

La selezione degli strumenti/metodi di valutazione è effettuata dal contraente, che è il responsabile del test. Essa dovrebbe essere basata sui dati attuali in materia di validità, affidabilità e obiettività degli strumenti di valutazione/metodi (vedi allegato 6.1 per maggiori dettagli). Questa responsabilità non può essere delegata. Di seguito sono elencati alcuni strumenti di valutazione/metodi adatti:

<b>Criterio</b>	<b>Definizione</b>	<b>Strumenti di valutazione e metodi utilizzabili</b>
Velocità di risposta	Rapida ed adeguata reazione a stimoli visivi ed acustici semplici e complessi	Computer-based motor tests
Coordinamento gestuale	Movimenti opportuni e controllati in risposta a qualsiasi situazione di stimoli complessi	Computer-based motor tests
Attenzione	Percezione attiva riconoscimento di stimoli e informazioni	Computer-based sensory test
Concentrazione	Capacità di ricevere e gestire stimoli selettivi sotto la pressione temporale	Computer-based sensory test
Capacità di percezione	Essere in grado di mantenere in memoria una veloce presentazione visiva di stimoli complessi	Computer-based sensory test
Ragionamento	Capacità di ragionamento per gestire le informazioni percettive e verbali, al fine di dedurre o inferire	Computer-based o test mentali carta e matita
Memoria	Capacità di mantenere mentalmente, per un breve periodo, le informazioni numeriche e verbali dopo una distrazione	Computer-based o test mentali carta e matita
Comunicazione	Capacità di comunicare attraverso la produzione di un messaggio chiaro e preciso rivolto a un ben definito scopo	Test mentali al computer, interviste
Autocontrollo	Capacità di autocontrollo per mantenere lo stesso livello di prestazioni, quando esposti ad eventi stressanti	Intervista e Inventari di Personalità
Affidabilità comportamentale	Comportamento affidabile nell'esecuzione di norme e procedure di sicurezza	Intervista e Inventari di Personalità
Coscienziosità	Consapevolezza delle proprie prestazioni di sicurezza	Intervista e Inventari di Personalità
Autonomia	Capacità di lavorare in modo indipendente intervista	Intervista e Inventari di Personalità

In media un assessment psicologico professionale dura 4 ore.

#### 4.6 Strumenti e metodi innovativi

Nel caso di utilizzo di strumenti e metodi innovativi gli specialisti dell'assessment psicologico devono sostenerli con principi psicologici scientifici e studi. Questi nuovi strumenti e metodi devono essere congruenti con i principi etici e le regole del paese in cui lavorano.

Gli assessor ed i tecnici saranno formati sugli stessi.

#### 4.7 Rapporto di valutazione

Il sottogruppo Psicologi del CER raccomanda che i valutatori che gestiscono la valutazione devono indicare in un documento i criteri e il loro livello di performance. Questo documento dovrebbe contenere i seguenti punti:

1. l'ambiente e il personale coinvolto nella valutazione psicologica;
2. l'elenco dei fattori e dei criteri rilevanti (cfr. 4.1 e 4.2);
3. l'elenco dei (cfr. 4.1 e 4.2); omessi (cfr. 4.1 e 4.2) e le ragioni per l'omissione;
4. gli strumenti usati per valutare i fattori e i criteri rilevanti (vedi 4.3, ad esempio test, intervista strutturata, osservazione in materia di osservazione professionale da parte di valutatori qualificati);

5. le regole con cui viene presa la decisione sull'attitudine di sicurezza (v. 4.3 a/b);

6. la procedura seguita (ad esempio inserimento dei risultati in altre relazioni, la conservazione dei dati, ecc).

#### *4.8 Periodo di validità dei risultati dei test (durata della validità del risultato)*

I risultati della valutazione psicologica del lavoro resta valido per 5 anni, finché la formazione non è completa e finché il conducente mantiene la sua licenza. □ Ciò significa, in particolare, che, quando le persone iniziano la formazione, l'ultima valutazione professionale positiva psicologica non può risalire a più di 5 anni. Se durante questo periodo hanno avuto luogo significativi cambiamenti nel lavoro del macchinista (ad esempio evoluzione dei posti di lavoro susseguenti a modifiche tecnologiche), che portano ad una variazione significativa degli elementi di valutazione e dei criteri o si verifica un evento significativo della vita, una nuova valutazione è raccomandata.

Un candidato macchinista che non supera una valutazione psicologica occupazionale deve aspettare almeno 6 mesi prima di intraprendere una nuova valutazione.

#### *4.9 Feedback / report delle conclusioni della valutazione al richiedente e al cliente*

Le conclusioni della valutazione sono comunicati al candidato e al richiedente e la conclusione è espressa chiaramente dall'esito "idoneo" o "non idoneo". □ La conclusione deve essere presentata in modo che dia tutte le garanzie di non discriminazione e di riservatezza.

#### *4.10 Richiesta di ricorso*

Una valutazione può essere impugnata dopo la consegna della conclusione (il limite del ricorso deve essere fissato dalle leggi nazionali e dalle regole societarie). □ In caso di ricorso l'intera documentazione deve essere fornita al nuovo esaminatore.

#### *4.11 Contenuto minimo dell'esame psicologico dopo l'assunzione; verifiche periodiche e valutazione psicologica supplementare*

Come previsto nel capitolo IV della direttiva 2007/59/CE, art. 16, controlli periodici, "Affinché la licenza conservi la sua validità, il titolare deve superare gli esami e/o i controlli periodici relativi ai requisiti di idoneità di cui all'articolo 11 (2) [fisica] e 11 (3) [idoneità psicologica]. Per quanto riguarda i requisiti medici, la frequenza minima deve essere garantita in conformità con le disposizioni di cui al punto 3.1 dell'allegato II".

Il sottogruppo degli psicologi del CER desidera sottolineare che nella sezione 3.1 dell'allegato II non vi è alcuna menzione della frequenza e del contenuto dei periodici controlli psicologici.

- Per motivi economici, e sulla base della pratica e l'esperienza degli specialisti delle imprese ferroviarie europee, il gruppo di psicologi del CER raccomanda che, se non vi sono ragionevoli motivi per dubitare dell'idoneità psicologica di un macchinista, non c'è bisogno di un periodico esame professionale psicologico. Al contrario, soprattutto dopo un incidente o un incidente causato da un errore umano da parte dell'individuo, una valutazione supplementare psicologica è raccomandata. Inoltre, il sottogruppo di psicologi del CER raccomanda che, nel caso particolare del personale che nello svolgimento della mansione di condotta dei treni è coinvolto in incidenti traumatizzanti che hanno causato morte o lesioni gravi a persone, siano soggetti a cure adeguate da parte del datore di lavoro (STI, 4.7.6.6 trauma counselling).

## **5 Assessment dei candidati**

### *5.1 Norme generali*

Gli attori nel campo della valutazione psicologica dovrebbero comportarsi secondo i principi etici della European Federation of Psychologist's Association (vedi bibliografia).

### *5.2 Doveri dell'esaminatore*

Garantire un trattamento equo di tutti gli esaminandi durante il test. □ Tutti gli esaminandi devono avere la stessa opportunità di dimostrare la loro competenza sul concetto elaborato che il test ha lo scopo di misurare, il che implica:

- I. standardizzare le condizioni di prova (somministrazione del test, il punteggio e il reporting) e l'uso delle interviste semi-strutturate; □
- II. pari opportunità di trovarsi a proprio agio con le prove.

Garantire parità dei risultati dei test per sottogruppi definito da razza, etnia, genere, disabilità o altre

caratteristiche. □ Nell'applicazione di test dove la competenza linguistica o di lettura non fa parte del costruito di interesse, le esigenze linguistiche o di lettura del test devono essere ridotte al minimo necessario per la valutazione del previsto costruito.

Dove la prestazione lavorativa richiede la capacità di comunicare nella lingua del test, le persone che non dispongono di adeguate competenze in tale lingua possono avere scarsi risultati nel test, sul lavoro o entrambi. In questo caso, i test utilizzati per la previsione delle future prestazioni di lavoro dovranno essere opportunamente somministrati nella lingua del posto di lavoro, purché il livello di conoscenza linguistica necessaria per la prova non superi il livello necessario per soddisfare le esigenze del lavoro di un macchinista.

Nel caso di chiara evidenza che una persona sottoposta a test ha serie difficoltà con la gestione del computer, l'obiettivo è di vedere se la persona testata ha le competenze volute, quindi l'uso di altri strumenti o metodi psicologici alternativi è possibile (es. test carta e matita, valutazione qualitativa delle prestazioni).

Garantire il trattamento riservato dei risultati della prova. □

Specificare chi avrà accesso ai risultati, definire i livelli di riservatezza e limitare l'accesso ai risultati a quelli che ne hanno il diritto. □ Spiegare i livelli di riservatezza ai soggetti prima che i test vengano somministrati e ottenere il relativo consenso prima di rilasciare i risultati ad altri. □ Se i risultati vengono utilizzati per scopi di ricerca, per lo sviluppo di norme o per altri scopi statistici, rimuovere i nomi e altri identificativi personali dai database dei risultati archiviati.

Garantire la conservazione sicura dei materiali dei test. □

Garantire la conservazione sicura e controllare l'accesso ai materiali dei test. Rispettare il diritto d'autore e gli accordi che esistono nei confronti di un test comprendendo gli eventuali divieti di copia o trasmissione di materiali in forma elettronica o altre forme ad altre persone, sia qualificate o meno. □ Definire chiare linee guida per quanto tempo i dati dei test devono essere conservati in archivio.

Garantire i risultati delle prove rispettosamente e in tempo. □

I risultati dei test dovrebbero essere annunciati in un definito tempo limite. Quando questi potrebbero essere in ritardo, al candidato deve essere notificato il ritardo ed il motivo. □

I risultati e le sue implicazioni devono essere annunciati in modo rispettoso e in un linguaggio che sia comprensibile al candidato.

### 5.3 Diritti e doveri degli esaminandi

Tutte le persone testate hanno il diritto di essere informate correttamente e in modo uniforme sul luogo, la data e l'ora esatta dell'esame e sul cosa portare (occhiali, calcolatrice...). □ Prima del test l'esaminando è informato sui contenuti e gli scopi del test, i materiali utili, i principi etici, i suoi diritti e la riservatezza dei risultati. L'esaminando viene invitato a porre domande in caso di dubbi.

Tutti i partecipanti sono invitati a seguire le istruzioni del somministratore del test. Essi sono informati sulle conseguenze di un possibile lavoro scorretto che può causare sanzioni (ad esempio esclusione dal test o altro). □ Gli esaminandi devono rappresentare se stessi onestamente nel test ed informare le persone appropriate se credono che i risultati dei test non riflettano adeguatamente se stessi.

Gli esaminandi non devono interferire con le prestazioni degli altri. □ Prima della prova i partecipanti devono compilare un modulo di dichiarazione, in cui si dichiara che lui/lei è perfettamente in grado di sottoporsi alla visita psicologica (non essere psichicamente e mentalmente spossato, non essere sotto l'influenza di alcool, farmaci o di altre sostanze che possono influenzare la cognizione, indisposto o malato...). Se l'esaminando non è in grado di firmare questa dichiarazione, per qualsiasi motivo sopra elencato, sarà accordato un nuovo momento per l'esame. □ I risultati dell'assessment completo dovrebbero essere forniti ai responsabili della selezione in forma riservata, in linea con le considerazioni etiche e legali. In questo caso gli esaminandi o il legale rappresentante hanno il diritto di ottenere copia di tutti questi documenti. I partecipanti devono essere informati su chi accede ai risultati. Se un terzo inoltra una richiesta di informazioni il candidato deve dare il suo consenso. □ Se l'esaminando è risultato non idoneo ha diritto di fare un appello e gli può essere consentito di sottoporsi ad un nuovo esame psicologico.

Seguono gli allegati sui principi della valutazione psicologica e sugli strumenti che, per brevità, rimandiamo alla consultazione sui siti prima indicati.

Dopo aver presentato il corpo principale del lavoro svolto in questi ultimi anni dal Gruppo degli psicologi della CER, concludiamo con l'auspicio che queste Linee Guida proprio per la loro caratterizzazione sopranazionale possano aiutare in futuro i colleghi ad attuare pratiche che trovano ampio riscontro in Europa, in modo da rendere sempre più professionale e necessario il loro intervento che ricordiamo deve essere finalizzato ad elevare, attraverso pratiche affidabili e scientificamente fondate, la sicurezza nell'ambito del trasporto.

### RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI A TESTI NORMATIVI ED ALTRI DOCUMENTI UFFICIALI

Agreement concluded by the European Transport Worker's Federation (ETF) and the Community of European Railways (CER) on the European Licence for drivers carrying out a cross-border interoperability service (original in French). Brussels, 27 January 2004.

COMMISSION DECISION. August 2006, Technical Specifications of Interoperability (TSI) Operations and Traffic Management (2006/920/EC), Official Journal of the European Union. □

Codice deontologico per gli psicologi, Consiglio Nazionale Ordine Psicologi, Roma 2006.

Deontologische code voor Belgische Psychologen (BFP, 2004). □

Directive for the psychological ability assessment, Czech railways, j.s.c. □

DIRECTIVE 2007/59/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 23 October 2007 on the certification of train drivers operating locomotives and trains on the railway system in the Community European Directive on the Train Driver Licence, Official Journal of the European Union. □

Directive 2005/47/EC of 18 July 2005 on the Agreement between the Community of European Railways (CER) and the European Transport Workers' Federation (ETF) on certain aspects of the working conditions of mobile workers engaged in interoperable cross-border services in the railway sector, Official Journal of the European Union.

Ethics European Federation of Psychologist's Association (<http://www.efpa.be>).

International Guidelines on Computer-Based and Internet Delivered Testing. The British Psychological Society, 2005.

International Guidelines for Test Use (International Test Commission, 2000). □

Linee guida per la valutazione psicologica e la selezione del personale. Consiglio Nazionale Ordine Psicologi, Roma 2005. □

Meeting of the CER psychologists' Subgroup - 15/16th Sep. 2005 Paris. CER SNC.

International guideline on test application, International Test Commission, 2000. Psychological Testing: A User's Guide. The British Psychological Society. □

Selection of safety personnel – 1st European Congress of Railway Psychology 1992 Lyon. SNCF UIC. □

Professional Code of ethics for psychologists of the French Society of Psychology.

The Standards of Educational and Psychological testing. American Psychological Association, 1999 (<http://www.apa.org/science/standards.html>). □

Standards for educational and psychological testing (American Psychological Association, American Educational Research Association, National Council on Measurement in Education, 1999).

### Working group: interoperability of personnel. CCFE CER GEB 1999.

#### Autori delle Linee Guida:

AMORE Franco – RFI/ FS Group (Italy)

BONSALL Kate – RSSB (United Kingdom)

CECIL Gerhard – OBB (Austria)

DECLERCQ Erik – SNCF (France)  
EHMAN Saskia – Deutsche Bahn (Germany)  
ELATRI Sophie – SNCF (France) □  
EVANS Sian – RSSB (United Kingdom)  
FROESCHL Thomas – Deutsche Bahn (Germany)  
FUCHS HARDEGGER Mirjam – SBB (Switzerland)  
GIGER Michael – SBB (Switzerland)  
HOLDER Veronique – CFL (Luxembourg)  
KALLEVIK Svein Arthur – BHTNSB (Norway)  
KRALOVA Pavlina – DVI (Czech Republic)  
PETURSSON Sigurdur – BHTNSB (Norway)  
ROELS Richard – RSSB (United Kingdom)  
SIGNORETTI Claudio – RFI/ FS Group (Italy)  
SOINI Pirjo – VR Group (Finland)  
STEVOVIC Dragana – Serbian Railways (Serbia)  
VALCHEV Ivan – BDZ-EAD (Bulgaria)  
VERNELEN Roeland – CPS (Belgium) □  
VERNEZ Ingrid – SNCF (France)  
WITPAS Nelle – CPS (Belgium)