



Erasmus+ Programme – Strategic Partnership

Project Title: **“Effective Methods and Techniques for Scientific Personnel Selection”**

No. project: **2016-1-RO01-KA202-024579**

**Analisi dei metodi e delle tecniche utilizzati nella valutazione psicologica per la selezione  
del personale all'interno del Ministero degli Interni Rumeno**

La valutazione psicologica è una delle componenti principali dell'attività psicologica presso il Ministero degli Interni Rumeno. La valutazione psicologica è definita, secondo l'Art. 3, lit a), O.m.a.i. 23/2015 –i documenti che regolano l'attività psicologica condotta dal Ministero – come il processo di investigazione e di stima quantitativa e qualitativa del funzionamento psicologico tramite l'uso di strumenti, metodi e tecniche specifiche.

La valutazione psicologica per la selezione è sia parte delle procedure di risorse umane sia parte delle procedure per all'assegnazione di compiti e missioni che sono fortemente impattanti sul piano psicologico. La valutazione psicologica come parte delle procedure di risorse umane ha come obiettivo, la selezione del personale del ministero ed è messa in atto nelle seguenti situazioni:

- a) Reclutamento dei candidate per le scuole di Formazione del Ministero degli Interni
- b) Selezione del personale delle forze dell'ordine in ingresso
- c) Promozione

- d) Selezione per un organismo professionale superiore
- e) Trasferimento del personale verso altri istituti di difesa o di sicurezza pubblica nazionale.

La valutazione psicologica per l'assegnazione di compiti e missioni che sono fortemente impattanti sul piano psicologico hanno come obiettivo la valutazione dell'abilità individuale da una prospettiva psicologica, a mettere in atto un'attività professionale con compiti impegnativi, dal punto di vista della natura, della durata e dell'intensità dello sforzo mentale.

La valutazione psicologica per l'assegnazione di compiti e missioni molto impegnative dal punto di vista psicologica è messa in atto nelle seguenti situazioni:

- a) Selezione per le missioni internazionali
- b) Selezione per lavori interni su posizioni vacanti
- c) Posizioni di insegnamento, ad eccezione delle posizioni in Università
- d) Mettere in atto attività di codifica
- e) Certificazione come artificieri e pirotecnici
- f) Certificazione come formatori per l'uso delle armi da fuoco
- g) Mettere in atto attività che implicano rischi psicosociali
- h) Certificazioni per posizioni di navigazione
- i) Certificazione come trainer e valutatori per candidati alla patente di guida
- j) Certificazione per lavori di conduzione di veicoli
- k) Su richiesta del medico del lavoro, per altri impiegati, in accordo con la legge che riguarda la sicurezza e protezione della salute dei lavoratori
- l) In altre situazioni giustificate, in accordo con le norme vigenti

## **LINEEGUIDA PER I PREDITTORI UTILIZZATI NELLA VALUTAZIONE PSICOLOGICA**

I predittori utilizzati nella valutazione psicologica per la selezione del personale sono delineati in questo paragrafo. Per ogni differenza individuale considerata, vengono mostrati i dati empirici che supportano la validità predittiva per la performance sul lavoro. I dati presentati qui sotto sono principalmente derivati dalle meta-analisi o dalla ricerca in Unione Europea o utilizzando campioni di soggetti delle forze dell'ordine. Inoltre, vengono menzionate le informazioni che permettono una migliore comprensione dei risultati.

### **ABILITA' COGNITIVA COGNITIVE ABILITY**

I risultati delle meta-analisi mostrano che le abilità cognitive sono il miglior predittore della performance sul lavoro e il successo nella formazione, in diversi domini lavorativi e culture, e l'abilità mentale generale (GMA) è la differenza individuale più importante e determinante per la performance lavorativa, in diverse situazioni, organizzazioni e professioni. La validità predittiva dell'abilità cognitive non è moderata da variabili situazioni, strategia di validazione, misurazione del criterio o dal contesto culturale (Ones, Viswesvaran & Dilchert, 2005).

#### ***I. Previsione del successo nella formazione***

<b>Predittore</b>	<b>Validità</b>	<b>Studio</b>	<b>Campione</b>
<i>Abilità mentale generale</i>			
<i>GMA</i>	0,54	Salgado et al, 2003	Lavori eterogenei,

			Europa
<i>GMA</i>	0,74	Salgado et al, 2003	Lavori ad alta complessità, Europa
<i>GMA</i>	0,53	Salgado et al, 2003	Lavori a media complessità, Europa
<i>GMA</i>	0,36	Salgado et al, 2003	Lavori a bassa complessità, Europa
<i>GMA</i>	0,25	Salgado et al, 2003	Polizia, Europa
<i>Abilità Cognitiva</i>	0,41	Aamodt, 2004	Polizia
<i>Abilità Verbale</i>	0,64	Hirsh et al, 1986	Polizia e investigatori
<i>Abilità Verbale</i>	0,44	Salgado et al, 2003	Diversi lavori, Europa
<i>Abilità Numerica</i>	0,48	Salgado et al, 2003	Diversi lavori, Europa
<i>Abilità Numerica</i>	0,63	Hirsh et al, 1986	Polizia e investigatori
<i>Abilità di ragionamento</i>	0,61	Hirsh et al, 1986	Polizia e investigatori
<i>Abilità di ragionamento verbale</i>	0,71	Hirsh et al, 1986	Polizia e investigatori
<i>Abilità cognitiva</i>	0,77	Barrett et al, 1999	pompieri
Abilità cognitive specifiche			
<i>Comprensione meccanica</i>	0,62	Barrett et al, 1999	Pompieri
<i>Memoria</i>	0,41	Hirsh et al, 1986	Polizia e investigatori

- L'abilità cognitiva è la differenza individuale più determinante per l'acquisizione della conoscenza sul lavoro;

- Il successo nella formazione era misurato con i punteggi dei supervisori o con i punteggi di test al corso;
- I coefficienti di validità della GMA, dell'abilità verbale e numerica hanno valori tra 0.30 e 0.70; per i test GMA, i coefficienti di validità hanno valori tra 0.50 – 0.60 (Ones, Viswesvaran & Dilchert, 2005);
- Le validità di criterio sono maggiori per lavori di maggiore complessità nell'apprendimento (Hunter, 1983; Salgado et al, 2003).

## II. *Previsione della performance di lavoro*

Predittore	Validità	Studio	Campione	Criterio
<b><i>General cognitive ability</i></b>				
<i>GMA</i>	0,62	Salgado et al, 2003	Lavori eterogenei, Europa	Punteggi del supervisore
<i>GMA</i>	0,64	Salgado et al, 2003	Lavori ad alta complessità, Europa	Punteggi del supervisore
<i>GMA</i>	0,53	Salgado et al, 2003	Lavori a media complessità, Europa	Punteggi del supervisore
<i>GMA</i>	0,51	Salgado et al, 2003	Lavori a bassa complessità, Europa	Punteggi del supervisore
<i>GMA</i>	0,24	Salgado et al,	Polizia, Europa	Punteggi del

		2003		supervisore
<i>GMA</i>	0,47	Hunter, 1983	Diversi lavori	Performance lavorativa
<i>Abilità Cognitiva</i>	0,42	Barrett et al, 1999	Pompieri	Punteggi del supervisore
<i>Abilità verbale</i>	0,18	Hirsh et al, 1986	polizia e detective	Performance lavorativa
<i>Abilità verbale</i>	0,35	Salgado et al, 2003	Lavori eterogenei, Europa	Punteggi del supervisore
<i>Abilità numerica</i>	0,52	Salgado et al, 2003	Lavori eterogenei, Europa	Punteggi del supervisore
<i>Abilità numerica</i>	0,26	Hirsh et al, 1986	Polizia e detective	Performance lavorativa
<i>Abilità di ragionamento</i>	0,17	Hirsh et al, 1986	Polizia e detective	Performance lavorativa
<i>Abilità cognitive specifiche</i>				
<i>Abilità meccaniche</i>	0,54	Barrett et al, 1999	Pompieri	Punteggi del supervisore
<i>Abilità percettive</i>	0,52	Salgado et al, 2003	Lavori eterogenei, Europa	Punteggi del supervisore
<i>Memoria</i>	0,56	Salgado et al, 2003	Lavori eterogenei, Europa	Punteggi del supervisore
<i>Memoria</i>	0,10	Hirsh et al, 1986	Polizia e detective	Performance

				lavorativa
--	--	--	--	------------

- I coefficienti di validità predittiva per la performance lavorativa sono più bassi rispetto a quelli della previsione del successo nella formazione (Ones, Viswesvaran & Dilchert, 2005);
- Per campioni di studio ampi, che includono aree occupazionali grandi, la validità stimata dell'abilità cognitiva è attorno a 0.50 (Ones, Viswesvaran & Dilchert, 2005);
- I coefficienti di validità per la GMA sono alti almeno almeno come quelli delle abilità cognitive specifiche (Ones, Viswesvaran & Dilchert, 2005);
- I coefficienti di validità sono maggiori per i lavori ad alta complessità (Ones, Viswesvaran & Dilchert, 2005).

### III. *Previsione della performance in posizioni di leadership*

Predittore	Validità	Studio	Criterio
<i>Abilità Cognitiva</i>	0,33	Judge, Colbert& Ilies, 2005	Efficacia della leadership
<i>GMA</i>	0,64	Salgado et al, 2003 ( <i>lavori ad alta complessità</i> , Europa)	Valutazioni del supervisore

#### *Abilità cognitive specifiche versus abilità mentale generale*

Da una prospettiva di validità del criterio, la ricerca non ha mostrato alcun aumento associato all'uso dei test di abilità cognitive specifiche se confrontato con l'utilizzo di test di

abilità cognitive generali. Comunque, non è possibile misurare le abilità cognitive specifiche senza misurare la abilità cognitive generali.

Ma è più pratico usare test di Abilità Mentale Generale. Le selezioni sono condotte raramente per uno specifico posto vacante, i dipendenti si spostano in posizioni differenti all'interno dell'azienda e la natura dei compiti cambia di volta in volta. Per queste ragioni, le validità predittive delle abilità specifiche varia con il cambiamento dei compiti, e valutare la Abilità Mentale Generale resta la migliore opzione (Ones, Viswesvaran & Dilchert, 2005).

## **TRATTI DI PERSONALITA'**

La ricerca ha dimostrato la validità incrementale dei tratti di personalità sulla GMA. Gli studi nella Comunità Europea, revisionati da Salgado (1998) tramite le meta-analisi, hanno dimostrato una validità incrementale associata alla Coscienziosità dell'11% e alla Stabilità Emotiva del 10%, sia per la performance lavorativa che per la formazione. Dati più recenti che utilizzano campioni più ampi e tecniche di meta-analisi maggiori mostrano che la validità incrementale di tre dimensioni della personalità quando il criterio è la performance lavorativa: Coscienziosità – 30,3%, Amicalità – 20,12% e Stabilità Emotiva – 9,07%. Quando il criterio è il successo nella formazione, la validità incrementale sulla GMA è: 24,2% per la Coscienziosità, 22,4% per l'Apertura all'esperienza, 18,04% per l'Estroversione e 7,47% per l'Amicalità. Questi dati mostrano che in pratica è importante combinare i test di Abilità Mentale Generale con le misure di Coscienziosità, Stabilità Emotiva ed Amicalità nella predizione della performance lavorativa, e i test di Abilità Mentale Generale con misure di Coscienziosità, Estroversione ed Apertura all'esperienza nella previsione del successo nella formazione.



## I. *Previsione del successo nella formazione*

<b>Predittore</b>	<b>Validità</b>	<b>Studio</b>	<b>Campione</b>
<i>Coscienti</i>	0,23	Barrick& Mount, 1991	USA
	0,39	Salgado, 1997	Europa
	0,31	Barrick et al, 2001	
<i>Stabilità emotiva</i>	0,27	Salgado, 1997	Europa
<i>Amicalità</i>	0,31	Salgado, 1997	Europa
	0,14	Barrick et al, 2001	
<i>Estroversione</i>	0,26	Barrick& Mount, 1991	USA
	0,28	Barrick et al, 2001	
<i>Apertura all'esperienza</i>	0,25	Barrick& Mount, 1991	USA
	0,33	Barrick et al, 2001	
	0,26	Salgado, 1997	Europa

## II. *Previsione della performance lavorativa*

<b>Predittore</b>	<b>Validità</b>	<b>Studio</b>	<b>Campione</b>	<b>Criterio</b>
<i>Coscienti</i>	0,22	Barrick& Mount, 1991	Lavori eterogenei	Tutti i criteri
	0,25	Salgado, 1997,1998	Lavori eterogenei – Comunità	Tutti i criteri

			europea	
	0,33	Salgado, 2004	Lavori eterogenei	Performance lavorativa
	0,26*	Salgado, 2002		Comportamenti controproducenti
	0,31*	Salgado, 2002		Turnover lavorativo
	0,23	Barrick, Mount& Judge, 2001		Performance lavorativa generale
	0,31*	Berry, Ones&Sacket, 2007		Comportamento controproducente
	0,22	Barrick, Mount& Judge, 2001	Polizia	Performance lavorativa
<i>Stabilità emotiva</i>	0,22	Barrick& Mount, 1991	Lavori eterogenei	Tutti i criteri
	0,21	Salgado, 2004	Lavori eterogenei	Performance lavorativa
	0,35*	Salgado, 2002		Turnover
	0,11	Barrick, Mount& Judge,	Polizia	Performance lavorativa

		2001		
<i>Amicalità</i>	0,19	Salgado, 2004	Lavori eterogenei	Performance lavorativa
	0,20*	Salgado, 2002	Lavori eterogenei	Comportamenti controproducenti
	0,22*	Salgado, 2002	Lavori eterogenei	turnover
	0,10	Barrick, Mount& Judge, 2001	Polizia	Performance lavorativa
<i>Estroversione</i>	0,20*	Salgado, 2002	Lavori eterogenei	Turnover
	0.10	Salgado, 2004	Lavori eterogenei	Performance lavorativa
<i>Apertura</i>	0,14*	Salgado, 2002	Lavori eterogenei	Turnover
<i>all'esperienza</i>	0.09	Salgado, 2004	Lavori eterogenei	Performance lavorativa

\*punteggio rovesciato (reverse)

- Le meta-analisi mostrano che la coscienziosità è il maggior predittore della performance lavorativa, del successo nella formazione e per la riduzione dei comportamenti controproducenti. La validità incrementale della coscienziosità è moderata dall'area occupazionale e dalla complessità del lavoro, ma per la maggior parte dei lavori il valore 0.36 è la stima maggiore di validità predittiva per la performance lavorativa.

- La stabilità emotive è la seconda dimensione di personalità predittrice della performance lavorativa, con un valore predittivo generale di 0.24. La validità predittrice di questa dimensione è moderata dall'area occupazionale e dalla complessità del lavoro. La stabilità emozionale è un buon predittore di turnover.
- *La coscienziosità e la stabilità emozionale* hanno validità predittiva per la performance lavorativa per tutti i lavori e tutti i criteri (Hurts & Donovan, 2000; Salgado, 1997, 1998).
- L'amicalità ha validità predittiva per la performance di lavori mediamente complessi con un valore stimato di 0.25. L'amicalità ha anche validità predittiva nel ridurre i comportamenti controproducenti, come il comportamento deviante e il turnover.
- L'estroversione e l'apertura all'esperienza hanno un valore predittivo di 0.28 e 0.33 per il successo nella formazione. Le due dimensioni sono anche predittori del turnover.

### III. *La previsione della performance nelle posizioni di leadership*

Predittore	Validità	Studio	Criterio
<i>Coscienziosità</i>	0,28	Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002	leadership
	0,33	Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002	Emersione della leadership
	0,16	Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002	Efficacia della Leadership
<i>Stabilità emotiva</i>	0,24	Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002	Leadership

	0,24	Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002	Emersione della Leadership
	0,22	Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002	Efficacia della Leadership
<i>Amicalità</i>	0,21	Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002	Efficacia della Leadership
<i>Estroversione</i>	0,31	Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002	Leadership
	0,33	Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002	Emersione della Leadership
	0,24	Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002	Efficacia della Leadership
<i>Apertura all'esperienza</i>	0,24	Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002	Leadership
	0,24	Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002	Emersione della Leadership
	0,24	Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002	Efficacia della Leadership

Il coefficiente di correlazione multipla per le dimensioni del Big Five e la leadership era di 0.48; per l'emersione della leadership era 0.53, per l'efficienza della leadership è 0.39 (Judge, Bono, Ilies, Gerhardt, 2002). La principale differenza tra emersione della leadership ed efficienza è l'Amicalità che, anche se non è rilevante per l'emersione è importante per l'efficacia.

La complessità del lavoro modera la relazione tra tratti di personalità e performance lavorativa. Per lavori di media complessità (circa il 68% di tutti i lavori) tre dimensioni hanno dimostrato la loro validità: coscienziosità, stabilità emotiva ed amicalità. I valori dei coefficienti di validità erano di 0.36, 0.24 e 0.25 (Salgado, 2004).

I dati mostrano maggiori coefficienti di validità negli studi che hanno usato strumenti sviluppati per misurare il Big Five.

Per evitare gli effetti di desiderabilità sociale, bisogna utilizzare delle norme sviluppate nello specifico per la selezione (Ones & Viswesvaran, 1998).

## **METODI E TECNICHE USATI NELLA VALUTAZIONE PSICOLOGICA**

I metodi e le tecniche utilizzate nella valutazione psicologica con gli obiettivi sopra menzionati sono: interviste, questionari di personalità, test di abilità, biodati etc.

I test psicologici utilizzati nel processo di selezione hanno l'obiettivo di raccogliere dati attendibili e validi sui tratti di personalità e le abilità dei candidati. I test forniscono nel breve periodo, dati che sono precisi, oggettivi e quantificabili sulle caratteristiche psicologiche della persona testata (Hăvârneanu, 2000).

Un buon test psicologico deve discriminare i candidati, deve essere standardizzato, deve avere norme rappresentative sulla popolazione, deve essere attendibile e valido. In conclusione, per essere usate in selezione, le misure psicologiche devono avere un forte supporto empirico (Virga, 2005).

Vengono formulate le previsioni correlate alla futura performance lavorativa delle persone, utilizzando i dati basati sui test (assieme ai dati forniti da altri metodi e tecniche usati nella valutazione psicologica). Una previsione accurata, basata sull'uso di strumenti adeguati

nella valutazione psicologica, conduce ad un miglioramento della performance dei dipendenti e dell'organizzazione e ad una migliore immagine dell'organizzazione nella comunità. D'altro canto, l'uso della valutazione psicologica di strumenti antiquati, con proprietà psicometriche sconosciute, conduce allo stress dei dipendenti, scarsa motivazione, scarsa soddisfazione lavorativa che hanno costi diretti ed indiretti per l'organizzazione in termini di turnover, assenteismo, presenteismo etc.

Le batterie di test utilizzate nella valutazione psicologica del Centro di Psicosociologia nel 2017 sono menzionate qui sotto (le batterie opzionali sono menzionate tra parentesi) e suddivise in base alla situazione in cui si conduce la selezione.

## **1. Riempire posti vacanti di maggiore livello di istruzione**

### **1.1. Riempire posti vacanti degli uffcciali ed altri posti vacanti ad livello di istruzione**

In questa fase vengono utilizzati i seguenti metodi e strumenti: anamnesi, due test di attenzione, due test di intelligenza, due test di analisi della personalità ed un'intervista strutturata su casi. L'attenzione è studiata sui versanti della mobilità e concentrazione, è misurata sia l'intelligenza verbale che quella non verbale e la personalità è studiata in termini di normalità e possibili tendenze psicopatologiche.

### **1.2. Riempire posti vacanti in cui è necessaria un livello di istruzione secondaria:**

In questa fase vengono utilizzati i seguenti metodi e strumenti: anamnesi, due test di attenzione, due test di intelligenza, due test di analisi della personalità ed un'intervista strutturata su casi. L'attenzione è studiata sui versanti della mobilità e concentrazione, è

misurata sia l'intelligenza verbale che quella non verbale e la personalità è studiata in termini di normalità e possibili tendenze psicopatologiche.

**1.3.Occupazioni di richieste di lavoro temporaneo corrispondenti alle funzioni contrattuali del Ministero degli interni in cui è richiesto un livello di istruzione secondario.**

In questa fase vengono utilizzati i seguenti metodi e strumenti: anamnesi, due test di attenzione, due test di intelligenza, due test di analisi della personalità ed un'intervista strutturata su casi. L'attenzione è studiata sui versanti della mobilità e concentrazione, è misurata sia l'intelligenza verbale che quella non verbale e la personalità è studiata in termini di normalità e possibili tendenze psicopatologiche.

**2. Riempire posti vacanti di leadership**

**2.1. Riempire posti vacanti di leadership per gli ufficiali:**

È messa in pratica con i seguenti metodi e strumenti: due test di attenzione (vengono valutate le capacità di concentrazione ed attenzione distributiva), due test di intelligenza (intelligenza generale e fattori specifici), due test di analisi della personalità, un test di decision making e un'intervista strutturata basata su casi. L'attenzione è studiata sui versanti della mobilità e concentrazione, è misurata sia l'intelligenza verbale che quella non verbale e la personalità è studiata in termini di normalità e possibili tendenze psicopatologiche.

**2.2.Riempire posti vacanti di leadership per agenti (posizioni di istruzione media):**

È messa in pratica con i seguenti metodi e strumenti: due test di attenzione (vengono valutate le capacità di concentrazione ed attenzione distributiva), due test di intelligenza (intelligenza generale e fattori specifici), due test di analisi della personalità, un test di



decision making e un'intervista strutturata basata su casi. L'attenzione è studiata sui versanti della mobilità e concentrazione, è misurata sia l'intelligenza verbale che quella non verbale e la personalità è studiata in termini di normalità e possibili tendenze psicopatologiche.

### **3. Valutazione psicologica per l'assegnazione per missioni e compiti altamente impegnativi**

#### **3.1 Selezione per missioni internazionali**

È messa in pratica con i seguenti metodi e strumenti: due test di attenzione (vengono valutate le capacità di concentrazione ed attenzione distributiva), due test di intelligenza (intelligenza generale e fattori specifici), due test di analisi della personalità, un test di decision making e un'intervista strutturata basata su casi. L'attenzione è studiata sui versanti della mobilità e concentrazione, è misurata sia l'intelligenza verbale che quella non verbale e la personalità è studiata in termini di normalità e possibili tendenze psicopatologiche.

#### **3.2 Selezione per lavori interni volti**

È messa in pratica con i seguenti metodi e strumenti: due test di attenzione (vengono valutate le capacità di concentrazione ed attenzione distributiva), due test di intelligenza (intelligenza generale e fattori specifici), due test di analisi della personalità, un test di decision making e un'intervista strutturata basata su casi. L'attenzione è studiata sui versanti della mobilità e concentrazione, è misurata sia l'intelligenza verbale che quella non verbale e la personalità è studiata in termini di normalità e possibili tendenze psicopatologiche.

#### **3.3 Posizioni di insegnamento, ad eccezione delle posizioni universitarie**

È messa in pratica con i seguenti metodi e strumenti: due test di attenzione (vengono valutate le capacità di concentrazione ed attenzione distributiva), due test di intelligenza (intelligenza

generale e fattori specifici), tre trial clinici per investigare la personalità e un test di decision making e un'intervista strutturata basata su casi. L'attenzione è studiata sui versanti della mobilità e concentrazione, è misurata sia l'intelligenza verbale che quella non verbale e la personalità è studiata in termini di normalità e possibili tendenze psicopatologiche.

### **3.4 Condurre attività di codifica**

È messa in pratica con i seguenti metodi e strumenti: due test di attenzione (vengono valutate le capacità di concentrazione ed attenzione distributiva), un test di intelligenza, un test di analisi della personalità,. L'attenzione è studiata sui versanti della mobilità e concentrazione, è misurata sia l'intelligenza verbale che quella non verbale e la personalità è studiata in termini di normalità e possibili tendenze psicopatologiche.

### **3.5 Certificazione come artificieri e pirotecnici**

È messa in pratica con i seguenti metodi e strumenti: anamnesi due test di attenzione (vengono valutate le capacità di concentrazione ed attenzione distributiva), due test di intelligenza (intelligenza generale e fattori specifici), due test di analisi della personalità, un test di decision making e un'intervista strutturata basata su casi. L'attenzione è studiata sui versanti della mobilità e concentrazione, è misurata sia l'intelligenza verbale che quella non verbale e la personalità è studiata in termini di normalità e possibili tendenze psicopatologiche.

### **3.6 Certificazione come formatore dei pompieri**

È messa in pratica con i seguenti metodi e strumenti: anamnesi, due test di attenzione (vengono valutate le capacità di concentrazione ed attenzione distributiva), due test di intelligenza (intelligenza generale e fattori specifici), due test di analisi della personalità (di cui uno è di tipo clinico) e un'intervista strutturata basata su casi. L'attenzione è studiata sui

versanti della mobilità e concentrazione, è misurata sia l'intelligenza verbale che quella non verbale e la personalità è studiata in termini di normalità e possibili tendenze psicopatologiche.

### **3.7 Condurre attività che implicano rischi psicosociali**

È messa in pratica con i seguenti metodi e strumenti: anamnesi, due test di attenzione (vengono valutate le capacità di concentrazione ed attenzione distributiva), un test di intelligenza, tre test di analisi della personalità di cui uno è di tipo clinico, e un'intervista strutturata basata su casi. L'attenzione è studiata sui versanti della mobilità e concentrazione, è misurata sia l'intelligenza verbale che quella non verbale e la personalità è studiata in termini di normalità e possibili tendenze psicopatologiche.

### **3.8 Certificazione per posizioni di navigazione**

È messa in pratica con i seguenti metodi e strumenti: anamnesi, due test di attenzione (vengono valutate le capacità di concentrazione ed attenzione distributiva), un test di intelligenza, due test di analisi della personalità e un'intervista strutturata basata su casi. L'attenzione è studiata sui versanti della mobilità e concentrazione, è misurata sia l'intelligenza verbale che quella non verbale e la personalità è studiata in termini di normalità e possibili tendenze psicopatologiche.

### **3.9 Certificazione come formatori e valutatori di candidati per la patente di guida**

È messa in pratica con i seguenti metodi e strumenti: anamnesi, due test di attenzione (vengono valutate le capacità di concentrazione ed attenzione distributiva), un test di intelligenza, due test di analisi della personalità, la valutazione dei tempi di reazione e un'intervista strutturata basata su casi. L'attenzione è studiata sui versanti della mobilità e

concentrazione, è misurata sia l'intelligenza verbale che quella non verbale e la personalità è studiata in termini di normalità e possibili tendenze psicopatologiche.

### **3.10 Certificazione per il lavoro di conducente di veicoli**

È messa in pratica con i seguenti metodi e strumenti: anamnesi, due test di attenzione (vengono valutate le capacità di concentrazione ed attenzione distributiva), un test di intelligenza, due test di analisi della personalità e un'intervista strutturata basata su casi. L'attenzione è studiata sui versanti della mobilità e concentrazione, è misurata sia l'intelligenza verbale che quella non verbale e la personalità è studiata in termini di normalità e possibili tendenze psicopatologiche.

### **3.11 Su richiesta del medico del lavoro, per altri impiegati, in linea con la legislazione riguardante la protezione della salute dei lavoratori**

È messa in pratica con i seguenti metodi e strumenti: anamnesi, due test di attenzione (vengono valutate le capacità di concentrazione ed attenzione distributiva), un test di intelligenza, due test di analisi della personalità, valutazione dei tempi di reazione e un'intervista strutturata basata su casi. L'attenzione è studiata sui versanti della mobilità e concentrazione, durante le prove pratiche vengono misurati i tempi di reazione e la coordinazione motoria, è misurata sia l'intelligenza verbale che quella non verbale e la personalità è studiata in termini di normalità e possibili tendenze psicopatologiche.

### **3.12 Lavori con condizioni di lavoro particolari (ad es., lavorare in postazioni di lavoro molto alte, lavorare con reti di voltaggio molto alto, alto, medio e basso, agenti di sicurezza)**

È messa in pratica con i seguenti metodi e strumenti: anamnesi, due test di attenzione (vengono valutate le capacità di concentrazione ed attenzione distributiva), un test di

intelligenza, due test di analisi della personalità valutazione dei tempi di reazione e un'intervista strutturata basata su casi. L'attenzione è studiata sui versanti della mobilità e concentrazione, è misurata sia l'intelligenza verbale che quella non verbale e la personalità è studiata in termini di normalità e possibili tendenze psicopatologiche.

La seguente tabella presenta i metodi, le tecniche e gli strumenti psicologici usati per la valutazioni psicologiche in base all'obiettivo di selezione.

	Anamnesi	Test di Attenzione 1	Test di Attenzione 2	Test di Intelligenza 1	Test di Intelligenza 2	Test di Personalità 1	Test di Personalità 2	Test di Personalità 3	Test sulla capacità di Decision-making	Valutazione dei tempi di reazione	Intervista
<b>Inserire persone ad alto livello di istruzione</b>											
Ufficiali ed altri posti ad alto livello di istruzione	X	X	X	X	X	X	X				X
Posti di lavoro con educazione secondaria	X	X	X	X	X	X	X				X
Lavori temporanei/vacanti corrispondenti alle funzioni contrattuali del Ministero degli interni per cui è richiesta l'istruzione secondaria	X	X		X	X	X	X				X
<b>Inserire persone in ruoli di leadership</b>											
Ruoli di leadership per ufficiali	X	X	X	X	X	X	X		X		X
Ruoli di leadership per agenti (posizioni di istruzione media)	X	X	X	X	X	X	X		X		X
<b>Valutazione psicologica per lavori e missioni complesse</b>											
Selezioni per missioni internazionali	X	X	X	X	X	X					X
Selezioni per affari interni	X	X	X	X	X	X					X
Posizioni di insegnamento (esclusi gli insegnamenti universitari)	X	X		X	X	X	X	X			X
Performare attività di codifica	X	X	X	X		X					X
Certificazione come artificieri e	X	X	X	X	X	X	X				X

pirotecnici											
Certificazione come formatore dei Vigili del Fuoco	X	X	X	X		X	X				X
Performare attività che implicano rischio psicosociale	X	X	X	X		X	X	X			X
Certificazione per posizioni di navigazione	X	X	X	X		X	X				X
Certificazione come trainer e valutatori di candidati alla patente di guida	X	X	X	X		X	X			X	X
Certificazione per guidare veicoli di lavoro	X	X	X	X		X	X				X
Su richiesta del medico del lavoro, per altri dipendenti in accordo con la legge per la protezione della salute dei lavoratori	X	X	X	X		X	X			X	X
Incarichi con condizioni di lavoro particolari	X	X	X	X	X	X	X				X

Un'analisi delle misure menzionate precedentemente mette in luce la mancanza di adeguatezza e l'uso improprio di una serie di questi strumenti nella valutazione psicologica per la selezione. Ci sono molte argomentazioni che supportano la mancanza di adeguatezza:

- Alcune di queste misure sono diffuse pubblicamente, specialmente online. Sebbene i materiali del test sono tenuti al sicuro all'interno del Ministero degli Interni, alcuni strumenti sono disponibili online (e.g. <http://www.scritub.com/sociologie/psychologie/Testul-Praga-test-de-atentie-d155321237.php>, <http://documents.tips/documents/testul-de-atentie-concentrata-toulouse-pieron.html>). Questi strumenti sono stati sviluppati tra gli Anni Sessanta e gli Anni Ottanta. L'utilità di questi strumenti è messa seriamente in difficoltà, e la performance del test potrebbe esserne influenzata ingiustamente.
- Per alcuni strumenti utilizzati per la valutazione psicologica, la documentazione tecnica per il valutatore non fornisce dati sufficienti per valutare la loro validità ed attendibilità e

le recenti ricerche non hanno considerato lo studio delle loro caratteristiche psicometriche. Come esempio, i test sviluppati da George Bomtila e descritti in „Abilità e la loro misurazione” ed il suo supplemento „test di abilità” pubblicati nel 1971, non forniscono informazioni sufficienti sul processo di valutazione. In più, le recenti ricerche empiriche non hanno sottoposto il test alla valutazione di proprietà psicometriche su popolazioni rilevanti.

- Diversi strumenti sono antiquati, essendo indietro di almeno 20 anni rispetto ai modelli ed alle teorie della letteratura scientifica internazionale. Per esempio, nessuno dei questionari di personalità valuta il modello a Cinque Fattori (Big Five), che è una tassonomia di personalità ‚mainstream’, sebbene i dati delle meta-analisi mostrino che le cinque dimensioni rappresentano validi predittori della performance lavorativa, ed coefficienti di validità più alti sono stati riscontrati per i questionari sviluppati per valutare il modello a Cinque Fattori;
- Alcuni degli strumenti utilizzati per la valutazione psicologiche sono ora protetti dalla legge per il copyright e non possono essere più utilizzati. Il loro acquisto, e l’acquisto di altri strumenti protetti dalle leggi sul copyright è possibile solamente per un numero di utilizzi limitato rispetto al numero di persone da valutare, a causa dei limiti di budget.
- I dati empirici su (possibili) differenze tra i gruppi nella performance dei test non è disponibile. L’evidenza di supporto alla validità nei diversi gruppi di partecipanti al test non sono disponibili.
- La valutazione psicologica include interviste non strutturate, è stato dimostrato che queste hanno coefficienti di validità più bassa se comparate ad interviste strutturate;

- Inoltre, le valutazioni psicologiche non includono test di integrità, quando la corruzione rappresenta una delle vulnerabilità e delle minacce nel caso di pubbliche istituzioni.

Per cui, le linee guida per le buone pratiche, descritte anche nelle Linee guida per l'utilizzo del test (ITC, 2001) rilasciato dalla International Test Commission, sono: la scelta di test tecnicamente appropriate per la situazione (la documentazione tecnica ed il manuale del test fornisce informazioni sufficienti per consentire la valutazione sulla rappresentatività del contenuto del testo, l'appropriatezza delle norme dei gruppi, il livello di difficoltà, etc., l'accuratezza della misurazione e l'attendibilità dimostrata rispetto a popolazioni rilevanti, la validità (rispetto a popolazioni rilevanti) e la rilevanza per gli usi richiesti, la libertà da bias sistematici in relazione ai gruppi a cui si intende sottoporre il test, l'accettabilità per coloro che saranno coinvolti nel loro utilizzo, inclusi la giustizia e la rilevanza; l'evitamento dell'utilizzo di test che hanno un supporto tecnico od un manuale inadeguato o non chiaro; l'utilizzo di test che hanno finalità rilevanti e per cui sono disponibili evidenze sulla validità), considerazioni fatte sui temi di parità nel testing (i test che non hanno bias e sono appropriati per i vari gruppi su cui verranno testati; l'evidenza è disponibile su possibili differenze tra gruppi nella performance al test; i dati empirici correlati al funzionamento differenziale dell'item (DIF) sono disponibili, quando rilevanti; l'evidenza supporta l'uso che si intende fare del test in vari gruppi; gli effetti delle differenze tra i gruppi non sono rilevanti per le finalità principali – ad es., le differenze nelle motivazioni a rispondere, le abilità di lettura – sono minimizzate), rivedere l'appropriatezza del testo ed il suo utilizzo (monitorare e rivedere periodicamente i cambiamenti nel tempo nella popolazione di individui testati e di ogni misura di criterio utilizzato ; monitorare l'evidenza di impatto avverso del testo, aggiornare le informazioni riguardanti le norme, l'attendibilità e la validità del test) etc. (ITC; 2000).



Inoltre, diverse analisi interne del Centro di Psicosociologia (ad es., l'analisi SWOT dal 2010 e il Report di progresso del 2012) hanno sottolineato, nell'identificare le debolezze identificate più importanti, la mancanza di strumenti tecniche e metodologici necessari nell'attività professionale, che aderirà alle richieste dell'Ordine degli Psicologi Rumeno. I documenti sottolinea che i problemi identificati sono fortemente influenzati dalla qualità dell'attività professionale e dall'immagine dell'istituto e della professione. Il documento inoltre menziona le forze dell'istituto, come la sua lunga tradizione, è stato fondato nel 1971; dopo il 1991; seguendo la ristrutturazione e la riorganizzazione della difesa, della sicurezza nazionale e del sistema di giustizia, diversi istituti indipendenti si sono sviluppati da questo processo come il Servizio Rumeno di Intelligence Esterno il Servizio Rumeno di Intelligence, il Servizio di Protezione e Sicurezza, il Servizio di Telecomunicazioni speciali hanno stabilito le loro unità psicologiche che hanno psicologi nel loro staff dal Centro di Testing Psicologico), il loro prestigio a livello nazionale (*al momento il Centro di Psicosociologia rappresenta una delle più grandi istituzioni di questo tipo in Romania, considerato il numero di psicologi impiegati, il numero annuale di servizi psicologici performati e il numero di dipendenti beneficiari dei servizi psicologici offerti*), le norme istituzionali sono allineate con la legislazione nazionale riguardante la psicologia, il personale altamente specializzato, la disponibilità a cooperare con partner nazionali ed internazionali.

In conclusione, sono necessari nuovi strumenti, metodi e tecniche da utilizzare nella valutazione psicologica del personale al fine di migliorare il processo di selezione, la performance lavorativa dei dipendenti ed infine per contribuire ad un miglioramento del livello di efficienza dell'istituzione.

## Bibliografia

1. Aamodt, M.G., (2004). *Research in Law Enforcement Selection*. Florida, USA: Brown Walker Press.
2. Hăvârneanu (2000). *Cunoașterea psihologică a persoanei. Posibilități de utilizare a computerului în psihologia aplicată*, Editura Polirom, Iași.
3. ITC (2001). International Guidelines for Test Use, *International Journal of Testing*, 1(2), 93-114.
4. Ones, D., Viswesvaran, C., Dilchert, S. (2005). Cognitive Ability in Personnel Selection Decisions. In Evers, A., Anderson, N., Voskuijl, O (Eds). *The Blackwell Handbook of Personnel Selection*. (pp. 143-173). Cornwall, UK: Blackwell Publishing.
5. Ones, D., Dilchert, S., Viswesvaran, C., Judge, T. (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology*, 60, 995-1027.
6. Salgado, J., de Fruit, F., (2005). Personality in Personnel Selection. In Evers, A., Anderson, N., Voskuijl, O (Eds). *The Blackwell Handbook of Personnel Selection*. (pp. 174-198). Cornwall, UK: Blackwell Publishing.
7. Salgado, J., Anderson, N., Moscoso, S., Bertua, C., de Fruit, F (2003). International validity generalization of GMA and cognitive abilities: A European community meta-analysis. *Personnel Psychology*, 56, 573-605.
8. Vîrgă, D. (2007). Practici de recrutare și selecție. În Bogathy, Z. (coord.) *Manual de tehnici și metode în Psihologia muncii și organizațională* (pp. 89-122) , Editura Polirom, Iași.