



**SIPLO**

Società Italiana di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione

## **L'IDONEITÀ PSICOLOGICA ED IL RIENTRO AL LAVORO**

OTTOBRE 2021.

Franco Amore, Claudio Signoretti, Loris Dal Poz

Il cambiamento nelle organizzazioni lavorative può coinvolgere in modo completo o parziale numerosi aspetti, fra i quali, processi, tempi e metodi, tecnologie, luoghi e spazi, interazione tra colleghi.

Attore di rilievo coinvolto nel cambiamento è il lavoratore, che ad esso dovrà contribuire e adattarsi, garantendo al contempo il funzionamento aziendale e la propria capacità nello svolgere il lavoro.

Il cambiamento nelle organizzazioni può essere il risultato di spinte interne (fattori endogeni) o esterne (fattori esogeni). Tra i fattori esogeni ve ne sono di “più prevedibili”, come ad esempio i cambiamenti nella risposta del mercato all'offerta di servizi/prodotti, variazioni normative che coinvolgono il business aziendale, innovazioni tecnologiche a cui doversi adattare. Altri invece sono meno prevedibili ed estremamente impattanti, e, in tal senso, è facile pensare alla pandemia Covid-19.

Questo avvenimento ha comportato una serie di modifiche organizzative che per quantità, diffusione geografica e concentrazione temporale, sono difficilmente riscontrabili nel passato, obbligando le aziende ad adottare numerose soluzioni: utilizzo di nuove tecnologie informatiche, riorganizzazione dei processi produttivi, cambiamenti nella gestione degli spazi interni, applicazione dello Smart Working ...

In Italia, ad esempio, il protocollo firmato dalle parti sociali con il governo il 14 marzo 2020 e integrato il 24 aprile 2020, riportava 13 cambiamenti necessari a coniugare la ripresa delle attività produttive con la tutela della salute dei lavoratori.

Cosa hanno prodotto e produrranno a medio-lungo termine questi eventi e sulla salute psichica dei lavoratori coinvolti?

La comunità scientifica ritiene che lo stress possa produrre danni fisici e psichici sulla base della sua intensità e durata nel tempo e che tali fattori siano connessi con la capacità dei lavoratori di gestire le difficoltà a cui sono sottoposti. (European Agency for Safety and Health at Work, 2009, p. 14).

Non possiamo poi dimenticare che indipendentemente dalla pandemia sono in atto marcati processi di trasformazione del lavoro legati alla sempre maggior utilizzazione di sistemi informatici (es. Internet of things), all'automatizzazione, al cambiamento della composizione della forza lavoro in termini di età e provenienza geografica, alle delocalizzazioni e re-internalizzazioni delle imprese, e non ultime le necessità di indirizzarsi verso un'economia circolare e green; a loro volta questi fattori sono in grado di innescare, attraverso i cambiamenti che producono, processi stressogeni tra chi viene negativamente coinvolto nelle conseguenti riorganizzazioni produttive.

In che modo è dunque auspicabile intervenire e quale il possibile ruolo dello psicologo del lavoro in relazione alla tutela della salute del lavoratore?

Gli ambiti d'intervento possono riguardare il supporto all'azienda nella gestione del cambiamento organizzativo (es. accompagnamento dei processi, valutazione e gestione dei rischi), gli interventi all'interno di programmi di supporto (es. sportello di ascolto), la valutazione delle capacità psicologiche in ingresso e del loro mantenimento nel tempo nonché l'affiancamento del medico competente realizzando la valutazione psicologica idoneativa del lavoratore che sia coinvolto in eventi, anche organizzativi, in grado di generare una condizione perdurante e intensa di stress e più in generale delle ripercussioni negative a livello della salute psichica.

Volendo richiamare la prima accennata situazione, legata agli esiti della pandemia, ai cambiamenti organizzativi dettati anche dalla massiccia introduzione degli strumenti informatici, possiamo pensare come conseguenza e primo esempio alla presenza di un costante e maggiore distanziamento interpersonale, congiuntamente al lavoro c.d. agile o all'uso di procedure che non richiedono più la vicinanza fisica, protratti nel tempo, verosimilmente si acuiranno le difficoltà legate alla diminuzione dei rapporti diretti tra colleghi e con i responsabili; vi sarà quindi ancor più la necessità di verifiche approfondite e costanti dello stato psicologico dei soggetti, per adibirli o mantenerli in quei compiti che comportano dei rischi per la collettività come nel caso delle visite idoneative o nella mansione specifica come nel caso delle visite di sorveglianza sanitaria.

Rispetto a questi temi vogliamo ricordare il lavoro svolto da SIPLO teso ad analizzare quali siano le ricadute del cambiamento organizzativo sulla condizione del lavoratore, con le molteplici finalità di supportarne benessere, ridurre i rischi a breve e lungo termine di deterioramento della sua performance e valorizzare economicamente gli investimenti fatti l'organizzazione. Tale Modello prende anche in considerazione, tra gli effetti del cambiamento, le ricadute sulla salute individuale introducendo quindi il tema che qui approfondiremo della valutazione psicologica di idoneità a specifici compiti e condizioni.

Dopo aver brevemente rappresentato lo scenario che si delinea in relazione ai processi ed alle relazioni umane negli ambienti di lavoro veniamo a focalizzarci sulla valutazione psicologica idoneativa esaminandone, se pur sinteticamente, la definizione, l'obiettivo, la metodologia e gli strumenti, la differenza con la selezione del personale e la visita psichiatrica, gli attuali ambiti di applicazione; brevi riferimenti su altre possibili aree applicative; infine puntualizzeremo, in linea con il tema generale del gruppo di lavoro, come può essere utilizzata in ambito D. Lgs. 81/08 nell'ambito delle attività sorveglianza sanitaria in capo al Medico competente.

La Valutazione Psicologica ha una lunga storia ed è presente da tempo nelle attività dello Psicologo sotto diversi nomi (Psicodiagnostica, Assessment, Selezione), sostanzialmente convergendo nell'utilizzo di forme di colloquio e test declinati a seconda del campo di intervento, es. giuridico, evolutivo, organizzativo. Essa è finalizzata alla rilevazione di aspetti caratterizzanti la personalità ed il comportamento nelle sue dimensioni di processi cognitivi, emotivi e relazionali, sia in senso c.d. di normalità che in relazione alla presenza di deficit e/o psicopatologia. La valutazione psicologica, per la normativa vigente in Italia, è un'attività professionale, psicodiagnostica, riservata in via esclusiva allo psicologo, ex legge 56/89, richiamata in modo particolare nella Legge 170/03 per lo specifico dell'idoneità psicologica a specifici compiti e condizioni e nella Declaratoria, "La professione di psicologo: declaratoria, elementi caratterizzanti ed atti tipici – CNOP, 2015."<sup>1</sup>

Sostanzialmente si tratta di una attività svolta a integrazione della visita medica o con emissione di certificazione idoneativa autonoma. Ad oggi è prevalente in alcuni settori, i cui riferimenti normativi sono di seguito indicati, al momento della visita pre-assuntiva e nei casi di dubbio sulla persistenza di precisi requisiti nel personale; a titolo di esempio i gravi inconvenienti di esercizio che coinvolgono il fattore umano, oppure per i casi di richiesta da parte delle Commissioni mediche Locali durante le visite per le patenti di guida. La richiesta di verifica dello stato psicologico, abbiamo visto, essere in linea con l'incremento del disagio psichico e della psicopatologia nei luoghi di lavoro, anche a causa degli esiti della pandemia, ed è descrivibile come una azione preventiva che si rivolge a chi opera in compiti che coinvolgono la sicurezza e la salute, personale e della collettività.

Sinteticamente, per gli ambiti di attuale applicazione, si richiamano il Decreto legislativo 247/10 che ha recepito in Italia la Direttiva europea 2007/59/EC relativa ai requisiti psicologici per i macchinisti, parimenti il Regolamento (UE) 2015/995 della commissione dell'8 giugno 2015 relativo al restante personale ferroviario interoperabile operante a contatto con la circolazione treni, il Regolamento (UE) 2018/1042 della Commissione del 23 luglio 2018, pubblicato il 25.7.2018 sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, che stabilisce i requisiti tecnici e le procedure amministrative per l'introduzione di programmi di Sostegno e della Valutazione psicologica dell'equipaggio di condotta e di cabina degli aerei e il Decreto del Ministero dell'Interno del 6 agosto 2014 (G.U. 20 agosto 2014 n. 192), nel quale tra i criteri di verifica nella valutazione per i soccorritori aereo portuali, quando il servizio non è assicurato dal personale dei Vigili del fuoco, è indicata prioritariamente l'intervista psicologica con test psico-attitudinali e di personalità, somministrati anche con l'ausilio di computer; tutto il personale appartenente al corpo dei Vigili del Fuoco attraverso apposita convenzione tra il relativo Dipartimento del Ministero dell'Interno e la società di RFI, Gruppo Ferrovie dello Stato italiane. Altro ambito, diverso dal precedente ma non meno rilevante per la sicurezza, riguarda i conducenti di veicoli dove ai sensi del Nuovo Codice della strada, art. 119 c9 e del relativo Regolamento di esecuzione art. 324, la valutazione psicodiagnostica può essere richiesta per accertare la sussistenza dei requisiti psichici.<sup>2</sup>

Dal punto di vista metodologico e strumentale è essenziale precisare che essa deve essere declinata, a seconda dei criteri richiesti come obiettivo della valutazione facendo riferimento, in primo luogo, alle relative norme o protocolli che la disciplinano. Per attuarla sono utilizzabili i comuni strumenti del colloquio o delle interviste semi strutturate, integrati da test quali gli inventari di personalità, quelli neuropsicologici e/o psicoattitudinali. Perché possa essere valida come specifica valutazione delle capacità funzionali, presenti o residue del soggetto, deve essere prodotta una relazione conformata ai criteri guida di chiarezza e sinteticità, mostrare la coerenza tra riferito del lavoratore con l'osservazione clinica e le risultanze strumentali e/o delle certificazioni prodotte, mantenere la pertinenza dei contenuti approfonditi con la finalità dell'esame, infine esitare in un chiaro giudizio idoneativo autonomo o una indicazione clinica effettivamente fruibile al medico che, a sua volta, dovrà emettere il giudizio. La preminenza ora data all'aspetto metodologico scaturisce, oltre che

---

I contenuti rappresentati sono richiamati negli allegati del documento "Proposta operativa di intervento nel cambiamento dei processi produttivi" e "Lavoratori fragili: possibili attività di supporto in azienda". Documenti presenti rispettivamente anche sul sito del Consiglio Nazionale Ordine Psicologi e nel documento della Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione "Una sintesi dei contributi di CIIP in occasione dell'emergenza COVID-19. Giugno 2020".

□ Per gli obiettivi è utile anche richiamare il Decreto legislativo - 18/04/2011 - n. 59 - Patente di guida che al punto G dell'Allegato III recita: TURBE PSICHICHE G.1. Gruppo 1 La patente di guida non è né rilasciata né rinnovata al candidato o conducente ...- colpito da turbe psichiche gravi congenite o acquisite in seguito a malattie, traumi o interventi neurochirurgici; - colpito da ritardo mentale grave; - colpito da turbe del comportamento gravi della senescenza o da turbe gravi della capacità di giudizio, di comportamento e di adattamento connessi con la personalità

dagli specifici e definiti obiettivi dei diversi settori applicativi, anche per la presenza dei possibili risvolti legali che possono esitare in contenziosi a seguito, prevalentemente, di mancate idoneità. Dal punto di vista tecnico operativo si tratta, quindi, di valutare la assenza o presenza di eventuali disfunzioni psicologiche specifiche, anche legate alla psicopatologia, tenendo conto per gli eventuali deficit della loro compatibilità con le capacità richieste dai compiti lavorativi svolti. In tal senso appare rilevante precisare anche l'orientamento da tenere, nelle psicodiagnosi, circa il livello di compromissione funzionale da considerare in relazione ai compiti da svolgere o svolti.

Quanto dianzi rappresentato descrive un approccio generale che tornerebbe utile estendere, sempre come azione preventiva, anche in altri settori come ad esempio gli autisti di merci pericolose, i controllori di volo, porto d'armi, ecc.<sup>3</sup> ovviamente declinandolo nelle specificità applicative.

È quindi coerente che questa attività faccia necessariamente riferimento, oltre che a competenze cliniche, a quelle del Traffico per le patenti di guida e specialmente per gli specifici ambienti di lavoro e dei singoli processi produttivi nei quali devono operare gli esaminandi alle conoscenze di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione<sup>4</sup>. Per questo ultimo aspetto troviamo riscontro nella Linea guida degli psicologi CER (Community of European Railway and Infrastructure Companies) pubblicate anche dal GdL EFPA degli psicologi europei del traffico<sup>5</sup>. Pertanto, le attività psicologiche dovrebbero fondarsi sulle conoscenze maturate in questa disciplina e per i settori di attività nei quali si attuano (es. trasporto ferroviario, trasporto aereo, stradale...). Pare quindi anche fondata che vi sia la richiesta di una specifica preparazione degli psicologi, in coerenza con gli artt. 5 e 19 del Codice deontologico degli psicologi italiani.

Il coinvolgimento dello psicologo è, per altro, sostenibile per due motivi. Lo psicologo, del lavoro o che abbia acquisito le competenze in tali ambiti, è formato su due contenuti centrali per questo tema: “la valutazione delle persone e quello della salute psichica e delle condizioni di lavoro, salute e benessere (individuali e organizzativi)”. Inoltre, è di un professionista sanitario, iscritto al proprio Ordine, titolare della diagnosi psicologica per l'idoneità a specifici compiti e condizioni, come indicato nelle norme relative alla figura professionale L. 56/89 e L. 170/2003, nonché ribadito nei documenti del Consiglio Nazionale Ordine Psicologi, 2015 e 2020, dalla sentenza della Corte di Cassazione, 2006. Quindi il suo operato oltre ad essere una attività riservata offre garanzie perché all'interno di un sistema normativo professionale relativo alla formazione ed alla deontologia.

Da quanto ora rappresentato vediamo che la valutazione di idoneità è diversa dalla selezione del personale e se ne differenzia per obiettivo, in quanto la prima è indirizzata alla valutazione dell'assenza di deficit nelle capacità psicologiche operazionali e nei processi di personalità e non

---

3

▫ Se pur non di valore cogente, richiamiamo la norma UNI 10459:2017 “Attività non regolamentate: il Professionista della Security. Requisiti di conoscenza, abilità e competenza” nella quale, sin dalla sua prima pubblicazione nel 2015 nell'allegato D, è specificato che al fine della certificazione è necessario, tra i requisiti per l'idoneità, presentare un rapporto di analisi redatto da uno psicologo iscritto all'Ordine per la verifica degli aspetti psicoattitudinali

4

▫ Per maggior approfondimento si veda il sito del Consiglio Nazionale Ordine Psicologi, CNOP, per le attività in oggetto; [https://www.psy.it/allegati/aree-pratica-professionale/psicologo\\_del\\_lavoro.pdf](https://www.psy.it/allegati/aree-pratica-professionale/psicologo_del_lavoro.pdf)

5

▫ Guidelines for the Psychological Assessment of Train Drivers and other safety related personnel CER Psychologists' Subgroup, point 3.2. pubblicata sul sito CNOP [https://www.psy.it/allegati/guidelines\\_train\\_drivers.pdf](https://www.psy.it/allegati/guidelines_train_drivers.pdf) e sul sito EFPA <http://www.efpa.eu/professional-development/traffic-psychology>

prioritariamente alla scelta dei soggetti con le migliori skill; inoltre si differenzia nella definizione del cut off in relazione al deficit, nella scelta del metodo di valutazione finalizzato alla sostenibilità del giudizio e nell'utilizzo di strumenti congruenti per contenuto e risultato all'obiettivo; non ultimo perché la platea di utenza riguarda anche lavoratori che già operano nei compiti e non sono solo aspiranti in fase di selezione. Parimenti la valutazione idoneativa psicologica non è ricompresa nella visita psichiatrica in quanto la finalità di quest'ultima è, solitamente, un approfondimento specialistico mirato, quantitativo e qualitativo, della grave sintomatologia emergente, mentre lo psicologo proprio per la sua specifica formazione saggia le funzioni psichiche sia normali che patologiche all'atto della visita pre-assuntiva o nei casi si ponga un dubbio sulla persistenza dei requisiti psicologici richiesti al personale per operare in sicurezza, collegando la valutazione dei criteri psichici ai compiti di lavoro richiesti.

Volendo riassumere le caratteristiche distintive della valutazione di idoneità psicologica, a specifici compiti e condizioni, possiamo indicare:

- Si pone all'interno di norme specifiche, europee e italiane, che la richiamano come sopra indicato.
- È necessario essere psicologi iscritti all'elenco A per effettuare attività psicodiagnostica di idoneità psicologica a specifici compiti e condizioni (L 170 2003 e declaratoria CNOP atti professionali dello psicologo).
- È finalizzata alla valutazione della presenza/assenza di deficit cognitivi, emotivi, relazionali, alterazioni di personalità, ed al loro impatto sulle capacità di eseguire i compiti di sicurezza. Si caratterizza pertanto come un'attività psicodiagnostica, descrittiva, su specifiche funzionalità psicologiche che vengono richieste dal disposto normativo.
- Il metodo è indirizzato alla formulazione di un giudizio di idoneità ai compiti (talvolta in modo autonomo da quello medico o in altri casi per integrarlo) e deve osservare i criteri di sinteticità, chiarezza e coerenza tra riferito del candidato, osservazione clinica e risultati degli accertamenti testologici o dei certificati specialistici prodotti.
- Gli strumenti, oltre l'intervista semi strutturata o il colloquio, sono i test psicologici ed il loro cut off è in relazione all'obiettivo; per gli psicoattitudinali un valore ponderato mentre per quelli di personalità la validità e il profilo delle scale considerate. La valutazione osservazionale dovrà considerare riferito e indicatori soggettivi di disagio o di disturbo psichico. I cut off degli strumenti dovrebbero comunque identificare i soggetti la cui funzionalità psichica è limitata o è stata compromessa in modo tale da non permettere di poter presumere uno svolgimento sicuro delle attività di sicurezza.
- La valutazione psicologica di idoneità contrae rapporti di continuità con le valutazioni mediche di idoneità. Va inoltre specificato che essa non costituisce un fatto nuovo in quanto le valutazioni di idoneità psicofisica sono da decenni svolte dai medici, semmai si tratta di una evoluzione delle stesse, ora migliorata nella prassi su gli aspetti saggiati e le professionalità coinvolte.
- La platea di utenza riguarda gli assumendi ma anche e molto i soggetti che già svolgono le attività e per i quali o viene fatta di routine una valutazione oppure sorge un dubbio sulla loro idoneità psichica.
- Le caratteristiche delle valutazioni idoneative psicologiche mantengono la loro specificità anche se poste all'interno di un processo di selezione in ingresso; in tal caso deve essere precisato il

collegamento con l'idoneità fisica data dal medico in visita pre assuntiva e di controllo, che per le gravi psicopatologie è prevista (alterazioni dello stato di coscienza) anche in funzione di possibili cause fisiche o da assunzione di sostanze.

Riprendendo quindi, in altri termini, si possono caratterizzare le valutazioni psicologiche come mirate ad indagare uno specifico ambito per il giudizio di idoneità, definito dalle norme vigenti; tali valutazioni devono considerare le principali funzionalità psicologiche (es. comunicazione, cognizione, emotività e relativo controllo, personalità, comportamento in ambito lavorativo...) e pur condividendo con gli psichiatri il riferimento all'inquadramento nosologico (es. al DSM 5) quelle psicologiche si concentrano sugli aspetti diagnostici descrittivo-funzionali anzidetti e sull'impatto delle eventuali conseguenti limitazioni funzionali psicologiche nei compiti di lavoro, che, si sottolinea, sono un aspetto focale dei riferimenti normativi dianzi citati, per contribuire a garantire, con le altre figure sanitarie, le condizioni di salute e sicurezza del personale. Per altro, è utile ribadire, si tratta semplicemente di una evoluzione in questi campi connessi alla necessità di maggior tutela della sicurezza in ambito psichico; infatti storicamente i medici hanno sempre effettuato valutazioni di idoneità psicofisica, cioè una visita medica che integra lo stato funzionale psicologico dell'esaminato ma ormai ci si può giovare della collaborazione di professionisti sanitari specificamente formati, gli psicologi.

Tale impostazione è in grado di dare valore aggiunto alla valutazione al giudizio occupazionale sul lavoratore, in assunzione e revisione, in particolar modo essa trova il suo ambito elettivo per quella amplissima fascia dei disturbi mentali lievi e moderati ed in quelli gravi in fase di compenso totale o parziale, sia in fase di immissione all'attività che nei necessari controlli successivi in caso di dubbio sulla persistenza dei requisiti psichici del personale già in servizio.<sup>6</sup> Ma certamente anche in altri ambiti come ad esempio sul soggetto al quale vanno valutati i requisiti psichici per il rinnovo della patente a seguito di sospensione (assunzione di alcol e/o droghe, problemi comportamentali, deficit cognitivi...).

In particolare, in linea con il tema del Gruppo di lavoro, vogliamo focalizzare il coinvolgimento dello Psicologo nel protocollo di visite predisposte dal Medico competente durante la sorveglianza sanitaria indirizzata ai lavoratori c.d. fragili o iper-suscettibili, anche al momento del loro reintegro al lavoro. In tal caso si tratta di un approfondimento psicodiagnostico in collaborazione con il Medico competente la cui visita è finalizzata alla salvaguardia della salute e sicurezza del singolo lavoratore in relazione alla mansione specifica; tale attività, abbiamo visto, già trova collocazione e legittimità in riferimento alle pratiche prima richiamate nelle visite di idoneità psico-fisica per attività di sicurezza e quindi può essere validamente estesa anche a questo ambito. La valutazione psicologica trova legittimità nell'ambito delle attività del Medico Competente, relativamente alla Sorveglianza sanitaria ex art. 41 del D-Lgs 81/08 e s.m.i.<sup>7</sup>, specialmente in questo periodo di reinserimento al lavoro dei soggetti che sono stati affetti da COVID 19, o per quelli c.d. fragili, dando così un maggiore supporto al giudizio medico idoneativo per la mansione specifica ed una

---

6

<sup>6</sup> Questi contenuti sono anche presenti nelle pubblicazioni sul sito del CNOP, in Documenti: Proposta per l'EFPA, del 2018 e Aviation psychology, Normativa, Programmi di Supporto e Assessment. Il Ruolo dello Psicologo, 2019.

7

<sup>7</sup> Articolo 41 - Sorveglianza sanitaria, 4) Le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente...

eventuale presa in carico o monitoraggio del lavoratore nel caso di reintegro all'attività. Dobbiamo infatti considerare che a seguito della pandemia vi è una grande diffusione dei disagi psichici. Quindi particolare attenzione andrà riservata ai lavoratori al rientro in azienda, dopo aver contratto il COVID - 19, per alcuni dei quali potrebbe essere necessario prevedere valutazione specifica di sintomi riferibili alla Sindrome Post- traumatica da stress o altre psicopatologie in quanto, ribadiamo, la condizione di questi lavoratori può comprendere anche, oltre a cali nelle funzioni cognitive, altre disfunzioni come ad esempio, stati ansiosi, depressivi, che possono esitare in disturbi moderati o severi. Inoltre, queste alterazioni psichiche possono riflettersi in modo rilevante nella relazione con il contesto di reinserimento lavorativo elicitando paure soggettive specifiche (ad esempio della malattia e del contagio, sia esso subito o agito) che, se clinicamente significative, limitano le capacità di lavoro e di relazione ponendosi come comportamenti contro produttivi. Non ultimo appare degna di considerazione la presenza nel tempo di deficit di memoria e concentrazione, sempre in alcuni casi di soggetti che sono stati affetti da COVID-SATRS-2<sup>8</sup>. Pertanto, a maggior tutela del lavoratore, ma anche dello stesso medico e del management, senza dimenticare di contemperare salute e produttività, vi è l'opportunità di integrare nel protocollo definito dal medico competente, ai sensi dell'art. 41 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i., la valutazione psicologica, ovviamente ove ritenuto necessario in relazione alla presenza di segni psichici.

In conclusione, desideriamo nuovamente sottolineare che l'evoluzione dei compiti lavorativi, in termini di impegno orario e modifica dei contenuti, le trasformazioni contrattuali, l'innalzamento dell'età media del personale, la diffusione della psicopatologia con ricadute nei luoghi di lavoro e di studio, di cui abbiamo purtroppo tragici riscontri, forniscono il sostrato sul quale si possono appoggiare le note conseguenze del disagio psichico. Crediamo che giovare della collaborazione tra medici competenti e psicologi permetta anche di inserire un ulteriore tassello nella attività di gestione del reintegro dei lavoratori, c.d. fragili, potendo attivare uno sportello di ascolto. Questo strumento, in effetti idoneo ad affrontare anche differenti difficoltà psichiche portate dai lavoratori, sarà qui finalizzato a sostenere i soggetti da reinserire, gestendone le eventuali problematiche psicologiche in modo da completare le azioni che potranno essere messe in atto per il loro rientro nei luoghi di lavoro. Una mirata attenzione diagnostica per questi aspetti è utile a tutela di tutti i lavoratori e, se fatta propria dalla dirigenza aziendale, può divenire un valido spunto di partenza per azioni di promozione della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, all'interno di una visione di cooperazione multidisciplinare, sistemica e di miglioramento continuo, compresa all'interno di un modello complessivo di Risk management<sup>9</sup>, per meglio affrontare le sfide sanitarie, sociali ed economiche che sono in atto.

Veniamo quindi ad approfondire il tema della gestione dei rischi nelle organizzazioni e l'utilità di connettervi anche le valutazioni psicologiche in argomento, che da questa possono trarre ulteriore spinta di attuazione.

---

8

<sup>8</sup> Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione, marzo 2021. Una sintesi dei contributi di CIIP in occasione dell'emergenza COVID-19, pag. 44 e segg.

<file:///C:/Users/859223/Downloads/Documento%20COVID-19-v.2021.pdf>

<sup>9</sup> La pandemia, sicurezza del trasporto ferroviario, requisiti psicologici e SGS. La Tecnica Professionale N. 9 / settembre 2021; Collegio Ingegneri Ferroviari Italiani (CIFI). F. Amore, A. Patachini, C. Signoretti.

Il nuovo contesto normativo sviluppato dall'attuazione del 4° pacchetto ferroviario, e in particolare con il Decreto legislativo 14 maggio 2019, n. 50, Attuazione della Direttiva 2016/798 del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 maggio 2016, sulla sicurezza delle ferrovie organizzativo, prevede, all'articolo 8, la predisposizione da parte degli operatori ferroviari di un Sistema di gestione della sicurezza. Ciò vuol dire che i gestori delle infrastrutture e le imprese ferroviarie per poter operare nel sistema ferroviario (il requisito è valido per tutti gli operatori europei) devono istituire sistemi di gestione della sicurezza (SGS). Infatti, l'attuazione di un SGS costituisce un obbligo legislativo per gestori dell'infrastruttura e imprese ferroviarie che intendono operare sulle reti dell'Unione Europea ai fini del conseguimento di certificati di sicurezza o di autorizzazioni di sicurezza. Nel citato articolo 8, Sistema di gestione della sicurezza, per la parte che interessa questa riflessione sulla verifica dello stato psicologico del personale di sicurezza, possiamo osservare che al punto 8.3, che elenca i requisiti essenziali del SGS,, il punto f) prevede la “ pianificazione dell'attività formativa del personale e di sistemi atti a garantire che il personale mantenga le proprie competenze e che i compiti siano svolti conformemente ad esse, incluse disposizioni con riguardo all'idoneità fisica e psicologica;”.

Il Regolamento Delegato (UE) 2018/762 della Commissione dell'8 marzo 2018 che stabilisce metodi comuni di sicurezza relativi ai requisiti del sistema di gestione della sicurezza a norma della direttiva (UE) 2016/798 del Parlamento europeo e del Consiglio, descrive le modalità di valutazione dei livelli di sicurezza e del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza degli operatori e, in particolare per quanto riguarda le attività psicologiche, prevede al punto 4.2.1 che il sistema di gestione delle competenze dell'organizzazione debba garantire che il personale il cui ruolo incide sulla sicurezza sia competente nelle mansioni legate alla sicurezza di cui è responsabile e, fra gli altri, almeno i principi di selezione (livello d'istruzione di base, idoneità psicologica e fisica). Le procedure inserite nei SGS dovranno, a tale scopo, rispettare le normative italiane ed europee che prevedono le modalità di esecuzione delle visite psicologiche (normative già accennate in precedenza e che sono il Decreto legislativo 247/10 che ha recepito in Italia la Direttiva europea 2007/59/EC relativa ai requisiti psicologici per i macchinisti, il Regolamento (UE) 2015/995 della commissione dell'8 giugno 2015 relativo al restante personale ferroviario di interoperabilità addetto ad attività di circolazione treni e da norme nazionali per l'altro personale addetto a compiti di sicurezza.

Come si intuisce da queste norme il sistema presta una particolare attenzione ai fattori umani e in particolare il sistema valuta l'idoneità sotto il profilo fisico e psicologico fortemente correlato al sistema di gestione delle competenze e con l'assegnazione delle mansioni, infatti la linea guida dell'Agenzia dell'Unione europea per le ferrovie “Requisiti del sistema di gestione della sicurezza per la certificazione della sicurezza o l'autorizzazione di sicurezza”, prevede che “il personale dovrebbe essere assegnato a determinate mansioni solo se ne viene accertata l'idoneità a svolgerle”.

Ma il requisito psicoattitudinale e il rispetto dei requisiti previsti per il rilascio dell'idoneità a svolgere attività di sicurezza si inseriscono tra le altre norme che prevedono un più ampio rispetto dei requisiti lavorativi collegabili al fattore umano.

Il sistema ferroviario in realtà considera l'attenzione al fattore umano e alla cultura della sicurezza al centro del sistema come dimostra la Direttiva Sicurezza 798/2016 ai seguenti tre considerando e articoli 3 e 9:

- (5) “I livelli di sicurezza del sistema ferroviario dell'Unione sono generalmente elevati, in particolare rispetto al trasporto stradale. La sicurezza ferroviaria dovrebbe essere generalmente mantenuta e, ove praticabile, continuamente migliorata, tenendo conto del



progresso tecnico e scientifico e dello sviluppo del diritto dell'Unione e internazionale. Dovrebbe essere data priorità alla prevenzione degli incidenti. Si dovrebbe inoltre tenere conto dell'impatto del fattore umano”;

(18) “Attraverso i suoi processi, il sistema di gestione della sicurezza dovrebbe garantire che le capacità e i limiti umani e le influenze sulle prestazioni umane siano affrontati applicando la conoscenza dei fattori umani e utilizzando metodi riconosciuti”;

(41) Laddove la causa diretta di un incidente o di un inconveniente sembra essere legata ad azioni umane, si dovrebbe prestare attenzione alle circostanze specifiche nonché al modo in cui il personale esegue le attività di routine durante l'esercizio normale, ivi inclusi la progettazione dell'interfaccia uomo-macchina, l'idoneità delle procedure, l'esistenza di obiettivi confliggenti e problemi relativi al carico di lavoro, nonché altre circostanze con un impatto sull'evento, incluso lo stress fisico, da affaticamento e dovuto al lavoro, o l'idoneità psicologica.

Articolo 3. Gli Stati membri possono stabilire nuove norme nazionali a norma della presente direttiva solo nei casi seguenti:

a) ...

e) quando norme relative ai requisiti relativamente al personale addetto a compiti di sicurezza essenziali, tra cui criteri di selezione, idoneità sotto il profilo fisico e psicologico e formazione non sono ancora coperte da una STI o dalla direttiva 2007/59/CE del Parlamento europeo e del Consiglio

Articolo 9. “È necessario un chiaro impegno ad applicare in modo coerente le conoscenze e i metodi derivanti dal fattore umano. Tramite il sistema di gestione della sicurezza, i gestori dell'infrastruttura e le imprese ferroviarie promuovono una cultura della fiducia e dell'apprendimento reciproci in cui il personale è incoraggiato a contribuire allo sviluppo della sicurezza e, nel contempo, è garantita la riservatezza”;

Questo quadro normativo pone dunque l'uomo al centro del sistema e di conseguenza prevede che vengano adottate misure di valutazione dei rischi anche relativamente al fattore umano mettendo in atto, quando necessario, idonee misure mitigative e indicatori di monitoraggio della performance, adottando, nella stesura del sistema di gestione della sicurezza, tecniche e metodi del fattore umano ricorrendo a personale competente ed esperto.

Tutto ciò pone in capo alle organizzazioni delle grandi responsabilità nella gestione del sistema di sicurezza ma anche grandi opportunità di miglioramento.

Il superamento della cultura della colpa, l'adozione di una positiva cultura della sicurezza getta le basi per la costruzione di una organizzazione che sa apprendere e migliorare.

Altrettanto importante è la fase di gestione dei cambiamenti.

Anche in questo caso il fattore umano e organizzativo va considerato con attenzione e la valutazione del rischio complessiva va rivista anche in virtù della capacità di gestire il cambiamento.

La gestione della fatica, lo stress, la ciclicità dei turni, i tempi di recupero, la complessità dei compiti, la distribuzione dei carichi di lavoro, il carico cognitivo, ecc. devono essere riconsiderati all'interno delle analisi dei rischi: anche in caso di semplici cambiamenti, ed ora, per le

considerazioni anzidette andrebbe aggiunta anche la pandemia da Covid-19, mai come prima, argomento di grande attenzione in tutte le organizzazioni, non solo in quelle che si occupano di sicurezza,

Infine, non va dimenticato il ruolo del coinvolgimento del personale che deve essere consapevole del proprio ruolo all'interno del sistema, deve sentirsi parte del sistema, e deve essere consapevole del suo contributo alla sicurezza collettiva.

A fronte di quanto sin ora detto possiamo concludere suggerendo che è interessante riflettere su quali potrebbero essere gli ambiti per i quali **la valutazione psicologica di idoneità a specifici compiti e funzioni** potrebbe rivelarsi uno strumento fondamentale per la riduzione dei rischi per il lavoratore, ma anche per i suoi colleghi, per i clienti/utenti del servizio e prodotto reso o in generale per la comunità in relazioni a possibili incidenti:

- autisti TPL e persone in genere
- autisti messi pesanti e merci pericolose
- addetti all'assistenza di soggetti fragili
- responsabili sicurezza presso impianti a rischio – esempio settore chimico
- responsabili di cantieri
- responsabili in attività di produzione di prodotti ad alto rischio per il cliente finale, come ad esempio nel settore farmaceutico.

In un tema così ampio è facile perdere filo e senso della riflessione, ma letteratura e cronaca ci raccontano di una forte esigenza di riduzione del rischio connesso alla cura del fattore umano. Certamente questo ambito necessita di maggiori approfondimenti, indicazioni metodologiche e strumentali, ma anche di iniziative di formazione e sensibilizzazione istituzionale attraverso la SIPLO, la rappresentanza nazionale dell'Ordine e le società di professionisti.

Versione: 18 settembre 2021.