

DIBATTITI

Sulla selezione psico-attitudinale dei magistrati¹

*Andrea Castiello d'Antonio*²

Intervengo sulla questione della selezione psicoattitudinale dei magistrati, nella veste di psicologo clinico e psicoterapeuta, psicologo dell'organizzazione e psicologo giuridico, con lo scopo di offrire ulteriori materiali di riflessione nel contesto di un dibattito che coinvolge, simultaneamente, aspetti scientifici teorico-metodologici, professionali, etici, e di gestione degli ambiti applicativi (e di potere) della professione di psicologo. Vi è solo da evidenziare, in principio, l'estrema difficoltà di ragionare con animo sereno su una problematica come questa, visto il contesto socio-politico in cui è collocata e le evidenti implicazioni ideologico-politiche che porta con sé e da cui è condizionata.

Le questioni della possibilità, legittimità, praticabilità e opportunità di procedere ad una individuazione dei futuri magistrati non solo su base culturale, curriculare e tecnicistica, ma anche sulla base del riscontro di *qualità personali* sono da collegare a due ordini di considerazioni. Il primo è relativo alla intuitiva necessità di disporre di persone il più possibile *affidabili* nello svolgimento di professioni ad elevato impatto sociale, umano, etico, professionale ed istituzionale. Ciò non vale, quindi, solo per i magistrati, ma interessa tutti coloro che operano all'interno dei grandi sistemi sociali di base: istruzione, sanità, sicurezza, prevenzione, pena, e responsabili della *res publica*. La seconda considerazione verte sul *contesto* in cui tale scelta dovrebbe attuarsi e sulle possibilità di seguire nel corso della carriera il soggetto, aiutandone lo sviluppo e/o

¹ Vedi l'intervento di Giovanni de Renzis, Fausto Petrella e Olga Pozzi "A proposito dell'art. 2, comma 1, lettera c, del Disegno di Legge Castelli sulla riforma della Giustizia", in *Psicoterapia e Scienze Umane*, 2005, XXXIX, 1: 107-109.

² Viale Pinturicchio 58, 00196 Roma, E-Mail <casti.a@tiscalinet.it>.

prevenendone la degenerazione: al momento attuale, il contenitore nel quale posizionare una eventuale prova psico-attitudinale per i futuri magistrati è costituito dal *concorso pubblico*, mentre le carriere sono state finora gestite secondo una logica fondamentalmente gerontocratica.

L'evoluzione che ha avuto l'*iter* legislativo permette di fare due ordini di considerazioni: la prima è legata alla stesura iniziale della riforma, lì ove essa recita che il candidato «debba essere positivamente valutato nei test di idoneità psico-attitudinali all'esercizio della professione di magistrato, anche in relazione alle specifiche funzioni indicate nella domanda di ammissione» (funzione giudicante o requirente). La richiesta rivolta agli operatori *psy* è dunque quella di supportare l'individuazione di qualità, definite *psico-attitudinali*, del candidato in fase di selezione del personale: si tratta, ad ogni evidenza, di una richiesta parziale e limitata, di una tipica richiesta di intervento di genere tecnicistico che potrebbe riportare indietro nel tempo la figura dello psicologo verso quella, desueta, del *testista*. Ma vediamo meglio i termini della questione.

Il contenitore in cui si dovrebbe operare, il pubblico concorso, rappresenta quanto di meno adeguato per una reale ed accurata individuazione di qualità personali; non a caso, i test psico-attitudinali sono stati introdotti nei nostri concorsi pubblici decenni addietro con lo scopo pragmatico di operare una scelta su grandi numeri di candidati (migliaia o decine di migliaia) e con l'obiettivo minimo di eliminare la *coda bassa* della distribuzione gaussiana – vale a dire evitare di far proseguire nell'*iter* selettivo i soggetti peggiori. Il test psico-attitudinale si presta, dai tempi degli *Army Group Examination Alpha e Beta* statunitensi (utilizzati nel corso del primo conflitto mondiale), ad operare selezioni di massa, lì ove l'individuazione di un futuro magistrato dovrebbe rappresentare un'operazione di scelta qualitativa, fondata su criteri idiografici piuttosto che nomotetici. Ancora più a monte, per procedere a tale scelta sarebbe necessario effettuare una importante serie di passi preliminari da svolgere in situazioni interdisciplinari, che vanno dall'analisi della domanda allo studio della professione e del contesto ambientale in cui essa si colloca, fino all'individuazione di quelle *attitudini* (per meglio dire: *competenze*) collegate con le caratteristiche di base e specifiche del ruolo. Ed è proprio il concetto di attitudine che qui si vuole sottolineare criticamente. Infatti, nel testo di legge si utilizza un termine ed un concetto – *idoneità psicoattitudinale* – che riporta indietro l'attuale psicologia delle organizzazioni ai tempi remoti della psicologia industriale e della psicotecnica, tempi in cui i test attitudinali erano coerentemente ed ampiamente utilizzati, nel contesto lavorativo parcellizzato e meccanicistico del mondo industriale di allora.

I futuri magistrati possono forse essere equiparati ad *operai della giustizia*?

Oggi, anche nell'ambito della psicologia della personalità, la rilevazione delle abilità mentali, o psico-attitudinali, riveste un posto confinato, a fronte del quale altre aree della personalità sono da tenere in ben più alta considerazione, tenendo anche conto che le metodologie di analisi e valutazione che si indirizzano verso l'apprezzamento della personalità totale considerata in senso olistico e dinamico consentono una ben più approfondita ed ampia valutazione delle caratteristiche umane, non soltanto necessariamente e strettamente collegate al ruolo professionale di inserimento.

Ma il testo della legge è stato modificato nel suo passaggio al Senato della Repubblica che ha definitivamente sancito di «prevedere che, nell'ambito delle prove orali... (*omissis*) il candidato debba sostenere un colloquio di idoneità psico-attitudinale all'esercizio della professione». E, in verità, ciò che interesserebbe valutare in un candidato magistrato è qualcosa di molto diverso dalle sue singole abilità mentali – cosa che rappresenterebbe una valutazione atomistica prevalentemente, o esclusivamente, di genere cognitivo. Giustamente, il documento delle società psicoanalitiche, pubblicato su *Psicoterapia e Scienze Umane*, 1/2005, pp. 107-109, pone l'accento sulla necessità di valutare «ideali, motivazioni, passioni, interessi» (p. 108) che non rappresentano *capacità elementari* da porre su scale metriche onde individuarne il presunto *peso*, bensì complessi assetti mentali affettivi e cognitivi, legati alla storia ed all'identità personale, al progetto di vita ed alle motivazioni profonde (inconsapevoli) che – in un ruolo che si prefigge di giudicare gli uomini ed assegnare loro le pene – non possono assolutamente essere ignorati.

In tal senso, non un generico *colloquio* – tantomeno esclusivamente psicoattitudinale – bensì una approfondita intervista individuale di diagnosi psicologica volta a determinare le principali caratteristiche fisiologiche e psicopatologiche della persona in esame, sarebbe non solo auspicabile, ma necessaria. Parallelamente, i test attitudinali sarebbero stati utili solo se inseriti in un'indagine testologica che avesse contemplato anche l'uso di tecniche proiettive e di questionari di personalità.

Può essere rilevante notare che la richiesta tecnica, per come è stata complessivamente formulata, sembra ignorare gli sviluppi storici ed attuali della psicologia delle organizzazioni, nello specifico, sia per ciò che attiene la gestione dei ruoli professionali complessi e ad elevata assunzione di responsabilità, sia per quanto riguarda la necessità della gestione delle persone nell'intero arco della loro vita lavorativa (e non solo in fase selettiva). Nel nostro paese esiste, inoltre, una psicologia giuridica che non si limita a vedere psicologi, psicoanalisti, psichiatri e criminologi nelle vesti professionali di consulente tecnico di ufficio (CTU) e consulente tecnico di parte (CTP), in qualità di periti e consulenti nei procedimenti civili e penali, ma studia, ad esempio, le strategie euristiche nella presa di decisione dei magistrati, la situazione psicologica del testimone, le difficoltà di operare una psicodiagnosi (perizia o consulenza) da parte dell'esperto.

Ancora: la proposta di utilizzare dapprima soltanto i test, e poi soltanto il colloquio – come fossero prove di esame in alternativa tra loro – sta a dimostrare la non considerazione del principio secondo il quale soltanto l'integrazione intelligente dei risultati ottenuti a più tecniche di *assessment* – preferibilmente svolte da esaminatori diversi, pur se accomunati da un medesimo orientamento scientifico-professionale – può garantire quella affidabilità dei risultati (validità ed attendibilità, per dirla con i criteri psicometrici) che è il fine ultimo di qualunque *iter* selettivo. Non dovrebbe essere necessario sottolineare, ancora oggi, che tutti gli interventi di *assessment* psicologico negli ambiti applicativi – clinico, organizzativo, giuridico – sono inevitabilmente *time consuming* e qualunque richiesta di effettuare simili attività in tempi brevi, con costi bassi e in setting inadatti, è da considerare con sospetto. Troppe volte la psicologia cosiddetta applicata è stata, ed è, messa nelle condizioni operative di non poter

contribuire efficacemente e seriamente alla soluzione del problema posto, perché depotenziata alla base (vedi ad esempio l'attuale situazione della psicologia penitenziaria). Ma, certamente, l'inserimento di *metodologie evolute* nell'individuazione dei futuri magistrati si può motivare solo all'interno di un contesto meritocratico (e non gerontocratico, o tecnocratico), in cui alle persone sono garantiti momenti di formazione e confronto di/in gruppo, *counseling* individuale e feed-back costanti, anche volti ad alleviare il peso psicologico di una professione condotta perlopiù *in solitario*. Tali considerazioni, in linea di ipotesi, dischiudono al professionista psicologo un ben più ampio campo di studio e di intervento rispetto al solo ed esclusivo intervento valutativo collocato nella fase di scelta delle persone.

E dunque: l'idea, in astratto, di procedere ad una valutazione psicologica del magistrato è condivisibile ed attuabile. Essa andrebbe declinata secondo le acquisizioni attuali della psicologia organizzativa ad impostazione clinico-dinamica e con il contributo fondante della psicologia forense, in maniera da poter essere veramente utile ed utilizzabile, nel contesto ricorsivo valutativo-formativo-consulenziale nel quale il magistrato dovrebbe essere inserito, al fine di accompagnarlo nella carriera e nella diversificazione del ruolo professionale.

Così come ad un pilota di aereo si richiede non solo l'*expertise* tecnico, ma anche un sufficiente equilibrio personale – sia in fase di scelta iniziale del candidato, sia durante l'intero arco di vita professionale – è lecito attendersi anche da un magistrato quel *mix* di *scienza e coscienza* che si richiede di testimoniare in sede di CTU al consulente chiamato ad intervenire.

Per concludere con un'osservazione pratica. Se l'intervento dello psicologo in sede di selezione dei candidati magistrati si risolvesse nella somministrazione di una batteria di test psico-attitudinali basata sui canonici fattori primari dell'intelligenza, oppure nell'effettuazione di un generico colloquio individuale di breve durata, collocato nel contesto concorsuale caratterizzato dalla presenza della commissione di esame, sarebbero tempo e denaro sprecati. La figura dello psicologo sarebbe inoltre chiamata, ancora una volta, ad assolvere ad un compito impossibile, e sarebbe piegata verso una sotto-utilizzazione delle proprie competenze personali e professionali. Una tale richiesta potrebbe richiamare alla mente quando, nei tempi scuri del terrorismo, ad alcuni psicologi fu proposto di far parte di commissioni di esame, in sede di concorso pubblico, nelle vesti di osservatori silenziosi, con il mandato di indicare quali candidati potessero un domani rivelarsi sobillatori ed agitatori sul luogo di lavoro. Allora come oggi – pur se in condizioni certamente molto differenti – sarebbe da interrogarsi sulle questioni etiche e professionali del mestiere psicologico, risvegliando in tutti noi quella «coscienza critica» (p. 107) cui fanno giustamente riferimento De Renzi, Petrella e Pozzi nel loro intervento.