

ESTRATTI DEL CONVEGNO

Convegno

PSICOLOGIA MILITARE: TRA RADICI E PROSPETTIVE

Dialogo tra Ricerca Universitaria e Contesti Operativi

Roma 12-13 giugno 2015 - Facoltà di Medicina e Psicologia

DIPARTIMENTO DI PSICOLOGIA
DEI PROCESSI DI SVILUPPO
E SOCIALIZZAZIONE



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

ESERCITO
una risorsa per il Paese



A cura di Stefano Livi e Isabella Lo Castro

Gennaio 2016

<http://dip38.psi.uniroma1.it/web/psicologiamilitare/>

Estratti del convegno di “Psicologia Militare: Tra radici e prospettive”. Roma 12-13 Giugno 2015.

Ver. 3. [2 Marzo, 2016]

Si prega di citare come:

Livi, S. & Lo Castro, I., (a cura di). (2016). *Psicologia Militare: Tra radici e prospettive: Estratti del Convegno (Roma, 12-13 Giugno, 2015)*. Retrieved <http://dip38.psi.uniroma1.it/web/psicologiamilitare/> (3/2016).

Per un contributo specifico:

Tizio, X. & Caio, X., (2016). Titolo del contributo. In S. Livi & I. Lo Castro (a cura di) *Psicologia Militare: Tra radici e prospettive: Estratti del Convegno (Roma, 12-13 Giugno, 2015)*. Retrieved <http://dip38.psi.uniroma1.it/web/psicologiamilitare/> (3/2016).

Indice

COMITATO SCIENTIFICO ED ORGANIZZATORE.....	4
12 GIUGNO – APERTURA DEI LAVORI.....	5
12 GIUGNO – LEZIONE MAGISTRALE.....	6
The hardiness effect: an invisible shield against stress	6
12 GIUGNO – I SESSIONE	8
Interventi psicologici in situazioni di crisi, emergenze e catastrofi	8
12 GIUGNO – II SESSIONE	12
Leadership e team effectiveness	12
12 GIUGNO – III SESSIONE.....	16
Impegno operativo e stress management: preparazione, supporto e cura	16
12 GIUGNO – IV SESSIONE.....	20
Il network militare: le famiglie, le associazioni, l’opinione pubblica	20
13 GIUGNO – V SESSIONE.....	24
Reclutamento e selezione	24
13 GIUGNO – VI SESSIONE.....	28
Processi formativi ed orientamento professionale	28
13 GIUGNO – TAVOLA ROTONDA	32
L’identità professionale dello psicologo militare: radici e prospettive	32
INDICE DEGLI AUTORI	31



COMITATO SCIENTIFICO ED ORGANIZZATORE

Comitato scientifico

Prof. Stefano LIVI
Prof.ssa Maria Luisa FARNESE
Prof. Marco LAURIOLA
Prof.ssa Paola SPAGNOLI
Col. me Maurizio LUPARDINI
Col. me Alessandro CASCIOTTA
Cap. psi Isabella LO CASTRO
Cap. psi Federica MURGIA

Comitato organizzatore

Dott.ssa Marika RULLO
Dott.ssa Giorgia GALEANO
Dott.ssa Daniela DI SANTO
Cap. psi Giorgio FANELLI
Cap. psi Angelica PEPE
Ten. psi Emanuele FOGLIA
S.Ten. psi Serena CESI

Responsabili comunicazione e tecnico del Dipartimento:

Dott. Fabrizio CECI – sito web
Dott.ssa Barbara CIAGLIA – amministrazione

12 GIUGNO – APERTURA DEI LAVORI

Prof. Cristiano Violani, Preside della Facoltà di Medicina e Psicologia Università di Roma "Sapienza"

Gen. C.A. Claudio Mora, Capo Dipartimento Impiego del Personale dello Stato Maggiore dell'Esercito

B.Gen. Nicola Sebastiani, Vice Ispettore Generale della Sanità Militare

Prof. Stefano Livi Università di Roma "Sapienza"





12 GIUGNO – LEZIONE MAGISTRALE

“The hardiness effect: an invisible shield against stress”

Lezione Magistrale di Paul T. Bartone, Colonel (Ret.), US Army.

Visiting Professor and Senior Research Fellow.

Center for Technology and National Security Policy – National Defense University.



“The Hardiness Effect: An Invisible Resilience Shield Against Stress”

Col (US Army, Ret) Paul T. Bartone, PhD,

Center for Technology and National Security Policy, National Defense University

Washington, DC, USA

Modern military forces operate in complex environments and circumstances marked by high levels of uncertainty and change. This increases the stress levels for military personnel who must live and work in these environments. It is thus more important than ever for military organizations to be able to select and develop personnel who can cope effectively with high levels of stress. This presentation begins with the observation that people vary widely in their ability to cope with stress. Some individuals are more resistant or resilient than others, and continue to perform well and stay healthy despite high stress levels. Studies of these highly resilient people show that they share several features which can be described as personality hardiness. This includes commitment, being deeply engaged and involved with life; control, believing one's actions can influence outcomes; and challenge, the tendency to see changes and problems as valuable opportunities for learning. In the lecture, I describe hardiness further, and present some theoretical background and sample research findings. In multiple studies, hardiness has been found to be a buffer or protective factor that shields against the negative effects of stress. For example, U.S. soldiers in the Persian Gulf War who were high in hardiness showed lower levels of PTSD symptoms than soldiers low in hardiness. More recent studies show that the effects of hardiness are often mediated by coping style, with low hardy persons using more avoidance coping approaches in dealing with stress. I provide a number of practical suggestions for what leaders can do to increase hardiness across the entire military organization. For example, providing awards and recognition when a job is well done can boost up the sense of commitment and engagement among the military personnel. Control is increased when soldiers are kept well-informed, and have some input into the decision making process. Challenge is built up by providing freedom and encouragement to try new things, and by treating failures as valuable opportunities to learn. Finally, leaders engender hardiness throughout the unit by demonstrating it themselves, providing visible role-models for how to cope positively with stressful conditions. The best way to increase hardiness for resiliency under stress is not through training programs, but rather by providing a unit social climate that reinforces hardy attitudes and behaviors for everyone across the organization.



12 GIUGNO – I SESSIONE

Interventi psicologici in situazioni di crisi, emergenze e catastrofi

Moderatori: Dott.ssa Rita Di Iorio, Cap. Federica Murgia

Sgalla R., Mancini E., Giannini A.M.

“Nuovi modelli di intervento in tema di prevenzione dell’incidentalità stradale”

Venturi M.

“L’impiego dell’Ufficiale Psicologo nella Marina Militare in situazioni di emergenza: mare, terra e aria”

Lo Castro I.

“Intervento di supporto psicologico a personale militare impiegato a Lampedusa: l’integrazione delle competenze cliniche ed organizzative dell’Ufficiale psicologo dell’Esercito Italiano”



“Nuovi modelli di intervento in tema di prevenzione dell’incidentalità stradale”

Roberto Sgalla, Elisabetta Mancini e Anna Maria Giannini

Il tema della sicurezza sulle strade e della promozione della cultura della corretta convivenza sulle strade è di cruciale importanza. Ogni giorno muoiono sulle strade molte persone e fra i giovani l’incidentalità stradale costituisce la prima causa di morte. A partire dal 2000 si è sviluppata una importante sinergia fra gli Enti più rilevanti che si occupano di sicurezza stradale (MIT, MIUR, Fondazione ANIA, MOIGE ecc.) tesa a costituire una rete per la prevenzione e per la sensibilizzazione sui temi di cui sopra. Ha avuto inizio la Campagna di sicurezza stradale ICARO guidata dalla Polizia di Sato, con il Coordinamento Scientifico del Dipartimento di Psicologia di Sapienza Università di Roma. ICARO è oggi alla sua quindicesima edizione e ha sviluppato ricerche ed attività di formazione per tutti i cicli scolastici sul territorio nazionale. Nell’ambito delle attività di prevenzione si sono sviluppati i lavori di un rilevante Progetto Europeo, ICARUS (Intercultural Approach for Road Users) che ha visto il Coordinamento operativo della Polizia di Sato, il Coordinamento Scientifico del Dipartimento di Psicologia e il coinvolgimento di 15 Paesi europei riuniti in partenariato. Nell’ambito del Progetto ICARUS è stato prodotto un film (vincitore di diversi premi) impiegato nelle attività di sensibilizzazione con i giovani. La Commissione ha inoltre tradotto la Manualistica prodotta in tutte le lingue dei Paesi EU. Ancora: si sono sviluppati programmi di intervento a sostegno delle vittime della strada (sotto il Coordinamento della Fondazione ANIA e il Coordinamento scientifico della Facoltà di Medicina e Psicologia) per

evitare la vittimizzazione secondaria e supportare le vittime dirette e indirette con opportuni protocolli d'intervento. Si sono sviluppati metodi e tecniche di gestione dello stress per Operatori di Polizia impegnati nell'incidentalità stradale, lavoro ad alto impatto emozionale. Le attività svolte vengono presentate con esempi operativi e vengono illustrati i risultati di ricerche focalizzate ad individuare i profili di rischi e le misure di efficacia per valutare l'impatto delle azioni di sensibilizzazione, educazione e formazione.

“L’impiego dell’Ufficiale Psicologo nella Marina Militare in situazioni di emergenza: mare, terra e aria”

Sottotenente di Vascello (SAN) M. Venturi

Marina Militare

Durante l'intervento sarà preso in considerazione l'impiego dell'Ufficiale Psicologo, appartenente alla Marina Militare, chiamato in situazioni di emergenza. In particolare la relazione riguarderà soprattutto le attività intraprese da questa figura professionale, delle sue funzioni e compiti durante Operazione Mare Nostrum e l'attenzione sarà posta principalmente sugli aspetti emotivi dei soggetti coinvolti. L'intensità del lavoro svolto dai militari e le difficoltà psicologiche incontrate sia dai migranti che dal personale interessato saranno proposte in un'ottica di osservazione clinica e presentate sotto forma di racconto.

“Intervento di supporto psicologico a personale militare impiegato a Lampedusa: l'integrazione delle competenze cliniche ed organizzative dell'Ufficiale psicologo dell'Esercito Italiano”

Cap.sa (psi) Isabella Lo Castro

Ufficio Pubblica Informazione e Comunicazione - Stato Maggiore dell'Esercito Italiano

Il 3 ottobre 2013 un barcone che trasportava migranti dalla Libia all'Italia è affondato vicino Lampedusa: il totale delle vittime è stato di 360 persone, tra uomini donne e bambini. I circa 70 soldati presenti sull'isola per garantire la sicurezza del Centro di Soccorso e Prima Accoglienza, nell'ambito dell'Operazione Strade Sicure, hanno preso parte alle operazioni di ricerche e recupero. Considerando l'alta intensità emotiva delle attività, lo Stato Maggiore dell'Esercito ha inviato due Ufficiali psicologi per valutare le condizioni dei soldati e per offrire l'eventuale sostegno. L'intervento è stato realizzato in due fasi: 1. nei giorni subito successivi sull'isola 2. dopo sei mesi, a Milano dove il personale è impiegato abitualmente. Tutti i militari e la catena di comando, a livello compagnia, hanno partecipato a gruppi di discussione focalizzati sull'evento. Ciascun gruppo, costituito da personale appartenente alla stessa unità, che aveva quindi condiviso le stesse attività, hanno avuto la durata di più di due ore.

L'intervento è stato apprezzato dal personale che ha attivamente partecipato ai gruppi di discussione ed i risultati, in termini di clima psicologico, di morale dell'unità e di aspetti organizzativi sono stati

presentati al comando del Reggimento. Lo scopo del presente lavoro è mettere in evidenza quanto un approccio multidisciplinare, basato su competenze psicologiche sia cliniche che organizzative, sembri essere la chiave dell'efficacia di un intervento di questo tipo.



12 GIUGNO – II SESSIONE

Leadership e team effectiveness

Moderatori: Prof. Stefano Livi , Cap.sa (psi) Giorgio Fanelli

Castiello D'Antonio A.

“La psicodiagnosi clinico-organizzativa nell’assessment della leadership”

Graci E., Lauriola M.

“Group case: leadership di tratto e leadership emergente di tratto”

Ciceri A., Gabrielli G., Russo V.

“Leadership e efficacia nella gestione della crisi. leader militari e civili a confronto”



“La psicodiagnosi clinico-organizzativa nell’assessment della leadership”

Andrea Castiello d’Antonio

Università Europea di Roma

La valutazione della personalità nell’ambito dei ruoli di responsabilità organizzativa - come sono quelli collegati alle funzioni di leadership e comando - da sempre rappresenta un punto centrale nel lavoro e nello studio dei professionisti psicologi. E’ questa un’area in cui possono proficuamente integrarsi i punti di vista clinico e del lavoro, con lo scopo di abbracciare una visione globale della personalità nei suoi tratti fondamentali funzionali e disfunzionali. A tale fine è necessario poter disporre di professionisti competenti in diverse aree e avere la possibilità di applicare metodologie ampie e diversificate in merito alle quali vi sono numerosi spunti proprio nella storia della psicologia militare. La necessità di capire e valutare le qualità di leadership emerge sempre più in relazione ad almeno due aspetti: la sempre maggiore diffusione di psicopatologie tacite e non facilmente individuabili, e l’inquietante presenza della cosiddetta toxic leadership: una modalità sfaccettata e diffusa di gestire i ruoli di autorità che si inserisce nel contesto delle psicopatologie manageriali e in quello dell’utilizzo distorto di posizioni di potere nei contesti organizzativi e istituzionali. Richiamando alcuni contributi sviluppati nel corso del secolo scorso nelle applicazioni della psicologia alla vita militare, si vuole sottolineare la necessità di dare spazio all’assessment clinico-organizzativo declinato in base all’applicazione sofisticata di metodologie di valutazione

individuali e di gruppo. L'insieme delle tecniche psicodiagnostiche della personalità si inquadra nel contesto della gestione meritocratica delle risorse umane e nelle attività di valutazione & sviluppo che dovrebbero seguire la persona lungo l'intero arco di vita lavorativa.

“Group case: leadership di tratto e leadership emergente di tratto”

Erika Graci e Marco Lauriola **

**Aeronautica Militare ** Università di Roma "Sapienza"*

Per accedere negli Istituti di Formazione Militari bisogna superare una selezione durante la quale occorre ottenere, tra le tante valutazioni positive, anche un'idoneità all'attitudine alla leadership. La valutazione di quest'ultima varia da contesto in contesto, sia per gli strumenti impiegati che per il valore che essa assume, sulla base del ruolo per il quale si concorre. L'ingresso nelle Accademie Militari, nella fattispecie, presuppone almeno cinque anni di formazione orientata sia all'acquisizione di competenze tecniche che allo sviluppo di abilità specifiche, tra le quali proprio la leadership. A tal proposito, prima dell'immissione nei Reparti d'impiego, al termine del quinquennio, sono state misurate le abilità di leadership del corso d'Accademia degli Ufficiali di cui per ragioni di riservatezza si cela il nome e il numero. La valutazione è stata effettuata attraverso la somministrazione di un test di personalità che contempla le variabili afferenti alla capacità di leadership, il 16 PF, e di un test sulla leadership, “Leadership emergente” (Livi et al. 2008) somministrato successivamente a una prova di performance di gruppo, frequentemente impiegata negli assessment center. L'obiettivo dell'indagine è verificare l'aderenza tra la percezione della leadership emergente e gli specifici tratti di personalità che afferiscono all'abilità presa in esame. Si ipotizza che gli Ufficiali ai cui viene riconosciuta la leadership emergente abbiano punteggi significativamente alti nelle scale della dominanza, dell'estroversione e dell'apertura mentale del 16 PF. Analogamente, ci si aspetta che chi abbia ottenuto punteggi significativamente bassi in queste scale è stato indicato dai colleghi quale membro con una minore manifestazione di leadership durante la prova di gruppo.

“Leadership e efficacia nella gestione della crisi. leader militari e civili a confronto”

Ciceri A.*, Gabrielli G.**, Russo V.*

**Università IULM **RCS MediaGroup*

La leadership riveste un ruolo fondamentale nel successo di un team e più in generale di un'organizzazione. In contesti di crisi, assume un ruolo ancora più determinante, in grado di influenzarne anche il risultato finale. Lo studio ha voluto indagare gli aspetti determinanti posti alla base di una leadership efficace soprattutto in situazioni critiche. Con tale intento si è deciso di confrontare due figure di leader. Quella militare, il cui stile di leadership viene anche definito “arte del comando” e la cui efficacia in contesti di crisi è ampiamente dimostrata e quella appartenente ad organizzazioni civili (business oriented). Nello studio sono stati coinvolti quindici Generali di

Brigata e Colonnelli frequentanti un programma di formazione presso l'Istituto Alti Studi per la Difesa (IASD) e altrettanti dirigenti di prima linea frequentanti "Aggiornamento Permanente", programma di "The European House-Ambrosetti". La ricerca ha previsto tre fasi di ricerca, di cui le prime basate su metodologia self report e l'ultima su questionario.

I risultati evidenziano una netta distinzione tra i due stili di leadership. Quello militare fortemente focalizzato su comportamenti etici, sul caring dei propri uomini, sul coinvolgimento nel decision making, sulla trasparenza, il coraggio, la lealtà, l'onore, il senso del dovere, la fiducia e l'esempio, quello civile focalizzato invece sul ricorso a ricompense contingenti, sul raggiungimento dell'obiettivo a ogni costo e su valori prevalentemente materiali legati al profitto e al tornaconto personale. Il leader militare è così in grado di sviluppare nel team maggior senso di appartenenza, soddisfazione lavorativa, rispetto e più in generale commitment, elemento determinante l'efficacia organizzativa e la resilienza a eventi critici. Entrambi i campioni sono concordi nel ritenere che lo stile di leadership militare è idoneo anche nelle organizzazioni civili soprattutto in contesti di crisi.



12 GIUGNO – III SESSIONE

Impegno operativo e stress management: preparazione, supporto e cura

Moderatori: Prof. Nicola Alberto De Carlo, Col. Francesco Olla

Dal Corso L., De Carlo A., Barbieri B., Lupi S., Mazzocco G.

“Etica e pensiero positivo in azione. Esperienze e prospettive”

Pepe A.

“Psicologia militare: dal ciclo operativo di impiego al ciclo emotivo di impiego”

Celia G., Fabrizi R.

“Nuovi strumenti per l’addestramento dei Controllori del Traffico Aereo Militare e sviluppo di competenze trasversali tese alla gestione ottimale dello stress lavoro-correlato”



“Etica e pensiero positivo in azione. Esperienze e prospettive”

Laura Dal Corso*, Alessandro De Carlo**, Barbara Barbieri***, Sofia Lupi*, Giulio Mazzocco*

Università di Padova, **Università di Roma – Lumsa, *Università di Roma – La Sapienza*

All'interno delle organizzazioni hanno sempre maggiore legittimazione alcune dimensioni affettive, cognitive e di comportamento non immediatamente riferibili alle disposizioni e alle prescrizioni che comunemente regolano l'agire lavorativo. In particolare, vengono riconosciute centrali e pienamente “regolative”, le categorie dell'etica e del pensiero positivo, ovvero le dimensioni che orientano e sostengono le persone nel loro agire quotidiano, anche nelle attività più urgenti e di emergenza, prevenendo lo stress lavoro-correlato. L'etica si esprime nella sfera della responsabilità e si riferisce all'impegno della persona ad operare direttamente dando il meglio di sé in relazione ai risultati da conseguire e in riferimento ai superiori, ai colleghi, ai collaboratori, agli utenti esterni e alla società tutta. Il pensiero positivo si esprime, a sua volta, nella sfera della speranza e della proiezione verso il futuro e il cambiamento. Entrambe le sfere postulano – in concreto – integrità della persona, spinta vitale, orientamento al risultato, propensione all'ascolto attivo degli altri, disponibilità a chiedere e a conferire aiuto e sostegno, capacità di immaginazione e programmazione, di comunicazione efficace, di controllo costante dei processi. È necessario, in tale prospettiva, un vero e proprio sforzo sia conoscitivo che di potenziamento delle risorse personali proprie e altrui. Per l'ambito militare, varie esperienze di ricerca-azione, sia già realizzate che in

corso, forniscono utili contributi in tema di promozione di nuovi codici del lavoro e di prevenzione dello stress lavoro-correlato.

“Psicologia militare: dal ciclo operativo di impiego al ciclo emotivo di impiego”

Cap. sa(psi) Angelica Pepe

Stato Maggiore dell'Esercito – Reparto Affari Giuridici ed Economici del Personale. Ufficio Reclutamento Stato e Avanzamento

Quando parliamo di ciclo operativo d'impiego (Deployment Cycle) intendiamo tutte le fasi di dislocamento di un Unità in Teatro Operativo, che vanno dal periodo di addestramento iniziale (approntamento), passando per la fase di condotta, sino al rientro in patria (pre-deployment; deployment; post-deployment). Ogni momento ha le sue peculiarità, problematiche e necessità di cambiamento; l'ottimale gestione di ciascuna fase influenza positivamente i momenti successivi e con questo la possibilità di superare con successo le eventuali difficoltà. La sfida, raccolta e perseguita in questi anni dagli psicologi militari dell'Esercito Italiano, è stata quella di integrare progressivamente la dimensione psicologica, intesa come “psychological readiness” (prontezza psicologica), nel ciclo operativo d'impiego. L'intervento psicologico nel ciclo operativo d'impiego è, dunque, un processo organizzativo rivolto al singolo, al gruppo e all'organizzazione, senza dimenticare la famiglia del militare che, parallelamente ai propri cari, attraversa tutte le fasi correlate alla missione e, dunque, vive anch'essa il ciclo emotivo del deployment, con le implicazioni e le richieste di adattamento che questo comporta.

Scopo della relazione è presentare l'intervento psicologico attuato dalla Forza Armata, al fine di isolarne gli elementi salienti, comprenderne la natura e le logiche sottostanti. Verranno descritti alcuni dei principali strumenti utilizzati quali discussioni in gruppo, differenziate per plotoni e linea di comando, incentrate sullo sviluppo delle capacità di gestire gli eventi stressogeni, sensibilizzazione sullo specifico ruolo del Comandante nella gestione degli eventi critici attraverso l'Emotional Action Review (EAR), visione di filmati, attività esperienziali atte ad accrescere la coesione e la fiducia all'interno del gruppo, esercizi di rilassamento per la gestione dello stress operativo.

“Nuovi strumenti per l'addestramento dei Controllori del Traffico Aereo Militare e sviluppo di competenze trasversali tese alla gestione ottimale dello stress lavoro-correlato”

Prof. Giovanna Celia* e Dott. Roberto Fabrizi**

**SCUP SIS Scuola di Psicoterapia Strategica Integrata, **CIPPS Centro Internazionale di Psicologia e Psicoterapia Strategica*

La professione del Controllore del Traffico Aereo (CTA) è da tempo definita come una delle professioni più esposte a stress psicofisico. Nelle ultime decadi, proprio per contrastare gli effetti di stress e limiti dell'essere umano, l'Aeronautica Militare e numerosi provider di servizi di assistenza al volo di vari paesi, hanno dedicato molta attenzione e risorse alla dimensione dello Human Factor,

introducendo nell'addestramento e formazione dei CTA strumenti in grado di sviluppare competenze trasversali e di gestione delle emozioni. In tale scia, questa ricerca emerge dall'interesse di verificare l'efficacia di recenti strumenti di indagine psicologica come mezzi per valutare la maturità e la forza di un team di lavoro. La raccolta dati è stata effettuata a cavallo tra 2014 e 2015 su 15 CTA militari che divisi in due gruppi, esperti e meno esperti, hanno partecipato ad un percorso di sensibilizzazione al TRM (Team Resource Management) e CISM (Critical Incident Stress Management). L'insieme dei dati derivati da questionari e debriefing di gruppo è stato valutato secondo uno strumento recente di psicologia strategica integrata, il GIN (Griglia Inquadramento della Narrazione di gruppo), teso a valutare la maturità empatica di un gruppo. Dall'esame dei risultati, emergono evidenze che consentono di correlare positivamente alti livelli di maturità emotiva di gruppo con capacità di contenimento e intervento in caso di stress da evento traumatico o incidente che, come è noto può causare serie ripercussioni sulla salute dell'individuo e favorire patologie debilitanti come stati depressivi e non ultimo il PTSD (Disturbo Post Traumatico da Stress), patologia molto temuta da categorie professionali così altamente specializzate.



12 GIUGNO – IV SESSIONE

Il network militare: le famiglie, le associazioni, l'opinione pubblica

Moderatori: Prof.ssa Maria Luisa Farnese, Cap. Giovanna Palladino

Fanelli G.,

“L'esperienza bellica: dalla guerra di trincea alla guerra senza limiti, evoluzione dell'intervento psicologico e psichiatrico a favore dei militari”

Mottino E., Lo Castro I.

“Le famiglie militari: un progetto di approfondimento della realtà italiana”

Pacifico M., Miscia S., Cimolino S.

“Il Servizio di Psicologia nell'Arma dei Carabinieri”



“L’esperienza bellica: dalla guerra di trincea alla guerra senza limiti, evoluzione dell’intervento psicologico e psichiatrico a favore dei militari”

Cap.sa (psi) Giorgio Fanelli

Stato Maggiore dell’Esercito – Dipartimento Impiego del Personale

L’attenzione posta alla dimensione psichica sarà crescente nel corso dei conflitti armati e, a partire dalle campagne napoleoniche con la sindrome “du vent de bullet”, gli stati post-confusionali e di congelamento, passando per la Guerra di Secessione americana (in cui J.M. Costa parlerà di “cuore del soldato”) durante la quale per la prima volta sarà conteggiato il numero dei traumatizzati psichici, giungiamo alle recenti conoscenze sui traumi delle guerre moderne. Durante la Grande Guerra sarà lo shock da granata o da esplosione (Charles S. Myers 1915), a definire il più diffuso quadro psichico effetto del conflitto armato a carico soprattutto dei militari, preludio alle più recenti definizioni derivate dagli studi sulla II Guerra Mondiale, che porteranno alla definizione di Gross Stress Reaction (DSM I, 1952), sviluppata anche grazie alle conoscenze scientifiche sullo stress (Cannon 1932, Selye 1936-56), precursore del Post Traumatic Stress Disorder, che con il DSM V (2013) ha raggiunto la sua declinazione scientifica più recente. In tale quadro, la questione relativa alla terapeutica dei “traumatizzati” ha assunto sempre più rilevanza, fornendo lo spunto per notevoli progressi teorici e scientifici nello studio della salute mentale in generale. Il punto nodale cui questo contributo si spira e quello di descrivere, più nel dettaglio possibile, a prescindere da

riferimenti teorici, i metodi e le tecniche d'intervento, alla cui base è possibile rintracciare la concezione "dell'Homo Militaris". Così, a partire dai cosiddetti "traumatizzati di guerra" o come venivano definiti "gli scemi di guerra" e dagli insuccessi dei metodi individuali fondati sulla coercizione fisica, sulla persuasione, sull'ingiunzione, sulla moralizzazione, o la somministrazione di farmaci, si fa strada la "psichiatria sul campo" (Autokratov 1904, Damaye, 1917), volta a curare i soldati direttamente sul fronte dando l'avvio all'attuale impostazione scientifica e metodologica dell'intervento nei contesti operativi il cui punto di osservazione non è più solo il soggetto, ma il soggetto in rapporto alla organizzazione e alla complessità della sua vita.

"Le famiglie militari: un progetto di approfondimento della realtà italiana"

Dott. Elisabetta Mottino, Cap. sa (psi) Isabella Lo Castro*

**Ufficio Pubblica Informazione e Comunicazione - Stato Maggiore dell'Esercito Italiano*

Il militare oggi è un professionista selezionato e formato, soggetto a trasferimenti più o meno frequenti in diverse zone dell'Italia e dell'estero, spesso con esperienze di missioni internazionali: tali condizioni di lavoro e di vita sottopongono a stress importanti sia il militare che la sua famiglia. Il presente lavoro è finalizzato a descrivere le motivazioni e la metodologia scelta per un progetto editoriale in corso il cui focus è rappresentato dalle dinamiche emotive e relazionali delle famiglie militari. A partire da una lettura sistemico relazionale e che tiene conto del ciclo di vita della famiglia, sono state elaborate n. 2 interviste semi-strutturate, contenenti domande analoghe per il militare e per la famiglia, finalizzate ad indagare le dinamiche emotive e relazionali del militare e della sua famiglia, gli impegni e le sfide che ne scandiscono la vita e le modalità di adattamento messe in atto. Il campione prescelto comprende soggetti diversi tra loro (per sesso, provenienza geografica, corpo di appartenenza, grado, esperienze di missione in teatro operativo o sul territorio nazionale, coniugati o liberi, con esperienze di trasferimenti con famiglia a seguito o soli, sposati con altri ufficiali o con civili, con figli o senza) e persone per loro affettivamente significative, cui sono state poste domande analoghe in modo da poter confrontare le risposte e le reazioni. Sarà descritta, anche attraverso stralci delle interviste sinora realizzate, una realtà composita e variegata, in cui ogni famiglia affronta con strategie più o meno funzionali i diversi eventi normativi e paranormativi della vita militare, rispetto alle quali è possibile proporre delle linee guida, in termini di risorse e tecniche, e fornire panoramica sulla rete di supporto, istituzionale ed associativa, per affrontare in maniera funzionale e resiliente le peculiari e sfidanti situazioni che la vita della famiglia militare porta con sé.

“Il Servizio di Psicologia nell’Arma dei Carabinieri”

Magg. Psi. M. Pacifico*, Cap. S. Miscia**, Ten. S. Cimolino***

** Comando Legione Carabinieri Lazio- Sezione Sanità- ** Scuola Ufficiali Carabinieri- Sezione Sanità ***Comando Legione Carabinieri Lazio- Sezione Sanità*

Scopo del presente contributo è la presentazione dei compiti, struttura e funzioni del Servizio di Psicologia, istituito con Circolare del Comando Generale avente n. 19/63-22-13-“P” 1989 – San datata 9 agosto 2011 e circolare n. 20/128-31 2011 Direzione di Sanità del 9 aprile 1014, per la prevenzione e la cura del disagio psicologico dei militari dell’Arma in servizio, in quiescenza e dei loro familiari, per garantire l’adeguato supporto psicologico in occasione di eventi psico-traumatici stressanti verificatisi sia in servizio (conflitti a fuoco, gravi incidenti stradali, interventi in caso di pubbliche calamità) che fuori servizio. Il Servizio di Psicologia ha compiti di prevenzione primaria (attività informativa/divulgativa e monitoraggio costante nel tempo mediante strumenti quali questionari); prevenzione secondaria (controllo e supporto in situazioni acute); terapia (farmacoterapia, counseling e psicoterapia).



13 GIUGNO – V SESSIONE

Reclutamento e selezione

Moderatori: Prof. Giancarlo Tanucci, Ten. Col. Andrea Mastrorilli

Farnese M. L., Livi S., Barbieri B., Bellò B., Gubbiotti P.

“Il ruolo del mentore nel processo di socializzazione: un progetto pilota in Polizia Penitenziaria”

Cortini M.

“Uniforme...al cv. Uno studio pilota sull’attrattività della formazione militare in selezione”

Mazzeschi C., Di Nuovo S., Pazzagli C., Pinti A., Pizzo M.

“Il QMF – Questionario sulla Motivazione di Foligno – ed il QVF – Questionario dei Valori di Foligno – due strumenti per la misurazione oggettiva della motivazione e dei valori per la selezione del personale dell’Esercito”



“Il ruolo del mentore nel processo di socializzazione: un progetto pilota in Polizia Penitenziaria”

Maria Luisa Farnese*, Stefano Livi**, Barbara Barbieri**, Benedetta Bellò***, Paola Gubbiotti****

** Università di Roma La Sapienza, Dipartimento di Psicologia, ** Università di Roma La Sapienza, Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione, *** Università di Cagliari, Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali, **** Ministero della Giustizia, Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria, Ufficio Formazione*

Nel processo di socializzazione i nuovi membri si adattano al nuovo contesto lavorativo acquisendo una serie di conoscenze tecniche, relazionali e sul sistema organizzativo, che consentono loro di diventare membri a tutti gli effetti dell'organizzazione (Cooper & Anderson, 2006; Louis, 1980). Questo processo può tuttavia presentare delle criticità (Moreland & Levine, 1982), soprattutto in contesti chiusi, per i quali è difficile fare anticipazioni, e ad alto impatto emotivo, quali sono le carceri (Schaufeli & Peeters, 2000). Il presente lavoro illustra l'istituzione della funzione di mentoring per il primo ingresso di agenti di Polizia Penitenziaria, nell'ambito di un progetto pilota del Ministero della Giustizia, allo scopo di accompagnare la transizione dal ruolo di allievo in formazione nelle scuole ad agente di ruolo nei contesti operativi. Il monitoraggio su 117 neo-agenti ha confermato l'efficacia del supporto percepito del mentore, che concorre ad aumentare il sentimento di commitment verso l'Amministrazione e a ridurre l'intenzione di abbandono

(turnover). Il supporto del mentore si è anche rivelato un fattore protettivo nel caso in cui il processo di socializzazione sia percepito come meno efficace, soprattutto in relazione al contenimento del turnover intent. Questi risultati sono importanti sia sul piano teorico, perché relativi a pratiche di mentoring formale, meno studiate in letteratura; sia sul piano applicativo, poiché individuano nell'istituzione della funzione di mentoring una tattica organizzativa efficace nel favorire l'inserimento dei nuovi membri, sostenendoli al momento dell'ingresso, un periodo particolarmente sensibile del processo di socializzazione.

“Uniforme...al cv. Uno studio pilota sull'attrattività della formazione militare in selezione”

M. Cortini*

**Dipartimento di Scienze Psicologiche, Umanistiche e del territorio, Università G. d'Annunzio di Chieti - Pescara*

L'employer brand management è l'insieme di quelle attività, sia interne che esterne al contesto organizzativo, che mirano a promuovere una buona immagine dell'organizzazione in oggetto in termini di employer attrattivo (Ambler e Barrow, 1996; Backhaus e Tikoo, 2004). Con il passaggio dalla leva obbligatoria al servizio militare volontario, diversi Eserciti europei stanno attraversando una fase di sfida sia del reclutamento che della retention (Lievens et al., 2005) che rende quanto mai strategiche le attività di employer branding (Lievens, 2007). Se a questo scenario uniamo l'“emergenza” delle attività di job placement da offrire ai diversi soggetti che entrano, o meglio transitano, nei percorsi educativi e/o formativi offerti dall'Esercito (dalle Scuole Militari e Sottoufficiali, fino ai programmi VFP1 e VFP4), è facile capire quanto sia importante monitorare l'immagine dell'Esercito presso candidati potenziali da ritenere con contratti permanenti ma anche presso le agenzie e i soggetti preposti al reclutamento ed alla selezione in contesti diversificati, anche ovviamente di natura non militare. A tale scopo abbiamo condotto uno studio pilota sull'attrattività dell'Esercito quale soggetto formatore in un campione di potenziali recruiters e selezionatori, ai quali abbiamo chiesto di valutare un cv, costruito ad hoc, dove abbiamo manipolato la formazione ricevuta (Liceo Scientifico c/o Scuola Militare Nunziatella vs Liceo Galilei) e l'esperienza professionale (stessa mansione durante un contratto di lavoro a termine vs durante un programma di VFP1). La relazione presenta i principali risultati emersi ed offre un modello, da testare in future ricerche, sul ruolo dell'attrattività percepita dell'Esercito nei recruiters e nei selezionatori quale variabile interveniente nello sviluppo dell'employer attractiveness in potenziali candidati.

“Il QMF – Questionario sulla Motivazione di Foligno – ed il QVF – Questionario dei Valori di Foligno – due strumenti per la misurazione oggettiva della motivazione e dei valori per la selezione del personale dell’Esercito”

Claudia Mazzeschi*, Santo Di Nuovo**, Chiara Pazzagli*, Cap. sa (psi) Alessandro Pinti***,
Cap.sa (psi) Mariano Pizzo***

Università di Perugia, **Università di Catania, *Esercito Italiano – Centro di Selezione e Reclutamento Nazionale dell’Esercito*

Nella selezione del personale è sempre più importante la valutazione oggettiva della motivazione al lavoro. Per venire incontro a questa esigenza, a Foligno, presso il Centro di Selezione e Reclutamento Nazionale dell’Esercito sono stati costruiti due strumenti per la misurazione oggettiva della motivazione e dei valori, per la selezione del personale dell’Esercito Italiano, in collaborazione con: l’Esercito Italiano; il Dipartimento di Filosofia, Scienze Sociali, Umane e della Formazione dell’Università degli Studi di Perugia e il Dipartimento di Scienze della Formazione dell’Università di Catania. Per la costruzione degli strumenti sono state individuate 4 fasi: nella prima sono stati formulati gli item dei due questionari con il metodo dei focus group cui hanno partecipato gli operatori psicologi del CSRNE; nella seconda fase sono stati somministrati i questionari a 869 VFP1 in servizio (786 uomini e 83 donne) ed è stata eseguita l’analisi fattoriale della risposte. La terza fase ha previsto l’elaborazione statistica dei dati da cui sono derivati, per il QMF, composto da 30 item di tipo Likert a 5 modalità, di cui 7 della scala di validità denominata L (lie), due fattori principali: “Scelta autonoma e consapevole” e “Apertura all’esperienza e motivazione specifica al lavoro”. La quarta fase è quella che deve essere ancora attuata e prevede la validazione degli strumenti. Nel nostro caso, in particolare, l’obiettivo sarà quello di verificare la correlazione tra i valori relativi ai due fattori del QMF e la valutazione della prestazione dei militari in momenti successivi.



13 GIUGNO – VI SESSIONE

Processi formativi ed orientamento professionale

Moderatori: Prof.ssa Paola Spagnoli, Magg. Marco Pacifico

Livi S., Lo Castro I., Di Santo D., Alfonsi S.

“Militari si nasce o si diventa? il ruolo della personalità e della ricerca di informazioni nell’inserimento nella vita militare”

Dicè F., Martino M. L., Cinque L., Freda M. F.

“Supportare la transizione. Un progetto di intervento psicologico con gli Allievi della Scuola Nautica della Guardia di Finanza”

D’Angelo C., Gozzoli C., Mezzanotte D., Barbieri B.

“Lavorare tra le mura: un approfondimento sul ruolo e sul benessere professionale della polizia penitenziaria”

Ricciardi M. R.

“The Swedish Military Defense College UGL – training program – a 30 year old love affair”



“Militari si nasce o si diventa? il ruolo della personalità e della ricerca di informazioni nell’inserimento nella vita militare”

Stefano Livi*, Cap. sa (psi) Isabella Lo Castro**, Daniela Di Santo*, Sara Alfonsi*

**Università di Roma “Sapienza”, ** Ufficio Pubblica Informazione e Comunicazione - Stato Maggiore dell’Esercito Italiano*

Negli ultimi due decenni, la nostra comprensione sul processo di inserimento dei nuovi membri all’interno delle organizzazioni è aumentato notevolmente grazie allo sviluppo di modelli teorici e di strumenti di misura sulla socializzazione organizzativa. Tuttavia, nel contesto militare, gli aspetti legati alle caratteristiche di personalità sono stati analizzati e studiati come caratteristiche stabili utili soprattutto nella fase di preselezione dei candidati. Le caratteristiche individuali in realtà giocano un ruolo fondamentale anche nelle fasi di apprendimento e di orientamento al ruolo militare sia favorendo un più graduale assorbimento, sia garantendo una maggiore flessibilità nella capacità di apprendere. La ricerca presentata, svolta su un campione di oltre 250 allievi della Scuola Sottufficiali dell’Esercito Italiano, intende fornire un contributo all’esplorazione sia dell’influenza diretta di alcune caratteristiche individuali (Big Five, Modi Regolatori e Self Monitoring) sulla socializzazione organizzativa sia dell’influenza indiretta attraverso le diverse strategie di ricerca delle informazioni.

“Supportare la transizione. Un progetto di intervento psicologico con gli Allievi della Scuola Nautica della Guardia di Finanza”

Dicé F.*, Martino M. L.*, Cinque L.**, Freda M. F*

**Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Napoli Federico II, **Ispettorato per gli Istituti di Istruzione della Guardia di Finanza.*

In uno scenario contestuale sempre più attento all'integrazione del sapere psicologico entro le istituzioni militari, intendiamo condividere il processo e gli esiti di un progetto di supporto rivolto agli allievi finanziari mare, in fase di ingresso, della Scuola Nautica di Gaeta condotto in collaborazione con gli Ufficiali Psicologi del Corpo e di concerto con le diverse gerarchie implicate. All'interno di un ampio progetto di supporto rivolto alle Scuole di Formazione degli Allievi Finanziari, volto a promuovere benessere psicologico e Corporate Identity, il nostro intervento si è focalizzato nel supporto alla fase di transizione legata al cambiamento di status, promuovendo una relazione più funzionale tra allievi e contesto, favorendo lo sviluppo di competenze riflessive atte a ri-significare le esperienze ed a rimodulare eventuali azioni disfunzionali o routine inefficaci nella relazione con la scuola e il Corpo. L'intervento, durato quattro mesi, ha privilegiato l'uso di un setting gruppal, fondato su una metodologia narrativa, a cui si è affiancato l'uso di un setting individuale opzionale. L'intero gruppo, composto da 30 uomini e 4 donne, tra i 22 e 28 anni, diviso in tre sottogruppi, ha riattraversato diversi momenti dell'iter formativo e personale, lasciando emergere due questioni, da un lato, la repentinità della transizione di ruolo durante la prima settimana di corso, dall'altro, la possibile integrazione tra ruolo militare e persona. Il setting gruppal si è configurato come uno spazio di condivisione dei vissuti emotivi e di riflessione sul senso delle prassi formative, connesse, nell'hic e nunc, agli scopi futuri legati al ruolo da ricoprire. Esso ha anche consentito di ridurre le polarizzazioni dei posizionamenti intorno al binomio identità/ruolo, agevolando la possibilità di cooperare per giungere a posizioni intermedie, aprendosi alla possibilità di pensare ad una nuova identità in grado di accogliere lo status di militare in dialogo con le altre parti di sé.

“Lavorare tra le mura: un approfondimento sul ruolo e sul benessere professionale della polizia penitenziaria”

Chiara D'Angelo*, Caterina Gozzoli*, Davide Mezzanotte*, Barbara Barbieri**

**Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano ** Università La Sapienza di Roma*

A fronte di uno scenario di profonda crisi delle carceri italiane e dell'urgenza di rivedere il senso e il significato di tale istituzione sono in aumento le iniziative di promozione di pratiche di custodia e trattamentali innovative. L'attenzione delle cronache, delle istituzioni e anche della ricerca in ambito penitenziario si è ad oggi maggiormente concentrata sulle ricadute che le culture e le prassi detentive hanno nella gestione dei detenuti. Il presente contributo vuole portare l'attenzione sulle ricadute di tali prassi rispetto al ruolo degli agenti di polizia penitenziaria. Lo studio si colloca in

una delle carceri italiane più all'avanguardia nella gestione trattamentale e rieducativa dei detenuti, con lo scopo di indagare se e come questo cambio di cultura detentiva e trasformazione organizzativa impatti sul ruolo e sul benessere professionale degli operatori che presidiano la gestione dei detenuti. Attraverso uno studio qualitativo che ha visto il coinvolgimento di 15 agenti di polizia penitenziaria dei 3 reparti maggiormente a rischio dell'istituto (condanne alte, tossicodipendenti e sex offenders), vengono indagati i vissuti e le rappresentazioni dei soggetti circa il proprio ruolo e benessere professionale con particolare attenzione ad alcuni aspetti della vita organizzativa indicatori del loro benessere professionale. Con gli agenti sono state condotte 15 interviste semi-strutturate unitamente alla somministrazione del Disegno dello Spazio di Vita Professionale (DSVP), uno strumento grafico-simbolico volto a indagare la rappresentazione dei soggetti del loro spazio di vita professionale e della rete relazionale ad esso associata. L'analisi dei dati, con approccio fenomenologico interpretativo, è in corso con l'ausilio del software Atlas.ti.

“The Swedish Military Defense College UGL – training program – a 30 year old love affair”

Max Rapp Ricciardi

University of Gothenburg

UGL is an acronym of the Swedish words: "Utveckling Grupp Ledare" which may be translated as: Understanding Groups and Leaders. The UGL is one of the most popular management training programs in Sweden and it is estimated that approximately 4,000 individuals/year participate in the program. Provided by the Swedish National Defence College (SNDC), the program was introduced in Sweden in the early 80-ties. Originally the course was intended to focus on cadets and officers in the Swedish Armed Forces and it has been said to have contributed to a change in the organizational culture in the Swedish Armed forces. The program also became very popular among civilians. The presentation aims to discuss the evolution of the UGL and the underlying theories. It is also discussed if the model could be used in an intercultural context or if it's success is linked only to the Swedish context and culture.



13 GIUGNO – TAVOLA ROTONDA

L'identità professionale dello psicologo militare: radici e prospettive

Partecipano alla tavola rotonda:

- Dott. Pietro Stampa, Vice Presidente dell'Ordine degli Psicologi
- Brig. Gen. Dott. Nicola Sebastiani, Vice Ispettore Generale dell'Ispettorato Generale della Sanità Militare
- Prof. Giancarlo Tanucci, Università di Bari
- Prof. Glauco Ceccarelli, Università di Urbino
- Col. dott. Maurizio Lupardini, Capo Ufficio Coordinamento Comando di Sanità e Veterinaria dell'Esercito
- Cap.sa (psi) dott.ssa Isabella Lo Castro, Ufficio Pubblica Informazione e Comunicazione dello Stato Maggiore dell'Esercito



Indice degli Autori

Alfonsi.....	28; 29
Barbieri.....	17; 25; 30
Bartone.....	6;7
Bellò.....	24;25
Castiello d'Antonio.....	13
Ceccarelli.....	32
Celia.....	16; 18
Ciceri.....	12; 14
Cimolino.....	20; 23
Cinque.....	28; 30
Cortini.....	24; 26
D'Angelo.....	28; 30
Dal Corso.....	16; 17
De Carlo.....	16; 17
Di Iorio.....	8
Di Nuovo.....	24; 27
Di Santo.....	28; 29
Fabrizi.....	16; 18
Fanelli.....	12; 20; 21
Farnese.....	20; 24;25
Freda.....	28; 30
Gabrielli.....	12; 14
Giannini.....	8; 9
Gozzoli.....	28; 30
Graci.....	12; 14
Gubbiotti.....	24; 25
Lauriola.....	12; 14
Livi.....	6; 12; 25; 29
Lo Castro.....	10; 22; 29; 32
Lupardini.....	32
Lupi.....	16; 17
Mancini.....	8; 9
Martino.....	28; 30
Mazzeschi.....	24; 27
Mazzocco.....	16; 17
Mezzanotte.....	28; 30
Miscia.....	20; 23
Mora.....	6
Mottino.....	20; 22
Murgia.....	8
Pacifico.....	20; 23; 28
Pazzagli.....	24; 27
Pepe.....	16; 28
Pinti.....	24; 27
Ricciardi.....	28; 31
Russo.....	12; 14

Sebastiani	6; 32
Sgalla.....	8; 9
Stampa.....	32
Tanucci.....	24; 32
Violani.....	6



PATROCINIO



COL CONTRIBUTO DELL'UNIVERSITÀ DI ROMA "SAPIENZA"



SPONSOR

