

SCUOLA UNIVERSITARIA INTERDIPARTIMENTALE IN SCIENZE STRATEGICHE

Corso di Laurea Magistrale in Scienze Strategiche



**UNIVERSITÀ
DI TORINO**

Tesi di Laurea Magistrale in “Sociologia militare e Leadership”

Coesione e gestione dello stress nei reparti operativi delle Forze dell’Ordine

Relatore:

Chiar. ma Prof.ssa Marina NUCIARI

Correlatore:

Chiar. mo Prof. Eraldo OLIVETTA

Candidato:

Mattia MARCUCCIO

Anno Accademico 2022/2023

INDICE

RINGRAZIAMENTI	3
INTRODUZIONE	4
CAPITOLO 1. COESIONE E STRESS DA LAVORO NELLE FORZE DELL'ORDINE	6
1.1. <i>Lo stress nelle scienze sociologiche</i>	6
1.2. <i>Il coping: definizione e strategie</i>	9
1.3. <i>Lo stress all'interno delle Forze di polizia</i>	12
1.4. <i>I servizi di garanzia dell'Ordine e della Sicurezza Pubblica</i>	15
1.5. <i>Lo stress lavoro correlato, i disturbi da stress post-traumatico e il fenomeno del burnout</i>	17
CAPITOLO 2: UNA RICERCA EMPIRICA SU STRESS E COESIONE. OBIETTIVI E METODOLOGIA.	21
2.1. <i>Definizione e importanza della coesione nei gruppi di lavoro</i>	21
2.2. <i>Il ruolo della famiglia nella gestione dello stress</i>	23
2.3. <i>Introduzione al questionario</i>	25
2.4. <i>La metodologia di ricerca. Questionario e procedure di rilevazione</i>	27
2.5. <i>Ausilio del Sindacato per la somministrazione del questionario. La nuova figura per le FF.OO. ad ordinamento militare</i>	33
CAPITOLO 3: ANALISI DEI DATI OTTENUTI DAL QUESTIONARIO	34
3.1. <i>Analisi quantitativa dei dati (statistiche e grafici)</i>	34
3.2. <i>Analisi qualitativa dei dati</i>	45
CAPITOLO 4: CONCLUSIONI	55
4.1. <i>La percezione dell'importanza della coesione e la gestione dello stress dei militari</i> .	55
4.2. <i>Discussione e Sviluppi futuri</i>	58
BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA	61

RINGRAZIAMENTI

Questo spazio lo voglio dedicare alle persone che, con il loro supporto, mi hanno aiutato in questo meraviglioso percorso di due anni di crescita.

Innanzitutto, ringrazio il mio relatore, Professoressa Marina Nuciari, sempre pronta a darmi le giuste indicazioni in ogni fase della realizzazione dell'elaborato. Grazie a Lei ho indubbiamente accresciuto le mie conoscenze e le mie competenze. Inoltre, ringrazio il mio correlatore, Professor Eraldo Olivetta, per la disponibilità dimostrata nei miei confronti ed il Suo apporto per la riuscita di una corretta stesura.

Ringrazio mia moglie Giulia, mia preparatrice personale di ogni esame, con le sue accurate interrogazioni, ma soprattutto perché mio salvagente quando stanchezza, lavoro e “non-voglia” mi tiravano giù, lontano dallo studio. Lei è sempre la luce che mi indica la giusta via.

Ringrazio la mia famiglia: i miei genitori per avermi donato caparbietà e tanta voglia di migliorarmi; mio fratello e mia sorella perché da loro ho appreso cosa siano forza di volontà e tenacia; i miei cognati per ogni “bravo” e ogni parola di sostegno per e dopo gli esami; e infine le mie nipoti, perché voglio possano sempre essere fiere del loro zio.

Ringrazio anche i miei amici. Mi hanno sempre sorretto e mi hanno aiutato a “staccare la spina” quando qualche esame mi stava portando via il sorriso. A loro io devo tanto.

Ringrazio, per ultima, ma assolutamente non per importanza, mia figlia Bianca. Da quando ho saputo del suo arrivo non ho fatto altro che puntare al termine del mio percorso per poter poi dedicare a Lei tutto il mio tempo futuro. Quando discuterò questa tesi, lei avrà 20 giorni. Voglio che sappia che suo papà sarà per lei sempre pronto a dispensare consigli e a proteggerla in qualunque occasione.

Infine, ne approfitto per ringraziare me stesso. Non sono sempre una persona positiva e convinta di sé. Perciò ho deciso di sfidarmi sempre per cercare di dimostrare, soprattutto a me stesso, quanto io valga.

Faber est suae quisque fortunae

INTRODUZIONE

Il lavoro delle forze dell'ordine, ed in particolare quello della Guardia di Finanza, non viene spesso considerato come un lavoro che mette gli uomini che lo svolgono di fronte ad eventi e situazioni che possono rappresentare causa e fonte di stress. In realtà determinati reparti della Guardia di Finanza forniscono un servizio al pubblico che ha dei fattori di stress da lavoro correlato: basti pensare ai servizi di mantenimento e gestione dell'Ordine e della Sicurezza Pubblica, ai servizi di Scorta e Tutela a personalità sottoposte a misure di protezione, fino ad arrivare ai servizi di pattugliamento e controllo del territorio. In quest'ultimo caso, ad esempio, gli operatori sono portati ad affrontare le più disparate situazioni: dallo stupefacente all'immigrazione, all'identificazione e al rapportarsi con soggetti in stato di alterazione psicofisica (dovuto ad alcool o droghe), alla lotta alla Criminalità Organizzata, ad operazioni di Polizia Giudiziaria, siano esse di iniziativa o delegate dall'Autorità giudiziaria, fino alle semplici operazioni di gestione della viabilità in caso di sinistri stradali.

In ogni tipologia di servizio i militari si trovano a gestire pressioni sia dall'esterno, ovvero dai civili che per strada non rendono facile il loro lavoro, sia dall'interno, cioè dai comandi che a volte non sono particolarmente attenti alle esigenze e problematiche dei lavoratori. Tutte le attività operative sopra elencate vengono svolte da uomini che lavorano all'interno di un gruppo, sia esso una squadra da Ordine pubblico composta da 10 uomini o sia essa una pattuglia da 2 persone. Uno dei fattori che sicuramente può aiutare ad affrontare tutte le situazioni in maniera più efficace e senza aumentare il livello di stress, di conseguenza, è sicuramente la coesione.

Al fine di osservare come coesione e gestione dello stress possano essere correlati, è stato sottoposto un questionario di 21 domande a diversi militari della Guardia di Finanza, operanti in diversi reparti e settori, in modo da avere una quanto più ampia diversità del bacino di utenza. Le domande vertono sulla gestione dello stress, l'importanza della coesione nel gruppo, la soddisfazione derivante dalla propria vita lavorativa e su come si possa ovviare al fatto che tali fattori influenzino la vita privata e lavorativa.

Lo scopo di questo elaborato è quello di fornire un quadro generale su cosa sia lo stress, su come questo possa rappresentare la causa di relativi problemi nella vita privata all'interno delle famiglie e nei rapporti interpersonali e su come la coesione aiuti i militari ad affrontare al meglio ogni vicissitudine.

CAPITOLO 1. COESIONE E STRESS DA LAVORO NELLE FORZE DELL'ORDINE

- 1.1. Lo stress nelle scienze sociologiche*
- 1.2. Il coping: definizione e strategie*
- 1.3. Lo stress all'interno delle Forze di Polizia*
- 1.4. I servizi di garanzia dell'Ordine e della Sicurezza Pubblica*
- 1.5. Lo stress lavoro correlato, i disturbi da stress post-traumatico e il fenomeno del burnout*

1.1. Lo stress nelle scienze sociologiche

Qualsiasi persona che nella vita di tutti i giorni si trovi ad affrontare una situazione che la tenga fuori da quella che può essere considerata la “comfort zone” può percepire un certo livello di disagio nell'affrontarla. Può infatti capitare spesso di sentire qualcuno pronunciare frasi del tipo: “Mi sento stressato!”, “In questo periodo sono sotto stress”, “Non riesco a dormire la notte per lo stress”.

Ma come può essere definito lo stress? La prima definizione di stress risale al 1936: fu il medico austriaco Hans Selye a darne una prima definizione. Egli la definì “una reazione aspecifica dell'organismo a qualsiasi richiesta di modificazione gli venga posta, intendendo, per aspecifica, la reazione rispondente ad una esigenza di adattamento a prescindere dalla natura del problema”¹. Riguarda quindi tutti i fattori che forniscono una sollecitazione ai quali ci si trova esposti e per i quali si deve

¹ Michele La Rosa - “Stress e lavoro – Temi, problemi, il contributo della sociologia ed i rapporti interdisciplinari”

predisporre una risposta in termini di cambiamento per l'adattamento. Gli stimoli in questione vengono definiti "stressors".

Fu Selye a definire lo stress come processo di reazioni biopsicologiche suddiviso in tre fasi:

- Allarme, ovvero l'avvio della reazione fisiologiche di fronteggiamento in risposta allo stimolo e aumento dello stato di allerta generale dell'organismo.
- Resistenza, perdurare del fronteggiamento con la mobilitazione di risorse energetiche.
- Esaurimento, fine delle risorse a disposizione per fronteggiare lo stimolo nocivo, sviluppo della malattia.

Nell'arco del tempo e con l'evoluzione della dottrina si è evidenziato che questi fattori agiscono sul sistema nervoso del soggetto, aumentando il rilascio di adrenalina e di corticosteroidi. Pertanto, una dose minima di stress, definita eustress, viene addirittura giudicato positivamente. Quando invece le pressioni e le sollecitazioni iniziano a divenire eccessive, si parla di distress, considerato dannoso per la persona. "Lo stress, infatti, non rappresenta solo un aspetto negativo della vita, ma uno stato fisiologico inevitabile, dal quale trarre vantaggio imparando a convivere con esso e a sfruttarlo per trarne gratificazione. Non sono di fondamentale importanza le caratteristiche dell'oggetto stressante in sé, bensì le abilità individuali, le energie e la capacità di adattarsi ad esso che l'individuo riesce a mettere in gioco. Se il fronteggiamento degli stimoli esterni fallisce, per mancanza di energie, di strategie o intensità del fenomeno, si avrà una situazione di distress, ovvero delle modificazioni fisiche e psichiche negative. Se, al contrario, il processo di resistenza e adattamento agli stressors va a buon fine, otterremo una condizione di eustress, esprimeremo quindi una gratificazione e una crescita individuale."² Lo stress è quindi lo sforzo psicologico o il disagio conseguente all'esposizione a situazioni inusuali o particolarmente impegnative, definite stressors.

Quando le sollecitazioni sono tante oppure le soluzioni di adattamento sono finite, può capitare nell'individuo di sviluppare quelle che possono essere considerate malattie dell'adattamento, partendo da malattie gastrointestinali, passando per casi di

² Gallo Lorenzo, Dottore – Tesi di Laurea in Psicologia del lavoro e del benessere delle organizzazioni - Stress Lavoro Correlato nelle Forze dell'Ordine: stato dell'arte ed implicazioni future

ipertensione, disturbi del sistema immunitario che portano a immunodepressione, fino ad arrivare a malattie psicosomatiche, come allergie, asma e dermatiti.

“Sull’argomento stress, successivamente a Seyle, iniziò ad intervenire anche la psicologia, iniziando così ad aprire il campo alla riflessione sociologica. La psicologia riconobbe almeno 3 aspetti importanti del fenomeno:

- lo stress è qualcosa di differente da individuo a individuo, poiché non è connesso solo con la fisiologia del soggetto, ma anche con la valutazione che egli dà alle richieste e come esse siano percepite rispetto alla realtà;
- il fenomeno modifica anche il comportamento, facendo emergere così implicazioni di carattere sociale e relazionale non indifferenti;
- che gli stessi aspetti sociali, emotivi e psicologici sono produttori di stress.”³

In realtà la sociologia intervenne sul tema con ritardo rispetto alle altre branche di studio. Il primo contributo fu dato da Leonard I. Perlin, il quale sosteneva che la materia della sociologia poteva definire molti aspetti dello stress e dei suoi fattori di produzione (stressors), ma che fino a quel momento gli studi portati avanti erano, a suo dire, incompleti per il fatto di non aver, appunto, tenuto conto degli aspetti sociologici.

Per affrontare il tema dello stress bisogna considerare l’uomo in quanto tale e tenere conto di due concetti sociologici fondamentali:

- il concetto di relazione sociale
- il concetto di ruolo sociale

Le relazioni sociali sono quelle relazioni che intercorrono tra due o più soggetti, i quali orientano reciprocamente le loro azioni. È un modo di essere o di agire in risposta a quello di chi si ha di fronte. Sono relazioni connotate da un legame che può essere affettivo, educativo, lavorativo, ecc. Le relazioni sociali possono essere profonde e stabili (ad esempio il legame familiare tra genitore e figlio), ma anche transitorie e superficiali (come nel caso di due conoscenti che frequentano lo stesso bar). Ancora, le relazioni si dividono tra cooperative (quando l’azione è orientata verso il raggiungimento di uno scopo in comune) o conflittuali (nel caso in cui le azioni sono

³ Michele La Rosa - “Stress e lavoro – Temi, problemi, il contributo della sociologia ed i rapporti interdisciplinari”

orientate verso il tentativo di affermare la propria volontà, le proprie opinioni o di accaparrarsi risorse scarse e limitate).

Per quel che riguarda il ruolo sociale, esso può essere definito come l'insieme strutturato di aspettative e comportamenti attesi riguardanti un individuo che occupa una determinata posizione sociale (status). Il ruolo, ossia l'insieme di aspettative, è sempre un prodotto sociale, è l'esito della cristallizzazione delle norme e dei valori sociali che definiscono le modalità e i contenuti comportamentali di una specifica posizione sociale. Norme che possono essere sia esplicite (codici giuridici o deontologici) sia implicite (regole di un gruppo di pari, etichetta etc.). Il ruolo ha dunque una dimensione di aspettativa e una dimensione normativa: l'assunzione di un ruolo obbliga l'attore ad agire secondo comportamenti attesi.

Traslato il concetto all'ambiente di lavoro, si può affermare che il lavoro rappresenta il modo con cui ogni persona dà espressione alle proprie capacità creative e in cui ognuno può esprimere una sua soggettività. Proprio per questo, un ambiente che limiti ciò o che ne richieda uno sforzo elevato, può essere fonte di sofferenze e di disagio.

Lo stress sul lavoro può dipendere da diversi fattori:

- organizzativi, come carichi responsabilità, orari e relazioni gerarchiche,
- caratteristiche psico-fisiche del lavoratore, come attitudine, competenze, personalità e motivazioni,
- caratteristiche socio-demografiche, come situazioni familiari, condizioni economiche e livello di integrazione, sia nella società che all'interno dell'ambiente di lavoro stesso.

Si può quindi affermare che lo stress sul lavoro può essere frutto sia di elementi di natura soggettiva, sia di natura oggettiva.

1.2. Il coping: definizione e strategie

Quando un individuo si trova ad affrontare delle situazioni di stress, cerca di adattarsi ed affrontarle attraverso delle strategie cosiddette di coping. "Il coping deriva dall'inglese "to cope it", ovvero fronteggiare, reagire. La più nota formulazione teorica sul coping e sullo stress è quella proposta da Arnold Lazarus (1974), psicologo

sudafricano vissuto dal 1932 al 2013, poi rielaborata nel 1984 da Moses Judah Folkman, oncologo statunitense vissuto tra il 1933 ed il 2008. Il coping può essere definito come un processo adattivo e dinamico che si esprime nell'interazione e l'influenza reciproca tra individuo e ambiente".⁴

Il riconoscimento di un evento o di una sollecitazione come stress è il risultato di un processo di elaborazione, chiamato appraisal, che porta così ad un processo adattivo dato dagli sforzi operati per gestire al meglio le richieste del contesto. Gli individui interpretano quindi gli eventi in maniera istantanea ed è principalmente questa valutazione cognitiva dell'evento, piuttosto che l'evento in sé, a innescare o meno una reazione.

“Lazarus affermava che questa valutazione cognitiva si suddivide in due momenti distinti:

1. un appraisal primario, in cui il soggetto percepisce l'evento come una minaccia e ne valuta la probabilità, l'imminenza ed il potenziale danno. È una prima valutazione rispetto al significato dell'evento per capire se considerarlo rilevante o meno per il proprio benessere e i propri scopi;
2. un appraisal secondario, in cui il soggetto fa una stima delle risorse che ha a disposizione per difendersi o affrontare l'evento o l'eventuale danno, identificando a sua volta le strategie di coping, definite strategie di fronteggiamento che l'individuo pone in essere per cercare di risolvere i problemi e per superare la situazione stressante. In breve, si valutano le modalità con cui far fronte alla situazione, esaminando le opzioni a disposizione.

L'intensità con cui lo stress agisce non è mai uguale per tutti i soggetti, poiché dipende in gran parte dall'interpretazione e dalla valutazione che l'individuo dà ad un determinato evento e quindi alle fonti di tensione".⁵

Una terza fase può palesarsi, ed è chiamata reappraisal: è una fase in cui si elabora meglio il contesto e la situazione e quindi è probabile che si modifichi l'importanza che si era data alla situazione iniziale nell'appraisal primario. Quando accade ciò, si può interpretare con due accezioni: può essere inteso come nuova valutazione, magari a

⁴ www.giuntipsy.it – il coping: significato, strategie e risorse

⁵ Liperini Sara, Dottoressa – Tesi di laurea in Sociologia e Politiche sociali – La prospettiva della psicologia positiva. Dallo stress lavoro correlato al benessere organizzativo.

seguito di qualche strategia di coping attuata, oppure può essere considerato come forma di coping in sé, per rimodulare l'impatto emotivo delle situazioni stressanti.

Lazarus e Folkman negli anni 80 hanno definito le strategie di coping, che possono essere sostanzialmente di due tipologie: la strategia focalizzata sul problema (Problem focused coping) in cui l'individuo, dando fondo alle proprie risorse va ad agire direttamente sul problema, oppure la strategia concentrata sull'emozione (Emotion focused coping), con cui l'individuo mette in atto dei comportamenti o delle azioni tali da cercare di modificare l'impatto emotivo che un evento può avere. Pertanto, si può affermare che le strategie di coping indicano le modalità di adattamento agli stressors.

“Gli stessi autori hanno poi individuato e distinto 8 strategie di coping:

- 1) Accettare il confronto: si mantengono le proprie idee e si combatte per ottenere ciò che si vuole
- 2) Prendere le distanze: si va avanti come se nulla fosse accaduto e si evita di pensarci su.
- 3) Autocontrollarsi: si cerca di tenere per sé i sentimenti senza far vedere che si è in difficoltà.
- 4) Cercare il sostegno sociale: si parla con chi si crede possa dare una mano.
- 5) Accettare le responsabilità: si fa autocritica e si riconoscono i propri sbagli.
- 6) Fuggire ed evitare: si cerca di attenuare il proprio malessere con comportamenti di fuga come bere alcolici o fumare sigarette.
- 7) Pianificare la soluzione: si comprende che facendo determinate cose si possono eliminare le difficoltà e si raddoppiano i propri sforzi per realizzare un piano di soluzione.
- 8) Rivalutarsi positivamente: si cerca di ritrovare la fiducia e una buona dose di stima di sé.”⁶

Infine, potremmo asserire che il coping rientra nella più ampia sfera della resilienza, che altro non è se non la capacità di affrontare e superare gli eventi stressanti, continuando ad incrementare le proprie risorse e riorganizzando positivamente la propria esperienza. La resilienza consiste quindi solo in atteggiamenti positivi, mentre il concetto di coping rimanda alla messa in atto di strategie nel tentativo di far fronte

⁶ www.sociologicamente.it – Gestione dello stress e riscoperta della natura: il coping.

all'evento, con la possibilità che queste non portino a una risoluzione positiva (coping funzionale e disfunzionale).

1.3. Lo stress all'interno delle Forze di polizia

Nell'ambito lavorativo specifico delle professioni che hanno quotidianamente a che fare con eventi critici e a forte impatto emotivo, uno degli ambienti dove si possono rilevare elevati livelli di stress è quello relativo alle Forze dell'Ordine, le quali ricevono sollecitazioni e pressioni sia dall'esterno, nel rapporto con i contribuenti che non sempre rendono il lavoro semplice, sia dall'interno, da un'ambiente carico di ansie lavorative e da una gerarchia che a volte può risultare poco attenta al benessere psico-fisico-sociale degli operatori.

“Alcune ricerche di Gächter et al. (2009) e Collins e Gibbs (2003) sottolineano che l'esposizione ad eventi traumatici, alla violenza e sofferenza, sia un fattore di stress in polizia. A questi fattori si affianca anche il rischio di incolumità propria e dei propri colleghi. I disturbi derivanti dall'esposizione ad un evento traumatico sono classificati come Disturbo d'Ansia, che può sfociare in disturbi da stress Post-Traumatico.

Gli operatori delle forze dell'ordine che sperimentano le varie tipologie di stress evidenziate possono chiedere la modifica dei turni di lavoro, sono spesso assenti dal lavoro, sono colpiti da burnout, sono insoddisfatti del proprio lavoro e, a causa dello scarso impegno da parte dell'organizzazione nell'affrontare i disagi dei dipendenti, chiedono il prepensionamento e magari, sul piano comportamentale, possono manifestare problemi a livello relazionale al di fuori dell'organizzazione, arrivando al desiderio di divorziare dal coniuge; nei casi estremi di sofferenza il soggetto potrebbe essere motivato a mettere in atto condotte autolesive o anticonservative, fino ad arrivare al suicidio.”⁷

“Uno studio su agenti di polizia ha mostrato due specifici fattori di stress organizzativo: “colleghi ufficiali che non fanno il loro lavoro” e avere “attrezzature inadeguate o di scarsa qualità” sono stati tra i primi cinque dei 60 fattori di stress più frequenti. Un esame più dettagliato dell'impatto dei fattori di stress operativi e organizzativi sulle

⁷ www.stateofmind.it - Lo stress in polizia: le strategie di coping e le differenze di ruolo e di genere – di Massimo Zedda

prestazioni della polizia ha mostrato che il 45% della varianza nelle prestazioni della polizia è attribuibile a fattori di stress organizzativo e i punteggi medi di fattori di stress organizzativo erano significativamente più alti rispetto ai punteggi medi di fattori di stress operativo.”⁸

Non esiste in realtà una letteratura ben decisa sul tema degli agenti di pubblica sicurezza come categoria a rischio per la salute sia fisica che mentale. Ma una buona parte di quella esistente afferma che gli agenti sono sottoposti ad un elevato livello di stress, dato confermato dal fatto che nelle Forze dell’Ordine sono ravvisabili alti livelli di tassi di divorzio, alcolismo, problemi di salute cronici (gastrite ad esempio) e, negli ultimi anni dato in crescita, di suicidio.

Esistono invece altri filoni della letteratura che rappresentano un quadro diverso. I ricercatori in questo caso riconoscono che gli eventi drammatici e altamente stressanti a cui gli agenti sono sottoposti non siano così influenti, considerando lo stress di questi ultimi nella media con quello percepito dalla popolazione generale.

Al contrario di quello che si può pensare, ovvero che lo stress maggiore derivi dagli eventi violenti di cui sono spettatori e attori in primo piano (sparatorie, stupri, rapine), i ricercatori spiegano che “gli agenti di Polizia raramente menzionano questi come cause di stress. I fattori riportati come più stressanti, invece, risultano essere variabili organizzative come le condizioni di lavoro, i rapporti con i superiori e le relazioni con l’ambiente esterno alla Polizia (cittadini, sistema legale⁹). Alexander et al. (1993), allo stesso modo, riportano che i più alti livelli di stress sono raggiunti a causa di fattori organizzativi: carenza di personale, risorse inadeguate, pressioni di tempo o mancanza di tempo per elaborare un evento traumatico, sovraccarico di lavoro, mancanza di comunicazione”.¹⁰

Ne esamineremo alcune di queste:

- a) *I turni*: essendo quello delle Forze dell’ordine un servizio che copre l’arco delle 24 ore giornaliere, i turni svolti sono un fattore di stress poiché disturba il

⁸ www.clinicadellatimidezza.it - Il lavoro ansiogeno dell’agente di polizia – Studi – Dott. Walter La Gatta

⁹ A titolo esemplificativo: lavorare durante per l’arresto di un soggetto per un qualsiasi reato previsto dal Codice penale, per poi vedere i giudici archiviare sovente i casi vanificando il lavoro degli agenti, crea un certo scoramento e sminuisce il lavoro, creando l’idea che il proprio lavoro possa risultare inutile.

¹⁰ Pietrantoni, Prati, Morelli – Stress e salute nelle Forze dell’ordine. Edizioni Erikson

famoso ritmo circadiano e la quantità/qualità del sonno. Ciò che più risulta essere pressante non è tanto il turno di lavoro in sé, ma come questi vengano gestiti dalla propria amministrazione; può spesso succedere infatti di non avere una turnazione molto regolare, che va a disturbare i rapporti al di fuori dell'organizzazione, creando ad esempio problemi nella gestione delle questioni familiari.

- b) *Sostegno sociale inadeguato*: è uno dei fattori riconosciuto tra i più rilevanti. Si è osservato che la comunicazione e l'interazione sociale siano di aiuto ad affrontare situazioni difficili. Soprattutto il supporto tra pari porta gli agenti a gestire meglio le pressioni. Anche in questo caso, non è raro che ci sia scarsa comunicazione tra subalterni e superiori, che invece potrebbe essere fattore di protezione dallo stress;
- c) *Norme sull'espressione emotiva*: è molto diffusa l'aspettativa, anche sociale, che gli operatori debbano mostrare distacco e controllo nei confronti delle proprie emozioni e che l'autorità esercitata dipenda proprio dal controllo sulle emozioni. "Howard et al. (2000) hanno effettuato una ricerca sull'espressione delle emozioni all'interno del personale delle forze di Polizia: da una parte gli agenti di Polizia riconoscono che le emozioni richiedono di essere espresse per poter essere vissute in modo salutare, dall'altra rilevano che l'espressione delle emozioni può compromettere la performance lavorativa e la fermezza necessaria per esercitare le mansioni operative. Quindi le emozioni vengono accettate e nello stesso tempo vengono evitate e negate in quanto pericolose per il lavoro. Gli autori suggeriscono che entrambe le costruzioni sono impiegate funzionalmente dagli agenti per mantenere una competenza sia professionale che culturale. L'utilizzo dell'una o dell'altra prospettiva viene effettuato dai poliziotti in base alle aspettative sociali contingenti".¹¹ Esiste, inoltre, una tendenza alla chiusura nei confronti di professionisti della salute mentale, magari messi anche a disposizione dalle proprie amministrazioni, per paura di essere considerati negativamente dagli esperti e dai colleghi, con importanti conseguenze anche sulla carriera.¹²

¹¹ Pietrantoni, Prati, Morelli – Stress e salute nelle Forze dell'ordine. Edizioni Erikson

¹² Esistono sportelli di ascolto psicologico a disposizione degli operatori. Questi però evitano di rivolgersi a tali strumenti poiché hanno paura che non serva effettivamente a scaricare le ansie, che li

Questi sono solo alcuni degli aspetti che fanno sì che ogni operatore di Pubblica sicurezza si trovi a disagio e viva situazioni di stress.

1.4. I servizi di garanzia dell'Ordine e della Sicurezza Pubblica

Fin dalla nascita del moderno Stato sociale, una delle prerogative dei governi è sempre stata il mantenimento dell'ordine e della sicurezza pubblica. Sembrerebbe che questi due termini viaggino necessariamente accoppiati, ma non è così. Possiamo quindi affermare che sicurezza pubblica ed ordine pubblico hanno due accezioni differenti: la sicurezza pubblica identifica lo stato psicologico della collettività che si sente sicura nella persona e dei beni. Per essere più chiari, la pubblica sicurezza è la funzione che ci consente di vivere tranquillamente in una comunità e di agire per manifestare la nostra individualità e per soddisfare i nostri interessi. Quindi tutela la totalità delle situazioni e diritti presenti nella società. L'Ordine Pubblico invece è rappresentato da designi il mero ordine materiale, che può ritenersi turbato solo in conseguenza di comportamenti umani violenti o di fatti naturali pregiudizievole (terremoti, eruzioni vulcaniche, et c.) per la pubblica incolumità. Pertanto, la sicurezza si caratterizza come un bene comune, al contrario dell'ordine pubblico, che è invece un servizio pubblico. “Grazie al principio di sussidiarietà i cittadini possono avere un ruolo attivo non solo nella cura di beni comuni come la salute, l'istruzione, l'ambiente, etc., ma anche del bene comune “sicurezza”. Non possono invece averlo nel mantenimento dell'ordine pubblico, che non è un bene comune bensì un servizio che deve essere fornito dai soggetti pubblici. Come la pace non è mera assenza di guerra, così anche la sicurezza non è mera assenza di pericoli, bensì è una condizione generale di tranquillità nella vita quotidiana, grazie alla quale ciascuno può realizzare il proprio progetto di vita. Si potrebbe dire che la sicurezza è la pace declinata nella quotidianità. La sicurezza è un bene comune “strumentale” al pieno sviluppo ed al benessere delle persone; quindi garantire la sicurezza di una comunità significa adottare misure che consentono a tale comunità di poter attendere serenamente alle proprie occupazioni”¹³.

metta in condizioni di disagio nei confronti delle SS.GG. e che porti a conseguenze come sospensioni dal servizio per quelli che potrebbero essere considerati problemi psicologici.

¹³ www.vita.it -Ordine pubblico e sicurezza: la differenza è sostanziale

“In realtà, sicurezza e ordine pubblico sono i due lati della stessa medaglia: varia solo tra regimi autoritari e ordinamenti democratici. Negli ordinamenti dove non vi è circolarità del potere (dittature) o è prevista a determinate condizioni, l’ordine pubblico si identifica con l’ordine ideale, il dissenso considerato pericoloso dal regime per la sua stabilità. Invece, nei governi democratici la sicurezza pubblica intanto esiste in quanto deve preservare l’ordine materiale e ciò non solo grazie alla funzione di pubblica sicurezza, ma anche con misure di natura sociale e con servizi pubblici, in grado di eliminare a monte le cause dei potenziali disordini”¹⁴.

Soprattutto nei servizi di Ordine pubblico capita agli operatori di doversi misurare con contesti provanti dal punto di vista della gestione delle emozioni, e con individui che, quando sono in gruppo specialmente, rendono il lavoro degli agenti molto pesante, portandoli a fine servizio ad essere esausti. Vedremo alcuni esempi di servizi di Ordine Pubblico relativi ai compiti svolti da chi ha risposto al questionario oggetto di studio di questa tesi:

- 1) Ordine Pubblico in Val di Susa presso i cantieri del T.A.V. (Treni Alta Velocità): si tratta di un contesto in cui i militari agenti si trovano a fronteggiare periodicamente degli “attacchi” presso i cantieri in cui sono dislocati per vigilare. I manifestanti lanciano pietre, petardi e appiccano incendi, mentre di fronte gli operatori sono disposti a fronteggiarli con il solo lancio di lacrimogeni e l’utilizzo di mezzi chiamati “idranti” che servirebbero per far disperdere la folla. In questi casi per chi riceve l’attacco, restare per ore sotto il lancio di sassi e altri oggetti, anche molto pericolosi, rende il servizio molto pericoloso e a volte dannoso per chi viene colpito. Agli operanti non resta che cercare valide alternative per decomprimere tutto lo stress accumulato nelle ore degli scontri;
- 2) Ordine Pubblico presso il C.P.R. (Centro di Permanenza e Rimpatrio): è un ambiente in cui vengono accolti soggetti senza regolare permesso di soggiorno all’interno del Paese, i quali devono attendere all’interno di questa struttura che gli organi preposti sentenzino sulla loro permanenza o meno nel paese. Non di rado capita che alcuni di questi soggetti, che vivono anch’essi situazioni stressanti, abbiano dei comportamenti violenti ed aggressivi nei confronti di chi lavora all’interno della struttura. Anche qui, per tutto il turno di servizio, ogni

¹⁴ Sempico Antonio, Dott. – Dottorato di ricerca “Funzione di sicurezza pubblica e partecipazione”

militare ha sempre una soglia di attenzione molto alta e vive una condizione di preoccupazione continua, perché, come già successo in passato, la situazione può sfociare in rivolte non sempre di facile soluzione;

- 3) Dispositivi di Scorta per persone sottoposte a misure di sicurezza: si tratta di soggetti che per via della loro carica istituzionale o per via di scelte politiche (appoggiare determinate opere) o di vita (collaboratori di giustizia) vivono sotto tutela da parte di Forze dell'Ordine. Gli operatori affrontano la giornata al seguito della personalità per garantire che possa vivere la propria quotidianità senza rischi per la sua incolumità. La soglia di attenzione e stress è molto alta in queste tipologie di servizi e non di rado capita che lavorare molte ore in queste condizioni aumenti il rischio di stress.

1.5. Lo stress lavoro correlato, i disturbi da stress post-traumatico e il fenomeno del burnout

Come abbiamo già visto in precedenza, qualsiasi attività lavorativa può sottoporre un individuo a pressioni esterne o interne al contesto lavorativo, le quali possono causare eustress o distress, a seconda che si tratti di uno stress positivo, che faccia reagire positivamente un soggetto alla condizione di disagio vissuta in un momento, o che si trasformi in stress avverso, portando a reazioni fisiologiche negative. Questo secondo caso è quello che può essere definito stress da lavoro correlato, ovvero lo stress legato all'attività lavorativa che si manifesta quando le richieste dell'ambiente di lavoro superano la capacità del lavoratore di affrontarle, o quantomeno controllarle.

Possono poi verificarsi eventi particolarmente importanti e/o violenti, tale da avere un grande impatto emotivo e psicologico sugli operatori. È questo il caso dello stress post traumatico. Conosciuto anche come Disturbo Post-Traumatico da Stress (PTSD) è, oggi una patologia dovuta all'esposizione diretta o indiretta a un evento traumatico di gravità oggettiva estrema (attacchi terroristici, guerre, catastrofi naturali o causate dall'uomo, violenza sessuale, rapimento, gravi incidenti automobilistici, morte violenta e inaspettata di una persona cara, sparatorie, scontri con facinorosi), da un decorso tendenzialmente cronico e da un significativo peggioramento della qualità della vita. "Lo stress post-traumatico può essere definita una forma di disagio mentale che si sviluppa in seguito a esperienze fortemente traumatiche. Definito e studiato negli Stati

Uniti soprattutto a partire dalla guerra del Vietnam e dai suoi effetti sui veterani, riproposti poi in tutte le più recenti esperienze belliche, il PTSD può manifestarsi in persone di tutte le età, dai bambini e adolescenti alle persone adulte, e può verificarsi anche nei familiari, nei testimoni, nei soccorritori coinvolti in un evento traumatico. Il PTSD può derivare anche da una esposizione ripetuta e continua a episodi di violenza e di degrado”.¹⁵

Il perpetrarsi di condizioni di disagio o di tensioni relative all’attività lavorativa possono portare al fenomeno del Burnout. Il burnout (traduzione letterale del termine è “bruciato”, “scoppiato”, “esaurito”) è una sindrome connessa allo stress lavoro-correlato, che porta il soggetto all’esaurimento delle proprie risorse psico-fisiche, manifestando così sintomi psicologici negativi (ad es. apatia, nervosismo, irrequietezza, demoralizzazione) che possono anche essere associate a problematiche fisiche (ad es. cefalea, disturbi del sonno, disturbi gastrointestinali etc.). Non è un disturbo a sé stante, ma piuttosto è una forma di aggravamento dello stress lavoro-correlato. È un unico continuum che parte dallo stress “buono” (eustress), passa dallo stress negativo (distress), fino ad arrivare all’aggravamento delle condizioni psico-fisiche dei soggetti, che entrano in uno stato di Burnout. Si può identificare questo fenomeno attraverso 4 fasi:

1. Entusiasmo idealistico: è la prima fase del burnout. Al lavoro si è motivati, si ha la giusta energia e si ha nelle proprie possibilità. In questa fase, però, ci si sente sopraffatti dal lavoro da fare e si consumano più energie fisiche ed emotive di quante ne servano davvero per fare il compito.
2. Stagnazione: questa è la seconda fase del burnout. Ci si rende conto che i risultati del lavoro non corrispondono alle aspettative. Ci sono giorni in cui ci si sente delusi e incapaci di andare avanti. Non si ha tempo per noi stessi, per la nostra famiglia, per gli amici. Si lavora e basta e ci si sente sopraffatti da una vita che non ci dà soddisfazioni.
3. Frustrazione: Questa è la terza fase del burnout. Lo stress è sempre più alto e diventa cronico. Si crede che il lavoro non abbia alcun senso, si pensa di essere non apprezzati dai capi e odiati dai colleghi. Andare al lavoro diventa un incubo. Potremmo anche provare rabbia e risentimento.

¹⁵ www.epicento.iss.it – Istituto Superiore della Sanità

4. Disimpegno: questa è la quarta fase del burnout, quando i sintomi si manifestano tutti nel loro insieme con conseguenze devastanti. Si perde attenzione, creatività, efficienza. Si tende a isolarsi dagli altri, essendo insicuri, non riuscendo a sopportare colleghi e datori di lavoro, tendendo a rovinare ogni relazione.

“Per quel che riguarda le forze dell’ordine, 3 ricercatori, Kop, Euwema e Schaufeli (1999) riportano ricerche da cui si evince che l’esaurimento emozionale e la depersonalizzazione (due dimensioni del burnout) sono fortemente correlati a un diminuito benessere e a un maggiore atteggiamento cinico nei confronti dei cittadini e della direzione. Nella loro ricerca gli autori trovano che poliziotti con una certa esperienza di lavoro (circa 16-25 anni) ottengono alti punteggi nelle dimensioni dell’esaurimento emozionale e della depersonalizzazione. Inoltre essi non riscontrano differenze significative fra il livello di burnout misurato negli agenti di Polizia e quello ravvisato in altri lavoratori «a rischio» (infermieri, medici, operatori sociali, insegnanti). Gli autori provano a fornire una triplice spiegazione di questo fenomeno.

1) La prima riguarda il fatto che il lavoro in Polizia non è così stressante come spesso viene immaginato dall’opinione pubblica: in confronto con le altre professioni gli agenti di Polizia hanno tempi maggiori per recuperare in seguito a eventi stressanti e il lavoro in Polizia comprende anche lavoro d’ufficio e non c’è sempre un contatto diretto con le persone.

2) La seconda si riferisce all’effetto selezione: i poliziotti vengono selezionati in base alla resistenza allo stress. I poliziotti non sono quindi più a rischio di disagio da stress degli altri, dato che sono scelti tra chi è più predisposto a gestire efficacemente le situazioni difficili.

3) La terza riguarda la cultura in Polizia, spesso descritta attraverso norme che valorizzano la conformità al ruolo di genere maschile, e quindi incoraggia l’occultamento di problemi emozionali. In questo caso, questa mancata differenza tra poliziotti e altre categorie lavorative sarebbe dovuta alle risposte falsate ai questionari date dai poliziotti che non vogliono ammettere i propri problemi emotivi.

Nello stesso lavoro i ricercatori, inoltre, trovano una relazione fra burnout e uso della violenza. Le condotte violente sono più probabili tra i poliziotti che hanno sviluppato atteggiamenti cinici e distaccati nei confronti dei cittadini. Contrariamente alle attese, la dimensione dell’esaurimento emozionale risulta negativamente correlata all’uso della

violenza: l'esaurimento emozionale si traduce in un minore livello di attività, un maggiore evitamento della gente e, quindi, una minore probabilità di comportamenti violenti".¹⁶

¹⁶ Pietrantoni, Prati, Morelli – Stress e salute nelle Forze dell'ordine. Edizioni Erikson

CAPITOLO 2: UNA RICERCA EMPIRICA SU STRESS E COESIONE. OBIETTIVI E METODOLOGIA.

2.1. Definizione e importanza della coesione nei gruppi di lavoro

2.2. Il ruolo della famiglia nella gestione dello stress

2.3. Introduzione al questionario

2.4. La metodologia di ricerca. Questionario e procedure di rilevazione.

2.5. La somministrazione del questionario. La nuova figura per le FF.OO. ad ordinamento militare¹⁷

2.1. Definizione e importanza della coesione nei gruppi di lavoro

Altro argomento considerato dalla ricerca oggetto della tesi è la *Coesione*. Il termine deriva dal latino *cohaesus*, traducibile in “attaccato”. Anche se in merito al campo delle Forze dell’ordine non esiste una vera e propria letteratura di riferimento, possiamo affermare che una tendenza generale della sociologia moderna è quella di considerare il gruppo quale oggetto fondamentale di studio. Gli individui, infatti, raramente agiscono in quanto tali, ma piuttosto come membri di gruppi più o meno estesi. Il gruppo diventa così un concetto precisamente definito già nella sociologia classica, con la distinzione operata da William Sumner tra:

- “in-group”, ovvero il gruppo con cui si identificano gli individui e del quale si sentono membri;
- “out-group” (fuori dal gruppo), ossia il gruppo con cui gli individui non si identificano.

¹⁷ Si ringrazia il S.I.L.F. per l’imprescindibile aiuto fornito per il reperimento dei soggetti da intervistare e la somministrazione del questionario.

Tale distinzione è accettata ancora oggi riconoscendo che il gruppo interno è legato da un sentimento del “noi” e individuando il gruppo esterno come formato dagli altri. Il sentimento del noi è la premessa in base alla quale si tendono a considerare alla pari i membri del proprio gruppo e gli altri come distinti inferiori.

“Nell'ambito degli studi sul comportamento del gruppo, il concetto di coesione è stato più chiaramente definito dagli psicologi sociali. In questo contesto la coesione è definita come la risultante di tutte le forze che agiscono sugli individui per mantenerli all'interno del gruppo, oppure che li spingono verso forme di associazione considerate preferibili. Queste forze sono di solito forze di natura affettiva e di simpatia, oppure spinte utilitaristiche. Sul tema della costituzione di un gruppo, Turner ritiene che la condizione necessaria e sufficiente sia la consapevolezza di appartenere ad una categoria comune, e da questa consapevolezza deriverebbero quegli effetti intragruppo noti come percezione della similarità, coesione, stima, empatia, altruismo. La coesione sarebbe quindi una derivazione da una condizione condivisa e riconosciuta dai membri del gruppo come comune”¹⁸.

Inizialmente la sociologia del lavoro si è concentrata sulle prestazioni lavorative dei gruppi di lavoratori non militari, ma industriali, per cercare di dimostrare una certa connessione diretta tra la coesione del gruppo e la sua efficienza, concludendo che la coesione facilita i rapporti tra colleghi nell'esecuzione del compito. Traslando questo concetto all'ambito militare l'autore principale è sicuramente Amitai Etzioni, sociologo tedesco vissuto tra il 1929 ed il 2023. Secondo Etzioni la coesione è una relazione nella quale gli attori hanno un investimento emotivo positivo l'uno verso l'altro e si distingue tra coesione come integrazione sociale (uno stato in cui tutte le parti sono saldamente collegate tra loro spontaneamente e formano una totalità delimitata rispetto all'esterno) e coesione come integrazione normativa o consenso (dettata da norme imposte a cui un individuo risponde per dovere). Dai risultati della sua ricerca empirica, Etzioni afferma che, in ambito militare, esiste una differenza tra la coesione tra pari e la coesione gerarchica: in quest'ultima l'impegno dei soldati verso l'obiettivo è proporzionale a come viene percepito l'impegno della diretta Superiore gerarchia.

Un altro studio di Little sui soldati americani in Corea ha sottolineato l'esistenza delle cosiddette *buddy relationships*, ovvero le relazioni tra i commilitoni. Le relazioni

¹⁸ Nuciari Marina – Coesione ed efficienza nelle organizzazioni militari

cameratesche costituiscono elemento di coesione di gruppo perché fanno di quest'ultimo un oggetto di orientamento affettivo, capace di fornire sostegno emotivo e psichico in situazioni di stress. “Ciò che l'autore osserva è un insieme di individui che condividono la situazione, dovendo svolgere dei compiti per cui sono costretti ad entrare in relazioni determinate tra di loro, e che contemporaneamente sviluppano bisogno di affettività e di espressività che devono forzatamente rivolgersi all'interno del gruppo. Così facendo, le relazioni si manifestano come relazioni di singoli con singoli. Il complesso delle relazioni costituisce quella trama del gruppo, nel quale un buddy può essere sia il commilitone prescelto sia ciascun altro commilitone”¹⁹. Dalla ricerca di Little emerge che questa coesione del gruppo riesce a funzionare solo se orientata all'obiettivo stabilito dall'organizzazione militare.

Anche se questi studi sono stati effettuati in ambito militare, si possono sposare benissimo anche con l'ambiente delle Forze dell'ordine. Osservando attentamente, infatti, anche le forze dell'ordine superano un concorso, una selezione psico-fisica, si allontanano dagli affetti, hanno rapporti giornalieri con delle Superiori Gerarchie che non sempre riescono ad essere attente alle esigenze ed ai problemi dei subalterni, e vivono momenti di stress molto importanti: nei momenti concitati degli scontri per il mantenimento dell'ordine pubblico contro facinorosi che manifestano violentemente, in missioni che durano giorni o anche solo per corsi di aggiornamento che portano gli agenti lontani dalla loro quotidianità, l'appoggio ed il sostegno che si trova nel “commilitone” diventa di fondamentale importanza.

2.2. Il ruolo della famiglia nella gestione dello stress

Così come per il tema della coesione, anche tutto ciò che orbita intorno al binomio Famiglia – militare non trova una letteratura fornita in merito alle Forze dell'ordine. Anche relativamente a questo argomento, però, si può parlare di come questo binomio sia stato osservato nell'ambito delle forze armate, considerandolo poi come applicabile alla vita degli agenti di Pubblica Sicurezza.

Si è notato un crescente cambiamento nella considerazione dell'istituzione militare e dell'istituzione famiglia. Pur essendo queste due istituzioni ben distinte e fondamentali

¹⁹ Nuciari Marina – Coesione ed efficienza nelle organizzazioni militari

per le collettività umane, famiglie e forze armate hanno seguito un processo di specializzazione che ha accompagnato la trasformazione dalla società tradizionale alla società moderna. Charles Moskos, sociologo americano, nel 1977, affermava che la famiglia “tradizionale” si adattasse alle forze armate, con coniugi non militari e famiglie che erano parte della comunità militare stessa²⁰.

Nella società moderna, e successivamente in quella attuale, l'indossare una divisa ha assunto dei lineamenti definibili occupazionali, dove quello dell'agente o del militare diventa sempre più un lavoro simile agli altri, con coniugi non militari che sono sempre meno integrati nella comunità militare. “Questo cambiamento separa dunque le due istituzioni, e consente che ambedue manifestino distintamente le proprie richieste nei confronti di individui che appartengono simultaneamente ad entrambe”²¹. È un vero e proprio caso di lealtà duale, che con molta frequenza può portare ad un conflitto tra il ruolo professionale e il ruolo familiare.

Nella quotidianità i militari appartengono contemporaneamente alle famiglie e all'istituzione militare, e vivono dunque costantemente una condizione esistenziale di possibile contrasto tra le richieste dell'una e dell'altra. Perciò è facile che un agente si senta o pressato o in difetto nei confronti dei suoi familiari, perché evidentemente si rende conto di essere poco presente per via di turni lunghi o missioni che lo portano lontano da casa.

In queste situazioni esistenziali si verifica una sorta di valutazione tra lealtà familiare e lealtà professionale, che può sfociare facilmente in conflitto tra la famiglia e l'organizzazione militare. Diventa così di fondamentale importanza che le famiglie siano consapevoli dell'attività svolta dal proprio familiare e che, per quanto possibile, lo appoggino e lo sostengano davanti a situazioni già stressanti per loro natura.

“Come si vede da questi brevi richiami, il tema delle famiglie dei militari si presenta non solo cruciale, ma anche piuttosto articolato e complesso. Ciò che sicuramente deriva dalle conoscenze attuali è la consapevolezza che le famiglie militari, comunque intese sono famiglie che devono affrontare livelli elevati di stress, molto più elevati di famiglia non militari a parità di tutte le altre condizioni. Da qui un ulteriore

²⁰ Ad esempio, la realtà delle basi militari fornisce una perfetta rappresentazione del massimo adattamento ed integrazione delle famiglie nella vita militare.

²¹ Nuciari Marina, Sertorio Guido – La famiglia militare è una famiglia come le altre?

consapevolezza che sono famiglie per le quali particolari misure di sostegno devono essere costituite e fornite”²² .

2.3. Introduzione al questionario

Due sono gli argomenti che il ricercatore ha voluto prendere in considerazione.

Il primo è la “coesione” all’interno dell’ambito delle Forze dell’Ordine e in particolare nel Corpo della Guardia di Finanza. La coesione può essere considerata come un aspetto fondamentale per il funzionamento efficace ed efficiente delle forze armate e dell’ordine di qualsiasi nazione. Si riferisce alla capacità di un’unità militare o di un intero esercito (nel caso delle Forze armate) o di una pattuglia o una squadra da Ordine Pubblico (nel caso delle Forze dell’ordine) di lavorare insieme come un team coeso per raggiungere quelli riconosciuti come obiettivi comuni. La coesione è essenziale per il successo in qualsiasi tipo di situazione, anche le più complesse, in cui la sincronizzazione delle azioni e il coordinamento tra gli uomini risulta essere un fattore fondamentale. Diversi sono gli elementi che definiscono la coesione:

- 1) Leadership: una leadership efficace è fondamentale per la coesione. I leader militari devono essere capaci di ispirare fiducia e motivare i loro sottoposti, fornendo loro un obiettivo chiaro e unificante;
- 2) Addestramento: un addestramento adeguato è essenziale per garantire che tutti i membri del personale siano competenti nelle loro mansioni e comprensivi dei ruoli degli altri. Questo favorisce il rispetto reciproco e una maggiore comprensione delle dinamiche di squadra.
- 3) Comunicazione: una comunicazione efficace è fondamentale per garantire che tutte le unità siano informate sugli sviluppi e gli ordini in tempo reale. La comunicazione è anche cruciale per mantenere la coerenza tra le diverse mansioni e assicurarsi che tutti comprendano l’obiettivo generale.
- 4) Identità e valori condivisi: la coesione è rafforzata quando tutti i membri condividono valori, scopi e una forte identità di gruppo. Questo senso di appartenenza

²² Nuciari Marina, Sertorio Guido – La famiglia militare è una famiglia come le altre?

aiuta a forgiare legami più stretti tra gli operanti e li spinge a lavorare insieme meglio e per il bene della comunità.

5) Supporto tra pari: la fiducia e soprattutto il sostegno tra i membri del team sono fondamentali per creare una coesione forte. Il supporto tra pari può aiutare a superare le difficoltà e mantenere l'unità del gruppo anche nelle situazioni più stressanti.

6) Resilienza: la coesione militare è messa alla prova in situazioni operative pesanti. Quindi la capacità del personale di rimanere unito e resiliente durante i momenti difficili è cruciale per il superamento delle sfide e per affrontarle più serenamente.

Il secondo argomento preso in considerazione dal lavoro di ricerca è lo “stress” relativo all’attività lavorativa svolta e all’ambiente in cui si lavora. Spesso esso si configura in sintomi come stanchezza cronica, stati depressivi, ansia, attacchi di panico e anche malattie cardiocircolatorie. È vero che a volte si abusa della parola stress, ma nelle Forze dell’Ordine spesso è un “virus silenzioso” che sopravvive all’interno delle istituzioni, o per mancanza di strumenti di sfogo messi a disposizione da quest’ultime, o per paura dei militari di rappresentare a qualcuno i propri problemi e le proprie paure. “Le fonti di stress nell’attività di polizia possono essere classificate in due categorie generali: quelle derivanti dal “contenuto del lavoro” che includono orari di lavoro, lavoro a turni, orari di lavoro prolungati, straordinari e lavoro giudiziario, eventi traumatici e minacce fisiche e salute psicologica; e quelli derivanti dal “contesto lavorativo”, chiamati anche stressors organizzativi, che si riferiscono a caratteristiche dell’organizzazione e del comportamento delle persone che producono stress (es. burocrazia e rapporti di lavoro). Queste fonti di stress spesso hanno un prezzo. L’esposizione a situazioni di pericolo, anche importanti, il vedere quotidianamente la sofferenza umana può anche provocare una visione negativa della vita, così come effetti psicologici come il disturbo post-traumatico da stress (PTSD), la depressione, fino ad arrivare in alcuni casi all’ideazione di suicidio. I turni a rotazione spesso portano a un sonno inadeguato per gli agenti, il che riduce la resistenza fisiologica allo stress. L’orario di lavoro a turni interferisce inoltre pesantemente con la vita familiare. Si può aggiungere a questa serie di esposizioni professionali una immagine pubblica negativa, con conseguente perdita di fiducia da parte del pubblico nell’integrità della polizia” .

Sulla base di ciò, si può affermare che stress e coesione possono considerarsi come interconnessi tra loro e che la coesione probabilmente aiuti gli operatori su strada a

gestire meglio le situazioni che possono rivelarsi pesanti e difficili da amministrare. Infatti, negli ultimi anni non sono stati infrequenti gli episodi di suicidi nelle Forze dell'Ordine, proprio dovuti, in alcuni casi, a situazioni di stress non affrontate e gestite tramite gli opportuni supporti, che hanno portato i militari a pensare che l'insano gesto sarebbe stata la via d'uscita.

Pertanto, è stato effettuato uno studio di ricerca sulla gestione dello stress e sull'importanza della coesione per meglio affrontare tali situazioni. È stato sottoposto un questionario individuale in forma anonima, composto di 21 domande a schema chiuso, con sole due domande a risposta aperta. Tale questionario è stato indirizzato ad operatori della Guardia di Finanza che operano in diversi settori, in differenti contesti sociali e con molteplici mansioni, proprio per differenziare il bacino di utenza del campione di studio. Gli intervistati sono sia militari con Specializzazione Anti-Terrorismo e Pronto Impiego (AT-PI), i cui compiti primari sono il concorso nel mantenimento dell'Ordine e della Sicurezza Pubblica e i servizi di Protezione (scorte) a personalità che, per il loro ruolo o la loro posizione, ne necessitano, sia operatori di reparti territoriali, ovvero coloro che si occupano di servizio di pubblica utilità 117, di controllo del territorio, di controlli in materia di Polizia economico-finanziaria, di attività di Polizia giudiziaria e di controlli Economici del territorio, che si raffrontano con un tipo di contribuente differente.

Dallo studio si cercherà di osservare cosa i militari intervistati pensino della Coesione del gruppo, quali ritengano siano le cause che possano generare stress, come questo influisce sulla considerazione della loro carriera e attraverso quali strumenti cerchino di superare le situazioni difficili, ammesso che essi ci riescano.

2.4. La metodologia di ricerca. Questionario e procedure di rilevazione.

Per la ricerca si è scelto di somministrare a militari della Guardia di Finanza di diversi reparti e con diversi ruoli e mansioni un questionario di 21 domande: si tratta di interviste individuali con questionario a schema chiuso, con solo due domande a risposta aperta.

Il questionario è stato somministrato con l'aiuto del Sindacato Italiano Lavoratori Finanziari (S.I.L.F.), il quale ha svolto un compito cruciale, facilitando il processo di

diffusione del questionario e rendendo edotti gli intervistati del fatto che si trattasse di uno studio extra-amministrazione, con risposte anonime e che dei risultati finali della ricerca avrebbero successivamente potuto prendere visione.

Le interrogazioni sono avvenute attraverso la creazione di un modulo su applicativo “Google Moduli”, il quale dà la possibilità al creator di visualizzare le risposte (anonime) e soprattutto di elaborare degli schemi in grado di rappresentare graficamente l’andamento delle stesse. L’applicativo genera un link che consente la condivisione con qualsiasi mezzo si preferisce farlo (mail, whatsapp, social media). Il sindacato in questione ha inoltrato il link via mail a tutti gli iscritti in regione Piemonte. Pertanto, il campione di risposte ricevute consente di avere un’analisi dell’oggetto della ricerca solo nell’ambito regionale del Piemonte, presumendo che i risultati potrebbero essere uguali o, al contrario, differenti, in altri ambiti regionali o addirittura su scala nazionale.

Come descritto in precedenza, il sondaggio ha ricevuto risposte esclusivamente da militari della Guardia di Finanza, ed è stato aperto non solo a chi svolge mansioni considerate più a rischio, come il mantenimento dell’ordine e della sicurezza pubblica, ma anche a militari che svolgono differenti funzioni, i quali si trovano comunque a doversi rapportare con contribuenti in diversi contesti e ambienti sociali e con una burocrazia a volte lunga e farraginoso. La peculiarità dei militari della Guardia di Finanza sta proprio nel fatto che oltre ad essere impegnati in attività in campo fiscale, core business dell’amministrazione, essi sono impegnati in svariati settori, che rendono l’arma eclettica e impegnata sul territorio a 360 gradi. Quindi i militari intervistati sono Ufficiali ed agenti di Polizia Tributaria, di cui la Gdf detiene il monopolio grazie alla legge n° 4/1929, la quale cita “Sono ufficiali della polizia tributaria gli ufficiali e sottufficiali del Corpo della guardia di finanza. Sono agenti della polizia tributaria gli appuntati e le guardie del corpo suddetto. Qualora una legge finanziaria attribuisca l'accertamento di determinati reati a funzionari e agenti dell'Amministrazione, questi funzionari e agenti acquistano, nei limiti del servizio a cui sono destinati e secondo le attribuzioni ad essi conferite dalla legge, la qualità di ufficiali e, rispettivamente, di agenti della polizia tributaria. A cura dell’amministrazione dalla quale dipendono, la loro qualità è fatta constare a mezzo di una speciale tessera di riconoscimento”. Gli intervistati sono al contempo anche Ufficiali ed agenti di Polizia giudiziaria ed infine sono tutti, in base al R.D. 31 agosto 1907, n. 690, (e successivi aggiornamenti) agenti di Pubblica Sicurezza.

La ricerca è stata avviata in data 27/06/2023, ed è stata resa disponibile a tutti i destinatari della mail di invito fino al 20/07/2023. Su un numero totale di circa 250 iscritti al sindacato S.I.L.F., le risposte ricevute sono state 85, tenendo conto però che il Sindacato ha avuto cura di far presente nella mail di presentazione del lavoro di ricerca che il questionario era destinato a coloro che sono impiegati “su strada” o che lavorano su turnazioni differenti (sere-pomeriggi-mattine-notte), assumendo che queste tipologie di impiego possono richiedere una profusione di impegno maggiore. Pertanto, si sono astenuti dal rispondere al questionario tutti coloro che svolgono un lavoro d’ufficio, che non comporti orari lunghi e spesso pesanti e che non permetta di avere rapporti con il pubblico.

I militari intervistati sono compresi in diverse fasce di età, di cui si può avere riscontro proprio da una delle domande del questionario; così come dal questionario si può evincere che gli intervistati rivestono diversi gradi e fanno parte di diverse categorie, così da comprendere che anche un grado ed un ruolo possono aumentare o meno le pressioni sui soggetti e quindi differenziare le percezioni relative allo studio.

Il questionario è il seguente:

- 1) Compito svolto principalmente all’interno dell’Amministrazione (max 2 risposte)
- 2) Ti senti soddisfatto della scelta lavorativa effettuata?
- 3) Ti è mai capitato di avere dubbi sulla tua carriera lavorativa, sul perché hai scelto questo lavoro?
- 4) Se Sì, perché?
- 5) Come definiresti la coesione di un gruppo? (max 3 risposte)
- 6) Quanto per te è importante che sul lavoro ci sia coesione tra i militari?
- 7) Pensi che lavorare in un gruppo coeso e con un buon affiatamento ti aiuti ad affrontare meglio le situazioni difficili e/o di stress?
- 8) Quali situazioni e condizioni nella tua professione e posizione lavorativa sono per te causa di stress? (max 3 risposte)

- 9) Quali situazioni e condizioni nella tua realizzazione professionale sono per te causa di stress? (max 3 risposte)
- 10) Quali situazioni e condizioni nella relazione tra vita professionale e vita privata sono per te causa di stress? (max 2 risposte)
- 11) Ti capita di sentire il peso di eventuali problemi del lavoro anche a casa, oltre l'orario di servizio?
- 12) Quanto sono importanti la famiglia, gli amici e altri rapporti extra-lavorativi, nell'affrontare lo stress accumulato sul posto di lavoro?
- 13) Senti che famiglia, amici e altri rapporti extra-lavorativi ti aiutano a gestire queste situazioni?
- 14) Come cerchi di "scaricare" lo stress accumulato? (max 3 risposte)
- 15) Hai mai pensato di abbandonare la tua carriera militare (congedarti) perché troppo stressante?
- 16) Diresti che la tua amministrazione ti aiuta nella gestione dello stress?
- 17) Se sì, in quali modi diresti che ti aiuta?
- 18) Fascia di Età
- 19) Anzianità di servizio
- 20) Stato civile
- 21) Categoria di inquadramento

Andiamo ad esaminare nello specifico le domande.

La domanda "Qual è il compito svolto principalmente all'interno dell'Amministrazione" consente subito di scoprire di quali compiti si occupano i militari intervistati. Si è data la possibilità di dare due risposte proprio per la multifunzionalità del corpo, inserendo anche la voce "ufficio", considerando che anche chi è su strada potrebbe trattenersi in ufficio per redazione di atti connessi all'attività svolta precedentemente.

La domanda n° 2 "Ti senti soddisfatto della scelta lavorativa effettuata?" tende a voler scovare eventuali differenze tra le aspettative che il rispondente nutriva inizialmente nei

confronti dell'Amministrazione e i ruoli e i compiti che poi si è trovato effettivamente a svolgere, portando così a definire un determinato grado di soddisfazione lavorativa.

E a questa domanda allora si collegano le domande n° 3 “Ti è mai capitato di avere dubbi sulla tua carriera lavorativa, sul perché hai scelto questo lavoro?” e la n° 4, che chiede di fornire una spiegazione del perché di una risposta affermativa. Le possibili risposte alla domanda n° 3 sono “Sì, spesso”, “Sì, a volte” e “No, mai”. Pertanto, sulla base di quel livello di soddisfazione emerso dalla domanda n° 2, si possono denotare eventuali dubbi sulla carriera intrapresa e sul suo andamento. La domanda n° 4, invece, richiede una risposta aperta lasciando libertà di parola. Sarà pertanto interessante osservare le varie risposte degli intervistati.

La domanda n° 5 punta diretta al primo dei due temi della ricerca: la coesione. La domanda recita “Come definiresti la coesione di un gruppo?”. A questa domanda sono state fornite più risposte con cui gli intervistati possono delineare la loro idea di coesione, sia essa data da conoscenze dovute allo studio di materie come la sociologia, sia essa dovuta ad un personale pensiero.

A questa domanda si ricollegano la n° 6, la quale chiede “Quanto per te è importante che sul lavoro ci sia coesione tra i militari?”, in cui i soggetti possono indicare un loro livello di considerazione, e la domanda n° 7 la cui questione è “Pensi che lavorare in un gruppo coeso e con un buon affiatamento ti aiuti ad affrontare meglio le situazioni difficili e/o di stress?”, collegandosi poi così al secondo punto fondamentale della ricerca, ovvero lo stress.

Le domande n° 8-9-10 sono domande che cercano di capire le fonti di stress per gli interrogati, recitando così:

- Quali situazioni e condizioni nella tua professione e posizione lavorativa sono per te causa di stress?
- Quali situazioni e condizioni nella tua realizzazione professionale sono per te causa di stress?
- Quali situazioni e condizioni nella relazione tra vita professionale e vita privata sono per te causa di stress?

Come si evince dal tono delle domande, il ricercatore definisce tre ambiti ben circoscritti da cui possono derivare questioni generanti stress: il primo riguarda l'attività lavorativa del soggetto (quindi il tipo di impiego ed eventuali pressioni dovute a questo), la seconda riguarda più la sua situazione professionale (andamento di carriera e ambiente in cui lavora), mentre la terza ha lo scopo di comprendere se ci sono situazioni familiari che, a causa dell'attività lavorativa, possono caricare di ansie gli intervistati.

Si arriva così alle domande in cui si cerca di definire come queste situazioni di stress vengano gestite, in rapporto anche alla coesione col gruppo e all'importanza dei gruppi sociali, come famiglia, amicizie e "colleganza". La domanda n° 11 chiede "Ti capita di sentire il peso di eventuali problemi del lavoro anche a casa, oltre l'orario di servizio?", mentre la n° 12 vuol sapere "Quanto sono importanti la famiglia, gli amici e altri rapporti extra-lavorativi, nell'affrontare lo stress accumulato sul posto di lavoro?", per cercare di comprendere se i militari portano i loro "problemi" a casa o se riescono a scindere le due sfere della loro vita.

La domanda n° 13 interroga così, ricollegandosi alla questione precedente: "Senti che famiglia, amici e altri rapporti extra-lavorativi ti aiutano a gestire queste situazioni?". Infine, la domanda n° 14 chiude il cerchio sull'argomento "stress" chiedendo ai destinatari del questionario "Come cerchi di "scaricare" lo stress accumulato?", cercando di individuare le varie valvole di sfogo.

Visto tutto questo, la domanda n° 15 è cruciale per intuire quanto a volte lo stress possa generare malcontento. La domanda cita: "Hai mai pensato di abbandonare la tua carriera militare (congedarti) perché troppo stressante?".

Le domande n° 16 e 17 riguardano l'Amministrazione di appartenenza; nello specifico l'intervistatore chiede se l'amministrazione mette in atto comportamenti o fornisce mezzi per monitorare e gestire le situazioni di stress dei propri militari. E nella domanda n° 17 si chiede, apertamente, di specificare in che modo lo fa.

Le ultime domande del questionario riguardano i dati anagrafici dei soggetti, ovvero la fascia di età, l'anzianità di servizio, il proprio stato civile ed infine la "categoria" di inquadramento all'interno dell'amministrazione. Queste domande ci forniranno un quadro molto più chiaro sul campione esaminato, permettendoci di verificare se esso sia o meno eterogeneo. Si intende sottolineare come non sia stata volutamente inserita una domanda inerente alla differenza di genere dei militari che avrebbero risposto. Tale

decisione è stata presa alla luce di un dato ben preciso: il sindacato S.I.L.F., cui è stato indirizzato il questionario, conta un numero molto esiguo di donne tra i suoi iscritti; pertanto, si è ritenuto che il numero irrisorio di donne rispetto alla totalità del campione avrebbe potuto fornire un risultato “distorto” delle potenziali differenze nelle risposte tra uomini e donne.

2.5. Ausilio del Sindacato per la somministrazione del questionario. La nuova figura per le FF.OO. ad ordinamento militare

Una menzione particolare non può non essere resa alla nascita ed al sostegno dato alla ricerca (ma anche ai militari quotidianamente) da parte dei sindacati delle Forze di Polizia e, nel caso specifico del S.I.L.F. (Sindacato Italiano Lavoratori Finanziari).

In particolare, una sentenza della Corte Costituzionale, la n. 120/2018, ha segnato la storia della rappresentanza militare. In precedenza, gli organi di rappresentanza militare erano interni alle istituzioni e l’art. 1475 del Codice di Ordinamento Militare (D.Lgs. 66/2010) vietava espressamente per i militari di costituire associazioni professionali a carattere sindacale o aderire ad altre associazioni sindacali. La sentenza 120/2018 ha dichiarato incostituzionale quest’articolo, poiché veniva limitata la libertà sindacale personale garantita dalla Costituzione. Pertanto, anche se un individuo indossa una divisa e presta giuramento, non può veder limitata tale libertà. Gli effetti della sentenza hanno portato ad un’importante svolta in merito. Ad oggi la legge n. 46/2022 prevede le Associazioni professionali a carattere sindacale tra militari, riferite al personale del Corpo della Guardia di finanza. Vengono definite le materie in cui un intervento può essere posto in essere attraverso la tutela sindacale, con l’articolo 5 che lo esclude per quanto riguarda l’ordinamento, l’addestramento, le operazioni, l’organizzazione logistica-operativa e i rapporti gerarchico-funzionali.

In campo sociologico si può affermare che la nascita dei sindacati, in grado di dare voce a problemi e questioni rilevanti per i militari, sia stata fonte di sollievo per coloro i quali credevano di non essere supportati ed ascoltati sufficientemente. Ogni militare che aderisce ad un sindacato sa che adesso ha un sostegno morale, un’assistenza militare, fino ad arrivare anche ad una vera e propria tutela legale. È questo che aiuta fortemente ad affrontare con più consapevolezza e meno pressione le situazioni problematiche che il lavoro ha posto loro davanti, riducendo i livelli di stress.

CAPITOLO 3: ANALISI DEI DATI OTTENUTI DAL QUESTIONARIO

3.1 Analisi quantitativa dei dati (statistiche e grafici)

3.2 Analisi qualitativa dei dati

3.1. Analisi quantitativa dei dati (statistiche e grafici)

Si analizzano in questo paragrafo i dati ottenuti dalla somministrazione del questionario descritto nel capitolo precedente. Si osserveranno prima le statistiche percentuali delle risposte date dagli intervistati, per poi analizzarle nel dettaglio, interpretandone il significato nel paragrafo successivo.

A tutti i militari coinvolti sono stati descritti, all'inizio del questionario, gli obiettivi della ricerca, i responsabili del progetto, la piena anonimà delle risposte e la possibilità di interrompere in qualsiasi momento la compilazione del questionario e di poter visionare i risultati dello stesso a termine dei lavori di elaborazione. Dopodiché la somministrazione delle domande ha avuto inizio. Nelle prossime pagine si illustreranno graficamente i dati prettamente numerici delle risposte fornite dai rispondenti, con le relative distribuzioni in percentuali.

Come già illustrato nel §2.4, alcune domande consentivano ai partecipanti di poter esprimere più di una preferenza, in modo da poter rendere quanto più accurata e approfondita la ricerca. I risultati numerici delle risposte al questionario sono riportati di seguito.

La prima domanda interrogava su Quale fosse il compito svolto principalmente all'interno dell'Amministrazione, con la possibilità di fornire al massimo 2 risposte.

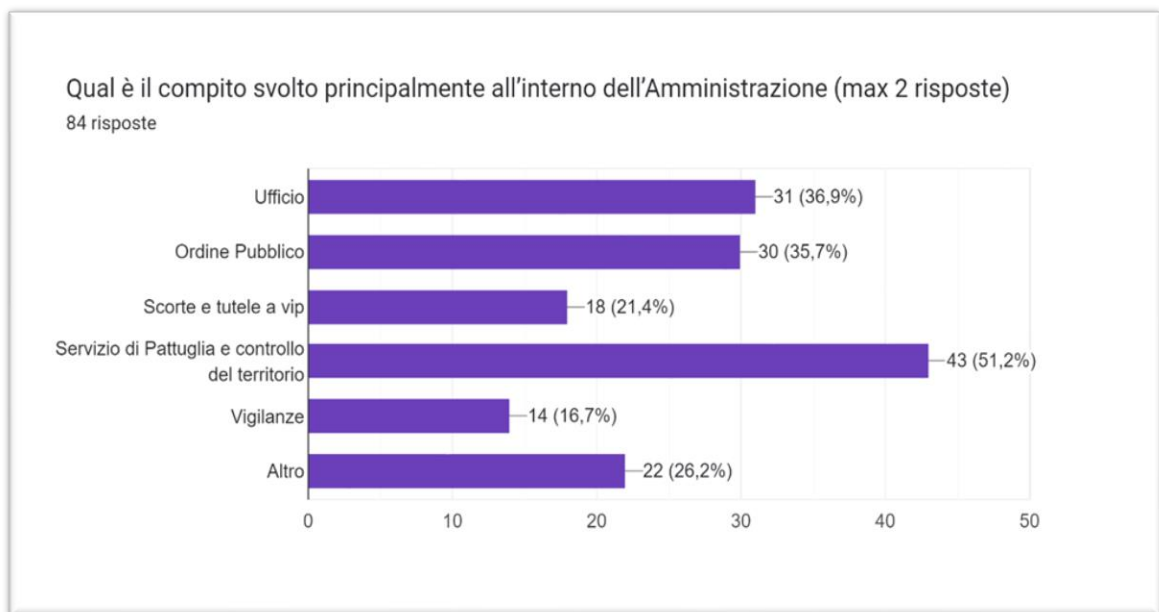


Figura 1: Percentuali risposte a domanda n.1

La domanda successiva parte subito a stimolare l'interesse alla risposta dei lettori, chiedendo: "Ti senti soddisfatto della scelta lavorativa effettuata?", in riferimento alla scelta della carriera in Guardia di Finanza.

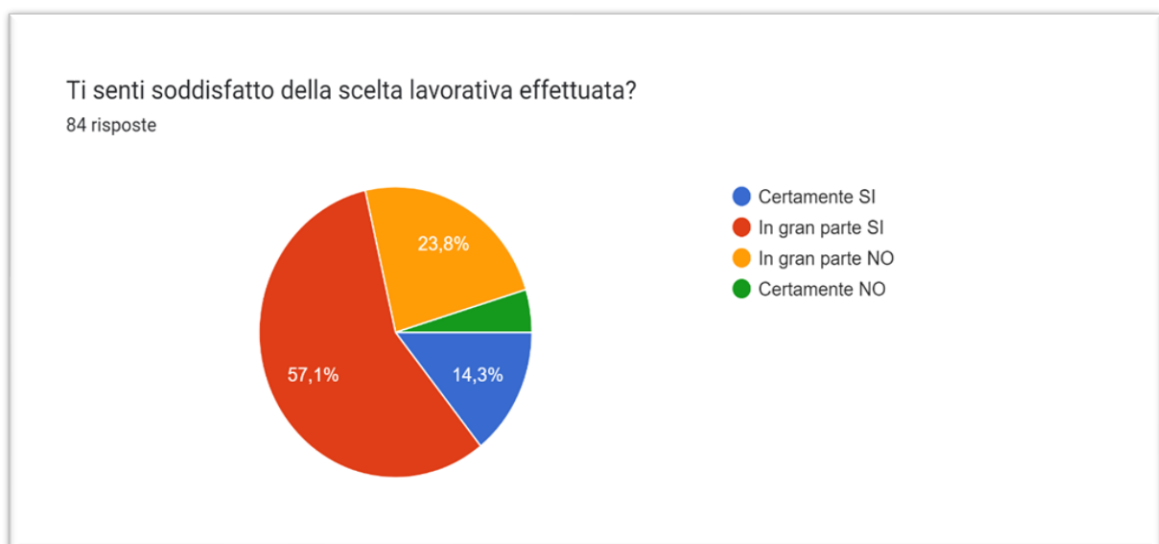


Figura 2: Percentuali risposte a domanda n. 2

Più della metà (il 57,1%) di chi ha partecipato alla ricerca, afferma che in gran parte è soddisfatto della sua scelta lavorativa. Solo un 4,8% si reputa insoddisfatto della sua scelta (risposta “Certamente NO”).

La terza domanda indirettamente si ricollega alla precedente, recitando: “Ti è mai capitato di avere dubbi sulla tua carriera lavorativa, sul perché hai scelto questo lavoro?”.

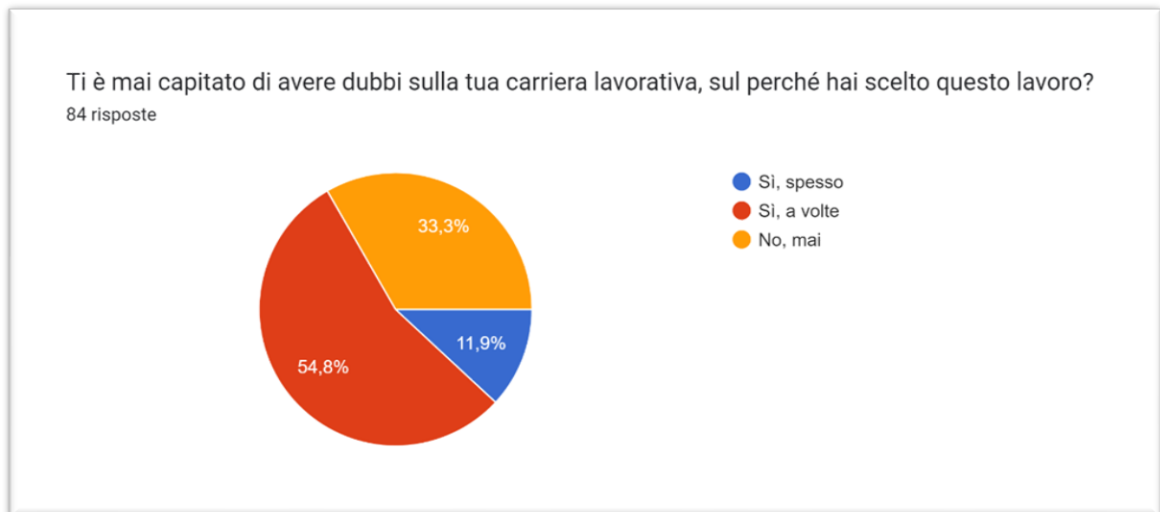


Figura 3: Percentuali risposte a domanda n. 3

Rivolgendosi a coloro che hanno risposto affermativamente alla domanda precedente, la domanda 4 ne approfitta, lasciando la possibilità di rispondere apertamente, chiedendo i motivi per cui è capitato di interrogarsi sulla propria scelta occupazionale nel tempo. Su 84 questionari risposti in 52 hanno raccontato la propria motivazione. Queste risposte saranno analizzate nel prossimo paragrafo.

Dalla domanda 5 si entra nel vivo della ricerca, con la seguente questione posta: “Come definiresti la coesione di un gruppo? (max 3 risposte)”.

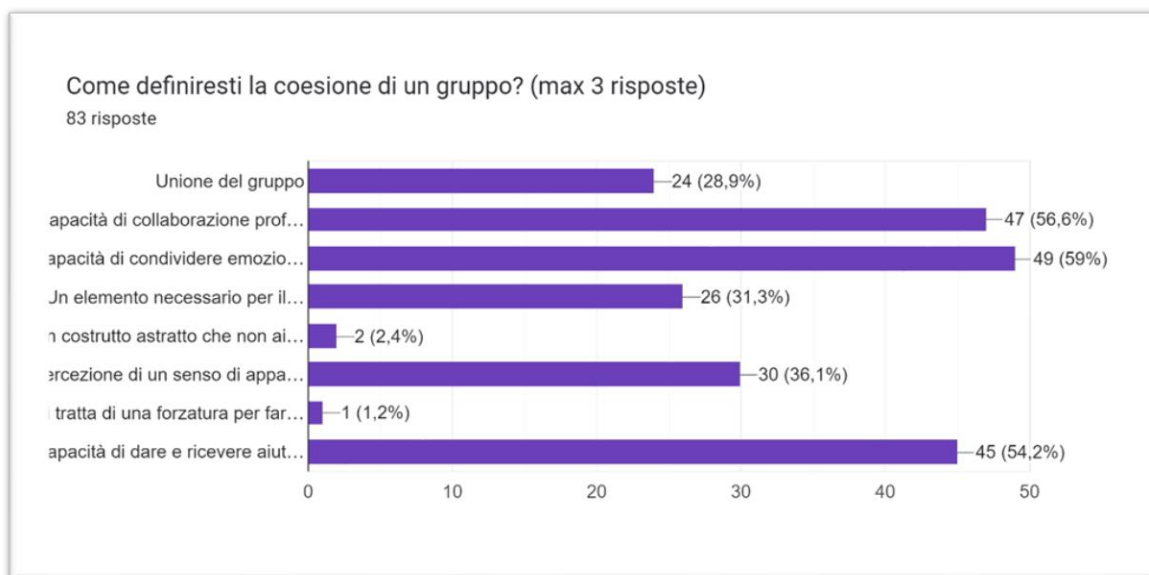


Figura 4: Percentuali risposte a domanda n. 5

Tra le varie opzioni proposte, i soggetti potevano selezionare al massimo tre opzioni per esprimere la loro idea del concetto di Coesione.

La domanda n°6, allora, interroga: “Quanto per te è importante che sul lavoro ci sia coesione tra i militari?”, offrendo 5 livelli di apprezzamento.

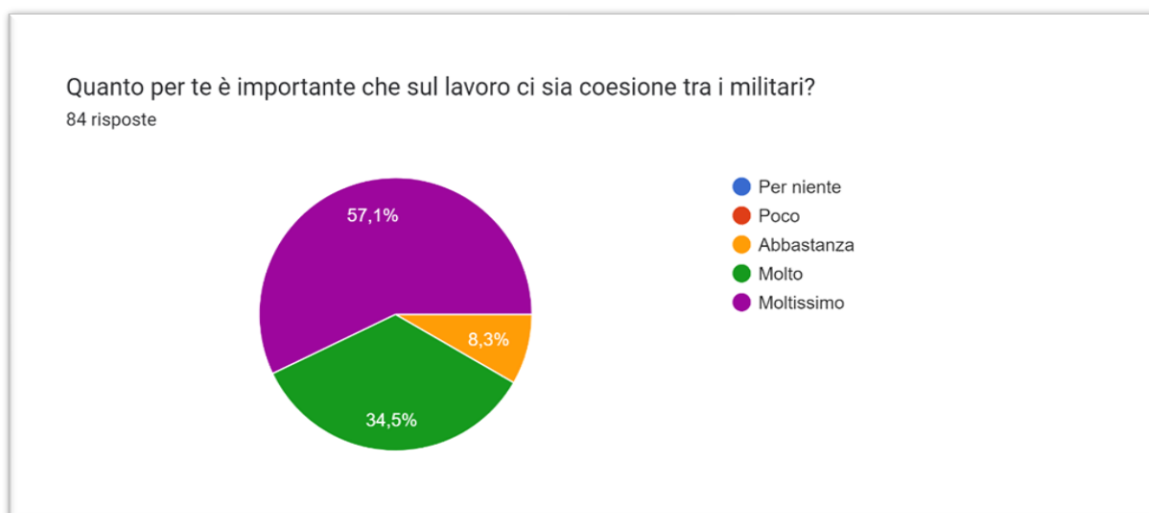


Figura 5: Percentuali risposte a domanda n. 6

Tra i 5 livelli di stima della coesione del gruppo, nessuno ha dimostrato di considerare l'importanza della coesione sui livelli “Poco” o “Per niente”.

In relazione a questo argomento, è stata introdotta la domanda n° 7, la quale recita: “Pensi che lavorare in un gruppo coeso e con un buon affiatamento ti aiuti ad affrontare

meglio le situazioni difficili e/o di stress?”. Come si evince dalla Figura 6, nessuno degli intervistati (0%) ha risposto “Perlopiù No”.

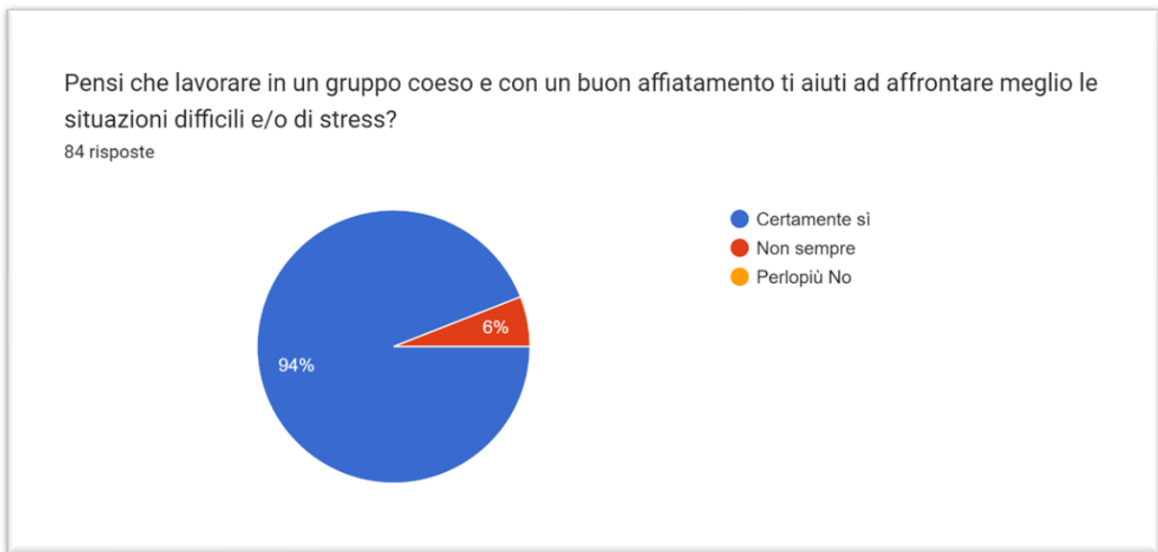


Figura 6: Percentuali risposte a domanda n. 7

Spostandosi poi sul tema dello “Stress”, le domande 8, 9 e 10 vanno a ricercare i vari motivi per cui gli intervistati si sentono sotto pressione, in relazione:

a) All’attività lavorativa svolta quotidianamente;

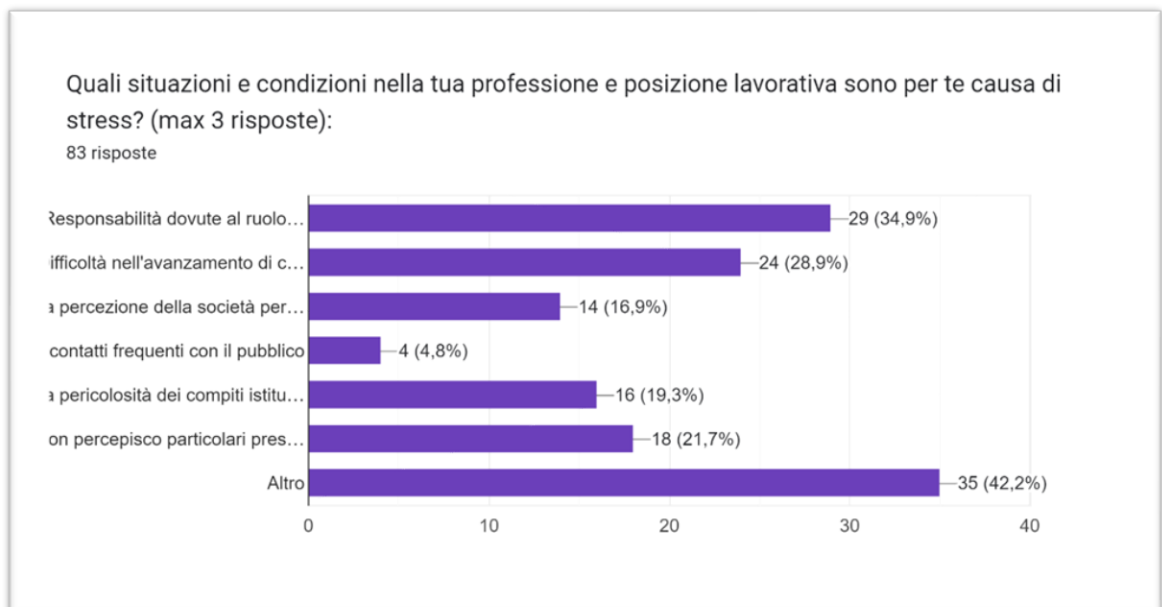


Figura 7: Percentuali risposte a domanda n. 8

b) All'andamento della propria realizzazione professionale;

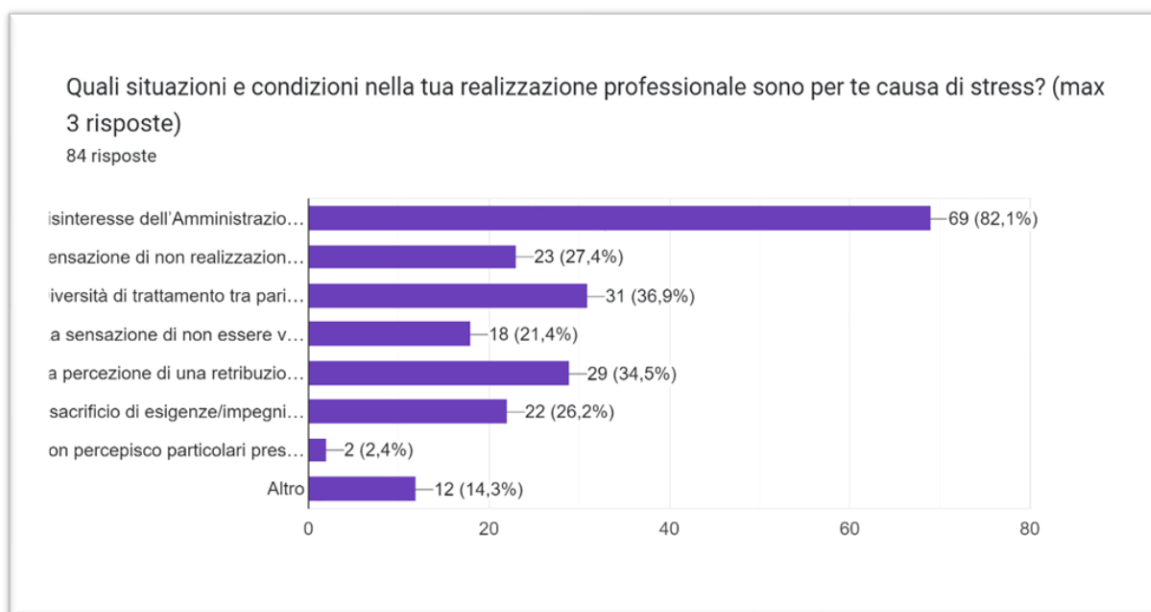


Figura 8: Percentuali risposte a domanda n. 9

c) Al rapporto tra vita lavorativa e sfera privata.

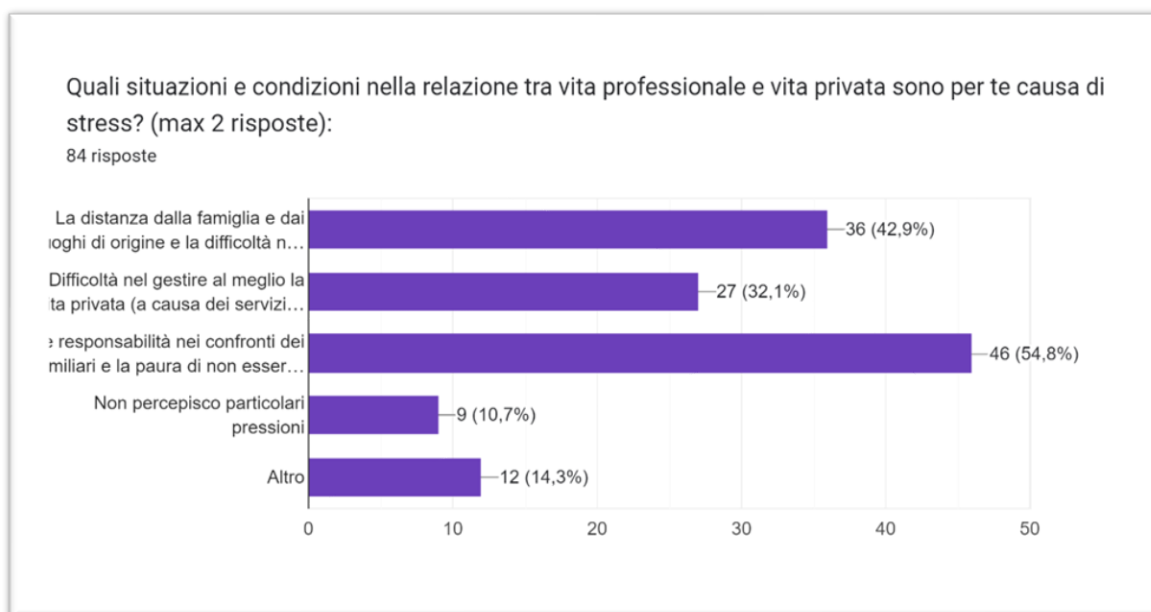


Figura 9: Percentuali risposte a domanda n. 10

Tra le varie risposte sulle pressioni percepite dalla propria carriera (Figura 8), solo il 2,4% ha affermato di non percepire alcun tipo di pressione; mentre per quanto riguarda le situazioni che i soggetti ritengono stressanti nel rapporto tra lavoro e vita privata (Figura 9), la percentuale di coloro che non percepiscono delle sollecitazioni negative sale al 10,7%.

Si sono allora interrogati gli intervenuti, alla domanda 11, se “capita di sentire il peso di eventuali problemi del lavoro anche a casa, oltre l’orario di servizio?”



Figura 10: Percentuali risposte a domanda n. 11

Si può notare dal grafico della Figura 10 che i militari che riescono a lasciare i problemi sul luogo di lavoro corrispondono al 14,3%, con l’85,7% che risponde di non riuscire a farlo, ottenuto sommando le risposte “Sì, Sempre” e “Sì, a volte”.

E allora alla domanda 12 si è ritenuto di dover chiedere come viene percepita l’importanza di potenziali fattori di aiuto contro lo stress post-lavoro. La domanda recita: “Quanto sono importanti la famiglia, gli amici e altri rapporti extra-lavorativi, nell’affrontare lo stress accumulato sul posto di lavoro?”

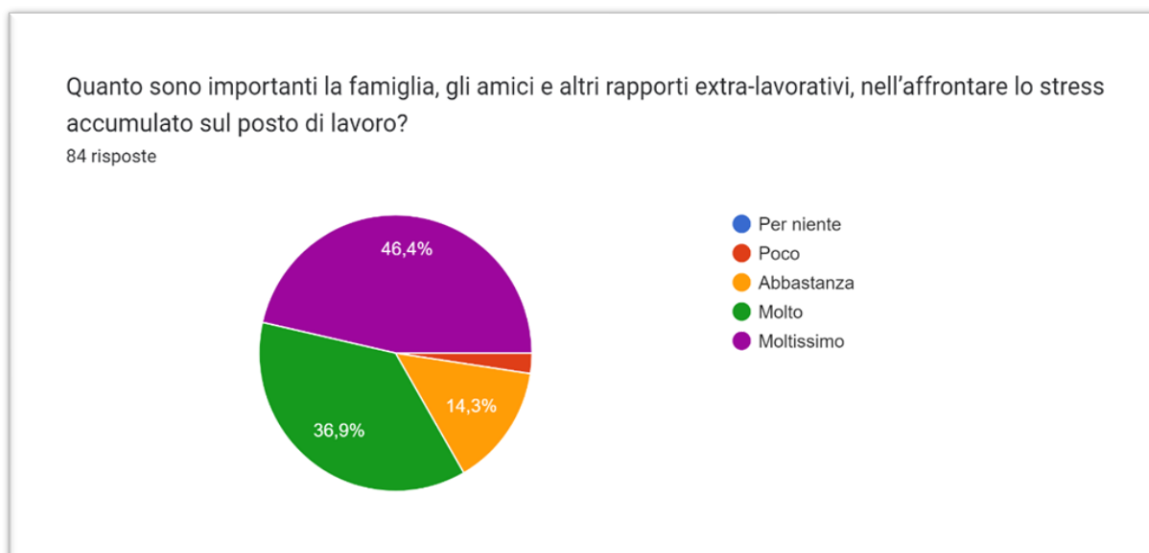


Figura 11: Percentuali risposte a domanda n. 12

Dalla rappresentazione grafica risalta che solo il 2,4% ha espresso una preferenza per l'opzione "Poco", mentre per l'opzione "Per niente" la percentuale è rimasta ferma allo 0%.

È sembrato naturale interrogare gli operatori, aldilà di come ne percepiscono l'importanza, "Senti che famiglia, amici e altri rapporti extra-lavorativi ti aiutano a gestire queste situazioni?"



Figura 12: Percentuali risposte a domanda n. 13

Il dato che si evidenzia nel grafico è che la maggioranza (il 70,2 %) è convinta che tutti i fattori citati nella domanda aiutino sempre a gestire le situazioni pesanti, con solo 3 soggetti (3,6%) convinti che non aiuti mai (risposta “No”).

Si è pensato allora di osservare in che maniera gli intervistati riescono a “scaricare” lo stress accumulato durante l’attività lavorativa. La domanda 14 recita: “Come cerchi di “scaricare” lo stress accumulato? (max 3 risposte)”

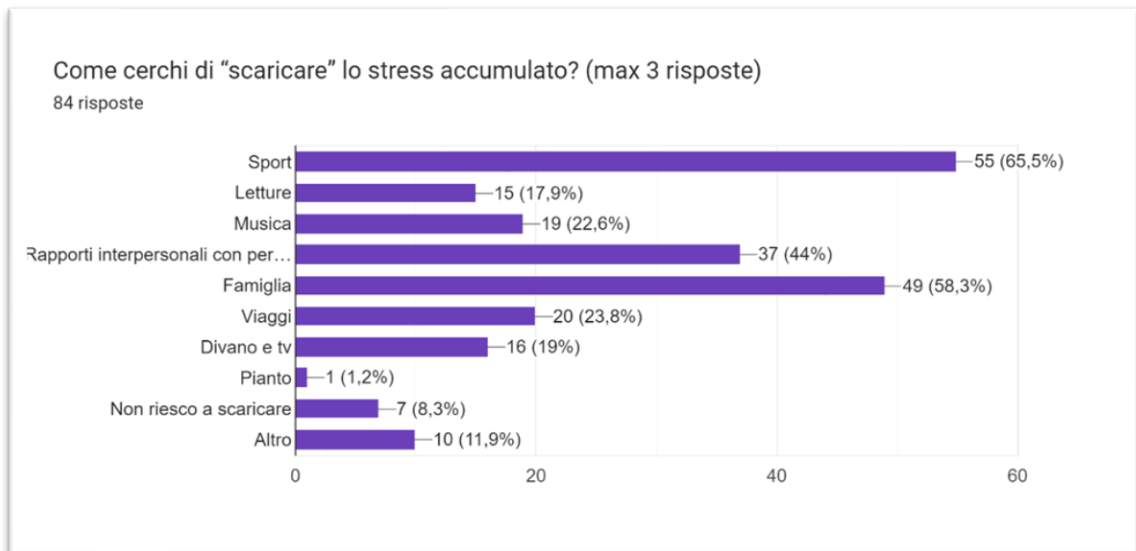


Figura 13: Percentuali risposte a domanda n. 14

Le opzioni più condivise riguardano lo sport (65,5%) e la famiglia (58,3%). Ma il dato presumibilmente più interessante è l’8,3% della risposta “Non riesco a scaricare”.

La domanda n.15 chiede agli operatori: “Hai mai pensato di abbandonare la tua carriera militare (congedarti) perché troppo stressante?”.

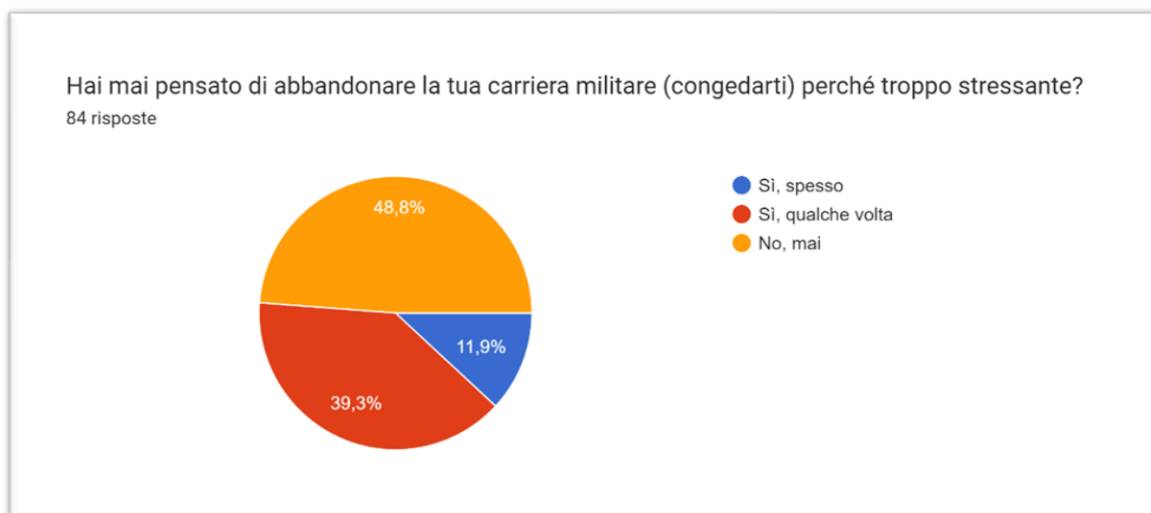


Figura 14: Percentuali risposte a domanda n. 15

Si può osservare che quasi la metà delle risposte (48,8%) verte su “No, mai”, con un 39,3% che confessa “Si, qualche volta”, ed il restante 11,9% che afferisce di pensarci spesso (risposta “Si, spesso”).

Con le domande 16 e 17, infine, si è voluto comprendere se i militari ritengano che la propria amministrazione fornisca un supporto a tutti (domanda 16), lasciando la possibilità di risposta aperta alla domanda 17 sul come essa lo faccia.



Figura 15: Percentuali risposte a domanda n. 16

Un’alta percentuale, l’81%, ritiene che l’amministrazione non metta a disposizione mezzi idonei a gestire lo stress. Conseguentemente, nella successiva domanda con la

risposta aperta, solo 9 soggetti hanno ritenuto di poter rispondere. Per le risposte “Sì, abbastanza” e “Sì, molto”, le percentuali di risposta non visibili sul grafico sono rispettivamente 3,6% e 2,4%.

Infine, le ultime 4 domande, dalla 18 alla 21, sono servite a definire il campione su cui è stata effettuata la ricerca. In particolare, nelle domande vengono schedate la fascia d'età, l'anzianità di servizio, lo stato civile e la categoria di inquadramento. Di seguito le rappresentazioni delle suddette domande.

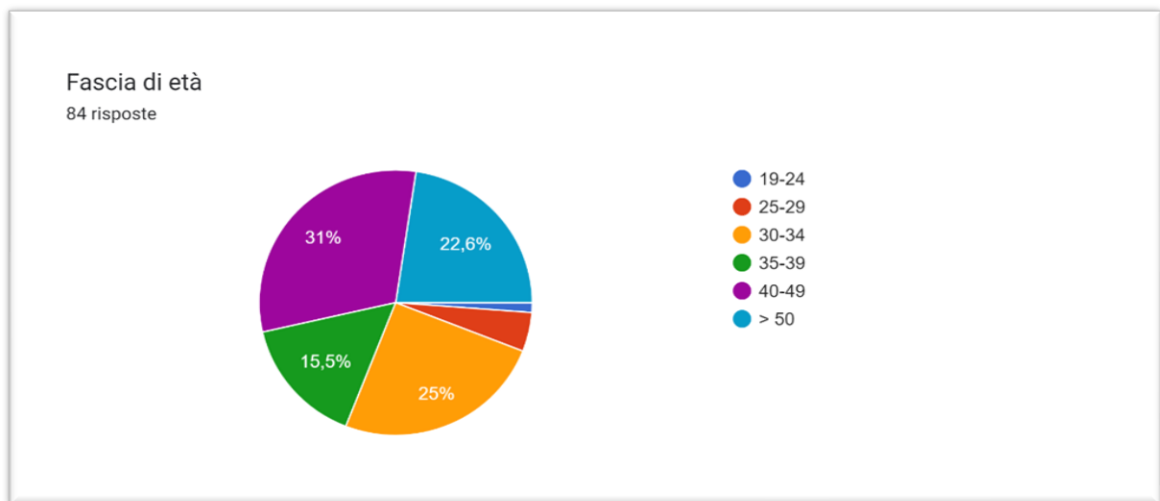


Figura 16: Percentuali risposte a domanda n. 18

Per le risposte relative alle fasce di età “19-24” e “25-29” le relative percentuali che il grafico non riesce a mostrare, sono rispettivamente 1,2% e 4,8%.

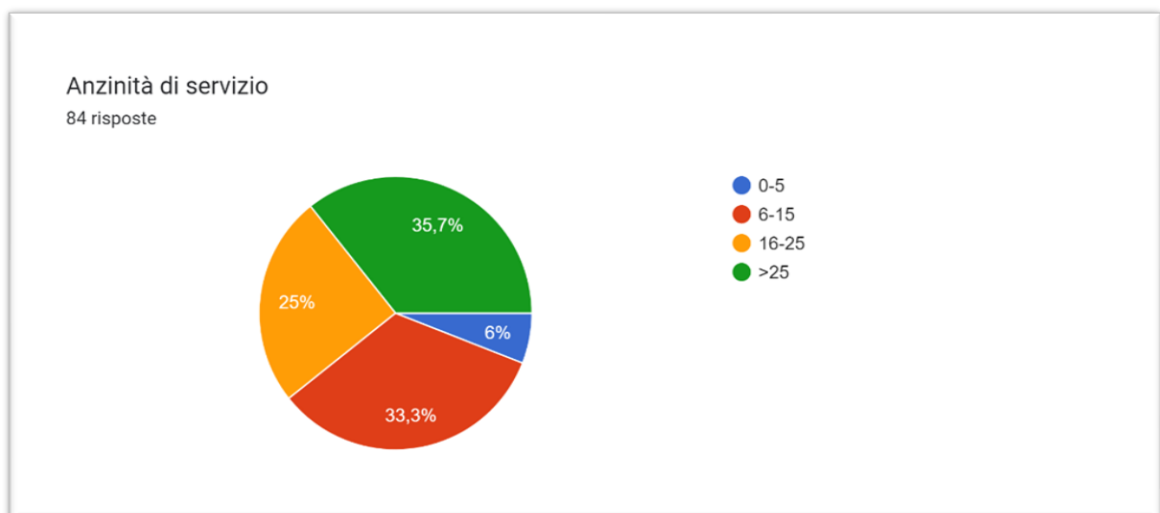


Figura 17: Percentuali risposte a domanda n. 19

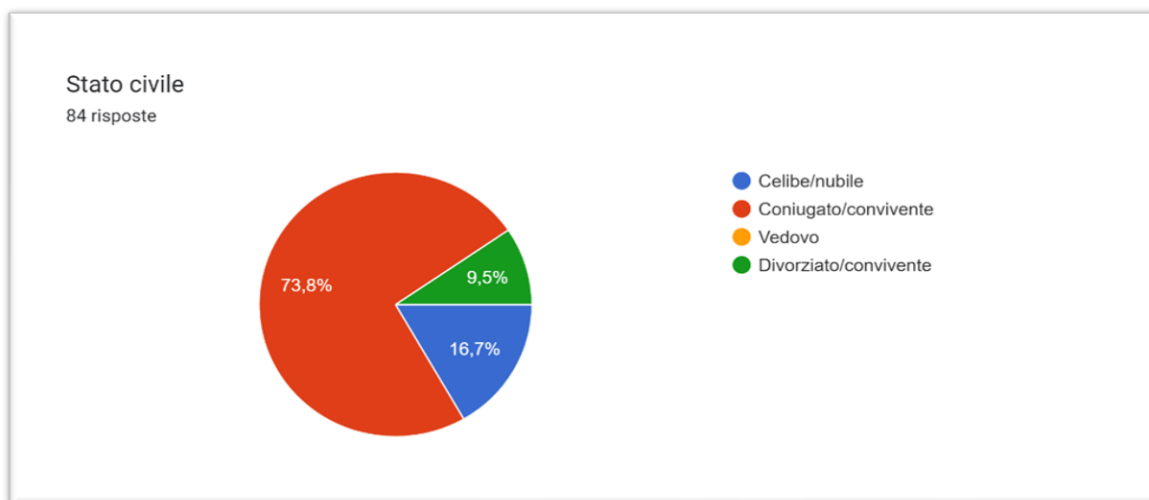


Figura 18: Percentuali risposte a domanda n. 20

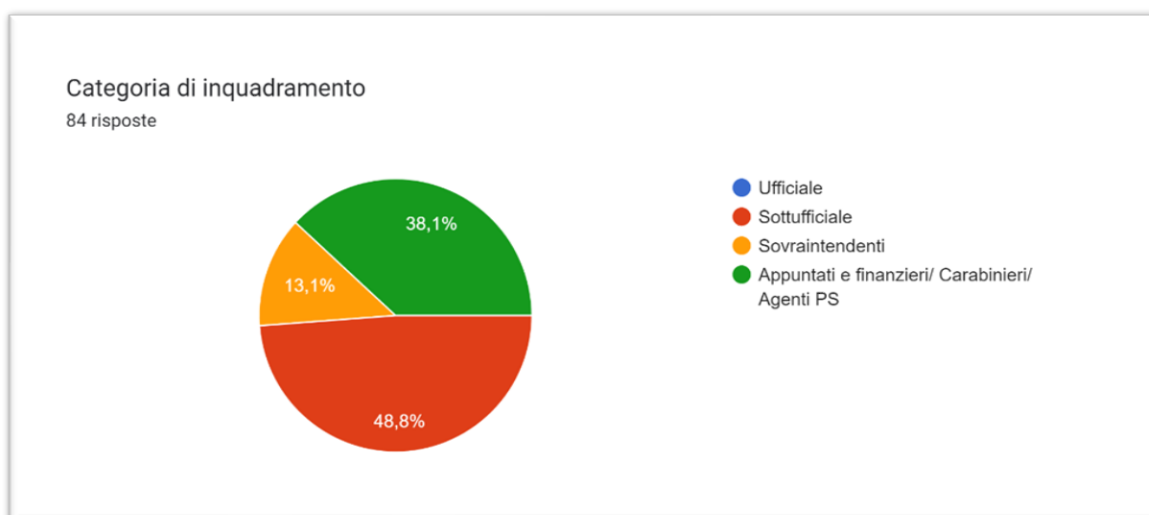


Figura 19: Percentuali risposte a domanda n. 21

Dall'ultima domanda il dato che risalta è l'assenza della categoria "Ufficiali" dai soggetti che hanno risposto al questionario.

3.2. Analisi qualitativa dei dati

In questa sezione si analizzeranno qualitativamente i dati ottenuti, interpretando i numeri del precedente paragrafo.

Nella prima domanda si cerca di mettere in luce l'attività lavorativa svolta principalmente da chi ha risposto al questionario. Dalla Figura 1 si può evincere che la quasi totalità degli operatori svolge principalmente un'attività operativa, considerando

le voci “Ordine Pubblico”, “Scorte e tutele a vip”, “Servizio di Pattuglia e controllo del territorio”, “Vigilanze”, “Altro” come tali. Alla voce “Altro”, infatti, corrispondono altre attività non comprese nelle alternative proposte, ma che comunque delineano attività non di ufficio: antidroga, anticontraffazione, cinofili, per citarne alcune. Per quanto concerne il 36,9% che ha risposto “Ufficio”, si tratta sia di militari che svolgono tale attività principalmente (verifiche, indagini delegate dall’Autorità Giudiziaria), sia di militari che operano in strada, per poi continuare il disbrigo pratiche relative a tali operazioni, in ufficio (ad esempio, se si procede ad un sequestro amministrativo di stupefacenti, redigere tutta la trattazione e adempiere alle pratiche burocratiche).

Alla domanda 2 si chiede se gli interrogati si sentono soddisfatti della propria carriera intrapresa. Esclusi 4 militari (4,8%), il restante è convinto che la propria sia stata una scelta giusta. I 4 soggetti appena citati non rifarebbero la scelta di arruolarsi in Guardia di Finanza. Il dato che risalta è un 23,8% che ha risposto di non essere ancora pienamente convinto riguardo la propria scelta, rispondendo “In gran parte NO”. Si può desumere che avendo avuto più informazioni o dettagli al momento dell’arruolamento, probabilmente avrebbe optato per altre scelte.

In relazione a quanto visto alla domanda 2, nella domanda 3 si chiede se ci si interroga mai sul motivo per cui si è scelta tale carriera. Un terzo degli individui (il 33,3%) afferma di non essersi mai posto la questione circa la propria scelta. Probabilmente potrebbe significare che sono fermamente convinti della propria scelta. Mentre, nonostante nella domanda precedente la quasi totalità era soddisfatta della propria scelta, in questa domanda si nota come anche questi soggetti, almeno una volta nella loro carriera, si siano chiesti se arruolarsi in Guardia di Finanza fosse stata la scelta giusta. Dimostrazione questa che il mondo militare della Guardia di Finanza ha messo alla prova alcuni soggetti intellettualmente onesti da effettuare un’analisi su sé stessi e sul proprio percorso lavorativo.

Alla domanda 4 si chiedeva di spiegare il motivo per cui almeno una volta gli intervistati si siano chiesti “Perché ho scelto questo lavoro?”. La risposta era aperta in modo da lasciare libertà di espressione a tutti. Tra le 52 risposte ricevute, se ne elencano ora alcune più specifiche e approfondite:

- “La non valorizzazione delle proprie competenze”;

- “Perché a volte non mi sento pienamente realizzato ed ho la sensazione che avrei potuto intraprendere altre carriere”;
- “Non mi gratifica abbastanza, sia per risultati conseguiti sia per soddisfazioni personali sotto il profilo economico: troppe ore di lavoro scarsamente remunerate”;
- “Perché il rapporto tra superiori e sottoposto è veramente denigrante per il militare e il più delle volte va a ledere la dignità delle persone. La maggior parte dei dirigenti (tranne qualcuno) non prende in considerazione se una persona dovesse avere dei problemi esterni, che insieme ai problemi lavorativi possono causare stress. L'importante è solo il bene dell'amministrazione. Oltretutto bisogna nascondere tali problemi il più delle volte perché altrimenti si rischia di essere considerati non idonei al servizio e si rischia di perdere il proprio posto di lavoro. Non vi è inoltre una giusta formazione del personale e il più delle volte si viene lasciati da soli dinanzi a situazioni giuridiche da risolvere senza che il militare abbia mai affrontato prima di allora quella fattispecie lavorativa”;
- “Il lavoro risulta stressante, discutere col contribuente non è sempre agevole”;
- “La mancanza di coesione tra il comando e i sottoposti”;
- “Problemi con un superiore”;
- “Lavoro logorante, poco gratificante, disastroso in prospettiva trasferimento verso il Sud”;
- “Perché i compiti del mio comparto si stanno rivelando via via sempre meno al centro dell'amministrazione”;
- “Ambivo seriamente a concorrere alla sicurezza dei cittadini. Col mio servizio non credo di avvicinarmi a tale obiettivo”;
- “Turni spesso pesanti, poco tempo da dedicare alla famiglia”;
- “Perché da fuori le premesse e le promesse di carriera sembravano ben diverse. Dopo poco invece si capisce come funziona il mondo militare e tutto cambia”;
- “Assenza di meritocrazia”;
- “Perché in un ambiente militare mi aspettavo che le regole impartite venissero rispettate, senza distinzione di trattamento tra militari a parità di ruolo e/o grado rivestito; invece accade esattamente l'opposto: vengono impartite disposizioni ed i primi a disattenderle sono proprio coloro che le hanno dettate e, in base a simpatie personali, viene permesso a molti di non rispettarle”;

- “Perché non ci sono prospettive di carriera. Fanno carriera solo alcuni e quasi sempre senza alcun merito legato al servizio”;
- “È un lavoro sottopagato in relazione alle responsabilità e, inoltre, siamo gestiti da una gerarchia costituita in larga parte da superiori poco attenti al personale, ritenendosi al di sopra di tutto e tutti”.

Da queste risposte si possono evincere almeno 3 elementi che si ripetono e che sembrano essere una costante nel pensiero di ogni militare: mancanza di gratificazione personale ed economica, con responsabilità elevate rispetto alla corresponsione economica e al grado rivestito; mancanza di “feeling” con le superiori gerarchie, alcune volte poco attente ad osservare o ascoltare i problemi che ogni militare si può trovare ad affrontare, sia in ambito lavorativo, che nella sfera della vita privata; assenza di meritocrazia e disparità di trattamento tra pari grado/ruolo. Oltre a questi aspetti si sottolineano anche una mancanza di preparazione del personale, la spesso difficile interazione con i contribuenti che durante il servizio ci si trova di fronte ed infine il carico di lavoro elevato, in termini di ore, che sottraggono il tempo alla famiglia. Si delinea così un quadro di elevato stress che i rispondenti si trovano ad affrontare quotidianamente.

Nella domanda 5 si vuole osservare l’idea che hanno della coesione i soggetti a cui è stato somministrato il test. Tra le varie alternative di risposta proposte, la più selezionata è stata “Capacità di condividere emozioni, lavorative e non, con i colleghi”, seguita da altre due risposte molto considerate, ovvero “Capacità di collaborazione professionale” e “Capacità di dare e ricevere aiuto tra colleghi nel momento del bisogno”. Questo denota che i soggetti intervistati possiedono un’idea del concetto di coesione in linea con la definizione generale fornita dalla Sociologia. Solo 2 soggetti hanno risposto “Un costrutto sociale che non aiuta nella vita operativa”, mentre uno solo ha risposto “Si tratta di una forzatura per far sì che l’ambiente di lavoro risulti sereno”. Probabilmente questi soggetti hanno vissuto delle esperienze lavorative di gruppo che si sono rivelate non confortevoli, portandoli a vedere la coesione sotto un’accezione negativa.

Definite le idee di coesione allora, è sembrato corretto esaminare alla domanda 6 quanto fosse importante l’esistenza di coesione tra i militari. Più della metà (57,1%) la considera “Moltissimo” importante, una percentuale significativa (34,5%) la considera “Molto” importante, mentre solo una modesta parte (8,3%) la considera “Abbastanza”

importante. Queste risposte evidenziano che nessun interrogato crede che la coesione sia “Poco” o “Per niente” importante. Pertanto, si può dedurre che la coesione, a diversi livelli di considerazione, è ritenuta fondamentale da tutti gli 84 attori sentiti.

Data l'importanza attribuita alla coesione nella domanda 6, dalla domanda 7 “Pensi che lavorare in un gruppo coeso e con un buon affiatamento ti aiuti ad affrontare meglio le situazioni difficili e/o di stress?” si può evincere un altro dato determinante. Come si evince dalla Figura 6, la totalità si è dimostrata convinta che rispondere “Perlopiù No” sarebbe stato non opportuno, con un 94% che ha risposto “Certamente sì”, e solo il restante 6% che ha risposto “Non sempre”. Questo evidenzia che l'intero campione è convinto che spesso un gruppo coeso sia utile a gestire stati di stress. Nessuno ha infatti selezionato la risposta che escludeva tale evenienza.

Nell'elaborazione del questionario, a questo punto, si è pensato di scoprire quali potessero essere le cause di un livello di stress più o meno elevato, suddividendo le risposte tra situazioni relative alla propria quotidianità lavorativa (domanda n.8), situazioni relative alla propria realizzazione personale (domanda n.9) e situazioni relative al rapporto tra lavoro e vita privata (domanda n.10).

Per quanto riguarda la quotidianità lavorativa, la risposta “Altro” è stata quella più selezionata, evidenziando che le alternative fornite dal questionario non comprendevano le motivazioni che portano stress. Le altre due risposte con un'alta percentuale di consenso sono state “Responsabilità dovute al ruolo e al grado” e “Difficoltà nell'avanzamento di carriera”. Elaborando un'analisi più generale è possibile correlare queste risposte a quelle della domanda n.4, che chiedeva le motivazioni per cui gli individui si interrogassero sulla scelta del proprio lavoro: si può, infatti, notare che gli elementi “responsabilità” e “carriera” siano gli stessi per cui gli intervistati si pongono domande sulla loro scelta di percorso professionale e al contempo vengono percepiti come fattori di stress. Altro aspetto rilevante che si può evincere dalla Figura 7 al precedente paragrafo è che il 21,7% non percepisce particolari pressioni, vivendo una quotidianità lavorativa relativamente serena.

In merito alla propria realizzazione professionale, alla domanda 9 gli intervistati hanno ritenuto importante causa di stress, con un'alta percentuale (82,1%), la risposta “Disinteresse dell'Amministrazione nell'essere informata sui problemi e sulle difficoltà che i militari incontrano sul lavoro”. Pertanto, si può dedurre che la percezione dei

militari è quella di essere abbandonati a sé stessi, di non essere attivamente ascoltati dai propri superiori. Le altre risposte che hanno ricevuto percentuali pari ad un terzo del totale riguardano “Diversità di trattamento tra pari grado e/o pari mansione” e “La percezione di una retribuzione inferiore al reale valore del lavoro svolto”. Questo denota un certo livello di accumulo di pressione dovuto ad un impari trattamento, sia morale che economico, dei soggetti. Solo il 2,4% afferma di non sentire particolari pressioni in quest’ambito.

Nelle opzioni relative al rapporto tra vita professionale e vita privata (domanda 10), la motivazione di stress selezionata da più della metà degli intervistati (54,8%) è “La responsabilità nei confronti dei familiari e la paura di non essere abbastanza presente in famiglia a causa dei turni”. Altra percentuale alta di risposta (42,9%) è stata attribuita a “La distanza dalla famiglia e dai luoghi di origine e la difficoltà nel ritornarci a vivere (per chi ne avesse l’intenzione)”. Le difficoltà relative ai trasferimenti, non solo ordinari, ma anche straordinari (gravidanze a rischio, gravi motivi familiari, ecc.) rivestono quindi un ruolo fondamentale per la serenità dei militari. La percentuale, invece, di coloro che non percepiscono pressioni sale, in questo ambito, al 10,7%. Questa è l’area in cui più persone non percepiscono particolari pressioni. Con molta probabilità si tratta di famiglie che comprendono le difficoltà intrinseche nel lavoro e sono vicine al militare, che si stressa più per sue percezioni personali (vedasi le risposte con maggiore presa).

Alla domanda 11 si è cercato di scoprire quanto tutti i fattori di stress elencati nelle risposte precedenti vengano percepiti ancora oltre l’orario di lavoro. La domanda recita: “Ti capita di sentire il peso di eventuali problemi del lavoro anche a casa, oltre l’orario di servizio?”. Solo il 14,3% ha risposto “No, mai”, dimostrando la capacità di separare sfera lavorativa e sfera privata, lasciando fuori lo stress da quest’ultima. Un 15,5% dichiara invece “Sì, sempre”, denotando un continuum di stress che non riesce a non portarsi dietro nella vita privata. Infine, il 70,2% ha risposto “Sì, a volte”, portando ad un totale dell’85,7% i soggetti che non riescono a lasciare fuori dalla sfera privata lo stress lavoro correlato.

“Quanto sono importanti la famiglia, gli amici e altri rapporti extra-lavorativi, nell’affrontare lo stress accumulato sul posto di lavoro?”. La domanda 12 pone l’attenzione sulle distrazioni esterne e su come esse possano risultare potenziali rimedi

per alleviare lo stress. Il 46,3% ha risposto “Moltissimo”, che, insieme al 36,9% che ha risposto “Molto”, compongono l’83,2% di quelli che, con diversa intensità, considerano essenziale il sostegno di fattori endogeni al mondo lavorativo per rilassarsi. Solo 2 soggetti hanno risposto “Poco”, mentre nessuno ha risposto “Per niente”, denotando così che, anche se a più livelli di percezione, gli aiuti esterni sono considerati validi.

Si è pensato poi di verificare quanto realmente le percezioni degli intervistati in merito alla domanda precedente si verificassero realmente. La domanda 13 chiede “Senti che famiglia, amici e altri rapporti extra-lavorativi ti aiutano a gestire queste situazioni?”. Le opzioni di risposta erano “Sì”, “No” e “Non sempre”. Osservando il grafico in Figura 12 del precedente paragrafo, possiamo affermare che solo il 3,4% (3 soggetti) affermano che la propria famiglia e i propri amici non li aiutano nella gestione dello stress, facendo desumere che si trovino a dover decomprimere in autonomia; il 70,2% ha invece affermato che si sentono supportati nell’amministrazione dello stress.

Alla domanda 14 si è cercato di definire in che modo i soggetti trovino il modo di affrontare e ridurre lo stress accumulato. Alla domanda “Come cerchi di “scaricare” lo stress accumulato? (max 3 risposte)” sono state fornite diverse alternative di risposta. La più selezionata dai militari è stata “Sport” con un 65,6%. È infatti scientificamente provato che, durante uno sforzo fisico, il rilascio di serotonina ed endorfine (ormoni della felicità) riduce in maniera significativa lo stress. Più della metà (58,4%) cerca di ridurre le pressioni passando del tempo in famiglia: questo ci ricollega a chi alla domanda precedente aveva risposto che la famiglia aiuta nella gestione dello stress. La famiglia è fondamentale perché promuove adattabilità e resilienza: in famiglia ci si aiuta a vicenda negli alti e bassi della vita. Il dato più rilevante che si osserva è l’8,3% che afferma di non riuscire a scaricare le ansie e le preoccupazioni attraverso attività di vario genere: in questi soggetti può essere alta la probabilità di incappare nel fenomeno del burnout.

Viste allora le diverse percentuali di percezione di pressioni e ansia, si è pensato di verificare se mai qualcuno, dopo esser stato arruolato, abbia mai pensato di congedarsi, perché riteneva la vita militare troppo stressante. Quasi la metà, il 48,8%, ha risposto “No, mai”, facendo intuire che, anche trattandosi di una vita che richiede impegno e sacrifici, non lascia spazio all’idea di abbandono della propria carriera, con probabilità che ciò sia dettato dalle condizioni socio-economiche (dipendente pubblico, contratto a

tempo indeterminato, straordinari remunerati). Vi è poi un 39,3% che con la risposta “Sì, a volte”, afferma di aver pensato di abbandonare la carriera in qualche sporadica occasione o momento rivelatosi particolarmente pesante. Infine, il restante 11,9% ha risposto “Sì, spesso”. Questo denota che alcuni intervistati reagiscono poco bene alle preoccupazioni ed allo stress che la vita di un militare può dare, pensando di lasciare questa carriera per cercare fortune altrove, in altre occupazioni.

Come ultima parte dell'indagine si è chiesto ai soggetti intervenuti “Diresti che la tua amministrazione ti aiuta nella gestione dello stress?”, cercando di scoprire se ci sono e come vengo percepiti questi aiuti. L'81% ha risposto “No, mai”. Evidentemente gli sforzi che l'Amministrazione pone in essere per andare incontro ai propri militari e alleggerire il loro carico di stress non sono ampiamente percepiti. Questo porta tali soggetti a sentirsi a volte abbandonati a loro stessi, senza alcun sostegno. Tale risposta è coerente con quella fornita alla domanda 9, in cui l'82,1% degli intervistati evidenziava il disinteresse dell'amministrazione nell'essere informata sui problemi e sulle difficoltà che i militari incontrano sul lavoro, delineando di conseguenza l'assenza di supporto da parte dei propri superiori. Un 13,1% ha risposto “Sì, ma poco”, ed un 3,6% “Sì, abbastanza”, percentuale quest'ultima bassa, che indica che sono pochi i soggetti che percepiscono l'impegno dell'Amministrazione. Per concludere, solo 2 soggetti affermano “Sì, molto”. Questi diversi livelli di percezione da parte degli intervistati sono dovuti anche al fatto che il campione di riferimento è formato da militari operanti in diversi reparti della Provincia di Torino e che quindi si trova a dover interagire e confrontarsi con differenti Gerarchie e linee di Comando.

Alla domanda 17 si è lasciata la possibilità di intervenire con una risposta aperta, non standardizzata. La domanda, in relazione a quanto appena visto, recita: “Se sì, in quali modi diresti che ti aiuta?”. Avendo risposto l'81% in maniera negativa alla precedente domanda, le risposte aperte sono state poche e se ne elencano alcune qui di seguito:

- “Fornisce uno sportello di sostegno psicologico, ma onestamente non so se mai qualcuno ci sia realmente andato”;
- “Per forte stress, ho chiesto al mio Comandante di non fare straordinario per un lasso di tempo di circa 2/3 mesi. Risposta: ho avuto un cambio di mansione, passando ad una che disprezzo”;
- “Mi agevola nei turni”;

- “Vicinanza”;
- “Se riesce cerca di venire incontro alle mie esigenze e fornisce uno sportello di ascolto psicologico. Ma sinceramente credo sia più un mezzo per “isolare” chi ha il coraggio e la forza di andarci”;
- “Raramente aiuta. Col passare del tempo si riesce a evitare di incepparsi sulle questioni che stressano e quindi queste perdono di importanza. Quando ho percepito delle pressioni e/o preoccupazioni avrebbero dovuto essere ascoltate”.

Lo sportello di sostegno psicologico è forse, dopo l’ascolto diretto dei propri comandanti, lo strumento più idoneo ad aiutare i militari a fronteggiare il proprio stress. È uno mezzo in realtà spesso evitato da chi soffre stati di pressioni molto elevati. Come si può leggere da una delle risposte aperte, viene percepito come uno strumento di “isolamento” di tali soggetti. Essendo tutti soggetti armati, le prime azioni che verrebbero poste in essere sarebbero il ritiro di arma e tesserino ed il collocamento in un periodo di “riposo”. Si tratta, però, di persone che hanno una famiglia di cui occuparsi, spesso monoreddito, e che quindi per evitare le conseguenze sopra elencate, evitano di usufruire di tale servizio. Di contro si può poi leggere dalle risposte che c’è invece chi percepisce vicinanza e si sente ascoltato dai propri comandi.

La parte finale del questionario è servita a definire la composizione del campione che ha partecipato allo studio.

In merito alle fasce di età, si può evincere dalla Figura 17 che le fasce più giovani (19-24 e 25-29) hanno una bassa rappresentatività, con le fasce più presenti che sono 30-34, 35-39 e 40-49, età giovani in relazione alla propria carriera. Infine, c’è un 22,6% di soggetti che hanno più di 50 anni.

Di conseguenza, la domanda sull’anzianità di servizio vede pochi individui con pochi anni di carriera alle spalle, ed invece un totale di 60,7% di soggetti che hanno più di 16 anni di servizio in Guardia di Finanza e che quindi hanno già un buon bagaglio di esperienze, da cui hanno potuto attingere per rispondere al questionario.

In relazione al proprio stato civile, il 78,3% risulta essere sposato o convivente, quindi con una famiglia a sostegno nei momenti difficili che il lavoro pone davanti; il 16,7% risulta essere ancora celibe o nubile, mentre il 9,5% ha dichiarato di essere divorziato.

Ultimo dato osservato dalla ricerca riguarda la categoria di inquadramento. Il dato che risalta agli occhi di chi osserva la Figura 19 è che non ci sono stati militari appartenenti alla categoria degli Ufficiali che abbiano partecipato alla ricerca. Hanno risposto solo “Appuntati e Finanziari” con un 38,1%, “Sovraintendenti” con un 13,1% e i “Sottufficiali” con il restante 48,8%.

CAPITOLO 4: CONCLUSIONI

4.1. La percezione dell'importanza della coesione e della famiglia nella gestione dello stress dei militari

4.2. Discussione e Sviluppi futuri

4.1. La percezione dell'importanza della coesione e la gestione dello stress dei militari

Lo scopo della ricerca era quello di tentare di fornire un quadro generale sull'aspetto della coesione in reparti delle Forze dell'Ordine, che a volte possono funzionare in maniera differente rispetto alla Forze Armate, le quali si trovano a vivere situazioni completamente differenti, in termini operativi. Tra l'altro, la letteratura ad oggi esistente non ha mai approfondito accuratamente tale aspetto con riguardo alle Forze dell'Ordine, considerando queste alla stregua delle Forze Armate.

Altro aspetto d'interesse della ricerca, osservato con le risposte al questionario, era quello relativo allo stress. Come affermava Cassidy nel 1999, "L'uso diffuso del termine stress è contestato per il fatto che può essere usato per spiegare tutto e di conseguenza non spiega nulla". Quindi è sembrato giusto approfondire l'argomento, evidenziando come i militari della Guardia di Finanza percepiscano i vari livelli di stress e quali per loro possono essere considerati Stressors, sia individuali, sia relativi all'organizzazione in cui operano e sia extra organizzativi.

Gli intervistati circa i due argomenti sopra sono stati 84 militari, di differente età, mansione, anzianità di servizio e grado rivestito. Per tale disomogeneità, il campione esaminato può essere considerato una solida base da cui apprendere informazioni valide.

I soggetti intervistati hanno risposto mettendo a disposizione le proprie emozioni e le proprie esperienze.

Per quanto concerne la coesione, hanno quasi tutti dimostrato di avere un'idea della coesione molto omogenea, considerandola come un elemento necessario per il buon andamento dei rapporti tra colleghi, ritenendo che questa possa dimostrare un attaccamento sia emotivo che professionale con chi si ha accanto negli scenari operativi. Questo è quello che può essere anche definito "spirito di corpo". Non si tratta, quindi, solo di condivisione di sentimenti ed emozioni, ma anche di condivisione di intenti e di attività, che vanno tutte verso la stessa direzione, per la salvaguardia del personale stesso e dell'intera collettività. I militari intervenuti hanno dimostrato, in base alle risposte fornite, di considerare la coesione essenziale per la loro vita lavorativa e che, in maniera significativa, lavorare in un gruppo coeso e fortemente equilibrato li aiuta a sentirsi meno "abbandonati" dall'amministrazione e più sereni nell'affrontare le difficoltà, lavorative e non.

Per quanto riguarda invece lo stress che i militari si trovano a dover gestire, a diversi livelli di intensità, si può affermare che la ricerca ha fornito un riscontro sul fatto che le maggiori fonti di stress sono legate alla propria carriera e alla gratificazione e realizzazione che tale carriera fornisce, più che alla relazione tra vita lavorativa e vita privata. Probabilmente, la sensazione di essere poco presenti nella vita familiare a causa dei turni di lavoro lunghi è più una suggestione personale, un "sentirsi in colpa", piuttosto che qualcosa che la famiglia stessa fa pesare sugli individui. Anche la distanza dalle famiglie e dai luoghi di origine ha dimostrato essere un fattore di stress, nonostante poi tutti gli operatori dimostrino nel tempo grande spirito di adattamento a tutti gli scenari lavorativi ed extra-lavorativi che li si pongono dinanzi.

Come accennato precedentemente, ciò che sembra arrecare molto stress è la percezione della propria carriera, i problemi relativi ad essa e la propria realizzazione professionale. Dalla ricerca è emerso che frequentemente ai soggetti capita di avvertire un senso di mancato appagamento per i compiti portati a termine o per le mansioni ricoperte, dovuto

talvolta ad un non riconoscimento da parte dei propri superiori, del lavoro svolto, talvolta alla sensazione di non riuscire a proferire l'impegno per ciò per cui ci si era arruolati.

Il fattore scatenante stress maggiormente condiviso è stato identificato nei rapporti con le Superiori Gerarchie. È risultato che in maniera assidua i militari si sentano poco ascoltati ed abbandonati ad affrontare situazioni (specialmente lavorative) in cui, invece, un sostegno fornirebbe un supporto utile ai militari. Ciò non denota che le sfere dirigenziali siano poco attente alla salute psico-fisica dei militari; infatti, alcuni soggetti hanno risposto che i propri Comandi vanno incontro alle loro esigenze e che dimostrano vicinanza nei momenti di difficoltà. Si può ipotizzare che lo scarso interesse della propria amministrazione alle pressioni e alle ansie che un soggetto si trova ad affrontare, è dovuto più ad un impegno incanalato in maniera poco efficiente, piuttosto che ad una mancanza di impegno vera e propria.

L'altro fattore di stress rilevante riguarda le difficoltà di avanzamento a gradi superiori e una spesso evidente disparità di trattamento tra militari di pari grado o pari ruolo. Ogni ruolo ed ogni grado hanno un loro bagaglio di responsabilità da attuare. Può capitare che a parità di grado a determinati militari si chieda di più, in termini di impegno e risultati, rispetto ad altri. Senza contare che tutto l'impegno profuso da ogni individuo, di ogni età e grado, risulta, ad oggi, essere sottopagato, sia per la mole di lavoro profusa, sia per le responsabilità del proprio operato: basti pensare che un militare che legittimamente applica l'art.53 del codice penale ("uso legittimo delle armi") si troverà poi, quasi sicuramente, ad affrontare processi lunghi e molto costosi; e spesso, anche in questi casi, i soggetti si sentono poco tutelati dalle proprie amministrazioni. Ecco allora l'importanza dei sindacati militari, i quali riescono a fornire anche tutela legale ai propri tesserati.

In conclusione, si può affermare che quello delle Forze dell'ordine si può considerare un lavoro con un elevato livello di stress, che talvolta i militari alleggeriscono attraverso i rapporti familiari e con la pratica di sport, mentre sovente, magari anche per mancanza di comunicazione, hanno difficoltà a "scaricare", rischiando di trovarsi nel vortice del burnout.

4.2. Discussione e Sviluppi futuri

Dai dati osservati come risultato della ricerca, appare fondamentale sottolineare come il lavoro degli operatori delle Forze dell'Ordine si dimostri come un lavoro con un'ampia predisposizione a situazioni di stress, dovute alle più disparate condizioni, sia lavorative che extra-lavorative.

Gli intervistati hanno comunque dimostrato di considerare la coesione del gruppo fattore fondamentale per poter condividere “gioie e dolori”, alleggerendo così il carico di pressioni che quotidianamente si palesano nella loro vita.

C'è un elemento, però, che più degli altri si è evidenziato nella ricerca, ed è la percezione di mancanza di aiuto e sostegno ai militari da parte dell'amministrazione. Sicuramente non per una mancanza di impegno della stessa in questo senso, ma semplicemente perché gli individui non considerano utili i mezzi attualmente messi a disposizione.

È emerso che lo strumento che più potrebbe aiutare i militari nei momenti di stress e di tensione potrebbe essere lo Sportello di ascolto psicologico reperibile periodicamente nelle caserme. Si tratta di un servizio fornito da specialisti esterni, i quali lo fanno percepire più come una “caccia alle streghe” piuttosto che come strumento di sostegno. Essendo tutti i lavoratori armati, la prima preoccupazione sembra essere quella di far “riposare forzatamente” il militare, il quale si è aperto per cercare una soluzione al problema e non per ottenere del riposo forzato. Sembra quasi che anziché cercare di risolvere il problema, cercando la fonte e trovando delle soluzioni, sia più facile “eliminare” il rischio che possa accadere qualcosa al militare e a chi lo circonda durante il servizio. Ed un militare che sente il dovere di adempiere ai propri doveri familiari non si concederà alla possibilità di essere sospeso o demansionato, perdendo qualcosa anche a livello economico, con la conseguenza che lo sportello diventerà sempre più strumento inutilizzato per lo scopo previsto. Questa chiusura al dialogo potrebbe portare a gesti insani, come quello del suicidio.

Analizzando i dati del 2022, “sono stati catalogati 72 suicidi tra appartenenti alle Forze dell'Ordine: 8 sono nella Guardia di finanza. Nel corso del 2021 sono stati catalogati 57 suicidi, nel 2020 erano 51. In effetti, il suicidio è così diffuso in queste professioni

che il numero di agenti di polizia morti per suicidio è più del triplo rispetto a quelli feriti a morte nell'esercizio delle loro funzioni.”²³

Nello studio del fenomeno sono state poste delle domande al criminologo Vincenzo Musacchio. Una domanda si focalizzava sul cercare di trovare le possibili cause che spingono i soggetti a questo gesto estremo. La risposta del criminologo è stata: “È sempre molto difficile analizzarle ma credo vi sia una forte componente connessa allo stress psico-fisico in moltissimi suicidi. Dal nostro studio, tra le molteplici cause, emerge proprio lo stress intenso cui le forze dell’ordine sono esposte quotidianamente... Gli agenti di polizia affrontano una grande quantità di traumi ogni giorno. Questa costante esposizione alla devastazione, a situazioni pericolose per la vita e allo sforzo fisico di lavorare per lunghe ore, può portare gli agenti a situazioni spesso ingestibili che andrebbero periodicamente monitorate”²⁴.

Una possibile soluzione in merito potrebbe essere fornire il sopraccitato Sportello psicologico non all’interno delle caserme, rendendo umiliante e demoralizzante anche il solo fatto di usufruirne, ma all’esterno, in convenzione presso studi di specialisti i quali, solo in caso lo ritengano opportuno, possono esternare le proprie preoccupazioni alle caserme di appartenenza. In questo modo, i soggetti che lo ritengono necessario, possono restare nell’anonimato in questo meccanismo, trovando così sostegno anche in delle semplici chiacchierate distensive.

Ancora, le amministrazioni potrebbero cercare di fornire momenti di team-building attraverso attività ludico-ricreative, sia all’interno che all’esterno degli ambienti di lavoro, che consentano ai militari di alleggerire il proprio fardello emotivo, aumentando l’affiatamento con colleghi i quali, altrimenti, verrebbero vissuti solo durante l’orario di lavoro, andando così ad agire sul livello di coesione. A titolo esemplificativo, basterebbero delle giornate di “Porta la tua famiglia al lavoro”, in cui le caserme sono aperte a coniugi, figli e amici, per far vedere l’ambiente che si vive, i mezzi che si utilizzano e i luoghi che segnano ogni giorno della carriera; ancora, si potrebbero pianificare dei weekend organizzati che consentano ai militari di conoscere altre persone che condividono la stessa divisa e le stesse emozioni.

²³ Pierluigi Mele - In aumento i suicidi nelle forze dell’ordine. Intervista al criminologo Vincenzo Musacchio

²⁴ Pierluigi Mele - In aumento i suicidi nelle forze dell’ordine. Intervista al criminologo Vincenzo Musacchio

Come si può notare, le soluzioni potrebbero essere anche più ampie e numerose, con il benessere del personale e la coesione del gruppo che dovrebbero essere al centro dell'interesse delle sfere di comando di ogni amministrazione. Sta ai comandi stessi trovarle e metterle in atto perché un militare ascoltato e appagato diventa sicuramente anche un militare più efficiente.

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

- Gallo Lorenzo, Dottor – “*Stress Lavoro Correlato nelle Forze dell’Ordine: stato dell’arte ed implicazioni future*” - Tesi di Laurea in Psicologia del lavoro e del benessere delle organizzazioni, Università degli studi di Torino, A. A. 2019/2020
- La Rosa Michele - “*Stress e lavoro – Temi, problemi, il contributo della sociologia ed i rapporti interdisciplinari*”. Editore: Franco Angeli – anno 1992
- Liperini Selina, Dottoressa – “*La prospettiva della psicologia positiva. Dallo stress lavoro correlato al benessere organizzativo*” – Tesi di laurea in Sociologia e Politiche sociali, Università di Pisa, A.A. 2015/2016
- Mele Pierluigi – “*In aumento i suicidi nelle forze dell’ordine. Intervista al criminologo Vincenzo Musacchio*”. Rai News. Data: 02/2023
- Nuciari Marina – “*Coesione ed efficienza nelle organizzazioni militari*”. Editore: Franco Angeli – anno 1990
- Nuciari Marina, Sertorio Guido – “*La famiglia militare è una famiglia come le altre?*”. Anthropos – Rivista militare n° 5 del 2009
- Pietrantoni, Prati, Morelli – “*Stress e salute nelle Forze dell’ordine*”. Edizioni Erikson – Nuove tendenze della psicologia, Vol.1 – Dicembre 2003
- Serpico Antonio, Dott. – Dottorato di ricerca “*Funzione di sicurezza pubblica e partecipazione*”, Università degli studi di Napoli Federico II, A.A. 2019/2020
- www.clinicadellatimidezza.it - Il lavoro ansiogeno dell’agente di polizia – Studi – Dott. Walter La Gatta, Febbraio 2021
- www.epicentro.iss.it/stress - Stress Post- Traumatico.
- www.giuntipsy.it – il coping: significato, strategie e risorse. Luglio 2020
- www.sociologicamente.it – Gestione dello stress e riscoperta della natura: il coping. Marzo 2021
- www.stateofmind.it - Lo stress in polizia: le strategie di coping e le differenze di ruolo e di genere – di Massimo Zedda. Gennaio 2018
- www.vita.it -Ordine pubblico e sicurezza: la differenza è sostanziale. Ottobre 2009.