



GUIDA PSICOATTITUDINALE ALLIEVI CC

Per quanto concerne la **prova psico-attitudinale** è una **valutazione** complessiva che mira a determinare se un candidato possiede le **caratteristiche psicologiche, attitudinali e cognitive necessarie per svolgere efficacemente un determinato ruolo.**



VARIA PER OGNI CONCORSO ED IN BASE ALLA COMMISSIONE ITINERANTE.

In linea di massima gli obiettivi e le componenti sono le seguenti:

OBIETTIVI DEL TEST

- 1** **Identificazione delle Competenze Psicologiche e Attitudinali**
Verificare che il candidato abbia le competenze psicologiche necessarie per affrontare le sfide del ruolo.
- 2** **Valutazione della Stabilità Emotiva**
Assicurarsi che il candidato sia in grado di gestire lo stress e le situazioni emotivamente difficili che possono verificarsi nel contesto lavorativo.

- 3** **Determinazione della Motivazione e dell'Adattabilità**
Valutare le motivazioni del candidato per entrare nell'Arma dei Carabinieri e la sua capacità di adattarsi a diversi contesti e situazioni.
- 4** **Valutazione delle Capacità Relazionali**
Determinare la capacità del candidato di lavorare in squadra e di gestire relazioni interpersonali in modo efficace e costruttivo.
- 5** **Coerenza tra test e colloquio**
Valutare la stabilità e la sincerità.

ATTENZIONE

Le **prove psico-attitudinali** non sono un passaggio “di contorno”. Sono **una delle fasi più delicate e selettive del concorso**.

I contenuti che trovi in questa guida sono **indicazioni e suggerimenti generali**, utili per capire cosa aspettarti, ma **non sostituiscono una preparazione professionale**.

Per affrontare davvero queste prove servono:

- metodo
- consapevolezza
- **preparazione guidata da psicologhe esperte in selezioni militari**

Vuoi prepararti nel modo giusto?

Prenota una consulenza personalizzata da qui





1) COMPONENTI DEL TEST PSICOATTITUDINALE

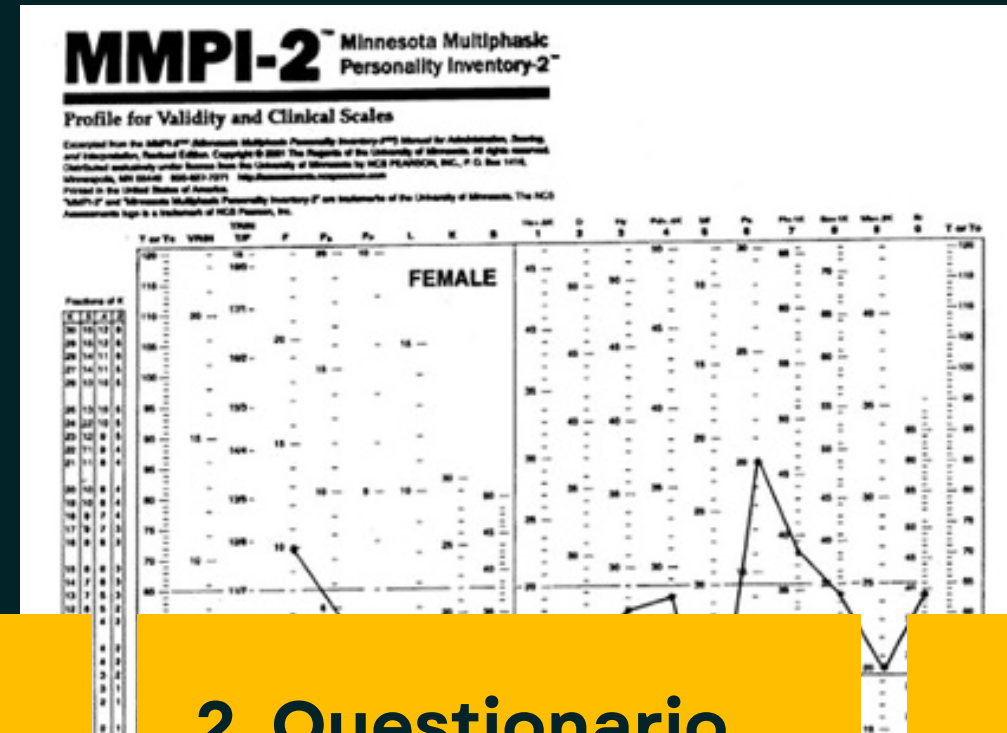


ELENCO

COMPONENTI	SPECIFICHE
VALUTAZIONE DELLA PERSONALITÀ	Utilizza strumenti per analizzare tratti di personalità e identificare eventuali problematiche psicologiche che potrebbero influire sulle funzioni richieste.
TEST PROIETTIVI	Come il Test della Figura Umana, che offre una visione delle dinamiche inconsce del candidato e del suo stato emotivo.
COLLOQUIO CON LO PSICOLOGO	Un'intervista approfondita per valutare stabilità emotiva, motivazione, adattabilità e capacità relazionali.



I PRINCIPALI TEST PSICOATTITUDINALI



1. Test Minnesota (MMPI-2)

2. Questionario Autobiografico

3. Test della Figura Umana



4. BFQ – Big Five Questionnaire



5. Colloquio Psicoattitudinale

6. Test TPC



DISCLAIMER IMPORTANTE

Le informazioni riportate in questa guida sono **linee guida tratte direttamente dai bandi ufficiali** e dall'esperienza delle nostre psicologhe.

→ **Non sostituiscono in alcun modo la preparazione specifica.**

È tua responsabilità prepararti con professionisti e psicologi iscritti all'albo.

→ Puoi prepararti con noi: **[clicca qui](#) per prenotare una consulenza gratuita e senza impegno** per scoprire come funziona il nostro metodo.

TEST MINNESOTA MULTIPHASIC PERSONALITY INVENTORY – MMPI-2

Il **MMPI-2** è uno dei test di personalità più utilizzati a livello internazionale, impiegato anche nelle selezioni delle **Forze Armate e di Polizia**.
È uno strumento **standardizzato e scientificamente validato** che consente di valutare la **struttura della personalità**, la **stabilità emotiva**, la **maturità psicologica** e la **tendenza alla simulazione**.

Nel contesto militare, il MMPI-2 è impiegato per verificare se il candidato possiede un **profilo psicologico equilibrato**, adatto a ruoli che richiedono disciplina, autocontrollo e affidabilità.

STRUTTURA DEL TEST

Il test è composto da **567 affermazioni** (in alcune versioni ridotte 370) alle quali si deve rispondere con:
“Vero” o “Falso”

Esempi di domande:

- “Mi capita spesso di essere nervoso senza un motivo preciso.”
- “Mi piace lavorare con regole e procedure precise.”
- “A volte sento che le persone ce l’hanno con me.”

Le domande possono sembrare ripetitive: è una caratteristica intenzionale del test, utile per misurare la **coerenza interna delle risposte** e individuare tentativi di costruire un profilo artificiale.

COSA MISURA

Il MMPI-2 si articola in tre **scale di validità** e dieci **scale cliniche** principali.

SCALE DI VALIDITÀ

Servono a verificare se il candidato ha risposto in modo onesto e coerente:

- **Scala L (Lie):** misura la tendenza a presentarsi troppo “virtuosi”, negando difetti.
- **Scala F (Frequency):** rileva risposte incoerenti o eccessivamente anomale.
- **Scala K (Correction):** individua atteggiamenti di difensività o controllo eccessivo.

👉 Se queste scale indicano **simulazione o difesa eccessiva**, il test può risultare **non valutabile o sospetto**.



SCALE CLINICHE PRINCIPALI

SCALA	SIGNIFICATO	COSA VALUTA NEL CONTESTO MILITARE
1. IPOCONDRIA (HS)	Tendenza a preoccuparsi per la salute	Gestione dell'ansia e percezione del corpo
2. DEPRESSIONE (D)	Livello di tono dell'umore e motivazione	Stabilità emotiva
3. ISTERIA (HY)	Reazioni allo stress e alla tensione	Adattabilità alle regole e al contesto gerarchico
4. DEVIAZIONE PSICOPATICA (PD)	Tolleranza all'autorità e rispetto delle norme	Disciplina e rispetto delle regole



SCALE CLINICHE PRINCIPALI

SCALA	SIGNIFICATO	COSA VALUTA NEL CONTESTO MILITARE
5. MASCOLINITÀ/ FEMMINILITÀ (MF)	Identità di ruolo e flessibilità personale	Equilibrio e maturità
6. PARANOIA (PA)	Fiducia verso gli altri e sospettosità	Collaborazione e lavoro di squadra
7. PSICASTENIA (PT)	Ansia, insicurezza e autocontrollo	Gestione della tensione operativa
8. SCHIZOFRENIA (SC)	Tendenza all'isolamento o pensiero disorganizzato	Stabilità cognitiva



SCALE CLINICHE PRINCIPALI

SCALA	SIGNIFICATO	COSA VALUTA NEL CONTESTO MILITARE
9. IPOMANIA (MA)	Livello di energia e impulsività	Autocontrollo e temperamento
0. INTROVERSIONE SOCIALE (SI)	Grado di socievolezza e fiducia interpersonale	Capacità relazionali nel gruppo



COSA VALUTA LA COMMISSIONE

ASPETTO	SIGNIFICATO
EQUILIBRIO GENERALE DELLA PERSONALITÀ	Capacità di mantenere stabilità emotiva e coerenza nei comportamenti.
GESTIONE DELLO STRESS	Reazioni psicologiche in contesti di pressione e rischio.
ADATTABILITÀ E DISCIPLINA	Accettazione dell'autorità e delle regole gerarchiche.
AFFIDABILITÀ E SINCERITÀ	L'esame delle scale di validità mostra la trasparenza del candidato.
AUTOCONTROLLO E IMPULSIVITÀ	Livello di controllo comportamentale e decisionale.



ERRORI COMUNI

1. **Tentare di “indovinare” le risposte corrette:** ogni tentativo di apparire perfetto altera la coerenza tra le scale e genera un profilo “difensivo” o “simulato”.
2. **Negare emozioni o difficoltà:** dire di “non provare mai paura” o “non arrabbiarsi mai” non indica forza, ma rigidità emotiva.
3. **Rispondere meccanicamente:** la monotonia del test induce alcuni a rispondere senza riflettere, generando incoerenze interne.
4. **Risposte casuali o impulsive:** errori di attenzione o fretta riducono la validità statistica del test e possono invalidare l’esito.
5. **Sottovalutare l’importanza della sincerità:** gli psicologi militari preferiscono un profilo con lievi imperfezioni ma autentico a uno “perfetto” ma artificiale.



CONSIGLI PRATICI

- **Rispondi sempre con autenticità:** il test non valuta la perfezione, ma la coerenza.
- **Evita di idealizzarti:** mostra equilibrio tra punti forti e limiti umani.
- **Mantieni concentrazione costante:** il numero di domande è elevato, ma la lucidità è essenziale.
- **Se non sei sicuro, scegli ciò che rappresenta meglio la tua esperienza reale.**
- **Non forzare la risposta:** rispondi solo “Vero” o “Falso” in base alla tua percezione immediata.



2) QUESTIONARIO AUTOBIOGRAFICO

– Analisi e Struttura Psicologica

DESCRIZIONE GENERALE

Il Questionario Autobiografico è una delle prove scritte più significative del percorso psicoattitudinale militare.

Non si tratta di un semplice “tema personale”, ma di una indagine strutturata sulla storia di vita, sulla maturità, sui valori e sulla motivazione del candidato.

SERVE ALLA COMMISSIONE PER VALUTARE:
la coerenza interna della personalità
la capacità di riflessione e autoconsapevolezza
l'adesione ai valori istituzionali (disciplina, lealtà, spirito di servizio)
la stabilità emotiva e la maturità morale

È considerato un documento identitario: racconta chi sei, da dove vieni e perché desideri servire lo Stato.



STRUTTURA DEL QUESTIONARIO

Il questionario autobiografico è composto da una serie di domande aperte e chiuse, organizzate per aree tematiche.



SEZIONE	SPECIFICHE	INFO (cosa valuta la commissione\significato psicologico)
SEZIONE 1 – DATI PERSONALI E FAMILIARI	• Nome, età, luogo di nascita, composizione familiare. • Relazione con i genitori, fratelli, figure di riferimento. • Eventuali situazioni di conflitto, separazioni o difficoltà economiche.	La commissione valuta: il contesto affettivo, la stabilità familiare e la capacità di trarre equilibrio dalle proprie esperienze.
SEZIONE 2 – PERCORSO SCOLASTICO E FORMATIVO	• Scuole frequentate, rendimento, eventuali difficoltà o interruzioni. • Materie preferite, interessi, attività extrascolastiche. • Rapporto con insegnanti e compagni.	Significato psicologico: misura la costanza, la responsabilità e la capacità di adattamento all’ambiente educativo (simbolo di disciplina e obbedienza).
SEZIONE 3 – ESPERIENZE LAVORATIVE O DI VOLONTARIATO	• Eventuali lavori svolti, ruoli di responsabilità, esperienze di gruppo. • Esperienze nel volontariato, associazionismo o sport.	Significato psicologico: misura la maturità personale, la predisposizione alla collaborazione e lo spirito di servizio.



SEZIONE	SPECIFICHE	INFO (cosa valuta la commissione\significato psicologico)
SEZIONE 4 – INTERESSI, PASSIONI E TEMPO LIBERO	• Attività ricreative, hobby, sport praticati, letture o passioni. • Frequenza di attività collettive o individuali.	La commissione osserva: • l’equilibrio tra vita personale e relazionale; • la capacità di canalizzare le energie in attività costruttive; • eventuali indicatori di isolamento, eccessiva aggressività o immaturità.
SEZIONE 5 – ASPETTI CARATTERIALI E RELAZIONALI	Domande tipiche: • “Come si descriverebbe caratterialmente?” • “Come reagisce alle critiche o ai contrasti?” • “Come si comporta in gruppo o sotto pressione?”	Valuta: • autocontrollo, • tolleranza alla frustrazione, • capacità di autovalutazione, • equilibrio tra assertività e umiltà.
SEZIONE 6 – MOTIVAZIONI ALLA CARRIERA MILITARE	Domande tipiche: • “Perché desidera entrare nell’Arma / nelle Forze Armate?” • “Quali valori rappresentano per lei la divisa?” • “Quali sono i suoi obiettivi futuri?”	Significato psicologico: È la parte più importante del questionario. La commissione valuta: • autenticità e profondità della motivazione, • comprensione del ruolo e dei sacrifici richiesti, • aderenza ai valori istituzionali: onore, disciplina, lealtà, spirito di corpo, servizio alla collettività.

COSA VALUTA LA COMMISSIONE

ASPETTO	SIGNIFICATO PSICOLOGICO
COERENZA NARRATIVA	Armonia tra le diverse sezioni e rispetto della verità personale.
STABILITÀ EMOTIVA	Capacità di affrontare eventi con equilibrio e maturità.
MOTIVAZIONE AUTENTICA	Desiderio sincero di servire e crescere, non ricerca di vantaggi.
CAPACITÀ DI RIFLESSIONE	Autoconsapevolezza e senso critico.
ADERENZA AI VALORI MILITARI	Disciplina, spirito di corpo, rispetto dell'autorità.
COMUNICAZIONE E CHIAREZZA	Stile semplice, ordinato e concreto.

ERRORI COMUNI

- A** **Usare frasi preconfezionate o trovate online.** Gli psicologi riconoscono immediatamente testi “costruiti” o copiati.
- B** **Idealizzarsi.** Scrivere di sé in modo “perfetto” denota rigidità o mancanza di autocritica.
- C** **Evitare temi difficili.** La maturità si mostra nel riconoscere anche momenti di debolezza, spiegando come si è superati.
- D** **Essere troppo emotivi o drammatici.** La prova non richiede compassione ma consapevolezza.
- E** **Sottovalutare la parte motivazionale.** È la sezione che più pesa nel giudizio finale: il candidato deve mostrare valori, non solo ambizioni.



CONSIGLI PRATICI PER LA COMPILAZIONE

**Scrivi con ordine e
chiarezza.**

Usa frasi brevi, dirette, senza linguaggio artificiale.

Sii autentico.

L'onestà e la coerenza sono più apprezzate della perfezione formale.

**Evidenzia la tua crescita
personale.**

Mostra come esperienze difficili ti abbiano reso più maturo.



Spiega la tua motivazione con concretezza.

Non basta dire “voglio servire lo Stato”: specifica perché e come.

Rileggi e controlla la coerenza con l'autobiografico e il colloquio.

Tutti gli strumenti vengono confrontati per individuare contraddizioni.



3) TEST DELLA FIGURA UMANA

DESCRIZIONE GENERALE

Il **Test della Figura Umana** è un test **proiettivo grafico**, cioè un esercizio in cui il candidato proietta sul disegno parti del proprio mondo interiore, della propria percezione di sé e del proprio equilibrio psicologico.

È tra i più diffusi nei **colloqui psicoattitudinali militari e delle Forze dell'Ordine**, perché consente allo psicologo di valutare **autocontrollo, maturità, percezione di sé e gestione dello stress**.

Il test nasce dal metodo **Machover (1949)** e viene spesso integrato con la variante **Goodenough-Harris**, che ne permette un'interpretazione quantitativa e qualitativa più approfondita.

La prova consiste nel **disegnare una figura umana maschile e una femminile**, rispettando il più possibile la spontaneità.

STRUTTURA DEL TEST

- **Durata media:** 10–20 minuti.
- **Materiale:** un foglio bianco e una matita.
- **Consegna tipica:**

“Disegni una figura umana nel modo migliore possibile.”

Dopo la prima figura (di solito dello stesso sesso del candidato), viene chiesto di disegnare **una figura del sesso opposto**.

L'esaminatore osserva sia **il disegno** che **il comportamento durante la prova** (modo di impugnare la matita, esitazioni, cancellature, atteggiamento corporeo, gestione del tempo).

COSA MISURA

Il test valuta diversi aspetti psicologici e relazionali attraverso la rappresentazione grafica:

FATTORE	DESCRIZIONE SINTETICA
IMMAGINE DI SÉ E IDENTITÀ PERSONALE	• Come il candidato percepisce il proprio corpo e il proprio ruolo. • Coerenza tra maschile e femminile, forza, sicurezza, equilibrio.
MATURITÀ AFFETTIVA E COGNITIVA	• Cura nei dettagli, proporzioni realistiche, presenza di elementi concreti. • Capacità di rappresentare figure armoniche e coerenti.
AUTOCONTROLLO E STABILITÀ EMOTI	• Tratto del segno, pressione, cancellature, simmetrie e rigidità.



COSA MISURA

Il test valuta diversi aspetti psicologici e relazionali attraverso la rappresentazione grafica:

FATTORE	DESCRIZIONE SINTETICA
GESTIONE DELLO SPAZIO E ORDINE MENTALE	• Distribuzione del disegno sul foglio (centratura, equilibrio, margini).
RELAZIONE CON L'AUTORITÀ E GLI ALTRI	• Postura, direzione dello sguardo, grandezza della figura, elementi di potere o protezione.

INTERPRETAZIONE GENERALE (IN AMBITO MILITARE)

Gli psicologi militari interpretano il disegno come **espressione grafica della personalità** e della capacità di gestire la pressione.

Il candidato idoneo disegna figure **proporzionate, realistiche, equilibrate**, con **segno deciso ma non rigido** e **assenza di elementi ansiosi o aggressivi**.

AREA	SIGNIFICATO PSICOLOGICO	INDICAZIONE PER L'IDONEITÀ
DIMENSIONE	Figura troppo piccola = insicurezza; troppo grande = bisogno di controllo o compensazione	Figura media, ben proporzionata
POSIZIONE SUL FOGLIO	Figura in alto = idealizzazione; in basso = insicurezza o depressione	Figura centrata e stabile



AREA	SIGNIFICATO PSICOLOGICO	INDICAZIONE PER L'IDONEITÀ
TRATTO GRAFICO	Linee tremolanti = ansia; tratto forte = aggressività; tratto fluido = equilibrio	Tratto sicuro e controllato
CANCELLATURE	Indecisione, autocritica, ansia	Correzioni moderate e coerenti
DETTAGLI	Eccessivi = rigidità; scarsi = distacco	Equilibrio tra cura e semplicità
POSTURA	Rigida = tensione; rilassata ma stabile = equilibrio	Postura composta e proporzionata
ESPRESSIONE DEL VOLTO	Sorriso forzato o eccessivo = mascheramento emotivo; volto neutro = equilibrio	Espressione calma, realistica



COSA VALUTA LA COMMISSIONE

ASPETTO	SIGNIFICATO OPERATIVO
EQUILIBRIO EMOTIVO	Capacità di mantenere calma e controllo anche in prove simboliche.
SICUREZZA E AUTOSTIMA	Il modo in cui si rappresenta il corpo riflette fiducia o insicurezza.
MATURITÀ PERSONALE	Cura, coerenza e realismo nel disegno.
GESTIONE DELL'ANSIA	Fluidità del tratto e assenza di tremori o cancellature eccessive.
ADATTABILITÀ E DISCIPLINA	Rispetto della consegna, ordine e proporzione.

ERRORI COMUNI

- A** **Disegnare figure troppo piccole o marginali.** Segnale di bassa autostima o timore del giudizio.
- B** **Evitare i volti o nascondere le mani.** Le mani rappresentano il rapporto con l'azione e il mondo; ometterle indica chiusura o insicurezza.
- C** **Eccesso di rigidità o perfezionismo.** Simbolo di ansia da prestazione o controllo eccessivo dell'immagine.
- D** **Aggiungere armi, gradi o simboli militari.** Denota ricerca di approvazione o bisogno di apparire "forte".
- E** **Figure eccessivamente stilizzate o infantili.** Indicano immaturità emotiva o scarso coinvolgimento.



CONSIGLI PRATICI

- Disegna **in modo naturale**, senza fretta né ossessione per la perfezione.
- Rappresenta una **persona normale**, non un “supereroe” o una caricatura.
- Cura proporzioni e postura, ma **evita di pensare troppo**: l’eccessiva razionalità produce rigidità.
- Non imitare schemi o modelli trovati online.
- Se sbagli, **correggi con misura**, senza cancellare completamente il segno.
- Ricorda: il test non valuta l’abilità artistica, ma **il tuo equilibrio interiore e la spontaneità**.



2) TEST BFAQ

– Big Five Questionnaire

DESCRIZIONE GENERALE

Il **BFQ (Big Five Questionnaire)** è un test di personalità basato sul modello psicologico dei **Cinque Grandi Fattori (Big Five)**, considerato uno dei sistemi più affidabili e scientificamente validi per la descrizione della personalità umana.

È ampiamente utilizzato in ambito militare, nelle Forze Armate e di Polizia, per la valutazione di candidati a ruoli di responsabilità, comando e cooperazione operativa.

Il suo scopo è individuare **tratti stabili della personalità** e verificare la loro **compatibilità con il profilo richiesto dal contesto militare**: disciplina, equilibrio, cooperazione e resistenza allo stress.

IL NOME PANIC

Il BFQ è composto da una serie di **domande o affermazioni (circa 132 item)**, a cui il candidato risponde esprimendo il proprio grado di accordo su una scala da 1 a 5:

1. = per niente d'accordo
2. = poco d'accordo
3. = abbastanza d'accordo
4. = molto d'accordo
5. = completamente d'accordo



ESEMPI DI AFFERMAZIONI:

- A** **"Mi considero una persona precisa e affidabile."**
- B** **"Riesco a mantenere la calma anche nelle situazioni difficili."**
- C** **"Mi piace lavorare in gruppo."**



LE CINQUE DIMENSIONI FONDAMENTALI

Il modello dei **Big Five** si basa su cinque aree principali che rappresentano i tratti chiave della personalità. Ognuna è composta da due sottoscale che ne approfondiscono il significato.



AREE	STRUTTURA	NEL CONTESTO MILITARE
ENERGIA (E) Rappresenta la tendenza a esprimersi in modo attivo e a ricercare il contatto con l'ambiente e con gli altri.	Sinonimi: Estroversione, vitalità, assertività. Sottoscale: • Dinamismo → capacità di agire, prendere iniziativa, mantenere entusiasmo. • Dominanza → sicurezza, capacità di leadership e comunicazione.	Un punteggio equilibrato indica personalità proattiva e decisa, ma non aggressiva. Valori troppo bassi possono segnalare eccessiva introversione o passività, mentre punteggi troppo alti possono denotare impulsività o tendenza al comando non richiesto.



AREE	STRUTTURA	NEL CONTESTO MILITARE
Amicalità (A) Misura il grado di fiducia, disponibilità e collaborazione con gli altri.	Sinonimi: Cooperazione, empatia, altruismo. Sottoscale: • Cooperatività → predisposizione al lavoro di squadra e rispetto per le regole. • Cordialità → atteggiamento empatico, cortese e rispettoso.	Un livello medio-alto di amicalità è ideale per chi deve integrarsi in gruppi operativi o reparti. Valori troppo bassi indicano tendenza all'individualismo, mentre punteggi troppo alti possono segnalare eccessiva compiacenza o difficoltà nel prendere decisioni impopolari.



AREE	STRUTTURA	NEL CONTESTO MILITARE
COSCIENZIOSITÀ (C) È la dimensione più apprezzata in ambito militare, poiché rappresenta la capacità di pianificare, rispettare le regole e portare a termine i compiti assegnati.	Sinonimi: Precisione, responsabilità, autodisciplina. Sottoscale: • Scrupolosità → attenzione ai dettagli e rigore. • Perseveranza → capacità di mantenere l'impegno nel tempo.	Un punteggio elevato è indice di affidabilità, ordine e rispetto dell'autorità. Punteggi troppo bassi rivelano disorganizzazione o scarsa responsabilità; valori eccessivamente alti possono denotare rigidità mentale.



AREE	STRUTTURA	NEL CONTESTO MILITARE
STABILITÀ EMOTIVA (S) Misura la capacità di gestire le emozioni, reagire allo stress e mantenere equilibrio nei momenti di tensione.	Sinonimi: Controllo, calma, resilienza. Sottoscale: • Controllo emotivo → capacità di mantenere calma sotto pressione. • Controllo degli impulsi → capacità di reagire con ponderazione e autocontrollo.	Una buona stabilità emotiva è essenziale per gestire situazioni operative e stress prolungato. Valori bassi indicano tendenza all'ansia o alla reattività emotiva; punteggi troppo alti possono segnalare freddezza o distacco.



AREE	STRUTTURA	NEL CONTESTO MILITARE
APERTURA MENTALE (M) Valuta la disponibilità a considerare nuove idee, cambiare prospettiva e adattarsi a contesti diversi.	Sinonimi: Flessibilità, curiosità, apertura all’esperienza. Sottoscale: • Apertura alla cultura → interesse per l’apprendimento e la conoscenza. • Apertura all’esperienza → curiosità, immaginazione e creatività.	Un punteggio medio-alto è indice di adattabilità e capacità di apprendimento. Valori troppo bassi segnalano rigidità e resistenza al cambiamento; punteggi troppo alti possono tradursi in eccessiva dispersione o non-conformismo.



COSA VALUTA LA COMMISSIONE

ASPETTO	SIGNIFICATO
COERENZA TRA RISPOSTE E COMPORTAMENTO	Conferma che il profilo emerso dai test coincide con il modo di porsi al colloquio.
ADATTABILITÀ E FLESSIBILITÀ COGNITIVA	Capacità di modificare i propri schemi di pensiero in base al contesto.
AUTOCONTROLLO EMOTIVO	Capacità di restare lucidi e disciplinati anche sotto stress.
COLLABORAZIONE E SPIRITO DI CORPO	Attitudine al lavoro di squadra e rispetto per l'autorità.
RESPONSABILITÀ PERSONALE	Senso del dovere, precisione e affidabilità.



COSA VALUTA LA COMMISSIONE

Il candidato ideale mostra punteggi **equilibrati in tutte le aree**, senza eccessi o carenze marcate.

Il profilo perfettamente bilanciato indica maturità, equilibrio e idoneità per la vita militare.

ERRORI COMUNI

- A

Rispondere in modo troppo estremo.

Segnare sempre “molto d’accordo” o “per niente d’accordo” crea un profilo rigido e poco credibile.
- B

Cercare di apparire perfetti.

Tentare di “costruire” il proprio profilo ideale altera la coerenza interna del test (rilevata automaticamente).
- C

Essere incoerenti tra domande simili.

Il BFQ contiene coppie di item invertiti: risposte contraddittorie mostrano scarsa attenzione o desiderio di manipolare.
- D

Non riflettere davvero sulle affermazioni.

Rispondere meccanicamente riduce la validità del test e dà un’impressione di superficialità.



CONSIGLI PRATICI

- **Leggi attentamente ogni affermazione.** Anche se sembra banale, riflettici un istante.
- **Rispondi in modo spontaneo ma coerente.** Le risposte impulsive o troppo “strategiche” vengono rilevate.
- **Evita di apparire troppo freddo o troppo emotivo.** La commissione cerca equilibrio, non estremi.
- **Non imitare uno stereotipo militare.** Essere disciplinato non significa essere rigido: l'autenticità è fondamentale.
- **Allenati alla consapevolezza.** Rifletti sui tuoi comportamenti quotidiani e su come reagisci sotto stress: questo migliora coerenza e lucidità nelle risposte.



3) COLLOQUIO PSICOATTITUDINALE

con Psicologo, Perito Selettore e Psichiatra

DESCRIZIONE GENERALE

Il colloquio psicoattitudinale rappresenta la fase conclusiva e decisiva dell'intero percorso di selezione psicologica.

È un momento di valutazione diretta, durante il quale il candidato viene osservato, ascoltato e analizzato da un'équipe composta da:

- **Psicologo militare,**
- **Perito selettore** (ufficiale esperto in selezione del personale),
- **Psichiatra** (in alcuni casi, per verifica clinica e diagnostica).

LO SCOPO NON È “METTERE ALLA PROVA” IL CANDIDATO, MA VERIFICARE:



1. Coerenza tra i risultati dei test scritti/grafici e il comportamento reale;
2. Equilibrio psicologico e stabilità emotiva;
3. Maturità personale e motivazione al servizio.



STRUTTURA DEL COLLOQUIO

La durata media varia dai 20 ai 40 minuti, ma può estendersi nei casi di approfondimento diagnostico.

SCALE CLINICHE PRINCIPALI

Generalmente, il colloquio segue tre fasi principali:

FASE	STRUTTURA	OBIETTIVO
1. FASE INTRODUTTIVA – ACCOGLIENZA E OSSERVAZIONE	• Lo psicologo presenta brevemente la finalità del colloquio. • Viene osservato il comportamento non verbale: postura, tono di voce, sguardo, autocontrollo, spontaneità. • I primi minuti servono a ridurre la tensione, ma anche a valutare la gestione dell'emozione.	Obiettivo: Analizzare la prima impressione psicologica – cioè il modo in cui il candidato si pone in un contesto formale, rappresentativo di una futura situazione gerarchica.



SCALE CLINICHE PRINCIPALI

Generalmente, il colloquio segue tre fasi principali:

FASE	STRUTTURA	OBIETTIVO
2. FASE DI APPROFONDIMENTO PERSONALE	Lo psicologo e il perito selettore pongono domande aperte su: • la vita personale e familiare (relazioni, educazione, valori); • il percorso scolastico e lavorativo; • l'esperienza sportiva e di gruppo; • gli obiettivi futuri e la motivazione al ruolo militare; • la gestione dello stress, della rabbia, delle frustrazioni; • l'atteggiamento verso l'autorità e la disciplina.	Obiettivo: Comprendere il modo di pensare, reagire e valutare situazioni critiche. Il tono delle domande può essere incalzante, ma serve a valutare la stabilità sotto pressione.



ESEMPI DI DOMANDE TIPICHE:

- “Come reagisce alle critiche?”
- “Cosa significa per lei la parola disciplina?”
- “Qual è stata la situazione più difficile che ha affrontato e come l’ha superata?”
- “Perché ha scelto proprio l’Arma dei Carabinieri?”
- “Come si comporterebbe se un suo superiore le impartisse un ordine che non condivide?”





SCALE CLINICHE PRINCIPALI

Generalmente, il colloquio segue tre fasi principali:

FASE	STRUTTURA	OBIETTIVO
3. FASE DI CONFRONTO E SINTESI	• Lo psichiatra, se presente, approfondisce eventuali aspetti clinici o emotivi emersi dai test (ansia, rigidità, tratti ossessivi, impulsività, ecc.). • Si valutano coerenza e sincerità nelle risposte rispetto a quanto scritto nei test (es. autobiografico, Minnesota, BFQ, Figura Umana, ecc.). • Il colloquio termina con un momento di dialogo più aperto, in cui il candidato può chiarire o commentare il proprio percorso.	Obiettivo: Valutare l'idoneità psicoattitudinale complessiva, cioè se il candidato possiede equilibrio, maturità, senso del dovere e capacità relazionale coerenti con il ruolo militare.



COSA VALUTA LA COMMISSIONE

AREA	DESCRIZIONE	INDICATORE DI IDONEITÀ
STABILITÀ EMOTIVA	Gestione dello stress, controllo delle reazioni, calma sotto pressione	Alta
AUTOCONSAPEVOLEZZA	Capacità di parlare di sé con equilibrio e sincerità	Alta
MOTIVAZIONE AL SERVIZIO	Desiderio autentico di servire lo Stato e condividere i valori istituzionali	Alta
MATURITÀ RELAZIONALE	Capacità di cooperare, ascoltare e rispettare l'autorità	Alta



COSA VALUTA LA COMMISSIONE

AREA	DESCRIZIONE	INDICATORE DI IDONEITÀ
ADATTABILITÀ GERARCHICA	Capacità di accettare ordini, collaborare, mantenere disciplina	Alta
AUTOCONTROLLO	Padronanza del linguaggio, del corpo e delle emozioni	Alta
COMUNICAZIONE E COERENZA	Chiarezza e coerenza tra ciò che si dice e come lo si dice	Alta



ERRORI COMUNI

1. **Recitare un ruolo o sembrare “perfetti”.** Gli psicologi militari individuano subito le risposte costruite o rigide.
2. **Negare qualsiasi emozione.** Dire “non mi arrabbio mai” o “non ho paura di nulla” è segno di scarsa consapevolezza.
3. **Criticare apertamente figure di autorità.** Anche se in passato si sono vissute esperienze difficili, è importante mostrare rispetto e maturità.
4. **Eccessiva sicurezza o arroganza.** La calma assertiva è indice di equilibrio; l'ostentazione, invece, di difesa.
5. **Evitare di rispondere o mostrarsi chiusi.** Il silenzio difensivo o l'irritazione sono interpretati come mancanza di autocontrollo.



CONSIGLI PRATICI

- **Sii naturale e autentico:** la sincerità equilibrata è sempre vincente.
- **Mantieni postura composta e tono calmo:** comunica controllo e disciplina.
- **Rispondi con chiarezza,** senza eccessivi giri di parole.
- **Accetta le domande “scomode”:** servono a valutare la tua reazione, non a metterti in difficoltà.
- **Mostra motivazione reale:** collegala a valori e ideali (servizio, giustizia, senso del dovere).
- **Evita confronti o lamentele personali:** parla sempre in modo costruttivo.



4) TEST TPC

(Turning Potentials into Capacities)

DESCRIZIONE DEL TEST

Il TPC (Turning Potentials into Capacities) è un questionario psicometrico e self-report multidimensionale progettato specificamente per la **valutazione e lo sviluppo delle Risorse Umane**.

Il suo scopo principale non è solo mappare la personalità, ma capire in che modo un individuo sia in grado di **trasformare il proprio potenziale innato in reali capacità organizzative** e lavorative.

MODELLO TEORICO DI RIFERIMENTO

Il test integra in modo originale i due filoni principali della psicologia della personalità contemporanea

Teoria dei Tratti: Identifica le inclinazioni naturali e i punti di forza stabili della persona (che costituiscono il suo potenziale).

Teoria Sociale-Cognitiva: Analizza i processi interni di **autoriflessione** e **autoregolazione**, considerati i veri e propri motori che permettono di tradurre le inclinazioni in comportamenti efficaci sul lavoro



DOVE CI PUOI TROVARE



Iscriviti al canale
YouTube



Leggi i nostri
articoli



Seguici su
Tiktok



Seguici su
instagram



QUESTA GUIDA È SOGGETTA A COPYRIGHT

Tutti i diritti riservati.

Nessuna parte di questa pubblicazione può essere riprodotta, distribuita, trasmessa, o utilizzata in alcun modo senza il permesso scritto dell'autore, eccetto nei casi consentiti dalla legge sul copyright.

REGOLAMENTO

Riproduzione e Distribuzione: è vietata la riproduzione, parziale o totale, di questa guida senza l'esplicito consenso scritto dell'autore. Questo include la copia digitale, la stampa, e la distribuzione in qualsiasi forma, sia elettronica che fisica.

Uso Personale: l'utilizzo di questa guida è permesso solo per fini personali e non commerciali. È consentito scaricare e stampare una copia per uso personale, ma non è permesso modificarla o distribuirla.

Modifiche e Derivazioni: non è consentito modificare, trasformare o creare opere derivate basate su questa guida senza il permesso scritto dell'autore. Qualsiasi utilizzo non autorizzato sarà considerato una violazione dei diritti di copyright.