

# Newsletter di Psicologia Positiva

N. 15 – Novembre 2009 – ISSN 1828-1842

A cura della Società Italiana di Psicologia Positiva

## EVENTI POSITIVI

La Società Italiana di Psicologia Positiva (SIPP) organizza una serie di eventi formativi su tematiche della psicologia positiva applicata a diversi contesti, da quello del lavoro e delle organizzazioni, a quello della salute, a quello dell'educazione.

I workshop avranno innanzitutto l'obiettivo di divulgare i più recenti contributi della ricerca scientifica e della prassi professionale, forniranno quindi strumenti concettuali e operativi per trattare gli argomenti di interesse nella prospettiva della psicologia positiva.

Il primo evento è in programma per il 21 novembre 2009 a Milano e si intitola

### Positive Team Building.

#### Partecipare, sviluppare e condurre gruppi di lavoro che promuovono il benessere.

Il workshop si propone di individuare le principali linee guida per lo sviluppo e la conduzione di gruppi di lavoro positivi, capaci cioè di favorire la crescita personale e professionale dei propri membri e quindi il loro benessere. Verranno inoltre utilizzati alcuni strumenti propri della psicologia positiva per rafforzare le competenze dei partecipanti nel team work. Il workshop si svilupperà per un'intera giornata e sarà condotto da Stefano Gheno (Università Cattolica del Sacro Cuore) e dagli psicologi di *Well At Work & Associati*. Nel workshop verranno affrontati i seguenti contenuti: a) fare con: il team work come metacompetenza positiva; b) Positive Work Team: caratteristiche dei gruppi di lavoro positivi; c) da "capo" a "coach": leadership positiva e team building; d) apprendere il gruppo: principi metodologici e operativi di team building positivo.

Ulteriori informazioni sul nostro sito. ☺

**Società Italiana di Psicologia Positiva**  
c/o Scuola Asipse - IMIPSI  
Via Settembrini, 2 – 20124 Milano  
Web: [www.psicologiapositiva.it](http://www.psicologiapositiva.it)  
E-mail: [info@psicologiapositiva.it](mailto:info@psicologiapositiva.it)

### Consiglio Direttivo

Federico Colombo - *Presidente*  
Stefano Gheno - *Presidente Eletto*  
Antonella Delle Fave - *Presidente Passato*  
Spiridione Masaraki - *Segretario-Tesoriere*  
Giuliano Balgera - *Consigliere*  
Marta Bassi - *Consigliere*  
Gian Franco Goldwurm - *Consigliere*  
Marta Scignaro - *Consigliere*  
Patrizia Steca - *Consigliere*

La NEWSLETTER DI PSICOLOGIA POSITIVA compie quattro anni! Infatti proprio nel novembre 2005 vedeva la luce il primo numero: una sola pagina, sprovvista di codice ISSN, ma già definita nella grafica e con una chiara vocazione per le notizie nazionali ed internazionali. Tutti i numeri arretrati sono scaricabili dal nostro sito internet. ☺

## VALUTARE IL RISCHIO PSICOSOCIALE PER PROMUOVERE IL BENESSERE SUL LAVORO

*Maria Elena Magrin<sup>1</sup> e Stefano Gheno<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>Università di Milano-Bicocca <sup>2</sup>Università Cattolica del Sacro Cuore

### I rischi psicosociali in azienda: il caso dello stress lavoro-correlato

Il concetto di rischio porta con sé un ampio dominio semantico al cui interno è possibile cogliere alcune differenti accezioni. Alcune implicano una valutazione negativa del rischio. Esiste però anche un'accezione più neutra, se non addirittura positiva: quella del rischio come sfida o scommessa con sé stessi.

Nel contesto organizzativo l'obiettivo dichiarato è quello di eliminare o almeno ridurre i rischi. Possiamo senz'altro affermare che questo è il senso delle normative sulla sicurezza sul lavoro (dal precedente D.Lgs. 626/1994 all'attuale D.Lgs. 81/2008), senso che risulta fortemente coerente con l'ambizione di razionalità che tutte le organizzazioni implicitamente ed esplicitamente hanno. Tutte le aziende però hanno sempre un altro obiettivo che implica in certa misura l'accettazione di un qualche rischio: quello relativo alla capacità delle persone di fare proprie le sfide poste dall'organizzazione e di rispondervi positivamente.

La contraddizione tra questi obiettivi esplose se applichiamo ai rischi sul lavoro una concezione meccanica. Di fronte ai rischi prodotti, ad esempio, dal contatto con sostanze pericolose o dal lavorare in ambienti insalubri o, ancora, dal compiere manovre pericolose, l'obiettivo di eliminare o almeno ridurre il rischio risulta quasi ovvio e, in fondo, non eccessivamente complicato da perseguire. Se invece consideriamo il rischio in modo più ampio, la questione appare più sfumata. Il lavoratore deve essere in grado di assumere su di sé le sfide che l'organizzazione ha nel suo rapporto con l'ambiente (il mercato, l'utenza, ecc.) e lo stress che esse producono, ma – chiaramente – non può e non deve esserne

schacciato.

Il dato evidente dell'esperienza organizzativa è che vi sono persone che sono in grado di accettare la sfida e di crescere umanamente e professionalmente nel rispondervi; altre invece ne sono schiacciate, talvolta fino a sviluppare esiti patologici.

È questo il campo ambiguo del rischio psicosociale in azienda ed in particolare del rischio di stress lavoro-correlato.

Lo stress lavoro-correlato origina dall'interazione tra le caratteristiche personali del soggetto, il suo ambiente sociale di riferimento e l'ambiente organizzativo in cui opera. Lo stress lavoro-correlato può quindi trasformarsi in distress, potenzialmente patogenico, a causa di una disfunzionale mediazione di natura interna (criticità psicologiche personali) o esterna (criticità organizzative). C'è però anche la possibilità che il processo abbia un esito positivo, di eustress o stress salutogenico (Magrin et al., 2006), qualora la mediazione psicologica e organizzativa sia funzionale.

### Quali linee guida di un intervento sui rischi psicosociali negli ambienti di lavoro?

Il punto di partenza di un efficace intervento sui rischi psicosociali è sempre la loro valutazione. Non si può infatti intervenire se non avendo operato un giudizio sulle cause di un determinato evento, giudizio che contiene già *in nuce* un'ipotesi progettuale conseguente. La natura psicosociale del rischio che stiamo trattando introduce però alcune difficoltà nel processo di valutazione, sia per quanto riguarda la natura soggettiva e potenzialmente aleatoria del dato da esaminare, sia per l'inefficienza inevitabile degli strumenti di misura.

Coerentemente al dettato normativo, la valutazione del rischio è un processo

globale che origina dall'individuazione dei pericoli e arriva all'individuazione di tutte le misure di prevenzione e protezione volte a ridurre al minimo sostenibile la probabilità e il danno conseguente a potenziali eventi negativi per la salute e il benessere.

Tutto ciò premesso, possiamo sinteticamente indicare due differenti modelli interpretativi dei rischi psicosociali, utilizzabili anche per configurarne operativamente la valutazione:

- Il primo li considera – al pari di tutte le altre tipologie di rischi – una conseguenza di caratteristiche ambientali, in questo caso sia materiali, sia immateriali, che producono determinate conseguenze (i pericoli) per i soggetti.
- Il secondo modello invece è centrato sulla mediazione operata dal soggetto nella sua relazione con l'ambiente. I pericoli sono quindi conseguenze solo indirette delle caratteristiche ambientali, dove il rapporto tra implicazioni soggettive e caratteristiche ambientali è mediato da caratteristiche personali.

#### Valutare il rischio e/o promuovere il benessere

Nelle organizzazioni in cui si sviluppano interventi efficaci di prevenzione del rischio stress-correlato e di promozione della salute e del benessere il punto di origine è – sistematicamente – una buona integrazione tra queste competenze ed un'assunzione di corresponsabilità delle figure che la stessa norma vede protagoniste della prevenzione e della promozione, il datore di lavoro (spesso rappresentato dalla funzione risorse umane), il responsabile dei servizi di protezione e prevenzione e il medico competente. In questa triangolazione virtuosa resta da interrogarsi su quale sia il modello di valutazione dei rischi psicosociali più efficace a sviluppare interventi coerenti e su quali strumenti di valutazione si possa contare a riguardo.

Si tratterà da un lato di trovare un impianto metodologico che permetta di considerare i rischi sia nella loro dimensione più oggettiva, sia in quella soggettiva. Dall'altro, un impianto che fornisca una misura del rischio presente che permetta di prevederne in qualche modo l'esito, nonché indichi le linee per un possibile intervento di prevenzione e di "cura". Di conseguenza sarà necessario disporre sia di strumenti idonei a valutare i fattori di rischio interni ed esterni alla persona, sia di prefigurare in quale direzione si debba orientare l'organizzazione per ridurre le conseguenze disfunzionali dei rischi evidenziati.

Ciò comporta utilizzare un strumento di valutazione che deve essere articolato su due livelli:

1. Un livello è quello più propriamente legato al rischio psicosociale. A questo livello è imprescindibile la valutazione della qualità dell'ambiente e dei processi organizzativi ovvero delle caratteristiche di contesto che la

letteratura ha da tempo individuato come più fortemente collegate all'insorgenza di sintomi di distress. A proposito è inevitabile il riferimento al modello *Job-Demand-Control* (S) di Karasek (1979) che legge il fenomeno dello stress lavoro-correlato attorno alla valutazione dei fattori interni ed esterni che impediscono al soggetto un buon adattamento alle richieste provenienti dall'ambiente organizzativo. Dal 2000 hanno però iniziato ad affermarsi modelli maggiormente focalizzati sulle *Job resources* (Schaufeli, 2007), cioè su quelle caratteristiche psicosociali che favoriscono un buon adattamento al contesto organizzativo.

Un buono strumento di valutazione del rischio dovrà quindi, innanzitutto, considerare quegli elementi di interazione con il contesto che riducono o facilitano la possibilità di un adattamento positivo. Data la natura intrinsecamente soggettiva del fenomeno stress, non si potrà tuttavia prescindere da quelle caratteristiche personali che andranno a intensificare, in positivo o in negativo, la relazione con l'ambiente.

Sarà quindi importante valutare quelle risorse personali che andranno a sviluppare la resilienza nel contesto lavorativo. Quello della resilienza come competenza dinamica è forse oggi uno dei temi emergenti nell'ambito della promozione della salute nei luoghi di lavoro (Magrin et al., 2007), infatti spesso non è immediatamente possibile eliminare o ridurre significativamente gli stressor psicosociali sul lavoro, ma si può sempre lavorare nella direzione di un incremento della capacità delle persone di reggere positivamente la circostanza lavorativa. Si tratterà quindi, per una valutazione esauriente del rischio psicosociale nel lavoro, di considerare non solo le job resources secondo la prospettiva più innovativa dello studio dello stress lavoro-correlato, ma anche le risorse personali di resilienza (Magrin et al., 2006).

2. Il secondo livello di valutazione di uno strumento efficace nel contesto del rischio psicosociale nell'ambiente di lavoro è relativo all'outcome, inteso in negativo come esito del distress e in positivo come benessere percepito. Mentre la misura del distress può risultare utile nel proporre approfondimenti valutativi in specifiche aree o su particolari popolazioni organizzative, la valutazione del benessere fornisce delle informazioni aggiuntive che permettono di qualificare la percezione del clima organizzativo raccolta. Non va inoltre trascurato il fatto

che il benessere organizzativo rappresenta un ulteriore fattore di protezione dal rischio di distress.

Valutare il rischio è già un modo di intervenire per la prevenzione dei suoi possibili esiti negativi. Rendere le organizzazioni e le persone che vi operano più consapevoli dei fattori che influenzano il proprio star bene o stare male apre certamente nuove possibilità di promuoverne la salute e il benessere.

Ciò comporta da un lato che la prospettiva ottimale di valutazione del rischio psicosociale sia quella della ricerca-intervento. Dall'altro, che valutare il benessere offre all'ambito più generale della valutazione del rischio psicosociale una prospettiva più qualificante dell'intervento, che va così ad assumere una caratterizzazione più promozionale che di protezione.

#### Bibliografia

- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Magrin M.E., Scignaro M., Viganò V. (2006). Fattori di resilienza e benessere psicologico. *Psicologia della Salute*, 1, 9-24.
- Magrin M.E., D'Orso M., La Tocca R., Viganò V., Cesana G. (2007). La valutazione dello stress occupazionale nella pratica clinica di medicina del lavoro: esperienza diagnostica e prospettive di intervento. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, XXIX, 3, 352-534.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort - low reward conditions at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-43. ☺

#### V European Conference on Positive Psychology

Il prossimo congresso europeo di psicologia positiva si svolgerà a Copenaghen (Danimarca) dal 23 al 26 giugno 2010; ma la prima data da ricordare è il 31 dicembre 2009, termine per l'invio degli abstracts. Link: [www.ecpp2010.dk](http://www.ecpp2010.dk) ☺

MAPPA DEI GRUPPI DI RICERCA IN PSICOLOGIA POSITIVA

Con questo numero della Newsletter superiamo i confini italiani della ricerca in psicologia positiva, per avventurarci tra i gruppi di lavoro europei. Intendiamo così proporre ai nostri soci una panoramica aggiornata dei progressi compiuti all'estero e delle persone che attivamente vi stanno contribuendo. Ci auguriamo che questa iniziativa possa essere occasione per creare una rete più vasta di collaborazione internazionale tra i soci SIPP ed i partner europei.

Il nostro nuovo viaggio prende avvio dalla Danimarca, il paese che ospita le persone più felici d'Europa (stando ai risultati del World Database of Happiness del sociologo olandese Ruut Veenhoven; <http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/>) e che, nell'estate del 2010, sarà sede del V Congresso Europeo di Psicologia Positiva.

Abbiamo chiesto al Professor Hans Henrik Knoop di aggiornarci sullo stato dell'arte della psicologia positiva nel suo paese. Il Professor Knopp è Direttore dello Universe Research Lab e Professore Associato presso la Aarhus University, Denmark; membro del Board of Directors della International Positive Psychology Association; membro del Comitato Esecutivo dello European Network for Positive Psychology; nonché organizzatore del V Congresso Europea di Psicologia Positiva. Di seguito il suo resoconto.

**LA DANIMARCA**

*Hans Henrik Knoop*

**I gruppi di psicologia positiva**

- Alla Aarhus University vi sono numerosi gruppi che si occupano di ricerca e applicazione in psicologia positiva. In particolare l'interesse riguarda l'ambito educativo e di leadership (presso la Facoltà di Educazione e la Facoltà di Economia), ma comprende anche i settori della medicina, teologia, filosofia e sport.
- Anche presso la University of Southern Denmark e l'Università di Copenhagen si trovano singoli ricercatori e piccoli gruppi di lavoro che operano nel campo della psicologia positiva, senza tuttavia un'organizzazione formale.
- Anche nel settore privato troviamo gruppi impegnati in psicologia positiva, in particolare, lo Universe Research Lab, un centro di ricerca e sviluppo, associato alla Aarhus University e con stretti legami di collaborazione al Project Zero presso l'Università di Harvard ed il Quality of Life Research Center presso la Claremont Graduate University. Il centro si occupa di apprendimento e creatività, integrando la ricerca di base e applicata con interventi in ambito educativo e di leadership. Il centro partecipa inoltre al GoodWork Project.
- Vi sono infine numerosi gruppi di professionisti – consulenti/ terapeuti privati, coaches ecc. – che lavorano a progetti ed interventi ispirati alla psicologia positiva e che si sono uniti in network sociali virtuali.

**Principali aree di ricerca**

L'educazione è l'ambito principale di numerosi progetti di ricerca importanti, gestiti da gruppi affiliati alla Aarhus University e allo Universe Research Lab. L'interesse per la psicologia positiva sta crescendo anche da parte di alcuni illustri ricercatori che si occupano di medicina e salute presso la Aarhus University.

Un'altra area degna di nota è l'evidence-based coaching promossa dalla Danish Psychological Association che ha altresì istituito un dottorato di ricerca in questo campo.

**Pubblicazioni**

Andersen, F. Ø. (2009). *Danske og finske læringsmiljøer. Tydelighed, opmærksomhed og engagement i folkeskolens hverdag?: De danske og finske PISA-resultater i et komparativt, kvalitativt perspektiv.* [I contesti d'apprendimento in Danimarca e Finlandia. Chiarezza, attenzione e impegno a scuola ogni giorno? I risultati danesi e finlandesi dello studio PISA in prospettiva comparativa e qualitativa]. København: Danmarks Pædagogiske Universitets Forlag. Tesi di Dottorato.

Andersen, F. Ø. (2006). *Flow og fordybelse: Virkelysten og det gode livs psykologi* [Flow e immersione – il desiderio di agire e la psicologia della buona vita]. København: Hans Reitzels Forlag.

Knoop, H. H. e Lyhne, J. (a cura di) (2005). *Et nyt læringslandskab – Flow, Intelligens og det gode læringsmiljø.* [Un nuovo ambiente di apprendimento – flow, intelligenza e i buoni contesti di apprendimento] København: Dansk Psykologisk Forlag. Antologia con contributi di Sten Pinker, Howard Gardner, Mihaly Csikszentmihalyi, Bill Damon, Sherry Turkle ed altri.

Lyhne, J. e Knoop, H. H. (a cura di) (2008). *Positiv Psykologi – Positiv Pædagogik* [Psicologia Positiva – Pedagogia Positiva]. København: Dansk Psykologisk Forlag. Antologia con contributi di Martin Seligman, Daniel Kahneman, Daniel Gilbert, Ruut Veenhoven, Barbara Fredrickson ed altri.

Nørby, S. e Myszak, A. (2009). *Positiv psykologi: En introduktion til videnskaben om velvære og optimale processer.* [Psicologia Positiva: Un'introduzione alla scienza del benessere e del funzionamento ottimale] København: Hans Reitzels Forlag.

Antologia con contributi dei principali ricercatori danesi che si occupano di PP.

Stelter, R. (2009). *Experiencing mindfulness meditation - a client narrative perspective.* International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being. June.

[Kognition & Pædagogik](#) [Cognizione e Pedagogia]. Copenhagen: Dansk Psykologisk Forlag. Questa rivista è dedicata alla psicologia positiva e all'educazione.

**Copertura stampa**

- Più di 300 ricorrenze di “psicologia positiva” sulla carta stampata danese
- Più di 20 apparizioni significative sui media elettronici danesi
- Il documentario TV program Plan B (2007) e il programma [SKOLEN](#) (2008) con il seguito (2009)

**Applicazioni**

- Corso di [evidence-based coaching](#) promosso dalla Danish Psychological Association
- Lo strumento di valutazione online [www.goodschool.dk](http://www.goodschool.dk) – utilizzato per misurare le emozioni positive, l'impegno e gli ambiti di significato tra gli studenti nelle scuole
- Prossimo master degree presso la Aarhus University e, potenzialmente, anche in altre università
- Quattro grandi città danesi – Copenhagen, Fredericia, Koege e Soenderborg – sono in lizza per il premio di città amica dei bambini e degli adolescenti 2012, all'interno del progetto [Happiness in Life Project](#).

**Il contributo dello Universe Research Lab in ambito di ricerca e applicazione**

Il nostro gruppo presso lo [Universe Research Lab](#) si occupa prevalentemente di apprendimento e creatività in ambito educativo e di leadership. La nostra ricerca di base fa riferimento alla teoria dei sistemi e alla psicologia positiva in generale,

rimanendo sempre aperta alle nozioni di positività provenienti da tutte le scienze sociali e naturali.

Al momento il nostro principale progetto di ricerca si intitola "I diversi modi d'imparare"; coinvolge 35 scuole, 12.000 allievi, 1.500 insegnanti e più di 100 leaders impegnati nell'applicare la psicologia positiva e simultaneamente a raccogliere dati per la ricerca.

Un altro progetto riguarda l'impegno nella vita educativa professionale a Aarhus, la seconda città più popolosa della Danimarca. Un campione rappresentativo dei suoi 18.000 lavoratori opererà a stretto contatto con i nostri ricercatori allo scopo di determinare i fattori importanti o le condizioni essenziali del buon lavoro.

In collaborazione con i colleghi della [Aarhus University](#) siamo infine lieti di ospitare a Copenhagen, dal 23 al 26 giugno 2010, la V Conferenza Europea di Psicologia Positiva.

#### La formazione in Psicologia Positiva in Danimarca

La Psicologia Positiva è diventata assai popolare in Danimarca negli ultimi anni.

All'Università di Aarhus è in corso di accreditamento il primo master in psicologia positiva del paese.

Vi sono inoltre numerose società di consulenza private che offrono [workshops e seminari](#) di psicologia positiva. La [Danish Psychological Association](#) offre un corso di evidence-based coaching, mentre [la Danish University Extension](#) attira grandi folle di persone alle lezioni aperte di psicologia positiva, con più di 1000 partecipanti per semestre, nelle quattro principali città danesi tutte insieme. La Danish University Extension invia più di 700.000 brochures informative alla popolazione danese ogni semestre e si è offerta di pubblicizzare la V Conferenza Europea di Psicologia Positiva a Copenhagen nella primavera 2010 ([www.ecpp2010.dk](#)).

#### Sviluppi futuri della Psicologia Positiva in Danimarca

Nei prossimi anni mi aspetto che verranno attivati diversi master ed almeno una scuola di dottorato nell'area della psicologia dello sviluppo e dell'educazione, e forse anche nell'ambito della leadership.

Verranno sviluppate numerose altre applicazioni nel campo della *appreciative inquiry*, probabilmente con più chiare componenti critiche.

I media continueranno a seguire i progressi della ricerca sociale al fine di contribuire ad una comunicazione più bilanciata dei problemi e delle loro soluzioni.

A livello nazionale, l'ente danese per il turismo [Visit Denmark](#) ha incluso nella sua strategia aziendale "la promozione delle condizioni istituzionali essenziali per la felicità". Alfred Josefsen (Irma, COOP), eletto "Leader danese dell'anno" ha proposto di stabilire ufficialmente una giornata nazionale di PP.

Non ho dubbi che la psicologia positiva si diffonderà sempre di più in futuro, grazie alle nuove conoscenze che man mano si stanno acquisendo con metodi nuovi e rigorosi e grazie allo sviluppo di applicazioni e pratiche sempre più raffinate e precise.

#### Per contattare il Prof. Hans Henrik Knoop:

Email: [hkk@universereseachlab.com](mailto:hkk@universereseachlab.com)

Siti internet: [www.universereseachlab.com](http://www.universereseachlab.com)

[www.dpu.dk/om/knoop](http://www.dpu.dk/om/knoop) ☺

### CONGRESSI

#### III Giornata Nazionale di Psicologia Positiva Roma, 6 novembre 2009

Venerdì 6 novembre si è svolta la III Giornata Nazionale di Psicologia Positiva dal titolo "Psicologia dello Sport e Psicologia Positiva a Confronto". La sede del convegno è stata la Facoltà di Psicologia 2 dell'Università La Sapienza di Roma.

La sessione mattutina dei lavori è stata dedicata alla psicologia positiva e si sono alternate le seguenti relazioni, moderate da S. Masaraki e M. Bertini:

- F. Colombo (ASIPSE, presidente - SIPP) - Presentazione della SIPP e sue attività
- A. Delle Fave (Univ. Milano) - Prospettive transculturali in psicologia positiva
- G.V. Caprara. (Univ. Roma-Sapienza) - Trasformare le potenzialità in benessere
- G. Fava (Univ. Bologna) - Nuovi sviluppi nella Well-being therapy
- P. Steca (Univ. Milano-Bicocca) - Convinzioni di efficacia personale e collettiva nello sport. Dalla valutazione al potenziamento
- O. Albanese (Univ. Milano-Bicocca) - Gli insegnanti: attori e risorse del benessere a scuola
- S. Gheno (Univ. Milano-Cattolica) - Il self-empowerment per promuovere salute e benessere nei luoghi di lavoro

La sessione pomeridiana invece ha riguardato l'incontro tra

Psicologia Positiva e Psicologia dello Sport. D. Spinelli ha moderato le seguenti relazioni:

- M.L. Zaccaria (presidente dell'Ordine degli Psicologi-Regione Lazio) - Saluto e Introduzione
- C. Violani (Univ. Roma-Sapienza) - Lo sport come fattore di protezione della qualità del sonno negli anziani
- S. Di Nuovo (Univ. Catania) - I valori nella pratica sportiva
- M. Bassi (Univ. Milano) - L'esperienza ottimale della pratica sportiva
- A. Zelli (Univ. Roma-Foro Italico) - Il Doping nei contesti giovanili: aspetti socio-cognitivi
- M. Di Bisceglie et al. (Univ. Milano) - "Corri che ti passa". Un training psicofisico per promuovere benessere
- M. Gucciardi (Univ. Cagliari) - La pratica sportiva e la promozione della salute
- L. Stanchieri (Life & Coaching) - L'attenzione ottimale: dallo stile attentivo alla scelta dell'obiettivo

Il centro interuniversitario Mind in Sport Team, inoltre, ha organizzato una sessione dedicata specificatamente alla psicologia dello sport che si è svolta nella mattinata di sabato. Oltre alla lettura magistrale "The development of talents in sport" di S. Serpa, presidente dell'International Society of Sport Psychology, si sono tenute due tavole rotonde su "La domanda e l'offerta di Psicologia dello Sport si incontrano" e "Le competenze dello psicologo dello Sport e la sua formazione in Italia, in Europa, nel Mondo".

Più di 150 persone hanno partecipato all'evento che, come negli anni scorsi, è stato completamente gratuito. ☺

### WWW...

#### New Zealand Association of Positive Psychology

La psicologia positiva avanza anche in Nuova Zelanda. L'associazione locale è da pochi mesi su internet con un proprio sito, anche se a dire il vero è ancora un po' scarno. Link <http://www.nzapp.co.nz> I colleghi sono anche impegnati in "The International Wellbeing Study" e chiedono se qualcuno è interessato a collaborare nella raccolta dei dati. Per ulteriori informazioni visitate il sito internet: <http://www.wellbeingstudy.com> ☺