



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA
DiSA -DIPARTIMENTO DI SCIENZE ANTROPOLOGICHE



Ordine degli Psicologi della Liguria

LA PSICOLOGIA IN LIGURIA

LINEE DI TENDENZA ATTUALI E PREVEDIBILI

La ricerca è stata realizzata nel quadro di una convenzione fra l'Ordine degli Psicologi della Regione Liguria e il Dipartimento di Scienze Antropologiche (Sezione di Psicologia) dell'Università di Genova.

*Responsabile scientifico della ricerca è il prof. **Sergio Morra**.*

*L'organizzazione complessiva della raccolta dati e della loro elaborazione è stata curata da **Sara Spotorno**.*

*Le interviste sono state condotte e codificate da **Sara Spotorno, Serena Bolzati, Anna Piras e Deborah Samassa**.*

*Il rapporto di ricerca è stato redatto da **Sara Spotorno**, con la collaborazione di **Ambra de Romano e Cinzia Firpo** (capp. dal II al VIII) e **Anna Piras** (capp. IV e V) e di **Sergio Morra**.*

Si ringraziano tutti gli psicologi e i testimoni privilegiati che hanno partecipato alle interviste.

INDICE

I. INTRODUZIONE	pag. 3
II. LA RICERCA IN PSICOLOGIA	pag. 10
III. NEUROPSICOLOGIA	pag. 21
IV. LA PSICOLOGIA DELLE EMERGENZE	pag. 39
V. LA PSICOLOGIA GIURIDICA O FORENSE	pag. 59
VI. LA PSICOLOGIA SCOLASTICA	pag. 78
VII. LA PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI	pag. 95
VIII. LA PSICOLOGIA DELLO SPORT E DELL'ESERCIZIO FISICO	pag. 119
IX. ALCUNE RIFLESSIONI FINALI	pag. 138
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	pag. 155
ALLEGATI	pag. 157
<i>Allegato 1 – Nota Informativa</i>	pag. 159
<i>Allegato 2 – Traccia intervista agli psicologi</i>	pag. 161
<i>Allegato 3 – Traccia intervista ai testimoni privilegiati</i>	pag. 169

I. INTRODUZIONE

I.I – I presupposti e gli scopi della ricerca

Lo studio che riporteremo in questo lavoro prende in considerazione settori di attività psicologica ancora minoritari in Liguria (e, più in generale, sul territorio nazionale), spesso innovativi o comunque di sviluppo relativamente recente. Esso si inserisce in una ricerca più ampia sullo stato della professione psicologica e i suoi prevedibili prossimi sviluppi nella nostra Regione, svolta in collaborazione tra l'Ordine degli Psicologi della Liguria e il Dipartimento di Scienze Antropologiche dell'Università di Genova, che ha considerato anche i percorsi formativi ed alle scelte professionali dei giovani psicologi liguri (iscritti all'Albo nel quinquennio 2003-2007). Gli aspetti complementari dei due versanti della ricerca sono rilevanti, sia dal punto di vista conoscitivo che da quello della progettazione di iniziative a vantaggio della professione nella nostra realtà locale, sul piano della formazione, della comunicazione e delle politiche di sviluppo da realizzarsi nell'interazione con i diversi attori presenti nel territorio. Il quadro di riferimento e i risultati che andremo illustrando vanno perciò integrati con quanto a suo tempo presentato a proposito della prima parte dello studio.

L'esigenza di studiare gli ambiti "minoritari" dell'operare psicologico è sorta dalla constatazione di quanto siano ormai saturi i settori tradizionali della sanità e del campo socio-assistenziale e di come la professione dello psicologo tenda a differenziarsi secondo posizionamenti plurali, spesso molto eterogenei (cf. Bosio, Lozza e Bergonzi, 2004). Si tratta di un processo in atto ormai da tempo, ma che appare in fase di ulteriore crescita, non solo dettato dall'esigenza di sopravvivere sul mercato del lavoro, come reazione alla minaccia dell'insicurezza e dell'elevata concorrenzialità, ma anche – e, ci auguriamo, in misura sempre più importante – alimentato dalla possibilità di cogliere le opportunità presenti nel contesto socio-culturale contemporaneo. Un processo sull'onda della necessità e della virtù, insomma. Nell'attuale fase di "neo-professionalismo" (Bosio, 2000; Prandstaller, 2004), il mondo delle professioni si caratterizza infatti secondo una duplice ottica di lettura, legata ai concetti-chiave della "complessità" e del "cambiamento": entrambe queste dimensioni, strettamente intrecciate, possono rappresentare importanti risorse per la nostra professione. Riconoscendosi come professione il cui percorso è davvero, oggi più di un tempo, un progetto aperto, suscettibile di sviluppi differenti e non univoci, la psicologia, nelle sue molte componenti, si riconosce nell'esigenza e nell'opportunità di riflettere su di sé, ripensando ed innovando gli aspetti di contenuto e di funzione delle prestazioni erogate, le loro modalità attuative, i tipi di destinatari a cui rivolgersi, al fine di migliorare l'incontro tra la

domanda e l'offerta. Anzi, tra le tante diverse domande e le tante diverse offerte. Si riconosce, cioè, nell'effettuare una profonda azione di "marketing della professione", che, lungi dall'essere un processo di pura mercificazione del lavoro psicologico, rappresenta il substrato fondamentale affinché l'intervento dello psicologo si qualifichi realmente come un'attività comprensibile, utile e fruibile ai suoi interlocutori, reali o ancora potenziali.

Ma quali spazi effettivi ci sono oggi sul mercato del lavoro? E quali possibili potranno, in un futuro prossimo, concretamente aprirsi? Il rischio che ravvisiamo è quello di delineare un quadro non corrispondente alla realtà, improntato ad un eccessivo pessimismo o, al contrario, ad un altrettanto eccessivo – e altrettanto pericoloso – bias ottimistico riguardo i campi "emergenti", formandosi un'idea di ampie possibilità operative, dinamicità ed innovazione che poi non trovano riscontro nella situazione reale. Inoltre, porsi il quesito delle concrete e future possibilità lavorative nei vari settori, al di là di generiche osservazioni di base, acquista il suo senso soprattutto in riferimento a contesti territoriali specifici, con limiti e risorse peculiari, che richiedono risposte e competenze "sitate", definite nel rapporto con quella determinata situazione.

Lo scopo del nostro studio non sarà quello di fornire un quadro che si presuma esaustivo e, anzi, nemmeno una fotografia che possa fregiarsi dell'oggettività rispetto ai vari settori indagati. L'obiettivo che ci siamo prefissi, adottando un'ottica prevalentemente qualitativa, è quello di conoscere in maniera il più possibile intensiva le storie di vita professionale e le aspettative di colleghi che operano nei campi considerati, al fine di apprendere da loro le motivazioni e i canali che hanno portato all'inserimento nel settore di riferimento, i percorsi formativi seguiti e le competenze acquisite, gli aspetti fondamentali della loro identità professionale, i limiti e le risorse, le principali fonti di soddisfazione e le principali difficoltà che hanno incontrato e incontrano, le attese rispetto al proprio percorso così come allo sviluppo del loro ambito in Liguria. Sarà dedicata cura sia agli aspetti peculiari di ciascuno dei partecipanti, sia agli aspetti condivisi, per porre in risalto spunti di riflessione sui punti di forza e di debolezza della figura dello psicologo quando si trova ad operare al di fuori dei settori di attività tradizionali.

Inoltre, la ricerca si è rivolta ad alcuni "testimoni privilegiati", figure non psicologiche che rivestono un ruolo di responsabilità negli ambiti indagati o che comunque, dalla loro esperienza e posizione, possono avere un buon punto di vista da cui leggere la situazione. Le informazioni fornite da queste persone in merito alle caratteristiche delle attività psicologiche esercitate nei loro contesti, la valutazione delle stesse e dei rapporti con gli altri profili professionali compresenti e le previsioni formulate in relazione al possibile sviluppo della psicologia in Liguria nel campo di riferimento, permetteranno di trarre utili indicazioni rispetto all'analisi della domanda mediata di cui sono portatrici le diverse istituzioni ed organizzazioni di beni e servizi nel nostro territorio.

I.II – Gli aspetti metodologici

1.II.1 – Il disegno della ricerca ed i soggetti

I settori psicologici presi in esame sono sette; specificamente:

- ✓ la neuropsicologia,
- ✓ la psicologia delle emergenze,
- ✓ la psicologia giuridica e forense,
- ✓ la psicologia scolastica,
- ✓ la psicologia del lavoro e delle organizzazioni,
- ✓ la psicologia dello sport e dell'esercizio fisico,
- ✓ la ricerca psicologica.

Questi ambiti di operatività sono stati selezionati in quanto, come sopra anticipato, ancora minoritari per la nostra professione e, spesso, emergenti nel nostro territorio. Evidentemente non esauriscono il numero di campi psicologici fuori da quelli tradizionali della psicologia clinica e della psicoterapia. Il principio di inclusione di questi e non di altri (basti pensare, ad esempio, alla psicologia del turismo, alla psicologia gerontologica, alla psicologia del traffico o viaria e all'ergonomia cognitiva) deriva da criteri pragmatici, connessi all'effettiva presenza di un determinato settore in Liguria e/o alla reperibilità di colleghi che vi lavorino, anche se rimane comunque un'area di decisionalità soggettiva di cui ci assumiamo la responsabilità.

Complessivamente, hanno partecipato alla ricerca 88 persone, di cui 65 psicologi (49 donne e 16 uomini) e 23 testimoni privilegiati (6 donne e 17 uomini), che lavorano nelle 4 province liguri: 57 a Genova, 13 a Savona, 9 a Imperia e 9 a La Spezia. Per vari settori abbiamo però incontrato notevoli difficoltà nel reperire i partecipanti al di fuori del Capoluogo e non ci è stato possibile contattare testimoni privilegiati nelle province di Savona e di La Spezia per quanto riguarda la neuropsicologia e nelle province di La Spezia e Imperia per quanto riguarda invece la psicologia delle emergenze. Inoltre, per ragioni collegate alle caratteristiche stesse del settore, tutti gli psicologi contattati per il settore della ricerca e tutti i testimoni privilegiati che hanno partecipato per l'ambito della psicologia giuridica lavorano a Genova.

Riguardo gli psicologi, abbiamo cercato di contattare soprattutto persone con un buon livello di esperienza nel settore di riferimento, in termini di durata e continuità del percorso così come di porzione dell'attività rispetto al loro lavoro complessivo, ma quando è stato possibile (rispetto al numero di partecipanti previsti per un dato settore e alla reperibilità degli stessi) abbiamo incluso nello studio anche alcune persone che si erano inserite relativamente di recente in quel determinato

ambito, per esaminare se e in che modo ciò determini una diversa prospettiva sul proprio lavoro. Talvolta, tuttavia, l'assenza di un numero sufficiente di colleghi reperibili che lavoravano in maniera consistente in un dato settore ha determinato l'esigenza di inserire tra i partecipanti persone che vi operano come ambito di intervento secondario (in particolare, tale situazione si è verificata per la psicologia delle emergenze, la psicologia scolastica e la psicologia dello sport). Una precisazione va fatta ancora in relazione al settore della ricerca psicologica, perché in questo caso abbiamo operato la scelta di contattare non professori o ricercatori universitari che avessero un percorso accademico di lunga durata, ma persone giovani, con una storia lavorativa relativamente breve (anche se comunque di alcuni anni), per tastare il polso della situazione attraverso coloro che nel settore cercano inserimento stabile o che vi si sono inseriti stabilmente da poco.

Come anticipato nella sezione precedente, per quanto riguarda i testimoni privilegiati abbiamo cercato persone che, dalla loro posizione nel settore, ci potessero fornire un buon quadro della situazione in relazione a come vengono praticate le attività psicologiche, agli aspetti da valorizzare e a quelli da modificare, e alle previsioni che si possono formulare riguardo il futuro della psicologia nel settore considerato all'interno della realtà ligure. I testimoni privilegiati sono stati contattati in riferimento a tutti gli ambiti di studio tranne quello della ricerca psicologica (per il quale ci è sembrato più difficile individuare interlocutori non psicologi in grado di valutare con una certa competenza lo stato delle cose); nel complesso però – come sopra riportato – il loro numero risulta contenuto, notevolmente inferiore rispetto a quello degli psicologi contattati. Ciò dipende da quanto è stato concretamente possibile fare nel corso della presente ricerca, con le risorse a disposizione in termini di persone e di tempi. L'analisi della domanda mediata e la raccolta del parere di figure non psicologiche rispetto al nostro lavoro riveste comunque grande importanza e grande interesse; auspichiamo quindi che questa parte dello studio possa essere approfondita in maniera adeguata in future ricerche appositamente dedicate.

Tab. 1 – Numero di partecipanti per ciascun settore.

SETTORE	Psicologi	Testimoni privilegiati
Neuropsicologia	11	4
Psicologia delle emergenze	8	3
Psicologia giuridica e forense	10	3
Psicologia scolastica	11	4
Psicologia del lavoro e delle organizzazioni	14	5
Psicologia dello sport e dell'esercizio fisico	5	4
Ricerca psicologica	6	-

Rimane d'obbligo un'ulteriore precisazione. Per ciascun campo indagato, hanno partecipato un numero diverso di psicologi e di testimoni privilegiati. Ciò deriva da una duplice logica seguita:

da un lato, cioè, da criteri quantitativi collegati all'ampiezza e alla diversificazione del settore (per i quali, necessariamente, rimane pur sempre una certa area di opinabilità, lasciata alla nostra discrezione) e, d'altro lato, da criteri "pragmatici" associati alla reperibilità e alla disponibilità delle persone che abbiamo contattato. La tabella (Tab. 1) riporta sinteticamente il numero di partecipanti ripartiti per ambito di riferimento.

I.II.2 – Lo strumento di rilevazione

La ricerca è stata realizzata attraverso interviste individuali, in parte semi-strutturate e in parte libere, della durata di circa un'ora ciascuna e condotte da uno tra 4 intervistatori.¹ I partecipanti sono stati selezionati sia tra i componenti dei gruppi tematici organizzati dall'Ordine sui vari settori psicologici, sia tra i rispondenti al questionario utilizzato per la parte della ricerca sui "giovani psicologi" che avevano lasciato il loro nominativo, sia infine attraverso la rete di conoscenze dirette e indirette tra colleghi. Ogni persona è stata contattata per via telefonica e/o via e-mail per presentarle la ricerca e chiederle la disponibilità all'intervista.

Successivamente, ciascun partecipante, prima di rispondere alle domande, ha ricevuto e firmato una nota informativa (All.1) riguardo gli obiettivi dello studio, il trattamento dei dati ed il rispetto della privacy. Ogni intervista è stata audioregistrata, ponendo le dovute attenzioni affinché le registrazioni risultassero anonime (codificate con numero progressivo) e fossero adeguatamente custodite in modo da impedire l'accesso ai dati a terzi non autorizzati.

I.II.2.1 – L'intervista agli psicologi

L'intervista agli psicologi prevedeva 4 aree tematiche, proposte nell'ordine fisso in cui sono presentate sotto, all'interno delle quali indagare una serie di aspetti obbligatori. Ogni intervistatore aveva una traccia di intervista (All. 2), ma la formulazione delle domande e la sequenza in cui porle per ciascuna area tematica veniva lasciato alla libertà dell'intervistatore stesso e dell'interazione dialogica che si andava strutturando. Lo scopo di questa procedura è stato quello di raccogliere informazioni in profondità, lasciando all'intervistato la possibilità di seguire il proprio percorso di pensiero e di associazioni nel raccontare la propria storia professionale e formativa, pur senza trascurare alcuna delle aree ritenute importanti ai fini della ricerca.

Le quattro aree tematiche affrontate dall'intervista agli psicologi sono le seguenti:

¹ Si tratta della curatrice della ricerca, dr.ssa Sara Spotorno, e di altre 3 psicologhe (dr.ssa Serena Bolzati, dr.ssa Anna Piras e dr.ssa Deborah Samassa) iscritte all'Ordine della Liguria.

- Parte I – Dati socio-anagrafici:

età, genere, nucleo familiare, luogo di residenza/domicilio e luogo di lavoro, anno di abilitazione professionale, anno e titolo di iscrizione all'Albo, abilitazione o meno all'esercizio della psicoterapia.

- Parte II – Esperienza professionale:

- *Quadro occupazionale*: ambito, tipo di contratto, monte ore, durata e continuità del percorso;
- *Inserimento lavorativo*: canali utilizzati, motivazioni per la scelta, difficoltà incontrate, indicazioni ai colleghi e all'Ordine per favorire l'inserimento nel settore;
- *Caratteristiche dell'attività*: tipo di mansioni, esistenza di domande non emerse o comunque non soddisfatte, tipo di utenza/destinatari, modalità di lavoro (da solo e/o in équipe), riferimenti teorico-metodologici, importanza e applicazione del Codice Deontologico nella propria attività, principali strumenti e tecniche, grado di soddisfazione lavorativa (con specificazione degli aspetti di soddisfazione e/o problematici), risonanze a livello personale ed emotivo, indicazioni su come favorire lo sviluppo della domanda nel settore e su come fornire risposte adeguate;
- *Aspettative sul futuro professionale*: previsione generale in relazione al proprio percorso nel settore (tra 1 anno, se l'intervistato lavora nel settore da meno di 5 anni, o tra 5 anni, se invece l'attività è svolta da più tempo), eventuali particolari aspetti per cui si prevede un miglioramento o un peggioramento circa la propria attività, attese circa il futuro del settore di riferimento in Liguria (tra 5 anni, con precisazione di eventuali aspetti in miglioramento o in peggioramento).

- Parte III – Percorso formativo:

- *Percorso di laurea*: tipo di studi effettuati, grado di soddisfazione per la preparazione ottenuta, discipline considerate più utili per l'attività esercitata, eventuali esigenze di approfondimento, esperienze di tirocinio e loro utilità lavorativa, indicazioni su come la formazione accademica potrebbe favorire l'inserimento nel settore;
- *Percorso post-lauream* (corsi di specializzazione, corsi di perfezionamento, master, dottorato di ricerca): tipo e numero di corsi frequentati, conoscenze e competenze reputate più utili per il proprio lavoro, eventuali esigenze di approfondimento, esperienze di tirocinio e loro utilità lavorativa, indicazioni su come la formazione post-lauream potrebbe migliorare la sua efficacia ai fini dell'inserimento nel settore;
- *Altre esperienze formative*: eventuali stage o esperienze di lavoro volontario (esclusi i tirocini), loro caratteristiche ed importanza rispetto al proprio lavoro, eventuali esperienze di supervisione, loro funzione e rilevanza delle competenze acquisite grazie ad esse, frequenza a convegni, seminari, ecc. a carattere psicologico (distinguendo: negli ultimi 2 anni/precedentemente), loro temi principali, indicazione delle esperienze formative più

interessanti ai fini della professione, eventuale partecipazione ad iniziative formative non strettamente attinenti alla psicologia ma reputate di particolare interesse, eventuali iniziative formative di cui si desidera l'attuazione.

- Parte IV – Eventuali approfondimenti:

rispetto ai temi affrontati o ad argomenti non trattati ritenuti importanti dall'intervistato.

I.II.2.2 – L'intervista ai testimoni privilegiati

L'intervista ai testimoni privilegiati era suddivisa in 2 parti. E' stata fornita a ciascun intervistatore una traccia, anche con alcuni esempi di formulazione di domande (All. 3), ma, come nel caso degli psicologi, l'esatto modo di porle e la loro sequenza in ciascuna parte dell'intervista è stata lasciata di volta in volta alla sensibilità dell'intervistatore rispetto allo scambio conversazionale in atto.

Più nello specifico, l'intervista era così composta:

- Parte I – Dati socio-anagrafici e professionali:

età, genere, luogo di residenza/domicilio e di lavoro, titolo di studio e tipo di formazione, caratteristiche della figura professionale, tipo di struttura in cui l'attività è esercitata.

- Parte II – La psicologia nel settore:

- *Caratteristiche dell'intervento psicologico*: obiettivi, destinatari, attività, esperienza dell'intervistato nel suo contesto, eventuali cambiamenti dell'intervento rispetto al passato, eventuali caratteristiche peculiari del lavoro dello psicologo in Liguria;
- *Valutazione dell'intervento*: giudizio complessivo, indicazioni sugli aspetti di risorsa e su quelli inutili o dannosi, descrizione di eventuali situazioni problematiche esperite, indicazioni riguardo il miglioramento del lavoro dello psicologo nel settore;
- *Percezione dei rapporti dello psicologo con le altre figure professionali*: eventuali aspetti di sinergia o di difficoltà;
- *Domanda potenziale/non soddisfatta*: sua esistenza e tipologia, eventuali indicazioni su come favorire l'emergere della domanda e su come migliorare la risposta da parte degli psicologi;
- *Previsioni sull'intervento in Liguria (orizzonte temporale: 5 anni)*: attese generali rispetto al settore, eventuali indicazioni sugli specifici aspetti in miglioramento o in peggioramento.
- *Eventuali approfondimenti*: rispetto ai temi affrontati o ad argomenti non trattati ritenuti importanti dall'intervistato.

II. LA RICERCA IN PSICOLOGIA

II.I - Gli psicologi

II.I.1 - Dati socio-anagrafici e percorso formativo

Nell'ambito della ricerca in psicologia sono stati intervistati 6 psicologi, di cui 5 donne e 1 uomo, di età compresa tra i 27 e i 37 anni. Per quanto riguarda invece i testimoni privilegiati non ci sono intervistati in questo settore.

Tutti svolgono la loro professione a Genova (lavorano infatti all'Università); 4 risiedono nella stessa provincia dove operano, 1 a La Spezia e 1 al di fuori della Liguria, più precisamente in Toscana.

Nessuno dei nostri intervistati vive in un nucleo familiare con figli: 1 risiede da solo, 1 è sposato, 2 abitano con la famiglia d'origine e 2, infine, coabitano con amici. Il fatto che la maggioranza degli intervistati abbia scelto di rimanere nella famiglia d'origine o di dividere le spese con uno o più coinquilini potrebbe essere ricondotto alla scarsa retribuzione e alla mancanza di stabilità lavorativa, due condizioni di insoddisfazione professionale che – come vedremo – vengono lamentate da gran parte di loro.

Per quanto concerne le esperienze formative, si evidenzia che la totalità degli intervistati ha conseguito una laurea in psicologia (4 con il vecchio ordinamento e 2 con il nuovo). Emerge inoltre che 4 di loro hanno frequentato l'indirizzo in psicologia clinica, 1 ha seguito l'indirizzo in psicologia dello sviluppo e solamente 1 ha frequentato l'indirizzo in psicologia generale, che viene invece solitamente considerato propedeutico per lavorare nell'ambito della ricerca.

Rispetto alla soddisfazione relativa alla formazione accademica ricevuta, solo 1 persona dichiara un basso livello di soddisfazione, mentre 2 si ritengono abbastanza soddisfatte e 3 molto soddisfatte. Nel complesso, quindi, gli intervistati esprimono un giudizio favorevole rispetto agli studi universitari svolti.

La totalità dei partecipanti alla nostra ricerca, come è logico attendersi, ha frequentato o sta frequentando un corso di Dottorato di Ricerca, che costituisce infatti un prerequisito essenziale per cercare di accedere ad una carriera nel campo della ricerca. Inoltre, per 5 soggetti su 6 si evidenzia la frequenza di uno o più altri corsi di formazione post-lauream, fino ad un massimo di 4 corsi. A tale proposito, è interessante osservare come la maggioranza degli intervistati (4) sia o sia stata iscritta ad una Scuola di Specializzazione in psicologia clinica o in psicoterapia: tale dato risulta in linea con l'orientamento di tipo clinico seguito durante il percorso accademico e sembra essere una

manifestazione concreta del desiderio, spesso espresso dal nostro campione, di far procedere in parallelo il percorso professionale di ricerca e quello applicativo in ambito clinico.

Tutti gli intervistati hanno frequentemente partecipato a convegni, conferenze, seminari, workshop anche negli ultimi due anni, e spesso in qualità di relatori, poiché la presentazione di propri contributi in queste occasioni costituisce parte integrante del lavoro stesso di ricerca, essenziale per la comunicazione dei risultati ottenuti e lo sviluppo di contatti con la comunità scientifica nazionale ed internazionale.

II.1.2 - La professione

II.1.2.1 - Il lavoro scolastico nel campo della ricerca

II.1.2.1.1 – Ruolo e funzioni del ricercatore in psicologia

Gli psicologi intervistati affermano che, in generale, gli obiettivi di un ricercatore² in psicologia consistono nello studiare le determinanti dei processi mentali e delle loro manifestazioni comportamentali, cercando di coglierne caratteristiche, meccanismi, funzioni, disfunzioni e anche interconnessioni, in individui singoli, gruppi, organizzazioni o contesti sociali più ampi, a seconda dei casi.

L'elaborazione e la conduzione di un progetto di ricerca richiede diverse fasi, che possono essere curate da una sola persona o anche da più persone qualora si lavori in équipe. Esse sono:

- ✓ inquadramento della problematica di ricerca e analisi della letteratura di riferimento;
- ✓ formulazione delle ipotesi;
- ✓ organizzazione ed effettuazione della raccolta dati;
- ✓ analisi ed interpretazione dei dati rispetto alle ipotesi di partenza;
- ✓ divulgazione dei risultati, attraverso la presentazione a congressi, convegni, seminari e/o la stesura di articoli scientifici.

Gran parte (3 su 5) degli intervistati fornisce soprattutto un contributo all'impostazione del progetto e all'analisi dei dati, mentre la raccolta dei dati viene di sovente affidata, in tutto o in parte, a collaboratori più giovani e meno esperti.

I temi di ricerca, talvolta interconnessi, possono essere molto vari ed essere affrontati secondo un punto di vista più "di base", cioè con finalità essenzialmente conoscitive e di sviluppo

² Nel corso della trattazione si userà il termine "ricercatore" per riferirsi ad uno psicologo che si occupa di ricerca, senza limitarsi dunque – laddove non diversamente precisato – ad indicare uno specifico posizionamento accademico.

della teoria psicologica, o più applicativo, facendo invece diretto riferimento alle ricadute concrete e di utilizzo pratico dei risultati ottenuti.

Anche nell'ambito seppur ristretto del nostro campione le tematiche di ricerca appaiono eterogenee, in seguito ad una nostra specifica scelta tesa ad avere indicazioni quanto più possibili trasversali rispetto a vari campi di indagine e rappresentativi dei diversi settori scientifico-disciplinari ufficialmente istituiti. Ad ognuno dei seguenti ambiti si dedica infatti un intervistato: realizzazione e validazione di test psicologici; attaccamento e disturbi alimentari; psicologia cognitiva e neuropsicologia (percezione visiva, attenzione visuospaziale, substrati cerebrali di tali processi); relazione tra sviluppo cognitivo e sviluppo del linguaggio; psicologia di comunità (soprattutto rispetto all'inserimento scolastico di ragazzi immigrati); comunicazione multimediale e legami con l'apprendimento.

Oltre la metà degli intervistati (4 persone), inoltre, abitualmente svolge compiti di insegnamento universitario o collabora alla didattica accademica, organizzando laboratori per studenti, seguendo tirocini e tesi e svolgendo assistenza agli esami.

II.I.2.1.2 - Domande latenti o senza adeguate risposte

Tutti gli intervistati hanno risposto che esistono numerosi bisogni non trasformati in domande esplicite o esigenze che, comunque, anche qualora vengano espresse chiaramente, non riescono a trovare adeguate risposte. Ciò avviene in larga parte a causa della scarsità di fondi destinati alla ricerca, sulla quale, affermano gli intervistati, non si investe abbastanza anche perché non se ne comprende appieno l'utilità o se ne pretende un tornaconto troppo immediato. Altre volte, inoltre, le esigenze di ricerche non trovano sufficiente realizzazione in quanto mancano, soprattutto in ambito clinico, adeguate competenze a livello metodologico (ad es., conoscenza delle tecniche statistiche di analisi dei dati).

Vi sarebbero, dunque, diversi spazi ancora non sufficientemente esplorati per la ricerca in psicologia, se si riuscisse ad aumentare le risorse ad essa dedicate, nonché a diffondere maggiormente la cultura e a promuoverne pertanto le funzioni, attraverso il coinvolgimento delle istituzioni e dei vari contesti (economico-produttivi, sanitari e socio-assistenziali, educativi). Altra esigenza particolarmente sentita è lo sviluppo di scambi multidisciplinari e del lavoro in équipe con altre figure professionali, soprattutto nei nuovi settori, come quelli dell'ergonomia e delle tecnologie multimediali. Viene, in generale, ritenuto importante sensibilizzare alla ricerca i singoli professionisti (psicologi e non) operanti nei diversi campi: ad esempio, i nostri intervistati hanno sottolineato che bisognerebbe informare chi opera in ambito clinico che i test somministrati ai

pazienti possono anche essere utilizzati a fini di ricerca, oltre che per obiettivi di tipo diagnostico-valutativo.

II.I.2.2 – L'esperienza lavorativa

II.I.2.2.1 – Motivazioni e canali di inserimento

Tutti gli psicologi intervistati hanno scelto il campo della ricerca sulla base di un proprio interesse personale e professionale. Essi si dividono poi equamente tra chi è stato sostenuto nella scelta soprattutto da specifiche conoscenze e competenze acquisite durante il corso di laurea (grazie, in particolare, ai corsi di psicologia generale, psicometria e analisi dei dati, e ai corsi metodologici riferiti ai diversi settori disciplinari) e chi ha acquisito conoscenze e competenze di ricerca soprattutto durante il tirocinio post-lauream.

Rispetto alle modalità di inserimento professionale, come già anticipato, tutti hanno frequentato o stanno frequentando un corso di Dottorato di Ricerca, che – ricordiamo – è propedeutico ad una carriera in questo campo. Particolarmente utile è risultato poi l'aver una rete di contatti con colleghi psicologi che già operavano nella ricerca.

Tra le principali problematiche riscontrate nell'inserimento sono state indicate:

- ✓ ostacoli dovuti a relazioni con figure aventi ruoli di responsabilità decisionale (3 persone lamentano che spesso all'interno dell'Università si assiste a giochi di potere e che è difficile riuscire a capire come funziona l'organizzazione accademica, per "poter entrare nel meccanismo in maniera tale da usarlo a proprio favore, invece di scontrarsi con esso");
- ✓ instabilità della posizione lavorativa (3 intervistati);
- ✓ retribuzione inadeguata (2 intervistati);
- ✓ mancanza di alcune conoscenze e/o competenze (2 intervistati), nonostante quanto era stato già acquisito durante il percorso di laurea o di tirocinio.

II.I.2.2.2 - Indicazioni su come facilitare l'ingresso al mondo del lavoro

Alcuni degli intervistati ritengono che l'Ordine degli Psicologi potrebbe favorire l'inserimento ed il percorso lavorativo nel settore contribuendo alla diffusione della cultura della ricerca in psicologia, anche fuori dall'istituzione accademica, ed evidenziandone i vantaggi per vari possibili committenti (istituzioni pubbliche, aziende, organizzazioni ed associazioni di vario tipo).

E' stato ad esempio evidenziato che, nel concreto, l'Ordine potrebbe contribuire alla creazione ed al rafforzamento di contatti tra i ricercatori, da un lato, e i Comuni, le Provincie e la

Regione, dall'altro. Nella stessa logica, potrebbe essere opportuna la costituzione – anche in collaborazione con l'Università – di un elenco di psicologi aventi competenze di ricerca, in cui specificare altresì gli ambiti di interesse; tale elenco potrebbe essere consultabile da enti ed aziende, che sarebbero così facilitati nell'esplicitazione e nella precisazione delle proprie esigenze ed accompagnati nel percorso di scelta dello psicologo o del gruppo di psicologi cui rivolgersi.

Per promuovere la ricerca in psicologia e l'inserimento dei giovani in questo campo, l'Università, secondo gli intervistati, dovrebbe invece innanzitutto fornire una preparazione specifica, qualificata e più aggiornata rispetto a quanto non avvenga attualmente, attraverso i corsi di psicologia generale e di psicologia cognitiva, metodologia della ricerca, statistica psicometrica ed analisi dei dati, ma anche nell'ambito di discipline più applicative, nelle quale esplicitare il raccordo tra la ricerca e la prassi, facendone conoscere le ricadute concrete nei vari settori. Ciò che più sembra mancare nella preparazione accademica, come hanno evidenziato gli psicologi da noi interpellati, è la pratica della ricerca da parte degli studenti, i quali giungono sovente alla laurea senza sapere realmente cosa significhi progettare e realizzare un esperimento o uno studio sul campo, a meno che non abbiano svolto, per scelta personale, una tesi di ricerca o un'esperienza di tirocinio di ricerca. Andrebbero, quindi, innanzitutto notevolmente incrementate le attività di laboratorio e favoriti i tirocini di ricerca, da effettuarsi in Università ma anche in organizzazioni esterne.

II.I.2.2.3 – Il quadro occupazionale attuale

Un intervistato si occupa esclusivamente di ricerca, e altri 2 accompagnano l'attività di ricerca all'insegnamento accademico, mentre i rimanenti 3 intervistati affiancano alla ricerca e all'eventuale collaborazione all'attività didattica una o più attività secondarie (in particolare: 2 svolgono anche la professione di psicologo clinico, mentre 1 non chiarisce il tipo di lavoro secondario). Riguardo il monte ore impegnato nella ricerca, 2 persone hanno dichiarato di dedicarsi 40 ore settimanali, 1 circa 25 ore a settimana, mentre i restanti 3 psicologi non hanno esplicitato la quantità di ore dedicata, probabilmente perché si tratta di un aspetto difficilmente quantificabile, data la variabilità nel tempo e l'assenza di orari prefissati.

Un solo intervistato lavora nel campo della ricerca psicologica da più di 5 anni,³ 2 da 3-5 anni e 3, infine, da non più di 3 anni; tutti hanno compiuto percorso continuativo o tendenzialmente continuativo. E' importante evidenziare che solo in 2 casi è stato ottenuto un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (con la qualifica di ricercatore universitario), mentre le altre

³ Riguardo gli specifici criteri di selezione degli intervistati per il settore della ricerca, che hanno privilegiato persone con un percorso lavorativo relativamente breve, rimandiamo alla sezione §I.II.1

persone hanno tutte un contratto di lavoro precario: in 3 casi una borsa triennale di dottorato di ricerca e in 1 caso un assegno annuale di ricerca; questo ultimo soggetto afferma anche di occuparsi in maniera volontaria e gratuita di progetti di ricerca diversi da quello oggetto della retribuzione al fine di realizzare delle pubblicazioni nelle aree di proprio interesse scientifico.

II.I.2.2.4 - I riferimenti teorico-metodologici e le modalità di lavoro

Nel campione considerato, 4 psicologi su 6 seguono un orientamento di tipo cognitivo nel lavoro di ricerca; è però interessante notare che tra questi 3 utilizzano altri tipi di approcci (psicodinamico, rogersiano-fenomenologico, integrato) quando si trovano a formarsi o ad operare in campo clinico-psicoterapeutico (cf. § II.I.1). Sarebbe interessante approfondire come mai questi intervistati non utilizzino parallelamente l'orientamento cognitivo oltre che nell'attività di ricerca anche in quella clinica. Ci si potrebbe dunque chiedere se la loro scelta sia dovuta ad esigenze di mercato o forse ad una scarsa padronanza delle applicazioni cliniche di questo approccio. Potrebbe anche essere che non ritengano questo modello sufficientemente adeguato per la clinica o che abbiano sviluppato interessi paralleli per diversi approcci. I rimanenti 2 psicologi fanno riferimento, rispettivamente, ad un quadro teorico-metodologico di tipo psicodinamico e di tipo sistemico.

La maggioranza degli intervistati (4) per il loro lavoro di ricerca si trova a rapportarsi con adulti, tra loro 1 opera anche con bambini e 1 con adolescenti; gli altri 2 si occupano 1 soprattutto di anziani e di soggetti disabili ed 1, invece, prevalentemente di immigrati. Le ricerche sono svolte solitamente su singoli individui, ma anche su aziende e altre organizzazioni, nonché su gruppi (ad es., classi di bambini per studiare lo sviluppo del linguaggio, gruppi di pazienti con disturbi alimentari per indagare la relazione della patologia con l'attaccamento, gruppi di ragazzi immigrati inseriti nelle scuole).

Tutti gli intervistati operano sia individualmente sia in équipe; il lavoro d'équipe è svolto in collaborazione con altri psicologi e, talvolta, anche con varie altre figure professionali (come ingegneri informatici, sociologi, pedagogisti).

Dalla tabella riportata (Tab. 2) - puramente indicativa vista l'esiguità del campione - si evidenzia che, come è logico aspettarsi, la totalità degli intervistati abitualmente consulta banche dati e si occupa delle analisi statistiche nonché della redazione di report, relazioni e altri tipi di comunicazioni ai fini della divulgazione dei risultati. Di relativo frequente utilizzo risultano anche la somministrazione di questionari, di interviste e di test di vario tipo (soprattutto riguardo la valutazione di funzioni cognitive), l'osservazione e la formazione d'aula per quanto concerne la collaborazione alla didattica. L'uso di classici strumenti di ricerca psicologica (tempi di risposta, indici neurofisiologici, uso di software per la gestione di esperimenti) risulta meno frequente, sia

per il modo volutamente eterogeneo in cui è stato costituito il campione, sia forse per l'ancora scarsa tradizione di ricerca sperimentale nella psicologia ligure.

Tab. 2 - *Strumenti e tecniche utilizzati nella ricerca psicologica (valori assoluti)*

STRUMENTI E TECNICHE	n = 6
Utilizzo di banche dati	6
Analisi statistica di dati	6
Redazione di report/relazioni/comunicazioni	6
Questionari	4
Interviste	3
Test di intelligenza e di valutazione funzioni cognitive (test standardizzati o in fase sperimentale)	3
Test psicodiagnostici riguardanti aspetti psicodinamici, relazionali e di personalità	1
Formazione d'aula	4
Osservazione	3
Colloquio individuale	2
Colloquio di gruppo	1
Rilevazione di indici psicofisiologici/tempi di risposta	2
Software relativi alla produzione di test	1

Un riferimento significativo per il proprio lavoro è rappresentato anche dal Codice Deontologico: i principi messi particolarmente in evidenza sono stati il rispetto della privacy, la necessità di chiedere un consenso informato alla ricerca che si sta per realizzare e l'importanza dell'effettuare una adeguata restituzione.

II.I.2.2.5 - La soddisfazione lavorativa

Tutti gli intervistati, tranne uno, si sono dichiarati abbastanza o molto soddisfatti del proprio lavoro. Tra gli aspetti di maggiore soddisfazione, sono stati sottolineati soprattutto (da 5 persone su 6) la possibilità di studiare e approfondire alcuni aspetti del proprio lavoro, la passione per gli argomenti di cui ci si occupa e la creatività insita nel processo di progettazione della ricerca. Sono emersi anche la possibilità di capire meglio le problematiche sociali (indicata da 4 intervistati), la corrispondenza fra lavoro attuale e progetto professionale (indicata da 3 intervistati), nonché la possibilità di utilizzare appieno le proprie capacità e competenze, l'apporto del proprio lavoro alla propria realizzazione personale e la possibilità di integrare la teoria con la pratica clinica (voci indicate, ciascuna, da 2 persone).

Riguardo gli aspetti di problematicità, tutti gli intervistati hanno segnalato difficoltà ad organizzare in maniera efficiente ed efficace il proprio lavoro; a tale proposito, essi hanno lamentato in particolare l'eterogeneità delle ricerche seguite, la sregolatezza degli orari e le eccessive energie che devono essere dedicate alla parte didattica e alla parte amministrativa, caricata di tanti aspetti burocratici che comportano notevole perdite di tempo. Inoltre, 4 intervistati (coloro che hanno un contratto precario) hanno messo in forte evidenza l'instabilità lavorativa e la scarsa retribuzione, e hanno manifestato grandi preoccupazioni per la condizione del settore ricerca, acuite dall'attuale situazione di forte riduzione dei fondi disponibili, già molto contenuti in passato, e di ulteriore diminuzione del turn-over, già lentissimo, con molte persone in attesa che, nei fatti, avranno ben poca possibilità di essere assunti stabilmente. Preoccupazioni sono state altresì segnalate rispetto al trattamento pensionistico futuro, che risulta infatti ben poco tutelato negli anni di precarietà lavorativa.

II.I.2.2.6 - Aspettative per il futuro

Per quanto concerne le previsioni circa il futuro professionale individuale (4 psicologi tra un anno e 2 tra 5 anni), solo 1 persona ha manifestato il timore di non poter più svolgere il proprio lavoro. Gli altri hanno previsto o un incremento della quantità di lavoro (3 persone) o una prosecuzione della situazione lavorativa attuale senza variazioni di rilievo (2 persone).

Riguardo la condizione della ricerca psicologica in Liguria, tra un orizzonte temporale di 5 anni, la maggioranza degli intervistati (4) ha prospettato un panorama futuro senza sostanziali mutamenti, 1 si è dichiarato incerto e 1, infine, ha sottolineato che la situazione di Genova appare in forte ritardo rispetto ad altre realtà nazionali, come ad esempio quella padovana, senza intravedere concrete possibilità di colmare o almeno ridurre il divario. Sono stati inoltre evidenziati diversi elementi di ostacolo allo sviluppo della ricerca psicologica non solo nel territorio della nostra Regione, ma anche a livello nazionale, tra cui la sempre citata scarsità di finanziamenti per nuovi progetti, soprattutto per quanto riguarda la ricerca di base, la difficile condizione economica della sanità pubblica che sta portando a numerosi tagli nell'ambito della psicologia, la mancanza di un accesso controllato ai fondi, scervo da giochi di potere (a tale proposito, un intervistato ha chiaramente affermato: "Se si ha la fortuna di conoscere chi ti mette in contatto con la persona giusta, allora qualcosa si riesce a fare, altrimenti si rimane tagliati fuori").

II.III – Considerazioni conclusive

La ricerca psicologica si basa su fondamenti scientifici: ciò significa che, pur non essendo necessariamente sperimentale, essa deve avere come prerequisito fondamentale un certo rigore sul piano concettuale, nella formulazione delle ipotesi e nell'interpretazione dei risultati finali, nonché su quello metodologico, nella raccolta, organizzazione e analisi dei dati.

Dalle interviste è emerso come in Italia in generale, ed in Liguria in particolare, vi sia un grande bisogno di riscoprire e riattualizzare il ruolo essenziale che la ricerca in psicologia ha avuto nel definire le fondamenta stesse della disciplina, garantendole autorevolezza teorica e solidità degli strumenti metodologici ed, in ciò, conferendole quelle caratteristiche di scientificità non ritrovabili in altri approcci (coaching, psicofilosofia, ecc.) che aspirano ad insediarsi nei settori operativi propri alla psicologia, fino a sostituirvisi.

Al tempo stesso, si è sottolineato il problema di teorie e strumenti talvolta obsoleti nei diversi campi psicologici: il bisogno di rinnovo della disciplina e di sue integrazioni con ambiti disciplinari differenti (come, ad es., quello dell'ergonomia relativamente alle nuove tecnologie multimediali) è avvertito da molti, ma non può trovare piena soddisfazione nella situazione attuale, in assenza di un sostegno adeguato sia in termini di finanziamenti che in termini di divulgazione scientifica. In Italia, infatti, la ricerca, soprattutto universitaria, versa oggi in una situazione molto grave, che si caratterizza per innumerevoli aspetti di problematicità, talvolta interconnessi: taglio di fondi; strutture e strumenti inadeguati; meccanismi poco trasparenti nei concorsi e nell'attribuzione delle scarse risorse; lentezza del turn-over, precarietà per i giovani, i quali si ritrovano di frequente nella necessità di svolgere più lavori per riuscire a mantenersi.

Tutto ciò ha alimentato la cosiddetta "fuga dei cervelli" all'estero, un fenomeno allarmante ed ancora in ascesa, che caratterizza, com'è noto non solo in campo psicologico, il mondo della ricerca in Italia (e la Liguria non fa certo eccezione, anzi): i nostri laureati e i dottori di ricerca più brillanti all'estero possono infatti trovare molto più facilmente una collocazione lavorativa di tutto rispetto, con remunerazione adeguata ed interessanti prospettive scientifiche per la propria carriera.

Inoltre, desideriamo rimarcare un aspetto che viene raramente considerato nella sua importanza e che si evidenzia anche dalle nostre interviste: è difficile per coloro che vogliono intraprendere la strada della ricerca, anche a prescindere dalle qualità intellettuali e dall'impegno profuso, costruirsi delle competenze e un curriculum tale (con pubblicazioni adeguate) che permettano di accedere alle risorse e di costruire il proprio futuro, se non comunque appoggiati da un qualche accademico di prestigio e/o inseriti in un'équipe con una tradizione consolidata, avente gli strumenti necessari per portare avanti progetti di ricerca. Certi che la qualità sia l'elemento di forza su cui puntare per l'avvenire della ricerca, così come si sono dimostrati altrettanto convinti i

nostri intervistati, vogliamo qui dunque sostenere insieme a loro, da un lato, l'esigenza ormai impellente di definire con precisione i parametri di valutazione, anche prendendo come riferimento quanto avviene a livello internazionale e, d'altro lato, la necessità di permettere realmente ai giovani di acquisire competenze teorico-metodologiche avanzate e di esprimere progressivamente la propria originalità di pensiero, senza dipendere in via esclusiva dai cosiddetti "agganci" e dal prestigio e dalle risorse della struttura di appartenenza. Fornire aggiornate conoscenze orientate alla ricerca e favorire maggiormente esperienze di ricerca già durante il corso di laurea, consentire ai Dipartimenti di dotarsi di laboratori con la strumentazione necessaria e destinare una quota di fondi a studi progettati in autonomia da giovani dottori di ricerca potrebbero rappresentare concreti passi in avanti in questo senso. Altrimenti si rischia di apportare soltanto qualche modifica di facciata, finendo per perpetuare il sistema. Purtroppo, non sembra che stiamo andando in questa direzione⁴.

Il problema dei finanziamenti appare inoltre strettamente connesso a quello del fare realmente comprendere l'utilità della ricerca psicologica al fine di incrementare le richieste da parte dei possibili committenti pubblici e privati (istituzioni, aziende, organizzazioni ed associazioni di vario tipo): i nostri intervistati hanno messo in evidenza il ruolo centrale che Università e Ordine, insieme, possono ricoprire in tal senso, impegnandosi in un'azione informativa forte e capillare che sappia portare la ricerca in psicologia anche fuori dell'ambito accademico, alimentando sinergie tra il mondo universitario e la società più ampia.

Infine, ci pare interessante soffermarci sui possibili rapporti tra la ricerca psicologica e la pratica clinica, dato il quadro inatteso che è emerso dal nostro studio: ben 4 psicologi, sui 6 partecipanti, infatti frequentano o hanno frequentato una Scuola di Specializzazione in psicologia clinica o psicoterapia. Se questo, da un lato, potrebbe essere un indicatore della difficoltà ad inserirsi a livello lavorativo nel campo della ricerca, costituendo cioè un tentativo di tenersi aperte altre strade per trovare un'occupazione (attività di studio privato o accesso ai concorsi pubblici in ambito sanitario), d'altro lato, come hanno affermato gli stessi intervistati, è frutto del desiderio di coltivare entrambi gli aspetti – ricerca e pratica clinica – non solo su strade parallele ma ritenendo che esse possano talvolta incrociarsi con reciproco vantaggio.

Vale la pena di ricordare la ristrettezza del campione, evidenziando quindi come tale ultimo dato non possa essere considerato rappresentativo per la popolazione più vasta. Ciò nonostante, esso

⁴ Ad esempio, il recente bando FIRB emanato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca nell'ambito del programma "Futuro in ricerca" (D.D. 1463/2008) avrebbe dovuto, secondo le intenzioni dichiarate, "garantire il necessario sostegno economico [...] alle eccellenze scientifiche emergenti [...] presso gli atenei e gli enti di ricerca pubblici". Nella realtà, però, prevedendo finanziamenti molto ingenti a ciascun progetto ammesso (un minimo di 300.000 € di cui un 30% a carico delle singole università), difficilmente inciderà in maniera significativa sullo status quo, poiché appare molto difficile che giovani ricercatori, oltre a essere in grado di reggere da soli progetti così ampi, possano disporre a priori di un fondo di almeno 90.000 € necessario per accedere al finanziamento ministeriale FIRB, per giunta da parte di atenei già in forte affanno.

sembra aprire una prospettiva di riflessione interessante circa la possibilità che la ricerca, sia volta alla conoscenza, sia nei suoi aspetti di più diretta applicabilità, diventi sempre più un dominio realmente trasversale a diversi contesti della psicologia, beneficiando dell'integrazione tra vari approcci, nonché ricevendo apporti costruttivi da altri settori attualmente in forte sviluppo (ingegneria, informatica, comunicazioni, ecc.).

III. NEUROPSICOLOGIA

III.I - Gli psicologi

III.I.1 - Dati socio-anagrafici e percorso formativo

Gli psicologi intervistati sono 11, 6 donne e 5 uomini, di età compresa tra i 32 e i 60 anni.

Tutti tranne uno lavorano prevalentemente nella zona di residenza: 6 risiedono e operano nella provincia di Genova (uno di loro lavora anche in provincia di Savona); 3 abitano e praticano la loro professione in provincia di Savona (uno di loro esercita anche a Genova); 1 abita e lavora in provincia di Imperia; 1 persona, infine, risiede in Toscana e lavora invece in provincia di La Spezia.

Tutti gli intervistati sono laureati in psicologia (9 con il vecchio ordinamento quinquennale, 1 con l'ordinamento "3 + 2" e 1 ha, invece, conseguito la laurea all'estero, in Francia). Nello specifico, 4 di loro hanno frequentato l'indirizzo di psicologia generale e sperimentale, 4 hanno intrapreso un curriculum applicativo o clinico, 1 ha seguito l'orientamento di psicologia dello sviluppo, 1 quello di psicologia del lavoro (per uno psicologo manca lo specifico dato riguardo l'indirizzo di laurea). La maggioranza (6 intervistati) si ritiene molto soddisfatta della propria formazione accademica ricevuta, 3 abbastanza, 1 poco e 1 non specifica: nel complesso, dunque, è stato espresso un giudizio favorevole rispetto agli studi universitari svolti.

Quasi tutti i partecipanti alla ricerca (9) hanno frequentato almeno un corso post-lauream (fino ad un massimo di 3). In particolare, 5 hanno intrapreso sia una scuola di specializzazione in psicologia clinica o psicoterapia (con diversi approcci, tra cui cognitivo-comportamentale, psicodinamico, o l'orientamento relativo alla psicologia del ciclo di vita) sia un altro tipo di corso (nel complesso: 3 master in neuropsicologia, 1 corso di perfezionamento in psicologia giuridica, 1 master in programmazione neuro-linguistica). Tale dato sembra essere in linea con il desiderio espresso da gran parte degli intervistati di promuovere un approccio multidisciplinare che consideri anche l'aspetto clinico e relazionale. Due intervistati hanno seguito un corso di perfezionamento in neuropsicologia, 1 ha conseguito un master in disturbi dell'apprendimento e 1 ha svolto un dottorato.

Tutti hanno inoltre partecipato a convegni, conferenze, seminari, workshop (soprattutto sui disturbi specifici dell'apprendimento o sulle demenze ed il deterioramento cognitivo); ben 10 su 11 vi hanno preso parte anche negli ultimi due anni, tra cui 4 anche in veste di relatori.

III.1.2 - La professione

III.1.2.1 - Il lavoro in campo neuropsicologico

III.1.2.1.1 – Ruolo e funzioni del neuropsicologo

Agli intervistati è stato innanzitutto chiesto di definire in che cosa consistano, a livello generale, le mansioni di un neuropsicologo, per poi specificare le attività che essi stessi svolgono in tale ambito.

Per quanto riguarda la prima parte, è emerso che l'obiettivo generale della neuropsicologia è quello di studiare i processi cognitivi e comportamentali correlandoli con i meccanismi anatomofunzionali che ne sottendono il funzionamento, indagando, quindi, il rapporto mente – cervello. La neuropsicologia si occupa prevalentemente dello studio dei disordini cognitivi, emotivo - motivazionali e comportamentali associati a lesioni o disfunzioni del sistema nervoso nelle varie fasi di vita. A tale proposito, un intervistato ha inoltre affermato che la diagnosi neuropsicologica “costituisce un ponte tra quello che è il dato anatomico del paziente, il risultato che viene ad esempio dall'ictus, dal trauma cranico o dalle patologie neurodegenerative, ed i disturbi che si constatano nella vita quotidiana”.

I neuropsicologi lavorano tipicamente in un'equipe interdisciplinare composta da professionisti di diversa formazione, tra cui neurologi, internisti, logopedisti, terapisti occupazionali, psicomotricisti. Si occupano sia della fase di valutazione sia della fase di riabilitazione. Il primo aspetto consiste nel raccogliere informazioni sulla storia clinica del paziente per arrivare ad identificare, descrivere e quantificare i deficit cognitivi e comportamentali dovuti ad una disfunzione cerebrale congenita oppure acquisita dopo una lesione. A tal fine, occorre selezionare gli strumenti di misura, dunque i test più adeguati per indagare le varie funzioni, somministrarli ed interpretarli. Un'accurata valutazione neuropsicologica risulta indispensabile per una corretta diagnosi sul presunto stato patologico delle funzioni cognitive superiori (come linguaggio, memoria o attenzione). Se accompagnata da altri strumenti diagnostici, come la valutazione psichiatrica e l'utilizzo di EEG o di tecniche di neuro-immagine (TAC, PET), la valutazione neuropsicologica può dare un fondamentale contributo ad un'appropriata diagnosi differenziale dello stato di salute del paziente, discriminando tra sintomi psichiatrici e neurologici, nonché tra diverse forme di deficit a base cerebrale. Il neuropsicologo, possedendo le conoscenze relative sia alle specifiche capacità cognitive che ai loro relativi substrati cerebrali, può svolgere altresì un ruolo di rilievo nell'implementazione di un protocollo di neuroimmagine funzionale, che consente infatti di

localizzare le regioni cerebrali che presiedono alle varie funzioni considerate; tali metodiche si stanno diffondendo sempre più anche al di fuori dell'ambito di ricerca, essendo esami non invasivi utili ad una molteplicità di scopi, come la valutazione delle epilessie (localizzazione del focus epilettogeno), l'assessment pre-chirurgico l'ampliamento delle conoscenze relative a numerose patologie neurologiche (tra cui sclerosi multipla, ictus, tumori cerebrali, parkinsonismi, demenze).

L'esame neuropsicologico risulta inoltre propedeutico alla stesura di un programma di riabilitazione, qualora questo si riveli opportuno (soprattutto in situazioni di disabilità cognitiva lieve o moderata), volto ad ottimizzare il possibile recupero delle abilità cognitive danneggiate e/o a facilitare l'apprendimento di strategie di compensazione dei deficit, per migliorare la qualità della vita della persona, attraverso un maggiore adattamento funzionale, e permettere un suo eventuale reinserimento nell'ambiente familiare e sociale. Una valutazione di follow-up, quindi la ripetizione periodica dei test effettuati, appare altresì necessaria per monitorare il decorso della patologia, se di carattere progressivo, nonché l'efficacia dell'eventuale intervento riabilitativo.

Uno degli intervistati ha descritto nei particolari in che cosa consiste l'attività di valutazione neuropsicologica che egli compie, elencando tre diverse fasi. Innanzitutto, si svolge un primo colloquio, comprendente la raccolta anamnestica e lettura della documentazione, effettuato con il paziente oppure con un familiare che ne abbia la patria potestà nel caso si tratti di un minore; inoltre, può essere necessario l'affiancamento di un familiare al paziente in tutte quelle situazioni, come ad esempio la demenza senile, in cui il paziente può non essere in grado di spiegare da solo tutta la sua problematica e di descriverne adeguatamente la sintomatologia. Solo in un secondo momento, pertanto, si passa alla somministrazione dei test. A tale proposito, l'intervistato ha messo in evidenza che, anche in questa fase, il neuropsicologo non può però limitarsi ad essere soltanto un testista, ma deve saper anche attribuire un significato al comportamento della persona esaminata considerandolo in un contesto allargato: in altre parole, egli deve essere capace di collegare ciò che la persona ha raccontato e/o ciò che è stato riferito dal familiare, con il comportamento che il soggetto ha in seduta e con l'atteggiamento con cui si appropria alla prova. Infine, dalle molteplici informazioni raccolte (attraverso il colloquio, l'interpretazione dei test, il confronto con altri esami effettuati), si giunge alla restituzione da effettuarsi al paziente e/o al familiare, spesso accompagnata dalla redazione di un referto da trasmettere, ad esempio, ad un medico che abbia effettuato l'invio.

Al di là dell'aspetto diagnostico e di quello riabilitativo, molti intervistati (7 su 11), e soprattutto coloro che rivolgono la loro attività all'età evolutiva, hanno messo in evidenza l'importanza di un ulteriore tipo di intervento del neuropsicologo, a loro parere non ancora adeguatamente sviluppato (cf. anche § III.I.2.1.2), vale a dire il supporto nei confronti dei familiari, per fornire loro un aiuto nel trovare i percorsi più idonei per far fronte alle problematiche dei pazienti ed alle loro implicazioni, anche sul piano emotivo.

Per quanto riguarda le specifiche attività svolte nel campo della neuropsicologia dai nostri intervistati, più della metà (6 psicologi) si occupano soprattutto di disturbi dell'apprendimento: il loro lavoro consiste nella somministrazione di batterie di test per valutare, ad esempio, l'esattezza e la rapidità di lettura (lettura di liste di parole e non parole) e di scrittura nel dettato ortografico, la correttezza e velocità nel calcolo scritto e nel calcolo a mente, la lettura e scrittura di numeri, al fine di diagnosticare la presenza o meno di dislessia o disgrafia o discalculia e nel programmare attività di potenziamento sugli aspetti individuati come deficitari. Tra gli intervistati che si occupano di disturbi dell'apprendimento, 2 svolgono inoltre attività neuropsicologica con traumatizzati cranici e 1, invece, si occupa anche di pazienti anziani, affetti da Alzheimer o Parkinson.

Tre psicologi si interessano invece esclusivamente o almeno prevalentemente di diagnosi precoce dell'Alzheimer e delle demenze vascolari, attraverso l'analisi dei deficit di attenzione e memoria in relazione al declino cognitivo. Una di loro ha riferito di svolgere anche le valutazioni necessarie per le pratiche di invalidità (in collaborazione con il Dipartimento di Medicina Legale) o per l'idoneità alla guida, occupandosi inoltre di effettuare bilanci neuropsicologici a persone inviate dal Dipartimento di Salute Mentale dell'A.S.L., sia per una diagnosi differenziale rispetto alla malattia psichiatrica sia per prendere in esame un'eventuale stato di deterioramento cognitivo in soggetti con una storia cronica di disturbo psichiatrico.

Due intervistati, infine, si occupano soprattutto della somministrazione di batterie di test per valutare le funzioni attentive e mnestiche in pazienti con trauma cranico e della loro successiva riabilitazione.

III.I.2.1.2 - Domande latenti o senza adeguate risposte

Tutti gli intervistati hanno affermato che esistono numerosi bisogni non trasformati in richiesta esplicita oppure richieste già espressamente formulate dall'utenza e/o dalla committenza, ma non ancora sufficientemente soddisfatte. Nello specifico, sono emerse le seguenti esigenze:

- ✓ Strutturare un percorso formativo per la figura del neuropsicologo, alla fine del quale possano essere riconosciute delle competenze specifiche. Sembra che però ultimamente si stiano ottenendo progressi in proposito: diversi atenei hanno attivato corsi di Laurea Specialistica in "Neuropsicologia e recupero funzionale nell'arco di vita" e, inoltre, il recente riordino delle Scuole di Specializzazione, (decreto legge G.U. n. 246 del 21 ottobre 2006) prevede, tra le altre, la Specializzazione in Neuropsicologia.
- ✓ Creare delle reti istituzionali tra servizio pubblico e privato, inserendo in modo capillare il neuropsicologo nei vari centri specializzati per occuparsi della diagnosi di ingresso.

- ✓ Incrementare il settore della riabilitazione, che attualmente è eccessivamente demandato ad altri operatori (ad es., ai logopedisti per quanto concerne il linguaggio e le funzioni comunicative), ed aumentare anche il numero di strutture riabilitative. Gli intervistati che si occupano di patologie degenerative e di traumatizzati cranici hanno lamentato, infatti, la scarsità di strutture di riabilitazione neuropsicologica, sia a livello regionale (che porta molti pazienti a rivolgersi a strutture presenti fuori dalla Liguria) sia a livello nazionale. Tale carenza è particolarmente avvertita specie nelle fasi post-acuta e di cronicizzazione, spesso molto lunghe; alcuni intervistati esprimono la preoccupazione che durante questo periodo i pazienti siano lasciati a loro stessi o affidati alle cure dei familiari senza una adeguata rete di sostegno (a questo proposito, è stata messa in evidenza una forte richiesta di cure domiciliari da parte dell'utenza, che però è ancora lontana dall'essere soddisfatta).
- ✓ Favorire un approccio multidisciplinare che metta in campo anche l'aspetto clinico, offrendo ai pazienti più momenti di ascolto e la possibilità di comprendere, elaborare e accettare le proprie condizioni mediche. Occorrerebbe, cioè, considerare maggiormente le dinamiche emotive e relazionali, incrementando inoltre il lavoro con i familiari sia dal punto di vista informativo (circa le caratteristiche del disturbo e la conoscenza delle risorse presenti sul territorio), sia sul piano supportivo, rispetto alla "gestione" del paziente nel corso del tempo ma anche alle dinamiche emotive che le persone a stretto contatto con il paziente si trovano a dover affrontare. A questo proposito, ad esempio, gli intervistati che si occupano di disturbi dell'apprendimento hanno sottolineato l'importanza – nonché l'attuale carenza di questo tipo di intervento – del lavoro effettuato sui genitori, "perché spesso si capisce che ciò che non funziona è anche ad un livello di dinamica familiare e non solo legato agli aspetti neuropsicologici del singolo bambino". Il fornire un sostegno psicologico diventa ancora più fondamentale, inoltre, per i *caregiver* che assistono pazienti con patologie a lungo decorso nel tempo, soprattutto se ad esito invalidante ed infausto (come nel caso dell'Alzheimer). I cambiamenti che i familiari devono adottare di fronte all'evento della malattia, infatti, sono molti, sul piano organizzativo, riguardo il tempo da dedicare alla sorveglianza e alla cura ma anche la conciliazione con gli impegni lavorativi, e sul piano della gestione dei rapporti sociali extrafamiliari, legati ai quali frequentemente emerge anche una notevole preoccupazione riguardo la reazione del mondo esterno ai comportamenti inadeguati del malato. I vissuti emotivi connessi sono spesso di profonda sofferenza, rispetto alla sensazione di perdita, di solitudine e mancanza di punti di riferimento, di impotenza, ansia, rabbia e vergogna, che sono anche dovuti, soprattutto nelle fasi iniziali della malattia, alla difficoltà di capire cosa sta effettivamente succedendo al familiare. Si può dunque ben comprendere come il ruolo dello psicologo, al di là della parte valutativa, possa essere molto utile anche rispetto alla presa in

carico di queste difficoltà, che se non adeguatamente contenute possono portare a ripercussioni fisiche e psichiche anche gravi.

In sintesi, vi sarebbero molti ulteriori spazi e possibilità di intervento per la figura del neuropsicologo, se si istituissero più percorsi formativi specifici per attestarne le competenze (ad esempio incrementando le scuole di specializzazione nel settore), se ne promuovessero maggiormente le funzioni sia in ambito pubblico che in ambito privato e si pervenisse ad una visione più ampia e integrata del campo di intervento, in grado di tener sufficientemente conto degli aspetti clinici - dinamici e riabilitativi.

III.1.2.2 – L'esperienza lavorativa

III.1.2.2.1 – Motivazioni e canali di inserimento

Molti degli intervistati (9 su 11) hanno intrapreso questa professione fondamentalmente poiché interessati all'area dal punto di vista conoscitivo. Altre motivazioni di rilievo sono state soprattutto le specifiche competenze maturate durante il corso di laurea (4 intervistati) e durante il tirocinio (4 intervistati). Un solo psicologo ha indicato, tra le ragioni alla base della scelta operata, anche la valutazione dell'utilità sociale del proprio lavoro e – abbastanza sorprendentemente, data la confusione nella regolamentazione e la precarietà lamentate in diverse occasioni dagli altri partecipanti alla ricerca - la dimensione di sicurezza e stabilità della posizione lavorativa.

Per quanto concerne le modalità di inserimento professionale, le risposte raccolte sono abbastanza variegate:

- ✓ tramite conoscenze personali (grazie a parenti ed amici: 3 intervistati) o lavorative (grazie a colleghi psicologi: 3 intervistati);
- ✓ attraverso la partecipazione a specifici corsi di formazione post-lauream in campo neuropsicologico (3 intervistati);
- ✓ investendo risorse in una professione autonoma (3 intervistati);
- ✓ partecipando a concorsi pubblici (2 intervistati) o presentando direttamente domande di lavoro ad enti sanitari pubblici o privati (2 intervistati);
- ✓ effettuando un'esperienza di lavoro a titolo gratuito nel settore, per aumentare le proprie competenze e farsi conoscere nell'ambiente con lo scopo di arrivare, successivamente, ad un contratto di collaborazione retribuita (2 intervistati).

Tra le principali difficoltà riscontrate nell'inserimento è stato innanzitutto sottolineato da 3 intervistati un aspetto che molti hanno anche denunciato nel delineare le problematiche e le fonti di

insoddisfazione e/o insicurezza nel settore, al di là del primo periodo lavorativo (cf. § III.I.2.2.5): l'assenza di una normativa chiara riguardo alla figura del neuropsicologo, le sue funzioni ed i suoi obiettivi di ruolo, ad iniziare da un mancato riconoscimento legale della specializzazione in neuropsicologia, cui si accompagna un'identità professionale incerta, poco visibile e poco valorizzata, che spesso si trova inoltre a doversi confrontare con una professione dalla tradizione antichissima, fortemente affermata, tutelata e riconosciuta dalle istituzioni e dai singoli, ossia quella del medico.

Gli altri aspetti problematici indicati rispetto al periodo iniziale di operatività nel settore includono la mancanza di conoscenze e competenze specifiche (3 intervistati), con le difficoltà economiche ad accedere alla formazione post-lauream necessaria (1 intervistato), e la retribuzione inesistente o troppo bassa (2 intervistati), associata anche alla precarietà della posizione lavorativa (1 intervistato). Sul piano relazionale, sono stati segnalati inoltre (ciascuno da 1 intervistato) problemi con figure aventi un ruolo di responsabilità decisionale e difficoltà associate all'avvertire la mancanza di una parte di scambio interpersonale con il paziente, che vada al di là della somministrazione dei test. Infine, 1 psicologo ha avuto difficoltà di inserimento attribuibili ad una scarsa domanda, a livello esplicito, di intervento in campo neuropsicologico rispetto al suo specifico campo di intervento ossia lo screening precoce del deterioramento cognitivo in soggetti anziani.

III.I.2.2.2 - Indicazioni su come facilitare l'ingresso al mondo del lavoro

Tutti gli intervistati, salvo una sola eccezione, ritengono che l'Ordine degli Psicologi potrebbe aiutare l'inserimento ed il percorso lavorativo in ambito neuropsicologico attraverso la promozione di una chiara normativa riguardo il ruolo e le funzioni dello psicologo in questo campo; tale azione di definizione e tutela dovrebbe inoltre, secondo i nostri intervistati, partire innanzitutto dal riconoscimento legale della specialità in neuropsicologia. Questa esigenza, che è molto sentita, come abbiamo poco sopra già avuto occasione di indicare, si inserisce in un più ampio discorso circa la necessità di differenziare le diverse specializzazioni della professione psicologica all'interno dell'Albo, in modo che si possano anche indire concorsi specifici per ciascun profilo individuato, rispetto ai vari campi di intervento. E' stato evidenziato che la figura del neuropsicologo andrebbe meglio regolamentata sia su un piano prettamente giuridico sia dal punto di vista delle specifiche competenze e mansioni. Si tratta, da un lato, di conferire ai criteri di selezione, inserimento ed operatività un livello di omogeneità oggi mancante. Attualmente infatti si registra una notevole difformità tra settore privato e pubblico: se un ente privato è interessato alla figura del neuropsicologo, lo può assumere come psicologo, senza una specializzazione precisa, mentre un ente pubblico è costretto a richiedere anche la specializzazione quadriennale in

psicologia clinica o in psicoterapia (è palese, a questo proposito, il paradosso che si viene a creare, in quanto a livello formale vengono considerate necessarie conoscenze e competenze che non corrispondono, o corrispondono soltanto in parte, a quanto si renderà necessario nell'operatività "sul campo"). D'altro lato, si rende invece necessaria una definizione delle funzioni e delle modalità di lavoro (in pratica: "chi fa cosa, a partire da quali conoscenze, e come") soprattutto in riferimento all'area della riabilitazione cognitiva, che pare essere, secondo i nostri intervistati, particolarmente esposta a rischi di confusione e sovrapposizione tra vari profili: si è rimarcato che spesso gli interventi riabilitativi che dovrebbero essere di competenza neuropsicologica sono, di fatto, effettuati da altri professionisti, come i logopedisti o gli psicomotricisti.

Gli psicologi intervistati hanno altresì sottolineato l'esigenza che l'Ordine non solo attivi iniziative formative accreditate, in forma di convegni o seminari, rivolte ai neuropsicologi o, comunque, agli psicologi che si vogliono interessare al campo neuropsicologico, ma anche organizzi eventi atti ad informare altri professionisti (ad iniziare dai medici) rispetto al ruolo, alle competenze ed alle potenzialità del neuropsicologo nei diversi contesti possibili di operatività. Per dare visibilità maggiore alla figura, è stata inoltre messa in evidenza l'importanza di istituire contatti a più livelli (con l'Ordine dei Medici, con le varie istituzioni presenti sul territorio e con i mass-media), ma soprattutto la creazione di un canale preferenziale di raccordo tra domanda e offerta, anche attraverso la creazione di una banca dati relativa ad enti ed organizzazioni di vario tipo che potrebbero avere una richiesta di intervento neuropsicologico (ad es., le scuole interessate ad uno screening sui disturbi di apprendimento).

Anche l'Università, secondo gli psicologi partecipanti alla nostra ricerca, potrebbe avere una funzione rilevante nel facilitare l'inserimento lavorativo nel settore. In quest'ottica essa dovrebbe, innanzitutto, fornire una preparazione più mirata e professionalizzante attraverso l'aumento di corsi relativi alle neuroscienze durante il percorso di laurea in psicologia. L'esigenza di migliorare l'offerta formativa sarebbe particolarmente sentita in Liguria, almeno a detta di un nostro intervistato, che ha infatti affermato: "Nell'Università di Genova dovrebbero notevolmente approfondire il percorso teorico, a livello di neuroscienze cognitive, di neurofisiologia, di neurologia e gli studenti dovrebbero poter dare degli esami comuni con medicina. Manca proprio un substrato teorico adeguato, che magari in altre sedi universitarie viene dato: studenti che vengono dall'Università di Padova, da Milano o da Pavia sono più preparati".

Viene ritenuta necessaria anche una maggiore integrazione tra teoria e pratica durante il percorso accademico, raggiungibile attraverso l'incremento del numero dei laboratori a tema neuropsicologico e delle esperienze di tirocinio sul campo, per permettere, ad esempio, di osservare come si somministrano i test diagnostici o come si effettuano gli esercizi riabilitativi. Andrebbero, in tale ottica, incentivate le connessioni con le organizzazioni pubbliche e private, in modo che gli

studenti possano ricevere informazioni aggiornate circa le richieste di tirocinanti sul territorio. Sarebbe importante, infine, favorire anche periodi di studio e di ricerca all'estero, dunque il confronto con altre realtà dove, sovente, il settore della neuropsicologia è più consolidato e maggiormente finanziato.

III.I.2.2.3 – Il quadro occupazionale attuale

La professione di neuropsicologo è svolta, nell'ambito del nostro campione, soprattutto come attività esclusiva (4 intervistati) o almeno prevalente (5 intervistati), a tempo pieno - con monte ore variabile dalle 33 alle 45 ore settimanali - o, in 1 solo caso, a tempo parziale. Dei 2 psicologi che si occupano invece del settore soltanto in maniera secondaria, 1 (che vi opera a tempo parziale) pratica anche attività nel campo della psicologia scolastica (formazione ad insegnanti) ed 1 (che vi opera soltanto in modo saltuario ed occasionale) effettua anche consulenze di tipo clinico.

Nella totalità dei casi tranne 1, inoltre, l'attività di neuropsicologia è esercitata da più di cinque anni ed in modo tendenzialmente continuativo.

I tipi di contratto appaiono diversificati, ma si tratta soprattutto di forme di lavoro classificabili come "stabili": 7 intervistati sono liberi professionisti, 2 sono dipendenti a tempo indeterminato (1 in settore pubblico, presso una struttura ospedaliera, e 1 in settore privato, in un ente che si occupa di lesioni cerebrali e di deterioramento cognitivo). Soltanto 2 intervistati sono dunque lavoratori atipici (1 opera con collaborazione a progetto e 1 è titolare di un assegno di ricerca). A questo proposito occorre però soffermarci su una precisazione: spesso si tratta di una "stabilità" del lavoro vera ad un livello formale, mentre la situazione concreta si rivela caratterizzata da più insicurezza di quanto non appaia dalla mera definizione giuridica del contratto, soprattutto nell'ambito delle prestazioni libero professionali. Infatti, seppure pochi intervistati si siano lamentati in modo specifico della precarietà, questo aspetto traspare in maniera trasversale da varie risposte fornite, principalmente nel denunciare la mancanza di una normativa adeguata o compensi insoddisfacenti.

III.I.2.2.4 - I riferimenti teorico-metodologici e le modalità di lavoro

La maggioranza degli intervistati (7 persone) ha dichiarato di adottare un approccio cognitivo - comportamentale (ma, tra questi, 1 fa riferimento anche ad un indirizzo di tipo psicodinamico, includendo nella valutazione dei bambini con disturbo di apprendimento anche i test

proiettivi basati sul disegno), mentre 3 seguono un indirizzo cognitivo - costruttivista ed 1, infine, ha asserito di non richiamarsi ad alcun specifico modello teorico-metodologico.

Riguardo l'utenza, tutti, tranne uno che si occupa esclusivamente di persone della terza età, lavorano sia con bambini (in particolare per disturbi dell'apprendimento) sia con adulti (soprattutto traumatizzati cranici) o con anziani (generalmente in una situazione di declino cognitivo); 3 lavorano anche con la fascia adolescenziale (sempre relativamente soprattutto ai disturbi d'apprendimento).

Se, come è logico attendersi, i destinatari dell'intervento sono in larga parte singoli individui, 8 intervistati si rivolgono però anche a famiglie o gruppi di famiglie (ad es., ai genitori di bambini con disturbi d'apprendimento e ai parenti dei pazienti con trauma cranico o con patologie degenerative), 5 lavorano anche con le scuole (in relazione all'informazione e alla valutazione rispetto ai disturbi d'apprendimento) e 3 con gruppi di pazienti da riabilitare/supportare, affetti da patologie degenerative e con problematiche conseguenti a traumi cranici.

Abitualmente l'attività è svolta prevalentemente in collaborazione con altri psicologi (psicologi clinici che sostengono i pazienti e i familiari) e con altre figure professionali come neurologi, neuropsichiatri, medici fisiatri, fisioterapisti, logopedisti, psicomotricisti, ma anche insegnanti ed educatori. Solo 1 psicologo ha infatti dichiarato di lavorare esclusivamente da solo.

Come riassunto anche dalla tabella riportata (Tab. 3), tutti i nostri intervistati utilizzano l'osservazione e impiegano test soprattutto relativi a specifiche funzioni cognitive, come linguaggio, attenzione e memoria, sebbene risultino relativamente diffusi anche strumenti psicodinamici (ad es. analisi del disegno, somministrazione di test proiettivi). Molto diffuso appare altresì l'uso del colloquio (seppur con differente frequenza tra le diverse forme: individuale, con famiglie e di gruppo). Salvo una sola eccezione, tutti si occupano della redazione di relazioni di restituzione diagnostica e, talvolta, anche di programmi riabilitativi. Gli interventi di riabilitazione cognitiva sono effettuati dalla larga maggioranza dei nostri intervistati. (ad es., stimolazione specifica di un processo cognitivo leso, stimolazione e riadattamento funzionale di moduli cognitivi preservati, potenziamento di abilità residue, apprendimento di nuove strategie).

Malgrado appaiano poco diffusi, sono anche utilizzati la rilevazione degli indici psicofisiologici (ad es., attraverso l'EEG, i potenziali evento-relati, la risposta di conduttanza elettrodermale) e dei tempi di risposta, a scopo diagnostico o a scopo di ricerca, nel qual caso vengono usate, com'è ovvio, anche banche dati e tecniche per l'analisi statistica dei dati raccolti. Alcuni intervistati, infine, si occupano anche la formazione d'aula in relazione ad argomenti neuropsicologici (ad es., i disturbi di apprendimento).

Tab. 3 - Strumenti e tecniche utilizzati in campo neuropsicologico (valori assoluti)

STRUMENTI E TECNICHE	n = 11
Colloquio individuale	9
Colloquio di coppia e/o familiare	6
Colloquio di gruppo	3
Test di valutazione delle funzioni cognitive	11
Test psicodiagnostici di tipo psicodinamico	4
Osservazione	11
Redazione di report/relazioni/comunicazioni	10
Interventi di riabilitazione cognitiva	8
Rilevazione di indici psicofisiologici/tempi di risposta	3
Utilizzo di banche dati	3
Analisi statistica di dati	3
Formazione d'aula	3

Al di là degli specifici strumenti e tecniche impiegati, un riferimento significativo appare rappresentato dal Codice Deontologico, tranne che per 1 intervistato il quale non ha saputo esprimere un parere in merito. La maggior parte degli psicologi (7) partecipanti alla nostra ricerca ha sottolineato principalmente l'importanza di ottenere un consenso informato dal paziente (o da chi ne abbia la tutela legale) in merito al proprio operato e di garantire il rispetto della privacy. Sono stati evidenziati, altresì, la necessità di rispettare i limiti del proprio ruolo, non operando al di là delle proprie funzioni o in assenza delle competenze appropriate, e di effettuare un'adeguata restituzione in merito alla valutazione compiuta, nel contempo esauriente dal punto di vista informativo e formulata in un linguaggio chiaramente comprensibile all'interlocutore.

III.I.2.2.5 - La soddisfazione lavorativa

La quasi totalità dei neuropsicologi contattati (10 su 11) si è dichiarata soddisfatta della propria attività.

Alcuni aspetti di soddisfazione riguardano prettamente la dimensione relazionale, dunque i rapporti con gli utenti, con i colleghi psicologi e con altre le figure professionali, come medici e logopedisti (un giudizio positivo è stato espresso, su ciascuna di queste voci, da 4 intervistati). Un'altra importante dimensione della soddisfazione concerne l'area delle conoscenze acquisite attraverso la propria attività (4 persone hanno sottolineato la possibilità di utilizzare appieno le proprie capacità e competenze e 3 quella di studiare e approfondire alcuni aspetti del proprio lavoro), nonché una buona corrispondenza tra occupazione attuale e progetto professionale (aspetto messo in risalto da 3 persone). Per diversi intervistati è emersa poi l'importanza della rilevanza

sociale della propria professione, sia su un piano di ricerca e di contributo alla comprensione dei disfunzionamenti cerebrali (indicato da 3 persone) sia su un piano più pratico (segnalato da 4 persone), ad esempio in relazione al sostegno rivolto ai familiari dei pazienti.

Gli aspetti di insoddisfazione evidenziati risultano molto eterogenei tra loro. Inoltre, pur emergendo più volte nel corso delle interviste quale tematica di particolare interesse, la mancanza di una chiara normativa di riferimento è stata esplicitamente indicata in questa sede solo da 2 persone. Le altre risposte, indicate ciascuna da 1 intervistato, si sono ripartite tra: la scarsa tutela dei propri diritti di lavoratore e la scarsa chiarezza dei propri obiettivi e del proprio ruolo (aspetti negativi dunque probabilmente, almeno in parte, comunque connessi all'inadeguata regolamentazione della figura); l'insufficienza di alcune conoscenze e competenze specifiche (forse legata alla carenza di scuole di specializzazione nel settore); questioni legate ad aspetti materiali dell'attività (l'orario di lavoro, eccessivo e/o male organizzato, la scarsità delle retribuzioni, ambienti e strumenti inadeguati); diverse problematiche di tipo relazionale, sia con figure aventi ruoli di responsabilità decisionale, sia con colleghi psicologi o con altre figure professionali, come i logopedisti o gli psicomotricisti, che sembrano a volte voler "usurpare" gli ambiti di competenza del neuropsicologo.

III.I.2.2.6 - Aspettative per il futuro

Per quanto riguarda le attese circa il proprio futuro professionale nell'ambito neuropsicologico, entro 1 anno (2 partecipanti) o 5 anni (9 partecipanti), circa la metà degli psicologi (5) ha dichiarato di aspettarsi un miglioramento della propria situazione, sebbene poi sia risultata spesso difficoltosa la specificazione degli aspetti cui fare riferimento, con opinioni talvolta generiche in proposito ed eterogeneità delle voci indicate: 4 persone ritengono comunque che potrà aumentare il proprio impegno lavorativo nel settore, in termini quantitativi, 2 hanno espresso attese positive anche in merito ai livelli retributivi e 2 si attendono anche un aumento della considerazione sociale della propria figura, nonché maggiori margini di autonomia. Tale aspettative ottimistiche sono però risultate largamente subordinate all'effettivo riconoscimento della figura del neuropsicologo soprattutto in ambito sanitario-pubblico e, anzi, dagli stessi soggetti sono viceversa state espresse notevoli preoccupazioni se la regolamentazione a tutela non dovesse divenire realtà, sino al timore che l'apporto del neuropsicologo possa essere definitivamente superato a vantaggio di altri professionisti, come i logopedisti e i fisioterapisti, che – è stato paventato – “arriverebbero a prenderne il posto”.

Le risposte dei rimanenti intervistati si sono rivelate notevolmente diversificate: 2 hanno previsto che svolgeranno l'attività di neuropsicologi con un impegno quantitativamente ridotto rispetto a quanto non avvenga attualmente (1 di loro ha intenzione di dedicarsi maggiormente

all'ambito clinico), 2 hanno affermato di non attendersi cambiamenti di rilievo e 1, infine, si è dichiarato incerto.

Riguardo invece la situazione della neuropsicologia in Liguria tra 5 anni, sembra potersi prospettare (almeno secondo i 7 intervistati che esprimono un'opinione in proposito) un incremento della domanda di aiuto, sebbene pur sempre nella misura in cui si riuscirà, innanzitutto tramite l'Ordine, non solo a giungere a redigere la ormai più volte auspicata normativa di riferimento, ma anche a mettere in evidenza la reale utilità delle specifiche competenze del neuropsicologo. E' stato altresì evidenziato come lo sviluppo della neuropsicologia dovrà inscindibilmente accompagnarsi al sostegno alla ricerca, anche ai fini della messa a punto di nuove tecniche di indagine diagnostica. Inoltre, si sono ancora una volta sottolineate, come abbiamo già avuto l'occasione di illustrare nel corso del report, l'esigenza di favorire nel prossimo futuro la presa in carico delle dinamiche familiari, attraverso il sostegno diretto ai parenti dei pazienti, e la necessità di una maggiore promozione degli interventi di riabilitazione, compresi quelli effettuati a livello domiciliare (ad es., con i soggetti affetti da Alzheimer, che attualmente vengono già praticati, ma non ancora nella misura necessaria).

Un intervistato ha altresì sostenuto che, essendoci nella nostra Regione un ricambio particolarmente scarso soprattutto all'interno delle aziende pubbliche (ASL e ospedali), l'immagine attuale dello psicologo, in generale, e del neuropsicologo, nello specifico, si è formata sullo standard di figure presenti da venti o più anni, che non hanno aggiornato le competenze e, dunque, non hanno permesso evoluzioni nell'offerta di intervento, sia sul piano diagnostico sia su quello riabilitato; pertanto, se dovesse rimanere ancorati a tali standard, il neuropsicologo rischierà di essere sostituito da figure professionali specifiche, che sono in grado di offrire interventi concreti e, soprattutto, più al passo con i tempi, (a tale proposito, l'intervistato ha citato i fisioterapisti, i logopedisti, gli psicomotricisti e i medici fisiatri).

III.II – I testimoni privilegiati

III.II.1 – Dati socio-anagrafici e posizione occupazionale

I quattro testimoni privilegiati intervistati (3 uomini e 1 donna) hanno un'età compresa tra i 50 e i 65 anni; tutti lavorano nella stessa provincia in cui risiedono (3 a Genova, 1 ad Imperia).

Rispetto al ruolo ricoperto, sono tutti medici: 1 è Primario di un'Unità Operativa (U.O.) di Neurologia e Direttore del Dipartimento di Neurologia dell'ASL3 Genovese; 1 è Primario di un'U.O. di Neuropsichiatria Infantile, Professore Ordinario presso l'Università di Genova e Direttore di una Scuola di Specializzazione in Neuropsicologia Infantile; 1 è Direttore di un'U.O. di Neurofisiologia Clinica; 1, infine, è Direttore dell'U.O. di Neurologia dell'Ospedale di Imperia, ma dirige anche un dipartimento integrato (Dipartimento Testa-Collo) e coordina il Dipartimento di Neuroscienze del Ponente Ligure.

III.II.2 - L'intervento psicologico

III.II.2.1 – Tipologia

Viene evidenziato, innanzitutto, un cambiamento nel corso del tempo delle attività esercitate dallo psicologo nei reparti ospedalieri e nelle ASL: se in passato egli era, pressoché unicamente, “una figura di supporto e di completamento in relazione ad attività specifiche su aspetti di tipo psichiatrico” e sia le diagnosi che le terapie effettuate erano quasi esclusivamente di natura psicodinamica, il suo intervento si è successivamente allargato agli aspetti di pertinenza propria della neuropsicologia.

Gli interventi neuropsicologici, di cui tutti i nostri testimoni privilegiati hanno avuto esperienza diretta e frequente nel loro lavoro, consistono prevalentemente in:

- ✓ contributo alla diagnosi in interazione con il neurologo (attraverso l'utilizzo di test per la valutazione delle funzioni cognitive);
- ✓ riabilitazione cognitiva a pazienti affetti da Alzheimer o, comunque, in situazione di declino cognitivo;
- ✓ attività di ricerca (ad es. sulle demenze) in equipe sia con altri psicologi che con medici.

Tra le peculiarità del contesto ligure sono state messe in risalto alcune caratteristiche tra cui soprattutto l'elevata anzianità della popolazione, che porta ad un gran numero di interventi rivolti alle patologie degenerative del sistema nervoso centrale (*in primis*, Alzheimer e Parkinson) ed al conseguente deterioramento sul piano cognitivo. Secondo un intervistato inoltre, in Liguria - come d'altronde in varie regioni d'Italia - l'influenza della politica e della rete di “conoscenze” risulta molto spesso schiacciante; egli ha affermato infatti esplicitamente: “Senza la chiave giusta e il giusto contatto non si aprono le porte e non si ottengono fondi; purtroppo vengono favoriti i soliti nomi noti e le amicizie”. Risulterebbe quindi molto difficile per un giovane oggi riuscire a trovare uno sbocco lavorativo soddisfacente, se privo di “agganci politici” o, comunque, non appoggiato da

qualche conoscenza altolocata, e stando a queste dichiarazioni il settore della neuropsicologia non farebbe eccezione.

III.II.2.2 – Valutazione

I testimoni privilegiati ritengono, nel complesso, molto utile l'attività del neuropsicologo. Tra i principali aspetti considerati di risorsa, essi hanno indicato in particolare, accanto alla competenza nel somministrare test per valutare le compromissioni funzionali causate da lesioni o patologie neurologiche, anche la capacità di comunicare in modo adeguato la diagnosi effettuata in collaborazione con il personale medico e l'importante ruolo di sostegno ai familiari dei pazienti neurologici, soprattutto nei confronti di coloro che assumono la funzione di *caregiver*.

Sono stati però altresì messi in evidenza alcuni aspetti considerati inutili o, addirittura, reputati d'ostacolo, come l'operare nel settore neuropsicologico limitandosi tuttavia, di fatto, ad impiegare competenze proprie di una psicologia clinica di tipo generalista, senza aver acquisito un'adeguata formazione rispetto alle patologie neurologiche ed una sufficiente esperienza a livello ambulatoriale. Un intervistato ha espresso un parere del tutto negativo verso le attività di riabilitazione cognitiva in caso di malattie degenerative come il morbo di Alzheimer, affermando non solo che sono del tutto inutili, dato che “la strada nuova, la strategia che viene insegnata al paziente viene dopo poco dimenticata”, ma, anzi, anche che tali interventi possono diventare persino dannosi, costituendo un inganno che dà luogo ad una falsa speranza, sia per il paziente sia per i suoi familiari. Inoltre, sempre lo stesso intervistato ha manifestato un atteggiamento critico nei confronti della figura dello psicologo clinico, sostenendo che non sia necessaria una formazione da psicologo per modificare strategie comportamentali o per fare interventi relazionali e che, pertanto, la pretesa dell'esclusività in questo campo sarebbe priva di fondamento.

III.II.2.3 – Domande latenti o senza adeguate risposte

Tutti i testimoni privilegiati hanno messo in luce la presenza di alcuni bisogni e domande che attualmente non trovano risposta soddisfacente. E' emersa innanzitutto la necessità di chiarire maggiormente quale sia il ruolo del neuropsicologo, e dunque quali siano le sue competenze specifiche, fornendo una migliore informazione sia ai pazienti sia alle altre figure professionali con cui egli si trova ad interagire. Questa necessità di maggiore definizione appare, in realtà, riguardare la professione dello psicologo nel suo complesso, nei vari ambiti di attività in cui può operare e

nelle varie funzioni che può ricoprire; a tale proposito, ad esempio, un intervistato ha infatti così esplicitato il proprio pensiero: “Nell’immagine comune, non solo degli utenti ma anche di parte della classe medica, non si riesce a capire bene la figura dello psicologo e quindi se ne ha un’idea molto approssimativa”.

E’ stata posta altresì in evidenza, a livello generale, la carenza di neuropsicologi, sia in ambito pubblico sia in ambito privato, considerata dagli intervistati forse legata all’assenza di un percorso formativo adeguatamente strutturato e riconosciuto.

Gli intervistati hanno inoltre richiesto un maggiore sostegno da parte del neuropsicologo anche rispetto alle ripercussioni emotive e relazionali che la patologia può avere sui pazienti cronici e sui loro familiari.

III.II.2.4 - Aspettative per il futuro

I nostri testimoni sono apparsi ottimisti rispetto allo sviluppo della neuropsicologia in Liguria nei prossimi 5 anni. Secondo 3 di loro vi sarà infatti un incremento della domanda e delle possibilità lavorative, prospettandosi, in particolare, un aumento delle richieste di sostegno ai parenti dei pazienti, legato anche ad un maggior riconoscimento della connessione degli aspetti cognitivi con quelli relazionali ed affettivi. Un intervistato ha invece dichiarato di aspettarsi non tanto un aumento quantitativo dell’attività neuropsicologica, quanto un miglioramento della qualità dell’intervento in termini di efficacia, a patto che sia ampliata ed aggiornata la preparazione teorica, fornendo conoscenze più approfondite sugli aspetti anatomico-fisiologici dell’attività psichica, e che venga aumentata anche la preparazione pratica, sul campo, soprattutto ad iniziare da un incremento delle ore di tirocinio e da un’adeguata attività di tutoraggio sui percorsi stessi di tirocinio.

III.III – Considerazioni conclusive

Dalle interviste è emerso come i campi di applicazione della neuropsicologia siano numerosi e diversificati: l’esame neuropsicologico è necessario per l’inquadramento diagnostico di pazienti con patologie evolutive, disturbi specifici dell’apprendimento, parkinsonismi, epilessie, malattie demielinizzanti, tumori cerebrali (pre- e post-intervento chirurgico), traumi cranio-encefalici, ictus ischemici o emorragici. Particolare rilievo hanno inoltre le varie forme di demenza, per le quali è sempre più importante una diagnosi più precoce possibile, attraverso la valutazione delle funzioni cognitive, sia nei loro aspetti di deficit sia in quegli intatti che possono, eventualmente, essere

utilizzati nello sviluppo di strategie alternative per l'esecuzione di varie attività della vita quotidiana. La valutazione neuropsicologica consente infatti anche di operare un bilancio delle risorse residue del paziente, per progettare e valutare un adeguato piano riabilitativo all'interno di un'equipe interdisciplinare.

Gli intervistati hanno anche sovente rimarcato, tuttavia, che a fronte delle sue molteplici competenze, la figura del neuropsicologo è attualmente priva di un'adeguata normativa di definizione e regolamentazione della professione, ritenuta di grande utilità anche rispetto ad un futuro possibile incremento delle opportunità lavorative nel settore. Una simile difficoltà di riconoscimento sul piano giuridico si accompagna ad una predominanza, nei possibili contesti di operatività, da un lato della figura del medico (e soprattutto del neurologo), la cui presenza è molto più consolidata e definita, e, d'altro lato di diversi profili professionali paramedici non qualificati in ambito psicologico (soprattutto logopedisti e terapisti della riabilitazione). Tutto ciò contribuisce notevolmente ad ostacolare una chiara conoscenza delle competenze specifiche del neuropsicologo e quindi la comprensione della sua utilità. Inoltre, tali figure paramediche solitamente percepiscono una retribuzione minore rispetto al professionista psicologo, per cui alle diverse strutture (ASL, ospedali, centri riabilitativi pubblici o privati) risulta spesso più conveniente la loro assunzione di quella del neuropsicologo, del quale dunque non di rado si trovano a vicariare le mansioni.

E' stato altresì sottolineato come non basti tutelare la figura del neuropsicologo con una normativa che ne definisca gli ambiti di specificità e riconosca la formazione post-lauream compiuta accreditando il titolo. Accanto a ciò, è necessario promuovere un continuo aggiornamento e la modifica di standard di riferimento ormai in buona parte superati, affinché il neuropsicologo possa essere inserito nei vari contesti non solo sulla base della tutela formale della sua professione, ma anche del riconoscimento di un'utilità e di un'insostituibilità delle sue funzioni, che si renda evidente negli ambienti concreti di lavoro.

La formazione di alcuni neuropsicologi partecipanti alla nostra ricerca (5 hanno anche frequentato una scuola di specializzazione in psicologia clinica o in psicoterapia) nonché le opinioni espresse sia da questi che dai testimoni privilegiati rispetto ai bisogni non adeguatamente soddisfatti presenti nel settore, rimandano infine ad una concezione integrata dell'intervento che tiene conto, insieme agli aspetti cognitivi, degli aspetti dinamici-relazionali, anche rispetto ai familiari.

Soprattutto a questo proposito, è stata però riscontrata nelle interviste dei testimoni privilegiati una certa confusione tra psicologo clinico e neuropsicologo, riguardo i ruoli e le relative competenze. Appare interessante quindi innanzitutto rimarcare come questa carenza di chiarezza riguardo a "che cosa è e che cosa fa un neuropsicologo" sia presente non solo tra figure come infermieri, logopedisti, fisioterapisti, che potrebbero mancare una visione d'insieme in quanto non ricoprono funzioni di direzione, coordinamento e simili, ma anche tra coloro che, come i nostri

testimoni, hanno posizioni di responsabilità nell'ambiente medico e collaborano attivamente, pressoché quotidianamente e da molto tempo con i neuropsicologi. Inoltre, si potrebbe supporre che tale tendenza a considerare lo psicologo solo esperto di "clinica" (inteso come dinamiche emotive e relazionali) sia ancora più diffusa nel resto della popolazione, confermando una visione stereotipata della professione, che non tiene conto dell'eterogeneità.

Ma, ed è forse quello che emerge in maniera più sorprendente dalle nostre interviste, sembra anche che l'incertezza sui confini di attività e competenze rispetto allo psicologo clinico non risparmi gli stessi neuropsicologi, che così a gran voce (più di altri psicologi che lavorano in altri campi) richiedono una definizione della loro figura. Ci pare infatti che, alla base, occorra chiedersi: quanto in effetti il sostegno ai pazienti e ai loro familiari, così spesso sottolineato dagli intervistati (psicologi e medici), è di competenza propria del neuropsicologo e quanto, invece, dello psicologo clinico? Forse per rispondere a questa domanda andrebbe premessa una distinzione circa il sostegno familiare: infatti, questo può comprendere sia un sostegno a livello informativo riguardante le caratteristiche della patologia (sintomi, decorso clinico, prognosi) e le risorse territoriali sia un sostegno sul piano emotivo-relazionale (dinamiche relazionali, vissuti di impotenza e solitudine). Il primo aspetto potrebbe rientrare nell'ambito di competenza del neuropsicologo, mentre il secondo sembrerebbe una specificità dello psicologo clinico. Questa confusione rispetto all'"identità" generale dei neuropsicologi e ai loro peculiari ambiti di pertinenza potrebbe essere collegata sia alla mancanza di chiarezza dei confini da parte degli stessi e sia al fatto che costoro si trovano a lavorare in contatto con professionisti, quali i medici, il cui status è più radicato e definito e con figure paramediche come logopedisti e terapisti della riabilitazione, che operano nel loro medesimo campo rivestendo ruoli simili.

Appare urgente, quindi, una riflessione attenta e approfondita sugli ambiti di competenza, che sia portata avanti dall'Ordine degli Psicologi (a livello locale e anche nazionale), e soprattutto da coloro che in ambito neuropsicologico già stanno operando, ma che sia frutto anche dell'irrinunciabile confronto con le altre figure, mediche e paramediche, che lavorano nei contesti di intervento del neuropsicologo.

IV. LA PSICOLOGIA DELLE EMERGENZE

IV.I – Gli psicologi

IV.I.1 – Dati socio-anagrafici e percorso formativo

Il campione è formato da 8 psicologi, 6 donne e 2 uomini, di età compresa tra i 29 e i 57 anni. Per quanto riguarda la zona di residenza/domicilio, che coincide con quella di svolgimento dell'attività nelle micro-emergenze,⁵ 2 vivono a Genova, 3 a Savona, 2 ad Imperia e 1 a La Spezia.

Per quanto concerne il percorso formativo, 7 sono laureati in Psicologia (5 con indirizzo clinico/applicativo e 2 con indirizzo del lavoro e delle organizzazioni), mentre 1 è laureato in Lettere. Tutti, tranne 1, si sono dichiarati molto o almeno abbastanza soddisfatti riguardo il tipo di preparazione accademica ricevuta, per quanto sia stata anche auspicata (da 4 persone) l'istituzione di insegnamenti accademici specifici sulla psicologia delle emergenze, nonché (da 3 persone) una maggior integrazione tra teoria e pratica nelle varie discipline proposte. Tutti gli intervistati hanno frequentato anche corsi di formazione post-lauream (in ben 7 casi su 8, anzi, si registra la frequenza a 2 o più di tali corsi). La scelta degli approfondimenti formativi dopo il conseguimento della laurea ha riguardato soprattutto corsi di specializzazione o master in psicologia clinica e/o in psicoterapia (frequentati da 6 intervistati), ma risultano anche abbastanza diffusi (frequentati da 5 intervistati) i corsi di specializzazione o master che hanno riguardato, in particolare, il campo della psicologia delle emergenze. E' interessante tuttavia notare che soltanto 1 psicologo ha effettuato un tirocinio specifico nell'area dell'emergenze (per la durata di 6 mesi), mentre tutti gli altri (7) hanno compiuto il percorso di tirocinio nel campo della psicologia clinica.

Tutti hanno continuato ad aggiornarsi anche negli ultimi 2 anni di attività, soprattutto su temi propri del settore della psicologia delle emergenze: è da citare, in particolare, la frequenza da parte di un intervistato a campi scuola nazionali annuali, della durata di 3 giorni, organizzati dalla Protezione Civile, cui collaborano anche le unità cinofile e la Croce Rossa e dove si svolgono esercitazioni in scenari di macro-emergenza simulati in modo realistico. Abbastanza diffusa (4) anche la partecipazione a convegni e seminari su argomenti di alto tipo: disturbi psichiatrici, clinica adulti, psicologia scolastica, psicologia della comunicazione.

⁵ Per la distinzione tra "micro-emergenze" e "macro-emergenze", rimandiamo al § IV.I.2.1.1.

IV.1.2 – La professione

IV.1.2.1 – Il lavoro nel campo della psicologia delle emergenze

IV.1.2.1.1 – Ruolo e funzioni dello psicologo delle emergenze

Alla richiesta di descrivere sinteticamente di che cosa si possa occupare uno psicologo delle emergenze, gli intervistati hanno risposto delineando un quadro di attività dai confini vasti, ricompreso nell'ampio ambito della psicotraumatologia. L'avvenimento traumatico che, in modo imprevisto, può colpire una o più persone può avere luogo in circostanze molto diverse (rispetto al tipo di evento, al tipo di contesto in cui avviene, alle caratteristiche di coloro che ne sono vittime e degli altri soggetti che ne possono venire secondariamente coinvolti, ecc.). E' stato sottolineato dunque che, di conseguenza, l'intervento psicologico può – anzi, deve o dovrebbe – assumere connotazioni differenti in base alle esigenze cui si trova a far fronte.

In questo orizzonte così differenziato e, per vari aspetti, difficilmente classificabile in tipologie “standard” per obiettivi e procedure, occorre tracciare una linea di confine generale definendo la distinzione tra “micro-emergenze” e “macro-emergenze”.

Le micro-emergenze sono eventi (ad es., incidenti stradali, diagnosi mediche infauste, abusi sessuali, maltrattamenti di tipo fisico o psichico) che incidono fortemente e, spesso, improvvisamente sulla vita di una persona, mettendo a rischio il suo equilibrio psichico e, in molti casi, anche quello delle persone a lei affettivamente più vicine. L'intervento psicologico si rivolge quindi non solo direttamente alle vittime di tali accadimenti, ma anche ai loro familiari nonché al personale medico e paramedico che può venire coinvolto in alcune di queste situazioni.

Le macro-emergenze sono invece rappresentate dalle calamità, ossia da episodi catastrofici di origine naturale o sociale, che causano numerose vittime e hanno spesso effetti destabilizzanti anche sul piano politico-economico, come le guerre, gli attentati terroristici, i terremoti, le alluvioni, gli incendi, le epidemie. Lo psicologo può operare sia nella fase di impatto, ossia quando l'evento si è appena verificato, sia nella fase della post-calamità. Inizialmente, l'intervento deve prendere in carico, oltre alle vittime dirette (i feriti e chi ha subito lutti e/o importanti perdite materiali), anche gli altri sopravvissuti all'evento e i soccorritori. Successivamente, l'attività deve assumere un carattere organizzativo più ad ampio raggio rispetto alla comunità, occupandosi della sistemazione abitativa delle popolazioni colpite, del ripristino dell'economia e delle iniziative educative, culturali e sociali che devono essere promosse nel contesto.

Riguardo caratteristiche funzionali che l'intervento psicologico deve assumere durante la gestione di un'emergenza (sia sul micro che sul macro-livello), è stata rimarcata innanzitutto l'importanza riuscire a comprendere i vissuti estremamente angoscianti, dolorosi e destabilizzanti che l'evento traumatico può avere comportato (definiti talvolta dai nostri stessi intervistati nei termini di una vera e propria "esplosione emotiva"), potendo così sostenere le persone coinvolte nell'intraprendere un percorso di rielaborazione volto al recupero di un proprio equilibrio psichico. Per porre in essere un simile lavoro processuale di presa in carico del trauma e dei suoi effetti si rivelano dunque essenziali – hanno sottolineato gli intervistati – competenze di tipo propriamente clinico, che ciascuno psicologo delle emergenze dovrebbe dunque possedere come base del proprio operare.

Con i soccorritori professionisti e il personale ospedaliero che si trova a contatto con situazioni traumatiche, l'intervento deve incentrarsi soprattutto sulle strategie di tutela personale dal punto di vista psichico e sulla prevenzione del *burn-out*, potendosi configurare come una formazione a carattere episodico, con un numero limitato di incontri, oppure, assumendo una connotazione più continuativa nel tempo, come una vera e propria attività di supervisione di gruppo.

Tra i partecipanti alla nostra ricerca, 5 si occupano delle vittime delle micro-emergenze e dei loro familiari (malati gravi, persone che hanno subito rapine, violenze sessuali o maltrattamenti, genitori che hanno perso figli in incidenti stradali), intervenendo soprattutto nei Pronti Soccorso ma anche in alcuni altri reparti ospedalieri come Oncologia, Cardiologia e Malattie Infettive. Due psicologi operano con le vittime della tratta, ossia con persone immigrate sfruttate a livello lavorativo e/o sessuale (nel 70% dei casi sono donne). Attività di formazione/supervisione con gruppi di medici, operatori paramedici e soccorritori sono svolte invece da 6 persone. Gli intervistati si occupano anche di realizzare progetti di ricerca (3 persone), ad esempio riguardo il disturbo post-traumatico da stress (PTSD, *Post-Traumatic Stress Disorder*) in zone di guerra e di stendere le linee guida per le prassi di intervento in situazioni di emergenza (2 persone), definendo le procedure da seguire (ad es. cosa si deve fare durante un'alluvione o un terremoto). Occorre notare che solo 2 persone operano nel campo delle macro-emergenze e sono intervenute in passato non solo in Italia (terremoti del 1980 in Irpinia, del 1990 in Sicilia, del 1997 in Umbria, del 2002 in Molise) ma anche all'estero, ossia in Africa (in Sierra Leone coi bambini soldato), in Asia (nelle Filippine, dove nel 1987 lo scontro tra una petroliera e un traghetto provocò oltre 3000 morti, nonché in Sri Lanka e Indonesia dopo lo tsunami del 2006) e negli Stati Uniti (nel periodo di più forte diffusione dell'AIDS). Uno psicologo, infine, svolge attualmente attività di sostegno attraverso colloqui a reduci del contingente italiano presenti a Nassiriyah durante l'ultimo conflitto iracheno.

IV.I.2.1.2 - Domande latenti o senza adeguate risposte

Secondo la totalità dei rispondenti, esistono potenzialità di sviluppo per l'intervento psicologico nel settore delle emergenze, riguardo bisogni ancora non pienamente formulati o domande non adeguatamente accolte pur se esplicitate. Dalle interviste si evidenzia che andrebbe ad esempio fortemente incentivata la presenza dello psicologo nei reparti ospedalieri, sia dove egli è già inserito ed operante (ad es., come sopra indicato, quelli di Pronto Soccorso, Oncologia, Cardiologia, Malattie Infettive), sia laddove ad oggi la sua figura non è ancora prevista (come, ad es., quelli di Diabetologia - l'aspetto psicologico è infatti centrale per affrontare la malattia cronica ed intervenire sull'ansia del paziente e dei familiari - o di Chirurgia). E' stato sottolineato, infatti, che nella sanità si possono presentare situazioni critiche in molti settori, mentre gli operatori medici e paramedici sono spesso impreparati ad affrontarle sul piano delle forti ricadute psicologiche, sia rispetto alle vittime ed ai familiari, sia rispetto a loro stessi in quanto professionisti che vengono a contatto con carichi di dolore ed angoscia di difficile gestione. Inoltre, un intervistato ha rimarcato l'importanza che gli psicologi siano più prontamente raggiungibili: "Occorre fare proprio il concetto di emergenza anche dal punto di vista organizzativo ed avere quindi una reperibilità continua, come hanno i medici. In Valle D'Aosta, ad esempio, ci sono già psicologi che lavorano con il Pronto Soccorso occupandosi degli incidenti di montagna e che hanno la reperibilità tutti gli weekend".

Riguardo il campo delle macro-emergenze, è stato auspicato che l'intervento psicologico si estenda maggiormente, nei fatti, anche alle vittime indirette, vale a dire a familiari, sopravvissuti, testimoni (ad es. giornalisti giunti immediatamente dopo l'evento catastrofico) e a coloro che si sono adoperati per prestare soccorso.

Alcuni intervistati hanno anche affermato la necessità di una maggiore formazione (ad es., riguardo la gestione degli aspetti relazionali e comunicativi nelle situazioni di maggior disagio) e di fornire un supporto a livello psicologico (individuale o di gruppo, magari anche attraverso la promozione di contesti di auto-mutuo aiuto), caratterizzato da una certa continuità nel tempo, non solo al personale medico e paramedico negli ambienti ospedalieri, ma anche ad alcune altre categorie di lavoratori che hanno a che fare direttamente con situazioni di emergenza: Vigili del Fuoco, Forze dell'Ordine, Guardie Costiere, operatori del 118, personale delle Pubbliche Assistenze, Protezione Civile.

IV.1.2.2 – L’esperienza lavorativa

IV.1.2.2.1 – Motivazioni e canali di inserimento

Per quanto riguarda le motivazioni all’inserimento professionale nel settore della psicologia delle emergenze, tutti gli intervistati, tranne uno, hanno fatto innanzitutto riferimento ad interessi personali e professionali, che talvolta erano già pre-esistenti rispetto alla scelta del percorso di studio universitario e che in 2 casi avevano già portato a svolgere diversi anni di volontariato sul campo (come obiettore di coscienza durante il terremoto in Irpinia e come operatore di Pubblica Assistenza).

In aggiunta a questa motivazione prevalente, la metà degli intervistati ha messo in evidenza anche una componente “situazionale”, poiché si tratta di persone che, già inserite nel settore sanitario, hanno ricevuto l’esplicita richiesta di occuparsi del campo delle emergenze, soprattutto come prevenzione del *burn-out* degli operatori sanitari che si trovano a diretto contatto con situazioni traumatiche o come interventi di sostegno psicologico a pazienti ricoverati in alcuni reparti ospedalieri.

Per 3 psicologi ha giocato un ruolo rilevante nella scelta del settore professionale anche la considerazione della sua alta utilità sociale. Tale scelta è stata inoltre favorita, in 3 casi, dalle competenze acquisite durante il proprio percorso formativo, soprattutto nella formazione post-lauream (ma un intervistato ha anche messo in risalto quanto appreso durante la formazione accademica e il successivo tirocinio); è stato ad esempio segnalato, da parte di uno psicologo, come l’aver appreso durante il master modalità di studio ed intervento sul trauma molto codificate, di cui è stata dimostrata la validità attraverso ricerche comparate, abbia rappresentato un incentivo determinante a sperimentarsi, successivamente, sul campo in maniera diretta.

Rispetto ai canali utilizzati per inserirsi nel settore, oltre al fatto – come abbiamo appena segnalato – di aver effettuato attività di volontariato nello stesso contesto o in contesti affini, di aver partecipato a specifici corsi di formazione e/o di svolgere già un lavoro in ambito sanitario, si sono dimostrate utili anche la rete di relazioni professionali con altri colleghi psicologi (per 3 intervistati) e le altre conoscenze a carattere personale (per 2 intervistati).

A proposito delle difficoltà riscontrate durante il periodo di inserimento, 3 rispondenti hanno dichiarato di aver vissuto problemi relazionali con altre figure (medici, educatori, volontari) a causa di una loro scarsa considerazione nei confronti dell’intervento psicologico. Sono stati rilevanti fonti di problematicità per l’ingresso nel settore anche l’assenza di una retribuzione per la propria attività che viene svolta dunque in regime di volontariato (2 persone), la mancanza di conoscenze e

competenze specifiche (2 persone) e l'assenza di una normativa chiara sulla figura professionale dello psicologo delle emergenze (2 persone).

Sono stati inoltre segnalati (ciascuno da 1 persona) altri aspetti d'ostacolo nella fase iniziale dell'attività: una scarsa domanda, quantomeno a livello esplicito, di intervento; le forti risonanze emotive che l'attività comporta, soprattutto in forma di un "accresciuto senso di precarietà"; la necessità di intervenire spesso in tempi rapidi; i problemi inerenti le condizioni dell'ambiente fisico di lavoro (per quanto riguarda le macro-emergenze, soprattutto in Africa ed in Asia).

Va rilevato che 1 solo intervistato ha riferito di non aver riscontrato nessun particolare ostacolo durante il periodo in cui ha iniziato ad operare nel campo della psicologia delle emergenze.

IV.I.2.2.2 - Indicazioni su come facilitare l'ingresso al mondo del lavoro

Le indicazioni fornite per facilitare agli psicologi interessati un eventuale inserimento nel settore si possono suddividere in tre tipologie:

- ✓ E' stata sottolineata (4 intervistati) l'importanza di una preparazione teorica accurata ma al tempo stesso vasta, in quanto nel campo della psicologia delle emergenze si può incontrare, come già evidenziato, un'ampia gamma di situazioni che richiedono una convergenza di competenze diverse. Oltre quindi all'opportunità di frequentare iniziative formative specifiche al settore delle emergenze, è stata evidenziata come fondamentale la capacità di utilizzare le conoscenze acquisite attraverso lo studio e l'esperienza di lavoro in relazione ad altri ambiti della psicologia, *in primis* quello clinico.
- ✓ Si è inoltre messa in risalto (5 intervistati) la necessità di un'approfondita formazione pratica, integrata alla teoria, da acquisire attraverso la frequenza a corsi (dei quali 2 persone hanno auspicato un aumento nella nostra Regione)⁶ che insegnino anche le prassi operative da seguire e prevedano simulazioni di situazioni-tipo che si possono vivere nell'esperienza lavorativa reale. Si è soprattutto evidenziato come occorranza periodi di affiancamento sul campo a professionisti esperti, che consentano anche di acquisire, a mano a mano, quella capacità di avere un "colpo d'occhio" immediato sulla situazione, particolarmente preziosa per un intervento nel campo della psicologia delle emergenze poiché in esso si rivela spesso determinante innanzitutto la prontezza di risposta (senza che vi sia il tempo, dunque, di progettare ed organizzare la propria azione).

⁶ Allo stato attuale, queste sono le iniziative formative post-lauream nel campo della psicologia delle emergenze presenti in Liguria: presso la sede di Albenga dell'Istituto Europeo di Psicotraumatologia è istituito da alcuni anni il corso di Specializzazione Biennale in Psicotraumatologia e Traumatoterapia; inoltre, in collaborazione con il suddetto Istituto, l'Università degli Studi di Genova ha attivato per l'anno accademico 2009/2010 presso la Facoltà di Scienze della Formazione il Master Universitario di II livello in "Psicologia delle emergenze e stress management".

- ✓ Appare altresì essenziale un'accurata preparazione sul piano personale (indicata da 4 intervistati), da acquisirsi anche attraverso un percorso di analisi/psicoterapia, che consenta la gestione di situazioni (ad es., la visione di un corpo mutilato, il racconto di torture subite o di tentativi di salvataggio non riusciti) in cui si viene a contatto con livelli di sofferenza molto elevati, altrimenti difficili da tollerare, e l'attuazione di interventi sul trauma psicologico (ad es. accompagnamento all'elaborazione di un lutto) soprattutto qualora, come sovente accade, essi non solo debbano aver luogo in condizioni critiche, ma anche in tempi molto ridotti, simili a quelli dell'intervento dei soccorritori che si occupano invece del trauma fisico. Inoltre, una buona preparazione emotiva si rivela essenziale, nel caso delle macro-emergenze, per poter operare in ambienti dove è necessario tutelarsi anche fisicamente, poiché può essere a rischio la propria stessa incolumità.

Durante le interviste è stato anche espressamente chiesto cosa potrebbe fare l'Ordine degli Psicologi per favorire l'inserimento nel settore delle emergenze. La metà dei rispondenti ha affermato l'utilità di istituire corsi di aggiornamento specifici nonché della costituzione di banche dati sulle varie iniziative formative esistenti in questo campo della psicologia.

Inoltre, 3 intervistati hanno evidenziato l'importanza di tutelare e promuovere maggiormente la figura professionale dello psicologo delle emergenze attraverso un'azione di sensibilizzazione in ambito amministrativo nazionale e locale, in quanto "sembra ancora mancare pressoché del tutto l'attività di marketing su questa figura professionale". Tale scopo – hanno precisato gli intervistati – dovrebbe anche essere raggiunto attraverso l'istituzione di una normativa atta a regolamentare in modo chiaro il ruolo dello psicologo nei vari contesti di micro- e macro-emergenza in cui può trovarsi ad operare.

Sempre nell'ottica di un sostegno alla figura specifica, l'aspetto più frequentemente segnalato (indicato da 5 psicologi), seppure con precisazioni e sfumature diverse, riguarda l'esigenza di avviare un'analisi conoscitiva approfondita delle risorse territoriali, al fine di una loro mappatura dettagliata e della promozione di contatti, oggi spesso mancanti, tra l'Ordine e le istituzioni sanitarie, nonché gli organismi aventi funzioni di ordine pubblico, la Protezione Civile e le varie associazioni di volontariato che operano sul campo. L'obiettivo, come ha evidenziato un intervistato, potrebbe essere anche quello giungere a prevedere una presenza strutturale degli psicologi delle emergenze in alcuni di questi contesti, come il Dipartimento di Protezione Civile. Sarebbe altresì necessario favorire un migliore dialogo tra gli stessi enti ed organizzazioni pubblici e privati operanti a diverso titolo nelle situazioni di emergenza, che infatti, secondo i partecipanti alla nostra ricerca, sovente non comunicano sufficientemente tra loro.

Quello dell'assenza di contatti adeguati e, quindi, della scarsa comunicazione, pare essere un problema che riguarda anche, al loro interno, gli psicologi delle emergenze che operano in Liguria,

segnalato espressamente da 4 intervistati. Ciò appare particolarmente evidente per coloro che lavorano nella zona di Albenga rispetto a chi invece ha la sua attività su Genova e dintorni (anche come membro del gruppo sulla psicologia delle emergenze formato dall'Ordine o di quello istituito dalla Regione Liguria), e viceversa. Un soggetto, lamentando per l'appunto che chi opera in una provincia non ha conoscenze approfondite circa le caratteristiche del settore nelle altre realtà territoriali, ha affermato: "L'atteggiamento di chiusura sembra caratterizzare in generale l'ambito ligure. Ci sono risorse ed esperienze che non si parlano, associazioni che non sanno una dell'altra. E non ho mai incontrato un collega psicologo ligure agli incontri annuali a Rovereto cui partecipo".⁷ Quanto dunque potrebbe essere fonte di sinergia, diviene invece possibile sorgente di sovrapposizioni e malintesi, che può portare disorientamento tra i potenziali interlocutori degli psicologi delle emergenze, rispetto a chi rivolgersi e rispetto a che cosa, precisamente, formulare la propria richiesta.

IV.I.2.2.3 – Il quadro occupazionale attuale

Un unico intervistato opera nel settore delle emergenze in via esclusiva, lavorando nel Dipartimento Emergenza Accettazione dell'ASL 1 Imperiese: si occupa di prevenzione del *burn-out* per infermieri e operatori socio-sanitari, partecipa all'accoglienza dell'utente all'interno dell'ospedale, più raramente svolge sostegno psicologico ai pazienti per favorirne la dimissione dal reparto. Soltanto in questo caso si tratta, inoltre, di un'occupazione a tempo pieno e soltanto in 1 altro caso l'attività come psicologo delle emergenze risulta essere quelle prevalente, sebbene non esclusiva (è affiancata anche da un'occupazione in campo clinico, con la pratica di psicoterapie brevi sistemiche). Dunque, per la maggioranza (5 persone) la psicologia delle emergenze appare un'attività secondaria, svolta a tempo parziale (con monte ore peraltro molto variabile, a seconda del professionista e del periodo, e di difficile quantificazione) o, in 1 solo caso, in modo saltuario e occasionale (all'incirca per 1 o 2 mezze giornate al mese). L'ambito primario di occupazione è quello clinico per 5 intervistati, nel settore pubblico (Centri di Salute Mentale e Servizi per le Tossicodipendenze) o come psicoterapeuti in studio privato, associato in 1 caso anche ad alcune attività proprie della psicologia giuridica. Un intervistato, invece, trova nella psicologia del lavoro e delle organizzazioni il campo della sua attività prevalente.

Riguardo il tipo di contratto che regola la prestazione lavorativa nel settore delle emergenze, 4 psicologi sono inseriti in ambito pubblico a tempo indeterminato come dipendenti (occupandosi in 3 casi, nel quadro della stessa forma contrattuale, sia di attività più generalmente di tipo clinico sia di attività più propriamente di pertinenza della psicologia delle emergenze). Altri 3 svolgono

⁷ Si tratta dei campi scuola nazionali organizzati annualmente dalla Protezione Civile (cf. § IV.I.1).

l'attività come lavoratori autonomi: tra questi, uno si occupa di diversi aspetti nel settore, essendo responsabile di un master e lavorando nella micro-emergenza in relazione, ad esempio, ad incidenti stradali e rapine o alla comunicazione di diagnosi mediche infauste; un altro psicologo svolge perizie e terapie psicotraumatologiche; il terzo, invece, presta il proprio intervento sia in Italia che all'estero in caso di catastrofi (talvolta anche in forma di lavoro volontario). Uno psicologo infine soggetto invece svolge l'attività solo a titolo gratuito (e, come sopra riportato, saltuariamente), facendo formazione e sostegno psicologico di gruppo a chi opera abitualmente nel campo del soccorso in mare.

La durata dell'esperienza nel campo della psicologia delle emergenze è tendenzialmente lunga: tutti, tranne 1 che vi lavora da meno di un triennio, vi operano infatti da più di 5 anni, in modo molto continuativo (5 intervistati) o, comunque, con soltanto alcuni brevi periodi di interruzione (3 intervistati).

IV.I.2.2.4 - I riferimenti teorico-metodologici e le modalità di lavoro

Anche se composto da un numero esiguo di psicologi, il nostro campione si rivela notevolmente eterogeneo rispetto all'approccio teorico-metodologico seguito nello svolgimento dell'attività lavorativa. Infatti, se la metà degli intervistati si richiama ad un modello di tipo psicodinamico (declinato in 1 caso secondo la prospettiva analitico-transazionale), gli altri indicano ciascuno un diverso quadro di riferimento (sistemico, cognitivo-costruttivistico, cognitivo-comportamentale, eclettico-integrato⁸).

Rispetto ai riferimenti deontologici, nella quasi totalità dei casi il Codice viene ritenuto una guida di valore fondamentale (un'unica persona lo reputa soltanto "abbastanza" importante e solo un'altra, invece, "poco" importante). Il principio considerato di rilevanza prioritaria è quello del rispetto della persona, sottolineato particolarmente anche in relazione alle diverse convinzioni etiche, religiose, nonché ai vari usi e costumi culturali, poiché nel campo delle emergenze si viene spesso a contatto con persone appartenenti a popolazioni anche molto differenti tra loro (soprattutto quando si opera a livello internazionale nelle macro-emergenze, ma talvolta anche in caso di micro-emergenze, ad es. lavorando con le donne immigrate vittime della tratta). Alcuni intervistati, inoltre, hanno rimarcato l'importanza di conoscere e tenere in considerazione i Codici Deontologici delle altre figure professionali con cui si collabora, come i medici e gli infermieri.

Riguardo l'utenza abituale, 5 intervistati svolgono la loro attività in relazione a diverse fasi del ciclo di vita (infanzia, pre-adolescenza e adolescenza, età adulta), mentre gli altri 3 lavorano

⁸ L'approccio eclettico-integrato delineato comprende aspetti psicodinamici e cognitivo-comportamentali, uniti ad alcuni concetti e metodi tratti da interventi di tipo corporeo.

prevalentemente con adulti (appartenenti a categorie eterogenee: ad es., pazienti di reparti ospedalieri, personale medico e paramedico, operatori del soccorso marittimo, immigrati).

Per quanto concerne invece le modalità di lavoro, solo per 1 intervistato il lavoro di gruppo risulta essere quella principale. Tutti gli altri hanno infatti dichiarato di svolgere l'attività prevalentemente da soli, sebbene in alcune occasioni essi lavorino anche in équipe con altre figure, diverse a seconda dei contesti di attività (come emerso in precedenza, non solo medici, infermieri e operatori socio-sanitari, ma anche operatori delle Pubbliche Assistenze, educatori, mediatori culturali, funzionari della Protezione Civile, membri di diverse associazioni di volontariato).

Rispetto agli strumenti e alle tecniche utilizzati, (cf. Tab. 4), viene senza dubbio principalmente e trasversalmente impiegato il colloquio, soprattutto nella sua forma individuale, che è stato infatti indicato dalla totalità del campione. Accanto a ciò, si rilevano però notevoli aspetti di eterogeneità, sia tra psicologi a seconda dei contesti specifici di operatività, sia talvolta anche in riferimento ad uno stesso intervistato, a seconda delle particolari attività di volta in volta poste in essere. Si evidenzia, tra l'altro, la presenza di tecniche che hanno trovato particolare riscontro in questo ambito della psicologia (impiegate, nel complesso, da 5 persone): il *reappraisal*, che consiste in un lavoro di rivalutazione cognitiva e rielaborazione emotiva di una situazione, che in questo specifico campo avviene anche attraverso il racconto ripetuto dell'esperienza traumatica; il *reframing*, ovvero l'inquadramento dell'evento attraverso una ristrutturazione cognitiva; il *defusing*, ossia un breve colloquio di gruppo con i soccorritori che si tiene dopo un intervento particolarmente critico o impegnativo e che ha l'obiettivo di questo incontro di cercare di iniziare a rielaborare brevemente e collettivamente il significato dell'evento; il *debriefing* (di cui il *defusing* è una versione ridotta) che, attraverso varie fasi, permette di affrontare progressivamente fatti, pensieri, emozioni e sintomi, al fine di proporre una prima rielaborazione e ristabilire una migliore comprensione dell'avvenimento, per permettere di reinserirlo nel corso della propria esistenza dandogli almeno un parziale significato, coerente e condiviso con gli altri membri del gruppo.

Uno strumento del tutto specifico alla psicologia delle emergenze, citato da un intervistato, è poi la scheda di triage, un sistema utilizzato per selezionare i soggetti coinvolti in infortuni secondo classi di urgenza/emergenza crescenti, in base alla gravità delle lesioni riportate o del loro quadro clinico. In situazioni di calamità un primo triage viene effettuato direttamente dai primi soccorritori direttamente nel sito dell'evento e poi viene rivisto all'arrivo al Posto Medico Avanzato.

Di relativo frequente utilizzo (ciascuno da parte di 4 intervistati) risultano anche l'osservazione, il colloquio di gruppo, quello di coppia o familiare, la formazione d'aula e lo svolgimento di seminari a tema, la redazione di report, relazioni e comunicazioni. Tre intervistati hanno affermato di usare tecniche di psicoterapia cognitive o comportamentali e 2 tecniche di lavoro corporeo, di rilassamento e di training autogeno. Due intervistati, inoltre, impiegano

abbastanza di frequente strumenti testistici di tipo psicodiagnostico. La partecipazione ad interventi di rete e sul territorio (ad esempio un soggetto è coinvolto nella stesura di linee guida per la Regione da tenere in caso di specifiche emergenze) è stata indicata da 3 persone. Infine 2 intervistati utilizzano, in particolare con i bambini, interventi psicoeducativi, disegni e giochi, role-playing, psicodramma, tecniche musicali e artistiche: la cura del trauma, infatti, consiste innanzitutto in un intervento che permette ai bambini di esprimere, in uno spazio non solo fisico, ma soprattutto mentale, quello che hanno vissuto attraverso scritti, disegni, poesie, canzoni, preghiere, drammatizzazioni; aiutandoli così a collegare quello che lui hanno vissuto con il loro passato e con un possibile futuro.

Tab. 4 - *Strumenti e tecniche utilizzati dagli psicologi delle emergenze (valori assoluti)*

STRUMENTI E TECNICHE	n = 8
Colloquio individuale	8
Colloquio di gruppo	4
Colloquio di coppia e/o familiare	4
Tecniche psicoterapeutiche cognitive e comportamentali	3
Lavoro corporeo, rilassamento, training autogeno	2
<i>Reappraisal e reframing, debriefing e defusing</i>	5
Osservazione	4
Formazione d'aula e seminari a tema	4
Redazione di report/relazioni/comunicazioni	4
Interventi di rete e sul territorio	3
Test psicodiagnostici riguardanti aspetti psicodinamici, relazionali e di personalità	2
Altro ⁹	2

IV.I.2.2.5 - La soddisfazione lavorativa

Gli psicologi intervistati appaiono complessivamente soddisfatti del proprio lavoro nel campo delle emergenze. In particolare, 6 hanno affermato di essere molto soddisfatti e 2 comunque abbastanza soddisfatti.

Tra gli aspetti considerati particolarmente positivi, prevalgono quelli di tipo sociale/relazionale: l'elevata utilità sociale del proprio operato (citata da 7 intervistati), la relazione con gli utenti (5 intervistati), la possibilità di capire meglio le problematiche sociali (4 intervistati) o le altre persone (2 intervistati), la relazione con diverse figure professionali, quali medici, paramedici ed educatori (2 intervistati). Sono state poi anche segnalate voci più intrinseche alla propria professionalità: la possibilità di usare appieno le proprie competenze (3 intervistati), di

⁹ Interventi psicoeducativi, disegni e giochi con bambini, role-playing, psicodramma, tecniche musicali e artistiche.

approfondire alcuni aspetti del lavoro (2 intervistati), la chiarezza del ruolo e degli obiettivi (2 intervistati), la passione per la propria attività (1 intervistato). Rilevanti si sono dimostrati anche gli aspetti di soddisfazione più personali, ritrovabili nella possibilità di realizzazione personale (3 intervistati) e nella “affinità del lavoro col proprio mondo interiore” (1 intervistato).

Gli aspetti più problematici riportati riguardano invece la mancanza di una chiara normativa di riferimento per regolamentare la figura dello psicologo delle emergenze (3 intervistati), connessa ad un’insufficiente chiarezza in relazione ai propri obiettivi ed al ruolo (citata da 2 intervistati).

Si sono riscontrati, inoltre, alcuni problemi relazionali, sia con colleghi psicologi (2 intervistati), imputati alla professionalità carente a causa di una formazione inadeguata e di una scarsa propensione al lavoro in équipe, sia con medici (1 intervistato) o con figure aventi ruoli di responsabilità decisionale (1 intervistato), per la poca considerazione in cui è tenuto, in alcune occasioni, l’intervento psicologico. Soltanto una persona ha citato problemi con l’utenza, riferendosi alla delusione provata qualora si assista, come talvolta può capitare in individui gravemente traumatizzati, ad “un ritorno massiccio dei sintomi e un aggravamento della situazione del paziente”. Infine, appaiono fonte di difficoltà aspetti di tipo materiale, connessi all’organizzazione del lavoro (2 intervistati) o alla retribuzione (2 intervistati), che in alcuni casi è molto bassa o, evidentemente quando l’attività è svolta a titolo volontario, del tutto inesistente.

In merito alle risonanze personali dell’operare in contesti di emergenza, da varie risposte si coglie principalmente la fatica emotiva, esperita in condizioni di particolare disagio e, soprattutto, di prossimità con la morte (pazienti oncologici, familiari di vittime di incidenti stradali, sopravvissuti a guerre e a calamità naturali). E’ stato sottolineato, infatti, che sono in gioco dinamiche emozionali molto profonde che rimandano a domande sul significato stesso dell’esistenza, a vissuti di frustrazione e di accresciuto senso di precarietà, al sentirsi esausti e “svuotati delle energie”. In altre risposte sono stati invece evidenziati maggiormente gli arricchimenti peculiari all’attività: l’aumento del proprio senso civile ed etico, nonché la possibilità di aiutare le persone, anche situazioni di crisi, a cogliere elementi positivi di cambiamento per se stesse, che possono portare a prendere decisioni che segnano, talora, una vera e propria svolta nei percorsi di vita. Questa possibilità, non di rado, deve tuttavia fare i conti con la sottovalutazione dell’importanza dell’attività dello psicologo in situazioni di emergenza (cui prima si accennava) e, parallelamente, con il considerare di primaria rilevanza l’intervento strettamente medico. Tale sottovalutazione, inoltre, non è portata avanti soltanto da alcune figure mediche o paramediche, ma si inquadra in un contesto culturale che ne rinforza la logica ed è talvolta presente anche presso le stesse persone che potrebbero usufruire del supporto psicologico in seguito al trauma subito. Esse, anzi, hanno spesso difficoltà a chiedere aiuto, in quanto si tratta nella maggior parte dei casi di individui che hanno avuto sino al momento dell’evento traumatico una vita adeguata ed un buon adattamento

all'ambiente, superando gli eventuali problemi incontrati senza ricorrere all'aiuto di esperti. In alcuni casi è anche presente un vero e proprio pregiudizio nei confronti dello psicologo, come colui che "diagnostica condizioni di malattia mentale", cui si accompagna anche una "paura di essere catalogati come vittime", che portano le persone traumatizzate a una certa reticenza nel raccontare la propria esperienza e i propri vissuti emotivi.

IV.I.2.2.6 - Aspettative per il futuro

Riguardo le previsioni sul proprio futuro lavorativo nel campo psicologia delle emergenze (orizzonte temporale: 7 intervistati a 5 anni e 1 intervistato a 1 anno), le risposte fornite presentano una notevole diversificazione. Se 3 psicologi hanno affermato di attendersi una situazione lavorativa personale invariata, 1 ha previsto un aumento dell'attività di formazione specialistica agli operatori del settore e 1, invece, ha previsto di occuparsi meno di macro-emergenze, sulla base del desiderio di ridurre i propri spostamenti in Paesi extra-europei. I restanti 2 intervistati si sono dichiarati incerti, poiché hanno associato il loro futuro professionale nel campo ad un riconoscimento formale della figura specifica dello psicologo delle emergenze, rispetto a cui, però, non si sono sentiti in grado di pronunciarsi. Ciò nonostante, la maggioranza degli intervistati (5 psicologi) si è detta ottimista proprio rispetto a tale futuro riconoscimento ufficiale della professione, cui ha legato la previsione di un aumento generale delle possibilità lavorative nel settore nei prossimi 5 anni, anche all'interno del territorio ligure. Va comunque rilevato, a questo proposito, che 3 rispondenti si sono invece mostrati incerti rispetto le attese sulla situazione occupazionale a medio-lungo termine per lo psicologo delle emergenze nella nostra Regione.

IV.II – I testimoni privilegiati

IV.II.1 – Dati socio-anagrafici e posizione occupazionale

I 3 testimoni privilegiati intervistati sono 2 uomini (36 e 43 anni) ed 1 donna (53 anni). Tutti lavorano nella provincia in cui risiedono (2 a Genova e 1 a Savona).

Un intervistato coordina due diverse equipe di educatori: quella che si occupa delle attività di ascolto e sostegno associate al numero verde dedicato all'emergenza immigrazione e quella che svolge attività di intermediazione a favore delle vittime della tratta. Gli utenti, seguiti per 2 anni, vivono in case di accoglienza, una delle quali è gestita personalmente dalla testimone intervistata.

Un altro testimone ha un ruolo di rilievo nel settore delle Pubbliche Assistenze (Coordinatore nell'ambito della ASL 4 Chiavarese e componente della Direzione Regionale) e della Protezione Civile, sebbene svolga le attività nel campo delle emergenze secondariamente rispetto al suo lavoro di imprenditore.

Infine il terzo intervistato è impiegato presso una Pubblica Assistenza di Albenga, ufficialmente con il ruolo di amministrativo ma continuando anche a svolgere l'attività di volontario e di soccorritore.

IV.II.2 - L'intervento psicologico

IV.II.2.1 – Tipologia

Due intervistati hanno avuto esperienza diretta di intervento psicologico nel campo delle emergenze, mentre uno, pur auspicandone una concretizzazione, ha invece affermato che nel suo specifico contesto di operatività (la Pubblica Assistenza di Albenga) non viene ancora esercitata alcuna attività di questo tipo, poiché, a suo parere, manca una cultura in proposito sia nel senso di una maggiore considerazione della persona traumatizzata dal punto di vista cognitivo ed affettivo, oltre che da quello strettamente medico, sia rispetto al fornire un sostegno psicologico all'operatore che viene a contatto con le situazioni di emergenza, quale "vittima secondaria degli eventi traumatici". A quest'ultimo intervistato è stato comunque richiesto di fornire le sue opinioni, in quanto non solo opera comunque da molto tempo e con molta esperienza in un contesto dove la psicologia delle emergenze potrebbe trovare spazio, ma anche perché (pur non essendo psicologo) ha frequentato un master nell'ambito inoltre (pur non essendo psicologo) ha frequentato il master dell'Istituto Europeo di Psicotraumatologia (nonché un corso di counseling, che gli ha fornito anch'esso una certa "dimestichezza" e una certa frequenza di contatto con il mondo del lavoro psicologico).

I testimoni privilegiati hanno inserito tra gli obiettivi dell'intervento dello psicologo in situazioni di emergenza l'evidenziazione e il miglioramento di situazioni problematiche:

- a livello personale: ad esempio, aiuto nell'elaborazione dell'angoscia e dei vissuti di lutto collegati alla propria situazione di salute, nel caso di gravi incidenti o di diagnosi mediche infauste, oppure alla perdita di persone care o ad importanti perdite di tipo materiale;
- a livello interpersonale: ad esempio, supporto alle persone che arrivano sulla scena di un incidente in cui è vittima un congiunto; facilitazione delle relazioni tra utenti ed operatori formando quest'ultimi all'ascolto e all'empatia; accompagnamento nel chiarire e nel limitare

le difficoltà tra familiari che possono insorgere quando si verifica un grave lutto per un evento improvviso, che richiede un nuovo equilibrio anche nei rapporti;

- a livello organizzativo e di contesto socio-culturale: ad esempio, sviluppo delle capacità di comunicazione tra organizzazioni, come tra le Pubbliche Assistenze e il 118, o aiuto ad una comunità colpita da calamità per far fronte alla situazione di precarietà abitativa e, successivamente, per riorganizzare le relazioni interne e mettere a frutto le proprie risorse nella prospettiva della ricostruzione e dello sviluppo futuro.

I tipi di interventi dello psicologo dell'emergenza di cui 2 testimoni hanno avuto esperienza diretta consistono in:

- attività di supervisione aiutare gli operatori (educatori e volontari delle Pubbliche Assistenze) a relazionarsi maniera adeguata con gli utenti;
- partecipazione alle attività promosse dal Dipartimento della Protezione Civile a seguito della catastrofe dello tsunami in Sri Lanka nel 2004: esse prevedevano infatti anche interventi, soprattutto nel post-emergenza, volti a fornire sostegno in caso di traumi legati alla perdita di congiunti o in situazioni di estrema debolezza personale dovuta a mancanza dell'abitazione e del lavoro;
- sostegno ai soccorritori della Pubblica Assistenza dopo alcuni interventi particolarmente difficili, cruenti, con morti o feriti gravi. Un intervistato, nel rimarcare l'importanza di tale supporto, ha affermato: "Un approfondimento del vissuto dell'attività di soccorso dovrebbe essere uno degli strumenti fondamentali messi a disposizione degli operatori, anche perché abbiamo a che fare con dei volontari, non con dei professionisti".

Rispetto al contesto ligure, 2 intervistati hanno sottolineato come le potenzialità attualmente non sfruttate siano probabilmente più numerose nella nostra Regione che in altre aree del Paese, "poiché la situazione da noi appare ancora largamente in fase di stasi, ferma", mentre in diverse zone d'Italia (Piemonte, Lombardia, Emilia Romagna) vi sarebbe una maggiore sensibilità rispetto al tema e, dunque, una più grande dinamicità della psicologia delle emergenze nei suoi diversi contesti di operatività. A sostegno di tale affermazione, un testimone ha anche sottolineato che, sebbene si sia tenuto ad Albenga, nessuno degli psicologi iscritti al master in Psicologia delle Emergenze nell'anno in cui lui lo ha frequentato proveniva dalla Liguria.

IV.II.2.2 – Valutazione

I testimoni privilegiati considerano nel complesso molto utile l'intervento dello psicologo nel campo delle emergenze. Tra i principali elementi positivi hanno segnalato soprattutto la sua

funzione di sostegno in situazioni problematiche a livello personale ed interpersonale, ad esempio nel relazionarsi con i parenti delle vittime. Inoltre, sono stati ritenuti molto utili anche gli interventi volti al miglioramento delle relazioni e degli scambi comunicativi sia all'interno delle organizzazioni che operano nel campo delle emergenze, sia tra gli operatori e gli utenti. Nell'ambito di tutte queste attività, un'apprezzata capacità dello psicologo consiste nel suo "uscire dall'ottica del puro e semplice saper fare", per consentire – per quanto possibile in situazioni di emergenza e, soprattutto, nel post-emergenza – "la creazione di spazi di pensiero, prestando attenzione alla parte mentale ed emotiva della persona cui si rivolge, vittima, familiare o operatore che sia".

Tra gli aspetti problematici si sono evidenziati la mancanza di una preparazione adeguata rispetto a questo tipo di settore da parte di alcuni psicologi che vi operano, nonché talvolta la rigidità e le conseguenti difficoltà di adattamento rilevate nell'intervenire negli specifici contesti organizzativi. Un intervistato ha riportato in proposito il caso di un'associazione di Pubblica Assistenza in cui ha lavorato una psicologa, la quale, però, non avendo una formazione specifica riguardo la psicologia delle emergenze, ha introdotto un "setting clinico" senza adeguarsi all'ambito peculiare di intervento e quindi proponendo un'attività poco efficace: in particolare, quando i volontari hanno richiesto un sostegno per un evento particolarmente traumatico cui erano venuti in contatto, il lavoro psicologico di supporto e rielaborazione è stato sviluppato facendo riferimento al passato degli operatori stessi (ad es., alle loro figure genitoriali) che, non ritrovandosi in un simile tipo di intervento, dopo poco hanno interrotto gli incontri programmati. Inoltre, i testimoni privilegiati hanno anche lamentato la presenza, talvolta, di un atteggiamento da loro definito di "eccessivo psicologismo", che non considera le priorità caratterizzanti determinate situazioni di emergenza (ad es., il caso di un incidente automobilistico con persona è incastrata nel veicolo), nelle quali la salvaguardia dell'integrità fisica deve venire prima della tutela e del sostegno dal punto di vista psicologico. In tali condizioni, hanno sottolineato pertanto di nostri intervistati, lo psicologo deve avere innanzitutto la competenza e la flessibilità di "fare un passo indietro e di attendere, eventualmente, il proprio turno in un secondo momento".

IV.II.2.3 – Domande latenti o senza adeguate risposte

Tutti i 3 testimoni privilegiati hanno messo in luce la presenza di bisogni e domande che non trovano attualmente risposte soddisfacenti da parte degli psicologi nel campo delle emergenze.

Innanzitutto, 2 intervistati hanno sottolineato l'esigenza di operare con psicologi che abbiano una formazione più specifica, acquisita durante il percorso accademico e post-lauream, non solo da un punto di vista teorico (ad es. è stato suggerito di fornire una preparazione in etnopsichiatria, che permetta di adattarsi alle diverse culture degli utenti che si incontrano durante

una macro-emergenza o intervenendo su vittime della tratta), ma anche a livello pratico. Ciò può essere favorito (come già avviene in alcuni corsi post-lauream) attraverso simulazioni realistiche, che permettano di mettersi nei panni degli operatori o delle vittime, e, soprattutto, effettuando il tirocinio in un reparto ospedaliero (ad es., il Pronto Soccorso), in una Pubblica Assistenza o in organizzazioni che si occupano di altri contesti di emergenza. Così facendo, i formandi non solo possono acquisire esperienza diretta di un ambito specifico, ma anche beneficiare della conoscenza e delle esperienze maturate dai vari operatori che vi lavorano. Si presenta altresì per gli psicologi la possibilità di farsi conoscere concretamente e di mantenere eventualmente una continuità di contatto, anche dopo il tirocinio, con la struttura. Per promuovere maggiormente l'acquisizione di competenze di tipo pratico, un intervistato ha anche suggerito che l'Università e l'Ordine degli Psicologi potrebbero stipulare convenzioni con le A.S.L. rispetto ai servizi di 118, partendo magari da un progetto sperimentale, per poi arrivare ad attività più strutturate (ad es., di supporto all'automedica o di collegamento con i consultori e le altre realtà territoriali nel caso di interventi per violenza tra le mura domestiche).

Secondo il parere di un testimone, la figura dello psicologo andrebbe inserita in maniera permanente nella formazione degli operatori per occuparsi di aspetti necessari alle relazioni di aiuto, come la capacità di ascolto e di accoglimento con atteggiamento empatico, oppure della prevenzione del *burn-out*, attraverso il lavoro sulla motivazione e l'elaborazione dei vissuti che hanno a che fare con l'angoscia, l'esposizione al pericolo, la paura della responsabilità delle proprie scelte d'intervento e del contatto con la morte traumatica. Tali interventi spesso non vengono invece attuati per mancanza di fondi, anche se l'intervistato ha precisato che in vari contesti, se davvero se ne comprendesse l'utilità, potrebbero aumentare in realtà le possibilità di finanziamento: "Quando si fa qualcosa che è giusto e produce dei risultati la spesa viene digerita, perché spazi di economia ce ne sono". Molto, a detta di un altro intervistato, potrebbe essere fatto se l'Ordine degli Psicologi promuovesse la figura dello psicologo dell'emergenza direttamente nei suoi vari contesti di possibile attività, facendone conoscere non solo le peculiarità ma anche i ritorni concreti che possono derivare dai suoi interventi, e favorendo l'incontro effettivo con i diversi operatori che lavorano nel settore.

IV.II.2.4 - Aspettative per il futuro

Gli intervistati hanno espresso diverse opinioni riguardo lo sviluppo della psicologia delle emergenze in Liguria nei prossimi 5 anni.

In particolare, uno ha previsto che la situazione rimarrà sostanzialmente invariata, sebbene - egli ha precisato - potrebbe esserci un incremento degli interventi limitatamente al settore immigrazione, con la costituzione di servizi stabili che sostituiscano i progetti a breve termine con cui oggi si tenta di far fronte alle difficoltà psicologiche legate a questa emergenza (come esperienze di esclusione, stigmatizzazione e discriminazione), nonché ai problemi sanitari (malattie portate dal Paese di provenienza o contratte in Italia, ma anche difficoltà nell'accesso ai servizi sanitari di prevenzione e cura) e ai problemi lavorativi (connessi all'inserimento e alla messa in regola). Lo stesso intervistato ha ipotizzato però che la retribuzione degli psicologi nel campo delle emergenze potrebbe subire una flessione a causa dei tagli al terzo settore.

Il secondo testimone si è detto fiducioso in un aumento della domanda di intervento, soprattutto grazie alla stipulazione di una convenzione tra l'Associazione delle Pubbliche Assistenze della Liguria e l'Ordine degli Psicologi, così che alcuni psicologi possano essere inseriti in modo sistematico nei percorsi di formazione degli operatori. Ha espresso l'auspicio, inoltre, che lo psicologo possa entrare a far parte stabilmente dell'organico del 118.

Il terzo testimone ha ipotizzato che si assisterà non solo ad un incremento delle possibilità lavorative, poiché la presenza degli psicologi dell'emergenza sarà sempre più richiesta dalle varie associazioni di volontariato, dagli operatori del servizio del 118 e dai Vigili del Fuoco, ma anche ad un miglioramento della qualità dell'intervento, grazie ad una formazione più specifica ed aggiornata, soprattutto a livello post-lauream, rispetto ai diversi contesti di emergenza.

IV.III – Considerazioni conclusive

Il campo di interesse della psicologia delle emergenze, come abbiamo visto lungo tutto questo capitolo, è senza dubbio esteso. Anzi, a volte può sembrare così ampio da risultare sfumato nei suoi confini, richiamando dunque innanzitutto la necessità di definire cosa poter considerare “emergenza” e cosa, pertanto, può costituire la base comune attorno alla quale questo settore della psicologia può riconoscersi e caratterizzarsi nelle sue specificità. La presenza, all'origine dell'intervento, di un episodio traumatico, non pare infatti, di per sé, essere sempre condizione sufficiente che consenta di determinare con chiarezza univoca quando e quanto ci si trovi realmente a lavorare nel settore. E ciò non tanto nell'ambito che abbiamo denominato di “macro-emergenza”, ossia in caso di eventi calamitosi che interessano numerose persone e che richiedono sovente anche un successivo lavoro per sostenere la riorganizzazione della comunità colpita, ma soprattutto rispetto ai contesti delle cosiddette “micro-emergenze”, che possono infatti essere delimitabili con più difficoltà poiché la presa in carico (ad es., l'occuparsi di chi ha subito violenze sessuali o

maltrattamenti, o di coloro che hanno perso congiunti in incidenti stradali) può talvolta sfociare in un percorso del tutto affine a quanto avviene nell'ambito del sostegno psicologico clinico e della psicoterapia. Queste prime considerazioni portano con sé alcune questioni di rilievo: possiamo con cognizione di causa individuare una sola psicologia delle emergenze? Quali criteri considerare? Quale importanza riveste la clinica nel lavoro sulle emergenze?

Riflettendo sul possibile nucleo di caratterizzazione del settore, al di là del livello di contesto a cui avviene l'accadimento traumatico, vale la pena chiedersi se l'intervenire o meno nell'immediatezza dell'evento (in maniera diretta o su coloro chiamati a prestare soccorso) possa costituire una linea di demarcazione utile tra una psicologia delle emergenze più propriamente detta ed una psicologia clinica che si occupa del disagio che, a medio o anche lungo termine, continua a persistere dopo un accadimento traumatico intenso, in una sorta di cronicizzazione, per quanto (si confida) almeno parzialmente reversibile. In tal senso, possono essere riconosciute all'intervento rivolto all'immediato quelle qualità specifiche più volte richiamate anche nel corso delle nostre interviste: prontezza di risposta, necessità di avere "colpo d'occhio" sulla situazione e di comprendere rapidamente la scala di priorità da seguire, criticità delle condizioni in cui avviene l'intervento stesso, necessità di confrontarsi spesso con la presenza di un trauma fisico e, non raramente, anche con un certo grado di rischio per la propria incolumità. Il ruolo della clinica, in questo caso, appare certo pur sempre parte integrante dell'intervento psicologico, ma si tratta di una clinica quanto mai "situata", che non impone i propri modelli di lettura ed i propri ritmi generalmente lenti, ma, anzi, si conforma alla necessità di gestire l'urgenza e la complessità di quanto avviene nell'*hic et nunc*, fornendo, quando possibile, uno spazio di ascolto e di pensabilità ed un aiuto nella gestione degli intensi vissuti emotivi che irrompono sulla scena del trauma (nei diversi soggetti implicati: vittime dirette, familiari e amici, testimoni, soccorritori), promuovendo quanto prima la riattivazione delle risorse a livello del singolo così come del suo contesto, prossimo e/o allargato.

Si tratta evidentemente di una distinzione non esaustiva, che si inserisce nel tentativo fondamentale di individuare il bagaglio di conoscenze e di strumenti peculiari che, da un lato, uno psicologo delle emergenze deve possedere e che, d'altro lato, deve essere fornito alle altre figure chiamate ad operare in situazioni di crisi. Al tempo stesso, nell'ambito di queste definizioni di base, con aspetti comuni ai vari contesti di operatività, occorre riconoscere che sotto molti punti di vista esistono, nella pratica, tante psicologie delle emergenze quanti sono gli ambiti di intervento, ciascuno con le proprie specificità. Tali specificità vanno dunque tenute in debito conto in ogni riflessione sui criteri di definizione della figura dello psicologo e sulle linee guida per le prassi da seguire, che ambisca a promuovere una presenza psicologica più strutturata e diffusa nel settore, fino ad un suo riconoscimento formale alla cui possibilità è apparso legato il moderato ottimismo

registrato riguardo il futuro della professione in Liguria nei prossimi anni. Un simile riconoscimento potrebbe infatti essere alla base di attività svolte in maniera più continuativa di quanto non avvenga oggi, con un monte ore più ampio e, in alcuni casi, anche in modo esclusivo o comunque come ambito di lavoro principale (mentre tra i nostri intervistati, abbiamo visto, si tratta nell'ampia maggioranza dei casi di un'attività secondaria).

Per il futuro della psicologia delle emergenze si rivela inoltre fondamentale il problema dell'acquisizione delle competenze, riguardo sia l'accessibilità delle possibilità formative sia la necessità di una più stretta relazione tra teoria e pratica nell'ambito del percorso di formazione. La recente istituzione di un master di II livello in psicologia delle emergenze in ambito universitario rappresenta un importante passo avanti in tal senso, mentre molto resta da fare soprattutto per fornire almeno alcune basi formative durante il percorso di laurea. Esiste inoltre un interrogativo di fondo a cui pare necessario ed urgente rispondere: chi può accedere alla formazione in psicologia delle emergenze? Deve essere riservata agli psicologi, secondo una logica di maggior definizione della figura, o l'accesso può essere consentito anche ad altri profili, come è avvenuto sino ad oggi per il corso di specializzazione attivato dall'Istituto Europeo di Psicotraumatologia?

Dalle nostre interviste è inoltre emersa una problematica inerente in particolare la psicologia delle emergenze nel territorio ligure: le grandi difficoltà di comunicazione esistenti tra i due principali "poli", quello genovese e quello dell'area di Savona/Albenga, che catalizzano la maggior parte di attività che si svolge in questo settore, a livello di formazione, intervento e riflessione. Spesso chi opera in una di queste zone sembra ignorare completamente o quasi che cosa si faccia nell'altra, addirittura l'esistenza stessa di una qualche attività in tal senso. E' facile comprendere come questo atteggiamento di chiusura possa non solo impedire ogni sinergia, ma anche generare malintesi e confusione tra gli interlocutori, reali o potenziali. La recente istituzione del sopra citato corso universitario post lauream, alla cui attivazione partecipa l'Istituto Europeo di Psicotraumatologia con sede ad Albenga, potrebbe costituire un importante elemento di novità verso una maggiore reciproca conoscenza. Tuttavia, sono necessari ulteriori sforzi affinché si possa realmente instaurare una collaborazione fattiva anche a livello operativo, sul campo, in cui poter beneficiare delle diverse esperienze e competenze maturate.

V. LA PSICOLOGIA GIURIDICA O FORENSE¹⁰

V.I – Gli psicologi

V.I.1 – Dati socio-anagrafici e percorso formativo

Il campione è formato da 10 professionisti, 9 donne e 1 uomo, di età compresa tra i 39 e i 58 anni. Tutti operano nella provincia di residenza (5 a Genova, 2 a Savona – di cui uno lavora però anche nel capoluogo, 2 a La Spezia e 1 ad Imperia).

Per quanto riguarda il percorso formativo, 8 intervistati sono laureati in Psicologia (2 tra questi hanno anche ottenuto un'altra laurea in materie umanistiche), 1 è laureato in Lettere e 1, infine, in Pedagogia. Tra chi ha frequentato il Corso di Laurea in Psicologia, la maggioranza (5 persone) ha seguito l'ordinamento quadriennale precedente al 1989 (3 con indirizzo applicativo), mentre 3 hanno seguito l'ordinamento quinquennale in vigore sino all'anno 2003-2004 (2 con indirizzo clinico e di comunità e 1, invece, con indirizzo generale e sperimentale).

Tutti, tranne uno, si sono dichiarati generalmente soddisfatti della preparazione accademica ricevuta e tutti hanno seguito anche una formazione post-universitaria: si tratta soprattutto di corsi di specializzazione in psicologia clinica e psicoterapia (frequentati da 9 intervistati), mentre solo 4 persone hanno seguito un percorso formativo specifico in ambito giuridico (in particolare: 2 un corso di perfezionamento in psicologia giuridica, 1 un corso di specializzazione in criminologia, 1 un master in mediazione familiare). Per ben 9 intervistati i corsi post-lauream frequentati sono stati 2 o più.

Le esperienze di tirocinio dopo la laurea risultano relativamente diffuse, essendo state effettuate da 7 persone. Inoltre, tutti gli intervistati hanno continuato ad aggiornarsi professionalmente attraverso convegni e seminari (sebbene 1 non vi abbia più partecipato negli ultimi 2 anni), principalmente su temi relativi all'ambito giuridico, come ad esempio il diritto di famiglia, l'adozione, le separazioni, i divorzi e l'affido condiviso, la mediazione familiare, l'abuso su minori, la valutazione della capacità di intendere e volere, la psicologia penitenziaria. La metà degli intervistati ha anche preso parte a convegni e seminari su argomenti di tipo clinico, soprattutto inerenti l'infanzia e/o l'adolescenza, che risultano infatti sovente molto utili a chi – come avremo

¹⁰ Le due accezioni possono essere intese come sinonimi. Tuttavia, nel corso del presente lavoro, per brevità e chiarezza espositiva, questo ambito verrà sempre indicato nei termini di "psicologia giuridica".

modo di illustrare successivamente – opera come psicologo giuridico avendo a che fare con minori, in campo civilistico e/o in campo penale.

V.I.2 – La professione

V.I.2.1 – Il lavoro in campo giuridico

V.I.2.1.1 – Ruolo e funzioni dello psicologo giuridico

Occorre innanzitutto soffermarci, soprattutto a fini di chiarezza espositiva, su alcuni aspetti terminologici che qualificano il ruolo dello psicologo giuridico nei diversi campi della sua attività: egli infatti opera come consulente quando lavora in ambito civile o – seppure meno frequentemente – ecclesiastico, come perito invece quando effettua valutazioni in ambito penale e può, inoltre, ricoprire il ruolo di Giudice Onorario presso il Tribunale dei Minori (per le competenze di questo organo in materia penale e civile).

Più nel dettaglio, riguardo gli incarichi di consulenza in ambito civile, il professionista psicologo, lavorando sia con la sezione Famiglia del Tribunale Ordinario sia con il Tribunale dei Minori, può svolgere la propria attività nelle vesti di Consulente Tecnico d'Ufficio (C.T.U.),¹¹ figura prevista dal Codice di Procedura Civile per assistere il giudice su questioni particolari di competenza tecnica,¹² o come Consulente Tecnico di Parte (C.T.P.) che, nominato appunto da una delle parti in causa, collabora con il collegio difensivo. In entrambi i casi, la sua funzione riguarda prevalentemente la tutela di soggetti minorenni all'interno di separazioni e divorzi conflittuali. Sempre in ambito civile, si aprono comunque anche altri spazi d'intervento, soprattutto in relazione alla tutela dell'integrità psichica individuale (anche di soggetti adulti), ossia rispetto la determinazione dell'entità del danno psichico, esistenziale e morale che può derivare da eventi traumatici di vario genere (come abusi sessuali e maltrattamenti reiterati nel tempo); le consulenze

¹¹ Presso ogni tribunale è istituito un albo dei Consulenti Tecnici d'Ufficio; per poter accedervi occorre fare domanda al tribunale di competenza per la zona residenza del richiedente. Tale albo è tenuto dal Presidente del Tribunale e tutte le decisioni relative all'ammissione sono prese da un comitato da lui presieduto, di cui fanno parte anche il Procuratore della Repubblica e un rappresentante dell'Ordine degli Psicologi. Il Consiglio dell'Ordine degli Psicologi della Liguria nel 1994 ha stabilito con delibera i requisiti minimi che chi aspira ad entrare nell'Albo dei CTU deve possedere. Questi criteri sono stati in parte modificati nel 2002 e si riassumono in: anzianità di iscrizione all'Albo degli Psicologi di almeno cinque anni, esperienza professionale in ambito minorile, della coppia e della famiglia, nella psicodiagnosi, nella psicologia sociale ad indirizzo clinico ed applicativo, nella psicologia giuridica; eventuale indirizzo in psicologia clinica e di comunità o in psicologia dello sviluppo e dell'educazione; formazione post-universitaria in psicologia giuridica. Va però ricordato che la nomina del CTU (così come quella del perito nel campo penale) è di volta in volta a totale discrezione del giudice, che può quindi anche scegliere professionisti non inclusi nell'Albo del tribunale.

¹² Riguardo i minori, la C.T.U. può essere richiesta dal Giudice: nel contrasto fra i genitori separati per decidere l'affidamento; nell'affidamento extrafamiliare di soggetti provenienti da famiglie inadeguate; per accertare l'idoneità, ovvero la presenza dei requisiti psicologici per i coniugi che intendono effettuare un'adozione.

psicologiche possono anche essere richieste ai fini di valutare la capacità di intendere e di volere di persone anziane o malate riguardo a problemi di eredità o di testamento.

In campo ecclesiastico, la funzione dello psicologo è legata alle cause di annullamento del matrimonio e l'indagine psicologica si centra, dunque, sulla coppia coniugale per appurare se sussistano o meno motivi di nullità che possano supportare una sentenza in tal senso da parte del Tribunale Ecclesiastico.

In campo penale, dato che, allo stato attuale, le valutazioni relative alla determinazione della responsabilità adulta in caso di reato vengono generalmente affidate allo psichiatra, l'attività svolta dallo psicologo risulta ancora in gran parte limitata all'ambito minorile. In situazioni di supposti maltrattamenti o abusi, l'incarico riguarda l'ascolto del minore. A tale proposito, nella fase iniziale si instaura una collaborazione con la Procura, nella figura del Pubblico Ministero (P.M.), ai fini di una decisione circa l'opportunità o meno che il minore renda testimonianza: lo psicologo si occupa quindi di valutare la condizione psicologica ed evolutiva, l'idoneità psichica a testimoniare e l'attendibilità della testimonianza. Qualora questa sia ritenuta opportuna, si avvia una seconda e fondamentale fase, in cui lo psicologo si pone quale figura ausiliaria del Giudice per le Indagini Preliminari (G.I.P.) o delle Forze dell'Ordine, nel gestire in tutto o in parte l'intervista al minore per la testimonianza stessa durante l'incidente probatorio,¹³ facilitando, in tal modo, la narrazione dell'evento oggetto di indagine. Con minori autori di reato, che abbiano compiuto 14 anni (altrimenti non risultano perseguibili), l'incarico affidato allo psicologo riguarda lo svolgimento di perizie atte a prendere in esame se esista o meno un livello di maturità per il soggetto adeguato all'età, se egli sia stato in grado d'intendere e di volere al momento della commissione del fatto, se esistano presupposti di pericolosità sociale e quale possa essere il tipo di percorso più adatto per il reinserimento sociale del soggetto.

Come Giudice Onorario (G.O.), ruolo che – come sopra già precisato – può essere ricoperto solo presso il Tribunale dei Minori, lo psicologo partecipa alle udienze penali, nonché alla definizione e successiva verifica della “messa alla prova”, ossia di una serie di prescrizioni comportamentali (comprendenti solitamente l'obbligo di dimora presso determinate persone, appartenenti o meno al nucleo familiare, la frequenza scolastica oppure lo svolgimento di un'attività lavorativa specifica, o restrizioni sulla libertà di spostamento) cui il minore si deve attenere qualora venga deciso che non sconti la pena in un carcere minorile. Inoltre, lo psicologo G.O. prende parte alla Camera di Consiglio, alle udienze di sorveglianza, alle udienze collegiali ed a quelle di opposizione all'adottabilità.

¹³ L'incidente probatorio è un istituto del diritto processuale penale con il quale il PM e la difesa dell'indagato possono chiedere l'assunzione anticipata dei mezzi prova nelle fasi precedenti il dibattimento.

Tra i nostri intervistati, la maggior parte opera in campo civile, rivestendo il ruolo di C.T.U. (8 persone su 10) e, in alcuni casi (4 persone), anche di C.T.P.; 4 lavorano o hanno lavorato in ambito penale, tra cui 2 anche come Giudice Onorario.

V.I.2.1.2 - Domande latenti o senza adeguate risposte

Non sembrano emergere grandi lacune di intervento psicologico da colmare nel settore giuridico in relazione a bisogni ancora inespressi o domande non accolte sebbene esplicitate. Ciononostante, tutti gli intervistati hanno comunque risposto affermativamente circa l'esistenza di un'area di intervento da incrementare in relazione a bisogni e domande – reali o potenziali – dell'utenza. Si sono poste in particolare evidenza, da un lato, l'esigenza di potenziare l'attività d'ascolto del minore e, dall'altro, la necessità di promuovere percorsi di monitoraggio e sostegno alle coppie che si separano in modo conflittuale, o la cui situazione può presentare difficoltà latenti, poiché alcuni hanno osservato come situazioni problematiche di questo tipo seguite in ambito civile siano sfociate anni dopo in contenziosi propri dell'ambito penale.

Tra gli altri interventi di tipo psicologico da incentivare, sono state indicate le attività informative e formative rivolte agli avvocati, con lo scopo di far loro conoscere meglio le competenze dello psicologo giuridico di cui si possono avvalere, anche al di là della semplice nomina a C.T.P., e di fornire loro conoscenze specifiche su temi quali quelli relativi alle modalità comunicative (ad es., in relazione all'esplicazione del contratto con il cliente) e, più in generale, ai rapporti interpersonali (ad es., per aiutarli a gestire le difficoltà relazionali che possono nascere da richieste inadeguate da parte dei clienti).

E' stata inoltre evidenziata l'opportunità di avviare iniziative di supervisione, individuale o di gruppo, rivolte ai magistrati, dal momento che diversi di loro hanno spontaneamente richiesto in passato un sostegno psicologico personale a causa del peso emotivo legato a decisioni particolarmente difficili da prendere in giudizio.

V.I.2.2 – L'esperienza lavorativa

V.I.2.2.1 – Motivazioni e canali di inserimento

Per quanto riguarda le motivazioni all'inserimento professionale nel settore giuridico, ben 8 intervistati hanno fatto riferimento ad interessi personali e professionali, mentre solo 1 ha dichiarato

che si è trattato di un'attività intrapresa "per caso", sull'onda delle contingenze del momento e delle occasioni di lavoro che si sono presentate.

Tra le altre ragioni alla base del percorso intrapreso, è stata sottolineata la competenza in campo giuridico acquisita durante i corsi di formazione post-lauream (messa in evidenza da 4 persone), l'utilità sociale dell'attività professionale (3 intervistati) e, con 2 preferenze per ciascuna voce, la possibilità di crescita a livello della propria professione, la possibilità di costruire relazioni interpersonali e il grado di autonomia rispetto alle decisioni da prendere ed all'organizzazione del lavoro. Ulteriori possibili motivazioni hanno ricevuto una sola preferenza, indirizzandosi verso competenze acquisite in altre tappe del proprio percorso formativo e lavorativo (formazione universitaria, tirocinio, esperienza clinica) o verso aspetti materiali legati al lavoro (l'orario e la varietà). Un intervistato ha esplicitato altresì come nella pratica della psicologia giuridica abbia intravisto anche un'occasione di crescita dal punto di vista personale.

In relazione ai canali di inserimento utilizzati, sono stati indicati (4 preferenze ciascuno) la partecipazione a corsi di formazione o a convegni, la conoscenza di altri psicologi in quanto l'attività è stata iniziata spesso affiancando in qualità di testisti colleghi che già operavano nell'ambito giuridico, altre conoscenze professionali (giudici, avvocati, psichiatri forensi). Emerge quindi con forza (come già per gli altri campi della psicologia considerati nella nostra ricerca) quanto possa rivelarsi importante, accanto ad una formazione specifica, una efficace rete di relazioni lavorative e di interscambio comunicativo, che permetta innanzitutto di venire a conoscenza delle opportunità che si presentano e di essere chiamati ad operare sulla base di un rapporto di fiducia e stima già instaurato. Molto scarsa, invece, appare essere l'iniziativa autonoma diretta: solo 2 persone rivelano di aver iniziato presentando domanda di iscrizione all'albo dei Consulenti Tecnici di Ufficio (CTU) e solo 1 dichiara di aver investito risorse in una propria professione autonoma già con l'obiettivo iniziale di operare anche nel settore giuridico. Pressoché assenti, infine, le attività di orientamento che possono affiancare la persona nella scelta e nei passaggi da compiere per iniziare l'attività (solamente 1 intervistato, infatti, vi si è rivolto).

A proposito delle specifiche difficoltà incontrate per l'inserimento professionale nel settore, la metà degli intervistati ha indicato la scarsa retribuzione e/o l'eccessiva dilazione nel tempo del compenso, che viene infatti percepito almeno dopo un anno dalla prestazione o, in caso sia necessario procedere con un'ingiunzione di pagamento, anche ben più tardi, talvolta persino dopo 5 anni o più. Non sono rare, inoltre, le situazioni in cui l'onorario dello psicologo non viene comunque mai saldato. Questi problemi nei pagamenti si riscontrano, il più delle volte, qualora il debitore non sia stato messo al corrente sin da subito (i.e., all'inizio della consulenza) del futuro onere a suo carico (ciò può avvenire soprattutto nel caso delle consulenze d'ufficio, che possono essere ritenute erroneamente di competenza di parti terze, ad es. del Tribunale) o qualora egli non si

ritenga soddisfatto dell'operato dello psicologo, in quanto si aspettava un risultato finale schierato a proprio favore (ciò accade, ovviamente, soprattutto quando lo psicologo presta la propria attività come C.T.P.).

La mancanza di conoscenze e di competenze specifiche si è invece rivelata di notevole ostacolo, come era logico attendersi, per coloro (4 persone) che non avevano frequentato preventivamente un corso post-lauream in ambito giuridico o che non avevano avuto altre esperienze formative sufficienti in tale campo, attraverso il tirocinio o comunque periodi di lavoro prestato a titolo volontario. Anche i rapporti professionali con gli avvocati e/o con i giudici hanno costituito un aspetto problematico agli inizi della professione riscontrato con relativa frequenza (da 4 intervistati), dovuto ad una tendenza di queste figure a sminuire talvolta l'importanza del lavoro effettuato dagli psicologi o comunque ad avere una rappresentazione non corrispondente al vero del loro operato.

Sono state indicate varie altre situazioni fonte di problematicità nel periodo dell'inserimento professionale. Due intervistati hanno sottolineato difficoltà nelle relazioni con i clienti, soprattutto qualora (come spesso capita) essi non siano a conoscenza dell'effettiva funzione della perizia alla quale sono sottoposti e/o nutrano verso di essa aspettative negative, legate, ad es., alla paura che il proprio figlio venga sottratto alla potestà genitoriale. Sono state inoltre messe in evidenza le seguenti voci, ciascuna da parte di 1 intervistato: la concorrenza tra colleghi psicologi, che può dare anche origine a comportamenti professionali poco deontologici (ad es.: non mantenere la neutralità necessaria o non fornire al collega informazioni che andrebbero invece condivise); l'eccessiva quantità di lavoro, dovuta anche ad attività di segreteria, come il gestire l'agenda di appuntamenti, spesso piuttosto folta, con le persone che si intendono incontrare ai fini della perizia o il gestire le scadenze delle pratiche burocratiche e dei pagamenti; la poca chiarezza normativa sulla figura dello psicologo e le sue funzioni in ambito giuridico; l'instabilità della posizione lavorativa; l'eccessivo peso emotivo legato all'attività professionale, soprattutto qualora si abbia a che fare con minori coinvolti in situazioni familiari molto problematiche o vittime di abusi di vario tipo.

V.I.2.2.2 - Indicazioni su come facilitare l'ingresso al mondo del lavoro

Tutti gli psicologi che hanno partecipato alla ricerca hanno rimarcato la necessità di acquisire una formazione adeguata prima di inserirsi nel settore, sebbene tra loro siano anche emerse differenze rispetto al tipo di preparazione considerata maggiormente utile ed al percorso attraverso il quale essa dovrebbe essere acquisita. Infatti, mentre da una parte (6 intervistati) si è insistito soprattutto sull'acquisizione, ad es. attraverso master appositi, di conoscenze aggiornate di tipo teorico relative alle mansioni dello psicologo giuridico ed alla normativa di riferimento (leggi e

procedure) degli ambiti specifici in cui si intende andare ad operare (ad es., il diritto di famiglia), dall'altro lato (4 persone) è stata messa in evidenza principalmente l'importanza di una preparazione più di tipo pratico.

Differisce, inoltre, il modo in cui questo aspetto "pratico" è stato inteso. Alcuni intervistati hanno indicato la necessità di acquisire competenze di tipo clinico da utilizzare poi in ambito giuridico, ritenendo dunque imprescindibili o comunque molto importanti la conoscenza e l'aggiornamento continuo degli strumenti clinici (ad es. la testistica), l'esperienza clinica pluriennale, l'aver intrapreso un percorso di analisi personale e la possibilità di effettuare supervisioni sui casi presi in carico in qualità di C.T.U. o di C.T.P. Proprio la supervisione è risultata essere uno strumento molto utilizzato dai nostri intervistati: tutti, tranne uno, ne hanno fatto esperienza e vi si sottopongono tuttora in 6; si tratta quindi di un numero che appare piuttosto elevato, soprattutto se si considera che l'età media dei professionisti partecipanti alla ricerca per l'ambito della psicologia giuridica è di oltre 50 anni. Altri intervistati hanno invece rimarcato l'importanza di una formazione pratica specifica nel settore giuridico, sottolineando l'utilità di un percorso di tirocinio/lavoro volontario in tale settore, effettuato affiancando psicologi più esperti, sebbene sia stata anche segnalata, a riguardo, l'insorgenza di rilevanti problemi deontologici, soprattutto in relazione all'obbligo di segreto professionale sui contenuti delle perizie e delle consulenze effettuate.

E' ancora necessario illustrare quanto gli intervistati hanno affermato quando è stato espressamente chiesto loro di indicare quali azioni potrebbe intraprendere l'Ordine degli Psicologi per favorire l'occupazione nel settore. E' stata infatti innanzitutto evidenziata (da 7 persone) la necessità di promuovere gli aspetti formativi, attraverso l'istituzione sia di corsi di aggiornamento specifici sia anche dati sulle varie iniziative di formazione presenti sul territorio. E' stato altresì segnalato (da 3 persone) che l'Ordine degli Psicologi potrebbe svolgere una funzione di raccordo tra la domanda e l'offerta lavorativa, soprattutto attraverso la redazione di un elenco di psicologi aventi esperienze di formazione e di lavoro riguardo specifiche tematiche nel campo della psicologia giuridica, come l'adozione, l'affidamento congiunto o la determinazione della capacità di intendere e volere. Questo elenco potrebbe essere utilizzato per la nomina dei C.T.P.

Quattro intervistati hanno richiesto una maggiore promozione, sempre da parte del nostro Ordine professionale, dei contatti tra i colleghi che lavorano nell'ambito, avendo particolarmente apprezzato la costituzione del gruppo di lavoro ordinistico relativo alla psicologia giuridica. Essi hanno evidenziato soprattutto come andrebbe incentivato un maggior confronto "per definire e rispettare criteri comuni di lavoro", nonché per essere, come figura professionale "più solidi, sia rispetto ai giudici che agli avvocati", ma hanno altresì sottolineato che anche il solo "condividere la

grossa responsabilità in relazione al tipo di lavoro rappresenta di per sé un sollievo”, e potrebbe in particolare essere d’aiuto per coloro che hanno ancora un’esperienza limitata sul campo.

Secondo altri (3 persone) l’Ordine dovrebbe innanzitutto operare per giungere a regolamentare in modo più chiaro e definito la figura dello psicologo giuridico nei suoi vari ambiti di operatività, riguardo sia una maggiore precisazione delle linee guida comuni per i Consulenti Tecnici d’Ufficio, sia una più approfondita specificazione del ruolo e dei relativi compiti dei Consulenti Tecnici di Parte. Questo potrebbe permettere, a detta degli intervistati, una diminuzione dei comportamenti scorretti da parte degli psicologi, che vengono invece attualmente rilevati con una certa frequenza (ad es., casi in cui lo psicoterapeuta di un minore è, al tempo stesso, C.T.P. di uno dei suoi genitori nel percorso che determinerà l’affidamento del minore stesso).

Sono state inoltre evidenziate altre utili iniziative che l’Ordine degli Psicologi potrebbe intraprendere per favorire il campo della psicologia giuridica e, attraverso ciò, rendere più agevole l’inserimento lavorativo. Ad esempio, mentre il rapporto con il Tribunale dei Minori appare già sufficientemente definito, un intervistato ha sostenuto l’importanza dell’istituzione di un tavolo di discussione con Magistratura e Tribunale Ordinario, per chiarire opportunità e modalità delle consulenze psicologiche, nonché i criteri di scelta dei professionisti più adeguati per formazione ed esperienza, nel rispetto di esigenze di turnazione che permetterebbero una maggiore trasparenza dell’operato nel settore ma che oggi restano sovente disattese, in quanto il Giudice e le parti tendono a convocare sempre gli stessi esperti verso i quali nutrono una fiducia maturata in base alle occasioni passate e/o alla notorietà. Inoltre – ha indicato un altro intervistato - l’Ordine potrebbe contribuire a promuovere l’istituzione di un patrocinio gratuito sulle Consulenze Tecniche per chi non ha sufficienti disponibilità economiche.

V.I.2.2.3 – Il quadro occupazionale attuale

Tutti gli intervistati operano in veste di psicologo giuridico come lavoratori autonomi, ma nessuno svolge tale attività professionale quale occupazione esclusiva. Il nostro campione è equiripartito tra coloro che operano in ambito giuridico come attività prevalente e coloro che, invece, si limitano ad operarvi come attività secondaria. E’ anche interessante notare che tutti gli intervistati, tranne uno, svolgono anche attività di psicologo clinico.

Risulta molto difficile quantificare il tempo dedicato all’attività giuridica,: si tratta tipicamente di un lavoro caratterizzato da notevole variabilità sotto il profilo dell’impegno richiesto al professionista. Nel tentativo di fare comunque una stima, solo 1 intervistato ha considerato l’attività nel settore giuridico come un’occupazione a tempo pieno (benché, come detto, non

esclusiva), mentre 6 hanno dichiarato di operarvi a tempo parziale (senza peraltro una quantità di ore ben definita) e i restanti 3 in modo saltuario e occasionale.

La durata del percorso professionale in questo campo appare tendenzialmente lunga: 8 intervistati esercitano l'attività da più di 5 anni e gli altri 2 comunque da oltre 3 anni. Inoltre, fatta salva la variabilità dell'impegno sopra descritta, il percorso appare abbastanza continuativo, in quanto soltanto 3 psicologi hanno sospeso il lavoro in ambito giuridico in alcuni periodi di tempo, che sono stati, per giunta, piuttosto limitati.

V.I.2.2.4 - I riferimenti teorico-metodologici e le modalità di lavoro

Riguardo l'orientamento teorico-metodologico, la metà dei nostri intervistati adotta un quadro di riferimento di tipo psicodinamico, mentre 3 persone si riconoscono in un approccio di tipo sistemico. I restanti 2 partecipanti alla ricerca si possono invece definire "eclettici", poiché si richiamano a concetti e metodi facenti capo a due o più orientamenti differenti.

La totalità degli psicologi intervistati ha dichiarato inoltre che il Codice Deontologico rappresenta un riferimento di grande importanza e viene pertanto spesso consultato. Tra i principi ritenuti fondamentali, oltre al rispetto della privacy e al mantenimento del segreto professionale, sono stati annoverati: la chiara esplicitazione del contratto con l'utenza e il fornire informazioni adeguate (al cliente, ma anche agli altri soggetti coinvolti, come giudici, avvocati, altri consulenti) circa le modalità e gli obiettivi dell'intervento che si sta svolgendo; la correttezza nei rapporti con gli altri professionisti (psicologi e altre figure: avvocati, magistrati, assistenti sociali, medici); il mantenimento di una posizione di neutralità, preservando la propria autonomia di lavoro senza cedere ai vari tipi di pressioni che si possono manifestare (derivanti dalle aspettative dei clienti, dalla contrapposizione delle parti, ecc.).

Vengono inoltre tenute presenti altre norme e linee guida del comportamento professionale, tra cui spiccano la Carta di Noto del 7 luglio 2002, che tratta delle "Linee guida per l'esame del minore in caso di abuso sessuale", e il Protocollo di Venezia del 23 settembre 2007 sulle "Linee guida alle quali gli esperti dovrebbero attenersi nell'affrontare casi di abuso sessuale collettivo su minori".

Per quanto concerne invece l'utenza con cui abitualmente si opera, per tutti gli psicologi intervistati, tranne uno, hanno dichiarato di lavorare in prevalenza con bambini, ma appare anche relativamente frequente nel nostro campione anche il lavoro con pre-adolescenti o adolescenti (7 intervistati) e con gli adulti (6 intervistati, tra cui 1 si occupa nello specifico anche di soggetti con disabilità psichiche).¹⁴

¹⁴ Nel caso disabili psichici, ci si occupa di accertare il vizio totale o parziale di mente, in campo penale in caso di commissione di reati e in campo civile in relazione a problemi di eredità o di testamento.

In relazione alle modalità di lavoro adottate, quella più usuale risulta essere lo svolgimento dell'attività senza affiancamento ad altre figure professionali: 7 psicologi hanno affermato di lavorare il più delle volte da soli. In alcune occasioni, tuttavia, molti (7 persone) collaborano con colleghi, ad esempio affidando loro la parte testistica o nell'ambito dei rapporti tra C.T.U. e C.T.P. in situazioni che coinvolgono minori, qualora ci sia accordo sulla finalità comune del lavoro che è – come già precisato e come ripetuto molto spesso dai nostri intervistati – la tutela del minore stesso. Sono anche in molti (7 persone) coloro che hanno evidenziato come una parte del lavoro venga svolta a stretto contatto con altre figure professionali, che possono essere di diverso tipo: soprattutto magistrati, pubblici ministeri, giudici onorari, avvocati, ma anche medici (psichiatri o neurologi), assistenti sociali ed educatori.

Rispetto invece agli strumenti ed alle tecniche impiegati (cf. Tab. 5), è emerso che la totalità degli intervistati è solita svolgere colloqui individuali (6 intervistati effettuano anche colloqui di coppia o familiari) e redigere relazioni in forma di consulenze o perizie. Molto utilizzati sono risultati anche l'osservazione (9 intervistati) ed i test di diverso tipo; in particolare: test psicodiagnostici come il reattivo Rorschach, da parte di 9 intervistati, e test per la valutazione delle funzioni cognitive, come il *Wechsler Adult Intelligence Scale* (WAIS) o il *Wechsler Intelligence Scale for Children - Revised* (WISC-R), da parte di 5 intervistati. Inoltre, 3 psicologi hanno affermato di usare frequentemente anche il disegno, le tecniche musicali e il gioco quando lavorano con i bambini. La partecipazione alla progettazione ed alla realizzazione di interventi di rete, talvolta con il coinvolgimento di servizi territoriali, è stata anch'essa indicata da 3 intervistati. Sono stati altresì citati (soltanto da 1 intervistato ciascuno): l'impiego di interviste sull'attaccamento, l'uso di questionari, l'analisi statistica di dati.

Tab. 5 - *Strumenti e tecniche utilizzati dagli psicologi giuridici (valori assoluti)*

STRUMENTI E TECNICHE	n = 10
Redazione di perizie o consulenze	10
Colloquio individuale	10
Colloquio di coppia o familiare	6
Osservazione	9
Test psicodiagnostici	9
Test d'intelligenza e di valutazione funzioni cognitive	5
Tecniche musicali e artistiche, psicodramma, gioco con bambini	3
Interventi di rete/interventi sul territorio	3
Questionari o interviste sull'attaccamento	2
Analisi statistica di dati	1

V.I.2.2.5 - La soddisfazione lavorativa

Gli psicologi del campione si sono dichiarati, nel complesso, soddisfatti del loro lavoro in campo giuridico: in particolare, 7 hanno affermato di essere molto soddisfatti e 3 abbastanza soddisfatti.

Tra gli aspetti maggiore soddisfazione ne sono stati menzionati alcuni che rimandano allo sviluppo professionale e/o personale. In particolare, si possono evidenziare: la possibilità di usare appieno le proprie competenze (indicata dalla metà del campione), la qualità complessiva della propria prestazione (indicata da 3 persone), la possibilità di approfondire alcuni aspetti del lavoro, la possibilità di crescita nella professione, la possibilità di realizzazione a livello personale, il grado di autonomia e di responsabilità nell'esercizio dell'attività (queste ultime voci sono state indicate, ciascuna, da 2 intervistati).

Sempre in relazione ad elementi di soddisfazione lavorativa, sono emersi altresì aspetti di tipo relazionale/sociale, facenti riferimento ai rapporti con l'utenza (4 intervistati), con magistrati e avvocati (3 intervistati) o con colleghi psicologi (2 intervistati), nonché alla possibilità di capire meglio le problematiche sociali (4 intervistati) e all'utilità sociale del proprio lavoro (3 intervistati). L'opportunità di acquisire, grazie alla professione svolta, un buon grado di prestigio e considerazione sociale è stata indicata, infine, da 4 intervistati.

Tra gli aspetti fonte invece di insoddisfazione e preoccupazione, si sono rimarcati innanzitutto problemi nel poter percepire una retribuzione adeguata, poiché ben 7 intervistati (soprattutto tra coloro che operano in qualità di C.T.U.) hanno segnalato una notevole difficoltà nel farsi saldare le fatture emesse (cf. anche § V.I.2.2.1).

Altri problemi denunciati riguardano i rapporti instaurati, a vario titolo, in ambito lavorativo: occorre quindi notare che gli aspetti relazionali sono stati inclusi dal nostro campione (così come è avvenuto per gli intervistati degli altri settori psicologici) sia tra gli elementi di soddisfazione sia tra quelli problematici. Nello specifico sono stati riscontrati i seguenti problemi a livello relazionale (3 intervistati per ciascuna voce):

- con colleghi psicologi, soprattutto in situazioni di contrapposizione in ambito civile tra C.T.U. e C.T.P. o tra i diversi C.T.P., che talvolta sfociano in vera e propria conflittualità aperta, a causa della quale si finisce per perdere di vista la tutela del minore;
- con altre figure professionali, che tenderebbero a non considerare nella sua utilità l'operato dello psicologo, banalizzandolo (soprattutto avvocati e magistrati), oppure a cercare di strumentalizzarlo (ad es., utilizzo distorto della relazione di consulenza psicologica da parte di alcuni avvocati);
- con l'utenza, rispetto non soltanto alle inadempienze nei pagamenti di cui sopra, ma anche ad un atteggiamento talvolta rifiutante nei confronti dell'indagine psicologica, accompagnato dal timore

di essere giudicati negativamente (ad es., nel proprio ruolo genitoriale) e, in generale, come prima evidenziavamo, da aspettative distorte nei confronti del ruolo e delle funzioni dello psicologo.

Rispetto invece alle risonanze emotive o comunque personali della propria attività, 6 psicologi hanno sottolineato come siano molto elevate, a causa delle situazioni problematiche e della sofferenza con cui si viene a contatto, che spesso riguardano minori (fatto che risulta aumentare il coinvolgimento affettivo da parte del professionista). Tali intense risonanze, però, nelle nostre interviste sono rimaste descritte ad un livello spesso generico, senza che dunque – al di là di un profondo vissuto di empatia – sia stato possibile specificarne gli aspetti costituenti. Anche il senso di utilità e di importanza del lavoro svolto, che in precedenza abbiamo incluso tra gli aspetti di soddisfazione lavorativa, è stato menzionato talvolta (da 4 psicologi) tra le implicazioni di tipo personale/emotivo.

Inoltre, in collegamento alle forti risonanze emotive esperite, è stata rimarcata l'esigenza di seguire un percorso di analisi personale nonché di supervisione e di confronto con altri psicologi operanti nel settore (cf. anche § V.I.2.2.2).

V.I.2.2.6 - Aspettative per il futuro

Si sono richieste le attese circa il proprio futuro lavorativo nel settore giuridico a 1 anno, se l'attività è svolta da meno di 5 anni (3 psicologi), o a 5 anni, se l'attività è svolta da un tempo maggiore (7 psicologi). Tali aspettative sono risultate molto varie: alcuni (3) hanno previsto una diminuzione della propria attività, altri (2) non hanno previsto variazioni di rilievo rispetto alla situazione attuale e 1 ha dichiarato di aspettarsi invece un aumento del proprio impegno nel settore. Si è riscontrato, inoltre, un considerevole livello di incertezza, con ben 4 persone (e tutte nel settore da più di 5 anni) che hanno affermato di non essere in grado fare alcuna previsione rispetto al carico di lavoro futuro.

Anche per quanto riguarda le attese sull'occupazione degli psicologi giuridici in Liguria, tra un arco di tempo di 5 anni, sono state raccolte opinioni molto differenziate, sebbene quella prevalente (espressa da 6 psicologi) abbia fatto riferimento ad un possibile incremento delle opportunità lavorative, legato ad un previsto aumento, da un lato, delle separazioni e delle relative richieste di affidamento dei figli e, dall'altro, dei minorenni autori di reato. Si è altresì riscontrato un forte livello di incertezza anche rispetto a questo quesito, rivelato non solo dall'eterogeneità delle risposte fornite (2 psicologi hanno infatti dichiarato di attendersi una situazione priva di cambiamenti di rilievo, 1 un peggioramento e 1, infine, si è detto non in grado di formulare una previsione), ma anche dalle difficoltà che molti hanno incontrato nel rispondere, esprimendo pareri titubanti e molto meditati, nonché spesso piuttosto generici.

V.II – I testimoni privilegiati

V.II.1 – Dati socio-anagrafici e posizione occupazionale

I testimoni privilegiati sono tre uomini tra i 54 e 64 anni, che lavorano e risiedono a Genova. Nello specifico, uno riveste l'incarico di Presidente dell'Ordine degli Avvocati di Genova ed è un avvocato penalista, uno è Magistrato nell'ambito minorile e uno è Magistrato presso la Sezione Famiglia del Tribunale Ordinario di Genova ed è specializzato in criminologia clinica. Tutti svolgono l'attività in modo esclusivo e a tempo pieno da più di 5 anni.

V.II.2 - L'intervento psicologico

V.II.2.1 – Tipologia

Gli interventi dello psicologo nel settore giuridico (in particolare in ambito minorile) di cui i nostri testimoni privilegiati hanno avuto esperienza diretta consistono prevalentemente in:

- perizie e consulenze circa le condizioni psicologiche e le risorse personali, familiari, sociali e ambientali del soggetto o dei soggetti in causa, al fine di fornire al Giudice maggiori elementi sui quali ponderare una decisione;
- collegato a quanto sopra, individuazione delle risorse del nucleo familiare, in casi di problematicità in cui si paventa la possibilità di un allontanamento del minore, per valutare se e come, con un eventuale supporto, il bambino possa continuare a rimanere in famiglia;
- mediazione familiare;
- ascolto del minore nei procedimenti di separazione affinché il minore abbia un'effettiva opportunità di esprimere i propri bisogni e desideri in merito e per evitare che l'audizione diventi occasione di pericolose strumentalizzazioni e suggestioni ad opera dei genitori e/o di soggetti terzi.

Un intervistato ha sottolineato, inoltre, che l'attività dello psicologo giuridico è cambiata nel corso del tempo: mentre in precedenza il giudice si rapportava con il mondo della psicologia (o della psichiatria) unicamente riguardo alle perizie, oggi la sfera di incidenza dell'intervento psicologico si è molto ampliata e diversificata, essendo anzi diminuite le perizie ma notevolmente aumentato il ricorso alla figura dello psicologo per gli altri tipi di attività sopraelencati.

V.II.2.2 – Valutazione

I testimoni privilegiati hanno espresso parere favorevole circa la presenza dello psicologo in campo giuridico, ritenendola molto utile. Tra i principali aspetti di risorsa, hanno indicato soprattutto la sua funzione in ambito minorile e familiare, con il lavoro di mediazione nelle situazioni di evidente conflitto, di promozione delle potenzialità e di sostegno nei processi di presa di decisione. E' stato inoltre rimarcato come la rigorosa applicazione del diritto in campo minorile non permetta, di per sé, di tutelare l'interesse del minore, se non viene accompagnata da una puntuale considerazione della specificità della situazione e delle risorse familiari, alla cui valutazione lo psicologo può dare un fondamentale apporto.

Un intervistato ha altresì affermato che le reali difficoltà sottese alle separazioni non sono, nella maggioranza dei casi, legate tanto ad aspetti socio-economici, quanto ad un "problema psicologico di fondo, che ha a che fare con la personalità dei genitori". Egli ha dunque sostenuto, anche alla luce della propria esperienza di analisi personale, che "la capacità di dare una lettura psicologica di una persona o di una relazione, più profonda ed in qualche misura diversa da quella sembrerebbe trasparire dalle sole circostanze dei fatti, è un valore aggiunto".

Seppure in questo quadro valutativo globalmente positivo, sono stati messi in evidenza anche alcuni aspetti problematici, tra cui soprattutto:

- la mancanza di chiarezza sulla figura dello psicologo, poiché spesso il suo ruolo rischia di essere confuso con quello di altre figure professionali (ad es., gli assistenti sociali), che "si improvvisano psicologi", senza però avere delle competenze adeguate;
- l'eccesso di "psicologismo", in quanto, così come a volte può essere dannoso un utilizzo rigido del diritto, anche la tendenza a dare una lettura prettamente psicologica (in termini intrapsichici o relazionali) di una determinata situazione può essere talvolta fuorviante;
- il peso degli aspetti economici legati all'intervento dello psicologo, il cui costo è risultato, di fatto, limitarne l'utilizzo sia da parte dei giudici che degli avvocati;
- il diverso approccio da parte di istituzioni sanitarie – in cui lavorano psicologi – con obiettivi differenti, che può avere ricadute problematiche sull'operato del Tribunale. A titolo di esempio, un intervistato ha evidenziato come, in caso di genitore tossicodipendente, il Servizio Territoriale per le Tossicodipendenze (Ser.T.) metta al centro del proprio intervento il benessere e l'assistenza dell'utente,¹⁵ mentre l'Unità Operativa Ambulatoriale Consultoriale tutela maggiormente il figlio: questa situazione si riflette anche in rapporti diversi con il giudice e, in particolare, le relazioni con il Ser.T. possono essere difficoltose, caratterizzandosi per una minor trasparenza;

¹⁵ In materia di tossicodipendenza, infatti, non sussiste l'obbligo di referto o di denuncia perché si predilige la tutela della salute del paziente (D.P.R. 09 Ottobre 1990, n. 309).

- lamentele degli avvocati che non si trovano concordi rispetto a quanto emerge dalla consulenza o dalla perizia, oppure rispetto alle modalità con cui vengono svolte altre attività da parte dello psicologo (ad es., la mediazione familiare).

V.II.2.3 – Domande latenti o senza adeguate risposte

Tutti i testimoni privilegiati hanno messo in luce la presenza di bisogni e domande che non trovano attualmente risposta univoca e soddisfacente, affermando addirittura che “oggi ogni tribunale si deve inventare il modo di lavorare con gli psicologi”. In linea con quanto abbiamo già poco sopra indicato, un intervistato ha innanzitutto sostenuto con forza la necessità di giungere ad una chiara definizione del ruolo dello psicologo in campo giuridico, istituzionalizzandone la figura (come è già stato fatto limitatamente all’ambito delle adozioni internazionali, dove lo psicologo in qualità di Giudice Onorario si trova a decidere sull’idoneità delle coppie aspiranti) e dunque precisandone meglio le situazioni specifiche di intervento, gli obiettivi e le funzioni, nonché le linee guida riguardo le modalità e le procedure operative.

Nel quadro dell’esigenza di potenziare ulteriormente l’intervento dello psicologo in campo minorile, è stato inoltre indicato come la figura dovrebbe essere utilizzata maggiormente con funzioni di magistrato onorario.

E’ stato inoltre messa in evidenza la necessità che gli psicologi acquisiscano una maggiore capacità di relazionarsi sia con il tribunale sia con i servizi territoriali e/o gli enti locali coinvolti in una determinata situazione (capacità che può rivelarsi particolarmente importante, ad es., qualora si affrontino casi riguardanti soggetti residenti in altre Province o persino in altre Regioni).

Un ulteriore bisogno segnalato da un intervistato è avvertito rispetto alla formazione dello psicologo e dell’avvocato e, in particolare, all’opportunità di coniugare almeno in parte le competenze di queste due figure, integrando dunque la preparazione dello psicologo con nozioni di diritto e quella dell’avvocato con conoscenze di tipo psicologico.

V.II.3.2 - Aspettative per il futuro

Quando è stato chiesto loro di formulare una previsione sullo sviluppo della psicologia giuridica in Liguria (tra 5 anni), gli intervistati hanno espresso pareri in parte discordanti.

Due hanno ipotizzato che la situazione (non solo nella nostra Regione, ma anche nel resto del Paese) rimarrà sostanzialmente immutata, in quanto l’orizzonte temporale proposto è stato ritenuto troppo ridotto perché si possa assistere a riforme relative all’esercizio della psicologia in

questo settore. L'unico possibile ambito di sviluppo è stato identificato, da parte di questi due testimoni privilegiati, nella mediazione familiare, dato che si tratta di un campo relativamente recente (sviluppatosi in Italia a partire dai tardi anni 80 e, soprattutto, in seguito alla legge n. 54 del 2006, con l'introduzione nel nostro ordinamento dell'affido condiviso) e che proprio in Liguria si raggiungono i valori massimi di separazioni e divorzi.¹⁶

Il testimone privilegiato che ha invece dichiarato di attendersi, complessivamente, un aumento delle opportunità lavorative, ha innanzitutto legato tale aspettativa ad una maggiore definizione del ruolo dello psicologo e ad una sua preparazione più specifica, da acquisire grazie a corsi di diritto applicati alla psicologia. Entrambi tali aspetti, secondo questo intervistato, contribuiranno infatti in maniera sostanziale ad un miglioramento della qualità dell'intervento psicologico e, di conseguenza, ad una sua maggior richiesta da parte sia di giudici che di avvocati.

V.III – Considerazioni conclusive

Da quanto qui esposto emerge chiaramente la complessità del lavoro dello psicologo giuridico e la grande responsabilità di cui egli è chiamato a farsi carico, tanto in ambito civile (sia come CTU che come CTP) quanto in ambito penale. La delicatezza delle situazioni nelle quali si trova ad operare risulta particolarmente evidente qualora – come avviene peraltro, si è detto, nella larga maggioranza dei casi – sia in gioco il percorso di vita di un minore, sia esso vittima di abusi fisici o psicologici, od oggetto di contesa in separazioni e divorzi conflittuali, oppure soggetto attivo nel compimento di un reato penale. Obiettivo primo del lavoro dello psicologo, abbiamo ripetuto più volte, deve essere dunque quello della tutela del minore stesso, cercando di contribuire a creare le condizioni che permettano di preservare o ristabilire il suo equilibrio psicofisico, o che consentano al minore che abbia compiuto un reato la possibilità di un adeguato reinserimento sociale. Nei diversi casi, il valutare l'idoneità o meno del minore a rendere testimonianza, il contesto familiare (o anche extra-familiare) più adatto ad accoglierlo, la capacità del minore di intendere e volere o il suo livello di pericolosità sociale, richiede una "particolare sensibilità", come hanno riconosciuto esplicitamente alcuni nostri intervistati, che deve essere maturata con l'esperienza e basata su una pluralità di conoscenze e competenze, di tipo sia psicologico che giuridico. Ed è fondamentale, inoltre, il chiaro riconoscimento delle proprie funzioni e dei quesiti cui si è professionalmente chiamati a rispondere. Troppo spesso, infatti, si verificano pressioni e tentativi di strumentalizzazioni, venendo più o meno espressamente formulate richieste di alleanza con questa o quella parte in causa, che possono avere ripercussioni negative nei rapporti con giudici,

¹⁶ Fonti ISTAT (2007), in riferimento al periodo 1995-2005: 8 separazioni e 5,8 divorzi ogni 1.000 coppie coniugate. Il trend pare inoltre in costante aumento.

avvocati o anche con colleghi (ad es., si può essere portati a non condividere informazioni importanti con gli altri psicologi coinvolti a vario titolo in una data vicenda), oppure si rischia di sentirsi erroneamente spinti ad emettere un giudizio di innocenza o colpevolezza che è e deve restare invece comunque di esclusiva competenza del giudice.

Per quanto concerne il bagaglio conoscitivo necessario allo psicologo giuridico, sono state messe in evidenza alcune osservazioni da cui potrebbe trarsi un dibattito interessante, che qui abbiamo soltanto la possibilità di accennare nelle sue linee guida, come spunto di riflessione. Esso potrebbe, ad esempio, incentrarsi sulle modalità di articolazione tra conoscenza teorica e sapere pratico nell'esercizio della professione: se sembra certamente sterile una mera contrapposizione tra questi due aspetti della formazione (non solo in campo giuridico, ma anche negli altri settori di operatività dello psicologo), non è scontato quale dovrebbe avere la priorità (a questo proposito i pareri dei nostri intervistati sono infatti risultati discordanti) né come essi dovrebbero relazionarsi tra loro. Sono state sottolineate, inoltre, le difficoltà connesse alla possibilità di fare esperienza concreta del lavoro in campo giuridico durante il proprio percorso formativo, soprattutto in quanto allo stato attuale coloro che non sono iscritti all'Albo non hanno l'obbligo del segreto professionale, che però si rivela essenziale per poter affiancare colleghi più esperti venendo a conoscenza dei contenuti di colloqui, consulenze e perizie. Regolamentare al più presto questo aspetto rappresenta quindi un importante passo per la formazione dei futuri psicologi giuridici, auspicato da molti dei nostri intervistati.

C'è tuttavia un'altra questione che pare essere fondante per la riflessione nel campo della psicologia giuridica, che riguarda sia il versante della formazione sia quello dello svolgimento dell'attività vera e propria. È, peraltro, un tema per molti versi trasversale, che abbiamo ritrovato e che ritroveremo trattando anche di altri settori della psicologia, e che quindi si pone come un perno del dibattito attuale sulla nostra professione. Quando parliamo di “conoscenze” e di “competenze” da acquisire ed utilizzare, ci poniamo anche un fondamentale interrogativo sulla nostra rappresentazione della professione di psicologo in un dato ambito di operatività – e, di conseguenza, sull'immagine che intendiamo veicolare all'esterno – nonché su quali richieste di intervento ci aspettiamo da parte dei possibili committenti. Ciò ci porta, quasi sempre, a delineare più o meno esplicitamente gli eventuali rapporti che quel dato contesto di lavoro di cui ci stiamo occupando intrattiene con una dimensione più “clinica”. Più nello specifico, in vari passaggi nel corso della presente trattazione abbiamo evidenziato l'esistenza di un nucleo clinico alla base della professionalità psicologica in campo giuridico: per quanto si tratti di un campione non rappresentativo, non possiamo innanzitutto dimenticare che tutti gli psicologi intervistati, tranne uno, hanno frequentato corsi post-lauream in psicologia clinica e psicoterapia e sono attualmente occupati anche in qualità di psicologi clinici. E' necessario chiedersi quale peso abbia l'idea ancora

prevalente (e stereotipata) di una professione psicologica come, alla base, professione connotata clinicamente, così diffusa anche presso la popolazione dei “non addetti ai lavori”. Ma, al di là di ciò, è emerso che nello svolgimento concreto del lavoro in ambito giuridico alcune competenze cliniche sono considerate imprescindibili, se coniugate con aggiornate conoscenze giuridiche più specifiche (riguardo leggi, regolamenti, procedure dei vari ambiti): non solo riguardo la somministrazione e l’interpretazione di test (che possono peraltro essere delegati a colleghi), ma anche e soprattutto in relazione alla capacità di valutare le diverse situazioni che si incontrano e di gestire le intense implicazioni emotive connesse (di qui l’esigenza, rimarcata da vari psicologi, di effettuare supervisioni sui casi e un adeguato percorso di analisi personale).

Le competenze cliniche dello psicologo giuridico risultano importanti anche secondo i pareri dei testimoni privilegiati (ad es., per mediare nei casi di separazioni e divorzi caratterizzati da forte conflitto, o per evidenziare limiti e risorse in un determinato contesto familiare), sebbene questi ultimi, dal loro sguardo più esterno, abbiano rimarcato anche le distorsioni che un punto di vista puramente psicologico – e, nella fattispecie, clinico – può talvolta determinare (aspetto che, dalla loro lettura autocentrata, gli psicologi sembrano tendere invece sovente a dimenticare). Va altresì sottolineato che, sebbene alcuni psicologi intervistati abbiano denunciato una tendenza da parte di giudici e avvocati a sminuire il lavoro effettuato, tale percezione non risulta confermata dalle opinioni positive espresse dai testimoni privilegiati.

Per poter adeguatamente formarsi ed utilizzare le proprie competenze, siano esse di tipo più clinico o specifiche al campo giuridico, è fondamentale che il ruolo dello psicologo giuridico venga maggiormente definito, stilando linee guida comuni per i CTU, specificando compiti e funzioni dei CTP e, in generale, regolamentando l’operato dello psicologo nei vari altri casi in cui può essere richiesto l’intervento (quali specifiche situazioni, con quali obiettivi, con quali modalità e procedure). In questa affermazione si sono riconosciuti, concordi, sia gli psicologi che i testimoni privilegiati, come abbiamo già più volte evidenziato, lamentando la confusione che spesso è invece presente nel settore, soprattutto nel caso dei CTP e dei rapporti con il Tribunale Ordinario. In queste note conclusive, è utile rimarcare come la sua istituzionalizzazione nei diversi ambiti permetterebbe allo psicologo giuridico anche di interagire in modo più proficuo, con meno sovrapposizioni e/o fraintendimenti, con le altre figure professionali che operano negli stessi contesti e con le istituzioni, e come l’Ordine degli Psicologi, potrebbe svolgere secondo gli intervistati una duplice azione di chiarificazione e di promozione del ruolo dello psicologo in campo giuridico. Particolarmente interessante, nel senso della promozione, appare ad esempio la possibilità di avviare iniziative di informazione e di formazione rivolte agli avvocati, auspicate infatti sia un testimone privilegiato che da vari psicologi intervistati, o la creazione di elenchi di psicologi con specifiche esperienze in campo giuridico da cui poter scegliere i professionisti più adeguati. Proprio questo aspetto potrebbe

permettere di soddisfare condizioni di maggior trasparenza nell'attribuzione degli incarichi e una turnazione sulla base delle competenze reali che, invece, oggi appare purtroppo ancora limitata.

VI. LA PSICOLOGIA SCOLASTICA

VI.I - Gli psicologi

VI.I.1 - Dati socio-anagrafici e percorso formativo

Gli intervistati sono 11 soggetti, di cui 9 donne e 2 uomini di età compresa tra i 35 e i 62 anni. Per quanto riguarda le province di residenza e di lavoro, 8 psicologi che operano nel campo scolastico abitano e svolgono la loro professione nella provincia di Genova, 2 in quella di Savona e 1 a La Spezia.

Considerando le loro esperienze formative, si nota che 8 intervistati hanno conseguito una laurea in psicologia vecchio ordinamento, 2 un'altra laurea (filosofia) e 1 ha sia la laurea in psicologia sia in chimica. Appare interessante sottolineare inoltre che la laurea in psicologia è stata conseguita con un curriculum di tipo applicativo/clinico e che, in particolare, nessuno degli psicologi scolastici intervistati ha frequentato l'indirizzo di psicologia della sviluppo, in cui si è soliti far rientrare la psicologia scolastica.

Rispetto alla formazione accademica ricevuta, solo 1 soggetto non si ritiene per niente soddisfatto, 2 si dichiarano poco soddisfatti, 5 abbastanza e 3 molto. In media, quindi, i soggetti esprimono un giudizio abbastanza favorevole rispetto agli studi universitari svolti. Quasi tutti hanno frequentato almeno un corso post-lauream, spesso più di uno, e hanno le esperienze di tirocinio richieste dai corsi post-lauream stessi o necessarie per accedere all'esame di Stato. Nello specifico, molti hanno seguito più di 2 corsi successivi alla laurea (dottorato, specializzazione, master, perfezionamento) fino a raggiungere un massimo di 6 attività. La totalità degli intervistati ha partecipato a convegni, conferenze, seminari, workshop (10 su 11 anche negli ultimi due anni).

Da queste informazioni si può evincere come la formazione in questo ambito sia un processo continuo, che va oltre il conseguimento della laurea. I corsi frequentati dagli intervistati dopo la laurea spaziano dall'*infant observation*, alla prevenzione dei comportamenti a rischio in adolescenza, alla psicomotricità, ai metodi didattici appropriati per l'educazione rivolta a soggetti con deficit cognitivi; gli intervistati evidenziano comunque la necessità di una preparazione più approfondita riguardo, ad esempio, i disturbi specifici d'apprendimento e l'orientamento scolastico.

VI.1.2 - La professione

VI.1.2.1 - Il lavoro in campo scolastico

VI.1.2.1.1 – Ruolo e funzioni dello psicologo scolastico

Agli intervistati è stato innanzitutto chiesto di definire a grandi linee in che cosa consistano, a livello generale, le mansioni attuali di uno psicologo scolastico, per poi specificare le attività che essi stessi svolgono in tale ambito.

Per quanto riguarda le mansioni è emersa una varietà di funzioni:

- ✓ predisposizione di spazi ascolto per studenti, docenti, genitori;
- ✓ aiuto nella formulazione e ridefinizione della problematica che viene lamentata;
- ✓ cura della comunicazione all'interno della scuola e tra scuola e famiglia, per favorire lo scambio di informazioni chiare ed adeguate al tipo di contenuto ed all'interlocutore cui ci si rivolge;
- ✓ osservazione ed intervento sulle dinamiche di gruppo sia tra gli studenti (ad es. in classi "difficili", in cui sono presenti alunni con particolari problemi di comportamento o di apprendimento) sia tra gli insegnanti;
- ✓ screening/valutazione (ad esempio di disturbi specifici dell'apprendimento);
- ✓ formazione/gruppi di discussione su vari temi, relativi all'apprendimento, al comportamento o alle relazioni interpersonali;
- ✓ prevenzione dei comportamenti a rischio;
- ✓ promozione del benessere e dell'autonomia;
- ✓ orientamento scolastico, inteso come percorso di conoscenza di sé, delle proprie attitudini e capacità;
- ✓ funzione di intermediazione e di coordinamento qualora la presa in carico di una situazione richieda un lavoro di rete.

In particolare, 7 degli psicologi intervistati conducono gruppi di supervisione o attività di supervisione con insegnanti su singoli casi problematici, 5 svolgono attività di consulenza presso uno sportello scolastico, 3 organizzano attività di formazione o incontri a tema, 2 si occupano soprattutto di disturbi dell'apprendimento.

E' stato evidenziato da tutti gli intervistati come sia importante agire in termini di prevenzione del disagio, di promozione del benessere e di valutazione degli interventi in modo

longitudinale con una prospettiva di continuità (studi ed interventi di follow-up). Ciò soprattutto per quanto riguarda:

- ✓ i disturbi d'apprendimento, per i quali occorre, infatti, non limitarsi solo alla diagnosi, ma anche incentivare la motivazione all'apprendimento e analizzare/prevenire i rischi di *drop-out*. A tale proposito si può osservare che gli interventi di recupero e di riabilitazione non vengono elencati, forse perché attualmente affidati ad altre figure professionali come ad esempio quella del logopedista;
- ✓ i problemi comportamentali (ad es. bullismo, abuso di sostanze, comportamenti sessuali a rischio, disturbi alimentari);
- ✓ gli aspetti di interculturalità e di integrazione sociale, soprattutto nel caso degli immigrati;
- ✓ le dinamiche relazionali, considerate a più livelli (relazioni familiari, tra pari, tra insegnanti, tra insegnanti e alunni, tra insegnanti e genitori);
- ✓ l'educazione alla salute;
- ✓ l'educazione socio-affettiva. Per educazione socio affettiva si intende quella parte del processo educativo che si occupa di atteggiamenti, sentimenti, credenze ed emozioni degli studenti. Implica un'attenzione per lo sviluppo personale e sociale degli allievi, e per la promozione della loro autostima. Inoltre l'educazione socio-affettiva riconosce la centralità dello sviluppo di capacità sociali e interpersonali e sottolinea come le componenti cognitive e affettive dell'educazione siano collegate tra loro.

E' stata sottolineata con forza l'imprescindibilità di un lavoro di rete (sia con la famiglia, sia con la scuola e con le varie agenzie territoriali: consultori, servizi sociali, Sert, comunità) per il quale vanno ridotte al minimo la confusione e la sovrapposizione di ruoli e funzioni tra i vari agenti dell'intervento, in modo da evitare la frammentazione dell'operato garantendo la molteplicità di risorse e competenze necessarie per rendere effettivamente possibile un accompagnamento nel tempo dello studente ed un monitoraggio dinamico delle sue difficoltà. Si è ribadito, con altrettanta forza ed in maniera complementare, come lo psicologo scolastico debba essere consapevole delle proprie competenze e dei propri limiti, effettuando dunque un invio ad altri professionisti nei casi in cui non possedesse le conoscenze e gli strumenti necessari ad affrontare la situazione in modo adeguato.

Gli intervistati, inoltre, reputano importante che lo psicologo scolastico contribuisca a favorire l'aggiornamento degli insegnanti, soprattutto aiutandoli ad acquisire competenze da utilizzare nel gruppo-classe per promuovere un clima di benessere a scuola e poter trovare le risorse all'interno della scuola stessa, al fine di prevenire o affrontare eventuali difficoltà senza bisogno ogni volta di ricorrere ad aiuti esterni.

VI.I.2.1.2 - Domande latenti o senza adeguate risposte

Tutti gli intervistati del settore hanno risposto che esistono numerosi bisogni non trasformati in richiesta esplicita o esigenze che, comunque, anche qualora riescano ad essere espresse in vere e proprie domande di intervento, non trovano risposte soddisfacenti, benché siano molto sentite all'interno della scuola. Ciò avviene a causa della scarsità di fondi che possono venire destinati. Tale problema, già presente in passato, sembra essersi ancora aggravato in seguito all'autonomia scolastica, che ha ulteriormente e consistentemente ridotto, di fatto, le disponibilità economiche dei vari istituti. Si può dunque facilmente comprendere come sia stata rimarcata, nuovamente da tutti l'intervistati, l'urgenza di aumentare le risorse e di istituire apposite convenzioni, ad esempio con la Direzione Scolastica Regionale o con gli Uffici Scolastici Provinciali.

Gli spazi per lo psicologo scolastico sarebbero pertanto molto vasti, se si riuscisse a promuoverne le funzioni, soprattutto sensibilizzando le istituzioni, giungendo così ad istituire/potenziare una molteplicità di offerte, in grado di agire a livello più sistematico e non soltanto sull'emergenza, in modo tale da garantire una continuità nei percorsi di intervento. E' infatti presente la richiesta, o almeno il bisogno, da parte di studenti, insegnanti (sovraccaricati di compiti) e genitori di poter fare affidamento su una figura neutrale e competente come quella, appunto, dello psicologo scolastico, mentre attualmente alcuni servizi (ad es. gli sportelli d'ascolto) restano sovente gestiti dai docenti, che non sempre hanno l'adeguata preparazione e la necessaria imparzialità.

Alcuni intervistati però sostengono che spesso il corpo docente ha delle resistenze nei confronti dello psicologo, perché teme, ad esempio, di essere giudicato, colpevolizzato e/o "analizzato"; è, quindi, quantomeno opportuno, se non necessario, avere qualche anno di esperienza personale come insegnante per essere meglio accolti ed avere una maggiore facilità di intervento resa possibile sia dalla conoscenza del contesto sia dal miglior clima di collaborazione che può instaurarsi. Gli stessi intervistati, tuttavia, nella maggiore parte dei casi sono contrari all'essere contemporaneamente insegnanti e psicologi scolastici, soprattutto se nello stesso istituto: occorre, in tal senso, operare una scelta, altrimenti si rischia di generare confusione di ruoli e funzioni, entrando in situazioni conflittuali, e di perdere l'aspetto di neutralità che è fondamentale nell'esercizio dell'attività dello psicologo.

Una tra le esigenze più sentite è risultata essere l'orientamento. L'idea emersa è quella di un orientamento che, senza attribuire etichette, dovrebbe costituire un percorso in grado innanzitutto di offrire spazi di ascolto e di riflessione come occasioni per "aprire finestre per guardarsi", per individuare le proprie competenze e riflettere su come permetterne l'espressione e la valorizzazione. Lo psicologo potrebbe anche contribuire all'aggiornamento continuo dei docenti proprio anche per

metterli in grado di effettuare un buon orientamento, oltre che per aiutarli a proporre le materie in modo interessante e motivante per gli alunni.

Un tema centrale è poi, come già indicato, quello della promozione del benessere a scuola, ben al di là, dunque, della semplice ottica di intervento sul problema specifico e di riduzione/contenimento del danno (ottica che resta, di per sé, necessaria ma non sufficiente): questa richiesta fondamentale di “poter star bene nell’ambiente scolastico” è infatti emersa nell’utenza, ma a parere degli intervistati essa non è riuscita a trovare adeguato ascolto e risposte soddisfacenti, perché l’organico scolastico (insegnanti e dirigenti) e anche le famiglie hanno la tendenza a limitarsi ad intervenire sul disagio.

E’ poi interessante come futuro ambito di sviluppo della psicologia scolastica anche l’area che riguarda l’inserimento sociale degli stranieri e l’interculturalità, la quale finora, secondo una nostra intervistata, è stata particolarmente poco curata perché considerata, da chi ha la responsabilità di reperire o di erogare i finanziamenti, di scarsa convenienza a livello economico.

VI.I.2.2 – L’esperienza lavorativa

VI.I.2.2.1 – Motivazioni e canali di inserimento

L’interesse personale e professionale ha spinto la totalità degli intervistati ad intraprendere questa professione. Tra i motivi di interesse professionale rientrano spesso (per 6 intervistati su 11) anche specifiche conoscenze maturate grazie all’attività di docenza. Le altre motivazioni indicate sono state: l’utilizzo di competenze acquisite nella formazione universitaria e nella formazione post-lauream (3 intervistati), l’utilità sociale (2 intervistati), la possibilità di crescita professionale (1 intervistato) e le aspettative riguardanti la retribuzione (1 intervistato).

Per quanto concerne le modalità di inserimento professionale, è emersa l’importanza di:

- ✓ proporsi direttamente – come indicato da 4 partecipanti - con l’invio del proprio curriculum vitae agli enti che forniscono i servizi scolastici e con progetti ad hoc presentati a fine anno scolastico, quando le scuole programmano l’attività per l’anno successivo;
- ✓ aver fatto un’esperienza concreta nel settore attraverso ad esempio il tirocinio durante e/o dopo la laurea o attraverso una precedente attività di docenza;
- ✓ acquisire competenze specifiche (ad es., sui disturbi specifici d’apprendimento) attraverso un aggiornamento continuo;
- ✓ conoscere il contesto in cui ci si vuole inserire e la rete di relazioni.

Tra le principali problematiche riscontrate nell’inserimento sono state indicate quelle relative alla mancanza di una normativa di riferimento ed alla scarsa tutela della figura

professionale, all'insicurezza della posizione lavorativa, all'inadeguatezza della retribuzione, alle difficoltà nei rapporti con gli insegnanti ed alla scarsa domanda *esplicita* di intervento psicologico a scuola (cf., a questo proposito, § VI.I.2.1.2.).

Sono state spesso altresì sottolineate le difficoltà di collocazione nel settore dovute alla limitata possibilità di svolgere esperienze di tirocinio formativo all'interno delle scuole a causa della mancanza di tutor adeguati, cioè di psicologi che siano nella posizione di poter seguire tirocinanti.

VI.I.2.2.2 - Indicazioni su come facilitare l'ingresso al mondo del lavoro

Gli intervistati ritengono che l'Ordine degli Psicologi potrebbe aiutare l'inserimento ed il percorso lavorativo nello specifico settore professionale attraverso la promozione di una normativa chiara di regolamentazione del ruolo e delle funzioni all'interno di questo campo.

Ciò potrebbe essere attuato, ad esempio, attraverso la stipulazione di accordi istituzionali e di convenzioni e soprattutto per mezzo della siglatura di un apposito protocollo d'intesa con la Direzione Scolastica Regionale (vista l'ampia autonomia delle Regioni in materia), in modo da poter usufruire di fondi pubblici senza che le scuole siano costrette a pagarsi singolarmente progetti e interventi degli psicologi. L'obiettivo dovrebbe essere, secondo i nostri intervistati, non certo quello di omologare, ma quello di tracciare delle linee di indirizzo, definendo un quadro di comunicazione chiara e di garanzia per tutti i soggetti coinvolti: psicologi, istituzioni ed utenti. Gli intervistati auspicano, inoltre, che l'Ordine promuova dei contatti con gli Uffici Scolastici Provinciali, fornendo anche un elenco di psicologi con una formazione specifica in campo scolastico. Nel concreto infatti, in attesa di un'apposita regolamentazione del settore, questa sarebbe un'importante iniziativa di promozione e tutela della figura dello psicologo nei confronti di altre professioni, come i counselor, che si propongono sempre più frequentemente per la conduzione di sportelli di consulenza nelle scuole.

L'Ordine inoltre potrebbe organizzare iniziative formative (convegni, seminari, ecc.), rivolte agli psicologi operanti nel settore, che affrontino tematiche specifiche come i disturbi d'apprendimento e potrebbe anche pianificare alcune proposte di divulgazione per far conoscere la professione stessa dello psicologo scolastico alle altre figure che si trovano o potrebbero trovarsi ad interagire con lui, come ad esempio gli insegnanti ed i dirigenti scolastici.

Anche l'Università, secondo gli intervistati, potrebbe avere un ruolo rilevante nel facilitare l'inserimento lavorativo nel settore scolastico, innanzitutto fornendo una preparazione mirata e professionalizzante durante l'iter accademico (ad es. su psicologia dell'adolescenza, orientamento, disturbi di apprendimento) e a livello post-lauream (attraverso la creazione di uno specifico master

sulla psicologia scolastica, che a Genova non è stato ancora istituito),¹⁷ che si basi su una conoscenza attuale del contesto e delle esigenze concrete della scuola. Ciò potrebbe essere favorito dalla realizzazione di progetti di ricerca sul campo, che permettano di relazionarsi direttamente con alunni, insegnanti e membri della direzione scolastica, e anche da incontri tra chi è ancora in formazione e testimoni che già operano, a vario titolo, nel settore.

Ordine e Università potrebbero collaborare nella definizione del percorso formativo, per coniugare al meglio la preparazione teorica con una preparazione più pratica rivolta alle richieste della realtà locale e potrebbero contribuire, insieme, alla creazione di un osservatorio per favorire una conoscenza specifica delle risorse e delle problematiche presenti nel mondo della scuola all'interno del territorio ligure.

Appare inoltre fondamentale poter realizzare adeguati percorsi di tirocinio all'interno delle scuole: delle difficoltà relative alla loro istituzione si è già detto nel corso del precedente paragrafo, in questa sede occorre invece sottolineare come l'attuazione dei tirocini potrebbe avere la duplice funzione di formare gli studenti attraverso esperienze pratiche supervisionate e di far conoscere meglio la figura professionale dello psicologo scolastico agli insegnanti e agli altri operatori del mondo della scuola.

VI.I.2.2.3 – Il quadro occupazionale attuale

Nella maggior parte dei casi (8 su 11), l'attività di psicologia scolastica è esercitata da più di cinque anni ed in modo tendenzialmente continuativo. Tra gli intervistati, 2 si occupano di psicologia scolastica in via esclusiva, 2 affermano che si tratta della loro occupazione prevalente, mentre per 7 persone, e dunque la maggior parte del nostro campione, essa rappresenta solo un'attività secondaria. Le altre attività lavorative svolte sono la libera professione in studio privato come psicologo clinico/psicoterapeuta (9 intervistati) e/o l'insegnamento (5 intervistati). Tra coloro che operano in qualità di insegnanti: uno svolge la propria attività nella scuola primaria, uno è professore di scuola media in corsi per adulti, un altro insegna educazione fisica in un istituto superiore, uno è un insegnante di sostegno, mentre per l'ultimo caso non è stato precisato lo specifico ruolo di insegnamento.

Come si può intuire da quanto appena detto, la maggior parte degli intervistati (8 su 11) lavora nel settore a tempo parziale; si registra inoltre una notevole varietà di monte ore (dalle 2 alle 24 ore settimanali). Appaiono anche molto diversificati i tipi di contratto sotto i quali l'attività viene

¹⁷ Nell'anno accademico 2009-10 è stato aperto un Corso di Perfezionamento in Psicopatologia dell'Apprendimento. Tuttavia, al momento in cui abbiamo realizzato le interviste, questo corso non era ancora stato istituito e l'informazione non era nota ai nostri intervistati.

esercitata: 4 come dipendenti pubblici a tempo indeterminato, 4 sono lavoratori autonomi, 1 opera come dipendente a tempo indeterminato in settore privato più precisamente come psicologa clinica in comunità terapeutica per tossicodipendenti, 1 con collaborazione a progetto e 1 come volontario.

VI.I.2.2.4 - I riferimenti teorico-metodologici e le modalità di lavoro

Nel campione considerato abbiamo riscontrato che la maggioranza degli psicologi (7) che hanno partecipato alla nostra ricerca seguono un orientamento di tipo psicodinamico. Alcuni però, tra quelli che dichiarano di adottare un approccio psicodinamico/psicanalitico, dichiarano di fare riferimento anche ad un altro approccio: sistemico od eclettico. I rimanenti 4 intervistati hanno dichiarato di fare riferimento 2 ad un indirizzo cognitivo-comportamentale, 1 sistemico, 1 eclettico/integrato (richiamandosi cioè a differenti modelli).

Oltre la metà degli intervistati dichiara di occuparsi abitualmente di più di una categoria di utenti. In particolare, 7 psicologi scolastici operano con adulti, in particolare effettuando consulenze a genitori e/o insegnanti, 5 interagiscono con preadolescenti e adolescenti e solamente 2 con bambini frequentanti l'asilo nido, la scuola materna o la scuola primaria. Alcuni (3) lavorano anche con disabili e immigrati.

Nessuno afferma di lavorare esclusivamente in équipe, anche se spesso l'attività è svolta in collaborazione con altre figure, non solo insegnanti, ma anche assistenti sociali ed educatori; quest'ultimi vengono inoltre considerati un buon tramite tra lo psicologo e l'alunno poiché hanno un accesso più "libero" alla classe.

Dalla tabella sotto riportata (Tab. 6) si evince che tra le tecniche utilizzate predomina il colloquio, anche in forma di consulenze ai docenti e di colloqui/discussioni di gruppo o di incontri con le famiglie; seguono l'uso di questionari e di test sia relativi ad aspetti di personalità (ad es.: disegno della famiglia e disegno dell'albero, CAT - Test di Appercezione Tematica per Bambini) che test di intelligenza (ad es: WISC-R - Scala d'Intelligenza Wechsler per Bambini Revisionata) e test a specifiche funzioni cognitive (ad es.: Batteria per la Valutazione della Scrittura e della Competenza Ortografica di Tressoldi e Cornoldi), la redazione di documenti scritti e l'osservazione del comportamento dell'alunno in ambito scolastico. Infine si evidenziano, seppur appaiano relativamente poco diffusi, anche degli interventi di rete e le iniziative di formazione, rivolte a studenti, insegnanti e/o genitori.

Tab. 6 - Strumenti e tecniche utilizzati dagli psicologi scolastici (valori assoluti e percentuali)

STRUMENTI E TECNICHE UTILIZZATI	n = 11
Colloquio individuale	9
Consulenze ad insegnanti	8
Colloquio di gruppo	7
Colloquio di coppia e/o familiare	2
Redazione di report/relazioni/comunicazioni	8
Osservazione	5
Test di intelligenza e di valutazione funzioni cognitive	4
Test psicodiagnostici riguardanti aspetti psicodinamici, relazionali e di personalità	3
Questionari	3
Interventi di rete/interventi sul territorio	3
Formazione d'aula e seminari a tema	3
Altro ¹⁸	5

Al di là degli specifici strumenti e tecniche impiegati, un riferimento significativo è rappresentato dal Codice Deontologico. Mentre la maggior parte degli intervistati dà importanza primaria alla tutela della privacy, con il mantenimento del segreto professionale, e più in generale al rispetto dell'utente, anche la chiarezza del contratto alla base dell'intervento è una tematica considerata comunque particolarmente rilevante. Gli altri aspetti che sono stati messi in risalto da alcuni intervistati sono:

- la necessità di attento ascolto della domanda (domanda esplicita ed implicita);
- l'importanza di avere competenze adeguate al ruolo e consapevolezza dei propri limiti. È stato rimarcato, infatti come lo psicologo scolastico non sia né uno psicologo clinico né tantomeno uno psicoterapeuta: l'attività di consulenza prevede, in questo caso, l'invio a specialisti.
- la necessità di effettuare una adeguata restituzione.

VI.I.2.2.5 - La soddisfazione lavorativa

Tutti i partecipanti si dichiarano soddisfatti della loro attività. Tra gli aspetti positivi della professione sembrano evidenziarsi soprattutto un aspetto relazionale/di apertura al sociale (6) e uno legato invece alla soddisfazione personale e professionale (5). Il primo comprende voci riguardanti i rapporti con l'utenza (ad esempio, è stata citata la soddisfazione derivante dal rappresentare un punto di riferimento per i ragazzi seguiti), le relazioni con le altre figure professionali come gli

¹⁸ Sociogramma, terapia psicomotoria, mediazione e comunicazione tra scuola, consultorio ed altri enti, lavoro sul *problem solving*, interventi rivolti all'*empowerment*.

insegnanti, l'utilità sociale del proprio operato nonché la possibilità di capire meglio gli altri e/o di comprendere le problematiche sociali. All'interno dell'aspetto relativo alla soddisfazione personale e professionale troviamo la corrispondenza fra lavoro attuale e progetto professionale, la possibilità di utilizzare appieno le proprie capacità e competenze e la possibilità di studiare e approfondire alcuni aspetti del proprio lavoro.

Tra gli aspetti negativi emergono una scarsa definizione del proprio ruolo (citata da 3 intervistati), alcune condizioni materiali della propria attività, indicate nel complesso da 5 persone e connesse, ad esempio, alla scarsità della retribuzione ed agli orari di lavoro, nonché relazioni talvolta problematiche con le altre figure professionali (menzionate da 4 intervistati), in particolare con gli insegnanti. Considerando quanto riportato in precedenza, si evidenzia, quindi, come i rapporti con gli altri operatori del mondo della scuola possano essere, contemporaneamente, fonte sia di soddisfazione lavorativa sia di problematicità.

VI.I.2.2.6 - Aspettative per il futuro

Per quanto riguarda le previsioni circa il futuro professionale individuale, entro 1 anno (3 partecipanti) o 5 anni (8 partecipanti), le attese si dimostrano molto variabili per i diversi soggetti (alcuni prevedono un aumento del lavoro, altri una diminuzione, altri ancora non si aspettano alcuna variazione di rilievo). Nel complesso, comunque, è interessante osservare che nessun intervistato manifesta l'intenzione di terminare l'attività o di cambiare tipo di lavoro; si può anche rilevare come molto spesso durante le interviste sia emersa una certa difficoltà a parlare del proprio futuro, soprattutto a fare riferimento ad aspetti specifici: le attese, infatti, sono rimaste quasi sempre vaghe e 3 intervistati hanno esplicitamente dichiarato di non sentirsi in grado di esprimere un parere.

Per quanto concerne invece la situazione della psicologia scolastica in Liguria, per cui è stata richiesta una previsione a 5 anni, sembra prospettarsi un incremento della domanda di aiuto, ovvero una maggior richiesta della figura all'interno delle scuole, favorita dall'aumentato interesse concreto da parte dei dirigenti scolastici a portare avanti spazi di intervento psicologico rivolti alla prevenzione di problematiche legate al disagio giovanile (abuso di sostanze, bullismo, dispersione scolastica). La presenza dello psicologo potrebbe essere altresì incentivata dal raggiungimento di un protocollo d'intesa con la Regione, alla cui redazione si sta riflettendo da tempo.

Inoltre, gli intervistati specificano che la figura dello psicologo va promossa soprattutto laddove ritengono sia stata particolarmente trascurata, cioè nelle scuole medie, e quindi rispetto ai pre-adolescenti, un periodo considerato da molti cruciale per lo sviluppo.

Tutto ciò, però, si scontra con la carenza di risorse e con linee politiche che, a livello nazionale, non sembrano affatto andare incontro a queste aumentate esigenze di intervento

psicologico nella scuola, soprattutto se orientato a percorsi a lungo termine e non ad interventi-tampone sulle emergenze.

Quanto, dunque, nella realtà potrà svilupparsi il lavoro dello psicologo in questo settore dipende, secondo gli intervistati, da un lato, dalla misura in cui lo psicologo scolastico saprà costruire una professionalità adeguata ed al passo con i tempi, nonché da come riuscirà a far conoscere e rispettare il suo ruolo e le sue funzioni, ma, d'altro lato, si rivela strettamente ed inevitabilmente legato agli indirizzi che verranno impressi alla scuola da chi ha la responsabilità politico-legislativa nel nostro Paese.

VI.II – I testimoni privilegiati

VI.II.1 – Dati socio-anagrafici e posizione occupazionale

I quattro testimoni privilegiati intervistati sono tutti uomini e hanno un'età dai 50 ai 67 anni. Tutti lavorano e risiedono nella stessa provincia (2 a Genova, 1 a Savona ed 1 ad Imperia).

Due sono stati dirigenti scolastici, uno ricopre tuttora tale ruolo e uno lavora come docente di materie letterarie in una scuola superiore, ma svolge anche funzioni di vicario del preside.

VI.II.2 - L'intervento psicologico

VI.II.2.1 – Tipologia

I testimoni privilegiati sottolineano che i tipi di interventi dello psicologo scolastico di cui hanno avuto esperienza consistono prevalentemente in:

- consulenza agli studenti e/o agli insegnanti (attività di sportello);
- interventi sporadici rispetto ad episodi di comportamento difficile da parte dei ragazzi;
- formazione a docenti (ad es., per la consulenza alle famiglie), studenti (su temi quali il disagio in adolescenza, la sessualità, le dipendenze) e genitori;
- consulenze ai genitori;
- interventi contro la dispersione scolastica (o *drop-out*);
- mediazione per il lavoro di rete; facilitazione delle relazioni tra insegnanti e servizi presenti sul territorio.

Le attività che i nostri intervistati inseriscono nell'ambito della psicologia scolastica, tuttavia, risultano cambiate nel tempo, sia rispetto alla figura che le esercita sia riguardo le modalità di

esercizio. Essi evidenziano, ad esempio, che si è passati dalla figura dallo *psicopedagoga* a quella, relativamente sempre più diffusa, dello psicologo come collaboratore esterno. Lo psicopedagoga, essendo anche un insegnante, era in qualche modo implicato nelle dinamiche interne dell'istituzione di cui faceva parte; l'intervento di consulenti psicologi esterni può invece essere attuato con maggiore neutralità ed in modo più obiettivo. L'auspicio dei nostri intervistati è quello di una presenza più stabile e continuativa di questa nuova figura professionale ed anche di una maggiore adesione da parte delle scuole a progetti europei riguardanti i rapporti scuola/famiglia, in cui lo psicologo scolastico potrebbe rivestire un ruolo di rilievo.

Tra le peculiarità del contesto scolastico ligure, sono state messe in risalto alcune caratteristiche, da tenere in debita considerazione quando si fa riferimento ai possibili interventi dello psicologo: ad esempio, è stata posta in evidenza, conformemente al generale invecchiamento della popolazione ligure (la più anziana d'Italia), l'età più avanzata rispetto ad altri contesti sia dei genitori che degli insegnanti. Inoltre, è stata sottolineata la difformità di gestione tra i vari istituti scolastici che, secondo un intervistato, riguarda in particolare la provincia di Savona; egli ha infatti testualmente affermato: "Le scuole di Savona sono più frammentate, in quanto ogni scuola è un mondo a sé, rispetto a quelle di Genova dove invece c'è un tentativo di aggregazione; come possibili elementi di ostacolo alla diffusione di una cultura psicologica vi sono quindi la disomogeneità di valutazione e di formazione". Infine, si è rimarcato come gli interventi relativi all'interculturalità debbano tenere conto dei contesti culturali specifici propri dei Paesi di provenienza (ad es., alcuni Stati del Sud America, soprattutto l'Ecuador) da cui si riscontra una maggiore immigrazione nel nostro territorio.

VI.II.2.2 – Valutazione

I testimoni privilegiati considerano utile, nel complesso, la presenza dello psicologo nelle scuole. Tra i principali aspetti di risorsa, hanno indicato soprattutto la sua funzione nel migliorare gli aspetti relazionali e nel sostenere gli insegnanti, fornendo loro anche una nuova prospettiva, esterna, sulle dinamiche della scuola, che spesso dall'interno diventano di difficile lettura e tendenti all'autoriproduzione. In questo senso, lo psicologo scolastico può introdurre importanti elementi di discontinuità ed aprire il contesto scolastico al cambiamento. Tutti i testimoni privilegiati hanno sottolineato l'utilità dello psicologo nel favorire le dinamiche di gruppo e la comunicazione tra le varie figure che ruotano attorno alla scuola (insegnanti, genitori, alunni); un altro aspetto positivo evidenziato da un testimone concerne la formazione ai docenti per la consulenza alle famiglie: lo psicologo si confronta con i docenti, preparandoli e seguendoli in maniera continuativa, durante tutto l'anno scolastico affinché abbiano un ruolo coerente ed adeguato di porsi nei confronti

delle famiglie; questa attività ha lo scopo di agganciare i genitori alla scuola e spiegare loro che cosa è e quali tecniche vengono utilizzate al suo interno; istituire un gruppo di auto aiuto a livello di classe e favorire la prevenzione cercando di individuare quanto prima eventuali problematiche.

L'intervistato denuncia la scarsa attenzione che viene posta a quest'ultimo aspetto: "ci sono dei ragazzi che non hanno, nella scuola elementare, nemmeno la diagnosi di sostegno e siamo noi che arrivati alle medie la dobbiamo procurare". Un percorso di diagnosi e prevenzione e di sensibilizzazione alle famiglie, affinché divengano più consapevoli delle loro problematiche e di quelle dei figli, andrebbe iniziato precocemente per evitare che con gli anni le difficoltà diventino irrecuperabili. La presenza di uno psicologo all'interno della scuola è quindi auspicabile per riconoscere queste problematiche, per comunicarle in modo adeguato alle famiglie e predisporre insieme agli insegnanti un intervento di riabilitazione celere ed efficace.

Pur se in questo quadro globalmente positivo, gli aspetti problematici maggiormente sottolineati invece sono:

- la mancanza di chiarezza sulla figura dello psicologo, in relazione confini e possibilità di ruolo. Alcuni testimoni lamentano a volte un eccessivo "psicologismo" da parte del consulente esterno, in quanto può avere la tendenza a dare una lettura psicologica o relazionale, in modo fuorviante, a difficoltà che invece sono di altra natura (ad es., organizzative od economiche) e che quindi, nel suo operare, può allontanarsi dalle origini e dalle manifestazioni concrete del problema. Si evidenzia anche come l'intervento andrebbe innanzitutto centrato all'interno della scuola, prendendo in considerazione le variabili ivi in gioco, per, eventualmente, occuparsi del ruolo giocato dalle condizioni esterne (ad es., familiari) solo in un secondo momento;
- l'atteggiamento ambivalente del corpo docente: alcuni insegnanti aderiscono in maniera acritica agli interventi dello psicologo, altri, invece, si oppongono "a priori" e disconoscono il bisogno di questa figura. In generale, quindi, i docenti sembrano dividersi tra coloro che nutrono aspettative magiche nei confronti dell'intervento psicologico come risolutore delle difficoltà e coloro che lo percepiscono come intrusivo e/o privo di utilità;
- problemi legati alla restituzione ai docenti: i testimoni privilegiati hanno evidenziato che rispetto per esempio alle consulenze offerte nell'ambito dello sportello psicologico è difficile dare un ritorno, per motivi di privacy e di delicatezza delle questioni trattate;
- l'impossibilità reale, talvolta, di dare una risposta adeguata a situazioni di difficoltà: il rischio cui si va incontro in alcune situazioni è pertanto quello di rilevare dei bisogni, senza però poi avere le necessarie risorse per intervenire.

VI.II.2.3 – Domande latenti o senza adeguate risposte

I testimoni privilegiati hanno messo in luce la presenza di alcuni bisogni e domande che non trovano risposta soddisfacente in relazione al contesto scolastico attuale. Da questo punto di vista, ad esempio, la psicologia scolastica dovrebbe concentrarsi maggiormente, a loro parere, sul promuovere la motivazione all'apprendimento, nonché sulla risoluzione dei conflitti tra studenti, tra insegnanti e studenti e all'interno del corpo docenti.

E' stata altresì evidenziata la necessità di favorire, anche e soprattutto grazie all'intervento dello psicologo, una maggiore riflessione da parte degli insegnanti rispetto alla propria attività e di aiutarli ad imparare autovalutarsi in maniera adeguata, nonché ad acquisire nuove tecniche di insegnamento, come quella dell'apprendimento cooperativo (un metodo di insegnamento basato sulle risorse degli allievi che apprendono cooperando in gruppo per il conseguimento di un obiettivo comune), in quanto "non basta la laurea per saper insegnare la materia in modo comprensibile ed interessante per gli studenti". Per quest'ultimo tipo di intervento viene reputata necessaria la mediazione del dirigente scolastico nel proporlo e nel segnalare agli insegnanti eventuali aspetti problematici su cui è possibile lavorare.

VI.II.3.2 - Aspettative per il futuro

Gli intervistati esprimono pareri contrastanti relativi allo sviluppo della psicologia scolastica in Liguria tra 5 anni: per alcuni vi sarà un aumento delle difficoltà di rapporto degli insegnanti con alunni e genitori ed, inoltre, si avranno classi più numerose e differenziate per etnia e cultura, quindi si necessiterà di maggiori interventi da parte di figure qualificate, tra le quali occupa un posto di rilievo quella dello psicologo. Potrebbero esplicitarsi anche richieste di sostegno da parte di reti formate da varie scuole che, mettendosi insieme, potrebbero infatti avere a disposizione più fondi da investire. D'altra parte, però, si evidenzia un quadro di insieme pessimistico facente perno sulla difficile situazione economica attuale che affligge il Paese nei suoi vari settori ed, in particolare, lo stato sociale con i suoi servizi di pubblica utilità. Nel concreto, comunque, secondo i nostri testimoni privilegiati, molto dipenderà dall'effettiva istituzione dei protocolli di intesa.

VI.III – Considerazioni conclusive riguardo alla psicologia scolastica

Il mondo della scuola, essendo un terminale su cui convergono tensioni e dinamiche che hanno origine complessa nel nostro sistema sociale ed essendo l'istituzione preposta a mantenere

un contatto non episodico ed eticamente strutturato con i giovani, rappresenta una risorsa fondamentale per prevenire e contrastare i fenomeni di disagio nei bambini e negli adolescenti. Le possibilità di intervento all'interno della scuola sono molteplici e possono avere livelli d'azione differenti: esse possono rivolgersi agli studenti, avendo come unità di base l'individuo singolo o la classe come gruppo, agli insegnanti, ai genitori o strutturarsi come progetti più generali rivolti al miglioramento della scuola nel suo complesso, allo scopo di renderla un ambiente più vivibile, piacevole e adatto all'apprendimento. Dalle interviste è emersa fortemente l'esigenza di modalità di intervento che considerino il lavoro di rete (tra gli psicologi, gli insegnanti e altre figure, quali gli educatori o i logopedisti) per permettere effettivamente una presa in carico secondo la molteplicità delle competenze in campo, ognuna con la propria specificità e, quando opportuno, in un'ottica longitudinale, che garantisca una certa continuità di azione.

Data la situazione contingente di ristrettezza economica, e dunque di contrazione delle risorse materiali, professionali e organizzative, abbiamo visto come non sempre il bisogno di intervento psicologico può trasformarsi in domanda esplicita e, comunque, non sempre le esigenze espresse possono trovare accoglimento. Ciò che vogliamo qui particolarmente rimarcare è che spesso questa mancanza di finanziamenti, che purtroppo sembra sempre più aggravarsi e cronicizzarsi, porta inoltre a scegliere interventi episodici sull'emergenza, senza instaurare una adeguata politica di interventi di prevenzione primaria e di promozione del benessere che invece, grazie alla identificazione e al contenimento dei fattori di rischio, da una parte, e alla promozione dei fattori protettivi, dall'altra, non solo sarebbero eticamente auspicabili e concretamente di grande utilità rispetto al possibile instaurarsi di una futura situazione di problematicità, ma anche, nel lungo termine, porterebbero ad una notevole riduzione dei costi complessivi. La scuola, infatti, si rivela luogo ideale per sviluppare, implementare e valutare programmi di tipo preventivo, permettendo di raggiungere la quasi totalità degli individui in età evolutiva, in fasce d'età che si dimostrano particolarmente sensibili e rispondenti ad interventi attuati secondo una logica di prevenzione, e consentendo di mettere in atto numerose attività che nell'ambito familiare o in altri setting, molto più parcellizzati, sarebbe quasi impossibile proporre.

Pertanto, il ruolo dello psicologo nei contesti scolastici potrebbe acquisire sempre maggior rilievo, non solo rispetto a situazioni problematiche già presenti, ma anche e soprattutto in relazione alla promozione del benessere, da attuarsi attraverso la prevenzione del disagio e dei comportamenti a rischio (quali abuso di sostanze, disturbi alimentari, bullismo), nonché iniziative rivolte allo sviluppo delle competenze di tipo personale ed interpersonale, le cosiddette "life skills", come la capacità di prendere decisioni e di *problem solving*, il pensiero critico e creativo, il saper gestire le emozioni e lo stress, l'empatia e la capacità di comunicare con efficacia.

La psicologia scolastica non può e non deve essere considerata come un sottoinsieme di una più ampia psicologia clinica. Questo – anzi – è un rischio che pare particolarmente evidente da quanto emerso nella nostra ricerca, la quale ha configurato, sebbene pur sempre in un campione ristretto, una psicologia scolastica che appare soprattutto come intervento clinico, fatto non di rado da clinici di professione o comunque da psicologi di formazione clinica, in forma di predisposizione di spazi di ascolto, di consulenza rispetto a difficoltà di tipo comportamentale e/o relazionale e di osservazione sulle dinamiche gruppali. Sembra che si intervenga poco, invece, sui disturbi di apprendimento, e che quando lo si faccia sia più in termini di aumento della motivazione allo studio e del superamento di ostacoli emotivi che di diagnosi delle difficoltà specifiche (problemi di attenzione, memoria, lettura, scrittura, calcolo, ecc.) e di “riabilitazione funzionale” o di insegnamento di strategie alternative. Riteniamo invece che questo tipo di interventi vadano fortemente promossi ed accompagnati da un’adeguata formazione degli psicologi che li attuano, affinché il settore della psicologia scolastica possa conservare una sua specificità.

Un altro nodo centrale che pare importante rimarcare è rappresentato dai rapporti tra gli psicologi che intervengono nell’ambito della scuola e le varie figure ivi presenti, primi fra tutti i docenti. Abbiamo, infatti, avuto modo di evidenziare come si tratti di relazioni complesse, spesso ambivalenti, che vanno attentamente curate e che possono costituire sia elementi di notevole ostacolo sia fonte di preziosa risorsa. Gli aspetti di problematicità sembrano derivare, da parte degli insegnanti, da attese irreali relative all’intervento psicologico, con conseguente eccessiva delega e propria deresponsabilizzazione, da timori di essere giudicati negativamente o da atteggiamenti di squalificazione e di opposizione. Ma anche gli psicologi hanno certamente un ruolo attivo nelle difficoltà relazionali che possono venire a crearsi, non informando adeguatamente circa la propria figura ed il proprio ruolo concreto, da un lato, e assumendo essi stessi atteggiamenti inadeguati, come l’essere realmente giudicanti, il non sapersi porre in una posizione di reale ascolto delle esigenze o il pretendere di decidere cosa si deve fare in una determinata situazione senza conoscere sufficientemente il contesto specifico in cui si sta operando. E’ pertanto molto importante, prima dell’attuazione di un intervento all’interno della scuola, che gli psicologi e gli insegnanti possano confrontare le reciproche aspettative e rappresentazioni, definendo chiaramente i confini di ciascuna competenza. Si dovrebbe riflettere sui seguenti quesiti: quali sono le abilità specialistiche di ciascuno? Quali quelle che possono essere condivise? Come permettere un’autentica integrazione tra le due professionalità? Ciò consentirebbe la promozione di una reale collaborazione, con il coinvolgimento attivo degli insegnanti nella programmazione, realizzazione e mantenimento degli interventi, per garantire coerenza e continuità ai progetti elaborati dallo psicologo che offra il proprio apporto come figura qualificata esterna.

Il tema del coinvolgimento attivo degli insegnanti sta dimostrandosi sempre più essenziale. Ad esempio, da una ricerca nazionale, il Progetto Doors, sulle forme e sull'efficacia di più di 1000 progetti di educazione alla salute nelle scuole d'Italia, e dal VIII Rapporto EURISPES (2007) sulla condizione dell'infanzia e dell'adolescenza, risulta che per fare prevenzione nelle scuole è più efficace (nonché economico) formare gli insegnanti piuttosto che chiamare consulenti esterni. In quest'ottica, quindi, l'intervento dello psicologo scolastico dovrebbe essere mirato in parte rilevante proprio a sostenere e formare i docenti, aiutandoli ad acquisire le competenze da utilizzare nel gruppo classe per integrare e portare avanti il lavoro dell'esperto, nonché ad adottare metodi di insegnamento più efficaci e a riflettere sulle modalità e attività utili a potenziare le capacità emotive e relazionali degli alunni attraverso il contenuto delle attività didattiche.

VII. LA PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI

VII.I - Gli psicologi

VII.I.1 - Dati socio-anagrafici e percorso formativo

Il campione degli intervistati è costituito da 14 psicologi, di cui 10 donne e 4 uomini di età compresa tra i 27 e i 70 anni.

Nove lavorano e risiedono nella stessa provincia: più precisamente, 7 a Genova, 1 ad Imperia e 1 a La Spezia. Due intervistati, invece, lavorano a Genova ma risiedono a Savona e 1 lavora anch'egli a Genova e provincia mentre risiede ad Alessandria. Un intervistato risiede a Genova ma afferma di lavorare in diverse città e sedi, anche fuori Regione, mentre l'ultimo, infine, risiede e lavora prevalentemente a Milano sebbene operi anche in Liguria.

Considerando le loro esperienze formative, si rileva che 11 intervistati hanno conseguito una laurea in psicologia (e ben 4 di loro sono laureati anche in un'altra disciplina). Rispetto all'indirizzo di studi, la maggioranza (7 persone) ha seguito il curriculum in psicologia del lavoro e delle organizzazioni, mentre 4 intervistati hanno optato per un percorso di studi accademici orientato prevalentemente alla psicologia clinica e/o alla psicologia di comunità. Per quanto riguarda i 3 intervistati che hanno compiuto i loro studi universitari in discipline diverse dalla psicologia (filosofia, lettere e matematica), è da evidenziare che, successivamente, 2 hanno svolto un master in ambito psicologico (più precisamente, uno in sessuologia clinica e l'altro in psicosociologia del lavoro e delle organizzazioni). Tra i 7 intervistati che non hanno conseguito una laurea in psicologia del lavoro e delle organizzazioni solo 4 hanno effettuato una formazione post-lauream in tale campo, 3 invece non hanno svolto alcuna formazione ufficiale (laurea o post-lauream) nello specifico campo considerato.

Nel complesso, gli intervistati hanno espresso un giudizio abbastanza favorevole rispetto al proprio percorso universitario, giacché soltanto 2 si sono dichiarati poco soddisfatti delle conoscenze e delle competenze acquisite.

La psicologia del lavoro e delle organizzazioni appare un settore dinamico e composito, per operare efficacemente nel quale non è sufficiente la formazione universitaria ma sono necessari ulteriori approfondimenti teorici specifici ed aggiornati su una molteplicità di tematiche, coniugati a molta esperienza sul campo. Tutti gli intervistati, infatti, hanno rimarcato l'importanza di una

formazione continua che non sia solamente teorica ma anche e soprattutto pratica, effettuata attraverso tirocini e stage adeguatamente supervisionati.

Come è logico attendersi da quanto appena evidenziato, la formazione post-lauream risulta diffusa presso il nostro campione: ne hanno fatto esperienza 11 psicologi, frequentando anzi spesso (6 persone) più di un corso tra master, corsi di perfezionamento e di specializzazione, fino a raggiungere, in un caso, un massimo di 5 attività formative. Sebbene la maggior parte di tali corsi sia strettamente inerente alla psicologia del lavoro (ad es., corsi sulla gestione delle risorse umane, la formazione del personale, il *coaching*¹⁹, l'*empowerment*), sono stati anche seguiti percorsi su altre tematiche (ad es., la programmazione neurolinguistica, l'economia aziendale, le politiche retributive), spesso anche eterogenee tra loro, per una sentita esigenza di integrare le proprie competenze nell'ambito specifico con altri apporti derivanti da aree affini. Un'intervistata, a tale proposito, ha ad esempio sottolineato come gli psicologi del lavoro dovrebbero avere una conoscenza di economia, affermando: "Spesso i corsi di psicologia del lavoro e delle organizzazioni tendono un po' a tralasciare aspetti come la contrattualistica del lavoro, ma se non si hanno alcuni strumenti per capire il lessico aziendale diventa molto complesso lavorare in equipe con altre figure professionali che invece possiedono questo bagaglio di competenze".

E' comunque interessante sottolineare che, talvolta (3 intervistati), le scelte formative post-lauream sono state invece orientate sulla base di interessi formativi lontani dalla psicologia del lavoro e delle organizzazioni (è il caso, ad es., della frequenza a corsi di specializzazione in sessuologia clinica o a master sulla grafoanalisi).

Tutti gli intervistati, inoltre, hanno partecipato durante la propria esperienza professionale a convegni, conferenze, seminari, workshop, e solo 1 non vi ha preso parte negli ultimi due anni. Anche in questo caso, le tematiche spaziano dai settori più tipici della psicologia del lavoro ad altri ambiti, come la psicologia sociale, la psicologia giuridica, la mediazione familiare, la clinica dell'età evolutiva, la psicologia scolastica (ad es., viene citato un convegno sui "minori che assistono alla violenza domestica" e uno sull'abuso di minori).

¹⁹ E' interessante sottolineare che un "coach" teoricamente può essere psicologo come no: ossia lo psicologo può fare coaching, ma non necessariamente chi fa coaching deve essere psicologo (lo stesso vale per la più nota figura del counselor). Il coaching è una metodologia che aiuta a sviluppare ed ottimizzare competenze e caratteristiche personali per mettere in atto una performance efficace.

VII.1.2 - La professione

VII.1.2.1 - Il lavoro in campo della psicologia del lavoro e delle organizzazioni

VII.1.2.1.1 – Ruolo e funzioni dello psicologo del lavoro e delle organizzazioni

E' stato innanzitutto chiesto di definire a grandi linee in che cosa consistano, a livello generale, le mansioni di uno psicologo del lavoro, per poi specificare le attività che essi stessi svolgono in tale ambito.

Per quanto riguarda la prima parte, è emersa una varietà di funzioni e definizioni, collegate le une alle altre. Un'intervistata ha infatti così sintetizzato: “La psicologia del lavoro consiste in diverse attività complesse che si sviluppano a 360° nell'ambito delle risorse umane”, riguardo differenti livelli: individuale, grupale organizzativo.

“Uno psicologo del lavoro si occupa principalmente del mondo dell'adulto e, in particolare, di risorse umane” - ha spiegato un'altra intervistata – “ovvero del collocamento della persona giusta nel posto giusto al momento giusto, proprio come si costruisce un puzzle”. Non limitandosi però alla selezione del personale (ingresso di nuovi lavoratori o gestione della mobilità interna), l'attività può seguire una data persona dal momento dell'ingresso nell'organizzazione fino alla fine del percorso in quella determinata azienda: spesso, è stato rimarcato, l'ultimo intervento che lo psicologo può effettuare nei confronti di un lavoratore è quello di indirizzarlo, in maniera corretta, anche a decidere di cambiare lavoro.

Di grande importanza risultano spesso le attività di formazione (rivolte a singoli o, più spesso, a gruppi) e di orientamento professionale.

A livello dell'organizzazione considerata nel suo complesso, lo psicologo del lavoro può occuparsi di altri molteplici aspetti legati alla gestione e allo sviluppo, ad esempio in relazione alla valutazione e al miglioramento del benessere organizzativo, alla gestione dei processi di cambiamento, ai processi comunicativi sia interni che esterni, agli aspetti ergonomici (ovvero riguardanti l'interazione tra gli individui e l'ambiente e/o gli strumenti di lavoro, soprattutto se di tipo tecnologico), alla sicurezza sul lavoro (quest'ultimo aspetto comprende anche la prevenzione riguardo i fenomeni del *mobbing* e del *burn-out*).

Nello specifico, gli psicologi intervistati si occupano di una o più delle seguenti attività:

- ✓ valutazione e selezione del personale;
- ✓ inserimento al lavoro delle fasce deboli e successivo monitoraggio del percorso;

- ✓ gestione e sviluppo delle risorse umane;
- ✓ formazione (interna ed esterna alle aziende), ad esempio riguardo la sicurezza nel mondo del lavoro o iniziative volte a simulare, analizzare e migliorare il comportamento durante un colloquio di lavoro. L'attività è svolta sia in fase di organizzazione sia come intervento diretto in aula;
- ✓ consulenze rivolto all'orientamento professionale e/o all'*empowerment* (ovvero alla promozione della fiducia nelle proprie capacità);
- ✓ *coaching*: ovvero sostegno fornito all'individuo affinché, con un apposito "addestramento", egli apprenda a sviluppare potenzialità e competenze personali, a porre in essere comportamenti efficaci che permettano di ottenere prestazioni competitive, ottimizzando il proprio rendimento;
- ✓ *outcome*, ovvero valutazione del risultato, sovente di lungo periodo, generato dalla fornitura di un bene o dall'erogazione di un servizio da parte della società o azienda, su una condizione, stato o comportamento dell'utente;
- ✓ analisi organizzativa ed individuazione di criticità;
- ✓ aggiornamento del sito internet dell'azienda.

Un intervistato, per esempio, spiega che pur non avendo un inquadramento da psicologa del lavoro in azienda, di fatto si occupa di diverse attività come la selezione, la gestione e lo sviluppo delle risorse umane, dedicandosi inoltre alla mobilità interna ed alla valutazione dei percorsi individuali di carriera. Afferma di essere molto soddisfatto di poter progettare anche iniziative formative, che spesso si avvalgono del contributo di esperti e che forniscono alle persone occasioni per acquisire competenze non strettamente specialistiche ma, anzi, di tipo trasversale, come la gestione efficace del tempo e la gestione dello stress nel contesto lavorativo.

Un altro intervistato, invece, dopo una valutazione iniziale effettuata ad inizio anno circa il fabbisogno dell'organizzazione (un'azienda di tipo commerciale), e quindi sulla base di una conseguente pianificazione delle attività, si occupa di progetti di innovazione organizzativa relativi ai diversi punti vendita. Egli svolge altresì attività di selezione del personale, utilizzando test appositamente creati e rinnovati ogni 2 anni circa, nonché di *counseling*, di *coaching* e di formazione d'aula rivolta ai dirigenti o ai dipendenti (in questo caso, si tratta di iniziative indirizzate

ai neo-assunti, a coloro che crescono professionalmente, o relative all'aggiornamento obbligatorio, rispetto ad es. alla legge 626 sulla sicurezza sul lavoro). Infine, al di fuori delle sue funzioni aziendali, svolge incontri con studenti delle quarte e quinte classi delle scuole superiori per simulare i colloqui di lavoro.

Una terza intervistata si occupa di varie fasi rispetto al processo di selezione del personale, ad iniziare – in collaborazione con il responsabile della struttura di volta in volta interessata – dalla individuazione del profilo professionale ricercato e delle competenze tecnico-specialistiche che esso deve avere. Successivamente, si occupa del reclutamento (ovvero di richiamare le persone da sottoporre alla selezione), dei colloqui con i candidati e della somministrazione di test motivazionali e attitudinali (specifici a seconda del tipo di profilo richiesto), impiegando strumenti che non sono di esclusivo utilizzo dello psicologo laddove la selezione debba essere seguita da più di una figura professionale. Questa intervistata ha sottolineato in particolare l'importanza del conoscere il gruppo di lavoro dove la nuova persona selezionata andrà ad inserirsi: infatti, tale conoscenza permette una scelta più mirata e quindi adeguata, non solo rispetto al profilo tecnico, ma anche sulla base delle caratteristiche personali del candidato.

Le tre situazioni professionali appena presentate sono state descritte perché appaiono esemplificative di come il ruolo dello psicologo del lavoro non sia uniforme, ma preveda attività diverse, spesso intrecciate tra loro: è una figura che tendenzialmente si muove su più piani all'interno dell'azienda, potendo rappresentare perciò un efficace riferimento sia per lo sviluppo delle potenzialità dell'organizzazione, e dei singoli al suo interno, sia per far fronte alle situazioni di difficoltà.

VII.I.2.1.2 - Domande latenti o senza adeguate risposte

Alcuni (3) degli psicologi partecipanti alla nostra ricerca hanno espressamente affermato che Genova e la Liguria appaiono ancora indietro, rispetto ad altre realtà italiane, per quanto concerne la diffusione e la considerazione della psicologia del lavoro e delle organizzazioni. La maggior parte degli intervistati (9 persone) ritiene inoltre che vi siano bisogni non esplicitati in vere e proprie domande o richieste che, per quanto espresse, non hanno trovato adeguato soddisfacimento negli interventi sino ad oggi attuati, e che quindi necessiterebbero di nuove risposte da parte di coloro che operano nel settore.

Tra i bisogni e richieste sono stati individuati i seguenti:

- ✓ Il promuovere attività di selezione del personale nelle piccole aziende, dove solitamente invece il reclutamento avviene senza un'adeguata valutazione delle competenze e quindi

senza uno screening iniziale sufficientemente approfondito. Un intervistato, in particolare, ha evidenziato come in queste piccole realtà lavorative ci sia ancora molto da fare anche rispetto alla formazione di chi si occupa della valutazione e della gestione del personale, che spesso non possiede le conoscenze e le competenze minime necessarie per farlo. A volte, quindi, può non essere indispensabile o opportuno che lo psicologo del lavoro operi direttamente in tali contesti, ma piuttosto è auspicabile che vi sia un suo intervento a livello di formazione nei confronti delle figure che poi si occuperanno più da vicino delle risorse umane in questi ambiti.

- ✓ Lo sviluppare gli aspetti di valutazione della formazione, dando un maggior feedback rispetto alle esperienze compiute. La valutazione infatti ha ricadute sulla formazione stessa, permettendone un miglioramento, nelle successive fasi di progettazione o di attuazione in aula, sia sul piano dei contenuti proposti sia a livello dei modi in cui è realizzata (organizzazione dei corsi, luogo in cui si tiene la formazione, strumenti utilizzati, ecc.).
- ✓ Il porre in essere maggiori interventi di supporto nei momenti di passaggio della vita lavorativa delle persone (mobilità, ricollocazione, pensionamento, ecc). Un intervistato, a tale proposito, ha dichiarato: “Questo tipo di intervento sarebbe estremamente importante e molto è stato fatto in passato in alcuni ambiti, ma spesso non percepisco che ci sia una sistematicità di presa in carico della persona nella vita lavorativa. E anche le aziende che lo fanno rispetto ai passaggi interni, non lo fanno quando una persona va in pensione”.
- ✓ Il fornire un maggiore supporto all’accompagnamento al lavoro dei soggetti svantaggiati (ad es., disabili, persone uscite dal mondo occupazionale, che devono essere ricollocate, e/o con bassa scolarizzazione). Ciò potrebbe essere fatto da psicologi che operano non solo nelle organizzazioni in cui queste persone vengono inserite, ma anche nelle agenzie interinali, che spesso svolgono una funzione di tramite.
- ✓ Il rivolgere, in generale, una più grande e più concreta attenzione alla centralità della persona sul luogo di lavoro, non solo per prevenire o per far fronte alle situazioni di *mobbing* e di *burn-out* che possono verificarsi nei contesti lavorativi, ma anche nell’ambito di una logica di orientamento al benessere che promuova la capacità degli individui di agire in maniera autonoma e consapevole, utilizzando le risorse individuali e collettive disponibili. Il benessere delle persone sul luogo di attività può essere intaccato da vari fattori, che lo psicologo del lavoro e delle organizzazioni deve avere ben presente e rispetto ai quali egli deve cercare di dirigere il proprio intervento: ad esempio, occupazioni eccessivamente faticose, eccessivo ritmo di lavoro, incertezza in relazione alle funzioni da svolgere, mancanza di controllo, cattiva gestione dei cambiamenti, comunicazione inadeguata tra gli

attori organizzativi, inadatta strutturazione di luoghi di lavoro che risultano quindi scarsamente vivibili.

- ✓ Un intervistato ha anche indicato tra i bisogni latenti il contribuire, con funzione di intermediazione comunicativa, a risolvere i problemi sindacali all'interno dell'organizzazione.

Quasi tutti gli intervistati, inoltre, si sono soffermati sulle azioni da intraprendere che, a loro parere, permetterebbero l'emergere delle domande ancora implicite e l'attuazione di risposte più adeguate a quanto non ancora sufficientemente preso in carico dagli psicologi.

E' emerso che bisognerebbe innanzitutto svolgere un' incisiva azione di sensibilizzazione su quelle realtà che stanno attualmente e gradualmente diventando più aperte anche ad interventi sull'organizzazione del lavoro. E' il caso, ad esempio, delle direzioni delle piccole e medie imprese, che si stanno rendendo conto infatti di come alcuni strumenti (ad es.: la selezione del personale, l'utilizzo di test di valutazione e la formazione in aula), sino a pochi anni fa giudicati inutili, possano in realtà apportare un considerevole valore aggiunto, permettendo migliori percorsi di reclutamento, di inserimento e di valorizzazione delle risorse umane che favoriscono il benessere organizzativo e, di conseguenza, la produttività.

Un aspetto più generale rimarcato dagli intervistati, al quale quello appena citato potrebbe essere ricondotto, concerne la necessità di una più ampia diffusione, presso organizzazioni sia pubbliche che private, della conoscenza della loro specifica professione, del loro ruolo e delle loro funzioni. E' stato sottolineato infatti che bisognerebbe sviluppare, da parte di singoli ma soprattutto da parte dell'Ordine degli Psicologi, delle vere e proprie azioni di marketing proponendosi maggiormente sul mercato e rinforzando l'identità degli psicologi che operano nelle diverse aree ricomprese nella psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Una frase di un'intervistata ha espresso in maniera semplice ma decisa tale esigenza: "Le aziende, infatti, spesso non hanno ancora ben presente che cosa fa lo psicologo del lavoro, l'importanza che ha e la sua specificità. La sua attività non viene così riconosciuta e, di conseguenza, è poco richiesta." La necessità di definire e proteggere le specificità della figura dello psicologo in questo settore (ad es., solo lo psicologo può usare certi tipi di test), è stato comunque precisato, deve d'altro canto accompagnarsi alla promozione di uno scambio costruttivo con le altre figure professionali con cui si condividono i contesti di operatività. Inoltre, appare fondamentale promuovere una comunicazione chiara circa l'utilità della psicologia del lavoro e delle organizzazioni, facendo conoscerne meglio i suoi ritorni concreti, e spiegando pertanto in che modo e perché essa può portare a miglioramenti rilevanti nella situazione dell'azienda (ad es., rispetto ad una diminuzione dei margini di errore nei processi di selezione, al clima organizzativo o alla redistribuzione ottimale delle risorse) e/o dei singoli lavoratori (ad es., nella prevenzione di *mobbing* e *burn-out*). In tal modo, le organizzazioni saranno

portate ad incrementare notevolmente i finanziamenti per gli interventi effettuati dagli psicologi, poiché non saranno concepiti come un lusso costoso, ma, al contrario, come investimenti efficaci che permettono, a medio-lungo termine, una riduzione dei costi significativa e duratura. Da alcuni intervistati è stato tuttavia evidenziato come vi sia spesso, nella realtà, una scarsa possibilità rendere evidenti tali ritorni concreti, a causa di carenze nei budget per la realizzazione di studi valutativi di tipo longitudinale.

Alcuni intervistati hanno sottolineato inoltre che sarebbe altamente auspicabile una “alleanza” tra l’Università e l’Ordine degli Psicologi per favorire lo sviluppo della psicologia del lavoro e delle organizzazioni; nel concreto, tale collaborazione potrebbe ad esempio permettere ai futuri psicologi di effettuare più tirocini in azienda durante il corso di laurea.

VII.I.2.2 – L’esperienza lavorativa

VII.I.2.2.1 – Motivazioni e canali di inserimento

Molti intervistati (9) hanno dichiarato di avere utilizzato più di un canale per l’ingresso occupazionale nell’ambito della psicologia del lavoro e delle organizzazioni. E’ risultato importante soprattutto il sostegno della rete delle relazioni interpersonali (tramite a cui ha fatto ricorso la metà degli psicologi intervistati); altre vie di inserimento utilizzate abbastanza di frequente sono anche state (5 persone) il proporsi direttamente ai possibili datori di lavoro (o possibili committenti, se si è liberi professionisti) e la partecipazione a corsi di formazione post-lauream specifici per il settore della psicologia del lavoro e delle organizzazioni (5 persone).

Meno importanti, invece, si sono rivelate la risposta ad inserzioni dirette (2 persone), la partecipazione a concorsi (2 persone) e l’esperienza di tirocinio (citata da 1 solo intervistato, mentre – lo ricordiamo – in 4 complessivamente hanno svolto un tirocinio specifico nel settore). Pochi (3 intervistati), inoltre, coloro che hanno iniziato a muovere i primi passi nel settore investendo risorse nella professione autonoma.

Tutti gli intervistati hanno inoltre espresso più di una motivazione che li ha portati ad operare nell’ambito. Nella maggior parte dei casi (10 persone), la scelta è stata comunque anzitutto determinata dall’utilità sociale, dalla varietà del lavoro e dalla sicurezza/stabilità. Tuttavia, sono anche relativamente numerosi coloro che hanno evidenziato, per la loro scelta professionale, la possibilità di inserimento lavorativo collegata ad esempio a specifiche conoscenze e competenze maturate durante la formazione post-lauream. Per quattro soggetti la decisione di lavorare in quest’ambito è stata anche casuale. Due persone, infine, hanno invece affermato che il lavoro in

questo settore ha rappresentato un ripiego rispetto ad un'occupazione in altre aree della psicologia, in particolare quella clinica.

Riguardo gli ostacoli riscontrati per l'inserimento professionale, 4 intervistati hanno lamentato la mancanza di conoscenze e/o competenze specifiche. Alcuni (2) hanno invece evidenziato la scarsità di informazioni chiare circa le modalità di inserimento lavorativo e/o circa la normativa di riferimento riguardo la figura dello psicologo del lavoro e delle organizzazioni (funzioni ed obiettivi di ruolo), o comunque scarsa tutela dell'identità professionale dello psicologo nel settore specifico. Altri intervistati hanno messo in risalto difficoltà di inserimento dovute a scarsa domanda (esplicita) di intervento psicologico nel settore (1), nonché a relazioni problematiche con figure aventi responsabilità decisionale (1), con colleghi psicologi (1) o con altri professionisti (1); ad es., un'intervistata ha affermato: "È difficile che una donna venga accettata in un ruolo dirigenziale, dal momento che questi ruoli sono occupati per lo più da figure maschili". Altri ancora hanno evidenziato soprattutto difficoltà materiali, connesse al lungo tempo trascorso prima di aver trovato un'occupazione nel settore o alla necessità di effettuare faticosi spostamenti di città "dato che l'offerta di psicologia del lavoro in Liguria è molto minore rispetto ad altre parti d'Italia". Infine, è stata citata l'eccessiva attenzione alle dimensioni tecniche: "La tecnica è entrata in una spirale per cui si autoalimenta, senza tener presente che i fini devono essere umani. Molte delle innovazioni tecnologiche che vengono offerte non sono mirate a migliorare la condizione umana".

VII.I.2.2.2 - Indicazioni su come facilitare l'ingresso al mondo del lavoro

Gli intervistati ritengono che l'Ordine degli Psicologi potrebbe aiutare l'inserimento ed il percorso lavorativo nel settore attraverso l'istituzione di corsi di aggiornamento e banche dati sulle varie iniziative formative (7 persone) o la promozione di una normativa chiara di regolamentazione del ruolo dello psicologo nello specifico ambito professionale (6 persone). Potrebbe altresì favorire maggiormente i contatti tra colleghi (5 persone) e realizzare banche dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro (4 persone).

Per chi vuole intraprendere un'attività nel campo della psicologia del lavoro e delle organizzazioni, gli intervistati ritengono innanzitutto opportuno "non perdere tempo", sostenendo il prima possibile l'esame di Stato e, qualora si voglia operare come liberi professionisti, aprendo subito dopo la Partita IVA. Tra le altre indicazioni per agevolare l'inserimento nel settore, è stato evidenziato quanto sia opportuno scegliere, tra le varie possibili, quelle attività che più rispecchiano le proprie attitudini, sfruttare al meglio le informazioni acquisibili attraverso la rete di relazioni e conoscere il territorio in cui si intende operare, rispetto alle opportunità di formazione post-lauream,

da un lato, e alle aziende e gli enti presenti nel territorio, d'altro lato. Riguardo le realtà lavorative, è stata rimarcata l'importanza del mettersi direttamente in contatto con i diversi soggetti attraverso una molteplicità di canali (per posta, via internet, recandosi di persona), anche sottoponendo progetti specifici e, soprattutto, con un atteggiamento orientato all'apprendimento e alla formazione, facendo dunque tanta "gavetta" (stage e tirocini) senza - almeno inizialmente - pensare al compenso in termini economici. Questa necessità di creare/cogliere occasioni che permettano di sperimentarsi, di effettuare tanta pratica, è stata in particolare più volte rimarcata.

Altri aspetti sottolineati riguardano l'importanza del sapersi assumere dei rischi e dell'avere una mentalità flessibile, intesa sia come il non essere troppo settoriali sia il "non avere barriere di tempo e di luogo", con disponibilità a spostarsi, a cambiare città. Appare infine molto importante aggiornarsi di continuo, sin dal proprio ingresso nel mondo del lavoro, anche in relazione ad argomenti non strettamente psicologici, quali l'amministrazione del personale e il diritto del lavoro.

VII.I.2.2.3 – Il quadro occupazionale attuale

Tutti gli psicologi intervistati, tranne 1 (che svolge innanzitutto attività di psicoterapia in studio privato), operano nella psicologia del lavoro e delle organizzazioni in via esclusiva (6 persone) o quantomeno prevalente (7 persone).

L'attività nel settore è inoltre esercitata soprattutto come lavoro a tempo pieno (9 intervistati); solo 4 persone vi operano a tempo parziale e solo per 1 soggetto, che lavora a progetto o in modo volontario, si tratta di un'attività saltuaria ed occasionale. Riguardo il tipo di contratto, fatta salva l'eccezione appena indicata, si tratta di forme di lavoro stabile: 7 psicologi sono occupati come liberi professionisti (tra questi, una intervistata dirige la società di formazione e di gestione delle risorse umane da lei stessa fondata) e 6 come dipendenti a tempo indeterminato (5 nel settore privato). Va però sottolineato che, in quest'ultimo caso, non sempre il contratto prevede un inquadramento come psicologi in azienda (quando, di fatto, gli intervistati ne svolgono comunque le funzioni).

Nella maggior parte dei casi (9), inoltre, l'attività di psicologia del lavoro è esercitata da più di cinque anni e in modo continuativo.

VII.I.2.2.4 - I riferimenti teorico-metodologici e le modalità di lavoro

Riguardo l'orientamento teorico-metodologico seguito nell'esercizio della propria attività professionale, si evidenzia una pluralità di indirizzi tra i nostri intervistati, che talvolta (in 4) hanno dichiarato di richiamarsi a più di un quadro di riferimento (fino a 3 contemporaneamente). Quattro intervistati hanno affermato di fare riferimento ad un orientamento sistemico, 4 ad un approccio

eclettico/integrato, 1 segue l'indirizzo cognitivo/costruttivista, 1 l'orientamento psicodinamico/psicanalitico, infine 1 un approccio cognitivo-comportamentale. Accanto a questa oggettiva diversificazione degli orientamenti, si evince però anche una notevole confusione, o almeno una rilevante scarsa definizione, in relazione ai principi teorici e metodologici a guida del proprio lavoro: alcuni intervistati hanno infatti risposto di fare riferimento anche “alla psicologia del lavoro” (3) o all’“empowerment” (2) oppure “a nessun orientamento in particolare” (1) e persino ad un orientamento definito come “molto personale” (1).

Tutti gli intervistati lavorano con adulti, 3 lavorano anche con adolescenti, 1 inoltre si occupa di soggetti disabili. I destinatari degli interventi possono essere molto vari: soprattutto singoli individui, gruppi ed aziende nel loro complesso, ma anche ad enti pubblici (come scuole e ospedali) od organizzazioni di altro tipo (come gli enti di formazione). Tutti gli psicologi intervistati hanno inoltre dichiarato di rivolgere il proprio intervento a due o più destinatari.

La modalità di lavoro più diffusa risulta essere il lavoro in équipe multidisciplinari, quindi con altre figure professionali (diversi profili aziendali, responsabili di enti, tutor, educatori), adottato di frequente dalla quasi totalità del nostro campione (13 persone), mentre solo 6 intervistati hanno affermato di operare, spesso o abbastanza spesso, anche in collaborazione con altri psicologi. Se rapportato al lavoro di gruppo, il lavoro individuale appare invece relativamente poco praticato, essendo stato indicato, come modalità abituale di attività, solo da 5 psicologi.

Per quanto riguarda gli strumenti e le tecniche utilizzati (Tab.7), predomina il colloquio individuale; seguono il colloquio di gruppo, l'uso di questionari e test (ad es., questionari per la selezione o per valutazione del gradimento dei corsi di formazione; test motivazionali e psicoattitudinali), l'*assessment* (il processo di analisi, solitamente in termini misurabili, di conoscenze, abilità, attitudini e credenze), la valutazione del potenziale (processo per cui, in riferimento a ciascun lavoratore, viene periodicamente espresso un giudizio sul rendimento e le caratteristiche professionali che si estrinsecano nell'esecuzione del lavoro) e il bilancio di competenze (il percorso di orientamento che serve a realizzare scelte e/o cambiamenti rispetto alla vita professionale dei singoli). Anche l'osservazione e la formazione d'aula vengono utilizzate da una quota di intervistati, così come vengono usati, seppure in relativa minore misura, le simulazioni (*role-playing*) e lo studio-discussione di casi. Va infine osservato che la metà dei partecipanti alla nostra ricerca redige documenti scritti in relazione all'attività effettuata.

Questo ampio spettro di strumenti e tecniche rappresenta un'ulteriore conferma della multiformità che caratterizza la figura dello psicologo che opera nel campo del lavoro e delle organizzazioni.

Tab. 7 - Strumenti e tecniche utilizzati dagli psicologi del lavoro e delle organizzazioni (valori assoluti)

STRUMENTI E TECNICHE UTILIZZATI	n = 14
Colloquio individuale	13
Colloquio di gruppo	7
Redazione di report/relazioni/comunicazioni	7
Osservazione	5
Test di valutazione funzioni cognitive	6
Test psicodiagnostici riguardanti aspetti psicodinamici, relazionali e di personalità; test per la selezione: motivazionali e psicoattitudinali	5
Questionari	7
Interviste	4
Assessment	7
Valutazione del potenziale	8
Bilancio delle competenze	7
Role playing/studio di casi	3
Formazione d'aula	7
Altro ²⁰	2

Come agli psicologi che operano negli altri settori considerati nell'ambito della presente ricerca, abbiamo domandato anche agli psicologi del lavoro se il Codice Deontologico rappresenta un riferimento importante o meno nella loro pratica professionale e, inoltre, di indicarne i principi più rilevanti. E' emerso innanzitutto che solo 4 intervistati hanno esplicitamente affermato di fare poco o per nulla riferimento al Codice, sebbene un altro psicologo abbia poi dichiarato che gli pare comunque improbabile poter andare contro il Codice stesso nel settore della formazione in cui egli opera. Coloro che invece trovano nei principi della deontologia un riferimento importante (10 psicologi), hanno messo in evidenza come particolarmente rilevanti (non discostandosi in questo dagli intervistati per gli altri settori) soprattutto la tutela della privacy, il rispetto della persona (indicato in modo piuttosto generico, come spesso è emerso nel nostro studio) e il rispetto dei limiti del proprio intervento. Sono stati anche sottolineati la necessità di un'adeguata restituzione, l'importanza di avere conoscenze e competenze adeguate al proprio ruolo, acquisibili grazie all'aggiornamento continuo, e la correttezza professionale che si manifesta ad esempio nel contribuire ad uno sviluppo corretto ed etico dei rapporti tra tutti gli attori in gioco, in caso di relazioni triadiche o anche più complesse (con committenti e utenti), senza creare alleanze distorte tese a favorire un parte a discapito delle altre.

Quanto affermato da un'intervistata può essere di aiuto per esemplificare in che modo alcuni degli importanti principi sopra indicati possano essere usati per indirizzare concretamente la propria

²⁰ Interventi di rete / interventi sul territorio, analisi statistica di dati e ricerca in azienda.

attività lavorativa. L'intervistata ha rimarcato infatti come occorra essere sempre consapevoli che la propria presenza in quanto psicologi ha come obiettivo, innanzitutto, il benessere di coloro che operano nel contesto lavorativo considerato e come, pertanto, sia essenziale la cura del rapporto con le persone con cui si entra in contatto, ad iniziare da un'attenta e corretta definizione di sé e del proprio ruolo e da una chiara informazione circa gli strumenti che si utilizzano, le finalità dei propri interventi e le modalità del trattamento dei dati che vengono raccolti. È stata sottolineata, altresì, l'esigenza di usare una particolare cautela nell'usare termini propri del linguaggio psicologico, che possono essere facilmente fraintesi e quindi causare inavvertitamente distorsioni a livello comunicativo.

VII.I.2.2.5 - La soddisfazione lavorativa

Tra gli intervistati è emerso, nel complesso, un buon livello di soddisfazione rispetto alla propria professione: solo uno psicologo, distinguendo tra le diverse attività di cui si occupa nel campo della psicologia del lavoro, si è dichiarato poco soddisfatto limitatamente a quanto concerne l'attività di orientamento svolta presso il Centro per l'Impiego.

Tra gli aspetti lavorativi di più elevata soddisfazione, gli intervistati hanno evidenziato soprattutto il grado di autonomia/responsabilità (9 persone), l'organizzazione del lavoro (7 persone), l'utilità sociale del lavoro (6 persone) e la qualità complessiva della prestazione (6 persone). In relazione a queste due ultime voci, infatti, un'intervistata ha ad esempio riferito che "è gratificante quando un progetto si realizza, quando si aiutano le persone nel loro lavoro" e, in generale, dalle interviste emerge la gratificazione nel vedere che, sulla base del proprio intervento (ad es., un corso di formazione), gli individui lavorano meglio, migliorano la propria autostima e cambiano in senso positivo i loro atteggiamenti verso i propri compiti lavorativi e verso i colleghi.

Risultano fonte di soddisfazione anche le relazioni con i colleghi psicologi, così come quelle con i committenti o gli utenti/clienti "che si ricordano, ritornano e ringraziano". Diverse possibilità contribuiscono inoltre al benessere lavorativo: la possibilità di utilizzare appieno le proprie capacità e competenze e di crescere professionalmente, nonché la possibilità di capire meglio gli altri e/o le problematiche sociali. Pochi intervistati hanno invece incluso, tra gli elementi di soddisfazione lavorativa, retribuzione (indicata da 2 persone) e la sicurezza e stabilità (menzionate da 3 persone).

Tra gli aspetti negativi, fonte di insoddisfazione nel proprio lavoro, sono stati messi in risalto, in particolare, la presenza di una scarsa domanda esplicita di intervento psicologico nel settore (segnalata da 5 psicologi; cf. anche § VII.I.2.1.2) e le difficoltà a livello organizzativo (citate anch'esse da 5 intervistati), ravvisabili nella mancanza di adeguata programmazione "che significa

tempi stretti per organizzare, molta competitività, alternanza picchi di lavoro alti e momenti di non lavoro”, senza talvolta la possibilità di vedere un ritorno concreto del proprio operato.

E’ fonte di insoddisfazione, inoltre, la mancanza di una chiara normativa di riferimento e, più in generale, e la scarsa tutela dell’identità professionale dello psicologo nel settore specifico (1): “Spesso altre figure o gli psicologi clinici si improvvisano psicologi del lavoro senza averne le competenze adeguate, per mancanza di altre occupazioni”, lamenta a tale proposito un intervistato. A ciò si accompagna di frequente anche una insufficiente chiarezza rispetto al proprio ruolo e agli obiettivi del proprio intervento.

Altri aspetti di insoddisfazione riguardano – per alcuni intervistati (4) – la sfera delle relazioni. Rispetto ai rapporti con colleghi psicologi sono state evidenziate (da un intervistato) situazioni di scarsa deontologia; esemplificativa la situazione descritta da un intervistato: “E’ successo che si sono appropriati di progetti personali per proporli ad altri enti come propri”. Per quanto riguarda i rapporti con altre figure professionali (1), le difficoltà sono state segnalate soprattutto in riferimento alla sovrapposizione (spesso ritenuta indebita) di ruoli e funzioni e/o agli ambienti di lavoro prevalentemente maschili, che fanno fatica ad accettare che le donne possano ricoprire funzioni di alta responsabilità e prestigio. Infine, rispetto alle relazioni con i clienti/utenti, sono stati messi in risalto (da 2 intervistati) soprattutto atteggiamenti di chiusura e rifiuto, come reazione al timore di essere giudicati negativamente: “In effetti, talvolta il mio lavoro può apparire molto invasivo”, ha ammesso però una psicologa che si occupa in prevalenza di selezione, “poiché durante il colloquio ho bisogno di molte informazioni da parte delle persone che esamino, proprio per poter trovare meglio la figura professionale che occorre”.

Ulteriori motivi di insoddisfazione riguardano, per un numero comunque limitato di intervistati (2), una scarsa corrispondenza rispetto al proprio progetto professionale e una scarsa possibilità di realizzazione personale e professionale per mezzo del proprio lavoro, unita al sentire non pienamente impiegate le proprie capacità (“Vorrei poter utilizzare più strumenti, fare molte più cose”, ha dichiarato ad es. un’intervistata).

VII.I.2.2.6 - Aspettative per il futuro

Per quanto riguarda le previsioni circa il proprio futuro professionale individuale è stato chiesto agli intervistati cosa si aspettano che accada tra 5 anni e la maggior parte (8 persone) ha affermato di attendersi che opererà nel campo della psicologia del lavoro e delle organizzazioni ancora in maggior proporzione rispetto alla propria situazione occupazionale complessiva; solo in 2 hanno invece dichiarato che cesseranno l’attività nel settore (in un caso si tratta di una decisione volontaria, mentre nell’altro di una previsione temuta e legata ad una situazione contingente).

Rispetto agli intervistati in relazione ad altri settori della psicologia sembra esserci, nel complesso, un minore grado di incertezza per il futuro, in quanto soltanto 2 partecipanti hanno affermato di non poter fare previsioni sull'evoluzione della loro attività lavorativa nel medio termine (5 anni).

Anche in riferimento alle attese circa aspetti specifici del proprio lavoro, inoltre, si è riscontrato un moderato ottimismo, poiché con una certa frequenza è stato indicato, ad esempio, che ci si aspetta un miglioramento della qualità complessiva della prestazione (6 intervistati), del livello di prestigio e considerazione sociale (3 intervistati) o del proprio grado di responsabilità (2 intervistati).

Per quanto riguarda invece il futuro della psicologia del lavoro e delle organizzazioni in Liguria, le previsioni si rivelano in contrasto con quelle formulate rispetto alla propria situazione professionale: appare essere prevalente (7 intervistati), infatti, l'attesa circa una situazione di sostanziale stasi nell'arco dei prossimi 5 anni, se non una franca visione pessimistica (4 intervistati). Se a ciò si aggiunge che 2 psicologi si sono dichiarati del tutto incerti a riguardo, il quadro si caratterizza per una visione d'insieme ancora più preoccupante. Solo in un caso, infatti, la previsione sul futuro dello specifico settore nella nostra Regione si orienta verso un aumento della domanda e delle possibilità lavorative. L'atteggiamento largamente diffuso, anche presso gli psicologi che operano in altri settori, che vede nel campo del lavoro e delle organizzazioni un settore trainante per lo sviluppo e la modernizzazione dello psicologia sembrerebbe pertanto basarsi, almeno nell'ambito del territorio ligure, su presupposti ingenui e non veritieri. E' d'obbligo ovviamente usare la debita cautela del condizionale, data la non rappresentatività del nostro campione ed anche le divergenze, sopra citate, rispetto alle attese circa la propria specifica condizione lavorativa, ma i risultati che emergono costituiscono un campanello di allarme su cui riflettere. Le attese più negative si poggiano soprattutto su alcune caratteristiche specifiche della nostra Regione e, in particolare, del suo Capoluogo dove si concentra, com'è ovvio, gran parte dell'attività psicologica del settore: "Genova è una città spenta; in Liguria si è supertecnici - ovvero, molto legati al tecnicismo ad ogni costo - ma ci deve essere dietro una politica di sviluppo, che manca, e deve aumentare la definizione degli spazi. C'è poco margine d'azione e mancano gli stimoli (ad es., la Lombardia è molto più stimolante, c'è maggiore competizione)". La psicologia del lavoro nel territorio ligure appare come una realtà ancora molto debole, anche in termini di iniziative formative ad essa dedicate e di enti ed aziende che accolgano tirocinanti. Secondo gli intervistati, inoltre, occorrerebbe che gli enti pubblici locali investissero molte più risorse nel settore, rendendo possibile un adeguamento al livello di sviluppo europeo.

Inoltre, sollevando una questione che va ben oltre il livello territoriale locale, viene lamentato che "la psicologia del lavoro significa sostanzialmente aziende e queste sono in diminuzione" e che "adesso ci sono nuove attività che stanno prendendo piede, come il *coaching*,

dove ci sono molti psicologi, ma non tutte le aziende se lo possono permettere e non tutti i professionisti fanno un percorso individuale, che ha un costo notevole”. Carenza di contesti produttivi in sviluppo e scarsità di fondi sembrano quindi andare di pari passo ed avere entrambi, in una sorta di circolo vizioso, ripercussioni negative sulle reali possibilità di crescita dell’intervento psicologico nel settore, rispetto alle sue diverse aree di attività, dando luogo già oggi – sempre secondo gli intervistati – ad una mancanza di prospettive concrete di crescita nell’ambito della selezione e della formazione e, persino, ad una contrazione del lavoro nell’ambito dell’orientamento professionale.

Un ulteriore elemento di difficoltà risiede inoltre nella concorrenza, sempre più accesa, con altre figure professionali che hanno competenze in ambito di gestione delle risorse umane, come i laureati in scienze politiche, i quali – a detta di un’intervistata – risulterebbero inoltre per certi versi maggiormente appetibili al mercato del lavoro grazie alle loro conoscenze circa aspetti di economia, di diritto e di organizzazione aziendale che, come abbiamo già avuto modo di notare, generalmente mancano allo psicologo a meno che esso non le acquisisca attraverso appositi corsi di formazione post-lauream. Sono inoltre nate relativamente di recente, e si stanno attualmente affermando, anche altre figure professionali, come quella del *counselor* o del *coach*, che, hanno affermato preoccupati alcuni intervistati, propongono talvolta interventi a costi minori e “si pongono un po’ come lo psicologo, però non indagano nel profondo, quindi potrebbero avere notevole successo sul mercato, soprattutto nell’ambito delle aziende o di altre organizzazioni affini”, dando luogo ad un’accesa competizione nel settore.

Chiudiamo tuttavia queste osservazioni con una nota positiva: l’intervistato che ha esplicitato una previsione volta alla crescita della psicologia del lavoro e delle organizzazioni in Liguria ma anche alcuni altri partecipanti alla ricerca hanno messo in evidenza come si stia assistendo ad un miglioramento della formazione accademica e post-universitaria in questo campo attuata con contributi sia della Provincia di Genova che della Regione. Inoltre, alcuni intervistati ritengono che, se l’attuale crisi economica non avrà eccessive ripercussioni, gli strumenti della psicologia potranno essere più richiesti dalle aziende medio-piccole secondo un trend che sta iniziando ad instaurarsi in questi anni.

VII.II – I testimoni privilegiati

VII.II.1 – Dati socio-anagrafici e posizione occupazionale

I testimoni privilegiati intervistati sono 3 uomini e 2 donne, tra i 30 e i 50 anni. Tre di loro lavorano a Genova, uno in prevalenza in provincia di Imperia (con alcune attività anche a Genova) e uno a La Spezia. I 5 intervistati ricoprono i seguenti ruoli:

- ✓ responsabile di sede di una cooperativa privata non a scopo di lucro: gestione delle risorse umane e progettazione (percorso formativo: laurea in lingue e master in gestione delle risorse umane);
- ✓ amministratore delegato di una società che si occupa di gestione dei servizi, progettazione, ricerca e sviluppo (percorso formativo: laurea in giurisprudenza ed esperienza da sindacalista; qualche formazione sulla mediazione al lavoro; molta formazione sui temi dell'orientamento e sul bilancio di competenze);
- ✓ consulente e responsabile dell'area *business* per un'azienda che si occupa di consulenza alle organizzazioni, formazione e gestione delle risorse umane, tra cui la selezione, l'*assessment* e la consulenza di carriera (percorso formativo: laurea in scienze politiche con indirizzo internazionale);
- ✓ responsabile, all'interno di una multinazionale americana, della gestione del personale, del reclutamento, della comunicazione, della formazione, della *compensation* (stipendi, bonus, incentivi, ecc.) e delle relazioni sindacali (percorso formativo: laurea in filosofia e master in gestione del personale);
- ✓ consigliera per le Pari Opportunità per la Provincia di Imperia, svolge attività come libera professionista in vari ambiti, nelle province di Imperia e di Genova: orientamento scolastico e professionale, formazione, selezione del personale, *coaching* (percorso formativo: laurea in scienze politiche, master in gestione delle risorse umane e in programmazione neurolinguistica, conseguimento della qualifica di *coach*).

VII.II.2 - L'intervento psicologico

VII.II.2.1 – Tipologia

I tipi di interventi psicologici di cui i testimoni privilegiati hanno avuto esperienza consistono prevalentemente in:

- ✓ selezione del personale, attraverso colloqui e somministrazione di test;

- ✓ formazione (volta, ad es., ad incrementare le attitudini commerciali dei venditori);
- ✓ bilancio delle competenze;
- ✓ orientamento professionale;
- ✓ valutazione e promozione delle risorse individuali;
- ✓ consulenza rispetto a situazioni problematiche - ad esempio stress, relazioni negative tra figure professionali - vissute da singoli individui operanti all'interno del contesto del lavoro;
- ✓ interventi volti all'aumento delle capacità relazionali e al miglioramento dei rapporti interpersonali nell'ambito dell'organizzazione con tecniche quali l'utilizzo del Role playing;
- ✓ ricerche realizzate da psicologi dell'Università di Genova nel campo della psicologia del lavoro.

I testimoni privilegiati hanno inoltre precisato che è cambiato il concetto di servizio alla persona: l'intervento psicologico richiesto nel mondo del lavoro è diventato sempre meno clinico, sempre meno rivolto al problema e al malessere, con – ad esempio - una maggiore attenzione ai criteri agli strumenti impiegati per la valutazione della persona che si avvia al lavoro, in modo da diminuire il più possibile gli errori in fase di selezione. Essi hanno altresì sottolineato alcune modificazioni che ha subito in particolare proprio il settore della selezione del personale: prima la selezione era fatta solo dallo psicologo e solo nelle grandi aziende, adesso è fatta anche da altre figure professionali e, ad esempio, anche negli enti pubblici; nonostante questo ritengono che sia aumentata la richiesta di psicologi del lavoro.

Per quanto riguarda nello specifico il contesto ligure, che detiene il primato della popolazione più anziana d'Italia, è stato rimarcato che ci sono molti over-50 che cercano lavoro e che, quindi, occorre tenere conto delle particolari difficoltà legate a questo aspetto (minore flessibilità e disponibilità a spostarsi, competenze settoriali o poco aggiornate, scolarizzazione che tendenzialmente non va oltre alla scuola secondaria di secondo grado).

Riprendendo quanto già affermato da alcuni psicologi, la Liguria è stata indicata anche dai testimoni privilegiati come una “regione chiusa e poco incline a questa figura professionale”, dove “c'è ancora tanto pregiudizio verso la figura dello psicologo, che si pensa sia utile solo in ambito clinico”, restata indietro per quanto riguarda il settore della psicologia del lavoro e delle organizzazioni “di circa un decennio rispetto, per esempio, alla Lombardia”.

VII.II.2.2 – Valutazione

La quasi totalità testimoni privilegiati riconosce l'utilità dell'intervento psicologico nel proprio settore di attività. Solo un intervistato ne considera l'apporto complessivamente poco utile, affermando esplicitamente che all'interno della società in cui lavora “c'è qualche persona laureata

in psicologia, che si occupa dell'orientamento e del bilancio di competenze, ma non sono emerse né la necessità di avere questo tipo specifico di figura, né grandi differenze tra lo psicologo e altri professionisti”.

Fatta salva dunque questa eccezione, tra gli aspetti considerati di particolare risorsa gli intervistati hanno indicato l'attenzione alla persona, la capacità di individuarne caratteristiche e attitudini, nonché le attività di valutazione e di consulenza rispetto a situazioni problematiche (come stress, mobbing) esperite dal singolo individuo nell'ambito del contesto lavorativo. Molto preziosa appare poi la cura della dimensione relazionale con gli interventi volti al miglioramento dei rapporti interpersonali e dei processi comunicativi, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione (cioè con i clienti e/o con i committenti). Risultano anche molto apprezzate la competenza dello psicologo nel “saper cogliere il cambiamento prima di altri”, anticipando ad esempio il bisogno di introdurre modifiche negli strumenti per la valutazione, e la sua capacità di tenere in considerazione, contemporaneamente, vari aspetti del lavoro (ad es., nella formazione, il curare non solo la preparazione della lezione in aula da punto di vista dei contenuti, ma anche le dinamiche del gruppo specifico su cui si interviene e gli aspetti della motivazione all'apprendimento).

Altri interventi psicologici che possono rivelarsi utili, secondo i nostri testimoni privilegiati, sono:

- ✓ attività di formazione volte all'acquisizione di conoscenze e competenze specifiche (ad es., riguardo l'utilizzo di test o lo svolgimento di colloqui per l'inserimento di pazienti psichiatrici);
- ✓ valutazione e/o promozione delle potenzialità e delle risorse organizzative;
- ✓ analisi delle competenze in sede di selezione. Un intervistato infatti ha osservato: “Per noi tecnici è difficile capire quali sono, lo capiamo col tempo e quindi spesso facciamo delle selezioni sbagliate”;
- ✓ attività di ricerca, volte ad esempio a conoscere i tassi di disoccupazione, di assunzione o relativi all'immigrazione ovvero la distribuzione di lavoratori immigrati sul territorio attraverso analisi di tipo statistico.

Pur se in un quadro globalmente positivo, alla domanda sugli eventuali aspetti inutili e/o d'ostacolo relativi agli interventi dello psicologo del lavoro e delle organizzazioni, i testimoni privilegiati hanno sottolineato alcuni aspetti che è interessante riportare. Ad esempio, è emerso che gli psicologi, troppo spesso, impiegano un linguaggio tecnico eccessivamente teorico e difficilmente fruibile (“C'è un po' troppo la tendenza ad astrarre, a volte c'è bisogno di semplificare”, ha precisato ad es. un intervistato) e che sono ancora portati ad adottare un atteggiamento pregiudiziale di tipo clinico che tende a “vedere le persone come pazienti”, senza dare spazio adeguato alle esigenze dell'organizzazione e al lavoro in equipe. Talvolta un simile

atteggiamento, è stato altresì osservato, può portare anche a focalizzarsi in maniera eccessiva su una situazione di difficoltà senza aprirsi sufficientemente alle potenzialità di sviluppo futuro, mentre, secondo un intervistato, “tornare sempre sullo stesso problema non aiuta, anzi, tiene fermi su di esso senza permettere alla persona di progredire”.

I testimoni privilegiati hanno affermato inoltre che lo psicologo dovrebbe essere più veloce nella sua prestazione, ottenendo quindi risultati in tempi minori (ad es., accelerando i percorsi di orientamento).

Nessun testimone privilegiato, durante la sua esperienza lavorativa, ha comunque riscontrato grossi problemi rispetto all'intervento psicologico, per quanto riguarda la realizzazione ed i risultati dell'intervento stesso o le relazioni con le altre figure professionali. “Gli eventuali screzi”, è stato precisato a tale proposito, “sono stati appianati con il dialogo e la comprensione reciproca”.

VII.II.2.3 – Domande latenti o senza adeguate risposte

All'interrogativo se esista una domanda potenziale (implicita) o se ci siano in qualche misura esigenze che non trovano risposte soddisfacenti da parte degli psicologi, 4 testimoni privilegiati su 5 hanno risposto affermativamente.

In particolare, è stato messo in evidenza che oggi il problema maggiore riguardo la gestione del personale non è tanto legato ad aspetti organizzativi e lavorativi, quanto ad aspetti personali: “L'azienda sta diventando sempre di più un'istituzione e, in un'ottica futura, sarebbe utile vedere l'inserimento di qualche psicologo per occuparsi anche del benessere delle persone”. Le difficoltà che richiedono interventi più urgenti sono pertanto quelle che riguardano il piano dei vissuti personali e del comportamento, ad esempio rispetto alle situazioni di *burn-out*. Un intervistato ha affermato testualmente, riferendosi ai vari problemi di tipo mentale e/o comportamentale che si possono presentare: “Questi mali sono ancora sconosciuti ed inoltre si prova vergogna ad ammettere che esistano. Nel corso della mia vita lavorativa, ho incontrato tante persone con esaurimento nervoso o schizofrenia, da gestire in quanto creano dei problemi lavorativi. Uno psicologo ci aiuterebbe a lavorare meglio”. Per quanto la terminologia usata rifletta un linguaggio popolare da considerare con molta cautela, questa frase esprime chiaramente il senso di disagio esperito da chi più e più volte si è trovato a dover far fronte a situazioni in cui problematiche di possibile pertinenza psicologica non sono state né chiaramente definite né, di conseguenza, affrontate su un piano adeguato. E un altro intervistato ha ripreso questo discorso con accenti molto simili: “I problemi non sono quindi solo quelli di una volta, come la retribuzione e il tipo di lavoro, ma sono diversi. Le persone non vanno d'accordo con i colleghi, hanno sbalzi d'umore, un giorno

una persona è affidabile e il giorno dopo meno, stanno settimane a casa per esaurimento, eccetera. Le aziende prima o poi dovranno fare i conti con questi mali”.

In un simile quadro, una situazione di grande importanza che l'intervento psicologico dovrebbe prendere maggiormente in carico all'interno dei contesti lavorativi risulta essere quella del *mobbing*. Questo fenomeno include l'insieme di comportamenti violenti sul piano psicologico (demansionamento, emarginazione all'interno di un gruppo di lavoro, maldicenze, umiliazioni di diverso tipo, ecc.) perpetrati da parte di superiori e/o colleghi nei confronti di un lavoratore, prolungati nel tempo e lesivi della dignità personale e professionale nonché della salute psicofisica di colui che li subisce. Si tratta di un problema che appare diffuso e che le organizzazioni e le persone al loro interno considerano sempre più rilevante, tuttavia i testimoni privilegiati hanno sottolineato la necessità di giungere innanzitutto a delineare meglio i confini del fenomeno stesso: “la grande difficoltà è che molti definiscono ogni cosa *mobbing*”; “tanti se ne lamentano, però non si capisce bene cosa sia e gli psicologi potrebbero aiutare a fare chiarezza” attraverso interventi informativi e formativi, esigenza sentita anche perché “ci sono le prime cause per *mobbing* e persino i giudici del lavoro ne sanno poco”.

Tra le altre domande senza adeguato soddisfacimento, vi è quella che riguarda l'orientamento professionale, da improntare secondo una logica non direttiva né didattica, ma nei termini di un “accompagnamento” che promuova la proattività permettendo alla persona di esprimere al meglio le proprie caratteristiche e competenze nell'ambito del proprio percorso lavorativo. E' dunque importante una maggiore promozione degli interventi volti all'aumento dell'autostima e al riconoscimento delle proprie potenzialità.

Come esigenza non soddisfatta è stata inoltre indicata la necessità di incrementare il lavoro con i gruppi, in relazione a tematiche quali la comunicazione interpersonale, il lavoro di squadra, la gestione e l'espressione delle emozioni oppure le differenze di genere rispetto alle modalità di pensiero, agli atteggiamenti ed ai comportamenti nelle varie situazioni lavorative che si possono presentare.

VII.II.3.2 - Aspettative per il futuro

I testimoni privilegiati, a differenza degli psicologi (cf. § VII.I.2.2.6) hanno espresso pareri decisamente positivi sullo sviluppo della psicologia del lavoro e delle organizzazioni in Liguria tra 5 anni. Tutti infatti, tranne uno (che ha affermato di attendersi una situazione pressoché invariata), hanno previsto (e auspicato) un aumento della domanda e delle possibilità lavorative, nonché un miglioramento della qualità dell'intervento grazie alla promozione di una sempre maggior centralità della persona. “Mi aspetto - ha asserito, ad esempio, un'intervistata - che lo psicologo lavori meno

sull'etichetta diagnostica, dando priorità allo sviluppo della persona, quindi spero che possa lavorare su quello che realmente la persona è, non su quello che ha. Mi auguro anche che l'intervento psicologico sia maggiormente partecipato, considerando cioè l'individuo come cliente e non più come paziente: dove colui che viene a chiedere aiuto si senta vivo nel procedere lungo il percorso". Vi è quindi, da parte degli intervistati, l'attesa che venga superato un certo modello clinico diagnostico ritenuto eccessivamente rigido e "passivizzante" per l'utente, che è e/o si sente trattato come paziente. Sarebbe inoltre interessante poter approfondire che cosa gli intervistati volessero realmente intendere utilizzando il termine di "paziente", per poter così indagare anche i possibili timori collegati a questo vocabolo, come ad esempio quelli di essere giudicati o trattati come individui "affetti da patologia".

VII.III – Considerazioni conclusive

La psicologia del lavoro e delle organizzazioni cerca di favorire sia il massimo benessere per le persone nelle loro attività occupazionali, sia il massimo vantaggio per l'organizzazione in cui i lavoratori sono inseriti, migliorando le condizioni psicologiche degli individui, gli aspetti motivazionali, le relazioni, a livello sia interpersonale che organizzativo, nonché i rapporti con i vari interlocutori esterni all'organizzazione stessa. Come è emerso anche dalle nostre interviste, i campi d'applicazione della psicologia del lavoro e delle organizzazioni sono diversi e risultano spesso intrecciati tra di loro: l'orientamento professionale, la selezione, la gestione del personale, la valutazione delle competenze, la formazione professionale, la comunicazione e i rapporti tra i dipendenti e tra questi e la direzione aziendale, le dinamiche di gruppo, la motivazione al lavoro, lo sviluppo della carriera.

Per quanto riguarda lo specifico contesto della Liguria è necessario sottolineare il ritardo della nostra Regione messo in evidenza sia da alcuni psicologi che da alcuni testimoni privilegiati rispetto ad altre realtà italiane, come la Lombardia, dove il settore lavorativo è retto da una maggiore tradizione nonché da migliori reti tra le risorse territoriali ed è più aperto agli sviluppi futuri, nell'immediato e nel medio termine. E' evidente l'interesse del poter indagare in maniera più approfondita i motivi alla base di tali differenze, sebbene purtroppo dalle nostre interviste non emergono informazioni sufficientemente specifiche a questo scopo. Per rendere conto del fatto che sono ancora poco numerose le organizzazioni che utilizzano l'apporto dello psicologo, si fa infatti generico riferimento alla "chiusura" del contesto ligure, al pregiudizio verso l'inserimento di nuove figure professionali e l'attuazione di interventi innovativi nei contesti organizzativi, alla scarsa

competizione, alla mancanza di sufficienti risorse investite nel settore (anche a livello della formazione degli psicologi), e di una adeguata linea di programmazione dello stesso, nonché alla carenza di realtà produttive che possano permettersi l'intervento sistematico degli psicologi. Auspichiamo dunque che siano raccolti al più presto elementi di maggiore dettaglio, per permettere di comprendere le cause della situazione ed approntare gli interventi necessari a mettere la Liguria al pari dei contesti a maggiore sviluppo in questo campo della psicologia.

Accanto a questi elementi di preoccupazione va comunque anche evidenziata la difformità di vedute circa le possibilità di sviluppo della psicologia del lavoro e delle organizzazioni che sono emerse tra gli psicologi e i testimoni privilegiati intervistati. Mentre questi ultimi sono apparsi relativamente ottimisti, gli psicologi che operano nel settore – anche in contraddizione con quanto viene generalmente immaginato dai colleghi che svolgono attività psicologica in altre aree – hanno delineato un quadro più negativo (anche se, abbiamo osservato, si siano dimostrati poi fiduciosi quando si tratta del proprio personale futuro occupazionale, cf. § VII.I.2.2.6), evidenziando difficoltà collegate, oltre che al contesto territoriale di operatività, innanzitutto alla temuta concorrenza di altre figure professionali che possono occuparsi della gestione delle risorse umane avendo una preparazione di tipo economico e giuridico che risulta spesso utile nel campo e che manca a buona parte degli psicologi che vi operano. La concorrenza risulta ancora più temuta per quanto riguarda la figura del *counselor* e del *coach* (non laureati in psicologia), che vengono spesso viste con sospetto e sfiducia, paventando situazioni di competizione “sleale”, soprattutto in mancanza di una specifica regolamentazione in materia di *counseling* e di *coaching*, che ne definisca le linee guida per i percorsi formativi obbligatori e i confini dell'intervento. Questi timori, tuttavia, potrebbero essere almeno in parte infondati, soprattutto in relazione al *coaching*, poiché vi sono comunque già oggi differenze importanti tra *coach* e psicologo, per quanto definizioni più chiare di entrambi i profili siano altamente auspicabili: ad esempio, solo lo psicologo può occuparsi degli aspetti diagnostici ed utilizzare gli strumenti necessari a tale scopo. Inoltre, il *coach* ha finalità diverse, o comunque più ristrette, rispetto a quelle dello psicologo, dal momento che il rapporto che si instaura tra *coach* e cliente non è una relazione asimmetrica d'aiuto, ma una relazione paritetica avente come scopo il permettere al cliente di acquisire maggiore consapevolezza delle proprie potenzialità e di raggiungere con più facilità le proprie mete lavorative. La relazione psicologica, invece, è orientata alla comprensione ed elaborazione delle proprie rappresentazioni cognitive, dei propri vissuti e delle proprie dinamiche emotive o, ancora, dei processi e dei meccanismi alla base delle proprie relazioni interpersonali. Grazie a questa non sovrapposibilità, le due figure professionali potrebbero anzi trovare nuovi spazi di interazione e comunicazione senza entrare obbligatoriamente in competizione (ciò sarà possibile soprattutto nella misura in cui si giungerà a una delimitazione chiara delle competenze e delle funzioni di ciascuna); anzi, si apre per lo

psicologo anche la possibilità di fare supervisione al *coach*, permettendogli di acquisire una maggiore consapevolezza dei propri vissuti e dei propri processi mentali, per quanto riguarda sia i punti di forza sia gli eventuali bias personali che, altrimenti, potrebbero poi essere d'ostacolo nella relazione che egli instaura con il cliente.

Il problema della fruibilità dello psicologo in campo del lavoro e delle organizzazioni, collegato a quello della definizione e tutela della sua specifica identità (con propri ruoli, funzioni, competenze, strumenti, percorsi formativi obbligati) nonché delle sue possibilità di interrelazione con le altre figure professionali operanti in un dato contesto, si presenta quindi come una sfida cruciale per lo sviluppo della professione in questo settore.

Emergono inoltre dalle interviste aspetti di confusione e di contraddizione rispetto ai rapporti tra la psicologia del lavoro e delle organizzazioni e la psicologia clinica, poiché da un lato si auspica nei contesti lavorativi un intervento meno clinico (minore utilizzo delle categorie diagnostiche, minore focalizzazione sui problemi, tempi di intervento più rapidi) ma poi, d'altro lato, quando si parla della domanda implicita o comunque senza risposta adeguata nonché degli aspetti più utili del lavoro dello psicologo nelle organizzazioni, si fa spesso riferimento (sia tra gli psicologi sia, soprattutto, tra i testimoni privilegiati) alla necessità di una maggiore presa in carico di situazioni problematiche a livello di vissuti e sul piano comportamentale individuale (come il *burn-out*) o interpersonale (come il *mobbing*), alla gestione ed espressione delle emozioni, alla promozione delle capacità relazionali. I testimoni privilegiati, inoltre, conformemente a quanto avviene a livello del senso comune, sembrano avere una visione abbastanza stereotipata dello psicologo come – fondamentalmente – pur sempre un clinico, a cui si associano i vari timori che solitamente si accompagnano a una simile rappresentazione (l'essere etichettati a livello diagnostico e l'essere trattati come pazienti e non come clienti). Appare, d'altronde, necessario riflettere su quanto e come gli stessi psicologi possano contribuire a creare o almeno ad alimentare tale punto di vista e, di conseguenza, su quali iniziative essi potrebbero invece adottare (auspicabilmente con il sostegno dell'Ordine professionale) per favorire una corretta percezione della loro figura e del loro operare nei contesti lavorativi.

VIII. LA PSICOLOGIA DELLO SPORT E DELL'ESERCIZIO FISICO

VIII.I - Gli psicologi

VIII.I.1 - Dati socio-anagrafici e percorso formativo

Il campione degli intervistati è costituito da 5 persone, 4 donne e 1 uomo di età compresa tra i 34 e i 62 anni. Per quanto riguarda le province di residenza e di lavoro, 2 intervistati abitano e svolgono la loro professione nella provincia di Genova; uno abita e svolge la professione in provincia di Savona, un altro a La Spezia, un altro ancora invece è domiciliato a Bologna, ma lavora in diverse città italiane, tra le quali Genova.

Considerando le esperienze formative, si osserva che la quasi totalità degli intervistati è laureata in psicologia, con curriculum di tipo clinico e di comunità (3 persone) o nel campo della psicologia del lavoro e delle organizzazioni (1 persona). Solo un professionista, infatti, ha intrapreso tutt'altro percorso: ha conseguito prima il diploma I.S.E.F. e poi due lauree, una in medicina e una in scienze motorie, seguita dalla specializzazione in Psicologia Clinica.²¹ Rispetto alla formazione accademica ricevuta, tutti si dichiarano complessivamente soddisfatti delle conoscenze e competenze acquisite.

La formazione dello psicologo dello sport²² è un processo continuo, che va ben oltre il conseguimento della laurea. E' però interessante notare che nessuno degli intervistati ha effettuato un tirocinio post-lauream in un contesto attinente alla psicologia dello sport. Le esperienze di tirocinio sono infatti state svolte nel settore delle tossicodipendenze, in quello della disabilità e in ambito psichiatrico, a causa della mancanza di reali possibilità di svolgere adeguati tirocini in ambito sportivo, per l'insufficienza di tutor e di strutture ricettive disponibili.

Tutti gli intervistati hanno frequentato almeno un corso post-lauream (perfezionamento, master, specializzazione) nell'ambito dello sport e della riabilitazione motoria. Alcuni hanno acquisito anche specializzazioni in altri settori. Un soggetto, ad esempio, ha conseguito un dottorato sulla metodologia della ricerca nell'area del lavoro, un altro si è specializzato in psicologia clinica e

²¹ Questo soggetto è stato comunque incluso nel nostro campione poiché, oltre ad avere una specializzazione in psicologia (ed essere iscritto all'Albo degli Psicoterapeuti), svolge di fatto - ed alti livelli - l'attività propria dello psicologo dello sport, sia nella collaborazione "sul campo" con società sportive ed atleti, sia nell'insegnamento della disciplina.

²² Qualora non diversamente precisato, utilizzeremo per chiarezza espositiva le espressioni "psicologia dello sport" e "psicologo nello sport" nel senso più ampio, comprendendo dunque anche quanto è più specificamente collegato all'area dell'esercizio fisico (secondo quanto illustrato nella successiva sezione VIII.I.2.1.1)

in psicoanalisi e un altro ancora è attualmente iscritto ad una scuola di specializzazione in psicoterapia di gruppo.

Tutti hanno altresì partecipato (talvolta anche in qualità di relatori) a corsi, seminari e convegni negli ultimi 2 anni, principalmente nel settore della psicologia dello sport e ambiti adiacenti (un intervistato, ad esempio, ha seguito anche un convegno di geriatria e di gerontologia, specificando che intendeva utilizzare tali conoscenze nella sua attività di psicologo riguardo lo sport e l'esercizio fisico). Sono state frequentate, tuttavia, anche iniziative formative inerenti campi diversi, come la psicologia clinica, la psicologia evolutiva, le neuroscienze, l'ergonomia, che possono talvolta anch'essi trovare una qualche applicazione nel settore sportivo, basti pensare all'importanza dello studio delle caratteristiche dell'attrezzatura sportiva o all'influenza che diversi momenti del ciclo di vita hanno sul rendimento sportivo (ad esempio la motivazione di un bambino è diversa da quella di un giovane adulto).

VIII.1.2 - La professione

VIII.1.2.1 - Il lavoro in campo dello sport

VIII.1.2.1.1 – Ruolo e funzioni dello psicologo dello sport

Prima di riportare le funzioni dello psicologo dello sport così come descritte nelle interviste, può essere interessante soffermarsi sulle origini stesse della psicologia dello sport, poiché essa ha un punto di partenza italiano. Nei manuali di riferimento della disciplina è infatti sempre citato Ferruccio Antonelli, psichiatra italiano, che nel 1965 volle fortemente a Roma il primo Congresso Mondiale di Psicologia dello Sport, che ebbe il merito di riunire molti esperti del settore. Nello stesso anno, sempre a Roma, si fondò l'*International Society of Sport Psychology*. Questo ambito della psicologia ha successivamente conosciuto un rapido sviluppo: in 5 anni è stata istituita l'Associazione Italiana di Psicologia dello Sport (AIPS) e poi la prima associazione internazionale (IASP, *International Association of Sport Psychology*), che nel 1965 ha tenuto a Roma il suo congresso costitutivo. Dai primi anni 60 è quindi cresciuto nel nostro Paese un gruppo importante di psicologi dello sport, operanti sia all'interno del Coni che all'interno delle Università. Nel 1996 è però avvenuta una profonda scissione a livello nazionale, per cui all'AIPS si è affiancata la SIPS (Società Italiana di Psicologia dello Sport): mentre la prima è rimasta fedele all'intento originario di essere un'associazione pluridisciplinare che accoglie non solo psicologi, ma anche medici, atleti, preparatori tecnici, della seconda fanno parte solo psicologi o medici psicoterapeuti. Tale spaccatura ha generato disorientamento sull'attribuzione di ruoli e funzioni dello psicologo dello sport,

danneggiando moltissimo i professionisti già operanti sul campo e rappresentando anche una difficoltà per chi intende inserirvisi. Attualmente si sta assistendo ad un necessario tentativo di riavvicinamento tra le due associazioni, da cui non potrà che trarre giovamento tutto il settore, sul piano scientifico così come su quello pratico.

Per quanto riguarda il ruolo attuale dello psicologo dello sport, è stato innanzitutto chiesto agli intervistati di definire in che cosa consistono, a livello generale, le mansioni di questa figura, per poi specificare le attività che essi stessi svolgono in tale ambito. Va premesso che di recente la disciplina si è suddivisa in due filoni, poiché si parla anche di psicologia dell'esercizio fisico: mentre la psicologia dello sport studia il rapporto degli atleti professionisti o amatoriali nei confronti della prestazione e tutti gli aspetti psicologici ad essa correlati, la psicologia dell'esercizio fisico ha invece come obiettivo ultimo il miglioramento della salute e, dunque, il benessere della persona attraverso l'attività motoria, anche blanda, occupandosi altresì di prevenzione di problemi posturali e osteo-articolari per tutte le fasce d'età, a partire dai bambini fino alla terza età (ossia, più nello specifico, gli "anziani-giovani", tra 65 e 75 anni, gli "anziani", tra 75 e 85 anni, e agli "anziani-anziani", oltre gli 85 anni).

Nel complesso, gli intervistati hanno lamentato la presenza di molta confusione nel settore riguardo il ruolo, le funzioni e le competenze proprie del professionista psicologo. Accanto a questo, e anche in virtù di ciò, essi hanno denunciato come sia ancora diffusa la tendenza, da parte degli psicologi e di altri operatori, ad improvvisarsi "psicologi dello sport" pur senza avere una preparazione adeguata.

Questa figura professionale è stata definita da alcuni intervistati come un "preparatore mentale", poiché pone in essere interventi mirati (non di tipo psicoterapeutico) volti a favorire l'espressione equilibrata delle potenzialità dei singoli atleti e/o della squadra nel suo complesso ed utilizza una serie di esercizi volti alla gestione dell'ansia e dell'emotività, nonché all'incremento della motivazione, della velocità percettiva e dell'attenzione (nei suoi aspetti sia di reattività che di concentrazione). E' stato inoltre evidenziato come lo psicologo dello sport debba apportare le proprie competenze nell'ambito di un'equipe multidisciplinare, composta anche da medici, preparatori atletici, istruttori, atleti e da tutte le altre figure che possono ruotare intorno al mondo dello sport, professionistico o amatoriale, e dell'attività motoria. La stretta collaborazione con tutte queste figure è, o dovrebbe essere, pertanto un aspetto fondamentale del suo lavoro.

Lo psicologo dello sport può intervenire in relazione sia a sport individuali che di squadra. Più precisamente, egli può operare su almeno a tre piani: a livello individuale, con i singoli atleti o allenatori; a livello di gruppo; a livello organizzativo, attraverso interventi rivolti alle federazioni o alle singole società sportive. Per ciascuno di questi livelli, inoltre, si possono utilizzare diversi strumenti e ci si può prefiggere diverse finalità:

- su un piano individuale, lo psicologo può svolgere attività di *coaching*, di supervisione e di formazione sul campo durante gli allenamenti, soprattutto nei ritiri, momenti “elettivi” dove l’allenamento è particolarmente seguito da équipe multidisciplinari che lavorano in sinergia. Si tratta di mettere a disposizione dell’atleta un *know-how* (cioè un insieme di conoscenze e di tecniche) che egli possa usare per migliorare le proprie capacità di apprendimento e di allenamento, nonché per affrontare le difficoltà che gli si presentano durante le competizioni. Lo psicologo può anche fornire supporto prima, durante e dopo una gara, in questo ultimo caso per esempio attraverso un *debriefing* finale (un’attività di valutazione) insieme agli sportivi e all’equipe di preparazione atletica;

- ad un livello di gruppo, lo psicologo può svolgere il ruolo di formatore in ambito sportivo, rivolgendosi a gruppi di atleti, preparatori o tecnici per fornire loro competenze utili ad osservare e ad intervenire sulle dinamiche relazionali dei membri della squadra, al fine di migliorarne il clima, favorire il coordinamento e la cooperazione, e promuoverne così il rendimento nelle performance sportive;

- su un piano più organizzativo, infine, lo psicologo può operare come consulente per un’ottimizzazione della gestione del settore sportivo. In tal caso si andrà ad operare sull’intero contesto organizzativo di cui l’atleta fa parte, quindi sulle diverse relazioni che collegano i singoli elementi del sistema, favorendo la comunicazione tra le varie persone ed i vari ruoli. Il fine è altresì quello di facilitare i rapporti tra chi lavora nella società sportiva a diverso titolo (ad es. in qualità di dirigente, accompagnatore, istruttore o medico) e coloro che praticano l’attività sportiva nell’ambito della società stessa (e anche i loro genitori, qualora si tratti di bambini o ragazzi). Lo psicologo può inoltre partecipare alla creazione e gestione, negli impianti sportivi, di adeguati spazi ambientali che tengano conto delle differenti esigenze dei vari fruitori.

Nell’ambito della psicologia dell’esercizio fisico, lo psicologo è invece un consulente che può collaborare con le istituzioni pubbliche o private che si occupano del benessere e della salute dei cittadini, come il Ministero delle Politiche Giovanili. Lo scopo principale – come anticipato – è quello di permettere a tutti (disabili, bambini, anziani, ecc.) di fruire dei benefici dell’attività motoria nella vita di tutti i giorni, anche al di là dell’aspetto strettamente agonistico. Occorre ad esempio ricordare gli interventi relativi all’attività motoria adattata per i diversamente abili (atleti e non, con handicap cognitivi o fisici) oppure gli interventi volti a favorire l’attività fisica nella scuola aiutando insegnanti, genitori e alunni a comprendere che l’asse “scuola/sport” non va visto in modo dicotomico, opponendo cioè questi due aspetti, ma al contrario in quanto interazione che può essere molto proficua per lo sviluppo delle giovani generazioni, nel favorire l’aumento della socializzazione, con il miglioramento dei rapporti interpersonali e della capacità di cooperazione. Nello stesso mondo dello sport, anche e soprattutto professionistico di alto livello, una buona

preparazione scolastica è infatti sempre più considerata essenziale, sebbene generalmente il senso comune, forte dei retaggi del passato, tenda ancora a pensare il contrario.

Uno psicologo che si occupa di sport e di esercizio fisico può svolgere, inoltre, attività di insegnamento anche accademico (presso di Corsi di Laurea in Psicologia e in Scienze Motorie) attività di ricerca, soprattutto nella forma della ricerca-intervento sul campo. Tra le varie ricerche effettuate, vanno menzionati alcuni recenti studi con soggetti anziani, tra cui quello – illustrato da una psicologa intervistata – condotto da un centro di Atlanta, che ha dimostrato come persino negli ultra 90enni, l'attività motoria blanda migliori in genere la qualità della vita. Si tratta di un'indicazione molto utile, soprattutto per un territorio, come quello ligure, dove gli anziani rappresentano una quota rilevante della popolazione, ancora più di quanto già non avvenga nella media nazionale.

VIII.I.2.1.2 - Domande latenti o senza adeguate risposte

A richiesta esplicita, tutti gli intervistati - tranne uno - hanno risposto che non esiste una domanda latente, ovvero che non ci sono dei bisogni psicologici che dovrebbero essere esplicitati, né domande formulate ma lasciate senza risposte adeguate. Tuttavia, nel corso dell'intervista, alcuni di questi bisogni sono stati posti in evidenza. Anzi, è stato rimarcato come ci sia ancora poca offerta ma molta richiesta potenziale da parte di un mercato molto vasto, in termini di persone, gruppi e istituzioni che potrebbero fruire di un sapere psicologico.

Secondo l'unica psicologa che ha affermato chiaramente l'esistenza di una domanda non ancora accolta, vi è una richiesta d'aiuto da parte degli allenatori rispetto a quei bambini/ragazzini (soprattutto tra i 6 e i 12 anni) che presentano comportamenti aggressivi e che non riescono a stare alle regole, hanno difficoltà a seguire con concentrazione l'allenamento e/o manifestano un grande livello di ansia, soprattutto prima e durante le partite, che può esprimersi attraverso vari tipi di somatizzazioni.

Un altro bisogno che non ha ancora trovato adeguato ascolto pare legato al rapporto degli allenatori da un lato con i genitori che spesso nutrono verso i figli attese troppo elevate, e con la dirigenza, dall'altro lato, che ha come obiettivo principale la vittoria nelle competizioni ma non l'educazione allo sport ed ai valori di rispetto dell'altro e delle regole che questo rappresenta, o almeno dovrebbe rappresentare. Lo psicologo potrebbe svolgere in ciò un fondamentale ruolo di mediatore e di facilitatore rispetto all'emergere dei bisogni "sani" connessi alla pratica sportiva (mantenimento/incremento del benessere psicofisico, aumento della socializzazione con miglioramento dei rapporti interpersonali, della capacità di cooperazione e di competizione nell'ambito di un contesto normativo condiviso). Viene pertanto evidenziato anche l'aspetto

preventivo che l'intervento psicologico può avere, favorendo una corretta informazione e occupandosi della formazione di genitori, preparatori e società sportive, innanzitutto nel ridimensionarne le loro aspettative irreali. Un'altra essenziale funzione di prevenzione può essere quella svolta in relazione alle condotte aggressive, ai disturbi alimentari ed ai comportamenti a rischio come l'abuso di sostanze (da un uso eccessivo di integratori di vario tipo al doping vero e proprio, purtroppo molto diffuso nello sport sia agonistico che amatoriale, cf. § I.2.2.4).

In sintesi, i nostri intervistati considerano fondamentale divulgare una cultura che riguardi l'educare allo sport e che tenga presente, oltre alle dinamiche psichiche individuali, anche quelle di gruppo, relazionali. Qualora ci si limiti a concepire una pratica sportiva orientata solo all'agonismo (mentalità ancora presente, ad es., nella maggior parte delle squadre di calcio), la figura dello psicologo in questo campo può infatti difficilmente trovare spazio. Proprio in tale direzione pare dunque importante lavorare, ad iniziare da un'opera di sensibilizzazione il più capillare possibile, che coinvolga i singoli individui, le società sportive, le istituzioni educative e gli enti territoriali.

VIII.I.2.2 – L'esperienza lavorativa

VIII.I.2.2.1 – Motivazioni e canali di inserimento

Il primo canale citato dai partecipanti alla nostra ricerca, utilizzato per inserirsi e/o per migliorare il proprio inserimento nel settore della psicologia dello sport, è stato il presentarsi direttamente ai possibili committenti, anche promuovendosi come figura professionale all'interno della squadra in cui già lavoravano con altro ruolo (ad es. allenatore), o il prendere comunque l'iniziativa partecipando ai convegni nazionali e cercando di contattare la comunità scientifica di riferimento.

Un altro canale utilizzato per inserirsi nell'ambito lavorativo è stato, per 2 persone, la propria rete sociale, cioè il tramite di amici, parenti e conoscenti, che – come già osservato per altri settori della psicologia – appare dunque costituire ancora una volta una risorsa preziosa per iniziare il proprio percorso professionale.

Altri canali dell'inserimento lavorativo (indicati ciascuno da 1 persona) sono risultati:

- ✓ l'essere già conosciuto dalle federazioni sportive in quanto ex-atleta;
- ✓ l'affidarsi al tramite di colleghi psicologi;
- ✓ l'investire risorse in una professione autonoma;
- ✓ il partecipare a corsi di formazione inerenti l'ambito della psicologia dello sport.

La totalità degli intervistati ha scelto di operare nello specifico settore sulla base, innanzitutto, dell'interesse sia personale che professionale, nato in alcuni casi dalla pratica diretta di diverse attività sportive o, comunque, dalla forte passione per un determinato sport. Un'altra motivazione, dichiarata da 3 psicologi, riguarda invece la possibilità di inserimento lavorativo e di crescita professionale, unita all'aspettativa di una buona retribuzione, nonché al prestigio e alla considerazione sociale che sarebbero potute derivare dalla professione.

Tra le principali problematiche riscontrate nella fase di iniziale di pratica professionale nel settore, gli intervistati hanno indicato *in primis* quelle relative ad una mancanza di conoscenze e/o competenze specifiche e ad una domanda esplicita di intervento nel settore che si è rivelata talvolta scarsa, almeno rispetto alle attese. E' apparsa inoltre molto sentita la mancanza di sicurezza e stabilità della posizione lavorativa, accompagnata nei fatti, talvolta – contrariamente alle aspettative di alcuni – da una retribuzione inadeguata. Sono state anche lamentate difficoltà nei rapporti con le federazioni sportive e con varie figure professionali, soprattutto se aventi ruoli decisionali o, comunque, ruoli di responsabilità (dirigenti, allenatori, tecnici).

Un'altra difficoltà espressa è quella relativa alla frammentarietà delle informazioni, se non addirittura alla loro assenza. Secondo alcuni dei nostri intervistati, cioè, risulta difficile quando si vuole intraprendere questo percorso professionale capire chi è nel concreto uno psicologo dello sport, come si forma, che cosa fa e con chi si interfaccia. Si tratta di una difficoltà condivisa, peraltro, con le altre figure che con lo psicologo si relazionano o potrebbero relazionarsi: in generale, si evidenzia infatti una scarsa definizione del suo ruolo, così come della sua formazione e quindi delle competenze fondamentali che egli dovrebbe acquisire. A tale proposito, va sottolineato che, in effetti, non esistono attualmente dei corsi universitari specifici e la psicologia dello sport viene insegnata solo attraverso alcune iniziative formative post-universitarie (soprattutto master, oggi ancora poco numerosi e presenti solo nelle più importanti città italiane, come Roma, Milano e Torino). Viene evidenziato pertanto che è altamente auspicabile che Università e Ordine inizino quanto prima un dialogo in merito a tale problematica, coinvolgendo anche l'Associazione Italiana di Psicologia dello Sport e la Società Italiana di Psicologia dello Sport, di al fine di giungere all'istituzione di percorsi di studi accademici che trasmettano le conoscenze proprie di quest'ambito della psicologia, nonché alla creazione di percorsi di tirocinio dei quali siano chiaramente stabiliti le caratteristiche dei contesti di svolgimento, le modalità di tutoraggio, le competenze da acquisire e i criteri di valutazione delle stesse.

VIII.I.2.2.2 - Indicazioni su come facilitare l'ingresso al mondo del lavoro

In linea con quanto appena sopra delineato, gli intervistati ritengono che il primo passo per agevolare l'accesso lavorativo al settore dovrebbe essere quello di fare della psicologia dello sport una disciplina accademica riconosciuta a tutti gli effetti (non solo nell'ambito del Corso di Laurea in Psicologia, ma anche di quello in Scienze Motorie), affiancandovi tirocini adeguati e garantendo la possibilità di proseguire e specializzare la formazione attraverso la frequenza a corsi post-lauream, che dovrebbero raggiungere peraltro una presenza più diffusa nel territorio. Il ruolo dell'Università, secondo i nostri intervistati, dovrebbe essere inoltre, e anzi ancor prima, quello di contribuire ad una maggiore informazione sui vari ambiti e contesti – tra cui appunto lo sport e l'esercizio fisico – nei quali lo psicologo può operare, sulle sue effettive “potenzialità di ruolo”, facilitando l'orientamento degli studenti verso le differenti aree disciplinari al di là di quella prettamente clinica.

Anche l'Ordine degli Psicologi, oltre a quanto già detto circa una sua collaborazione fattiva con l'istituzione universitaria, potrebbe essere d'aiuto per l'inserimento ed il percorso lavorativo nella psicologia dello sport, con l'istituzione di appositi corsi di aggiornamento e di banche dati sulle varie iniziative formative, al fine di fornire agli psicologi che vogliono intraprendere questa strada la possibilità di una scelta consapevole, informandosi e formandosi adeguatamente. Dalle interviste emerge, comunque, anche il riconoscimento dell'attuale impegno concreto profuso da parte dell'Ordine per far conoscere, ai propri iscritti e soprattutto ai potenziali committenti ed utenti, gli ambiti innovativi della psicologia, tra cui occupa certamente un posto di rilievo quello dello sport e dell'esercizio fisico.

Quando ci si affaccia al mondo del lavoro in questo settore psicologico, gli intervistati ritengono importante innanzitutto selezionare attentamente le discipline sportive a cui si è più interessati o in cui ci si può inserire in modo più agevole, grazie a maggiori richieste di intervento e/o grazie a conoscenze personali. E' fondamentale avere una competenza approfondita sulle specifiche caratteristiche delle varie discipline che si affrontano e tener conto che, in linea generale, è molto diverso praticare uno sport individuale rispetto ad uno di gruppo, anche dal punto di vista dei meccanismi mentali e degli stili di apprendimento, per cui gli atleti vanno supportati in modo differente.

Gli intervistati, inoltre, hanno sottolineato l'importanza di proporsi personalmente alle società sportive, magari offrendosi all'inizio come volontari; in seguito, acquisita maggiore esperienza – essi hanno aggiunto – si potranno effettuare delle consulenze a pagamento, sebbene nell'ambito di contratti che sono pur sempre limitati nel tempo.

VIII.I.2.2.3 – Il quadro occupazionale attuale

Va innanzitutto evidenziato che tutti gli psicologi intervistati, tranne uno, si occupano del settore sportivo in maniera secondaria rispetto ad altre attività, lavorandovi a tempo parziale o in modo saltuario/occasionale. Il monte ore risulta essere notevolmente variabile, sia tra persona e persona, sia tra diversi periodi dell'anno per uno stesso soggetto. Si diversificano inoltre i tipi di contratto: 2 psicologi operano nello sport come liberi professionisti mentre 3 sono lavoratori atipici (2 hanno contratti a progetto e 1 presta il suo lavoro a titolo volontario).

Tutti gli intervistati lavorano anche in altre aree, spesso anzi in più di una, con varie mansioni. A questo proposito più precisamente 1 opera nel campo della psicologia del lavoro e delle organizzazioni, 1 in campo scolastico (laboratorio all'interno di una scuola sull'intelligenza emotiva) e 3 si occupano di psicologia clinica con diversi ruoli quali libera professione in studio privato, consulenza per un'associazione di genitori con figli diversamente abili, prevenzione del disagio nei ragazzi attraverso "intervento diretto su strada".

Potrebbe essere pertanto interessante indagare su un campione più ampio di quello preso in considerazione quanti psicologi dello sport si occupano anche di psicologia clinica, analizzando le motivazioni che possono condurre a tale duplice scelta, nonché approfondendo i legami, le differenze ed il supporto reciproco tra questi due ambiti della psicologia.

Per quanto concerne la durata del percorso lavorativo in campo sportivo, 3 intervistati vi operano da oltre 5 anni, mentre gli altri 2 da non più di 3 anni. Per tutti, tranne uno, si tratta comunque di un percorso caratterizzato da notevole continuità nel tempo e anche nell'unico caso in cui vi sono state delle interruzioni, si è trattato comunque di periodi limitati.

VIII.I.2.2.4 - I riferimenti teorico-metodologici e le modalità di lavoro

Nell'esercizio della loro attività, i nostri intervistati seguono diversi approcci teorico-metodologici, delineando un quadro eterogeneo non solo a livello interindividuale ma anche, nella maggior parte dei casi, in ogni singola persona. Più nello specifico, infatti, mentre un intervistato fa riferimento esclusivo ad un orientamento psicodinamico, ben 3 adottano modelli di tipo eclettico/integrato, provenienti cioè da 2 o più approcci (ad esempio cognitivo-comportamentale e strategico) e 1, infine, pur seguendo primariamente un approccio strategico, legato al *problem solving* e al *coaching*, adotta anche delle tecniche cognitivo-comportamentali nel lavoro con gli atleti (ad es., per la gestione dello stress).

Riguardo il tipo di utenza, tutti operano abitualmente con adulti, 4 anche con adolescenti, 2 anche con bambini e solo 1 anche con anziani e disabili. Il target è sempre rappresentato sia da

singoli individui sia da gruppi; tra i destinatari ci sono talvolta anche scuole e organizzazioni sportive considerate nel loro complesso.

Tutti gli intervistati, tranne uno, lavorano inoltre per la maggior parte del tempo da soli, sebbene sia rilevante anche la quota di attività svolta con altri psicologi e, soprattutto, con altre figure professionali, quali allenatori, preparatori atletici e maestri di sport, ad evidenziare ancora una volta come il lavoro in équipe multidisciplinari abbia un ruolo importante nel settore.

Tab. 8 - Strumenti e tecniche utilizzati nella psicologia dello sport e dell'esercizio fisico (valori assoluti)

STRUMENTI E TECNICHE	n = 5
Osservazione	5
Colloquio individuale	5
Colloquio di gruppo	5
Tecniche di lavoro corporeo e di respirazione, rilassamento, training autogeno	4
Role-playing	3
Test di intelligenza e di valutazione funzioni cognitive o psicodiagnostici riguardo aspetti psicodinamici, relazionali o di personalità	3
Tecniche cognitive e comportamentali	2

Per quanto riguarda gli strumenti e le tecniche utilizzati (Tab. 8), un posto privilegiato appare riservato all'osservazione e al colloquio, in forma sia individuale sia di gruppo, che vengono infatti impiegati da tutti gli psicologi interpellati. Seguono le tecniche di lavoro corporeo e di respirazione, il rilassamento e il training autogeno, indicate complessivamente da 4 intervistati, soprattutto come interventi per la gestione dell'ansia e dell'aggressività o per aumentare l'autocontrollo e la consapevolezza del proprio corpo. Inoltre, si rivela utile l'impiego del *role playing*, cioè la simulazione di situazioni proprie della vita reale (ad es., riguardanti le competizioni sportive), e sono altresì usati (nel nostro campione, da 3 intervistati) test di vario tipo: si tratta di strumenti per la valutazione delle funzioni cognitive o strumenti psicodiagnostici riguardanti aspetti psicodinamici, relazionali e di personalità, usati ad esempio per misurare il livello di ansia e di stress ed il ruolo delle emozioni nella pratica sportiva per uno specifico atleta. Due intervistati, infine, adottano anche approcci cognitivi finalizzati alla gestione dello stress e, in generale, delle emozioni (loro intensità, qualità e direzione), ad esempio attraverso l'uso di immagini mentali, come nella tecnica del "*Visual Motor Behaviour Rehearsal (VMBR)*" che consiste nel visualizzare alcuni schemi motori per regolarne l'attivazione e migliorare la prestazione.

Per quanto concerne il riferimento al Codice Deontologico, sono ritenuti essenziali innanzitutto la tutela della privacy ed il rispetto della persona. Anche la chiarezza del proprio ruolo

e dei limiti, soprattutto nelle situazioni di conflitto, sono tematiche considerate di particolare rilievo. La norma più importante per lo psicologo dello sport appare quindi quella di “aiutare prima l’uomo e poi l’atleta”, come ha evidenziato espressamente con queste parole una nostra intervistata; egli è infatti chiamato per fare vincere, per migliorare la prestazione e creare eccellenza, ma se ciò appare in disaccordo con la salute del singolo è necessario che si ricordi di essere innanzitutto un professionista al servizio della persona. Il principio fondamentale è, cioè, *in primis* quello di non essere di danno e di rispettare l’equilibrio dell’individuo. Tale principio, in apparenza semplice ed indiscutibile, si rivela però nel concreto particolarmente arduo da seguire quando, come non di rado capita, gli obiettivi della società sportiva contrastano con quelli del singolo o, ancora di più, quando allo psicologo vengono addirittura chiesti consigli circa l’uso di sostanze dopanti. Proprio a questo proposito un’altra psicologa intervistata ha affermato: “I dati sull’uso e l’abuso di sostanze dopanti e sull’uso di varie strategie per incrementare le prestazioni sono impressionanti. La cultura del doping è molto diffusa, anche in ambito amatoriale e tra i giovanissimi. Inoltre, il confine tra cosa è doping e cosa non lo è spesso molto labile e delicato, ad esempio nei casi di impiego di sostanze ormonali oppure di utilizzo eccessivo di integratori e di farmaci quali diuretici, antibiotici o altri medicinali sinergici alla prestazione. In queste situazioni è molto difficile operare: si tratta di temi che chiamano in causa principi etici e che pongono lo psicologo di fronte ad un bivio e alla necessità di prendere una decisione anche rispetto alla lealtà con la committenza, con il management sportivo”.

VIII.I.2.2.5 - La soddisfazione lavorativa

E’ importante sottolineare che, al di là dei vari aspetti problematici che saranno in seguito discussi, tutti gli intervistati si dichiarano molto soddisfatti della loro attività.

Tra gli aspetti di maggiore soddisfazione lavorativa (indicati da 4 intervistati) troviamo: le relazioni interpersonali con coloro ai quali l’intervento è rivolto; la qualità complessiva della propria prestazione in termini di risultati osservabili per quanto riguarda, ad esempio, il miglioramento delle dinamiche di squadra e l’incremento della motivazione; la possibilità di realizzazione personale, quindi di unire la passione per la psicologia a quella per l’attività sportiva.

Tra gli elementi che si rivelano invece più problematici, e costituiscono pertanto fonte di insoddisfazione professionale, quello citato più di frequente (da 4 intervistati) riguarda le relazioni con le figure aventi ruoli di responsabilità decisionale: in particolare, i nodi critici concernono gli obiettivi della committenza (federazioni e squadre) qualora contrastino con quelli degli atleti (cf. § VIII.I.2.2.1). Appare talvolta d’ostacolo anche lo scarso riconoscimento dell’utilità dello psicologo dello sport, associato noi di rado ad uno stereotipo a matrice clinico-psicoterapeutica, ossia al

pregiudizio che lo psicologo possa lavorare, esclusivamente o primariamente, con pazienti con disturbi mentali: si tratta di aspetti che però “oggi si verificano comunque molto meno frequentemente di un tempo”, come ha puntualizzato un intervistato lasciando intendere che sarebbe pertanto interessante poter approfondire l’evoluzione del riconoscimento professionale di questa specifica figura.

Un’ulteriore condizione fonte di scontento riguarda la talora scarsa domanda esplicita di intervento psicologico nel settore, che alcuni intervistati hanno collegato ad un altro importante problema messo in evidenza: quello di non poter disporre di un settore scientifico-divulgativo (i.e., di riviste) che sia fruibile dagli addetti ai lavori non psicologi (ad es. dai preparatori fisici).

Un discorso a parte va fatto in relazione alla retribuzione, in quanto essa è stata collocata, da parte di alcuni, tra gli aspetti soddisfacenti del proprio lavoro, mentre da altri è stata giudicata inadeguata. Si può ipotizzare che ciò dipenda, almeno parte, dal fatto che quella di psicologo dello sport è una professione ad ampio raggio, il cui compenso può variare fortemente a seconda degli specifici contesti in cui viene esercitata: è logicamente presumibile che nei contesti agonistici si ricevano retribuzioni più alte rispetto a quanto non avvenga negli ambienti amatoriali ed è risaputo che alcuni sport, particolarmente diffusi nel nostro Paese – innanzitutto il calcio – hanno a disposizione molte più risorse economiche rispetto ad altri.

VIII.I.2.2.6 - Aspettative per il futuro

Riguardo le attese circa il proprio futuro professionale, formulate per un orizzonte temporale di 1 anno (2 intervistati) o di 5 anni (3 intervistati), si può evidenziare innanzitutto che nessuno ha manifestato l’intenzione di terminare l’attività in ambito sportivo o di cambiare tipo di lavoro. Anzi, una sola persona ha previsto che potrebbe non svolgere più la stessa mansione poiché l’ambiente nel quale lavora - ovvero il mondo del calcio - è molto instabile da un punto di vista professionale ed improvvisamente possono cambiare le figure con cui collabori; quando è stato espressamente richiesto di fare riferimento ad aspetti specifici del lavoro, 2 persone hanno dichiarato di aspettarsi un incremento retributivo.

Per quanto concerne la situazione della psicologia dello sport in Liguria, tra 5 anni, tutti gli intervistati prospettano una maggiore domanda. Già negli ultimi 10-15 anni, infatti – è stato sottolineato – si sono compiuti alcuni importanti passi in avanti: non solo più giovani psicologi si sono accostati al settore dello sport e dell’esercizio fisico, ma si è anche sensibilmente incrementato il numero dei potenziali fruitori del loro intervento (società, istruttori ed atleti di diverse discipline, nonché genitori di bambini e ragazzi che praticano sport), grazie ad un aumentato interesse da parte di questi soggetti a sviluppare spazi di intervento psicologico. E’ cioè emerso, e pare poter prendere

campo sempre più, il desiderio concreto di interagire, a più livelli, con la figura dello psicologo dello sport. Si è verificato, inoltre, un cambiamento nella tipologia di adolescenti e nelle loro problematiche, basti pensare all'aumentato uso di sostanze nella pratica dello sport o ai fenomeni di bullismo collegati all'attività sportiva, con prevaricazioni di tipo verbale o fisico che si stanno diffondendo anche tra le femmine: queste nuove situazioni sembrano portare con sé maggiori esigenze di presa in carico dal punto di vista psicologico.

VIII.II – I testimoni privilegiati

VIII.II.1 – Dati socio-anagrafici e posizione occupazionale

In qualità di testimoni privilegiati sono stati intervistati 3 uomini e 1 donna, di età compresa tra i 29 e i 64 anni. Tutti lavorano nella stessa provincia di residenza (2 in provincia di Imperia, 1 di La Spezia e 1 in quella di Savona). Rispetto all'ambito sportivo, troviamo occupazioni diverse:

- ✓ dirigente, da più di 5 anni, di una squadra di calcio di serie D;
- ✓ preparatore atletico di un'importante squadra di calcio giovanile under 21;
- ✓ allenatrice di primo e secondo livello di tiro a segno;
- ✓ delegato provinciale, da più di 5 anni, del Comitato Italiano Paraolimpico, che si occupa della pratica sportiva a livello paraolimpionico per persone con disabilità motorie, con disturbi mentali o non vedenti.

VIII.II.2 - L'intervento psicologico

VIII.II.2.1 – Tipologia

I testimoni privilegiati hanno illustrato che gli obiettivi degli interventi dello psicologo dello sport di cui hanno esperienza sono soprattutto i seguenti:

- ✓ evidenziare e operare per la risoluzione di situazioni problematiche a livello personale (ad es., scarsa motivazione, bassa autostima, condizioni di ansia e stress, situazioni di eccessive pressioni esercitate da parte dei genitori) e a livello di relazioni interpersonali (ad es., gli interventi sono finalizzati ad indicare come un allenatore dovrebbe comportarsi di fronte ad

atteggiamenti aggressivi degli atleti o rivolti a fare emergere e canalizzare la conflittualità latente presente in una squadra);

- ✓ migliorare la comunicazione tra gli atleti nell'ambito della squadra e tra le diverse figure (allenatori, preparatori atletici, dirigenti) all'interno dell'organizzazione sportiva, nonché la comunicazione con le famiglie (cf. anche § VIII.II.2.2);
- ✓ sviluppare le potenzialità individuali al fine del miglioramento della prestazione sportiva;
- ✓ nel caso specifico di persone disabili, fornire assistenza e supporto qualificato durante il percorso sportivo.

VIII.II.2.2 – Valutazione

Nel complesso, la presenza dello psicologo dello sport è considerata utile dai nostri testimoni privilegiati, sia per i singoli che per le società. Tra gli aspetti che possono essere di maggiore risorsa è stata indicata soprattutto la sua funzione nell'ambito dell'équipe, volta – come sopra anticipato – a facilitare le relazioni interpersonali ed a sostenere gli atleti e le altre figure che operano in ambito sportivo grazie a specifiche competenze riguardo le dinamiche inter- ed intra-gruppali. Notevolmente apprezzate sono risultate le capacità di ascolto attribuite allo psicologo, anche rispetto alle difficoltà riscontrate da allenatori e preparatori nel rapportarsi con le famiglie di bambini ed adolescenti.

Sono state valorizzate inoltre le attività di consulenza riguardo i problemi di tipo comportamentale (ad es., condotte aggressive o disturbi nel comportamento alimentare), nonché la promozione delle potenzialità dell'individuo o del contesto (ad esempio della squadra o della società sportiva) e il sostegno nei processi di presa di decisione, a livello sia personale sia organizzativo.

Un posto di rilievo sembra essere riservato, in particolare, al ruolo dello psicologo dello sport nelle squadre professionistiche o almeno semi-professionistiche, in quanto, come un intervistato ha evidenziato, “arrivati a quel punto, gli atleti hanno più difficoltà mentali che non fisiche a mantenere una condizione ottimale per ottenere risultati positivi”. L'intervento psicologico deve tendere, in questo senso, allo sviluppo e alla valorizzazione delle potenzialità dei singoli e della squadra in modo consentire il raggiungimento dello stato psicofisico ideale prima di un appuntamento agonistico importante. In termini di ricadute operative, diventa quindi importante che ogni atleta sia innanzitutto accompagnato a prendere coscienza del suo senso di autoefficacia e del livello fiducia nelle proprie capacità. Tale valutazione determina infatti in larga parte la sua modalità di approccio all'attività sportiva e alle mete che si trova ad affrontare: egli deve poi dunque arrivare a riformulare le eventuali affermazioni negative su di sé, trasformando quanto

precedentemente concettualizzato come “barriera”, “ostacolo”, nei rinnovati termini di una “sfida”, e focalizzandosi esclusivamente su quanto è necessario per ottenere una buona performance. Tra le funzioni dello psicologo repute maggiormente fruttuose vi è pertanto quella di aiutare l’atleta ad aumentare la propria autostima, anche attraverso una serie di esercizi di analisi del vissuto personale relativo alle proprie prestazioni passate e future e un’attenta riflessione sui risultati ottenuti.

Seppure in questo quadro globalmente positivo rispetto alla valutazione dell’intervento, i nostri testimoni privilegiati hanno sottolineato tuttavia che la figura dello psicologo dello sport non è ancora percepita e accolta sempre in modo adeguato, essendo tutt’oggi talvolta presente un forte pregiudizio nei suoi confronti, che porta – riportiamo le parole testuali degli intervistati – alcune persone a ritenere persino “offensiva” la proposta di parlare con uno psicologo, nel timore di poter “essere studiate come cavie”, di venire giudicate o di essere “accusate di avere problemi mentali”. A tale proposito, potrebbe rivelarsi di grande efficacia un’attività informativa condotta da parte delle varie società sportive e degli organi federali, con la collaborazione dell’Ordine, finalizzata a presentare in modo corretto l’operato dello psicologo in ambito sportivo, soprattutto a ragazzi e genitori, i quali appaiono infatti sovente particolarmente inclini a queste forme di pregiudizio.

Un testimone privilegiato (colui che è apparso relativamente più critico) ha sostenuto inoltre che, pur rappresentando comunque una risorsa utile, gli psicologi dello sport potrebbero in realtà fare molto di più, ritenendoli spesso non sufficientemente preparati, da un punto di vista sia teorico sia pratico, nonché poco chiari nel comunicare, soprattutto durante i convegni o attraverso le riviste specializzate. Secondo questo intervistato, dovrebbero altresì produrre più risultati concreti o, quantomeno, rendere più evidenti e comprensibili le ricadute pratiche del loro operato. L’Università – egli ha affermato, trovandosi in questo pienamente d’accordo con gli psicologi dello sport partecipanti alla nostra ricerca – dovrebbe istituire corsi e tirocini adeguati, per permettere una migliore acquisizione di competenze ed anche per promuovere la capacità di trasmettere le proprie conoscenze senza “tecnicismi”, al fine di renderle fruibili sia agli “addetti ai lavori” che non possiedono nozioni di tipo psicologico sia ad un pubblico più ampio che ne può trarre giovamento.

VIII.II.2.3 – Domande latenti o senza adeguate risposte

Tutti i testimoni privilegiati hanno messo in luce l’esistenza di alcune domande latenti o che comunque, sebbene formulate, non trovano una risposta soddisfacente, ritenendo pertanto che la presenza dello psicologo dello sport andrebbe incrementata in vari settori. Questa figura dovrebbe rappresentare sempre di più un punto di riferimento nell’agevolare ad esempio - in misura maggiore di quanto già oggi non avvenga - il lavoro di dirigenti e allenatori nel gestire le comunicazioni con le famiglie, nonché i rapporti tra gli atleti. Secondo un intervistato, la

Federazione Italiana Giuoco Calcio (ma l'esempio potrebbe essere seguito da altre federazioni sportive) dovrebbe rendere obbligatorio lo psicologo in tutte le squadre, anche in quelle semi-professionistiche, in modo che egli possa seguire ciascun atleta almeno una volta al mese, creando così un rapporto continuativo e magari anche aumentando la frequenza degli incontri in caso di specifiche difficoltà o durante il periodo dei campionati.

Una particolare esigenza segnalata riguarda l'incremento del benessere delle persone attraverso la pratica sportiva: è molto sentita, ad esempio, la necessità di sviluppare l'attività fisica per i bambini, troppo spesso sedentari e dediti ad attività poco stimolanti a livello sociale e motorio come i videogiochi, aiutandoli al tempo stesso a comprendere che lo sport è fatica, educazione, rispetto delle regole, senza che sia per forza necessario emergere a livello agonistico. Occorrerebbe inoltre una maggiore educazione all'alimentazione, nei suoi rapporti con la pratica dello sport, ed un più attento e capillare intervento preventivo relativo alle condotte aggressive o all'uso di sostanze dopanti: si tratta, come abbiamo già avuto modo di evidenziare, di tematiche molto attuali, soprattutto in relazione ad alcuni ambiti sportivi, in particolare quelli più faticosi (come il ciclismo) e/o riconosciuti a livello sociale (*in primis* il calcio), nonché ad alcune fasce d'età (soprattutto quella pre-adolescenziale e adolescenziale).

Al di là di queste tipi di domande, del tutto o in parte inevase, un'ulteriore richiesta è stata infine formulata dai nostri testimoni privilegiati nei confronti degli psicologi dello sport: quella di acquisire maggiori competenze riguardo la disciplina sportiva specifica con la quale si confrontano, in modo da saper meglio comprendere i bisogni peculiari che si possono manifestare in tale contesto. A ciò va associata, come in precedenza abbiamo indicato, la necessità di usare un linguaggio meno tecnico.

VIII.II.3.2 - Aspettative per il futuro

Per quanto concerne le attese sul futuro della psicologia dello sport in Liguria, in un orizzonte temporale di 5 anni, tutti i testimoni privilegiati tranne uno (che ha previsto una sostanziale invariabilità della situazione) hanno sostenuto che vi sarà un incremento della domanda e delle possibilità lavorative, nonché un miglioramento della qualità dell'intervento conseguente allo sviluppo della professione anche a livello teorico-scientifico (pubblicazioni, convegni, master eccetera). Tali affermazioni si basano sulla considerazione di quanto i ritmi dell'attività sportiva siano andati aumentando negli ultimi anni, anche per i semi-professionisti, per cui gli atleti risultano molto più provati, sia fisicamente sia mentalmente, e pertanto più bisognosi di un sostegno a livello psicologico.

Gli intervistati hanno evidenziato altresì che accanto alla figura, già consolidata, del medico si sta attualmente diffondendo in ambito sportivo la figura dello psicologo, in seguito anche ad alcune normative federali delle società calcistiche professionistiche, come quella che prevede la presenza di uno psicologo nelle scuole calcio “qualificate²³”.

VIII.III – Considerazioni conclusive

La psicologia dello sport e dell'esercizio fisico appare attualmente un settore complessivamente in crescita, dalle molte potenzialità esplicitabili in diversi campi d'azione, che possono dare luogo ad attività rivolte a chi pratica attività sportiva agonistica o amatoriale nelle varie fasce d'età, anche in presenza di disabilità, nonché ad allenatori, preparatori, dirigenti, o alle famiglie degli atleti in età evolutiva. Lo psicologo in ambito sportivo può dunque interagire con un'ampia gamma di interlocutori, rispondendo a richieste di differente tipo e formulate da parte di varie tipologie di committenza e di utenza (singoli, gruppi ed organizzazioni). La sua figura sta pertanto acquisendo importanza e visibilità, non solo rispetto all'intervento sulle prestazioni atletiche, sia individuali sia di squadra (ad esempio, sviluppo delle capacità di reattività, concentrazione, coordinamento e resistenza), ma anche a livello della prevenzione del disagio nell'esercizio della pratica sportiva (condizioni di stress, comportamenti aggressivi, disturbi alimentari, doping) e della promozione del benessere (miglioramento della salute per mezzo dell'attività motoria, aumento del senso soggettivo di autoefficacia, facilitazione dei rapporti interpersonali e dei processi comunicativi, educazione al rispetto delle regole).

Se si sta rafforzando quindi il riconoscimento dell'intervento psicologico nei diversi contesti sportivi, va però notato come siano anche presenti aspetti contraddittori, che sembrano svilupparsi principalmente in due direzioni.

Innanzitutto, dalla ricerca è emerso che andrebbero incrementati gli aspetti più “clinici” dell'attività psicologica nel settore, tra quelli sopra evidenziati (cioè prevenzione dei comportamenti a rischio riguardo l'alimentazione, l'espressione dell'aggressività o il consumo di sostanze sinergiche alla prestazione), poiché risultano presenti in tal senso diverse domande, più o meno esplicite, ancora non soddisfatte, segnalate sia dagli psicologi che dai testimoni privilegiati. D'altronde, è stato anche osservato che è però ancora diffuso, sebbene in attenuazione, il

²³ Le scuole calcio italiane si distinguono in centri calcistici di base, scuole calcio e scuole calcio qualificate, in base ad una serie di requisiti che riguardano strutture, insegnanti e metodologie di lavoro.

pregiudizio verso lo psicologo proprio in quanto clinico, che lo associa al timore di venire “analizzati” e giudicati, e ne lega l’intervento ai casi di malattia mentale.

Un altro paradosso, in larga parte connesso al precedente, pare evidenziarsi: da un lato, tutti i nostri intervistati tranne uno (considerando sia gli psicologi che i testimoni privilegiati) hanno dichiarato di attendersi un ulteriore aumento della richiesta di psicologi dello sport nei prossimi anni, sostenendo anzi che il trend è iniziato già da tempo; d’altro lato, tuttavia, sono stati anche riscontrati importanti elementi che ostacolano in maniera significativa tale sviluppo, che risiedono sia nel pregiudizio verso la figura stessa dello psicologo sia nella mancanza di un adeguato percorso formativo nel settore. Si tratta senza dubbio di problematiche importanti, che vanno affrontate iniziando sin da oggi a lavorare per una loro risoluzione. Appare quindi altamente auspicabile un’azione da parte dell’Ordine degli Psicologi, in collaborazione con le istituzioni universitarie, nonché con gli organi federali delle diverse discipline sportive e le singole società, volta ad informare correttamente circa le possibilità di intervento (tipo, funzioni ed obiettivi concreti) dello psicologo nei vari contesti in cui si pratica sport, diffondendone pertanto – presso i reali o potenziali interlocutori – un’immagine non distorta rispetto a cui possano essere nutrite aspettative realistiche, che guardino all’utilità della figura ma anche che non deleghino ad essa compiti e finalità che non le appartengono. Parallelamente occorre avviare un percorso di riflessione che sappia progettare con cura il percorso formativo, durante il corso di laurea e successivamente (nella specializzazione e nelle varie iniziative della formazione continua), attraverso cui si possa costruire una figura di psicologo dello sport che possa essere riconosciuta ed accreditata presso la comunità degli psicologi, innanzitutto, e presso la società civile, anche da un punto di vista normativo. La costituzione di una base formativa comune, oggi ancora in larga parte assente, per gli psicologi che intendono praticare questa specifica professione rappresenta, cioè, la costituzione della base identitaria stessa della figura dello psicologo dello sport; questi due aspetti non possono che rivelarsi infatti, anche su un piano puramente logico, inscindibilmente legati.

Un’ultima importante osservazione: come abbiamo illustrato, gli psicologi da noi intervistati operano nel settore dello sport e dell’esercizio fisico come attività secondaria, a tempo parziale se non addirittura in modo saltuario ed occasionale. Ci sembra interessante chiedersi se e quanto questa condizione possa essere dovuta proprio alla scarsa tutela e promozione della figura. Tale quesito andrebbe, anzi, indagato su un campione più ampio, per verificare *in primis* se si tratta di una condizione realmente diffusa tra coloro che si occupano del settore, prendendo inoltre in esame se, nel caso, essa sia addebitabile a scarse opportunità di lavoro retribuito (al di là delle dichiarazioni e delle attese circa le possibilità di sviluppo del settore) e/o alla difficoltà di svolgere una formazione specifica e riconosciuta, o sia invece piuttosto frutto di una libera scelta dei singoli professionisti (di cui sarebbe peraltro utile approfondire le ragioni).

Dopo aver sollevato su più fronti la necessità di elementi chiarificatori, non va però dimenticato che lo sviluppo di questo settore della psicologia è relativamente recente (iniziato nei primi anni '60), pertanto plausibilmente in evoluzione più rapida rispetto ad altri ambiti, e che alla confusione tuttora presente sembra aver contribuito in maniera rilevante la spaccatura a livello degli organi di rappresentanza della professione, avvenuta ormai da oltre un decennio anche se attualmente si sta assistendo ad un riavvicinamento, seppure ancora nelle fasi iniziali, tra la AIPS (Associazione Italiana di Psicologia dello Sport) e la SIPS (Società Italiana di Psicologia dello Sport).

IX. ALCUNE RIFLESSIONI FINALI

Nei capitoli precedenti abbiamo tracciato un quadro delle tematiche emerse in relazione alla situazione e ai problemi specifici di diversi settori emergenti della psicologia. In questo capitolo conclusivo ci limiteremo perciò a discutere soltanto alcuni dei principali risultati emersi in maniera trasversale, comuni cioè a tutti o ad alcuni dei settori trattati. Vista la valenza qualitativa della ricerca condotta, la diversificazione dei settori, la variabilità del numero di intervistati nei vari ambiti e il numero nel complesso contenuto di partecipanti allo studio, gli aspetti che verranno inclusi in ciascun paragrafo non vanno intesi secondo un criterio che vuole stilare “classifiche” di importanza. La logica che intendiamo seguire è innanzitutto quella dell’interesse che ci pare rivestano i punti che considereremo (secondo una prospettiva opinabile e perfino soggettiva, dunque, come non potrebbe essere altrimenti) anche in relazione ai percorsi di riflessione e agli spunti operativi che possono aprire per la promozione della professione psicologica nella nostra Regione.

IX.I – La formazione

Queste considerazioni finali sulla formazione alla professione nei diversi settori potrebbero essere introdotte da una domanda che ne racchiude molte altre: “Tanti psicologi, tante formazioni?”. In realtà, sembrerebbe utile persino riflettere sul senso della relazione appena espressa, cioè su quanto sia la diversificazione dei posizionamenti nel mondo della professione attuale a promuovere una differenziazione delle conoscenze che ne devono essere alla base o quanto, al contrario, la varietà delle conoscenze associabili alla psicologia promuova, di per sé, un’articolazione delle figure sul campo. Semplificando il discorso, ci sembra vada colta una fondamentale dimensione di circolarità del rapporto, che è bene tenere in considerazione nel corso degli spunti che saranno proposti, cogliendone i rimandi.

Tra le questioni di maggiore rilievo emerse riguardo l’acquisizione di competenze nei vari campi della psicologia di cui ci siano occupati risalta il problema dell’integrazione tra teoria e pratica. Sia rispetto al percorso formativo durante la laurea che riguardo la formazione post-lauream, ci siamo infatti chiesti, in maniera trasversale nel corso dei vari capitoli, quale sia il giusto “peso relativo” tra queste due componenti, non solo sul mero piano quantitativo, ma anche e soprattutto in relazione al livello di importanza da attribuire all’una e all’altra, e come esse possano essere articolate nel concreto.

Inoltre, è apparso fondamentale di volta in volta soffermarsi su quali conoscenze teoriche e quali competenze pratiche dovrebbero essere acquisite: abbiamo visto infatti come, molto spesso, il modo di intendere la “teoria” e la “pratica” sia ben lungi dall’essere univoco, in ogni settore preso in esame. Riguardo la teoria, ci si interroga costantemente, in particolare, su quanto durante il percorso di laurea debbano essere acquisite conoscenze di base, quale tessuto connettivo ed imprescindibile del sapere psicologico, e quanto invece occorra già approfondire i contenuti in maniera più specifica a seconda dell’ambito affrontato. La domanda non è di poco conto, anche perché ha direttamente a che fare con i rapporti tra flessibilità e specializzazione dei profili psicologici che si formano durante gli anni accademici, e potrebbe portare a importanti riflessioni anche riguardo l’evoluzione dei corsi di laurea in Psicologia.²⁴ Se il mercato sembra richiedere sempre di più figure altamente specialistiche non solo nei diversi settori, ma persino nei particolari campi di intervento all’interno di essi, è però indubbio che abbracciando eccessivamente questa logica si rischia di creare dei “castelli di carte, costruiti per giunta sulla sabbia”, come ha notato un nostro intervistato: concetti e prassi peculiari ad un particolare ambito, ma senza un solido retroterra teorico-metodologico che costituisce la base stessa della scienza psicologica, per quanto eterogenea essa possa essere. Inoltre, l’incertezza e la diversificazione dell’attuale mercato del lavoro per la professione psicologica sovente richiede, ed il trend sembra destinato a persistere se non ad aumentare, posizionamenti plurali, i quali devono evidentemente avere a loro fondamento l’acquisizione di competenze trasversali. La necessità di operare sovente in due o più ambiti psicologici appare particolarmente accentuata nei primi anni in cui ci si affaccia al mondo del lavoro, e dunque la questione dell’articolazione sulla dimensione “basilare/specifico” riguarda molto da vicino coloro che si stanno formando in vista della laurea, per poi proseguire durante tutto il cammino formativo; in tal senso, è plausibile che una buona formazione accademica di base (sul piano sia concettuale, sia metodologico) permetta una forte focalizzazione della formazione post-lauream sugli aspetti più specifici e innovativi di un determinato settore psicologico.

A prescindere da questa dimensione, è possibile aprire un dibattito anche su quale “pratica” sia utile e concretamente proponibile per preparare all’esercizio della professione. Se infatti la necessità di una maggiore acquisizione di competenze “sul campo” sia sottolineata a gran voce da

²⁴ Con l’anno accademico 2009-10 (qualche mese dopo le interviste effettuate per questa ricerca) è entrato in vigore definitivamente il Decreto 270/2004, che ha comportato una ristrutturazione dei corsi di laurea. I corsi di Scienze e Tecniche Psicologiche e di Psicologia dell’Università di Genova hanno visto un ampliamento dei cosiddetti “laboratori” dedicati alle applicazioni pratiche, ad aspetti esperienziali della didattica, ad aperture alla ricerca e alla professione. Sarà interessante il monitoraggio dei laboratori, anzitutto dal punto di vista di quanto essi riescano a far vivere nella didattica universitaria la “pratica” e il suo rapporto con la “teoria”. In particolare ci si potrà chiedere anche se i laboratori e gli stage riescano a valorizzare i settori emergenti della professione psicologica. Un altro aspetto importante della didattica universitaria è che, nel quinquennio che conduce alla laurea specialistica, i primi due-tre anni sono dedicati alle basi teoriche generali mentre la successiva metà del percorso è più focalizzata su ambiti particolari e profili specializzati. Possiamo quindi chiederci: in che misura i corsi più specializzati degli ultimi anni sanno riutilizzare, specificandoli, i contenuti teorici di base presentati nei primi due-tre anni di corso?

molti, variano talvolta sia i percorsi proposti sia il modo di intendere, nello specifico, il contenuto di tali competenze. L'idea di una formazione pratica può spaziare infatti dall'insegnamento in aula delle prassi operative, a simulazioni (in aula o sul campo) di situazioni di vita reale, all'ascolto di testimonianze da parte di professionisti esperti, all'osservazione negli ambiti di lavoro (ad es., durante la somministrazione di test psicologici), sino all'esperienza diretta nei vari contesti. In quest'ultimo caso, spesso, sono stati evidenziati nelle interviste sia gli aspetti di forte "impatto formativo" che solo l'esperienza diretta è in grado di apportare, sia gli aspetti di problematicità legati alla possibilità di attuare adeguati percorsi di tirocinio e stage, che possano realmente permettere l'acquisizione dei benefici legati al fare pratica sul campo che, altrimenti, rischia di rimanere soltanto sulla carta. Si è posta in evidenza innanzitutto la carenza di sedi e di tutor, principalmente per i tirocini svolti durante e dopo il corso di laurea²⁵ in vista dell'accesso all'esame di stato, ma non di rado anche per le esperienze da effettuarsi negli anni della formazione post lauream. Tale carenza è emersa, in particolare, in riferimento alle aree della psicologia scolastica, della psicologia dello sport, della psicologia delle emergenze e della psicologia giuridica. È stata dunque auspicata una maggiore attivazione dell'Università e delle scuole di formazione post-lauream in tal senso, eventualmente anche in collaborazione con l'Ordine degli Psicologi in modo da facilitare l'incontro tra una formazione che si apre al territorio ed il mondo della professione, nei suoi contesti concreti, che collabora attivamente alla costituzione del bagaglio di competenze di coloro che un domani ne faranno parte. Inoltre, diversi intervistati hanno espresso l'esigenza che vengano attuati a livello post-lauream (con o senza legame diretto con le scuole di formazione) percorsi di tirocinio e stage con forme di accreditamento, in modo che si abbia accesso ad un riconoscimento quantomeno "interno" all'Ordine professionale, ad esempio con la costituzione di *banche dati* dove vengano raggruppati per aree di attività i curricula degli iscritti che abbiano preso parte a tali tirocini e stage e a cui i vari committenti possano attingere.

I percorsi di formazione post-lauream, con particolare riguardo ai corsi di perfezionamento, ai master e alle scuole di specializzazione, potrebbero essere un argomento che merita di essere approfondito in studi futuri. Nella presente ricerca ci siamo limitati a chiedere agli intervistati di parlare della loro personale esperienza formativa post-lauream e dalle loro risposte abbiamo tratto spunti relativi alle aree di forza e di problematicità dei percorsi formativi fin qui attuati nei vari ambiti psicologici. Si potrebbe però ribaltare la prospettiva e chiedersi che cosa stiano facendo sia

²⁵ Ricordiamo che inizialmente il tirocinio obbligatorio per l'ammissione all'esame di stato era suddiviso in due semestri, entrambi successivi alla laurea quinquennale; a seguito del Decreto 509/2000 è stato ripartito in quattro trimestri di cui due o tre precedenti la laurea specialistica; infine, anche a seguito della mancata modifica della legge istitutiva dell'Albo, è stato riportato all'antica modalità di due semestri post laurea specialistica. Senza voler qui discutere la vexata quaestio di quanta parte del tirocinio debba precedere o seguire la laurea, notiamo che lo spostamento dopo la laurea dell'intero percorso di tirocinio rende particolarmente necessaria la disponibilità di convenzioni tra università ed enti e strutture idonei allo svolgimento di tirocini professionalizzanti in tutti i campi della psicologia.

L'Università sia gli enti privati che istituiscono percorsi formativi post-lauream per assicurare ai giovani laureati una formazione scientificamente aggiornata e professionalmente pertinente, capace di coniugare efficacemente gli aspetti teorici e pratici. L'interrogativo naturalmente riguarda la formazione non solo nei settori emergenti della psicologia ma anche in quelli più tradizionali, a partire dalla psicologia clinica. Come sono organizzati e come funzionano i vari corsi? Come reclutano i docenti? Quanto costano agli allievi? Quanta attenzione dedicano al rapporto fra teoria e pratica, ad esempio illustrando le specifiche applicazioni pratiche dei modelli teorici? Nel caso di scuole private d'orientamento teorico ben definito, quanto è presente il rischio che forniscano un impianto concettuale troppo unilaterale e acritico, ossia poco capace di confrontarsi con altri orientamenti teorici o coi risultati delle ricerche degli ultimi decenni? La nostra ricerca non può in alcun modo fornire risposte a simili domande, ma a questo riguardo potrebbe essere interessante condurre uno studio specifico in futuro.

Rispetto alla pratica sul campo, e più in generale rispetto a tutte quelle attività che portano in qualche modo i partecipanti a venire a conoscenza di materiale relativo a situazioni e persone reali, è stato inoltre posta in risalto una difficoltà di tipo deontologico, poiché al momento gli studenti e i laureati in psicologia non iscritti all'Albo non sono tenuti al segreto professionale. E' stato quindi fatto presente, a questo proposito, che occorrerebbe comunque istituire una qualche sorta di vincolo, che protegga legalmente la riservatezza dei contenuti.

Un ulteriore interrogativo riguarda da un altro punto di vista i "contenuti" delle competenze pratiche da acquisire. Il quesito, in breve, può essere posto nei termini di quanto esse debbano essere specifiche al settore considerato e quanto, invece, debbano essere anche di tipo clinico, legate alle capacità di ascolto, di entrare in relazione con i contesti e le utenze e di elaborare i propri vissuti (da sviluppare attraverso percorsi di supervisione, spazi di confronto con i colleghi e, ove lo si ritenga opportuno o necessario, anche attraverso percorsi di psicoterapia o analisi personale). Si tratta di una questione emersa in particolare per i settori della psicologia giuridica e della psicologia delle emergenze, in rapporto alla complessità e delicatezza delle situazioni in cui ci si trova ad operare, che richiedono forti assunzioni di responsabilità ed elevate capacità di gestire le intense risonanze emotive che derivano dal doversi confrontare sovente con condizioni di grande sofferenza.

Al di là di questi aspetti, su un livello "strutturale" più generale si è più volte messa in evidenza la carenza dell'offerta formativa riguardo i settori della psicologia che abbiamo considerato, sul piano sia del percorso di laurea che della formazione post-lauream. La necessità di istituire nuove discipline accademiche è stata rimarcata rispetto alla psicologia dello sport - in ambito nazionale, in quanto in nessun Corso di Laurea in Psicologia in Italia esiste attualmente tale insegnamento - e, in Liguria, anche rispetto alla psicologia giuridica e alla psicologia delle emergenze. Inoltre, sempre in riferimento all'offerta dell'Università di Genova, è emersa la

necessità di potenziare l'insegnamento della neuropsicologia. E' stata spesso sottolineata anche l'esigenza di ampliare l'offerta di formazione post-lauream nella nostra Regione, soprattutto riguardo la psicologia dello sport e la psicologia scolastica, per le quali mancano corsi specifici,²⁶ ma anche nel campo della neuropsicologia e della psicologia delle emergenze. La formazione dello psicologo, in qualsiasi ambito esso operi – si è ribadito lungo tutta la trattazione – infatti è e ha da essere una formazione continua, in costante aggiornamento e legata al mondo del lavoro, da un punto di vista teorico e pratico, insieme. Di ciò sono apparsi convinti non solo gli psicologi intervistati (che, in massima parte, hanno altresì dichiarato di aver partecipato ad almeno alcune iniziative formative negli ultimi 2 anni), ma anche i testimoni privilegiati, i quali, seppur giudicando nel complesso in maniera positiva l'operato degli psicologi ed, anzi, auspicando un aumento delle attività psicologiche nel loro campo, non di rado si sono lamentati di un'inadeguata preparazione dei professionisti con cui sono venuti a contatto, connessa – tra l'altro – ad un atteggiamento di rigidità, senza quindi la capacità di adattare le conoscenze a quanto richiesto nell'*hic et nunc* dal contesto di intervento. L'idea di carenze sul piano formativo è stata spesso condivisa anche dagli stessi psicologi, parlando di sé e/o dei colleghi.

Anche alla luce di tali riflessioni almeno parzialmente autocritiche sul percorso formativo proposte dagli intervistati, ci sembrerebbe importante valorizzare (anche con norme specifiche) le opportunità di aggiornamento scientifico e di formazione scientifica per i tutor aziendali. Infatti, se il tutor a suo tempo ha avuto una formazione più generica (ad es., la laurea a “indirizzo applicativo” nell'ordinamento quadriennale del corso di laurea in psicologia vigente negli anni Settanta-Ottanta) o non specifica al settore (ad es., la maggior parte degli psicologi scolastici hanno avuto una formazione in psicologia clinica), è assolutamente essenziale che il tutor stesso abbia avuto e possa costantemente avere occasioni di aggiornamento scientifico e professionale nel proprio attuale settore di attività. Se ciò non avvenisse, e quindi se il contesto di pratica professionale avesse un fondamento teorico obsoleto o non sufficientemente approfondito, vi sarebbe il rischio che lo iato fra pratica e teoria risulti particolarmente ampio per il tirocinante.

Simili valutazioni non devono portare a disconoscere le situazioni esistenti in cui la formazione sa essere adeguata ed al passo con i tempi, né a generalizzare rispetto al mondo della professione, non dando il giusto risalto a coloro che operano sul campo con capacità e competenze, acquisite sia con l'esperienza che attraverso la partecipazione ad iniziative formative selezionate con cura, talvolta anche fuori Regione. Si tratta di una situazione che, tuttavia, richiede risposte. Tali risposte, inoltre, non devono limitarsi a promuovere l'istituzione e/o il potenziamento di corsi o

²⁶ A questo riguardo, ricordiamo che un Corso di Perfezionamento in Psicopatologia dell'Apprendimento, di sicuro interesse per la psicologia scolastica, e un Master di II livello in Psicologia delle Emergenze e Stress Management sono stati istituiti recentemente (cf. cap. IV e VI); possiamo considerarli primi passi importanti nella direzione qui auspicata e può essere interessante per l'Ordine monitorare in futuro la loro efficacia didattica e professionalizzante.

altre iniziative formative, ma chiamano in causa anche tutti gli altri aspetti cui abbiamo prima accennato, riguardo le basi teoriche della didattica avanzata e professionalizzante, la scelta dei contenuti specifici da trasmettere, il loro legame con le potenzialità ed i limiti della professione nel nostro contesto territoriale reale, le modalità formative più appropriate.

IX.II – L’inserimento professionale

Nell’insieme di motivazioni che hanno condotto i nostri partecipanti a iniziare ad operare in un determinato campo, spicca innanzitutto l’interesse personale e professionale, indicato dalla larga maggioranza degli psicologi intervistati (con l’eccezione del settore della psicologia del lavoro e delle organizzazioni). Importanti anche, nei vari ambiti, le conoscenze e le competenze acquisite durante il percorso di laurea, la formazione post-lauream o la precedente esperienza diretta nel settore durante un periodo di lavoro sotto un altro profilo (è il caso, ad esempio, degli psicologi scolastici che avevano già lavorato come insegnanti) o un periodo di attività a titolo gratuito (come per chi si è avvicinato alla psicologia dello sport anche grazie alla propria esperienza di atleta o per chi era già volontario in alcuni contesti di emergenza).

Anche l’utilità sociale è stata spesso sottolineata come una ragione per la propria scelta professionale, ad esempio nel settore della psicologia delle emergenze, della psicologia del lavoro e delle organizzazioni e della psicologia giuridica. Ci sembra altresì degno di nota che la possibilità di crescita professionale e l’aspettativa di un buon inserimento lavorativo siano state segnalate soprattutto rispetto alla psicologia dello sport e alla psicologia del lavoro e delle organizzazioni, e che solo in quest’ultimo settore sia stata anche citata l’aspettativa di un buon livello di sicurezza e stabilità connessa alla propria posizione come criterio di scelta. In generale, l’inserimento nel campo del lavoro e delle organizzazioni pare sia stato legato a motivazioni più estrinseche (ad es., anche alla varietà delle attività) rispetto a quanto non sia avvenuto negli altri campi considerati. E’ opportuno rimarcare, inoltre, che per diversi intervistati hanno avuto anche un certo peso le situazioni contingenti/casuali all’inizio del loro percorso professionale, in particolare per coloro che prestano attività nel campo del lavoro e delle organizzazioni o nell’ambito della psicologia delle emergenze (in quest’ultimo caso, si tratta di psicologi che lavoravano già nel servizio pubblico, in campo sanitario, e che sono stati chiamati anche ad occuparsi di situazioni che, possono essere definite, per l’appunto, di emergenza, come la prevenzione del *burn out* per gli operatori sanitari).

Riguardo invece le vie intraprese per inserirsi concretamente nel settore prescelto, si è evidenziata innanzitutto, per ogni settore considerato, la molteplicità di canali utilizzati. E’ altresì emerso con forza quanto possa rivelarsi utile, accanto ad una formazione specifica, una efficace rete di conoscenze personali e di relazioni lavorative, tale da permettere di venire a conoscenza delle

opportunità che si presentano e di essere chiamati ad operare in un determinato contesto sulla base di un rapporto di fiducia e stima già instaurato. Ancora, come sopra anticipato, si è rilevata sovente l'importanza dell'aver operato già nell'ambito in altre vesti o di averne comunque già una qualche esperienza (principalmente, in riferimento ai settori della psicologia scolastica, psicologia dello sport, psicologia delle emergenze e psicologia giuridica). Abbastanza frequente, com'era ovvio attendersi, la presentazione diretta di domande di lavoro a istituzioni, enti ed aziende, mentre l'investimento di risorse nella libera professione, fin da subito, per inserirsi in uno dei settori "innovativi" considerati è stata un'opzione praticata da un numero, nel complesso, abbastanza esiguo di partecipanti (in particolare, nessuno ha iniziato in questo modo la professione nei campi delle emergenze e della psicologia scolastica, e solo uno psicologo in campo giuridico). Infine, la partecipazione a concorsi è una strada limitata quasi soltanto ai campi della ricerca (dove l'accesso al Dottorato di Ricerca appare il percorso obbligato per iniziare la carriera) e della neuropsicologia.

In maniera coerente con quanto andavamo dicendo nel paragrafo precedente rispetto alle carenze della formazione alla professione, in tutti i settori studiati gli intervistati hanno segnalato l'inadeguatezza delle loro competenze e conoscenze come uno dei maggiori ostacoli incontrati durante la fase di avvio della propria attività. In tutti i settori, inoltre, fatto salvo quello relativo alla psicologia del lavoro e delle organizzazioni, sono state rimarcate le difficoltà iniziali dovute all'insicurezza e all'instabilità della propria posizione e alla retribuzione,²⁷ spesso bassa se non persino inesistente (alcuni intervistati nei campi dello sport, delle emergenze e della psicologia scolastica hanno infatti affermato di avere effettuato prestazioni gratuite all'inizio della professione).

Un altro tra i più rilevanti problemi rispetto all'inserimento al lavoro - che, come vedremo, ritroveremo poi parlando degli aspetti negativi che persistono anche quando la propria professione è avviata da tempo - riguarda la scarsa definizione della figura dello psicologo nei vari campi, ossia l'assenza di indicazioni chiare sul suo specifico ruolo e sulle sue funzioni, ma anche, talvolta, su come si forma e rispetto a chi si interfaccia. Si tratta di una difficoltà che, per quanto trasversale, è apparsa sentita con particolare intensità in alcuni settori, come quello della neuropsicologia (dove infatti ci si confronta con la professione medica, dalla tradizione antichissima e fortemente riconosciuta, e con altre figure che di fatto si trovano a svolgere funzioni fortemente affini a quelle dello psicologo, tra cui i logopedisti), della psicologia scolastica e dello sport. Abbiamo altresì avuto più volte modo di sottolineare come questa scarsa definizione della figura e dei compiti dello psicologo sia un aspetto problematico cui fanno riferimento anche le altre figure che con lo psicologo si relazionano o potrebbero relazionarsi.

²⁷ Questo aspetto è del tutto coerente con quanto discusso nella nostra precedente trattazione: "La psicologia in Liguria. Percorsi formativi e scelte professionali dei giovani psicologi", alla quale rimandiamo pertanto per ulteriori approfondimenti sul tema.

Le difficoltà per l'ingresso al mondo del lavoro sono inoltre spesso apparse legate alla dimensione relazione, riguardo i rapporti con figure aventi responsabilità decisionale (ad es., coloro che si occupano di ricerca hanno talvolta riscontrato ostacoli collegati a “giochi di potere poco chiari”, o coloro che operano nello sport hanno lamentato problemi nelle relazioni con i dirigenti e gli allenatori), ma anche i rapporti con altre figure, che sono stati segnalati problematici ad esempio in campo scolastico (con gli insegnanti), delle emergenze (con medici e volontari) e giuridico (con avvocati e giudici), in quanto – a detta di alcuni intervistati – il lavoro dello psicologo è spesso frainteso o non tenuto in debita considerazione da questi soggetti.

Riguardo le indicazioni utili che abbiamo richiesto agli psicologi intervistati per facilitare l'inserimento nel settore di riferimento, il minimo comune denominatore si è rivelato essere costituito dall'acquisizione di informazioni dettagliate ed aggiornate rispetto al campo in cui si intende avviare l'attività ma anche riguardo il contesto territoriale (risorse, limiti, caratteristiche peculiari) in cui gli interventi avranno luogo, dall'avere una buona formazione sia di base che più specifica, dal fare esperienza concreta del settore prima di proporsi a livello lavorativo e dal mantenere un atteggiamento flessibile e proattivo, sapendo considerare più ambiti di intervento e proporsi direttamente con progetti ad hoc (quest'ultimo aspetto è stato segnalato, in particolare, rispetto alla psicologia scolastica, la psicologia del lavoro e delle organizzazioni e la psicologia dello sport). Alcuni intervistati hanno anche rimarcato l'importanza del seguire le proprie inclinazioni ed attitudine, non solo nel selezionare un settore piuttosto che un altro, ma anche nell'individuare una precisa area di intervento all'interno del campo prescelto.

Il rilevante ruolo attribuito dagli intervistati all'Ordine degli Psicologi per favorire l'ingresso alla professione è stato uno degli aspetti di maggiore comunanza tra quanto emerso nei vari capitoli: si è pertanto detto numerose volte di come gli intervistati si attendono che esso si adoperi per definire la figura dello psicologo in ciascuno dei settori considerati, tutelandone le specificità sul piano formale, legale e, nel contempo, effettuando un “marketing della professione” teso, attraverso iniziative comunicative e formative, a farne conoscere l'esistenza e le competenze di ruolo presso i vari interlocutori potenziali e a promuoverne la rilevanza sociale effettiva, chiarendo in pratica “perché ci si dovrebbe rivolgere ad uno psicologo e non a qualche altra figura, a cosa serve, cosa ci si dovrebbe aspettare davvero”. Con tutta evidenza, un'azione più incisiva dell'Ordine professionale in questo senso non è certo richiesta soltanto per facilitare la fase di inserimento a chi si affaccia ad un determinato settore, ma, più in generale, per sostenere la chiarificazione e lo sviluppo della professione dello psicologo, anzi, delle sue molte professioni, all'interno del complesso ed eterogeneo mondo del lavoro attuale.

IX.III – Le figure professionali nel territorio

IX.III.1 – Sulla situazione lavorativa attuale

La situazione occupazionale degli psicologi intervistati, si è già detto più volte, dato il numero contenuto di partecipanti alla ricerca, non ha alcuna pretesa di fornire una descrizione “oggettiva” di quanto accade nei vari settori considerati. Tuttavia – e questo era nelle ambizioni della nostra ricerca – il carattere qualitativo-intensivo delle informazioni raccolte può fornire alcuni spunti di riflessione interessanti. Il criterio di selezione dei intervistati nei vari ambiti è stato presentato nel corso del capitolo I, al quale quindi rinviamo per ogni maggiore ragguaglio, limitandoci qui soltanto a ricordare che abbiamo cercato di contattare soprattutto persone con una buona esperienza nel settore, sebbene, quando è stato possibile (rispetto al numero di interviste previste e alla reperibilità dei partecipanti) abbiamo intervistato anche alcuni che si erano inseriti da poco in quel determinato ambito.²⁸ In alcuni settori, tuttavia, si è evidenziata l’assenza di un numero sufficiente di psicologi che vi lavorino in maniera consistente in termini di tempo dedicato, “peso relativo” rispetto a eventuali altre attività e/o durata del percorso professionale. In particolare, la psicologia scolastica, la psicologia dello sport e la psicologia delle emergenze sono risultati essere spesso ambiti di intervento secondari rispetto ad altri lavori svolti (ad es., rispetto all’insegnamento oppure all’operare come psicologi clinici), mentre per gli altri settori, ossia la ricerca psicologica, la neuropsicologia, la psicologia del lavoro e delle organizzazioni e la psicologia giuridica, è stato più agevole reperire persone che vi operano in modo esclusivo o almeno prevalente. Il monte ore dedicato è risultato comunque sovente di difficile quantificazione, anche se settori come quello dello sport, della psicologia giuridica e della psicologia delle emergenze sembrano richiedere un impegno soprattutto a tempo parziale, mentre campi come la ricerca psicologica, la neuropsicologia e la psicologia del lavoro e delle organizzazioni vedono tra i nostri intervistati un impegno principalmente a tempo pieno.

Rispetto al tipo di contratto, sempre nei limiti di rappresentatività del nostro studio, è interessante rilevare che – salvo la ben comprensibile eccezione della ricerca psicologica – l’attività è svolta dagli intervistati spesso come lavoro autonomo. Il numero non trascurabile di dipendenti pubblici a tempo indeterminato nel campo della psicologia scolastica e della psicologia delle emergenze deriva dal fatto che si tratta di persone inquadrare, rispettivamente, con un contratto di docenza o come dipendenti (i.e. psicologi clinici) nel Servizio Sanitario Nazionale.

E’ inoltre interessante evidenziare che, trasversalmente ai vari settori, quasi tutti gli psicologi si sono dichiarati soddisfatti del proprio lavoro. Gli unici, anzi, che hanno espresso un

²⁸ Per il particolare criterio di selezione riguardo il campo della ricerca psicologica si rimanda alla sezione § I.II.1

livello complessivo di poca soddisfazione sono uno psicologo nel campo della ricerca, uno nel campo della neuropsicologia e uno nel campo della psicologia del lavoro e delle organizzazioni (ma, quest'ultimo, limitatamente all'attività che svolge presso il Centro per l'Impiego). Non pare affatto superfluo chiedersi, pertanto, se questo giudizio globalmente positivo fotografi davvero una situazione in essere, basata a sua volta su condizioni "reali" del lavoro e/o sulla passione e sull'interesse manifestati – anche a prescindere da un quadro obiettivo della situazione – per la propria attività, o se (e quanto) esso non derivi piuttosto da un'esigenza di rispondere a criteri di desiderabilità sociale (ad es., una sentita necessità di essere coerenti con la scelta professionale effettuata o di non "deludere" l'intervistatore). Lasciando comunque da parte questo interrogativo, si possono mettere in risalto tre dimensioni principali sottostanti alle diverse voci indicate: lo sviluppo personale e/o professionale, gli aspetti relazionali e/o sociali, gli aspetti materiali e inerenti alla definizione di ruolo. Inoltre, al di là delle generali dichiarazioni di soddisfazione per le attività svolte, rispetto a ciascuno di tali gruppi vengono talvolta espressi anche giudizi negativi.

Più nello specifico, nella dimensione legata allo sviluppo personale e/o professionale, possono essere fatti rientrare il livello di corrispondenza del lavoro rispetto al proprio progetto professionale, lo studio e l'approfondimento di alcuni aspetti del lavoro, il livello di utilizzo delle proprie conoscenze e competenze, la possibilità di realizzazione personale, la possibilità di crescita professionale e la qualità complessiva della propria prestazione. Non è possibile ripercorrere in questa sede quanto espresso in merito a tali voci nei diversi settori, ma ci pare degno di nota ricordare che una certa insoddisfazione è stata espressa soprattutto per la psicologia del lavoro e delle organizzazioni in merito alla coerenza dell'attività effettuata con il percorso professionale auspicato e alla possibilità di realizzarsi anche a livello personale attraverso il proprio lavoro.

Gli aspetti relazionali e/o sociali dell'attività professionale hanno fatto rimarcare in maniera più consistente situazioni sia positive che negative. Rispetto ai rapporti con i clienti e gli utenti, sebbene siano stati citati spesso elementi di grande soddisfazione, alcuni problemi sono stati evidenziati soprattutto per la psicologia giuridica e il settore del lavoro e delle organizzazioni, collegati al timore da parte dei fruitori di essere giudicati negativamente, ad atteggiamenti di chiusura e rifiuto e ad aspettative distorte nei confronti del lavoro psicologico. Difficoltà nelle relazioni con la committenza (se diversa dall'utenza) o comunque con figure aventi ruoli decisionali sembrano emergere invece in particolare nell'ambito sportivo (sono state tuttavia citate anche rispetto ai campi della neuropsicologia e della psicologia delle emergenze) e risultano connesse a casi di discrepanza degli obiettivi rispetto a quelli degli utenti e a scarsa considerazione verso l'attività psicologica, con conseguente scarso riconoscimento della sua utilità. Riguardo alle relazioni con le altre figure professionali, per quanto siano stati rilevati anche aspetti di soddisfazione lavorativa, si sono rimarcati problemi in molti settori: soprattutto per quello

scolastico e per quello giuridico, ma anche in campo neuropsicologico, in quello del lavoro e delle organizzazioni e in quello delle emergenze. Gli ostacoli presenti appaiono derivare da situazioni di sovrapposizione di ruoli e funzioni, nonché da malintesi rispetto al lavoro dello psicologo, da atteggiamenti scettici e da tendenze a banalizzare e/o strumentalizzare il suo intervento. Il quadro che in questo senso si delinea è quello di una situazione di alta competitività in vari contesti in cui lo psicologo si inserisce, nei confronti di profili professionali rispetto a cui i confini sovente sono tutt'altro che netti.²⁹ Riguardo le relazioni tra colleghi psicologi, nell'ambito delle nostre interviste sono state rilevate alcune condizioni problematiche principalmente per la psicologia delle emergenze e la psicologia giuridica, dovute a situazioni di contrapposizione e conflitto, ma anche a lacune al livello formativo e ad atteggiamenti di scarso rispetto della deontologia.

Ancora riguardo le valutazioni espresse dai nostri partecipanti circa la più generale dimensione di apertura al relazione e al sociale associata alla propria attività, la possibilità di capire meglio gli altri e le problematiche sociali e l'aspetto legato all'utilità sociale del lavoro hanno fatto registrare soltanto commenti positivi, sebbene con gradi e sfumature diverse nei vari ambiti. Ci pare interessante, infine, portare l'attenzione su un ulteriore punto: il prestigio e la considerazione sociale sono stati citati come elementi fonte di soddisfazione lavorativa solo da alcuni intervistati per il settore giuridico.

Anche rispetto agli aspetti materiali (intesi in senso lato) del lavoro sono emerse luci e ombre. In questo gruppo possono essere inclusi voci quali il grado di autonomia e di responsabilità, l'organizzazione e la quantità di lavoro (risultate problematiche soprattutto nel campo della ricerca in psicologia, dove gli intervistati hanno lamentato spesso di doversi occupare di attività eterogenee e non sempre pertinenti), l'orario, l'ambiente fisico e gli strumenti di lavoro (apparsi carenti soprattutto per coloro che operano nella ricerca psicologica, nella neuropsicologia e nella psicologia scolastica). Il livello di retribuzione è risultato essere adeguato per alcuni intervistati principalmente nel settore della psicologia dello sport e in quello della psicologia delle organizzazioni – ambito associato da taluni anche ad un buon livello di sicurezza e stabilità – mentre rappresenta un'importante nota dolente nella maggior parte delle aree considerate, e segnatamente per gli intervistati che si occupano di ricerca, di psicologia scolastica o di psicologia giuridica (dove inoltre esiste molto spesso una notevole dilazione del compenso rispetto al momento in cui l'intervento è

²⁹ Un interrogativo da porsi riguarda dunque quale sia la convivenza possibile all'interno di uno stesso ambito di intervento, in un mercato del lavoro complesso e in continuo cambiamento. Ciò apre su un dibattito centrale per la professione psicologica oggi, ossia quello del rapporto tra un'ottica protezionistica, volta alla salvaguardia degli ambiti di esclusività appannaggio degli psicologi, e un'ottica invece rivolta alla promozione delle competenze, del valore aggiunto che il lavoro psicologico può portare, in termini di ritorni concreti sul piano delle conoscenze e degli interventi. Un'accorta modulazione tra queste due logiche di tutela della professione pare imprescindibile per favorire, nei contesti reali, la collaborazione e lo scambio costruttivo con le altre figure ivi compresenti. Di un'azione improntata a questi criteri potrebbero beneficiare anche i rapporti all'interno della nostra stessa categoria, con un maggiore sviluppo di un clima di dialogo e collaborazione.

effettuato). Gli aspetti inerenti alla chiarezza degli obiettivi, alla definizione del proprio ruolo e della proprie specifiche funzioni come psicologi che operano in un particolare ambito sono state associati il più delle volte ad espressioni di insoddisfazione, sebbene tale problematica sia apparsa particolarmente sentita in alcuni settori, come quello della psicologia delle emergenze, della neuropsicologia e della psicologia scolastica. Infine, in modo che non pare del tutto coerente con quanto riportato in questa e nelle sezioni precedenti, una insufficiente quantità di domanda (esplicita) di intervento è stata segnalata come aspetto d'ostacolo e di insoddisfazione professionale da alcuni psicologi che intervengono nel settore dello sport o in quello del lavoro e delle organizzazioni.

IX.III.2 – Aree di intervento da potenziare

Il tema della quantità di domanda e del rapporto tra domanda esplicita e domanda potenziale o domanda che non viene comunque adeguatamente intercettata dagli psicologi è stata una delle questioni più importanti affrontate nel nostro studio, e merita pertanto uno specifico approfondimento. Innanzitutto, è importante osservare che nei vari settori la maggior parte degli psicologi e quasi tutti i testimoni privilegiati hanno riconosciuto la presenza di bisogni non ancora esplicitati in domande o di richieste che non trovano ancora risposte sufficienti.

Ci limitiamo a ricordare in questa sede solo qualche esempio, rinviando alle rispettive sezioni per una trattazione più approfondita. Gli aspetti evidenziati vanno dalla necessità di una maggiore presenza degli psicologi in settori di ricerca “di confine”, perché innovativi e perché portati avanti da équipe multidisciplinari, come l'ergonomia o l'ambito delle tecnologie multimediali, all'esigenza di incrementare il lavoro dei neuropsicologi nei servizi pubblici e privati per la diagnosi di ingresso dei pazienti, nonché per la riabilitazione, soprattutto in fase post-acuta, e per il sostegno ai caregiver; dal rilevare una necessità di maggiori interventi in classe su vari temi (difficoltà di apprendimento, capacità relazionali, multiculturalità ed educazione alla salute), insieme ad una maggiore attenzione rivolta ai docenti (anche per facilitare i rapporti coi genitori) sino alla necessità di sviluppare nel campo del lavoro e delle organizzazioni la selezione del personale nelle piccole aziende, il sostegno nei momenti di passaggio della vita lavorativa e l'accompagnamento al lavoro per le categorie svantaggiate; dall'educare allo sport come pratica di socializzazione e benessere, il prevenire comportamenti a rischio collegati all'attività fisica (ad es., il doping) e l'agevolare la comunicazione di dirigenti e allenatori con i genitori, riducendo altresì le aspettative irrealistiche verso gli atleti, ad una maggiore presenza dello psicologo negli ospedali, con l'ingresso in nuovi reparti e nei servizi del 118, per la gestione delle microemergenze connesse

alle malattie acute e croniche, e ad un aumento del sostegno ai vari lavoratori che operano in situazioni di crisi, nonché alle vittime indirette delle macroemergenze, e infine, per quanto riguarda la psicologia giuridica – alle esigenze di sviluppare ulteriormente l'intervento in campo minorile (soprattutto l'ascolto del minore e le funzioni svolte dallo psicologo in qualità di Giudice Onorario), di realizzare percorsi di monitoraggio e sostegno per le coppie con separazioni conflittuali e di porre in essere iniziative di informazione/formazione rivolte ad avvocati e/o magistrati.

Come abbiamo già precisato, l'elenco non è affatto esaustivo. Offre comunque uno spaccato significativo di come possano esistere ancora bisogni non ascoltati adeguatamente e richieste non soddisfatte, presenti in un mercato molto ampio in termini di persone, gruppi, istituzioni, che potrebbero fruire di un sapere psicologico. Nuovi spazi che potrebbero aprirsi e spazi già esistenti che potrebbero ampliarsi, insomma, per la nostra categoria professionale.

Le difficoltà di risposta sembrano da mettersi in relazione con cause differenti, spesso compresenti, dipendenti dai contesti in cui gli interventi dovrebbero essere attuati e/o dagli stessi professionisti: si sono infatti rivelati addebitabili non solo a carenze di fondi per finanziare le attività psicologiche (fondi che non sembrano certo, al momento, destinati ad aumentare, almeno in ambito pubblico) o a pregiudizi nei confronti del lavoro psicologico, ma anche a carenze formative degli psicologi e alla loro insufficiente abilità nel realizzare interventi davvero fruibili, sia dal punto di vista dell'incontro con le necessità reali sia rispetto agli strumenti ed al linguaggio utilizzato, che a volte risulta troppo tecnico. Talvolta interferisce anche un distorto atteggiamento "clinico", incapace di lasciare l'ottica della "cura", per rivolgersi alla promozione del benessere, delle risorse e della proattività delle persone e dei contesti.

Ad incidere negativamente, nei diversi ambiti considerati, è altresì la scarsa definizione della figura dello psicologo o, meglio, delle diverse figure di psicologo a cui ci si può rivolgere. Accanto al bisogno di un'identità chiara da parte di chi opera in un determinato settore, e si trova il più delle volte a confrontarsi con professioni ben definite (basti pensare ai medici o agli avvocati), si evidenzia infatti sovente un'elevata confusione da parte dei non addetti ai lavori, tra cui cosiddetti *stakeholders* (committenti, utenti, clienti), che ostacola lo sviluppo e la differenziazione della domanda, impedendo alla base la conoscenza delle varie possibilità di intervento e/o la comprensione della loro utilità reale, e portando non di rado ancora oggi ad un appiattimento della figura sullo stereotipo "psicologo = psicologo clinico = psicoterapeuta = psicanalista", dal quale derivano i pregiudizi di cui sopra. E' fondamentale, dunque, effettuare un'azione incisiva rivolta a quanto nel cap. I (cf. § I.I) abbiamo indicato come "marketing della professione": da un lato, cercando di interpretare in modo consapevole i cambiamenti in atto nella società contemporanea per trovare modalità di risposta al passo con i tempi e, dall'altro, promuovendo il riconoscimento sociale del lavoro dello psicologo nel mostrare chiaramente a tutti gli interlocutori – reali o

potenziali – di che cosa si occupa, con quali obiettivi e strumenti, e quale sia il suo specifico valore, in termini di ritorni concreti che il fruitore ne può avere. Ciò sicuramente non è semplice come potrebbe apparire dalla sola enunciazione di principio e richiede innanzitutto di proseguire la riflessione su quale sia l'identità professionale dello psicologo oggi e su come essa si possa modulare rispetto ad una data area di intervento. Abbiamo discusso più volte di quanto la definizione dei ruoli e delle funzioni dello psicologo (precisandone altresì le modalità e le procedure operative e, ancor prima, le specifiche competenze necessarie ed i percorsi formativi per la loro acquisizione) sia un processo lungo e faticoso, che per proseguire richiede la partecipazione di una molteplicità di attori, a livello locale e, soprattutto, nazionale. Inoltre, la carenza di studi longitudinali che valutino l'operato degli psicologi nei vari contesti rappresenta una notevole difficoltà nel testimoniare l'utilità della nostra professione. Tuttavia, alcuni segnali appaiono positivi. Come evidenziato anche dalle nostre interviste, oggi si sta diffondendo una maggior "cultura psicologica", che vede attenuarsi i pregiudizi lasciando il posto ad una minore confusione ed a rappresentazioni più adeguate. Vanno in questa direzione anche iniziative di comunicazione e di sensibilizzazione come le giornate seminariali tematiche, dedicate ai vari settori psicologici, organizzate dall'Ordine degli Psicologi della Liguria. Inoltre, alcuni intervistati hanno rilevato che passi in avanti sembra si stiano compiendo altresì sul fronte della formazione degli psicologi, sul piano dell'aggiornamento e del fornire competenze più "contestualizzate", ossia connesse alle esigenze reali del territorio. Tanto resta da fare, ma il cammino verso un migliore incontro tra domanda e offerta pare, insomma, quantomeno essere intrapreso.

IX.III.3 – Valutazione dell'intervento da parte dei testimoni privilegiati

Il dato da mettere in rilievo, *in primis*, è che tutti i testimoni privilegiati, tranne uno intervistato per il settore del lavoro e delle organizzazioni, hanno affermato di ritenere nel complesso utile il lavoro dello psicologo rispetto al loro ambito di riferimento. Tra i principali aspetti considerati di risorsa si è evidenziata, in tutti i settori,³⁰ la facilitazione delle relazioni e dei processi comunicativi sia all'interno dei contesti di intervento (tra i diversi soggetti ivi presenti e all'interno dei gruppi di lavoro) sia riguardo gli interlocutori esterni. Rispetto a situazioni problematiche sul piano individuale, interpersonale od organizzativo, giudizi favorevoli sono stati espressi in merito a tutte le varie fasi in cui lo psicologo può operare (i.e.: prevenzione, valutazione-diagnosi, consulenza, sostegno, riabilitazione, formazione), sottolineando in particolare l'attenzione per la centralità della persona, la promozione di spazi di ascolto, di riflessione e di espressione,

³⁰ Tranne quello della ricerca psicologica, per il quale ricordiamo che non sono stati intervistati testimoni privilegiati (cf. cap. I).

nonché la capacità di cogliere le specificità, di tenere in considerazione, al tempo stesso, una pluralità di elementi compresenti e di fornire nuove prospettive, sapendo cogliere e, anzi, anticipando il cambiamento. A questo proposito, molto utili sono stati considerati gli interventi rivolti allo sviluppo delle potenzialità di persone, gruppi e organizzazioni e alla promozione del benessere.

In questo quadro globalmente positivo, alcuni aspetti si sono tuttavia rivelati inutili o addirittura di franco ostacolo all'efficacia del lavoro psicologico, e ciò è emerso in maniera trasversale, ossia rispetto a tutti o comunque a buona parte dei settori presi in esame. Si sono nuovamente rimarcate, ad esempio in campo scolastico e in quello giuridico, le ripercussioni negative legate alla scarsa chiarezza dei confini e delle possibilità di ruolo dello psicologo e, dunque, alla confusione che ne deriva e di cui abbiamo poco sopra discusso. E' stata inoltre lamentata in alcuni ambiti una preparazione talvolta inadeguata, sotto il profilo teorico e/o pratico, rispetto a quanto sarebbe richiesto dalle specifiche situazioni: in tal senso, gli interventi attuati rischiano di mantenersi su livelli troppo generici, non adeguatamente contestualizzati, risultando quindi poco incisivi. Un altro problema evidenziato in alcuni ambiti dai nostri testimoni privilegiati è un eccessivo "psicologismo" da parte di alcuni professionisti. Esso rinvia ad una lettura rigida di una data situazione in termini intrapsichici o relazionali, anche quando può risultare fuorviante (ad es., non vengono tenute in debito conto le cause organizzative, socio-culturali o economiche); inoltre, talvolta porta all'introduzione di un setting clinico "a priori" e all'adozione di un atteggiamento pregiudiziale con eccessiva focalizzazione sulle difficoltà, anziché sulla promozione delle risorse, e conseguente passivizzazione dell'utente, il quale viene "appiattito sul modello del paziente", riprendendo le parole di un intervistato. Oltre che in questa incapacità di adattarsi alle peculiarità dei contesti e delle situazioni, una certa tendenza alla "autocentratura" da parte degli psicologi può manifestarsi nell'uso di un linguaggio troppo tecnico e, dunque, poco fruibile per i diversi interlocutori (come è stato sottolineato, in particolare, per i settori della psicologia del lavoro e delle organizzazioni e della psicologia dello sport), nonché in una scarsa propensione alla pragmaticità, con interventi che non si rivolgono sufficientemente al raggiungimento di risultati tangibili o, comunque, non rendono abbastanza evidenti le loro ricadute pratiche, e che richiedono talvolta tempi troppo lunghi rispetto a quanto auspicato dai fruitori.

Da quanto detto, appare con tutta evidenza l'importanza che la nostra categoria professionale sappia esprimere una psicologia che rimanga aperta ai cambiamenti in atto e ad un processo realmente negoziale con i propri interlocutori, nell'ambito del quale caratterizzare l'offerta di intervento non solo in modo flessibile, di volta in volta rispetto alle esigenze concrete, contestualizzate, ma anche comprensibile per l'utenza e per le varie figure con cui ci si trova ad interagire.

IX.III.4 – Verso quale futuro?

Riguardo alle aspettative sul proprio avvenire professionale (a 1 o a 5 anni),³¹ gli psicologi intervistati hanno espresso risposte eterogenee, con pareri talvolta titubanti e molto meditati, nonché spesso piuttosto generici. Ciò pare l'indicatore di un grado di incertezza non trascurabile, esplicitato tra l'altro direttamente da vari partecipanti per ciascuno dei settori considerati, per quanto in misura relativamente più ridotta per il campo della psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Al di là di questa dovuta osservazione iniziale e per quanto sia possibile cercare di estrarre un'indicazione ad un livello più corale, ci pare tuttavia di poter registrare la prevalenza di un moderato ottimismo, associato alla propensione di molti a mantenere o ad incrementare l'investimento lavorativo nel settore di riferimento. A sostegno di tale indicazione, è significativo inoltre ricordare che pochi psicologi hanno affermato di voler cessare l'attività o hanno dichiarato il timore di perdere il lavoro.

Quali spunti di riflessione si possono trarre, invece, per il futuro della professione in Liguria?³² In questo caso non pare possibile in alcun modo delineare una qualche tendenza complessiva, data la differenziazione delle attese rispetto ai diversi ambiti. Il campo della ricerca psicologica si rivela quello in cui le aspettative appaiono più negative, in connessione al cospicuo taglio di finanziamenti in atto per le università e gli organismi pubblici di ricerca, nonché alla mancanza di reali pari opportunità nell'accesso ai fondi sulla base di criteri di merito ed al ritardo segnalato per la nostra Regione rispetto ad altre realtà nazionali. Per i settori della psicologia scolastica e della psicologia del lavoro e delle organizzazioni i pareri raccolti sono discordanti, facendo registrare da un lato indicazioni circa l'incremento di alcune tipologie di domanda ed anche fiducia nel miglioramento della qualità dell'intervento psicologico, ma, dall'altro, denotando il rischio di ulteriori riduzioni dei fondi disponibili nonché – nuovamente – la presenza di un divario tra la Liguria e altre Regioni italiane, con assenza di politiche realmente incisive (questo ultimo aspetto è stato segnalato, nello specifico, rispetto alla psicologia del lavoro e delle organizzazioni). Gli altri ambiti considerati vedono invece attese più positive, rivolte al miglioramento della formazione dal punto di vista teorico e da quello pratico e all'aumento delle possibilità lavorative. In particolare, se l'atteggiamento è quello di una cauta fiducia riguardo la neuropsicologia e la psicologia delle emergenze, l'ottimismo appare più marcato in relazione alla psicologia dello sport, sull'onda del notevole sviluppo che essa ha fatto registrare negli ultimi anni e dei progressi che si stanno registrando sul piano teorico-scientifico in campo nazionale ed internazionale.

³¹ Cf. § I.II.1

³² Ricordiamo che l'orizzonte temporale cui gli intervistati dovevano fare riferimento è di 5 anni (cf. § I.II.1).

E' però necessario accompagnare quanto detto con un'ulteriore importante precisazione: le attese fiduciose espresse circa il futuro professionale individuale e, ancora di più, quelle riguardo lo sviluppo della professione nel territorio ligure sono state spesso strettamente collegate all'auspicio di una maggiore definizione e del riconoscimento della figura dello psicologo nell'ambito considerato. L'effettivo tramutarsi in possibilità concrete dipende quindi in larga parte – ancora una volta – da quanto la nostra categoria professionale saprà costruire un'immagine chiara di sé nei diversi contesti di attività e da quanto questa definizione di ruoli e funzioni sarà accettata, come legittimazione formale e sotto il profilo della rilevanza effettiva, dagli attori pubblici e privati che operano in tali contesti.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Bosio A. C. (2000), “Neoprofessionalismo e professionalizzazione della psicologia”, *AUPI Notizie*, 5: 8-17.

Bosio A.C. e Margola D. (2002), “La costruzione sociale della domanda di aiuto psicologico in Italia”, *Psicologia della Salute*, 5: 77-90.

Bosio A.C. e Kaneklin C. (2001), “Le nuove lauree psicologiche e la professionalizzazione della psicologia: verso un incontro ragionevole?”, *Giornale Italiano di Psicologia*, 28: 221-226.

Bosio A.C. (a cura di) (2004), *Professioni psicologiche e professionalizzazione della psicologia*, FrancoAngeli, Milano.

Bosio A.C., Lozza E. e Bergonzi R. (2004), “Le professioni dello psicologo: fra difesa dell’esistente e ricerca di nuovi posizionamenti”, *Micro & Macro Marketing*, 13:155-168.

Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea (2007), *IX indagine AlmaLaurea sulla condizione occupazionale dei laureati*. Bologna, Il Mulino.

Depolo M. (a cura di) (1998), *L’ingresso nel modo del lavoro: Il comportamento di individui e organizzazioni*, Carocci, Roma.

Eurisko (2004), *Indagine sulle professioni psicologiche nella Regione Sicilia, promossa dall’Ordine degli Psicologi della Regione Sicilia*, FrancoAngeli, Milano.

Eurispes (2007), *VIII Rapporto Nazionale sulla Condizione dell’Infanzia e dell’Adolescenza*.

Fivol (2005), *Competenze psicologiche nel Terzo Settore, ricerca promossa e cofinanziata dall’Ordine degli Psicologi della Regione Lazio e dalla Fondazione Italiana per il Volontariato*, FrancoAngeli, Milano

Istat (1998), *Università e lavoro*, Roma

Istat (2007), *Separazioni e divorzi in Italia*, disponibile on-line all'indirizzo:

http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20070626_01/testointegrale.pdf

Perussia F. (1994), *Psicologo*, Bollati Boringhieri, Torino.

Prandstaller G.P. (1994), “Le fasi del professionalismo: neoprofessionalismo e nuove professioni”, in G.P. Prandstaller (a cura di), *Le nuove professioni del terziario*, Franco Angeli, Milano.

Ripon A. (1993). “Soddisfazione e coinvolgimento nel lavoro”, in Lévy-Leboyer C. e Sperandio J.C., *Trattato di psicologia del lavoro* (ed. italiana a cura di A. Pedron), Borla, Roma: 381-392.

Rossati A. (a cura di) (1981), *Verso un'identità dello psicologo in Italia*, FrancoAngeli, Milano.

Sarchielli G. (2003), “Le professioni di psicologo”, *Giornale Italiano di Psicologia*, 30: 671-685.

Sarchielli G. e Fraccaroli F. (2002), *Le professioni dello psicologo*, Cortina, Milano.

ALLEGATI

Allegato 1 – Nota informativa

Questa indagine è parte di un progetto svolto in collaborazione tra l'Ordine degli Psicologi della Liguria e la Sezione di Psicologia del Dipartimento di Scienze Antropologiche (DiSA) dell'Università di Genova ed ha come scopo lo studio degli ambiti di nuovo sviluppo o comunque ancora minoritari per la professione psicologica nella nostra Regione.

Ai sensi della legge 196/03 sulla "Tutela delle persone e degli altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali", La informiamo che, se lo desidera, Le è garantito il diritto all'anonimato.

Le risposte da Lei fornite nel corso dell'intervista verranno utilizzate solo nell'ambito del presente progetto di ricerca ed i relativi dati saranno trattati solo da personale qualificato (psicologi abilitati ed iscritti all'Albo), addetto alla presente ricerca in base a specifici accordi stipulati con l'Ordine degli Psicologi della Liguria e l'Università di Genova.

La informiamo inoltre che l'intervista sarà registrata e la registrazione verrà conservata presso la Sezione di Psicologia del Dipartimento di Scienze Antropologiche (C.so Podestà, 2 – 16128 Genova) in maniera idonea affinché non possano avervi accesso terze persone non autorizzate.

Grazie per la collaborazione.

Dichiaro di aver preso visione della presente nota informativa e di acconsentire al trattamento dei dati secondo quanto sopra illustrato.

Data _____ Firma _____

Facoltativo:

Do il mio consenso anche al trattamento di dati derivanti da risposte che possano eventualmente portare a citare aspetti della mia intervista in modo personale e riconoscibile.

Data _____ Firma _____

Allegato 2 – Traccia intervista agli psicologi

→ L'intervista sarà suddivisa in tre ambiti. Innanzitutto Le chiederò alcuni dati di tipo socio-anagrafico; poi tratteremo della sua esperienza lavorativa riguardo l'attività per la quale stiamo effettuando l'intervista, ed infine andremo a ritroso a ripercorrere le sue esperienze formative, sia riguardo il suo percorso formativo in generale, sia riguardo i legami con il suo lavoro.

Parte I: DATI SOCIO-ANAGRAFICI

1. **Genere:**

1. Maschio
2. Femmina

2. **Età:** _____

3. **Nucleo familiare:**

1. abito da solo/a
2. abito con la famiglia di origine
3. ho un nucleo familiare con figli
4. ho un nucleo familiare senza figli
5. altro _____

4. Luogo di **residenza/domicilio:** _____ Provincia: _____

5. Luogo di **lavoro** (se l'attività viene svolta in luoghi diversi, indicare la sede principale):

_____ Provincia: _____

6. Anno **Abilitazione** Professionale (se prevista) _____

7. Anno di **Iscrizione all'Albo** degli Psicologi _____

8. **Titolo iscrizione** all'Albo _____

9. Abilitazione all'esercizio della **Psicoterapia**

0. NO
1. SI Anno _____

Indirizzo Scuola di Specializzazione _____

Intervistatore: _____

Data: _____

Area:

Parte II: ESPERIENZA PROFESSIONALE
(riguardante il settore lavorativo per il quale si svolge l'intervista)

a) QUADRO OCCUPAZIONALE

→ Le faccio prima alcune domande un poco più strutturate che riguardano l'attività lavorativa sulla quale si svolge l'intervista, poi le chiederò di raccontarmi la sua esperienza professionale in tale settore.

10. Che **ambito** di occupazione rappresenta attualmente rispetto alla sua attività lavorativa considerata nel complesso?

- 1. Esclusivo
- 2. Prevalente
- 3. Secondario

11. (Eventualmente) Qual è la sua **altra** occupazione (come psicologo o non)?

12. Rispetto al **tempo**, l'attività per la quale La sto intervistando è un lavoro:

- 1. A tempo pieno monte ore _____
- 2. A tempo parziale monte ore _____
- 3. Saltuario e occasionale monte ore _____

13. Si tratta di un lavoro **tipico o atipico**?

- 1. Stabile (tipico)
- 2. Atipico

14a. *Se lavoro stabile:*

L'occupazione è svolta come:

- 1. Lavoro dipendente in settore pubblico a tempo indeterminato
- 2. Lavoro dipendente in settore privato a tempo indeterminato
- 3. Lavoro autonomo (libero professionista)
- 4. Lavoro autonomo (libero professionista) in società o cooperativa

14b. *Se lavoro atipico:*

L'occupazione è svolta come:

- 1. Lavoro dipendente in settore pubblico a tempo determinato
- 2. Lavoro dipendente in settore privato a tempo determinato
- 3. Collaborazione/lavoro a progetto
- 4. Inserimento/formazione al lavoro/apprendistato
- 5. Altro contratto (borsista, contrattista e simili)
- 6. Lavoro volontario
- 7. Senza contratto

15. **Da quanto** tempo lo svolge?

16. Ha seguito un percorso di attività **continuativo o no**? (specificare)

17. (se pertinente) Ha **cambiato** tipo di contratto nel corso del tempo?

Se sì, specificare _____

→ Ora possiamo parlare più liberamente della sua esperienza personale

b) INSERIMENTO PROFESSIONALE

→ Ripercorriamo insieme gli inizi di questa sua attività lavorativa

18. **Canali** utilizzati per inserirsi nell'ambito lavorativo e/o per migliorare il proprio inserimento

19. **Motivazioni** per la scelta dello specifico ambito occupazionale

20. Principali **difficoltà** incontrate nell'inserimento professionale

21. **Indicazioni** su come l'Ordine degli Psicologi potrebbe aiutare l'inserimento ed il percorso lavorativo nello specifico settore professionale: *(ad es.: l'Ordine potrebbe fare qualche intervento concreto per favorire l'inserimento ed il percorso lavorativo in questo settore di attività?)*

22. **Indicazioni** a chi vuole intraprendere un'attività nello specifico settore professionale: *(ad es.: pensi ad un giovane di oggi che vuole intraprendere questo tipo di attività; sulla base della sua esperienza, quali consigli potrebbe dargli?)*

c) CARATTERISTICHE DELL'ATTIVITA'

(riguardo l'attività per la quale si svolge l'intervista)

→ Potrebbe descrivermi meglio quali sono le caratteristiche attuali della sua attività lavorativa?

23. Breve descrizione **mansione a livello generale**: mi può descrivere in breve di che cosa si occupa uno psicologo.... (inserire nome del settore: ad es.: delle emergenze)?

24. Esiste una "**domanda implicita**" o **comunque non adeguatamente soddisfatta** di intervento psicologico nello specifico settore? Se sì, quale? *(quali potenzialità ancora latenti, quali spazi di intervento non colmati, quali richieste di intervento psicologico restano non esplicitate e/o non trovano adeguate risposte?)*

25. Eventuali **indicazioni** su come favorire lo sviluppo della domanda nel settore e l'attuazione di risposte adeguate: *(ad es.: come si potrebbero favorire nuovi spazi di intervento nel suo settore di attività? Come si potrebbe favorire l'emergere della domanda latente? Come si potrebbero dare nuove risposte? ecc.)*

26. Mi può descrivere brevemente quale è la sua **attività specifica** (ossia: nel concreto, di che cosa si occupa)?

27. Tipo di **utenza** abituale

28. **Destinatari** dell'intervento psicologico (singoli, gruppi, scuole, ecc.)
29. **Modalità** di lavoro impiegate (da solo e/o in équipe; se possibile specificare frequenza)
30. **Orientamento** teorico/metodologico di riferimento
31. **Codice deontologico**: quale riferimento rappresenta, che posizione occupa nello svolgimento dell'attività
32. Quali sono i **principi deontologici** più importanti nell'esercizio dell'attività
33. Principali **strumenti e tecniche** utilizzati (se necessario, distinguere tra "talvolta" e "spesso")
34. Grado di **soddisfazione** complessivo rispetto alla propria attività
35. Aspetti lavorativi di maggior **soddisfazione**
36. Aspetti lavorativi più **problematici**/fonte di insoddisfazione professionale
37. **Risonanze** a livello personale/emotivo della propria attività professionale

c) **ASPETTATIVE SUL FUTURO PROFESSIONALE**
(riguardo l'attività per la quale si svolge l'intervista)

→ *Vorrei conoscere le sue aspettative circa il suo futuro per quanto riguarda la sua attività lavorativa*

38. **Previsione complessiva** sulla propria attività (**tra 1 anno**, se attività svolta da meno di 5 anni; **tra 5 anni**, se attività svolta da più tempo)
39. Eventuali particolari aspetti in cui si prevede un **miglioramento** (**tra 1 anno**, se attività svolta da meno di 5 anni; **tra 5 anni**, se attività svolta da più tempo)
40. Eventuali particolari aspetti in cui si prevede un **peggioramento** (**tra 1 anno**, se attività svolta da meno di 5 anni; **tra 5 anni**, se attività svolta da più tempo)
41. Previsione generale sul futuro della psicologia nel settore specifico (**in Liguria, nei prossimi cinque anni**)
42. **Precisazioni** rispetto al punto precedente:
 - Eventuali aspetti in **miglioramento**
 - Eventuali aspetti in **peggioramento**

Parte III : PERCORSO FORMATIVO

(N.B. Quando si parla di utilità per la “attività esercitata”, o simili, esplicitare che ci si riferisce sempre al *lavoro per cui la persona viene intervistata*)

→ Ora tratteremo del suo percorso formativo, universitario e post-lauream, sia da un punto di vista generale, sia riguardo gli specifici legami con la sua attività (per la quale stiamo svolgendo le interviste).

→ Alcune domande saranno più strutturate, in quanto avrò bisogno di dati precisi, mentre altre ci consentiranno di dialogare più approfonditamente sulla sua esperienza.

a) LAUREA

43. Tipo di laurea ottenuta:

1. Psicologia
2. Altra laurea _____
3. Più di una laurea _____

44. (Se più lauree, di cui una in Psicologia): L'altra laurea è stata conseguita prima o dopo di quella in Psicologia?

1. Prima anno solare _____
2. Dopo anno solare _____

45. **Riguardo** la laurea ottenuta (se più lauree, riferirsi a quella in Psicologia)

Anno solare iscrizione al Corso di Laurea _____
Anno solare conseguimento laurea _____
Sede conseguimento laurea _____ Votazione finale _____

46. **Se laurea in Psicologia:**

- 9a. Se vecchi ordinamenti (specificare laurea quinquennale o quadriennale)

Indirizzo di studi:

1. clinico e di comunità
2. generale e sperimentale
3. sviluppo ed educazione
4. lavoro e organizzazioni

- 9b. Se nuovo ordinamento (3 +2)

Denominazione laurea specialistica ed eventuale indirizzo

47. Grado di **soddisfazione** globale rispetto alla preparazione accademica ottenuta (se più lauree, riferirsi a quella in Psicologia):

4. Molto
3. Abbastanza
2. Poco
1. Per niente

48. **Materie** di studio (durante il corso di laurea) **più interessanti/utili** per l'attività esercitata

49. Eventuali **settori** in cui si sarebbe desiderata una preparazione accademica **più approfondita**

50. Eventuali **indicazioni** su come formazione accademica potrebbe favorire **l'inserimento** dei giovani nel settore professionale

b) TIROCINIO [se pertinente]

51. Informazioni sui vari tirocini svolti durante il percorso di laurea o ai fini dell'Abilitazione Professionale (*sede, area, città, durata*)

52. **Conoscenze e competenze apprese** durante i tirocini che sono state più utili per la propria professione

c) FORMAZIONE POST-LAUREAM

(corsi di specializzazione, dottorato di ricerca, master, corsi di perfezionamento, ecc.)

53. **Frequenza** corsi post-lauream (se più lauree, riferirsi ai corsi dopo la laurea in Psicologia):

0. NO

□

1. SI

□

54. (Se sì): Mi può descrivere **quali** corsi post-lauream ha frequentato, indicandone anche **il periodo e la città?**

55. Eventuali **tirocini** svolti per i corsi di formazione post-lauream frequentati (*tipo di corso di riferimento, sede, area, città, durata*):

56. **Conoscenze e competenze** apprese durante la formazione post-lauream che sono state più utili per la propria professione

57. Aspetti in cui la formazione post-lauream è stata carente o in cui comunque si sarebbero **desiderati maggiori approfondimenti**

58. Eventuali **indicazioni** su come la formazione post-lauream potrebbe migliorare la sua efficacia nel favorire **l'inserimento** nello specifico settore professionale

d) ALTRE ESPERIENZE FORMATIVE

59. Ha effettuato (al di là dei tirocini) **esperienze di stage/lavoro volontario**? Rispetto a questo settore di intervento o rispetto ad altre aree della psicologia? (*chiedere informazioni anche in relazione a sedi, città e durata*)

60. (Se sì) Funzione ed **importanza** delle esperienze di stage/lavoro volontario; competenze maturate grazie ad esse, legame con l'attività lavorativa attuale

61. Ha avuto un percorso di **supervisione** o qualche esperienza, anche se più sporadica, in tal senso? (Precisare se attualmente o in passato) In questo settore di intervento o rispetto ad altre attività che esercita nell'ambito della sua professione?

62. (Se sì) Funzione ed **importanza** delle esperienze di supervisione effettuate; competenze maturate grazie ad esse.

63. **Frequenza** convegni, seminari, congressi, workshop, ecc. a carattere psicologico negli **ultimi due anni**

E **precedentemente?**

64. **Tema/i principale/i** delle iniziative formative a carattere psicologico a cui ha partecipato:

65. Quali tra queste esperienze di formazione sono state particolarmente **interessanti** da un punto di vista professionale?

66. Eventuale partecipazione ad **altre iniziative** di formazione, anche non strettamente attinenti alla psicologia, considerate particolarmente interessanti (dal punto di vista professionale o più in generale)

67. Eventuali iniziative formative di cui si **desidera l'attuazione**

Parte IV: EVENTUALI APPROFONDIMENTI.

68. Rispetto ai vari temi che abbiamo toccato, c'è qualche aspetto che ritiene importante e che non è stato trattato o che comunque non abbiamo sufficientemente affrontato?

Allegato 3- Traccia intervista ai testimoni privilegiati

PARTE I: DATI SOCIO-ANAGRAFICI E PROFESSIONALI

<i>Intervistatore:</i> _____
<i>Data:</i> _____
<i>Area:</i> _____

1. Genere:

- 1. Maschio
- 2. Femmina

2. Et  : _____

3. Luogo di residenza/domicilio: _____ Provincia: _____

4. Luogo di lavoro (se l'attivit  viene svolta in luoghi diversi, indicare la sede principale):

_____ Provincia: _____

6. Titolo di studio e tipo di formazione

5. Figura professionale - ruolo e posizione; attivit  esercitata - mansione

6. Da quanto tempo l'intervistato ricopre la posizione

7. Tipo di struttura in cui l'attivit    esercitata

PARTE II: LA PSICOLOGIA NELLO SPECIFICO SETTORE

II.A) CARATTERISTICHE DELL'INTERVENTO PSICOLOGICO:

La psicologia nel suo settore lavorativo:

8. **Viene esercitata?**

9. Con quali **obiettivi?**

10. **A chi** si rivolge?

11. Con quali **attività?**

12. Ne ha avuto **esperienza**, più o meno direttamente nel suo contesto professionale? Mi può raccontare quale?

13. Ed al di fuori di esso?

14. Durante il suo percorso professionale, ha assistito ad un qualche **cambiamento** dell'intervento psicologico nel suo settore di attività?

15. Secondo lei, sempre in riferimento al suo settore di attività, l'intervento psicologico deve assumere alcuni aspetti particolari legati al contesto della **nostra Regione**? Se sì, quali?

II.B) VALUTAZIONE DELL'INTERVENTO E INDICAZIONI DI MIGLIORAMENTO

16. Come **valuta** complessivamente l'intervento psicologico nel suo settore di attività?
(*molto utile/abbastanza utile/poco utile/inutile/ostacolo*)

17. Quali aspetti della psicologia secondo Lei rappresentano una **risorsa**, Le sembrano più utili)? In che modo/perché?

18. Quali aspetti della psicologia invece le sembrano **inutili** o addirittura di **ostacolo**? In che modo/perché?

19. Sii sono presentati **problemi** rispetto all'intervento dello psicologo? Sono stati affrontati/risolti? E se sì, in che modo?

20. In quali aspetti l'intervento psicologico nel suo campo di attività potrebbe **migliorare/essere** più utili? Come?

II. C) PERCEZIONE DEI RAPPORTI CON LE ALTRE FIGURE

21. Quale è la sua percezione dei **rapporti** tra lo psicologo e le altre figure professionali? Ha notato sinergie o, al contrario, difficoltà/conflitti? Quali?

II.D) DOMANDA POTENZIALE ("IMPLICITA" O COMUNQUE SENZA ADEGUATA RISPOSTA)

22. Ritiene ci sia una "**domanda implicita**" di psicologia o comunque esistano esigenze che non trovano risposte adeguate da parte dello psicologo? (*Ossia: ritiene ci siano potenzialità non sfruttate, ambiti in cui lo psicologo può trovare, in maniera utile, nuovi spazi di intervento o di ampliamento dell'attività esistente?*) Se sì, quale/i?

23. (Se sì) Saprebbe dare qualche indicazione su come si potrebbe **favorire l'emergere** della domanda implicita?

24. (Se sì) Avrebbe qualche indicazione su **come lo psicologo potrebbe rispondervi**, con quali **iniziative**? Ha qualche idea delle **competenze** specifiche dello psicologo che sarebbero particolarmente utili a questo scopo?

II.E) PREVISIONI SULL'INTERVENTO PSICOLOGICO

25. Come pensa sarà, in generale, l'intervento psicologico nel suo ambito lavorativo in Liguria, **tra cinque anni**

26. Se possibile, chiedere specificazioni rispetto al punto precedente: **cosa pensa cambierà?**

(Quali aspetti aumenteranno/miglioreranno? Quali diminuiranno/peggioreranno?)

II.F) EVENTUALI APPROFONDIMENTI

27. C'è qualche tema che ritiene importante e che non è stato affrontato o che comunque non abbiamo sufficientemente trattato?