



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Career counseling ad orientamento psicodinamico: l'utilizzo del metodo PICS in quattro gruppi di studentesse universitarie

Facoltà di Medicina e Psicologia

Dipartimento di Psicologia Dinamica, Clinica e Salute
Corso di laurea in Psicologia Clinica

Claudia Piselli

Matricola 1911066

Relatrice

Viviana Langher

Correlatrice

Manuela Tomai

A.A. 2023-2024

A chi, come me, ha sempre trovato la luce nel buio

A chi, come me, si è sentita fortunata ogni giorno della sua vita

A chi, come me, prova e fallisce

A chi non si arrende mai

Alla mia famiglia che mi ha insegnato tutto questo, la mia riuscita è anche la vostra.

A chi è donna, come me.

Indice

INTRODUZIONE.....	4
CAPITOLO I. ANALISI DI SCENARIO: LAVORO GIOVANILE E GAP DI GENERE..	7
1.1 GIOVANI E SOCIETÀ: DATI DI MERCATO	13
1.2 LUNGA VITA ALLE FAMIGLIE D'ORIGINE: ETERNA DIPENDENZA.....	16
INTRAPSICHICA?.....	16
1.3 LIVELLO DI INFORMAZIONE GIOVANILE	18
1.3.1 <i>Transizione formazione-lavoro: restare o andarsene?</i>	20
1.3.2 <i>Riforme e contratti atipici</i>	22
1.3.3 <i>Il tempo come cartina tornasole</i>	23
1.4 TEORIE DELLA MOTIVAZIONE AL LAVORO	26
1.5 LE DIFFERENZE DI GENERE NELLA LEADERSHIP: UNA RICERCA	31
1.5.1 <i>I progetti rosa avviati nel tempo</i>	35
1.6 LA PSICODINAMICA COME BUSSOLA	39
1.7 LO SCUDO MANIACALE	43
1.8 I MODELLI-GUIDA DELLA PROPOSTA.....	45
CAPITOLO II. METODOLOGIA DELLA RICERCA E STRUMENTI DI ANALISI....	52
2.1 PARTECIPANTI E PROCEDURA: IL PROTOCOLLO PICS	55
2.2 LA SCELTA DELLO STRUMENTO DI ANALISI: LA FUNZIONE CONTENITIVA DEL	61
GRUPPO	61
2.3 OBIETTIVI DELLA RICERCA: L'ANALISI ATTRAVERSO LE PAROLE	64
CAPITOLO III. INTERPRETAZIONE DEI RISULTATI DI RICERCA	70
3.1 INTERPRETAZIONE DEI CLUSTER (RC)	72
3.2 INTERPRETAZIONE DEI FATTORI	78
CAPITOLO IV. RESTITUZIONE DEL PROGETTO SVOLTO	89
4.1 L'AUTO-COMMITENZA COME AGENTE DI CAMBIAMENTO POSITIVO	91
4.2 PROGETTAZIONE DEL "WELCOME GIRLS DAY" (PARTE STRUTTURALE).....	94
4.3 PARTE NARRATIVA (MOTIVI E COMMENTI)	99
4.4 MISURE DI SOSTEGNO ALL'IMPRENDITORIA FEMMINILE	103
CONCLUSIONI	106
BIBLIOGRAFIA	111
SITOGRAFIA.....	116

INTRODUZIONE

Il progetto di cui discuterà la seguente tesi è uno studio pioneristico, di ricerca e intervento sul campo che mira a rappresentarsi come un tentativo di riforma verso quel sistema lavorativo collettivo interiorizzato, che incentiva ruoli dirigenziali maschili e lascia svantaggiata la componente femminile, sia dal punto di vista salariale che di accesso a posizioni superiori. Lontani dal voler appesantire ulteriormente le dinamiche di genere all'interno della società, che però stando ai dati esistono e possono essere discusse, e indesiderosi di creare fazioni che spesso tali temi originano, la motivazione di aver voluto attingere a tale questione punta ad offrire un'opportunità reale e concreta diretta alle donne, di emancipazione nel lavoro, e di stabilire delle tecniche psicologiche che mirano a renderle consapevoli ed attive riguardo la loro scelta professionale, qualunque essa sia. Per procedere secondo gli obiettivi fissati per tale ricerca, il lavoro di stesura teorica seguirà la descrizione e l'esplorazione di tre variabili che si susseguiranno secondo una logica a scalare e che sono: i giovani, le donne e gli interventi ad approccio psicodinamico utilizzati ad oggi in ambito psicologico-clinico.

A tal riguardo, il primo capitolo, si apre con un'ampia panoramica riguardo lo scenario lavorativo giovanile odierno e delle complesse fasi di transizioni che lo caratterizzano. L'elaborato cercherà di focalizzarsi sulla creazione di significato riguardo la fascia sociale dei giovani da parte della società, la considerazione nei loro riguardi ed il conseguente trattamento collettivo; si andrà, poi, ad esplorare lo spazio di manovra che possiedono, in termini di realizzazione personale e professionale, considerando che le due sezioni seguono un filo comune di intersezione, in cui la realizzazione dell'una permette il buon intervento sull'altra e viceversa. Inoltre, verranno

approfondite le molteplici forme contrattuali offerte loro e l'importanza della cultura locale come metro di giudizio personale e collettivo, capace di deviare o fortificare le condotte e gli agiti degli stessi. I sistemi culturali, pertanto, stabiliscono i possibili modelli relazionali ed identificano le modalità socializzanti-collusive rispetto uno specifico ambito (cura, educazione, sessualità, relazione, ...). La collusione è, difatti, ciò che stabilizza e che rende prevedibili le relazioni sociali, una sorta di "patto collettivo" che espone gli individui di una determinata cultura locale ad un comune senso di appartenenza e di identificazione. In altre parole, il gruppo tenderà a simbolizzare affettivamente il contesto condiviso attraverso medesimi schemi di categorizzazione e simbolizzazione. A tal proposito, dopo una sequenza illustrativa dei meccanismi che si ipotizzano essere alla base della simbolizzazione destinata ai giovani nella società, ci si addentra sempre più nella tematica d'interesse primario della seguente ricerca: la condizione lavorativa femminile ed il rapporto di interventi promossi seguendo l'approccio psicodinamico. Riportare alla luce i molteplici processi che, da secoli, hanno contribuito a creare lo stigma di genere e penetrare in una questione così tanto dibattuta ma poco esplorata da approcci psicologici psicodinamici, ha richiesto un lavoro di ricerca ed intervento ben definito che troverà spazio di presentazione nel corso della lettura dell'elaborato. Ciò che è risultato davvero peculiare esaminare, è stato l'approfondimento delle dinamiche introiettate dalle donne nei confronti dell'ambito lavorativo che aiutano, poi, a studiare lo squilibrio professionale di genere nel nostro paese che ne deriva, e tentare di arginare e discutere il problema partendo dal basso, utilizzando il modo più induttivo e logico per raccogliere i dati, ovvero chiedere direttamente al campione rappresentativo di riferimento. Difatti, nel corso del progetto di

focus group alimentato seguendo il protocollo del programma del PICS (Psychodynamic Intervention for Career Counseling), le studentesse partecipanti attraverso la loro “semplice” presenza ed esposizione in gruppo, hanno permesso l’analisi esplorativa delle dinamiche inconsce che sottendono gli agiti in campo professionale, ovvero di tutti quei processi interiorizzati, rappresentazioni sociali e identificazioni collettive che rendono il campo delle ipotesi di tale ricerca, una strada percorribile e sondabile. Da questo piccolo ma ingegnoso lavoro d’intervento iniziale è stato, dunque, possibile estrarre una considerevole quantità di materiale scritto su cui applicare varie metodologie di analisi del testo (disambiguazione, A.E.T.) basandosi, poi, per l’interpretazione dei dati, sull’approccio kleiniano, sulle teorie dell’analisi della domanda di Renzo Carli e sulla concezione della bi-logica di Matte Blanco connesse ad altre fonti basate su costrutti quali motivazione, affiliazione, potere e successo. Il materiale che ne deriva rispecchia, pertanto, l’esplorazione e l’interpretazione personale del ricercatore del progetto e del gruppo di discussione con cui tale progetto ha collaborato, nella speranza di fortificare e fornire input adeguati che possano motivare la futura ricerca ad addentrarsi ulteriormente in questo specifico ambito.

Infine, l’ultimo capitolo dell’elaborato che precede la stesura delle conclusioni e della bibliografia, si concentra sulle ipotesi di sviluppo del progetto. La restituzione dei risultati dell’intervento e, dunque, delle possibili forme divulgative dello stesso, rappresentano la modalità più funzionale trovata dal gruppo di ricerca per diffondere ed alimentare l’impatto della proposta soprattutto verso i beneficiari primari. Rendere i risultati ottenuti del lavoro svolto, offre la possibilità di conoscere il progetto e quindi di fortificarlo. Il focus su quest’ultima parte si concentra

sugli effetti scaturiti dal programma PICS e sulle possibilità di finanziamento e collaborazione del progetto da parte di più enti, associazioni, aziende che prendono in causa la questione femminile e che sono interessate nella sua continua e costante promozione. Promuovere il progetto rivela la volontà di donargli nuova vita, di farlo conoscere alla comunità e ampliarne la ridondanza e quindi l'importanza e l'efficacia; significherebbe dimostrare l'interesse di occuparsi di un fenomeno sociale così tanto assorbito nel grande sistema culturale odierno, ma così tanto emarginato e silenziato che potrebbe essere d'esempio per l'avvio di molteplici altri progetti preventivi e di sostegno; esprimerebbe l'intenzione delle istituzioni di rinnovare il focus dei fondi partendo da dati certi e statisticamente significativi per dare fiducia e nuove speranze alla ricerca e ad una fascia della popolazione svantaggiata e in difficoltà. Capitolo dopo capitolo sarà sempre più nitida la scelta dell'approccio nonché della complessa e vasta questione intorno alla quale ruota l'intera ricerca sperimentale qui presentata.

Capitolo I. Analisi di scenario: lavoro giovanile e gap di genere

Per voler addentrarci nell'analisi di tale elaborato, e dunque di tale tematica, è opportuno considerare ciò che i dati, e quindi la statistica, hanno rilevato fino ad oggi. La popolazione giovanile occupa un ruolo centrale nel PIL del nostro Paese, rappresentando una tra le energie vitali più produttive del corpo sociale. Le opportunità, gli scambi e le aspettative legate a tale fascia della popolazione sono, però, controverse e meritano un particolare approfondimento. Partendo da un'analisi del profilo dei giovani laureati condotta su Almalaurea (2020), si sono esplorati e studiati i movimenti dei laureati dell'Università La Sapienza di Roma negli ultimi quattro anni. Dal

2020, considerando tutte le facoltà e tutte le lauree (triennali e magistrali), è di circa cinquantasei mila giovani laureati il numero medio registrato, la cui maggioranza è rappresentata da donne. Le percentuali più alte, invece, per quanto riguarda la residenza si riscontrano in giovani che abitano a Roma e i cosiddetti "fuorisede" provenienti da altre regioni (rispettivamente una media del 55% dei primi e del 27% dei secondi). Quest'ultimo è un dato che tornerà utile nell'indagine portata avanti dal seguente elaborato, poiché può dire molto sulla natura delle rappresentazioni dei giovani riguardo l'università in generale e di quanto, poi, sia legata ad essa la questione dello spostamento in ambito lavorativo. Un altro dato che caratterizza la nostra popolazione di riferimento è rintracciabile nella sezione dedicata al lavoro durante gli studi universitari che indica una percentuale elevata media di studenti-lavoratori, circa del 60%, il che significa un'importante presa di responsabilizzazione e autonomia dai genitori; la maggior parte svolgono lavori occasionali, stagionali e saltuario, ma non è infrequente il lavoro part time. Il lavoro extra-universitario si pone, dunque, come bisogno primario per molti giovani occupati in un percorso formativo, per iniziare un assestamento individuale di differenziazione rispetto al nucleo familiare, sia in termini economici che identitari. Il prospetto di Almalaurea (2020) indica, in seguito, i requisiti che dovrebbe avere secondo i giovani il lavoro, una volta usciti dall'ateneo. Nonostante ci si aspetterebbe una percentuale maggiore nella voce "coerenza con gli studi", che detiene solamente l'ottava posizione, ciò che risulta veramente indispensabile e auspicabile nella ricerca del lavoro è l'acquisizione di professionalità, che potrebbe far riflettere sulla volontà dei giovani laureati di veder crescere il loro livello di conoscenza e dunque di prestigio e competenze in ambito lavorativo, sinonimo di un investimento qualitativo piuttosto che di una sicurezza

concreta di comodità oraria e vicinanza dell'azienda. Pertanto, tali motivazioni confermano l'ipotesi precedente della ricerca di una sicurezza professionale che coincide con quella identitaria. Anche dal punto di vista delle disponibilità di trasferimento, i giovani laureati italiani si concedono spesso di cambiare città o zona di residenza per venire incontro alle esigenze lavorative: tra i laureati del campione di riferimento, un buon 70% rimane a lavorare nella provincia degli studi, mentre tra le preferenze di sezione della penisola, il 50% sceglie l'Italia centrale come meta e solo il 20% il meridione. Dato, quest'ultimo, che verrà approfondito più in avanti. Procedendo, poi, con le successive sezioni e principali prospettive idealmente ambite per i giovani che approcciano al mercato del lavoro, troviamo la possibilità di carriera, di guadagno, stabilità e sicurezza, di indipendenza e autonomia, i rapporti con i colleghi e la possibilità di utilizzare le competenze acquisite. A tutti gli effetti, il prospetto iniziale indica un picco nei giovani laureati di impegnarsi in ambito professionale e di specializzarsi nello stesso, puntando sull'investimento qualitativo e sul potenziamento delle proprie competenze. Volendo, pertanto, concentrarci sulla proposta della seguente tesi si è notato inoltre come il divario di genere a livello occupazionale, prenda in considerazione principalmente le cosiddette "*soft sciences*" ovvero tutti quei corsi di laurea che concentrano la loro offerta sulla ricerca prettamente qualitativa, dunque non numerica. Per esempio, in ambito psicologico le laureate donne al termine del biennio magistrale 2022-2023 rappresentano l'80% del totale registrato con un voto di laurea medio maggiore rispetto ai colleghi maschi (Almalaurea, 2023). Tale situazione, però, è discordante con i dati riscontrati su varie piattaforme statistiche che inquadrano l'andamento sulla riuscita dello sviluppo di carriera delle donne una volta fuori il contesto universitario.

Ad oggi, nell'UE il tasso di occupazione medio degli uomini è più alto rispetto a quello delle donne (74% e 63% rispettivamente nel 2019). È curioso notare come il gap, ovvero il divario, tra il tasso di occupazione delle donne e degli uomini aumenta con il numero di figli. Nell'Ue nel 2019, il tasso di occupazione per le donne senza figli è del 67% e del 75 % per gli uomini. Con un figlio, il tasso aumenta al 72 % per le donne e all'87 % per gli uomini. Per le donne con due figli, il tasso rimane quasi invariato al 73 %, mentre quello degli uomini aumenta al 91 %. Per le persone con tre o più figli, il tasso di occupazione diminuisce al 58 % per le donne, mentre per gli uomini si stabilizza intorno all'85%. Questa struttura si osserva nella larga maggioranza degli Stati membri (Istat, 2019). Inoltre, i dati ci dicono che le donne per conciliare gli impegni lavorativi con quelli familiari, attingono in misura maggiore al part time rispetto agli uomini, altro elemento che concorre ad aumentare il divario salariale di genere ("gender pay gap"). Nel 2019, le donne occupate nel lavoro a tempo parziale erano il 29,9%, rispetto all'8,4% maschile. A completare il quadro, inseriamo anche il tasso di disoccupazione di genere che, in quindici paesi membri è più elevato per le donne (7%) che per gli uomini (6,4%). Per elaborare tale piano d'intervento e per creare un progetto che supporti l'agito femminile di carriera, occorre partire dai dati alla mano, ovvero lo stato dell'arte attuale riguardo al tema. E ad oggi, sappiamo che in campo lavorativo, gli uomini occupano generalmente posizioni più elevate rispetto alle donne, ruoli dirigenziali con determinati compiti e responsabilità a carico. In Italia, il 28% delle donne occupa un ruolo da manager all'interno di un'azienda, contro il 72% maschile (Eurostat, 2019). Questo, non solo riduce le aspettative di carriera delle donne, ma aumenta sempre di più la disparità salariale, con una percentuale del 15% inferiore sullo stipendio femminile rispetto a quello

degli uomini (Istat, 2020). Continuando la nostra analisi è, inoltre, possibile riscontrare una disuguaglianza di genere in termini di paga oraria; parte delle differenze osservate possono spiegarsi con le caratteristiche individuali degli uomini e delle donne occupate (ad esempio, esperienza o istruzione), pressioni culturali e ruoli interiorizzati. La disparità di genere si esplica anche nel tasso d'istruzione, più elevato nelle donne, come affermano anche i dati Almalaurea (2020) circa la votazione di laurea all'uscita dall'università. Un report Istat pubblicato nell'ottobre del 2023, riporta una ricerca sui livelli di occupazione di diplomati e laureati con titolo conseguito da uno a tre anni, e approfondisce il tema dell'istruzione di genere confermando che, le differenze di genere riguardo la preparazione professionale, sono in continua crescita: il 65,7% delle 25-64enni ha almeno un diploma (60,3% tra gli uomini) e le laureate arrivano al 23,5% (17,1% tra gli uomini). Quello che, però, potrebbe risultare come un "vantaggio femminile" circa la carriera, non si traduce in un riscontro lavorativo: il tasso di occupazione femminile è inferiore rispetto a quello maschile (57,3% contro 78%) ed il divario di genere è in aumento dal 2022. Il tasso di occupazione delle 30-34enni laureate (80,6%) è inferiore a quello maschile (87,5%), con un divario di genere (6,9 punti) più contenuto di quello che si registra tra i diplomati (27,3 punti). Per le giovani adulte, il vantaggio occupazionale della laurea rispetto al diploma è estremamente evidente: il tasso di occupazione delle laureate è di 23,5 punti più elevato rispetto a quello delle diplomate, differenza che si riduce a 18,4 punti tra le 25-64enni e a 14,3 punti nella media Ue (Scherer S., Reyneri E., 2008). Tali dati possono trovare spiegazione anche nella tipologia di laurea conseguita dai giovani; nel 2022, il 23,8% dei giovani adulti (25-34 anni) ha una laurea nelle discipline tecnologiche e scientifiche, le cosiddette lauree STEM (Science,

Technology, Engineering and Mathematics). Il tasso sale al 34,5% tra gli uomini (un laureato su tre) e scende al 16,6% tra le donne (una laureata su sei), sottolineando un ampio divario nelle specializzazioni di genere. Inoltre, si evidenziano differenze territoriali per i laureati come discriminante del livello di occupazione. La popolazione del Mezzogiorno risulta meno istruita rispetto ai coetanei del Centro-Nord, registrando un tasso di occupazione inferiore rispetto al resto del Paese, riportando un significativo divario di laureati in discipline STEM, importante solo per la componente maschile: la quota oscilla tra il 29,7% del Mezzogiorno al 37,7% del Nord (Istat, 2023).

Tali informazioni aprono ad un enorme dibattito, partendo principalmente dalla discussione riguardo la difficile entrata dei giovani nel mondo del lavoro. Freud sosteneva che lavorare rappresentasse una capacità primaria di una psiche in salute e della maturità civile, insieme con la capacità di amare. Di conseguenza, è di facile intuizione capire che il costrutto del lavoro si interseca con le più profonde e fondamentali passioni umane, di cui Howell Baum (1990, pp.80) ne diede una esplicita definizione: "il lavoro richiede che si agisca su un oggetto con aggressività sufficiente per modificarlo nel modo desiderato, ma con amore sufficiente per preservarlo dalla distruzione" (Perini, 2007). Sempre più, ad oggi, si assiste ad un'incertezza riguardo l'occupazione soprattutto da parte della nuova generazione, legata all'alto tasso di flessibilità cui il mercato del lavoro va incontro. Tale dilemma obbliga indirettamente i giovani laureandi ad accettare lavori e ruoli diversificati prima di occupare lo status professionale per il quale hanno studiato, ricoprendo orari part time e accettando contratti a tempo determinato. Questo crea un enorme divario e disagio per entrambe le popolazioni di impiegati in gioco: quella giovanile, fresca di

istruzione e di nuove conoscenze alla quale non è assicurato il posto, e quella più anziana, stanziata da anni nella professione e con tempi di pensionamento più lunghi rispetto al passato. Grazie ad una rilevazione dei dati europei del 2022 è stato possibile, infatti, misurare la posizione dell'Italia in Europa per quanto riguarda l'incidenza della popolazione giovanile sulla popolazione totale, con un valore che si aggira intorno al 17%, a fronte del 19% della media Ue. I giovani italiani rappresentano una scarsa fetta della popolazione e, per questo, risulta ancora molto ampio il divario con il corpo sociale più adulto, che non si vede sottratto il testimone della responsabilità di portare avanti l'economia del paese ma che, al contrario, rimane sobbarcato fino al tempo del pensionamento da rigide norme interiorizzate e/o imposte. Da qui, l'ipotesi di una "spaccatura" nella fiducia riposta nei giovani da parte degli adulti, che proiettano frustrazioni, colpe e sfiducia nei riguardi di chi dovrebbe succederli.

1.1 Giovani e società: dati di mercato

La società, vista come l'insieme degli individui che abita e condivide una determinata cultura e territorio, conta sulla divisione di ruoli e valori per fasce d'età. Fin dagli albori, essa ha rappresentato il centro della vita economica, politica e culturale del territorio a cui apparteneva, il nucleo della cultura e della nascita della civiltà umana. La divisione dei ruoli in base alla fascia d'età chiarisce molti aspetti legati a ciò che è normale aspettarsi, idealizzare e comunemente condividere (Perini, 2007). In particolare, le simbolizzazioni affettive che ruotano attorno alla categoria dei "giovani" sono plurime, poiché veicolano i significati a cui il popolo si rifà nel suo specifico immaginario collettivo. Una cosa è certa: ogni

individuo, a prescindere dalla fascia di età in cui si trova, necessita di proiettare propri bisogni, speranze e paure verso altri individui, più grandi o più piccoli che siano, questo per far fronte sia alla natura umana che ci vede come animali sociali, sia a specifiche e individuali necessità che possono, poi, diventare collettive. Dopotutto, i giovani sono coloro che hanno l'arduo compito di rimpiazzare gli adulti in un processo di ricambio generazionale, devono cioè, promuovere e garantire la successione della cultura e la riproduzione degli individui, nonché continuare ciò che i loro padri hanno iniziato. A differenza, però, dei loro padri e dei loro nonni, che sono nati in un periodo diverso, in cui il passaggio dalla formazione al lavoro era inesistente e ci si affacciava precocemente alla vita adulta, i giovani del XXI secolo si sono visti allungare di molto la fase formativa prelaborativa, avendo come risultato un ritardo nell'autonomia e nella realizzazione privata e professionale. Esiste, di conseguenza, un'intera letteratura riguardo le dinamiche psicologiche che si incontrano durante il percorso di differenziazione genitore-figlio, sia in termini di età che di significato identitario condiviso dalla diade. Capita, spesso, nel sistema diadico-familiare, di proiettare nei figli proprie aspirazioni, rivincite e progetti che influiscono sul benessere del giovane al punto da distoglierlo dai propri sogni di vita. Uno stile genitoriale autoritario e severo, ad esempio, induce nei figli un disfunzionale senso del dovere e di responsabilità che si rifletterà soprattutto anche verso sé stessi. Ne deriva, dunque, un'elevata e sproporzionata rappresentazione di sé e dell'altro che non raramente, sfocia in un comportamento ribelle e disobbediente extra-familiare, ovvero non appena ci si interfaccia con la propria generazione. Di contro, giovani lasciati allo sbaraglio e senza dei confini precisi da cui ed entro cui poter uscire, risulteranno privi di senso del dovere nei confronti

delle generazioni più adulte, perché nessuno ha insegnato loro il valore e il significato dei limiti come importante bagaglio morale ed individuale; a volte la società pecca di paradossi, vorrebbe che i giovani si comportassero come gli adulti, senza però compiere nessuno sforzo alcuno per spiegarli cosa significa essere adulti. C'è chi guarda a loro come agli "energici", portatori di speranza e innovazione, o come agli "idealisti" tutta fantasia e niente concretezza; c'è poi una determinata rappresentazione che, soprattutto dopo numerosi e svariati eventi sociali, sta sempre più addentrandosi all'interno della società, ovvero i giovani visti come dei "buoni a nulla", "ignoranti", "svogliati" e "senza valori". Quest'ultima retorica si lega, oltretutto, alla nuova epoca tecnologica che ha visto e continua a vedere nei giovani il suo più ampio pubblico. Le nuove tendenze e mode elettroniche hanno aumentato di molto il già esistente divario di età: i più anziani sono stati portati alla "deriva", mentre i giovani hanno occupato fin da subito i principali settori della società con l'uso massiccio di Internet e piattaforme online, creando delle vere e proprie credenze collettive negative. Il giovane è colui che non ha più ambizioni né valori, che segue il mero flusso del consumismo e si affida alle mode come unico scopo per realizzarsi. Di conseguenza, essi si trovano ad affrontare quotidianamente un giudizio implicito agito nei loro confronti che mina, di fatto, la carriera e l'autorealizzazione. Citando la profezia che si autoavvera di Merton (1948), ogni individuo contribuisce così a creare la realtà che teme e di cui lo assoggettano. Gli adulti sottolineano una frattura con il mondo giovanile al quale viene rimproverato sempre più disinteresse, apatia e scarso coinvolgimento sociale; anche dal punto di vista lavorativo e della ricerca sono aumentati di molto i convegni e le iniziative riguardo la delinquenza e la devianza giovanili, confinando i fattori protettivi e le

risorse che, allo stesso tempo, apporta la popolazione giovanile all'intera società. I meccanismi psico-sociali che si muovono attorno a tali questioni possono risultare veramente di intralcio al progresso collettivo umano, tanto da destabilizzare gli obiettivi e i progetti di ogni fascia della popolazione.

1.2 Lunga vita alle famiglie d'origine: eterna dipendenza intrapsichica?

Il quadro presentato promuove la riflessione su un'ulteriore problematica riscontrata nel nostro paese: la difficoltà di raggiungimento di un'autonomia e la lunga permanenza dei giovani adulti nelle famiglie d'origine. In Europa, nei paesi del meridione e nei Balcani (Bulgaria, Croazia, Malta, Slovacchia e Portogallo), la forte tradizione della famiglia allargata mischiata ad una pressione religiosa e da un sistema di welfare meno sviluppato hanno creato, nel tempo, il connubio (im)perfetto per prolungare la rimanenza in casa. La bassa remunerazione dei contratti atipici non permette ai giovani di investire sul proprio futuro; la stabilità economica e l'autosufficienza non sono garantite, situazione aggravata oltretutto dall'aumento dei prezzi delle case negli ultimi decenni. Di contro, la cultura ed il sistema economico nordico (Finlandia, Svezia, Danimarca) favoriscono l'autonomia e l'indipendenza giovanile che conta su tassi di proprietà della casa più ridotti ed un mercato immobiliare più accessibile e praticabile. Il Belpaese, nello scenario europeo del 2009, rappresentava la nazione europea con la più elevata percentuale di giovani adulti in famiglia: i maschi e le femmine italiane tra i 25 e i 34 anni che vivevano ancora in famiglia, erano rispettivamente il 66 ed il 51%. Tornando alla questione

sociale delle rappresentazioni collettive circa i giovani, sempre nel corso del 2009, un ex ministro dell'economia coniò un termine divenuto sia un simbolo che uno stigma culturale, chiamando "bamboccioni" tutti quei giovani, secondo lui, pigri e svogliati legati alle famiglie d'origine e incapaci di realizzarsi autonomamente. Alla luce di quanto appena descritto, è opportuno riflettere ulteriormente sulla questione intrapsichica dei giovani, sul ruolo protettivo che assume la famiglia d'origine e dalla quale diventa sempre più difficile staccarsi, nonché sul blocco psicologico riguardo le tappe di sviluppo individuali (De Luigi N., Rizza R., 2011). L'insicurezza posta dalla delicata situazione economica e di dipendenza, conferma nella testa dei giovani l'impotenza e l'instabilità di crearsi una propria famiglia e di investire in una relazione a lungo termine, dati confermati dal crescente calo dei matrimoni e delle nascite nel nostro paese. La stretta relazione con la famiglia d'origine potrebbe, infine, ripercuotersi sul funzionamento e sul senso di autoefficacia percepita da ciascun giovane, portato a dipendere anche psicologicamente dai consigli, premure e interessi famigliari, processo che distacca ancora una volta l'individuo dal raggiungimento di un terreno e progetto personale, dai propri sogni e ambizioni. Difatti, la questione della pressione familiare vissuta come persecutoria, è stato un argomento che ha trovato riscontro anche nei focus group sperimentali di tale progetto; la sensazione di non essere all'altezza e di rimanere costantemente in dubbio circa la propria identità professionale, sembra derivare da una mancata costanza di sintonizzazione nella diade e, in generale, nello squilibrio di prospettiva tra genitore e figli, superata l'adolescenza. Il nido d'origine non può, dunque, essere tradito, poiché corrisponderebbe ad una perdita di continuità con le generazioni che lo hanno preceduto e che hanno contribuito a formato la stirpe familiare

materna e paterna e l'intera cultura familiare. Anche le politiche italiane di rinnovo e di creazione di servizi e di opportunità, si sono sempre maggiormente concentrate sulla fascia più anziana della popolazione, vedendo solamente negli ultimi anni una maggiore necessità di attenzionare le proposte e gli interventi mirati, sulla promozione e formazione dei giovani adulti.

1.3 Livello di informazione giovanile

Uno studio portato avanti dal gruppo di ricerca di Marcello Dei, noto sociologo del panorama scolastico italiano e professore all'università di Urbino, partendo dall'ipotesi di comprendere il livello di informazione degli studenti italiani circa i concetti base dell'economia e del loro funzionamento nel sistema nazionale per misurare la loro creazione dei costrutti, ha somministrato un questionario con delle domande aperte d'opinione e alcune a crocette. Il test cognitivo comprendeva domande eterogenee che spaziavano su vari ambiti dell'economia (dal significato del Pil, del Made in Italy piuttosto che alle cause dell'inflazione), proprio per scovare e misurare su che base semantica i giovani studenti creano le loro rappresentazioni mentali dell'economia nazionale e, dunque, dei molteplici fenomeni ad essa collegati (livello di informazione). Come modalità compilativa di risposta alle domande a crocette, gli studenti avevano quattro possibili opzioni di risposta: la risposta esatta, le due sbagliate e la casella con la voce "non lo so". Alla prima domanda circa il significato dell'acronimo del Pil, non tutto il campione sapeva la risposta corretta, ed un buon 22% ha annerito la casella "non lo so". Successivamente, una volta focalizzata la sigla, si chiedeva loro di fornire una definizione di Prodotto

Interno Lordo; la percentuale di risposte, a quel punto, ha subito un drastico calo e più della metà risultavano sbagliate. Lo stesso procedimento è stato seguito per diversi altri concetti, quali: la funzione dei sindacati, le piccole imprese, il lavoro nero, tutti argomenti di rilievo per chi è prossimo all'entrata nel mondo del lavoro. Dalla lettura dei dati, è stato possibile rendersi conto di tre fenomeni che influenzano il sapere degli studenti: a) i soggetti maschi hanno ottenuto punteggi più alti rispetto a quelli delle colleghe femmine (circa dell'11% in più), dato che l'autore fa coincidere con i diversi modi di concepire la realtà sociale, più pragmatica per i primi e più integrata, affettiva per le seconde; b) a livello più d'insieme, valutando le risposte aperte fornite per le definizioni e funzioni dei vari concetti richiesti, gli studenti tendono a confermarsi una visione distorta, o comunque inesatta, di molteplici saperi economici. Da un lato c'è chi sottostima il fenomeno, immaginando che inquinino in misura minore rispetto a quanto non accada nella realtà (rappresentazione ingenua); al lato opposto, una visione sovrastimata rende il fenomeno più grave, illegale e irreparabile di quanto, in effetti, lo sia: la loro è una visione pregnata di stereotipo e negativa; c) il livello di costruzione della realtà dei soggetti varia in relazione a diverse dimensioni, intra e intersichiche. Tra le più rilevanti misurate in questo studio, troviamo il grado d'istruzione e l'occupazione dei padri degli studenti. Tra i figli e le figlie di soggetti con licenza elementare, il 40% detiene un livello di informazione basso. Il valore tende, invece, a calare velocemente per i figli dei laureati.

Concludendo la nostra analisi è corretto poter, dunque, affermare che la conoscenza dei giovani e il loro grado di orientamento verso i saperi economici, risiede nel capitale culturale familiare respirato entro le mura domestiche, livello di stimoli intellettuali forniti e conseguente dialettica

utilizzata, nonché nelle caratteristiche dei programmi didattici scolastici/universitari somministrati e nell'individualità e psicologia di ciascun soggetto.

1.3.1 Transizione formazione-lavoro: restare o andarsene?

Continuando a discutere circa l'importanza di crearsi un sapere culturale individuale per affrontare le numerose sfide che impone il mondo del lavoro, discutiamo ora della delicata transizione dei giovani dal mondo scolastico e della formazione al mondo reale e del lavoro. In Italia, il passaggio tra la fase formativa e quella lavorativa, configura un quadro critico su cui è importante far luce. È ben nota, da tempo, la questione dell'eccessiva durata degli studi nel nostro paese; i giovani studenti permangono in università molto più tempo rispetto al numero di anni previsto per il conseguimento del titolo di laurea. Di contro, l'eccessiva permanenza in università si lega ad alti tassi di abbandono e, di conseguenza, a ridotte percentuali di giovani laureati. Un'indagine condotta dall'Istat nel 2009 ha indagato lo scarso collegamento tra istruzione ed esperienze lavorative offerte durante gli studi (tirocini, stage, apprendistato). Per cui, un giovane studente italiano iscritto in un corso di laurea magistrale, ha davanti a sé un quadro di tutela e di organizzazione della propria carriera, già poco stabile e concreto. Da qui, le svariate forme di controllo e guadagno a tempo determinato per accedere, seppur in punta di piedi, nel grande sistema del mercato del lavoro. D'altronde, ottenere un "lavoretto" poco retribuito, lontano dalle proprie ambizioni e interessi, è preferibile ad avere nessun lavoro; addentrarsi nel complesso sistema del lavoro significa aprirsi ad una rete nuova di contatti, rapporti e possibilità,

anche a costo di lasciare indietro le più intrinseche delle passioni. Per un lavoratore a termine, la probabilità di vedersi occupato da lì ad un anno è inferiore rispetto ai lavoratori permanenti. Questo è da connettere anche al duro atteggiamento dei datori di lavoro, spesso, impegnati nel ridurre i costi del lavoro piuttosto che investire nella selezione della manodopera. Anche investire sul passaggio da una posizione più bassa ad una più alta, può trovare i suoi ostacoli: ambire ad una riassegnazione di contratto, ovvero passare al contratto stabile, significa dover aspettare minimo cinque anni per la maggior parte dei giovani entrati in azienda con contratto atipico. La “trappola” del contratto atipico resta, dunque, un problema di fondo del sistema economico nazionale e dell’attuale situazione lavorativa giovanile. La crisi economica del 2008/2009 ha posto, inoltre, un grande problema ai giovani dal punto di vista della concorrenza, motivo per il quale ad oggi è più complesso trovare lavoro rispetto al passato. Gli studenti in uscita dalle università devono affrontare una domanda sempre più grande di persone che si candidano per la stessa posizione lavorativa e con un numero di posti più basso. Come è ovvio aspettarsi, la scarsa opportunità e l’eccessiva complessità data dal mercato del lavoro italiano a chi si appresta a farne parte, contribuisce alla perdita di fiducia da parte dei giovani e dalla convinzione di poter trovare altro lontano dal paese. La fuga di cervelli rappresenta un punto di debolezza per l’Italia, persone qualificate, preparate in ogni ambito professionale, portate a realizzarsi e a trovare carriera al di fuori delle mura natali. Tra il 2011 e il 2021 sarebbero partiti circa 400mila giovani italiani, tra i 20 e i 34 anni, verso paesi economicamente più avanzati: Regno Unito, Germania, Svizzera, Spagna (Istat, 2023). Dal punto di vista simbolico, il lavoro all’estero è vissuto con più valore ma con meno importanza vitale: esso, infatti, rappresenta un plus

per l'individuo, che aiuta ad elevarlo, ad avere maggiore fiducia e stima di sé, dato anche dalla funzionale regolamentazione della carriera e degli effetti che promuove sul singolo. L'importanza di sentirsi autonomi nelle scelte e nelle decisioni lavorative, sentirsi considerati e ascoltati nelle proprie esigenze apre l'opportunità di vedersi e sentirsi riconosciuti e validati. In Italia, scrivono diversi giornali, tutto questo sembra di difficile realizzazione, connessa alla cultura, al pensiero collettivo generalizzato e ad un sistema burocratico macchinoso e oramai improduttivo.

1.3.2 Riforme e contratti atipici

Ad oggi, i giovani costituiscono uno tra i segmenti più precari e fragili del mercato del lavoro. La transizione università-lavoro è la fase in cui si registra il più alto tasso di disoccupazione (risultante dal rapporto tra i giovani in cerca di lavoro e coloro che sono attivi), dato dal fatto che essi non hanno ancora esperienze lavorative. Tali difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro, sono simili in tutti i paesi, non solo nel contesto italiano; mediamente, il tasso di occupazione giovanile risulta più elevato rispetto al tasso di disoccupazione degli adulti e, difatti, tende a ridursi con l'aumento dell'età. A partire dagli anni Novanta, sono state apportate diverse modifiche al sistema di regolazione del mercato del lavoro, andando a sanare il grave problema sociale risultante dell'aumento dell'età media di vita (più anziani) e il basso tasso di natalità (meno giovani). In particolare, con la Legge Treu del 1997 e la Legge Biagi del 2003, l'Italia ha goduto, di fatto, di un'importante flessibilizzazione del mercato del lavoro, andando a liberalizzare i contratti a termine, aumentando di molto il tasso di occupazione giovanile. Seppur con notevoli vantaggi, il coinvolgimento dei

giovani nei sistemi contrattuali a termine, lasciando di contro immutato l'assetto istituzionale di chi già possedeva un'occupazione (lavoratori permanenti), ha dato via ad una lenta ma progressiva spaccatura tra i nuovi e i vecchi lavoratori, tra adulti e giovani. Da un polo, si trovano forme standard di contratti durevoli, con stabilità nell'occupazione e molteplici tutele, dall'altro prevarica il segmento dei lavoratori atipici, caratterizzati da diverse tipologie di contratti flessibili, quali: i contratti a termine, di formazione, apprendistato, a chiamata. La riflessione che ne deriva ruota intorno alla bassa sicurezza occupazionale fornita da queste formule di contratto, generatrici di giovani adulti precariamente occupati ma senza certezze riguardo il proprio futuro professionale. L'apparente velocità e protezione derivante da tali lavori, limita le aspettative e le ambizioni professionali giovanili, destinate sempre più a fantasie idealizzanti e lontane dalla realtà. Dunque, ciò che si osserva in tutti i paesi dell'Ue, e quindi anche in Italia, è una crescente propensione verso il lavoro a termine, verso cioè quella tipologia di accordi lavorativi veloci, convenienti ma precari.

1.3.3 Il tempo come cartina tornasole

Collegandoci al discorso appena concluso riguardo i fattori che caratterizzano ad oggi il sistema lavorativo giovanile, è importante considerare come variabile dipendente nella formazione di significato dei giovani un altro elemento, ovvero il tempo. Molte aree della vita sociale sono scandagliate dalla suddivisione del tempo: il lavoro, la famiglia, gli impegni sociali, le relazioni. Si potrebbe ipotizzare che l'essere umano guarda al tempo come ad uno strumento di misurazione della propria vita;

lo concettualizza dandogli un valore superlativo, un valore esponenziale che, a volte, arriva a disorganizzare la vita, rendendo complesso il processo di adattamento. Se si incorpora il concetto di tempo come ad un insieme di regole fisse da rispettare, allora ci si identificherà come individui responsabili e vincolati, in cui il significato del tempo assumerà sempre un'importanza primaria nelle scelte che si faranno. In ambito professionale, ad esempio, uno dei criteri e delle necessità cui dover rispondere imprescindibilmente è l'orario di lavoro, ovvero il tempo di servizio richiesto dall'azienda affinché ci si possa considerare suo dipendente. Tornando, poi, alla tipologia di contratti lavorativi, si prenda il caso di un lavoro dipendente con orari fissi settimanali, riposo al sabato e alla domenica, tre settimane di ferie ad agosto e controllo rigido dell'assenteismo, il tipico lavoro in cui si timbra il cartellino. Ora proviamo a suddividere le eventuali ed ipotetiche simbolizzazioni che il soggetto potrebbe dare al tempo, capire cioè il significato attribuito a ciascuna variabile dello stesso: a) il soggetto potrebbe intendere l'orario di lavoro come tempo sottratto alla sua vita personale; la sensazione di star perdendo momenti di vita, di star lasciando in secondo piano il mondo degli affetti e dei legami, fortifica il senso di frustrazione dell'individuo che vede al tempo come deprivante e come possibile base per una sindrome depressiva e disfunzionale; b) la versione più auspicabile riflette, invece, la necessità del soggetto di sapersi utile e di star investendo il suo tempo come base di crescita e di autorealizzazione, in cui si pone come obiettivo quello di affinare le proprie capacità, competenze e progetti professionali; c) il tempo di lavoro collegato ad un obbligo etico speranzoso, in cui il soggetto vive il contratto di lavoro in senso costrittivo ma si sente impegnato in un disegno individuale di mutamento professionale che lo indirizzerà verso un'altra

professione ed un'altra posizione; d) infine, l'opzione in cui il soggetto ricopre un atteggiamento puramente strumentale nei riguardi dell'impiego, in vista di una realizzazione esclusiva nella sfera extralavorativa. Di contro, invece, se andassimo a considerare il lavoro a tempo parziale, saltuario ed occasionale ci si renderebbe conto dell'ampia ristrettezza di vincolo temporale ma del più ponderato modo di prendere l'impegno, considerando che si tratta di un obbligo che comunque non è destinato a durare nel tempo. Tale condizione di provvisorietà potrebbe andare incontro a diverse rappresentazioni da parte di chi la vive modificando, di conseguenza, l'agito e le scelte di carriera e di vita. I giovani studenti laureandi che, come abbiamo avuto modo di vedere si impegnano nello svolgimento di lavori part-time e/o saltuari, interpretano l'impegno come aggiuntivo al loro obbligo primario, ovvero lo studio e la completezza del percorso di formazione universitario. Dunque, la scelta di impegnarsi in un lavoro non è irreversibile, e questo potrebbe sollevarli dall'idea di scegliere una posizione più vincolante e temporalmente responsabile; il ruolo occasionale solleverebbe, infatti, dall'obbligo di consolidare in modo definitivo la propria vita e quindi la propria identità, nei confronti della società. Quest'ultimo punto veicola il cambiamento di pensiero rispetto al passato e rompe la continuità di veduta con le precedenti generazioni che, al contrario, preferivano eliminare la fase "adolescenziale" e di dubbio, a favore di un'impostazione fin da subito adulta, fissa e a lungo termine. Ovviamente, tale discussione, si pone l'obiettivo di esortare riflessioni e opinioni, partendo da dati certi della società odierna ed esplorando i molteplici risvolti e trasformazioni culturali avvenute negli ultimi anni di storia. Il vincolo dell'individualità come criterio base per la creazione di una moltitudine di generi e categorie diverse di soggetti, rimane primario nello

studio e nella ricerca dei fenomeni sociali e conferma il valore della prospettiva bio-psico-sociale nell'individuazione e nella ricerca di spiegazioni al comportamento umano.

1.4 Teorie della motivazione al lavoro

Varie indagini, tra cui quella svolta dal British Journal of Psychology nel 1987, ci dicono che nella ricerca del lavoro da parte dei giovani, giocano un ruolo importante differenti fattori che, in questo report inglese, troviamo suddivisi in più sotto scale: una di queste misura l'aspettativa di ciascun individuo di trovare lavoro (ottimismo e controllo), mentre l'altra coglie l'attrattiva o desiderabilità percepita dell'occupazione (valenza lavorativa). I risultati emersi, discussi secondo la teoria aspettative-valenza di Vroom (1964), che spiega come la motivazione sia legata non tanto al bisogno quanto all'aspettativa di risultato che anticipa il comportamento e al grado di valenza (attrattività) dei risultati stessi, indicano che la percepita desiderabilità di essere assunti era positivamente correlata al loro sostegno all'etica del lavoro. Procederemo, dunque, nella profonda esplorazione di tutte quelle dinamiche psicologiche inconscie che guidano, seppur invisibili, gli agiti di chi si appresta a crearsi una carriera, soprattutto tra i più e le più giovani, con un focus particolare su queste ultime, statisticamente svantaggiate. Tali diversità di genere, nascono da schemi e processi motivazionali precisi che vanno, via via, differenziandosi in base a noti fattori individuali e di contesto. David McClelland, ad esempio, pone come basi dell'agito umano tre diversi costrutti: successo, affiliazione e potere (McClelland, Teoria della motivazione al successo, 1961). In base alle esperienze di vita di ciascun individuo e ai molteplici fattori di vulnerabilità

che ne rappresentano l'organizzazione mentale, ogni soggetto si muoverebbe grazie alla fantasia di compiacersi ottenendo tali traguardi. L'affiliazione, pertanto, spingerebbe a creare relazioni nell'ambiente lavorativo e a dividersi il carico di responsabilità proprio di ciascuna professione, svolgerebbe dunque un ruolo protettivo per chi si appresta ad ottenerla. Essa può, però, rappresentare in determinati contesti anche un punto di stagnazione nello sviluppo individuale di carriera, limitando il soggetto ad un basso grado di autonomia e gestione delle mansioni. Il bisogno di successo, invece, crea uno stato mentale di continua stimolazione nell'individuo che ha bisogno di porsi continuamente standard difficili e obiettivi di riuscita elevati. In questa tipologia di spinta comportamentale, svolgono un ruolo centrale le pressioni e i modelli operativi interni interiorizzati delle figure di attaccamento, spesso introiettate negativamente¹ e portatrici di ambizioni poco sane nella sfera lavorativa. Per ultimo, troviamo il bisogno di potere che si riferisce all'ambizione personale di avere sotto il proprio controllo e decisione altri soggetti. È una spinta che potrebbe nascere da molteplici altre spiegazioni ma che, in ambito professionale, aiuta a raggiungere posizioni di leadership e manageriali, focalizzando la sua forza nel lavoro autonomo e direttivo, piuttosto che in quello d'equipe. Dunque, volendo ricollegarci al discorso iniziale, tali bisogni vengono plasmati e modellati anche in base al contesto di vita, ai fenomeni ambientali (es. pandemia Covid-19), alle esperienze e ai fattori sociali propri della cultura locale di riferimento. Come prova a spiegarci un'ulteriore teoria dei processi motivazionali umani, ogni persona deve poi fare i conti con l'ambiente circostante e con una cultura propria e

¹ Riferimento alla teoria delle relazioni oggettuali di Melanie Klein (1934), in cui inizialmente il bambino interiorizza l'oggetto materno in modo parziale, utilizzando il meccanismo di difesa della scissione. Se non integrato, l'oggetto continuerà ad essere agito dal soggetto in modo ambivalente (tutto buono o tutto cattivo), anche nelle altre sfere di vita.

distinta. Frederick Herzberg (1959), noto psicologo statunitense e inventore del job enrichment, con il modello igienico-motivante provò ad avvicinarsi alla psicologia del lavoro e alle dinamiche che la organizzano. Secondo l'autore, verrebbero a crearsi, di fatto, due sottocategorie di elementi motivanti, mutualmente indipendenti: quelli igienici e quelli motivanti. I primi, sono relativi al contesto di lavoro e quindi oggettivi, come retribuzione, amministrazione dell'azienda e condizioni di lavoro. Essi, pertanto, se soddisfatti, aiutano a prevenire l'insoddisfazione ma non hanno il potere di motivare l'individuo. Difatti, per acquisire una motivazione durevole e funzionale, occorre agire su quelli che Herzberg nomina "fattori motivanti", che soddisfano desideri superiori e creano un senso di identità più coerente e consapevole (responsabilità, riconoscimento, contenuto del lavoro). Essi hanno il potere di aumentare il grado di resilienza e di coping² della persona, ed anche se possono comunque portare ad una non-soddisfazione, l'individuo non raggiungerà mai l'insoddisfazione. I seguenti dati fanno da cornice ad una realtà ben più complessa ed ampia che ci informa delle pungenti dinamiche messe in atto dai giovani che approcciano al mondo del lavoro e da ciò che li motiva a muoversi verso quegli spazi. Quanto appena citato trova, in aggiunta, fondamento e modalità di aggancio al delicato discorso dell'efficacia delle cosiddette "scienze deboli"³, in ambito umanistico. Queste ultime, note nel panorama internazionale come "*soft sciences*", sono al centro del dibattito scientifico e sociale da diversi decenni. Discipline come la sociologia, la psicologia, il diritto, l'economia consolidano il loro rigore nella ricerca e nella

² Resilienza e coping rappresentano fattori protettivi in ambito psicologico. Il primo è la capacità del soggetto di tollerare ed affrontare il dolore; il secondo fa riferimento al metodo utilizzato dall'individuo nel fronteggiare situazioni avverse.

³ Tutte quelle discipline appartenenti al settore qualitativo della ricerca, che basano le loro procedure di analisi su ipotesi non riproducibili né generalizzabili. Si chiamerebbero deboli proprio per la loro scarsa applicabilità e concretezza scientifica.

sperimentazione, a cui spesso e volentieri, la regola fissa e universale cede, lasciando il posto al dubbio, ad altre possibili ipotesi (teoria della demarcazione tra scienza e non scienza). Dunque, come si può intuire, le scienze deboli non offrono certezze, al contrario, le sottraggono in vista di ulteriori e sempre possibili nuove ipotesi. L'agito umano e tutto ciò che lo smuove (il pensiero, le credenze, le motivazioni) sono costrutti flessibili, modificabili in base a tanti altri fattori circostanziali e non, che rendono di fatto dubbiosa e sempre dubitante la realtà. Di conseguenza, con le scienze deboli è complicato applicare il principio della riproducibilità e generalizzazione, in quanto ciò che viene osservato sui casi singoli, non è detto sia universale. Da qui, lo storico dilemma dell'applicabilità ed efficacia degli approcci psicodinamici per la cura e l'intervento; nel tempo, infatti, si fecero sempre più forti e pertinenti le scienze cognitivo-comportamentali (career counselor), più brevi ed economiche, ma soprattutto, già testate empiricamente (Migone, 2011). Nasce proprio da tale quadro, il riferimento del seguente elaborato di riportare alla luce gli effetti pragmatici del paradigma psicodinamico come metodo di base per la creazione di interventi psicologici nella clinica, tenendo in considerazione i cambiamenti che ha subito il lavoro negli ultimi decenni. Al lavoratore odierno è richiesta, pertanto, molta preparazione nel campo d'interesse specifico, nonché una grande quantità di abilità psicologiche organizzative quali capacità di gestione degli imprevisti, problem solving, capacità di coping e un alto grado di autoefficacia. Tali requisiti non sempre sono applicabili a tutte le personalità e non sempre si ha modo e tempo di adattarsi. La letteratura, inoltre, ci guida nel pensiero delle ipotesi di tale ricerca, inducendoci ad un ulteriore spunto di riflessione: esiste una asimmetria di genere in diversi contesti, più precisamente ci si è accorti che le donne non

detengono pari opportunità degli uomini in campo professionale. Questo a causa dei molteplici stigmi e stereotipi di genere, interiorizzati e agiti in modo inconscio, soprattutto da parte delle stesse donne. Nonostante ci siano state innovazioni e vere e proprie rivoluzioni di emancipazione femminile nel mercato del lavoro, persistono disuguaglianze marcate sia di tipo orizzontale che verticale, connesse alle diverse tipologie contrattuali di impiego, nonché salariali. Tornando alla teoria di Herzberg di cui prima (1959), recuperiamo il discorso dell'analisi della situazione femminile in ambito lavorativo e proviamo a legarla con quanto appena spiegato. La componente femminile è come se subisse "naturalmente" un blocco nell'agito; i fattori igienici rappresentano solamente uno dei possibili agganci al mondo del lavoro che questa teoria prova ad ipotizzare, ma relazionandoci alla verità della ricerca e dei dati, ci sarebbero elementi culturali che, con certezza statistica, frenano l'agito femminile a prescindere anche dai fattori motivanti. Tali dimensioni includono lo stereotipo di genere e le diverse simbolizzazioni affettive della cultura locale. Parlando in ottica dell'analisi della domanda (Carli e Paniccia, 2003), la comunità attribuisce alle donne il ruolo della cura, dell'accudimento e del sostegno emotivo, lasciando alla popolazione maschile i compiti di potere, economia e successo. Le diverse società hanno costruito, nel tempo, delle figure ben precise di "uomo" e "donna" che accentuano le disuguaglianze e contribuiscono alla resa di supporti e interventi mirati a scandagliare tali ideologie poiché significherebbe muoversi verso una trasformazione identitaria, rilanciando un vero e proprio modello culturale. Tale realtà crea, di conseguenza, un mancato riconoscimento per tutti quegli impieghi di educazione e formazione, considerati tradizionalmente già appartenenti al mondo femminile, e dunque letti in opposizione ai saperi professionali

(Marialisa Rizzo, 2021). Lo stereotipo pesa nelle scelte di carriera; le donne non sentono di star portando avanti ciò che è stato loro attribuito, faticano a trovare un'identità diversa da quella loro assegnata. Da qui, le molteplici manifestazioni di ansia e incertezza nella gestione di pratiche lavorative; Brunella Fiore, una ricercatrice dell'università di Milano Bicocca, osserva che le migliori performance maschili, misurate in diverse aree geografiche, possono essere ricondotte a stereotipi di genere culturalmente indotti soprattutto in età adolescenziale, che trovano riscontro in un impatto negativo maggiore per le ragazze su diversi fattori, quali la minore autoefficacia percepita nelle proprie capacità, una scarsa fiducia lavorativa identitaria, nonché un maggior grado di ansia nelle pratiche matematiche.

1.5 Le differenze di genere nella leadership: una ricerca

A causa delle implicite ma ridondanti credenze di genere, alcuni studiosi hanno ritenuto interessante avviare una ricerca psicologica di tipo qualitativo, per comprendere le modalità di autorappresentazione di alcune dirigenti scolastiche (Murgia A., 2018); per capire in che modo esse configurano la propria posizione di leadership e di come il genere intacchi il loro senso di identità professionale. Tale ricerca coinvolge circa trenta dirigenti scolastiche di diverse età, ruoli e percorsi formativi, utilizzando il metodo narrativo come modalità di raccolta dati, in quanto permette un'esplorazione profonda del vissuto e delle credenze delle partecipanti. L'intervista ha indagato, per cui, tre diversi macroaree così diversificate: a) esperienze professionali antecedenti alla dirigenza scolastica; b) esperienze legate alla dirigenza scolastica; c) leadership, genere e carriera dirigenziale. Concentrandoci su quest'ultima sezione, le dirigenti hanno spiegato il loro

funzionamento dirigenziale a partire dalla loro appartenenza al genere femminile ed elencandone sia i punti di forza che di debolezza. Il fatto curioso è che molte dirigenti faticano ad individuarsi come professioniste solo perché “donne”, ovvero considerando solamente cioè la loro categoria di genere; la rappresentazione di vedersi e sapersi “donna neutra”, protegge dalla paura e dall’ansia di dover rispondere a ruoli di leadership (stigma interiorizzato). Di conseguenza, cogliere ed accettare le molteplici differenze di genere che possono agire sulle dinamiche di lavoro e riflettere sull’utilizzo del femminile nel linguaggio professionale come mezzo per uscire dalla gabbia d’oro della neutralità professionale, sono apparsi inizialmente azioni destabilizzanti. Parla così una di loro:

“Mi è abbastanza difficile sostenere questa intervista per un motivo: perché mi induce a riflettere sul mio essere donna. Io [...] non mi firmo come alcune mie colleghe ‘La Dirigente scolastica’, perché mi sento nel mio ruolo assolutamente neutra, non so come spiegarlo e mi è veramente abbastanza difficile. [...] Quando da un docente, appena arrivata qui, mi fu fatto notare il mio essere donna, io gli ho [...] contestato il fatto che lui vedesse in me una donna, piuttosto che un professionista neutro dal punto di vista di genere, ma non mi pesa questa affermazione. Senz’altro esprimo e porto sul lavoro il mio essere donna che però non sento, non riesco ad avvertirlo (DS. M.I., classe 1959)”.

“Nei gruppi di lavoro la donna porta un po’ di più la passione, l’uomo è più razionale. Sono molti meno gli uomini che portano la passione all’interno del lavoro, non lo so, questa è una mia percezione, li trovo più freddi. La donna mette un po’ più sé stessa. Prende il problema con più empatia cosa che invece i colleghi maschi manifestano meno (DS. A.R., classe 1956)”.

Dunque, la domanda, anche qui, sorge spontanea e rimane la stessa: “Essere donne è un vantaggio o uno svantaggio dal punto di vista lavorativo?”. Seppur il sistema scolastico ha conseguito importanti riconoscimenti dal punto di vista della femminilizzazione, ovvero del numero di maestre assunte rispetto ai colleghi maschi, l’idea di base rimane la stessa. Sono poche le dirigenti che vedono a tale fenomeno come ad una conquista di genere e sociale, la maggior parte critica il sistema e lo sottostima come il risultato del fatto che il ruolo di maestro è andato via via sempre più perso e quindi, meno remunerato. Per questo ha subito un aumento della componente femminile. Ma, al contrario, non cambiano di molto le cose: anche tra le educatrici che vedono al processo di femminilizzazione come ad una conquista sociale, esiste comunque la critica nei confronti della gerarchizzazione in altri settori del MIUR, come nei dipartimenti ministeriali in cui c’è ancora un alto tasso di dirigenza prettamente maschile. È, comunque, speranzosa l’idea generale delle dirigenti nel considerare il traguardo delle “cattedre rosa” come ad un modello che fruttò effetti positivi, soprattutto nelle studentesse che possono vedere al futuro con

un'ottica diversa, più inclusiva e meno sessista, in cui anche i modelli femminili di leadership possano rappresentare, pian piano, la "normalità" di una realtà di carriera.

Riflettendo sugli esiti delle interviste, si sono individuati altri elementi importanti ai fini della seguente discussione. È chiaro che, date tutte queste differenze e data ampia validità al peso delle simbolizzazioni affettive e di ruolo che implicitamente agiscono nei comportamenti delle dirigenti, troveremo differenze anche nella gestione e nelle modalità di leadership tra uomini e donne. Nel campione ascoltato, è frequente e più produttivo, uno stile di governance democratico e collaborativo; viene meno l'utilizzo di uno stile autoritario e metodico-razionale. È, invece, piuttosto seguita la linea di una leadership diffusa, più orizzontale, che miri alla suddivisione equa dei compiti, piuttosto che alla ricorsività della funzione direttiva. Altro elemento, questo, di preziosa importanza affettivo-simbolica. Le donne, fin da piccole, sono educate ad un'emotività maggiormente controllata, ad un maggior senso di sostegno e aiuto e ad una capacità rilevante di multitasking, ovvero saper gestire più situazioni contemporaneamente. Tali consapevolezze di genere, se trasformate in risorse, creano una sicurezza sul posto di lavoro, e dunque un vero e proprio valore aggiunto.

“Secondo me le donne riescono a tenere più sotto controllo perché sono abituate, per secoli di sottomissione, a tenere più situazioni sotto controllo. Quindi hanno una capacità di vedere le cose meglio, da più punti di vista [...]. Gli uomini, perché probabilmente lo fanno anche a casa, hanno la capacità primo: di delegare molto di più [...];

secondo: di staccare di più, ovvero, finita la giornata lavorativa, fine!

Non guardano più il telefono! [...] Le donne, secondo me, siccome sono generalmente più precise e più perfezioniste, [...] vogliono risolvere il problema prima. [...] Nella gestione della scuola è sicuramente un vantaggio (DS. G.F., classe 1962)".

Se è vero, però, che i seguenti modelli hanno provato a rappresentare la realtà generale e universale dell'agito dell'uomo, deve pur essere vero il contrario o, meglio, partendo da tali assunti, come spiegare le evidenti differenze numeriche e qualitative di genere nel mercato del lavoro? La domanda su cui ruota l'intera analisi di tale elaborato è la seguente: "a quale costo emotivo, ad oggi, una giovane donna deve sottoporsi per essere comunque già in partenza svantaggiata professionalmente?", e dunque "cosa si potrebbe proporre per migliorare tale situazione?".

1.5.1 I progetti rosa avviati nel tempo

Già da diverso tempo, alcuni istituti scolastici e centri cooperativi, si impegnano nel promuovere l'uguaglianza dei diritti di genere attraverso attività e corsi di formazione specifici. Un esempio in questo senso, lo dà il gruppo territoriale M.C.E. di Bologna, ovvero il Movimento di Cooperazione Educativa, che già a partire dal 1998 istruiva e formava in nome della pedagogia della differenza. Ai fini di un miglioramento della

situazione di genere nelle dinamiche di leadership (all'epoca molto diffuse e già di molto accentuate), idearono il progetto "Maestre/Allieve", che vede il suo più significativo contributo nella rotazione di ogni partecipante (tutte donne interessate alla valorizzazione dei saperi e del pensiero femminile) dal ruolo di maestra a quello di allieva, e viceversa. Tale sistema mira ad eliminare il pensiero di una leadership fissa, a favore di una flessibilità e cooperazione continua e sinergica tra le partecipanti. Pertanto, nel momento in cui una di loro si dimostrasse maggiormente capace e competente rispetto all'attività presentata, diventerebbe automaticamente maestra, prendendo il posto della collega precedente e aspettando nuovamente di essere sostituita. In questo modo, viene promossa una leadership diffusa che garantisce coerenza e struttura all'intero gruppo, basandosi esclusivamente su meriti e risorse delle dirette interessate. Successivamente, il gruppo di Bologna conobbe altri istituti e professionisti della formazione, tanto da migliorare ed arricchire la natura delle attività e progetti da proporre. Ad esempio, a Pesaro si conobbe Claudia Rinaldi, pedagoga e psicomotricista, fondatrice e formatrice della Cooperativa sociale Lune Nuove. L'assunto di base dell'associazione è quello della diffusione della conoscenza del pensiero femminile e dei rispettivi agiti, attraverso la conoscenza del corpo e della sua espressività. Una delle attività proposte nel centro, prevedeva che ogni partecipante si stendesse su un grande foglio bianco e che tracciasse la propria sagoma, al cui interno poter disegnare, incollare e scrivere tutto ciò che potesse loro venire in mente: saperi, idee, pensieri, emozioni, simboli. Insomma, tutto ciò che rappresentasse il mondo intrapsichico. Inoltre, le attività per il riconoscimento del timbro della voce, la respirazione, l'utilizzo delle corde vocali sono, tutt'ora, ulteriori modalità di ascolto interiore utilizzate per tali fini formativi. L'obiettivo di queste

iniziative e di tutti questi movimenti culturali che creano e arricchiscono sempre più il loro contributo alla società, è dunque quello di lasciare spazio alle donne di presentarsi, di discutere ed elaborare concetti altrimenti poco considerati, di mettersi in gioco nella relazione e nella coordinazione dinamica con le altre partecipanti del gruppo, con storie e credenze anche di molto differenti dalla propria, pur sempre accumulate dal medesimo ruolo e stigma di genere interiorizzato.

Nel 2000, ci fu poi, un Convegno ad Imperia, dal titolo *“Generi vissuti e modelli culturali”*, che offrì un’importante visuale della panoramica formativa e educativa di diversi gruppi sulla tematica dei ruoli di potere e dei rispettivi vissuti a riguardo. Interessante far notare come già venti anni fa, fosse presente nella mente delle donne, l’idea di dar voce ai propri costrutti e pensieri, e di come la collettività, la condivisione nel gruppo, si presentasse come la forma più efficace e fiduciosa nella quale poter promuovere attività e interventi di supporto basati sull’esplorazione delle dinamiche intrapsichiche. Il convegno portò alla luce le tematiche del senso di potere, delle disuguaglianze di genere in questo senso, di come le differenti culture utilizzino proprie simbolizzazioni per indicare e far fronte a molteplici problematiche, lo sviluppo di una costante e consapevole idea della propria sessualità trasformabile in assertività e non come stigma passivo, la realizzazione di sé attraverso la propria autoefficacia e competenze. Interessante citare il progetto del gruppo Menopiù di Margherita Donzelli a Bologna che venne presentato per la proposta innovativa del servizio che pubblicizzava: venne utilizzata la ricostruzione di modelli e archetipi femminili come metodologia di elaborazione delle idee di genere, incentivando l’utilizzo della scrittura creativa attorno al macro-argomento del mito femminile.

Rimanendo, infine, sul tema dei contributi e studi effettuati riguardo le disuguaglianze di genere in molti ambiti di vita degli individui, tempo fa diversi studiosi hanno ritenuto opportuno focalizzarsi su un'ulteriore pungente realtà che caratterizza il contesto scolastico e accademico italiano. La proposta è stata avanzata da Cristiana Pagliarusco, docente di lingua e cultura inglese a Vicenza, spinta dalla curiosità di voler comprendere la scelta di utilizzare nei libri di testo, immagini e copertine rappresentanti prettamente soggetti maschili (Murgia A., 2019). Il materiale scolastico, infatti, così come l'utilizzo massiccio delle declinazioni al maschile nella dialettica professionale, contribuiscono a confermare la cultura locale stereotipata di genere. Le copertine dei libri scolastici rappresentanti miti, eroi e personaggi prettamente maschili bloccano la possibilità di pensare ad altre ipotetiche ipotesi di ideazione della medesima vicenda e limitano lo sviluppo socioculturale. Simbolicamente, il messaggio che arriva nella mente degli studenti è quello di un eroismo unidirezionale, di una concessione univoca del concetto di immagine simbolo e, perciò, se è vero che ciò che vediamo spinge ad apprendere ed accettare quella realtà come vera ed esistente, è vero anche il contrario, dunque la non-esistenza e rappresentazione di ciò che non è visto. La medesima questione può essere traslata nel contesto universitario, in cui spesso, a mancare sono i servizi legati all'infanzia e alla maternità, come fasciatoi nei bagni delle donne per agevolare la pulizia dei neonati e servizi di nido part time legati alla struttura. Mettere un fasciatoio piuttosto che un servizio di asilo nido rappresenterebbe, infatti, un modo ulteriore per demarcare la realtà; significherebbe offrire la possibilità anche solo di pensare che potrebbero esserci studentesse-madri bisognose di uno spazio per l'igiene del figlio ed il suo mantenimento nelle ore di lezione, significherebbe qualificare ed

accogliere nel sistema generale universitario la possibilità di trovarsi in aula donne con determinate esigenze e necessità. La spiegazione a tutta questa “omertà” nei servizi pubblici genera dall’ipotesi psicologica dello stigma interiorizzato e del basso numero di professionisti pronti a parlarne all’interno dell’ambiente delle istituzioni. Promuovere interventi mirati a scandagliare la realtà sociale potrebbe essere il giusto modo per affrontare tale spaccatura sociale e ridefinire i settori su cui dover investire i fondi pubblici e privati.

1.6 La psicodinamica come bussola

Discutevamo, in precedenza, dell’enorme peso che grava sulle scienze qualitative come metodiche poco riconosciute per la validazione di interventi mirati. Da qui, la domanda postasi dal gruppo di ricerca della seguente indagine: “È pensabile un approccio psicodinamico per la creazione di interventi psicologici utili alle giovani donne, in vista della loro entrata nel mondo del lavoro?”. Il target del progetto è andato, via via, diversificandosi poiché ricercando in letteratura dati e informazioni circa il mondo del lavoro e i relativi servizi di welfare offerti, ci si è resi conto che proporre un servizio di genere significava parlare di un problema serio attuale. Ecco, dunque, la scelta di proseguire nella definizione dei ruoli femminili all’interno del mercato del lavoro e di tutte le relative dinamiche inesplorate inconsce che ne caratterizzano gli agiti.

La donna è, da sempre, rimasta ai confini del mercato del lavoro; da sempre grande lavoratrice non del tutto riconosciuta. La verità, infatti, è che le donne hanno cercato continuamente di contribuire e di rendersi utili anche

al di fuori di quel luogo loro tanto associato culturalmente: la casa. Con lo scoppio della Rivoluzione Industriale (1760), si è andato inasprendo sempre più il divario di genere sul lavoro; le fabbriche presentavano manodopera prettamente maschile, ma a fare la differenza, non era tanto la forza lavoro (molte donne lavoravano nelle fabbriche esattamente come gli uomini), quanto la gestione agli alti vertici. Difficile trovare una donna a capo di un'azienda e ancor più raro qualificare una donna a ruoli superiori. Nonostante siano passati circa due secoli e, malgrado le numerose battaglie di diritti portate a termine dalla popolazione femminile, la situazione attuale continua a gravare come nel passato, il divario continua a persistere e la cultura di molti settori permane nel patriarcato. Ciò detto, per quanto molti dati siano a favore di una prospettiva tradizionalista che non riconosce alcun cambiamento sociale rispetto al passato, risulta opportuno in ambito di ricerca saper cogliere il presente, la realtà odierna e commentarla criticamente secondo una specifica ottica di riferimento. Nel caso della seguente tesi, l'approccio prescelto è quello psicodinamico, basato sulle teorie dell'analisi della domanda (Carli & Paniccia, 2003) e della ben nota cultura kleiniana (Klein, 1934). Si tratta di individuare le rappresentazioni mentali delle donne di oggi, più precisamente delle giovani studentesse prossime all'entrata nel mercato del lavoro, e di descriverne i processi inconsci. Come? Basandoci sulla cospicua mole di ricerca di Renzo Carli e sull'eredità da lui lasciata per quanto riguarda metodi e contributi; si esploreranno i pensieri e i relativi agiti collusivi di chi sta approcciando al grande sistema del lavoro e della carriera, rapportandoli alla teoria della bi-logica di Matte Blanco che vede l'inconscio come sistema simmetrico e infinito, in cui tutto è il contrario di tutto ed in cui non c'è posto alla negazione. Detto ciò, torniamo alle origini e

procediamo per fasi; la donna inizia ad emanciparsi e a far parte della grande macchina del lavoro. Ma quella che vediamo oggi, che tipo di donna è? Cosa succede quando le donne superano la fase di formazione ed entrano nel mercato del lavoro? Come si comporta la donna moderna?

L'assunto su cui si basano molte tra le più significative teorie psicodinamiche, è quello di vedere il sé dell'individuo come ad una struttura ben definita, con proprie caratteristiche, fasi di formazione e processi. I domini intrapsichici regolano primariamente l'agito dell'uomo, sopra ogni altro elemento contestuale (etnia, sessualità, status socioeconomico, genere). L'elemento che ha fatto strada, al punto da porsi come base per la costruzione di nuovi approcci psicodinamici e che, ad oggi, è il più studiato in questo settore disciplinare è la relazione. Essa è intesa come fattore di base e, dunque, primario della costruzione dell'intrapsichico. Si è fatta luce sull'importanza della regolazione emotiva tra bambino e caregiver, sui processi di sintonizzazione e su quanto la relazione fornisca le risorse primarie per la costruzione di un'identità sana e funzionale. A questo proposito, è possibile inserire il paradigma delle relazioni oggettuali come bussola teorica, il cui assunto principale si focalizza sulla costruzione di significato basato sui modelli operativi interni modulati con le relazioni primarie. Lo sviluppo dell'identità prosegue, dunque, lungo la formazione di "relazioni oggettuali", ovvero schemi più o meno definiti di rappresentazione di sé e dell'altro. Introiettare un oggetto buono stabile⁴ è di primaria importanza per la sopravvivenza dell'individuo e del suo assetto psichico; essa promuove la creazione di significato positivo verso sé (senso di autoefficacia) e verso l'esterno

⁴ Per oggetto buono si intende tutto ciò che viene interiorizzato dall'individuo partendo da interazioni piacevoli, supportive e positive con l'altro che creano un senso di sé meritevole, capace e coerente.

(fiducia), mantenendo integra la capacità di esplorazione e di adattamento. Crescendo, poi, l'individuo si apre a nuove esperienze e basa il concetto di "esame di realtà" sulle proprie fantasie; nascono così due organizzatori del pensiero, che la Klein soprannomina "posizioni" psichiche. La prima, la posizione schizo-paranoide⁵, è la più rudimentale servendo all'inizio come primo ancoraggio alla realtà circostante; l'oggetto viene scisso in due poli (buono e cattivo) per fronteggiare il senso di angoscia e ansia derivante dall'esterno. Se non integrati, i due poli plasmano il pensiero intrapsichico e l'intero assetto psicologico. Con il processo maturativo, l'individuo riconosce altri sentimenti oltre l'angoscia ed inizia ad integrare l'oggetto in un'unica figura completa, tollerando l'ambivalenza come realtà oggettiva concepibile. L'altro è concepito come separato da sé e si sviluppano difese soprannominate "maniacali", per combattere l'ansia e il dolore e riparare l'oggetto perduto. Invidia e gelosia circondano l'organizzazione depressiva⁶ e si strutturano nei diversi contesti relazionali come agiti e atti incontrollati. Plasmando tale schema in ambito lavorativo, è stato possibile interpretare l'approccio delle fantasie inconsce delle giovani studentesse, nei termini simbolico-affettivi delle dimensioni kleiniane che possono essere intese come processi dinamici interagenti e coesistenti tra loro: vera riparazione, riparazione maniacale, mania e invidia. Tali dimensioni accorrono l'individuo nel gestire il senso di impotenza, di colpa e fallimento derivanti dall'ambiente lavorativo e di saper fronteggiare l'ambivalenza dell'oggetto senza perdere l'integrità del sé. Per cui, l'uomo vedrebbe alla carriera come ad un "oggetto simbolico buono", dunque con significati emotivi, capace di

⁵ Termine che si riferisce alla spaccatura dell'oggetto in due poli opposti da parte del soggetto, per fronteggiare il senso di angoscia totale e di annientamento dell'io davanti a determinate circostanze affettive.

⁶ Organizzazione di funzionamento più matura e più integrata. Il termine "depressivo" indica che l'individuo sperimenta un senso generale di impotenza e tristezza, spesso accompagnati da senso di colpa e di riparazione dell'oggetto danneggiato.

donare senso all'esistenza e all'autoefficacia personale, concentrando il suo potenziale nella coesione di fattori intra e intersichici umani, d'igiene e motivazionali, personali e di contesto (Herzberg, 1959). Il senso di minaccia percepito in ambiente lavorativo è ulteriormente accentuato per le giovani aspiranti in cerca di un'occupazione e di uno sviluppo di carriera: frenate nell'agito e nel pensiero, esse si fanno carico degli stigmi sociali e della cultura patriarcale tipica dell'Occidente, minando di fatto la loro possibilità di riuscita e di crescita professionale e finendo per usufruire di strategie di difesa distruttive e immature.

1.7 Lo scudo maniacale

Come precedentemente indicato, il principale contributo dell'approccio psicodinamico come supporto e base per la costruzione di interventi per la carriera, si focalizza sulla comprensione dell'utilizzo delle tre difese maniacali formulate dalla Klein: riparazione maniacale, mania ed invidia (Caputo et al., 2018). La vera riparazione non viene inclusa nelle dinamiche disfunzionali, in quanto fa riferimento ad una modalità sana e responsabile di fronteggiamento del fallimento, permettendo la conservazione del sé e dello status lavorativo. In questo caso, la capacità di tollerare il "lutto" prendendosi la responsabilità delle proprie azioni promuove, oltretutto, la collaborazione con la rete sociale e incentiva il senso di gratitudine e altruismo (Klein, 1957). La visuale risulta più realistica e flessibile, permettendo al soggetto di non credere all'illusione onnipotente, ma di vedere ai propri limiti come base funzionale per esplorare e categorizzare la realtà. Al contrario, la riparazione maniacale si inserisce in un funzionamento di base meno integrato e più incline alla grandiosità come

modalità di fronteggiamento degli schemi interni. La riparazione, qui, è soggiogata dall'onnipotenza dell'Io e dalla predisposizione a sopravvalutare le proprie capacità (idealizzazione⁷). Tale strutturazione dell'Io, sprona gli individui a vivere la realtà lavorativa come eccessivamente irrealistica e, di conseguenza, a porsi obiettivi sempre più alti e irraggiungibili, alimentando ulteriormente il senso di frustrazione (Johnson, 2005). Successivamente, l'altra tipologia di difesa intorno a cui è usuale organizzarsi in ambito lavorativo è la mania, che si basa su meccanismi di regressione dell'Io, quali scissione e negazione⁸, derivanti dalla perdita di fiducia nel riparare l'oggetto. Tale manovra difensiva, caratterizza il comportamento in tre diverse sottocategorie, che sono: trionfo, disprezzo e controllo. L'oggetto introiettato, in questo caso, diventa persecutorio e viene vissuto come qualcosa da cui doversi proteggere e, dunque, da attaccare. Ne deriva un funzionamento dell'individuo rigido e controllante che limita la cooperazione e l'esame obiettivo della realtà. Queste persone, difatti, rifiutano di ammettere la loro incompetenza nelle varie mansioni e alimentano un circolo vizioso di inefficacia lavorativa, controllo coercitivo e senso di frustrazione. Arriviamo, infine, a descrivere la difesa dell'invidia come prodotto di una mancata risoluzione della rabbia verso qualcuno che possiede qualcosa che non si ha (Klein, 1957). L'attacco a tale oggetto diventa l'obiettivo principale del soggetto e l'impulso che ne deriva è quello di rovinarlo, utilizzando la distruzione e l'attacco. Il soggetto, infatti, in questo modo riesce a tollerare la perdita e i sentimenti depressivi che ne derivano e prova piacere nella sfortuna e nel fallimento

⁷ Meccanismo di difesa che coincide nella considerazione dell'oggetto buono in "oggetto ideale" o idealizzato. Con i meccanismi di introiezione e proiezione, tale oggetto è vissuto come perfetto e desiderabile ma, stando al di fuori della realtà e dentro la fantasia diventa, inevitabilmente, anche oggetto di frustrazione e delusione.

⁸ Rappresentano due meccanismi di difesa immaturi, in cui l'individuo fatica ad integrare l'oggetto e fronteggia l'angoscia o dividendolo in due poli opposti, oppure negando la realtà.

altrui, visti simbolicamente come la distruzione del bene che non si riesce a raggiungere. L'invidia implica la rinuncia ad attività funzionali di riparazione e all'utilizzo di una visione negativa generalizzata sui propri e altrui obiettivi (Caputo et al., 2018), nonché ad agiti controproducenti sul posto di lavoro quali assenteismo (Duffy & Shaw, 2000), turnover, insoddisfazione lavorativa (Vecchio, 1995) e disimpegno (Erdil & Múceldili, 2014). L'agito invidioso in ambiente lavorativo diventa pericoloso nei casi in cui a ricoprire tale ruolo è un dirigente, una persona che ha già per contratto alto potere decisionale, poiché potrebbe interferire gravemente sullo sviluppo di carriera dei dipendenti che lavorano per lui, destabilizzandone gli obiettivi e minandone l'intero percorso.

Lo studio dei meccanismi di difesa maniacali saranno una guida nell'interpretazione dei dati della seguente ricerca, poiché colgono l'ipotetica natura delle manovre messe in atto dalle giovani donne nel mondo del lavoro e offrono importanti spunti di riflessione per avviare interventi di promozione nell'ambito del counseling di carriera. Conoscere come si funziona, quali possono essere le motivazioni che guidano specifiche azioni amplia il panorama di scelta dell'individuo e lo rende maggiormente cosciente delle tecniche disponibili per ottenere successi personali e un miglior rendimento in ambito professionale.

1.8 I modelli-guida della proposta

Dal punto di vista teorico, la nostra analisi si attinge al lavoro di Melanie Klein (1952), a tutta la cultura psicomodinamica dell'analisi della domanda di Renzo Carli e Rosa Maria Paniccia (2018), nonché agli elaborati di Ignacio

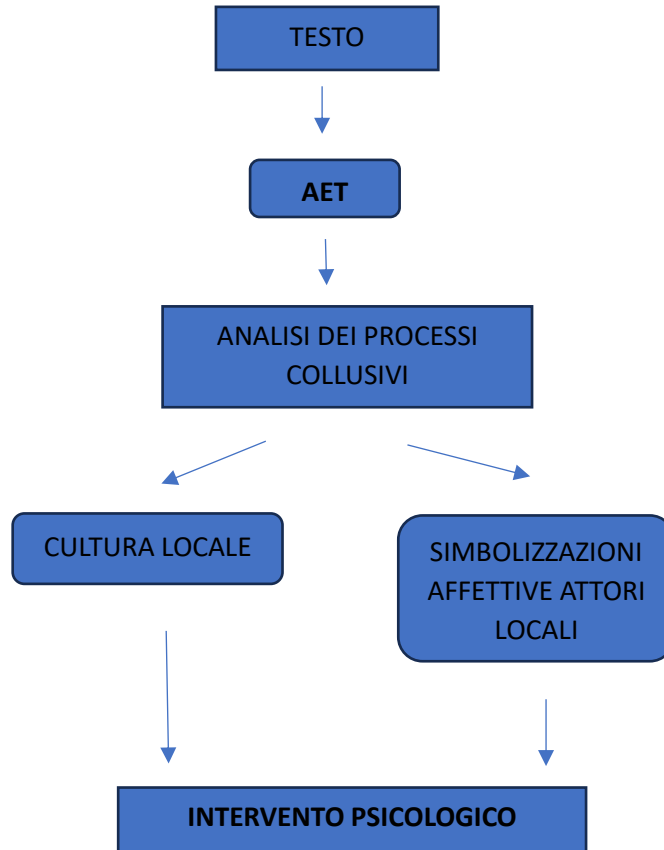
Matte Blanco (1975). Prenderemo in considerazione i processi collusivi⁹ che guidano le scelte di carriera portando, come criterio d'indagine, l'esplorazione dei cluster, venuti fuori dall'analisi emozionale del testo dei vari resoconti scritti dal campione di riferimento (studentesse universitarie del corso magistrale di Psicologia Clinica dell'Università La Sapienza di Roma). Precisamente, tale metodologia¹⁰, permette di riportare le parole più frequentemente associate nei testi scritti (parole dense), in un elaborato o in un discorso creando, di fatto, l'opportunità di rilevare pensieri, agiti, dinamiche collusive del gruppo sociale specifico. Si tratta di un procedimento che, a tutti gli effetti, permette di lavorare in modo "scientifico" sui testi, basando il suo assunto di base nella spiegazione che, nel verbale, l'essere umano esplicita le sue fantasie, desideri, credenze e dinamiche inconsce senza esserne consapevole, o comunque senza poterne inibire la loro totale fuoriuscita, e che quindi, rappresenta una buona via d'accesso per l'analisi di molte teorie psicodinamiche circa l'esplorazione del "non detto". Perciò, attraverso l'analisi del testo, è possibile ricavare una quantità rilevante di dati che, se trasformati in informazioni, aiutano a fornire ipotesi di ragionamento, spunti di riflessione riguardo eventuali pattern comportamentali di un determinato contesto e di una specifica popolazione target, non a dimostrare leggi umane universali. È questo il fondamento della psicologia clinica e dell'intervento, dicono gli autori: utilizzare strumenti per generare ipotesi che, se poi vorranno essere dimostrate, richiederanno ulteriori strumenti metodologici e di raccolta dati. In ogni caso, non c'è una procedura più scientifica dell'altra, tutto

⁹ La collusione rappresenta un costrutto psicologico ideato da Renzo Carli, che riguarda la delicata dinamica di attribuzione simbolica-emozionale di bisogni e pensieri, propria di uno specifico gruppo e individui, circa specifici costrutti, contesti e temi.

¹⁰ Ci si riferisce alla metodologia dell'analisi emozionale del testo (A.E.T.), uno strumento psicologico di matrice psicodinamica, adatto ad esplorare le dinamiche collusive derivanti dall'analisi dei testi redatti dai soggetti propri della cultura locale specifica esplorata.

promuove la conoscenza e l'organizzazione del contesto entro il quale si intende intervenire, senza peccare di presunzione né di ragione assoluta. Nel caso della nostra ricerca, la scelta di utilizzare l'analisi emozionale del testo è legata alla curiosità di indagare il pensiero simbolico collettivo del focus group, composto da studentesse prossime all'entrata nel mondo del lavoro, e capirne i movimenti, le posizioni all'interno dello spazio, dunque, individuare i processi collusivi che caratterizzano quella specifica realtà sociale. Cos'è, dunque, la collusione? Per collusione intendiamo i processi di attribuzione di significato (simbolizzazioni affettive), nei confronti di uno specifico contesto, da parte delle persone che lo vivono; è, dunque, un lavoro di rilevazione di una specifica cultura locale (Carli R., 2002). La teoria ci aiuta a comprendere la natura di tale strumento, che si basa sull'assunto secondo cui, la collusione non è né parlata né agita, non la si può rintracciare attraverso l'analisi delle interazioni coscienti, ma si basa sull'inconscio. Tale pensiero collusivo viene agito attraverso il comportamento emozionato oppure comunicato, tramite testi, scritti o parlati. All'interno dei cluster che vengono analizzati per produrre ipotesi, troviamo le cosiddette parole dense, parole ad alta polisemia e bassa ambiguità, in grado, cioè, di suscitare reazioni emotive a prescindere dal contesto in cui vengono utilizzate. In relazione a ciò, il quesito posto nel nostro lavoro di analisi è stato: "il gruppo delle studentesse come si simbolizza affettivamente in rapporto alla questione affrontata?".

Grafico elaborato dallo studente - "Dallo strumento all'intervento"



Grazie a questo prospetto è stato, così, possibile individuare i pensieri e gli agiti inconsci delle studentesse che hanno preso parte al focus group creato attraverso il programma Pics (Caputo et al., 2018); attraverso la stesura di resoconti dopo ogni incontro, è venuta fuori un'unica analisi emozionale, composta dai risultati ulteriori di altri tre gruppi di discussione di altre colleghe. La cornice teorica di queste riflessioni è di chiara matrice psicomodinamica, secondo la teoria delle relazioni oggettuali di Melanie Klein di cui sopra, con un chiaro riferimento ai sistemi maniacali di difesa come modalità di fronteggiamento del fallimento e alle dinamiche inconsce

collusive legate al contesto e alla cultura locale come processi appresi di adattamento alla carriera. La competenza a pensare rappresenta il fattore di mediazione con elevate capacità di integrazione del reale. Riflettendo, infatti, in chiave kleiniana e rispetto alla teoria dell'analisi della domanda, ciò che le studentesse agiscono è una mancata azione verso il mercato del lavoro, simbolicamente rappresentato come minaccioso, persecutorio e poco accogliente ("l'oggetto cattivo"). Si ipotizza che l'oggetto "carriera" è vissuto in modo scisso dalle partecipanti: un polo è "materno", ovvero fornisce la possibilità di svolgere la propria professionalità essendo riconosciute ed apprezzate, mentre l'altro, si caratterizza per essere alquanto opaco, difficilmente rintracciabile sotto un profilo chiaro e organizzato, e veste i panni di un genitore persecutorio, ostile e punitivo, con alte aspettative e scarsa flessibilità. Alcune studentesse hanno riportato episodi di svantaggi e vissuti avvilenti subiti in quanto donne e portato alla riflessione la complessità di formazione identitaria-professionale in ambito lavorativo e l'inefficacia rivelatasi dall'utilizzo di difese maniacali come metodo di fronteggiamento delle difficoltà di contesto, poiché non mirano a modificare le rappresentazioni interne, uniche vie possibili su cui ognuna può iniziare a lavorare per promuovere il proprio sviluppo di carriera. Secondo il modello kleiniano, infatti, gli atteggiamenti e le strategie di coping messe in atto dalle persone per fronteggiare le sfide e i fallimenti di carriera, possono essere espresse in diverse modalità difensive di cui sopra: mania, invidia, riparazione maniacale e vera riparazione. *"L'introiezione di un oggetto buono stabile è cruciale per la validità e la capacità di autodeterminazione e adattamento all'ambiente dell'Io...il lavoro come ambito significativo della vita sociale dell'individuo può essere concepito come un oggetto simbolico buono perché il rapporto con esso ci assicura la sensazione che la nostra*

vitalità abbia un posto nel mondo intersichico” (Fregonese, Caputo, & Langher, 2018). La cultura locale analizzata nel seguente lavoro, coglie aspetti importanti dei processi di attribuzione di significato concepiti dalle giovani studentesse nei confronti del loro sviluppo di carriera; il percorso di categorizzazione degli individui, seguendo tale modello d’intervento, si avvia sottoforma di fantasia collusiva e termina nell’agito collusivo da un lato e nel pensiero scisso ed emozionato dall’altro.

Per poter analizzare in modo chiaro e conforme il lavoro svolto, occorre considerare un elemento cardine e centrale per la proliferazione dei risultati del seguente elaborato, ovvero il gruppo. Nella teoria dell’analisi della domanda, il gruppo rappresenta un insieme di relazioni, individuabili entro un ambiente specifico e organizzato. Esso permette di rilevare dinamiche collusive ed elementi che caratterizzano le relazioni stesse. Individuare la domanda dello stesso, permette un’analisi approfondita dei fenomeni collusivi in atto, nonché offre la possibilità di porsi obiettivi realistici e finalizzati ad implementare le capacità specifiche dei vari componenti. A tal riguardo, il focus group creato ai fini del progetto, nasce da una domanda stimolo importante, ovvero: “cosa pensano e come si muovono le donne, all’interno del grande contesto del mercato del lavoro?”; da qui, grazie al costante incontro della professionalità del conduttore e grazie all’interesse mostrato dalle partecipanti, si è riusciti a stimolare un clima cooperativo nella scoperta della risposta a tale domanda. La scelta dell’utilizzo del gruppo come sistema esplorativo ha permesso di trasmettere non solo capacità e informazioni circa il tema stimolo, ma è stato di estrema importanza per tutti i partecipanti per comprendere cosa ci sia veramente dietro gli agiti messi in atto. Grazie a tecniche di esplorazione diretta e indiretta, esercitazioni e debriefing, le varie partecipanti hanno

collaborato sinergicamente, creando soluzioni e concrete risoluzioni alle questioni problematiche affrontate. La riflessione venuta fuori sull'andamento degli incontri, ha evidenziato che il successo del gruppo non è stato solamente il frutto di tecniche e procedure ben strutturate da parte dei "formatori", bensì l'apprendimento si è basato soprattutto sui processi dinamici delle interazioni che scaturivano dal confronto interpersonale, sulle simbolizzazioni affettive, accolte e restituite delle partecipanti, verso le altre e verso temi specifici, sulla libertà di creazione di uno spazio di ascolto continuo e cooperativo. Diverse dimensioni trovano terreno fertile per essere legate e riutilizzate come materiale di discussione grupppale: quella interpersonale, messa in risalto grazie al continuo discutere e confrontarsi apertamente con gli altri; e quella introspettiva, che permette di riflettere continuamente sul processo cui si sta prendendo parte, più rilevante dell'atto formativo stesso.

L'ultimo punto cui è importante far luce prima di procedere con il successivo capitolo, riguarda la concezione di inconscio cui si è fatto riferimento nella seguente tesi. Accingendo agli scritti di Freud ma, più in generale, all'enorme lavoro fornito da diversi autori nel tempo, come Ignacio Matte Blanco (1975), Melanie Klein (1925) e molti altri esponenti dell'approccio psicodinamico, interpretiamo l'inconscio come un assunto legato alle emozioni, piuttosto che alle cognizioni. Matte Blanco, nel suo saggio *"L'inconscio come sistemi infiniti"* (1975), affronta in modo nuovo la teoria dell'inconscio, portando a termine un lavoro sulla bi-logica, intesa come criterio di giudizio su cui si basa il pensiero e l'agito umano; ci sarebbero, dunque, due sistemi di riferimento di categorizzazione della realtà circostante, uno asimmetrico che sarebbe il pensiero cosciente, ed uno simmetrico, in riferimento al mondo inconscio. Quest'ultimo si baserebbe

sui criteri di generalizzazione e simmetria della realtà, un vero e proprio modo nuovo di interpretare la struttura della psiche, a differenza di come lo descriveva Freud, ossia di “spazio del rimosso”. Nella logica di Matte Blanco, l’inconscio risponde al principio di non contraddizione (principio secondo cui è vera un’affermazione e anche la sua negazione), caratterizzato da assenza di tempo e spazio. Nell’inconscio di Matte Blanco tutto è uguale e omogeneo, non c’è differenziazione (principio di generalizzazione) e il livello di diffusione delle classi diventa il principio cardine di lettura di tale sistema organizzativo. Il pensiero è emozionale e si sviluppa grazie a relazioni; dunque, non ci sono stimoli “neutri” poiché il processo cognitivo (la logica dividente) si sviluppa con le interazioni, in una realtà animata predisposta alla differenziazione. Torneremo sulla teoria psicodinamica come bussola di orientamento per l’interpretazione dei risultati statistici venuti fuori dagli strumenti di ricerca utilizzati, da cui si tenterà di ricavarne ipotesi utili ai fini dell’intervento.

Capitolo II. Metodologia della ricerca e strumenti di analisi

Riprendendo l’iniziativa fulcro della suddetta analisi sperimentale occorre, ora, descrivere il processo metodologico che ha permesso di coglierne informazioni e significati e di fornire una scaletta teorico-pratica riguardo la motivazione dell’utilizzo di specifici strumenti metodologici e di analisi dei dati. L’iniziativa del progetto nasce dal lavoro pionieristico di alcuni studiosi del settore psicologico (Caputo et al., 2018) che, individuando nella questione della carriera il focus su cui indirizzare il progetto, hanno creato un vero e proprio programma d’intervento, il PICS (Psychodynamic

Intervention for Career Strategies). Tale iniziativa germoglia non solo, come proposta clinica di career counseling in ambito clinico-psicologico, bensì mira ad affacciarsi sul più ampio panorama dei servizi, e dunque a favore dell'intera comunità, come promozione di un servizio ecologico¹¹, facilmente fruibile e portatore di strumenti pratici per potenziare, nelle donne, la propria consapevolezza e qualità della vita nel settore professionale. La ricerca è di tipo qualitativo, poiché mira ad esplorare dimensioni psicologiche difficilmente misurabili attraverso un approccio quantitativo e tenta di fornire, grazie all'utilizzo di strumenti specifici, risposte e considerazioni interessanti e rilevanti. Essendo una ricerca qualitativa, come già espresso nel precedente capitolo, basa le sue radici nell'ipotesi e nell'analisi esploratoria dei dati che, in base all'approccio scelto per orientarsi nella lettura, porteranno ad ulteriori ipotesi e spunti di riflessione. Il metodo di analisi dei dati utilizzato è di tipo regressivo, ovvero quel metodo scientifico che tenta di capire l'organizzazione interna dei dati traendone delle relazioni; i risultati ottenuti rappresentano, perciò, delle inferenze statistiche per testare e prevedere ipotesi circa la natura degli eventi descritti. Il modello seguito è il modello abduttivo, che parte da tracce del reale per ricollegarsi alle sue ipotetiche cause. La seguente indagine usufruisce di strumenti per l'analisi dei dati ad orientamento psicodinamico, si lega all'approccio kleiniano che vede alla carriera come ad un dominio significativo della vita sociale, e dunque pregno di simbolizzazioni cognitivo-affettive che ne concretizzano la rilevanza nella psiche. L'oggetto buono interiorizzato nella fase infantile diventa una risorsa in età adulta che promuove comportamenti prosociali e di autodirettività senza dover ricorrere, come avviene in caso di un mancato

¹¹ Riferimento all'economicità del progetto, dal punto di vista delle risorse necessarie sia per strutturarlo che per farne parte. Sicuramente uno dei punti di forza del servizio.

riconoscimento buono dell'oggetto "carriera", a difese rigide e prive di alcuno sbocco incoraggiante. Il concetto di "riparazione" si interseca, poi, nell'agito dell'individuo come modalità di cura e di possesso dell'oggetto buono perduto spesso, però, associata ad una spinta maniacale di dominio e controllo dell'altro in piena modalità narcicistico-persecutoria e, dunque, disfunzionale.

L'idea iniziale del progetto, come detto, nasce dall'interesse verso il tema dello sviluppo di carriera e dalle modalità di fronteggiamento delle varie sfide che da esso possono derivare, in termini di fallimenti, cambiamenti e complicazioni nella gestione dell'ambiente di lavoro. Seguendo principalmente la teoria delle relazioni oggettuali della Klein (1952), la teoria dell'analisi della domanda di Renzo Carli (2003) e con importanti riferimenti a varie teorie della motivazione (McClelland, Herzberg), l'approccio psicodinamico rappresenta, dunque, la cornice-guida dell'intera analisi e affronta in modo esplorativo la tematica delle resistenze e degli agiti da parte delle donne in ambito lavorativo. La scelta di affrontare il fenomeno facendosi guidare dalla prospettiva appena citata, verte sulla fiducia preposta all'approccio come metodologia in grado di esaltare le dimensioni intrapsichiche dell'individuo, di esplorarne le motivazioni e di potenziarne il grado di consapevolezza. Altra determinante centrale nella discussione di tale ricerca è il target a cui ci si riferisce: le donne. Come mai tale scelta? Partendo da un'attenta analisi statistica su vari database e registri pubblici (Istat, Eurostat, Almalaurea), ci si è resi conto di un elemento essenziale circa il fenomeno dell'ingresso nel mercato del lavoro; più precisamente, i numeri descrivono un quadro di squilibrio di genere significativo, con percentuali molto alte di studentesse laureate con ampio successo universitario ma con scarsi risultati professionali. La difficoltà di

cogliere le varie opportunità, la scelta di affiliazione piuttosto che di avanzamento e le numerose crisi con le quali si affrontano fallimenti e tentativi di successo creano un quadro particolarmente faticoso per le donne, spesso ignare e inconsapevoli di contribuirne attivamente. Difatti, la scelta di rimanere ai margini aziendali e di accettare, di frequente, ruoli e mansioni al di sotto del proprio livello di formazione, rispecchia un grado di responsabilità parziale delle giovani lavoratrici, non consapevoli ma, di fatto, contribuenti nel performare in tale svantaggioso stato. In ragione di questo, la seguente ricerca ha tentato di scovare le motivazioni sottostanti tali dubbiosi agiti e cercato di fare luce sui molteplici fattori che ne definiscono la realtà, seguendo la teoria della collusione e delle difese maniacali kleiniane come cartina tornasole, cimentandosi nella procedura qualitativa del focus group come modalità di intervento favorita.

2.1 Partecipanti e procedura: il protocollo PICS

Il campione della ricerca si compone di quattro gruppi sperimentali, composti da un totale di 32 studentesse magistrali della facoltà di psicologia clinica dell'Università La Sapienza di Roma al loro primo anno di corso, quattro conduttori e tre co-conduttrici. L'omogeneità del campione rispecchia, non solo, la scelta di campo determinata a priori dell'inizio del progetto bensì i risultati di ricerca venuti fuori dai vari database, e dunque, la successiva ulteriore intenzione delle ricercatrici nell'approfondimento di tale complessa realtà. Come già precedentemente accennato, il quadro di immissione femminile nel mondo del lavoro risulta possedere diversi svantaggi e molteplici processi disfunzionali rispetto alle modalità di riuscita professionale degli uomini, nonostante le prime godano di ottimi

risultati accademici e formativi generali riguardo il livello di preparazione e competenze professionali acquisite (Almalaurea 2020). Le dinamiche di approccio all'autorità ed i modelli adempitivi introiettati dalla popolazione femminile che intende ricercare un'occupazione, creano spesso un alone di paura che ne limita, di fatto, il potenziale successo lavorativo. Un'ulteriore clausola rispettata all'inizio dell'avvio di tale progetto è stata la volontarietà del campione di partecipare alla ricerca. Difatti, come espresso nel consenso informato fatto firmare alle studentesse prima dell'avvio dell'intervento, il libero arbitrio circa l'adesione e l'eventuale ritiro e abbandono del focus group, hanno rappresentato un elemento cardine di tale indagine, letto come scelta autonoma ed indipendente delle partecipanti, di concessione di uno spazio libero per sé stesse, in cui poter riflettere ed esplicitare alcune determinate dinamiche agite. L'elevata percentuale di adesione esplicita, dunque, l'efficacia dell'intervento proposto che equivale al grado di soddisfazione percepito e/ o atteso del cliente. Il campione è stato ulteriormente, poi, suddiviso in quattro gruppi da otto studentesse ciascuno, una conduttrice e una co-conduttrice, a parte un gruppo che presentava nove studentesse e in cui mancava la co-conduzione. Prima dell'inizio dell'attività, le studentesse hanno dovuto compilare tre documenti rappresentanti i seguenti argomenti: consenso informato, scheda anagrafica con qualche informazione circa la carriera universitaria e la compilazione del DCS (Caputo, Fregonese, Langher, 2020). I suddetti test cercano di individuare il panorama intrinseco iniziale attorno al quale sono organizzate le partecipanti e verranno nuovamente somministrati a distanza di sei/otto mesi dalla fine del programma d'intervento, come modalità valutativa di follow up, per consentire una verifica di validità e di effettiva efficienza del progetto. Parlavamo, pertanto, della

somministrazione di vari documenti iniziali, tra cui il Dynamic Career Scale, validato da un gruppo di ricercatori ad orientamento psicodinamico (2020). Tale strumento di analisi, intende misurare le modalità di fronteggiamento dei fallimenti e delle sfide lavorative, secondo il modello delle relazioni oggettuali della Klein (mania, invidia, riparazione maniacale e vera riparazione). Esso consiste in quattro frasi descrittive le più comuni delle esperienze e situazioni lavorative, quali: 1) ricerca e insediamento nel lavoro; 2) valutazione e feedback; 3) realizzazione e successo lavorativo; 4) avanzamento e promozione. Per ogni frase, ci sono quattro possibilità di risposta, cui il rispondente è tenuto a valutarne le personali reazioni, dando un punteggio da 1 (per niente) a 7 (completamente). La scala Likert funge, dunque, da mezzo di risposta per i 16 item del questionario e tenta di individuare in forma statistica le reazioni delle studentesse alle varie situazioni lavorative. In seguito, la scelta di creare quattro focus group da dieci persone massimo, rientra nei vantaggi di metodo pensati per svolgere tale analisi, in quanto il piccolo gruppo favorisce un clima di discussione e ragionamento migliori e una gestione delle attività a livello di tempistiche ottimale, caratteristiche che verranno approfondite più avanti nel seguente capitolo. L'impostazione del lavoro verte su cinque incontri da due ore e mezza l'uno ogni 15 giorni, e considera il protocollo organizzativo del metodo PICS come base esecutiva di lavoro. Tale metodologia, attraverso una modalità induttivo-esperienziale, mira ad esaltare l'esperienza delle partecipanti, le domande ed i bisogni attraverso dei momenti esercitativi, di tecniche grafico-proiettive (spazio simbolico, Photo Language, simulazioni), non solo con l'obiettivo di fare esperienza ma di riflettere su di essa connettendola agli aspetti chiave che sorreggono il tema del mercato del lavoro, rendendo possibile la stimolazione delle

capacità riflessive, in un percorso di risignificazione¹² dell'esperienza personale e di gruppo. L'idea è stata quella di creare uno spazio di ascolto collettivo che contenesse i vissuti e le motivazioni inconsce delle ragazze, aprendole al dialogo, al confronto e al libero dibattito. Difatti, lo strumento utilizzato dall'intervento è il piccolo gruppo o focus group; tale strumento, ritmato da condivisioni ed esercitazioni, consente di realizzare un percorso interiore grazie alla forza relazione del gruppo. Esso catalizza le risorse e rende possibile l'espressione di continui confronti e osservazioni, su di sé e sulla collettività: identificarsi e rispecchiarsi nell'altro permette di raggiungere indirettamente sé stessi, in quanto l'altro può esprimere prima di noi emozioni, sentimenti e vissuti. Spinte dalla carica di condivisione grupppale, le partecipanti si sono avvicinate tra loro nel rispetto delle reciproche diversità ed esperienze, facilitando l'apertura (self-disclosure) e la rielaborazione individuale. Per approfondire la tematica centrale del progetto e per avere del materiale su cui lavorare, il programma consiste di vari incontri di focus group in cui vengono discussi temi che risultano essere inconsci per le studentesse (es. bidimensionalità maternità/professionalità). L'originalità di tale progetto è stata proprio quella di rileggere, in chiave psicodinamica, i processi e le resistenze inconsce che sottostanno agli agiti femminili in ambito del mercato del lavoro, a differenza della nota letteratura cognitivista già presente sul tema, prettamente funzionale per la sola componente maschile. Difatti, i vari interventi di counseling professionale, ad oggi, sono incentrati prettamente sulla formazione e sull'apprendimento di tecniche concrete di gestione delle risorse e modalità di fronteggiamento del problema, processo che crea sicuramente dei vantaggi sul posto di lavoro, ma che trascura un'intera zona di conflitto e

¹² Processo cognitivo di ristrutturazione del pensiero riguardo uno specifico costrutto o esperienza. Rimodulare i concetti precedenti e fornirli di nuovo materiale.

motivazioni riguardo il perché si arriva a reagire in un modo piuttosto che in un altro, limitando la conoscenza di sé alla sola sfera del “visibile”. Si può affermare, dunque, che l’approccio psicodinamico non punta all’acquisizione di nuove strategie, bensì a conoscere più nel profondo sé stessi, potenziando la propria consapevolezza e allentando le cosiddette “difese maniacali”. Inoltre, tale realtà gruppale, per i suoi aspetti relazionali, contiene la bolla emotiva di ciascuna partecipante e accoglie e riconosce l’altro, orientandolo verso nuove proposte. Il complesso sistema relazionale appena citato viene efficacemente accompagnato da un esperto, un conduttore di gruppo, che facilita e interpreta la massa di informazioni e fantasie esplicitate nelle varie sedute, restituendo significati e ampliando le visioni. Tale figura è essenziale per procedere via via verso un’esplorazione sempre più simbolica dei significati inconsci che restituisce il gruppo, difatti il conduttore non creerà gerarchie di ruolo, come è spesso comune nei programmi d’intervento più strutturati (“i trainers”), piuttosto si muoverà sul concetto di “guida cooperativa”, confermata dalla scelta della presenza di un ulteriore co-conduttore. Pertanto, in altre parole, il piccolo gruppo rappresenta uno strumento pratico ed efficace per fare esperienza di un sociale vicino, presente e rintracciabile.

Il programma Pics, in particolare, nasce dalla collaborazione di diversi studiosi (Caputo, Fregonese e Langher, 2018), per comprendere i processi inconsci che influenzano le decisioni di carriera e perciò le diverse strategie messe in atto dagli individui in ambito lavorativo. Ispirato dalla teoria psicoanalitica kleiniana (1934), il protocollo permette di individuare la complessa logica inconscia attraverso quella razionale, ovvero del linguaggio. L’obiettivo cardine di tale intervento, pertanto, mira a promuovere due principali risorse psicologiche: la vera riparazione e le

competenze relazionali, aumentando il grado di consapevolezza dell'individuo ed accrescendo la sua conoscenza riguardo vari aspetti inconsci del funzionamento mentale. Riprendendo l'ottica di Matte Blanco (1975), la mente inconscia è simmetrica, ovvero ogni singolo elemento rappresenta una classe che ne contiene molte altre; in questo modo, l'uso di determinate parole veicola significati simbolici inconsci associati ad altri elementi che seguono la stessa logica. Le cosiddette "parole dense" utilizzate dalle partecipanti e selezionate dalle ricercatrici durante l'AET¹³, ovvero parole ad alto impatto emotivo e a bassa ambiguità di significato poiché evocano emozioni a prescindere dalla loro collocazione narrativa nel testo, esprimono le simbolizzazioni affettive inconsce proprie di quella determinata cultura locale, in questo caso del focus group delle studentesse universitarie. Pertanto, il PICS strutturato in cinque incontri scandagliati in un arco temporale di tre mesi circa, ha concesso l'utilizzo di uno spazio d'ascolto collettivo, in cui le libere associazioni e l'interpretazione psicodinamica diretta hanno favorito l'espressione di molteplici concetti e dinamiche psicologiche legate al tema centrale del mercato del lavoro. Quanto più si utilizzano tali strumenti di analisi della domanda sociale (i gruppi), tanto più sarà inevitabile la fuoriuscita del tema della collusione come processo collettivo inconscio. Il gruppo, in questo caso, rappresenta un vero e proprio sistema di convivenza in cui il pensiero e le rappresentazioni locali di chi ne fa parte coincidono tra loro, rendendo tangibile la "cultura locale" sottostante. Da qui, la strutturazione del programma: 5 incontri dedicati singolarmente ad un tema specifico, con varie tecniche proiettive. Le prime due sessioni si orientano verso le fantasie circa il lavoro e le concezioni che ne derivano, anche e soprattutto a livello

¹³ Analisi Emozionale del Testo

culturale e interiorizzato. Si lavora molto su esercitazioni proiettive di qualifica del pensiero profondo e delle libere associazioni (spazio simbolico e Photo Language). Le sessioni successive, corrispondenti alla parte centrale e finale del programma, vertono sui temi delle opportunità di lavoro, delle riflessioni circa le proprie competenze professionali e su una parte pratica di stesura di un piano di lavoro personale. Questi proposti sono esempi di tecniche più realistiche di orientamento del pensiero e di inquadramento pratico delle proprie abilità, rappresentando metodi operativi funzionali ed efficaci.

2.2 La scelta dello strumento di analisi: la funzione contenitiva del gruppo

Sempre più, nella ricerca in ambito sociale, è andata diffondendosi l'analisi e l'esplorazione dei fenomeni tramite tecniche di osservazione ben più che solamente descrittive. Le opinioni personali, gli atteggiamenti emergenti e le motivazioni sottostanti un agito hanno acquisito gradualmente uno spazio di rilievo in ambito scientifico, tanto da portare gli studiosi a scegliere nuovi e migliori metodi di analisi e di esplorazione del profondo. In questo senso, il fulcro del lavoro ed il nucleo principale da cui partire è la libera opinione, il confronto diretto da cui poter attingere per studiare la genesi di molti costrutti e fenomeni sociali. Tale tendenza ha, così, dato forma a metodologiche di ricerca alternative e a strumenti empirici di validazione di ipotesi sempre più specifici in base al target di riferimento. Il gruppo si configura, pertanto, come uno strumento di analisi esplorativa, in cui la totalità dinamica è basata sull'interdipendenza dei suoi membri, piuttosto che sulla loro similarità (Lewin, 1951). L'interazione e lo scambio

reciproco e costante, nonché la relazione inconscia data dall'appartenenza allo stesso contesto sociale, rendono il gruppo una forma di analisi ottimale per scavare pensieri e processi non altrimenti identificabili se presi individualmente. Infatti, la condivisione concede all'individuo la percezione di sentirsi unito e separato, allo stesso tempo; di vedersi concessa una doppia identità, quella personale e quella comunitaria. Dall'unione di tali processi, si sviluppano fiducia, cooperazione e protezione come se il gruppo giungesse da contenitore e permettesse la fuoriuscita di emozioni e vissuti da parte dell'intero sistema; le discussioni vertono su problematiche che accomunano le partecipanti e dalle quali ognuno può sentirsi libero di potersi esprimere con propri agiti e preoccupazioni, puntando però sul sostegno e sull'appoggio continuo della funzione riparativa gruppale. Il focus group, nel tempo utilizzato anche come strumento di raccolta di opinioni in ambito commerciale e di marketing per individuare le opinioni della popolazione su un prodotto o azienda (Galeotti, 2006), ha ottenuto così tanta valenza come strumento empirico da contare, ad oggi, su molteplici sue varianti a seconda dello scopo di ricerca e del relativo contesto di applicazione. Negli interessi della suddetta ricerca sperimentale, l'esperienza di gruppo ha permesso l'apprendimento implicito e l'elaborazione delle difese inconsce utilizzate dalle partecipanti nonché, come vedremo nella parte dei risultati ottenuti, la conoscenza dell'uso del meccanismo della confusione come resistenza da una presa di responsabilità. Di base, l'obiettivo "teorico" del focus group, è quello di arrivare ad ottenere un "fallimento collusivo", ovvero ad una situazione di distacco e opposizione verso la simbolizzazione affettiva normalmente condivisa e interiorizzata dalle partecipanti, al fine di liberare i pensieri agiti e dare la possibilità di pensare a nuove costruzioni di

significato. Difatti, all'inizio dell'esplorazione, le giovani studentesse, scrivono lettere motivazionali prive di azioni e di competenze concrete, presentandosi come "emotivamente accoglienti ed empatiche", piuttosto che descrivendo metodi e conoscenze apprese grazie al percorso universitario. L'eterogeneità dei vissuti e delle esperienze di ciascuna partecipante hanno scaturito, inizialmente, un atteggiamento di chiusura e di isolamento verso l'altro, visto come oggetto pericoloso, persecutorio poiché "perfetto" e dunque irraggiungibile, ma anche lontano e diverso. Concetto condiviso che tornerà anche nell'analisi dei cluster dell'AET; l'impossibilità di raggiungere la cima della piramide ed una gerarchia di potere che pesa sulle spalle di chi ancora deve entrare nella grande macchina del mercato del lavoro, trainano l'intero gruppo verso catene relazionali anomale, creando squilibrio. La posizione schizo-paranoide (Klein, 1934) che torna come processo comportamentale appreso ed una modalità difensiva prettamente maniacale, con vissuti di compiacenza, affiliazione e riparazione ossessiva per difendersi dalla rabbia e aggressività verso l'oggetto idealizzato della "me competente attesa culturalmente", gravano e svantaggiano lo sviluppo di carriera delle donne. La presenza della co-conduzione ha, di conseguenza, permesso di fungere da oggetto integrato e stabile cui potersi appoggiare e proiettare ansie e angosce, modificabili grazie alla formazione di una coesione non giudicante del gruppo. Da questo punto di vista, il Pics ha rappresentato un viaggio emotivo verso la presa di coscienza e la creazione di una identità più integra e sicura delle proprie capacità tecnico-professionali, di individui in grado di saper scegliere ed orientarsi senza imporsi limiti, né di natura personale né culturale. L'opportunità di fidarsi di una rete di sostegno e di una figura dell'altro meno perfetta e infallibile, dona integrità e senso di autoefficacia,

migliora l'agito verso una più significativa maturità difensiva nel fronteggiare le difficoltà dello sviluppo di carriera, in termini kleiniani di passare da una posizione schizo-paranoide ad una sempre più depressiva. Il gruppo ha, dunque, agito da rallentatore e contenitore inconscio delle difese, sfidando e portando a fallimento la collusione con la cultura locale di appartenenza, rendendo di fatto possibile il cambiamento.

A turno, alle partecipanti è stato richiesto di redigere dei resoconti circa la sessione di focus group appena conclusa, riassumendo le tecniche e i pensieri venuti fuori dall'intera discussione. Da tale lavoro, è stato poi possibile introdurre la tecnica dell'AET come modello interpretativo per captare il rapporto individuo/contesto e, dunque, per osservare l'organizzazione dei fattori da un punto di vista statistico (spazio fattoriale), ovvero decifrare quanti e quali sono i fattori che compongono il disegno di ricerca e misurare quanta varianza sono in grado di spiegare, attraverso il processo di lemmatizzazione e di analisi dei cluster.

2.3 Obiettivi della ricerca: l'analisi attraverso le parole

Nella storia della psicologia clinica e, più in particolare, nella sfera della promozione di interventi e servizi per gruppi selezionati di soggetti, il focus group ha permesso l'unione di tecniche differenti provenienti da diversi approcci teorici, in base anche alla storia della cultura locale e a ciò che rappresentava l'obiettivo di ricerca. In particolare, per l'elaborazione di tale progetto sono stati presi in causa interventi di pura matrice psicodinamica per l'interpretazione dei costrutti (spazio simbolico, ...), ma anche strumenti più pratici, quali simulazioni e rielaborazioni di lettere di presentazione e

resoconti. In particolare, si parte dall'assunto di base che il linguaggio si organizza secondo una "doppia referenza" (Fornari, 1979), per cui ogni parola contiene in sé un doppio significato: lessicale ed affettivo. Questo doppio livello di analisi del significato offre la possibilità di organizzare la narrazione secondo due prospettive, una storica legata alla realtà, ed una simbolica. Dunque, ogni elemento verbale è portatore di due livelli di significato: di una simbolizzazione affettiva ed una noetica, basata cioè sul ricordo, sull'immaginario collettivo, sulla cultura, sul giudizio. Da questa visuale, inserendo la teoria psicoanalitica delle libere associazioni (Freud, 1899, *trad.it:* 1973) che vede le parole associate spontaneamente tra loro come espressione dello spazio simbolico del parlante e del suo assetto psichico inconscio, è dunque possibile rintracciare nei discorsi delle persone le catene associative legate ad un determinato contesto e le rispettive simbolizzazioni affettive. L'analisi emozionale di un testo scritto come strumento di elaborazione per la misurazione dell'inconscio e del profondo, è una metodologia in grado di cogliere significati e rappresentazioni simboliche inconsapevoli, giocando sulla logica della collusione nei contesti di convivenza, come matrice base dell'intero assetto mentale collettivo; pertanto, l'AET consente di predisporre interventi di esplorazione e di cambiamento culturale volti a promuovere lo sviluppo di specifiche dinamiche in specifici contesti organizzativi e sociali, a partire dalla raccolta di informazioni circa le "culture locali" che li caratterizzano (Carli, Paniccia, 2002). Quest'ultima valutazione rappresenta il punto centrale dell'intera analisi, dato che i "cluster" sono categorie di parole dense, chiamati "Repertori Culturali" (RC), in grado di rappresentare le parole più associate all'interno dei contesti elementari. Tali classi semantiche di parole, vengono fuori dall'accorpamento dei resoconti generati dalle partecipanti in un unico

corpus di testo scritto e dal successivo processo di lemmatizzazione cui viene sottoposto; tale lavoro permette, difatti, la disambiguazione delle parole e la riconduzione delle stesse alla loro forma base grammaticale. In tal modo, con l'ausilio del software T-Lab, il testo pulito e disambiguato rivelerà il vocabolario fondamentale utilizzato, da cui poi verranno selezionate le parole dense da sottoporre all'analisi delle corrispondenze multiple e dei cluster (Carli, Paniccia, 2004). La scelta di T-Lab circa l'individuazione e la successiva messa in lista delle parole formanti il cluster, avviene seguendo due parametri: la loro frequenza di utilizzo e la posizione reciproca nelle unità di testo adottate per l'analisi. Le parole dense sarebbero, per cui, vocaboli "magnetici" ovvero parole che aggregano altre parole da un punto di vista semantico e simbolico, le associazioni più stabili utilizzate da quel determinato contesto culturale, quindi all'incirca le prime dieci parole di ogni cluster, sono quelle più significative ai fini dell'analisi generale, ovvero quelle che co-occorrono tra loro in maniera statisticamente considerevole. Dato che, come spiegato precedentemente, con il linguaggio si esprimono pensieri di senso compiuto, la varianza all'interno delle frasi è ridotta, poiché le parole si presentano come tutte vincolate dal significato espresso, tale per cui se si sta parlando di cibo è molto più probabile che si utilizzino nella stessa frase, vocaboli relative al repertorio culturale degli alimenti, piuttosto che a quello delle automobili, e viceversa. Ciò nonostante, tale caratteristica peculiare del linguaggio parlato, dunque quella di essere organizzato attorno ad un livello minimo di varianza e di massima coesione tra parole della stessa frase, ci sono vocaboli più associati tra loro di altri che emergono nei cluster (raffigurate nei valori chi CHI^2 e di p^{14} che risulta sempre bassissima) tali per cui: la prima parola risultante è la

¹⁴ p = misura il livello di aggregazione delle parole, da un punto di vista statistico. Più è basso più le parole risultano associate tra loro da un'effettiva correlazione statistica, e non dal caso.

più significativamente associata alle altre che si andranno a succedere in lista, la seconda è la più associata alle altre, la terza uguale e così via. Come appena accennato, la vicinanza dei lemmi risultati dalla creazione dei cluster, rappresenta un tipo di correlazione importante, poiché ulteriormente confermata dal valore "p" relativo alla significatività dei dati analizzati. In tale relazioni, l'indice di significatività risulta essere inferiore allo 0,5, il che sta a significare un'alta probabilità di causalità tra le variabili e una scarsa ipotesi riguardo al fatto che i cluster siano legati tra loro dal caso. Il software T-lab individua, perciò, i "temi" cui è associata un'immagine dal gruppo di riferimento, capta la rappresentazione tematica creata dal contesto per quello specifico concetto ("analisi tematica dei contesti elementari"). Nel caso specifico della seguente ricerca, si tratta di una rappresentazione tematica di tipo simbolico-affettivo, chiamata in termini tecnici "funzione proposizionale" (Matte Blanco, 1975), ovvero quella peculiarità che può tenere insieme tutti gli elementi del cluster e che ne implica i diversi strati di diffusione. Secondo tale logica, ogni vocabolo genera nuove classi, che vanno sempre più ampliandone il significato e la rappresentazione mentale simbolica. Da qui cinque strati delle classi: 1) asimmetrico razionale; 2) paragoni metaforici; 3) identificazioni simmetriche e assoluta reversibilità, ogni cosa è uguale al suo contrario; 4) espansione massima dei concetti, multidimensionalità delle classi. La vita e la morte sono la stessa cosa; 5) pura simmetria, strato non pensabile razionalmente poiché non potrà mai essere sperimentato, ma solamente immaginato (Matte Blanco, 1975). Obiettivo dell'AET sarà, dunque, quella di analizzare il significato simbolico-emozionale condiviso dalle studentesse rispetto al tema d'indagine, piuttosto che i contenuti dichiarativi. Una volta esplorata l'analisi delle corrispondenze dei cluster,

presi individualmente l'uno rispetto all'altro, si creerà uno spazio di disegno grafico, chiamato "spazio fattoriale" delimitato da tre fattori, la cui interpretazione farà luce sugli elementi "latenti" che dirigono la relazione dei Repertori Culturali tra loro. Il lavoro interpretativo consiste nel costruire diverse ipotesi sui processi di attribuzione di significato simbolico-emotivo a cui le studentesse si rifanno per semplificare la realtà, modificandola in qualcosa di familiare e vicino ai loro bisogni (Caputo, 2013a, 2013b, 2014a, 2014b, 2015; Caputo, Giacchetta e Langher., 2016).

La metodologia dell'AET si propone, perciò, come strumento esplorativo dei codici di significazione della realtà da parte di un gruppo, contesto sociale. Tali codici, cognitivi ed affettivi, illustrano i processi di lettura degli individui immersi nella specifica cultura locale e ne disegnano la rete simbolico-rappresentativa inconscia collettiva. Dalla costruzione delle suddette rappresentazioni, nascono agiti e comportamenti che predispongono il soggetto a determinate situazioni relazionali, di contatto con l'altro e di esperienza con il sociale. Qui, la cultura che viene analizzata, è intesa come l'insieme degli elementi materiali e immateriali prodotti dai numerosi processi simbolici di significazione da parte dell'individuo, immerso in un preciso contesto. Le cosiddette "simbolizzazioni affettive" cui Carli fa riferimento parlando dell'analisi della domanda (2002), vertono sul tema dell'identificazione e della costruzione affettivo-simbolica della realtà che orienta il soggetto nelle scelte e agiti del quotidiano. Il concetto di collusione che ne deriva, viene descritto dall'autore come un dinamico processo emotivo-inconscio di chi condivide la stessa cultura locale e, dunque, le medesime simbolizzazioni affettive; in questo modello, dunque, la componente simbolico-affettiva gioca un ruolo chiave nell'esplorazione delle dinamiche inconsce collettive e permette l'elaborazione di ipotesi circa

vissuti, motivazioni e cultura. Come espresso apertamente nel precedente capitolo, Matte Blanco (1981), individuò una doppia struttura della mente, parlando di bi-logica e paragonando l'inconscio ad una massa indifferenziata di costrutti, in cui il principio di generalizzazione operava mediante le emozioni, e non in base ai significati cognitivi (Carli, 2001). Il pensiero, dunque, rappresenta l'unico mezzo di elaborazione delle emozioni e di bilanciamento dei comportamenti; di conseguenza, il prevalere dell'emozione come guida per muoversi nella realtà circostante ostacola la mediazione del pensiero e la capacità di discriminazione conscia della realtà del soggetto diminuirà, fino a scatenare l'acting out (agito), spesso disfunzionale. Secondo la prospettiva dell'analisi della domanda, il concetto di cultura locale rispecchierebbe quindi le generalizzazioni affettive inconsce espresse entro determinati contesti.

Prima di procedere con la stesura dei risultati e, dunque, all'interpretazione dell'intera analisi emozionale del testo e dello spazio fattoriale, si rimanda ad una breve riflessione circa quanto appena detto, riprendendo il filo del discorso iniziale del progetto e legandolo agli obiettivi che ci si è posti di raggiungere con la seguente indagine. Se si prende per vero che nel linguaggio parlato le persone esprimono concetti consapevoli e inconsci legandoli ad una realtà contestuale specifica e ben definita a livello collusivo e di attribuzione simbolica del significato, occorre considerare come obiettivo della ricerca non solo la divulgazione di una conoscenza fin qui non descritta, ma occorre focalizzare ulteriormente l'attenzione verso la promozione e la diffusione di tali conoscenze a più ampio raggio istituzionale, poiché come detto testimoni di un rapporto individuo-contesto ben più profondo di quello meramente accademico-universitario. La difficoltà delle studentesse di levarsi da dosso l'immagine stereotipata

della donna casalinga e con scarse capacità direttive e professionali, grava non solo sul campione di riferimento e nel contesto di ricerca, ma può essere inteso come processo di genere introiettato su cui si muove l'intera popolazione femminile. La domanda che è opportuno farsi ai fini della ricerca è spesso la seguente "perché è importante scoprire ciò che intendiamo scoprire? Per quali fini, a quale scopo?"; ebbene, dopo un'attenta e condivisa analisi e grazie all'impegno continuo e costante delle ricercatrici del progetto di approfondire ogni specifica tematica rilevante venuta fuori dagli incontri con le studentesse, è necessario prendere in carico la responsabilità di promozione dell'intervento, espandendolo anche in altri contesti e facendolo conoscere a più donne possibili, giovando della risorsa del gruppo e della cooperazione come base fondamentale di crescita e sviluppo di iniziative d'intervento psicologico-clinico.

Capitolo III. Interpretazione dei risultati di ricerca

Sulla base del quadro metodologico precedentemente discusso, è importante ora focalizzarsi sul ruolo delle variabili e dei fattori derivanti dall'analisi tematica dei cluster, anche chiamati Repertori Culturali (RC). Tale studio di caso dimostra il contributo della psicologia clinica nell'individuazione di processi di contesto che ne caratterizzano il funzionamento e, concede, una chiave di lettura profonda circa lo sviluppo di ipotesi da proporre per attivare servizi e progettare interventi di restituzione con la cultura locale. Il contesto applicativo della ricerca è quello di quattro gruppi di studentesse di psicologia clinica dell'università La Sapienza di Roma al loro primo anno di corso, dunque prossime all'entrata nel mondo del lavoro. L'etimologia della parola "lavoro"

rimanda ai concetti di sforzo, di fatica e ad ogni attività penosa che crea sofferenza. Dunque, un qualcosa di apparentemente ostile all'uomo che grava sulla sua condizione di salute; un qualcosa che crea scompiglio e che viene vissuto come naturalmente sofferente e penoso. Dalla radice "labh" il lavoro si identifica, inoltre, come il volgersi di un desiderio, di una volontà e di un intento, quindi, potremmo interpretarlo come la consapevolezza di un bisogno/dovere cui si è legati intrinsecamente, come componente strutturale evolutiva dell'essere umano. D'altronde lavoro è una parola polisemica, dunque densa, che porta dietro sé una rilevante rappresentazione simbolica ed un profondo significato emozionale per la collettività: se da una parte tutti conveniamo sul fatto che studiando la parola lavoro si rimanda ad un impegno sofferente e faticoso, man mano che si esplorano i significati e dunque i gradi di libertà evocati dal vocabolo (Blanco M., 1995), è probabile che si affacciano nella nostra mente altre raffigurazioni e immagini che rispecchiano sentimenti, giudizi, esperienze, persone, abitudini, la comunità intesa come sistema di convivenza. Tutto questo crea dei significati anche a noi come individui, contribuisce alla formazione dell'identità e delle scelte di vita, nonché del modo di organizzarsi attorno a tali concetti. La modalità narrativa delle nostre esperienze lavorative è, perciò, anche un esempio di come le connotiamo emozionalmente, inconsciamente. È opportuno immaginare le funzioni delle parole all'interno dei contesti elementari cui sono associate psichicamente, in questo caso abbiamo esplorato come viene rappresentata la parola "lavoro" nella mente delle partecipanti, a quali elementi è legata e quale vissuto emozionale suscita. In questo senso, l'applicazione del software T-Lab e la successiva creazione dei Repertori Culturali, ha offerto l'opportunità di selezionare dei temi magnetici attorno cui è organizzata la

variabile simbolica delle partecipanti circa il più generale tema dell'ingresso nel mercato del lavoro. I lemmi prescelti e che formano il cluster rappresentano dimensioni latenti, elementi direttivi attorno cui si organizza il vocabolario; rispecchiano agglomerati di elementi indipendenti l'uno dall'altro che, attraverso il loro posizionamento sul piano fattoriale, creano fattori rappresentanti vere e proprie classi emozionali, pregne di significato simbolico-affettivo attorno cui si organizza il pensiero inconscio femminile. I fattori, dunque, individuano la funzione proposizionale sovraordinata che tiene insieme i cluster, intesa come ad una classe simbolica che si divide in due poli opposti comunicanti, ovvero le due differenti modalità di interpretazione di una funzione da parte delle partecipanti. L'analisi dei quattro cluster e la successiva analisi delle corrispondenze multiple hanno, infine, permesso di identificare tre fattori che consentono di sintetizzare l'intera Cultura Locale selezionata, grazie l'esplorazione delle relazioni tra i diversi Repertori Culturali. I temi di riferimento hanno dato vita ad un "quadro simbolico-emozionale" ben preciso riassunto nelle ipotesi che seguono. L'analisi ha prodotto un piano fattoriale con tre fattori, all'interno del quale si collocano i quattro cluster (RC) di seguito interpretati.

3.1 Interpretazione dei cluster (RC)

L'analisi dei resoconti ha portato all'individuazione di quattro Repertori Culturali (RC) e di tre fattori che consentono di spiegarne le relazioni. I quattro RC, di seguito descritti, offrono una sintesi delle dinamiche emerse nei cinque incontri del PICS, in cui le protagoniste sono studentesse del primo anno del corso di laurea magistrale in Psicologia Clinica.

Il primo Repertorio Culturale, o cluster, sembra meglio rappresentare il terzo incontro del PICS, che si configura come un vero e proprio spartiacque tra il "prima" e il "dopo," tra il passato e il futuro. Per questo può essere definito come il cluster della lettera di presentazione. Questo momento segna una transizione cruciale, riflettendo un cambiamento nelle dinamiche narrative e relazionali del gruppo, e delineando un punto di svolta sia a livello simbolico che processuale per le partecipanti. Alcune delle parole associate a questo repertorio (lettera, lavorativo, specifico, scrivere, presentazione, professionale, utilità) rivelano una componente strettamente formale in cui il lavoro viene vissuto prevalentemente come un'esperienza persecutoria. Tale struttura linguistica e semantica consente di identificare questo cluster come "impersonale-adempitivo", caratterizzato da un approccio distaccato e normativo, in cui l'adempimento degli obblighi assume un ruolo centrale, spesso a discapito della dimensione soggettiva e relazionale.

L'ipotesi di fondo suggerisce che le espressioni linguistiche riscontrate possano rappresentare manifestazioni di un Falso Sé¹⁵, poiché sembrano emergere più come reazioni a stimoli esterni che come espressioni autentiche e spontanee. Questo "Falso Sé" appare strutturato intorno a un adattamento conforme alle aspettative e alle richieste ambientali, piuttosto che fondato su una genuina affermazione identitaria, riflettendo così una disconnessione tra il mondo interiore e l'espressione comportamentale. Secondo questa prospettiva, il Falso Sé si configura come un'entità compiacente proprio in virtù della sua funzione difensiva, assumendo un

¹⁵ Il Falso Sé (Winnicott) nasce come difesa del bambino di fronte ad un ambiente primario che non si adatta sufficientemente bene ai suoi bisogni. Riguarda una modalità comportamentale, tipica di alcuni individui, volta alla manifestazione di un'eccessiva condiscendenza, obbedienza e volontà di compiacimento altrui.

carattere minaccioso. Inoltre, un aspetto rilevante è rappresentato dalla quasi totale assenza di verbi all'interno di questo cluster, un'assenza che potrebbe riflettere una non necessità dell'azione. Tale inattività, inoltre, potrebbe denotare una percezione dell'ambiente esterno come paralizzante, con un conseguente stato di immobilità psicologica o disattivazione dell'iniziativa individuale. In seguito, arriviamo ad analizzare il secondo Repertorio Culturale, delineato delinea una dimensione prevalentemente autoritaria, evidenziata da termini quali carriera, professore, conduttore, scadenza, portare, tenere. Tale aspetto autoritario sembra essere profondamente interiorizzato dalle partecipanti al gruppo, manifestandosi in un modello relazionale che sottende una concezione del potere fortemente gerarchica e connotata da tratti marcatamente maschili. Il termine carriera, ad esempio, a livello etimologico, rimanda ai concetti di "carro" e "correre", intesi come un cammino da percorrere sul piano professionale, con lo scopo di raggiungere una vetta. Si può evidenziare anche un certo grado di compiacenza che può essere interpretata come una forma di vera e propria sottomissione. In particolare, il termine sviluppo appare decisamente significativo, suggerendo un riferimento allo sviluppo professionale, un tema centrale in questa ricerca. Nell'analisi delle prime parole del cluster, emerge anche un elemento di natura difensiva, in particolare riconducibile a una modalità di tipo maniacale, identificabile nel "trionfo". Tale dinamica difensiva sembra avere la funzione di contrastare sentimenti di struggimento o fallimento percepiti all'interno del contesto, operando come un meccanismo di protezione psichica che maschera vulnerabilità emotive profonde, attraverso un'apparente affermazione di successo o superiorità. Questo senso di trionfo onnipotente sperimentato nello sconfiggere l'oggetto, allontana momentaneamente la nostalgia per la

sua mancanza, mentre ne viene negata la sua importanza. Persino il termine silenzio assume in questa situazione una valenza simbolica, configurandosi come una forma di espressione di una condizione autoritaria vissuta all'interno del gruppo. Il silenzio, dunque, non è semplicemente assenza di parola, ma diventa rappresentativo di un vissuto di soggezione e subordinazione alle dinamiche gerarchiche.

Il terzo cluster sembra, poi, meglio rappresentare l'RC femminile puro. Le prime dieci parole, tra cui sentire, cura, disagio, aiuto, bisogno, sicuro, lasciano trasparire una chiara richiesta di aiuto che permette di cogliere il passaggio alla posizione depressiva delle studentesse, che potrebbe essere legata ad un iniziale impulso verso la riparazione. A differenza dei primi due cluster, qui appare con maggiore evidenza una componente emotiva e affettiva, intrisa di una dimensione depressiva. In questo contesto, emerge in maniera più marcata il "Vero Sé"¹⁶, fragile e vulnerabile, che si contrappone al Falso Sé e alla dimensione autoritaria del primo e del secondo cluster. Si potrebbe dunque ipotizzare che il terzo Repertorio Culturale rifletta un allontanamento dalle difese strutturate attorno a una gerarchia di potere, rivelando invece la necessità di un contatto più autentico con le proprie emozioni e con i propri bisogni. Il termine concetto trova una spiegazione interessante se esplorato attraverso la sua etimologia latina: deriva infatti da "concepire", un riferimento simbolico al femminile. Allo stesso modo, il termine sicuro esprime un bisogno e una richiesta fondamentale di protezione e stabilità, elementi che appaiono come necessità cruciali. Pertanto, la parola cattedra assume un significato simbolico rilevante, rappresentando uno spazio potenzialmente aperto e libero, all'interno del quale le partecipanti possono esprimersi e manifestare

¹⁶ Il Vero Sé rappresenta la parte più autentica di ciascun individuo

aspetti autentici. In questo senso, la cattedra diventa un luogo di legittimazione per il loro vissuto e per l'espressione di una soggettività che cerca riconoscimento. All'interno di questo cluster si evidenzia una dimensione di fiducia primordiale verso l'altro, che costituisce la base per lo sviluppo di relazioni interpersonali. Infine, ragionando sull'interpretazione del quarto e ultimo Repertorio Culturale, si vede rappresentata la massima espressione della libertà e dell'emancipazione femminile, segnando un momento di consapevolezza in cui il vissuto depressivo viene affrontato. In questa fase si attua una riparazione autentica, che consente di elaborare e integrare le perdite e i danni subiti, promuovendo un processo trasformativo capace di generare circoli virtuosi.

In questo cluster inoltre trova spazio una femminilità soppressa e coartata da una prevalenza di atteggiamenti misogini, caratterizzati da sentimenti e agiti di avversione e repulsione nei confronti delle donne, espressi in modo indifferenziato. Tale dinamica sembra radicata in una logica simmetrica, in cui il principio di generalizzazione prevale, soffocando la complessità e l'individualità delle esperienze femminili. La parola immagine, che apre il cluster, può rappresentare non solo ciò che viene percepito esternamente, ma anche ciò che viene proiettato o desiderato. Essa riflette una duplice dimensione: da un lato, l'immagine come costruzione sociale e interpersonale, dall'altro, come espressione di un desiderio interno, spesso inconscio, che cerca di manifestarsi attraverso le apparenze e le percezioni altrui. In questo senso, l'immagine diventa un veicolo simbolico per la proiezione di aspirazioni e bisogni non sempre consapevoli. I verbi presenti nel cluster come scegliere, esprimere, trovare, accumunare sono tutti verbi d'azione, che sottolineano la presenza di una dimensione proattiva, tipica di chi si muove verso il cambiamento. Il termine "diverso" è, inoltre, un

aspetto innovativo all'interno del contesto, in quanto simboleggia un qualcosa che viene accolto, l'integrazione di ciò che rappresenta altro. In questo senso, l'intero cluster si presenta come un tentativo di orientamento. La parola "elemento" richiama, a sua volta, un significato profondo in quanto, secondo la sua etimologia latina, vuol dire "crescere", "alimentare": due funzioni tipicamente femminili. Il termine persecutorio si differenzia dagli altri presentandosi come un elemento di discontinuità. Esso può veicolare un sentimento vendicativo o, più verosimilmente, riflettere ciò che sente la donna e che viene coartato attraverso un meccanismo di identificazione con l'aggressore. Parallelamente, all'interno del cluster sembra essere presente il desiderio di liberarsi dell'ipotetico aggressore; infatti, la parola esprimere, dal latino "exprimere", evoca l'atto di portare all'esterno ciò che è interno, facilitando l'emancipazione femminile precedentemente menzionata. Infine, il termine "accumunare" è una parola estremamente importante poiché è espressione della capacità di costruire legami sociali, di fare rete, supportarsi a vicenda ed essere esponenziali; quindi, è anche un cluster che può essere definito di "sorellanza". Tale concetto riflette una dimensione di appartenenza collettiva, fondata su un sostegno emotivo e relazionale che valorizza la cooperazione e l'empowerment tra donne. Il femminile è, dunque, finalmente libero e consapevole di esistere, esprimersi ed agire contando su una nuova acquisizione di significato simbolico-affettivo, ovvero quella del potenziale insito della donna come personalità generatrice e procreativa, non solo da un punto di vista biologico, bensì di contesto, professionale. L'ipotesi prescelta, arrivando al finale dell'interpretazione dei cluster rappresenta, dunque, lo scardinamento dei termini sociali interiorizzati dalle donne verso una più abile e consapevole capacità d'azione all'interno del contesto,

una capacità preta di nuovi contenuti emozionali, che ristrutturata i sistemi cognitivi femminili nei riguardi di un'emanipazione a tutto tondo, in cui l'elemento femminile riesce ad essere il punto di forza dell'identit  professionale, non la variabile debole. A questo punto dell'analisi,   opportuno rintracciare i fattori che tengono insieme la logica inconscia intrapsichica e che raffigurano il dato centrale su cui far luce per individuare gli obiettivi dell'intervento proposto.

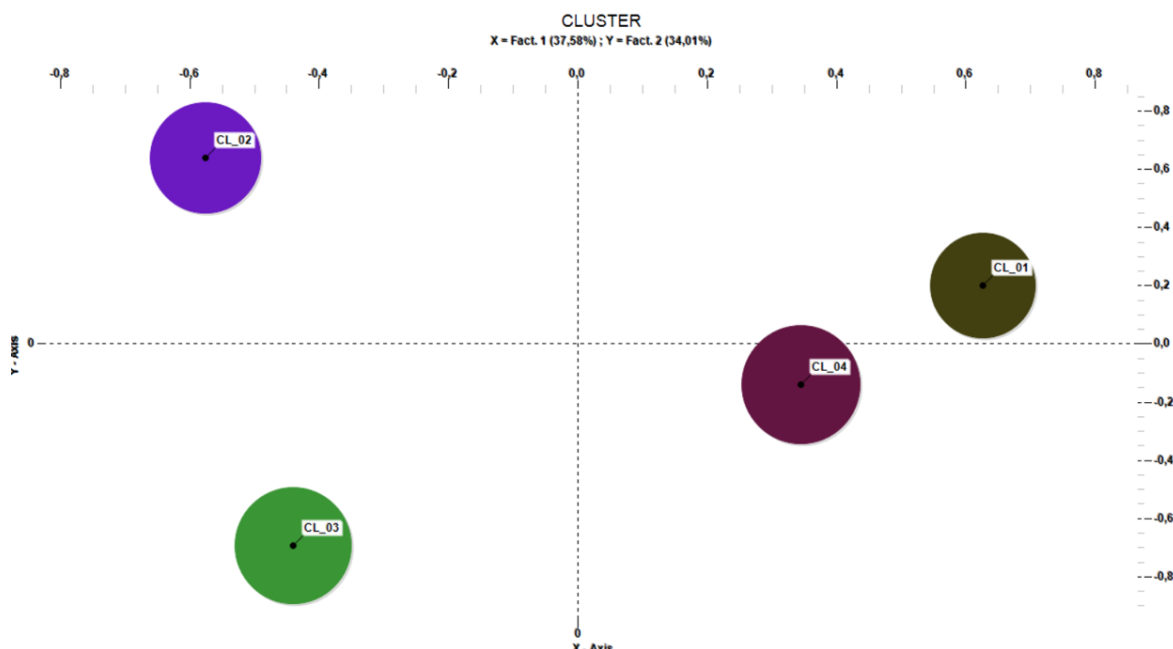
Tabella 1- Repertori Culturali dei resoconti

CLUSTER 1			CLUSTER 2			CLUSTER 3			CLUSTER 4		
<i>Lemma</i>	<i>Chi-Quadro</i>	<i>p</i>	<i>Lemma</i>	<i>Chi-Quadro</i>	<i>p</i>	<i>Lemma</i>	<i>Chi-Quadro</i>	<i>p</i>	<i>Lemma</i>	<i>Chi-Quadro</i>	<i>p</i>
Lettera	88,73	0	Carriera	44,81	0	Parola	42,61	0	Immagine	45,55	0
Lavorativo	59,48	0	Professore	39,48	0	Sentire	30,26	0	Scegliere	29,54	0
Specifico	35,21	0	Conduttore	37	0	Cura	28,96	0	Esprimere	28,14	0
Scrivere	28,88	0	Sviluppo	31,07	0	Disagio	28,65	0	Diverso	27,12	0
Futuro	28,1	0	Scadenza	23,38	0	Post	24,02	0	Persecutorio	23,7	0
Presentazione	25,53	0	Portare	20,43	0	Aiuto	20,89	0	Aspirazione	18,42	0
Professionale	25,53	0	Ragazze	20,43	0	Bisogno	20,89	0	Trovare	13,66	0
Passato	20,84	0	Parlare	20,04	0	Cattedra	19,09	0	Elemento	13,53	0
Utilit�	18,89	0	Tenere	19,5	0	Sicuro	19,09	0	Prospettiva	13,53	0
Destinatario	15,74	0	Silenzio	17,3	0	Concetto	17,39	0	Accumunare	11,87	0,001

3.2 Interpretazione dei fattori

L'Analisi delle corrispondenze multiple ha individuato tre fattori latenti, che organizzano le principali contrapposizioni nel corpus testuale a partire dalle diverse posizioni dei cluster individuati nello spazio fattoriale (Tabella 2). In questo modo abbiamo ottenuto una mappa delle simbolizzazioni affettive condivise dalle giovani donne partecipanti alla nostra ricerca.

Tabella 2 – Spazio fattoriale dei Repertori Culturali



Dalla figura vediamo contrapporsi, sul **primo fattore**, quello orizzontale (asse delle Y), il Repertorio Culturale 1 e il Repertorio Culturale 2. Sul **secondo fattore**, quello verticale (asse delle X), si contrappongono il Repertorio Culturale 2 ed il Repertorio Culturale 3. Infine, sul **terzo fattore**, che va immaginato perpendicolarmente al piano della pagina, vediamo contrapposti il Repertorio Culturale 1 con il Repertorio Culturale 4.

Ora, seguendo il ragionamento abduttivo e la tecnica dell'interpretazione tramite ancoraggio alle teorie psicodinamiche della Klein, dell'analisi della domanda di Renzo Carli, della motivazione di Mc Clelland e della bi-logica di Matte Blanco, si possono mettere per iscritto le varie ipotesi valutative selezionate come spiegazione delle possibili relazioni tra i diversi cluster.

Abbiamo deciso di nominarli facendo riferimento a titoli di film per il loro significato evocativo che permette al lettore una comprensione immediata,

facilitando la visualizzazione del pensiero sottostante. È un metodo che si utilizza spesso, nella pratica clinica, quello di chiedere di accumunare il titolo di un film al tema, in quanto aiuta a tirare fuori il vissuto.

- **COME TU MI VUOI**

Sul primo fattore vediamo contrapporsi il Cluster 1 (*lettera di presentazione*) al Cluster 2 (*autorità/sottomissione*). Per la lettura di questo primo asse fattoriale riprendiamo le parole dense dei due Repertori Culturali. Nel primo troviamo: *Lettera, Lavorativo, Specifico, Scrivere, Futuro, Professionale, Presentazione, Passato, Utilità, Destinatario*. Questo cluster descrive un adempimento impersonale, in cui non è presente una parola “vera”, un vocabolo personale, tutto è dettate dallo stimolo. È il Falso Sé (Winnicot, 1960). Al polo opposto, sul secondo Repertorio Culturale troviamo le parole dense: *Carriera, Professore, Conduttore, Sviluppo, Scadenza, Ragazze, Portare, Parlare, Tenere, Silenzio*. Qui si delinea un modello relazionale che sottende una concezione del potere fortemente gerarchica; potere a cui le giovani donne devono sottomettersi. Rappresenta una bonifica del rapporto: “se mi prendo cura di te, sottomettendomi, non mi farai del male”.

Ciò che contrappone su questo primo asse fattoriale i due RC sembra essere un’identificazione con l’aggressore, così interiorizzato da far sì che siano le giovani donne stesse a porre dei limiti e a giudicare il loro Vero Sé, considerato debole ed impresentabile. In ogni caso, il risultato che ne deriva è un senso di insoddisfazione e di soppressione del naturale, che porta la donna a rispecchiarsi come una figura poco competente e del tutto privata della sua nota distintiva, della sua più tipica peculiarità. Da una parte sei una vittima, dall’altra sei compiacente. In ogni caso impersonale.

La falsità rimanda a *fictus, fingere*: forgiare, dare forma, modellare, trasformare e cambiare; rimanda anche a *falsus, fallo*: rendere irriconoscibile, trarre in inganno, non lasciar sentire; rimanda, infine, a *simulatus, simulo*: riprodurre, rendere simile, far finta di. La verità, all'opposto, sembra portare con sé il giudizio e la condanna.

Essere vittima, essere compiacente, sono modi di sottrarsi al confronto con il mondo esterno che potrebbe appunto giudicarci e rifiutarci. Il bisogno di appartenenza al gruppo, di approvazione sociale e l'evitamento del rifiuto sono percepiti come centrali, all'interno di dinamiche autoreferenziali che non promuovono alcuna competenza utile per lo sviluppo della carriera: è un'appartenenza desiderata a qualunque costo, senza scelta, purché sia. Il legame può essere vissuto solo attraverso la resa passiva all'oggetto.

Nell'appartenenza c'è infatti la sicurezza emozionale, l'affiliazione a qualcuno che ricambia con il dare un'identità fondata sull'appartenere, appunto; risulta come idealizzazione di un ente comunemente riconosciuto come superiore.

Ci sentiamo accettate e valutate positivamente solo quando siamo compiacenti, quindi impersonali, rispetto a quanto condiviso nel gruppo di appartenenza. Posso essere solo, "*come tu mi vuoi*", in un'eterna confusione emozionale derivante dalla sostituzione del mondo esterno con il mondo interno (dalla confusione tra sé e l'altro). L'altro è amico solo per il fatto di non essere nemico ma non ci sono obiettivi produttivi quindi differenziazione di ruoli e verifica delle competenze.

Questo porta ad una non opposizione, da parte delle donne stesse, agli stereotipi, ai pregiudizi e ai giochi di appartenenza.

La lettura di questo spazio fattoriale comunica che l'andare a fondo nelle cose, il mostrarsi autenticamente per quello che si è comporta l'esclusione, il dominio dell'uno sull'altro e questo potrebbe essere il risultato della difficile storia dell'emancipazione femminile. Le donne, infatti, sono da sempre state socializzate a dare importanza agli altri, ad assumersi la responsabilità primaria della cura e a subordinare le proprie priorità a quelle degli altri; in loro si incoraggiava lo sviluppo di qualità come la capacità di nutrire, la preoccupazione per le relazioni interpersonali, l'espressione e la sensibilità emotiva (Betz, 2003). Nel cambio di paradigma, che vede oggi la possibilità per le donne di fare scelte diverse, è come se rimanesse l'originaria simbolizzazione: devo sempre fare le "cose bene", "nel modo giusto" (bontà e giustizia definite dall'altro), per dimostrare di valere ed essere accettata. In linea con questa lettura, durante il nostro lavoro di gruppo è stato osservato che le ragazze, ed in generale le donne, durante eventi gruppali tendono a parlare di meno. È esperienza condivisa da tutte noi l'aver avuto difficoltà, durante lezioni universitarie, convegni o altre occasioni ufficiali, nel prendere la parola per esprimere un'opinione o semplicemente domandare in merito a qualcosa di poco chiaro. Questo fenomeno potrebbe essere il risultato di una paura del giudizio altrui o della non volontà di contraddire l'altro e quindi sempre rispondente al bisogno affiliativo, colludendo con un contesto che ci vuole silenziose. Qui il sentimento dominante sembra essere **la vergogna** quale reazione alla scoperta di una falsificazione nei confronti della realtà: il conflitto critico con il Vero sé nel bel mezzo di una finzione che pretende di rappresentarsi come l'altro. C'è lo svelamento della realtà contro la pretesa di far apparire le cose in modo diverso. "Parlando" poniamo fine, bruscamente, alla costruzione falsa del sé e alla relazione con l'altro. Ci vergogniamo perché viene meno

la falsità di un'immagine che ci vuole silenziose. L'individuo non è definito pertanto da una specificazione a-contestuale, che fa riferimento a dimensioni che spaziano da caratteristiche genetiche a caratteristiche strutturali scarsamente modificabili dalla relazione con il contesto (Carli e Panicia, 2004): se l'80% delle donne ha difficoltà a parlare durante le lezioni allora nella relazione ci deve essere "qualcosa" che non si può riferire ai singoli individui. Il sentimento della propria individualità è in relazione con il contesto; deriva dalla non pensabilità del rapporto esistente tra fantasie collusive e contesto.

In conclusione, questo fattore ci dice: "per poter appartenere al mondo del lavoro dobbiamo sacrificare il nostro Vero sé, potendo mostrare solo la superficie".

- **IL DIAVOLO VESTE PRADA**

Sul secondo fattore vediamo contrapporsi il Cluster 2 (*autorità/sottomissione*) al Cluster 3 (*posizione depressiva*). Le parole dense del secondo Repertorio Culturale, illustrate nel precedente punto, qui si contrappongono a quelle del terzo RC: *Parola, Sentire, Cura, Disagio, Post, Aiuto, Bisogno, Cattedra, Sicuro, Mercato*. Questo Cluster indica la posizione depressiva: il Vero sé (Winnicott, 1960), molto fragile e che necessita di un posto sicuro.

La funzione proposizionale che vede questi due cluster contrapposti sembra descrivere uno spartiacque tra chi comanda e chi si sottomette. La dimensione del potere in esame è fondata su simbolizzazioni affettive della realtà. Due modi diversi e contrapposti con cui le donne vivono la gerarchia ed il potere: o sei compiacente e "porti il caffè" o speri di diventare il capo gestendo, però, il tuo potere con la difesa maniacale del trionfo e quindi "sei

disposta a portare il caffè e, una volta ottenuto il potere, te lo fai portare”; o sei fragile al bisogno e dunque completamente affiliativa, oppure sei potente e priva di spirito collaborativo. Pertanto, il potere con cui le donne sembrano colludere, è su un *continuum* al cui polo opposto c'è la dipendenza. L'evocazione del potere sembra rappresentare la soluzione alla paura delle donne di mostrarsi, che potrebbe renderle subordinate. Si tratta della contrapposizione tra l'acquisizione di potere sull'altro, da un lato, e il sentimento d'impotenza al potere stesso, avvertito come incombente ed ineluttabile, dall'altro. Possedere, farsi possedere sono modi per esorcizzare l'impotenza, che è l'altra faccia della fantasia di potere. Il vissuto d'impotenza e la reazione ad esso sono il tema ricorrente dell'esistenza quando si vive nella dinamica del potere incompetente. Il principio di autorità si sostituisce pertanto alla realtà (in cui il riscontro dipende solo dalla competenza), istituendo una separazione sociale importante tra chi decide ciò che è giusto e quindi ha potere, e chi è tenuto a rispettare quanto è stato deciso, subendo.

Ipotizziamo che alla pretesa dell'autorità le donne rispondano con la propria colpevolizzazione; si tratta di un **senso di colpa** interiorizzato (la norma autoritaria funziona solo attraverso processi di interiorizzazione della norma stessa) che si accompagna inevitabilmente a sofferenza (la posizione depressiva). Questa colpa, però, non ha riscontri con la realtà per cui non ha un'efficacia trasformativa, non porta ad una vera riparazione ma fa emergere una difesa maniacale, **il trionfo** che è un modo per negare la genuina preoccupazione per l'oggetto e per contrastare i sentimenti di desiderio e nostalgia. Non è guidato dai sensi di colpa o dalla tristezza ma si basa su forme immediate e magiche di riparazione volte a confermare l'onnipotenza dell'Io; è quindi narcisistico e basato sul controllo dell'oggetto

e sulla sua denigrazione. Infatti, la riparazione maniacale non avviene mai in relazione agli oggetti primari o interni; l'oggetto restaurato non è vissuto come se fosse stato danneggiato da sé stessi, ma è sentito come inferiore e dipendente, poiché non c'è vero amore o stima per esso.

Il sentimento di colpa introietta la figura d'autorità: se l'autorità non è più esterna, ma interna, allora può divenire più severa e persecutoria, portando all'istaurarsi della difesa maniacale. Così, alla sicurezza dell'accettazione e dell'affetto, subentra la violenza giudicante, che caratterizza relazioni fondate sul potere forte dell'uno sull'altro, visto nelle due direzioni di chi esercita il potere e di chi lo subisce desiderandolo. È la forza del potere che chiede dipendenza che, in effetti, esiste e può nascere solo in un contesto relazionale, solo se c'è anche "l'altro" di mezzo, altrimenti diventa nullo. Il risultato è che la relazione con l'altro si articola con finalità di determinarne il comportamento, di condizionarlo; oppure (ed è l'orientamento emozionale complementare) di essere guidato, orientato, condizionato. Inoltre, avere a che fare con l'altro potente rassicura chi è subordinato, gli consente di vivere un sentimento di protezione e di sicurezza che però ha un caro prezzo: il conferimento del potere a chi protegge, a chi viene messo sul piedistallo. È proprio la simbolizzazione affettiva degli altri quale remora alla realizzazione del proprio scopo, la paura di non essere all'altezza, il rifiuto se si ascoltano i propri interessi, i motivi che possono trasformare una situazione di convivenza in una lotta di potere contro il sentimento d'impotenza.

Il sentimento di incapacità che sembra essere ricondotto alle donne, quale fantasia onnipotente ed invasiva, ha sostituito la valutazione circa la loro competenza, impedendo la comprensione del problema con cui ci si confronta. Le donne, infatti, nel processo di adattamento sociale, sono

confrontate continuamente con condizioni, eventi e situazioni organizzative che limitano le loro potenzialità d'espressione della competenza. Perseguendo il successo, si scontrano con aspettative di comportamenti tipicamente maschili che includono, giochi di potere, aggressività, sabotaggio, eccessiva sicurezza e "fregare gli altri" (Davey, 2008). E qui la collusione: le donne considerano il successo come un qualcosa di maschile e politico; pertanto, per avere successo in questi ambienti, devono comportarsi in modi che risultano innaturali per loro adottando caratteristiche maschili. Le donne sembrano quindi intrappolate tra il resistere e l'adattarsi alla politica maschile.

È come se, il Vero sè fragile, avesse bisogno di uno spazio sicuro che però, in questa lettura, non c'è. La parola "Disagio", presente nel terzo RC, significa infatti "sentirsi lontani". Nonostante la mancanza di un rapporto diretto su questo asse fattoriale (trattandosi di dimensioni indipendenti) il disagio come "lontananza" rimanda al bisogno di appartenenza del primo RC (*la lettera di presentazione*) che impone un'affiliazione impersonale evidenziando così il vissuto di lontananza. Il bisogno di essere riconosciuti è proprio di chi è in posizione di dipendenza e porta a sperimentare relazioni d'asimmetria nella competenza e nel potere.

- **IL DIRITTO DI CONTARE**

Sul terzo fattore vediamo contrapporsi il Cluster 1 (*lettera di presentazione*) al Cluster 4, il più "emozionante" in cui trova spazio la femminilità che può scegliere ed esprimersi. Le parole dense che si ritrovano in quest'ultimo RC sono: *Immagine, Scegliere, Esprimere, Diverso, Persecutorio, Aspirazione, Trovare, Prospettiva, Elemento, Simbolo*. Si verifica in questo cluster un

cambiamento nel linguaggio: emerge appunto l'identità femminile. Qui le donne sono unite, sicure delle loro capacità, potenti ma in una forma evoluta; non c'è trasgressione e aggressività ma estrema confidenza.

La lettura dello spazio fattoriale evidenzia una netta contrapposizione: essere compiacente, affiliativa, in un desiderio di appartenenza a qualunque costo, senza scelta, purché sia, (RC1) è in conflitto con questa femminilità, che vuole esprimersi. Emerge pertanto, un'eterna lotta tra l'essere perfettamente integrate nella società in modo compiacente e silenzioso, quindi impersonale e, al tempo stesso, la volontà di emanciparsi, essere libera di scegliere, uscire dallo stereotipo essendo diversa, che è appunto ciò che diverge. Le due parti sembrano essere scisse e non integrabili rendendo, in tal modo, persecutorio quello che sente la donna: l'identificazione con l'aggressore porta con sé il rischio di una coartazione della femminilità che, però, aspira a diventare realizzata, in una lotta tra il proprio desiderio e l'angoscia persecutoria di realizzarlo. Queste emozioni ambivalenti sottopongono le donne a processi, esami, obblighi che richiedono sforzo ma che, al contempo, consigliano di stare zitte, per non far emergere il proprio desiderio. È la Femminilità desiderata che si contrappone a quella temuta. Perdere l'identità stereotipata a vantaggio del Vero sé può portare il rischio di smarrimento, delusione (*"non ti riconosco più"*) rendendo tale realizzazione persecutoria. Sotto la superficie della conformità, ribolle il desiderio di espressione della femminilità coartata (ha dentro una radice persecutoria). Questa condizione ci richiama alla memoria il personaggio di Julia, del celebre romanzo 1984 di George Orwell, descritta come una donna che si rivela diversa da come appare, indossando una maschera, resa necessaria in una società governata dal "grande fratello". Qui il parallelismo con il nostro fattore, in cui, il ruolo sociale non consente alla

donna, la libera espressione della sua femminilità: quel *“più di vita”* che ha a che fare con l'intimità, con la possibilità di entrare in una relazione tra corpi parlanti e che aspira ad eccedere le regole delle identificazioni.

Ci si interroga quindi sulla dimensione della diversità, sulla possibilità di lasciare *“la strada vecchia per la nuova”*, andare oltre il cammino tracciato da un volere uniforme ed obbligato. La parola *“diverso”* condivide infatti una radice etimologica comune con *“trasgredire”* e *“divertirsi”*, nel verbo latino *vertere*, che significa *“volgere”*, *“girare”* o *“cambiare direzione”*. Da qui l'idea di movimento, cambio di direzione o devianza rispetto a una norma o a un percorso lineare. Il termine *“accomunare”* indica che le donne sono insieme in questo cammino verso la piena affermazione del loro essere, traggono forza e confidenza dall'unione. Accomunate anche in questo vissuto di persecutorietà, nel rischio di essere giudicate e sfermate nella propria identità femminile.

Finendo la discussione appena citata circa l'interpretazione data alle relazioni tra i cluster, è opportuno sollecitare i lettori alla riflessione delle complesse dinamiche interne portate alla luce dall'analisi dei dati della seguente ricerca e che, in via ipotetica ma scientificamente significativa a livello statistico, dirigono il comportamento femminile in ambito professionale. A questo punto, ci si lega alla fine dell'elaborato con un'accurata progettazione della restituzione dei risultati, considerati come materiale fondamentale e di suggestivo interesse da condividere con il target di riferimento specifico, le studentesse universitarie prossime all'entrata nel mondo del lavoro.

Capitolo IV. Restituzione del progetto svolto

Come nesso che conclude gli obiettivi della seguente ricerca, si è voluto dar luce alle potenzialità d'intervento e alle relative proposte di divulgazione del progetto, come risorsa primaria di restituzione produttiva ed efficace. In Italia, la psicologia clinica si è sviluppata nel corso del tempo e ha seguito un percorso ascendente verso l'esplorazione e il tentativo di trasformazione di alcune realtà socioculturali. L'idea di base, si muove dagli esiti che ha avuto la psicologia dell'intervento come ambito opportuno nel quale investire, nonché dai risultati di svariate ricerche svolte nel medesimo contesto professionale. Un esempio in tal senso, può rappresentarlo l'indagine svolta nel 2022 da un gruppo di ricercatori, per misurare le attese sulla figura professionale dello psicologo/psicoterapeuta da parte di un gruppo di cittadini romani (Paniccia, Dolcetti, 2022). I risultati ottenuti riflettono il cambiamento di aspettative in merito a tal figura e al più generale significato pragmatico che gli si attribuisce, evidenziando la necessità da parte di tali individui di vedersi accolta una domanda che ha sempre più a che fare con la proposta e diffusione di reali e concreti servizi di consulenza, sostegno e prevenzione. In tal senso, l'analisi fin qui condotta ha concesso l'ampliamento del programma Pics in vari ambiti applicativi e determinato l'ideazione della suddetta restituzione in diversi spazi d'intervento. D'altronde, come affermava Renzo Carli, la psicologia clinica si occupa delle complesse dinamiche tra individuo e contesto valutate tramite gli agiti comportamentali, visualizzati come terreno da cui raccogliere i significati, cogliendo la dimensione soggettiva interiorizzata delle persone:

“Perché interrogarsi, ancora una volta, su cosa sia la Psicologia Clinica? [...] Rimane, comunque, un'area della psicologia importante e di grande interesse.

Perché? Una risposta può essere trovata in ciò che la Psicologia Clinica ha inaugurato e promosso [...], l'idea che possa assumere non solo una funzione di studio e di descrizione della realtà, ma anche un ruolo di intervento per il cambiamento della stessa realtà [...] La Psicologia Clinica ha elaborato propri modelli e metodi di intervento, concernenti individui singoli come anche strutture organizzative, nei più differenti ambiti e settori del sistema sociale.” (Carli, 2006b, p.48)

Per riuscire a portare a termine una vera e propria trasformazione occorre che l'azione interpretativa messa in atto, crei nuove collusioni evolutive; l'inconscio collettivo alla base della cultura locale sviluppa schemi e dinamiche più consapevoli che migliorano e modificano gli agiti degli individui. Partendo dal presupposto che colludere, talvolta, è essenziale ai fini della riuscita degli interventi poiché ciò che crea cambiamento in un sistema sono le risorse interne ed esterne ad esso e come da queste si originano poi funzioni più specifiche, le competenze apprese da tali progetti e servizi di consulenza riguardano la capacità di riuscire a pensare prima di agire (aumentano i gradi di libertà), diventando più flessibili al cambiamento. Ciò che è opportuno fare, al fine di presentare un progetto valido e pertinente al contesto cui si riferisce è, perciò, tradurre la domanda che porta il cliente/partecipante al contesto in cui si opera e promuoverne la conoscenza e la diffusione tramite i giusti canali. In questo senso, si proporrà l'iniziativa pensata per la restituzione del progetto d'intervento clinico avanzato, come offerta del risultato di un intervento svolto e messo a servizio di chi ha intenzione di coglierlo.

4.1 L'auto-committenza come agente di cambiamento positivo

La promozione di attività extra-disciplinari e, nello specifico, di servizi clinico-psicologici offerti dalle università e dagli atenei come supporto alla ricerca, dovrebbero rappresentare uno dei principali mezzi e canali di divulgazione e comunicazione su cui poter contare per sviluppare e pubblicizzare progetti di ricerca. Solitamente, la progettazione di un intervento avviene come risposta ad un bando da parte di organizzazioni no profit (tenute ad investire sui servizi senza obiettivi di guadagno), o comunque in seguito a ricerche e iniziative originali ed efficaci che tentano di risolvere e migliorare una problematica comune. Difatti, presso gli atenei o istituti d'istruzione superiore, non è raro vedere presentati servizi di orientamento, formazione e supporto professionale che trovano nei giovani il più ampio target di riferimento. Ma, è davvero così semplice approfondire una tematica e poterla sviluppare nel contesto universitario? Ad oggi l'università, in quanto luogo istituzionalmente preposto per supportare la divulgazione della conoscenza in tutte le sue forme, dovrebbe idealmente favorire la crescita e la creazione di attività di ricerca e di incentivazione al lavoro per docenti e studenti, per alimentare il networking con le altre figure professionali e per promuovere attività e progetti d'intervento di ogni tipo. L'idea di un luogo comune in cui poter far nascere servizi e interventi realmente finanziati e appoggiati dalla più alta istituzione universitaria, favorirebbe di certo l'incremento di progetti di ricerca validi e fruttuosi nonché rappresenterebbe un solido fattore di ancoraggio con l'intera comunità usufruente. Difatti, l'università nasce come ambiente di sviluppo e di conoscenza, formato da studenti, ricercatori, professionisti che dovrebbero poter avere l'opportunità di coltivare l'arte della progettualità,

ricorrere ad un proprio disegno di ricerca e tentare di metterlo a servizio dell'intera collettività. In altri paesi europei, come quelli nordici e come la Germania, per esempio, il concetto di università è strettamente legato anche ad un'offerta concreta di familiarità con il lavoro. Nelle università tedesche, ad esempio, gli studenti hanno la possibilità di vedersi imprenditori durante il percorso accademico. L'ateneo Hochschule Darmstadt fornisce loro una vera e propria struttura, una caffetteria all'interno dell'istituto per la precisione, con tutto il necessario per poterla far crescere e, dunque, gestire. Il locale lo fornisce l'università, l'investimento poi è a carico degli studenti: devono lavorare, pulire, offrire il caffè, gestire i turni, tutto "come se" avessero già la loro personale azienda. Il concetto di formazione si fonde, dunque, con quello di operosità, di responsabilizzazione dello studente sia sul senso del valore delle cose, dell'istituto universitario stesso e sia sulla capacità di acquisire minime competenze finanziarie. Registri contabili, materiali, fornitori, contatti con il cliente, spese sono tutte le attività che lo studente è chiamato ad organizzare ai fini della riuscita. Si crea, così, un senso di efficacia e di professionalità che, seppur iniziale, concede l'agio di sentirsi incoraggiati e potenziati rispetto a quello che poi sarà il mondo del lavoro. Inoltre, in questo modo lo studente sente che la comunità che ha scelto per la sua formazione, ricambia di conseguenza scommettendo su di lui, dandogli fiducia, sostegno finanziario, opportunità di crescita effettiva. Ciò che cambia è, perciò, la concezione di "metodo formativo" inteso come processo attivo che ha lo scopo di avvicinare il setting educativo alla realtà lavorativa, contando sull'appoggio di una comunità che risponde ai bisogni degli "attori sociali" che ne fanno parte. Allo studente è richiesto impegno e autodeterminazione, perché deve saper affrontare problematiche specifiche, effettivamente presenti nel futuro

contesto professionale ma, allo stesso tempo, ciò che determina la riuscita ed il successo vero e proprio è la quota di fiducia percepita dallo studente da parte dell'università che gli mette a disposizione tutto il necessario per munirlo di strumenti. Da qui, si arriva alla potente concezione dell'auto-committenza¹⁷ per quanto riguarda il seguente progetto, intesa come modalità motivazionale individuale che spinge, crea e concretizza un pensiero. Quando non c'è una comunità che idealmente dovrebbe rispondere ed aiutare la diffusione del progetto, è lì che viene utilizzata la determinazione individuale e la scelta di volersi dar fiducia da soli, abbracciando il proprio desiderio di riuscita. È ciò che ha spinto l'iniziativa di affrontare tale complesso disegno di ricerca e ciò che consente, in generale, la libertà di creazione e di sviluppo di un qualsiasi prodotto, un potenziale umano a tutti gli effetti. Nel caso della seguente proposta, in particolare, nessuno ha richiesto l'ideazione di un prosieguo del progetto e a nessuno è stata richiesta una presenza forzata. La scelta nasce proprio dall'idea di una proposta senza domanda, di un servizio aperto a chi coglie di volerlo approfondire, di una questione al femminile supportata dalle scelte di campo prese a priori e dai relativi risultati di ricerca che ne hanno confermato la pertinenza. Dunque, la proposta avanzata e di seguito qui descritta, sarà quella della progettazione di una giornata di accoglienza in università dedicata alle sole studentesse universitarie e, volendo, ad ulteriori donne e ragazze esterne all'ateneo. Il target, dunque, non si limita ai soli corsi magistrali delle "soft sciences", bensì a tutti gli altri corsi dei vari dipartimenti, così da incentivare la conoscenza del progetto anche al di fuori dell'ambito psicologico. Lo scopo principale dell'attività, difatti, consiste nel

¹⁷ Costrutto relativo alla teoria dell'Analisi della domanda che indica la volontà di sostenere un contesto spingendo sé stessi verso la motivazione nella ricerca e nell'esplorazione. In questo caso, però, l'individuo che usufruisce del servizio è lo stesso che lo commissiona

favorire un clima che rispetti il più possibile i risultati ottenuti e che incentivi prettamente la libertà di espressione e di pensiero femminile. Di seguito, la progettazione della giornata prevista per il mese di aprile 2025.

4.2 Progettazione del “WELCOME GIRLS DAY” (parte strutturale)
“WELCOME GIRLS DAY”, OBIETTIVO GENERALE, restituire i risultati dell'intervento Pics condotto nell'a. a 2023/2024 da parte di un gruppo di tre studentesse e di quattro docenti del Dipartimento di Dinamica, Clinica e Salute.

Sono invitate a prendere parte alla giornata tutte le studentesse dei corsi magistrali dell'Università La Sapienza di Roma, facenti parte di tutti i Dipartimenti dell'Ateneo. In più, si offre la possibilità ad ogni studentessa di portare al massimo un'invitata esterna all'ateneo a partecipare ulteriormente alla discussione.

Luogo dell'incontro: SALA ODEION, Dipartimento di Scienze dell'Antichità + spostamento in altre aule per attività pomeridiane (da definire)

SVOLGIMENTO MATTINATA: (parte descrittiva)

9/9,30: Saluti istituzionali della Rettore della Sapienza (Antonella Polimeni) e della Presidentessa del corso magistrale di Psicologia Clinica (Viviana Langher) + consegna brochures riepilogativa per seguire l'evento;

9,30/11,30: Introduzione e discussione del progetto di ricerca condotto. Intervento delle studentesse 1,2,3 (Claudia Piselli, Veronica Faraone, Micol Nutta) circa il processo di creazione del progetto, da cosa è nato, le motivazioni, i dati statistici in merito + Speaker 1,2,3,4 (Silvia Cimino,

Claudia Chiarolanza, Manuela Tomai, Viviana Langher) trattano il tema degli strumenti utilizzati e in particolare dell'utilizzo del PICS e del FOCUS GROUP;

11,30/13: Restituzione dei risultati di ricerca. Proiezione dei cluster relativi all'A.E.T con discussione delle principali interpretazioni ragionate. Da qui si potrebbe pensare a due ipotesi: o esporre i fattori come categorie di tematiche principali (LA DONNA COMPIACENTE, LA DONNA SOTTOMESSA, LA DONNA PERSECUTORIA E LA DONNA LIBERA) a cui associare una determinata Speaker per ciascuna categoria (da cui poi legare l'attività pomeridiana di spazio simbolico o Photo Language e prendere come tema stimolo una delle 4 categorie); oppure altra opzione, esporre i risultati dei cluster sempre con la tabella proiettata (studentesse 1,2,3 per dare anche stabilità a chi ascolta di focalizzare le persone reali dietro al progetto) e sul finale chiamare le Speaker invitate esterne all'ateneo per citare la loro esperienza lavorativa come sviluppo e ampliamento delle tematiche presentate (**Queste due opzioni variano in base a quante speaker ci saranno. Se tante, meglio l'ipotesi 1, se poche meglio la 2**)

13/14: Pausa pranzo;

SVOLGIMENTO POMERIGGIO: (parte pratica-sperimentale)
SPOSTAMENTO ALTRO LUOGO PER ATTIVITA' POMERIDIANE (da definire) 100/150 accessi limitati tramite prenotazione= 10 conduttrici x 15persone= 150 persone

14/15,30: Svolgimento attività pratiche: creazione focus-group (min.15 persone x focus group) guidati da una conduttrice ciascuno, per esplorare ed entrare in contatto con le tematiche centrali dell'intervento + attività di spazio simbolico e Photo Language inerenti i temi stimolo dell'intervento;

15,30/16,30: Brainstorming generale insieme a tutte le coordinatrici del progetto + spazio per le domande da parte delle partecipanti. Saluti finali con consegna gadget simbolo dell'evento;

16,30/17: Coffee break finale insieme a tutte noi 😊

1. FASE ESPLORATORIA

Cosa intendiamo proporre?

- Divulgare i risultati di ricerca ottenuti dal programma PICS all'intera comunità studentesca femminile, iscritta a qualsiasi corso magistrale dell'Ateneo;
- Promuovere e sensibilizzare il pensiero collettivo riguardo le principali dinamiche d'azione delle donne che approcciano al mondo del lavoro con relativa spiegazione dei dati statistici venuti fuori dall'analisi dei cluster;
- Accumunare le esperienze di chi ha beneficiato in prima persona del programma e di chi ha già potuto sviluppare un proprio percorso professionale di sviluppo di carriera;

2. OBIETTIVO GENERALE

- Proporre una giornata di restituzione dei risultati di ricerca del programma PICS che favorisca l'ampliamento della conoscenza dei temi cardine delle scelte di carriera femminile e che punti sull'omogeneità del contesto come punto di forza maggiore per incentivarne le tematiche;

3. COMMITTENTE

- gruppo di 3 studentesse con laurea magistrale in Psicologia Clinica e la docente, nonché presidentessa del corso di laurea magistrale in “Psicologia Clinica della persona, delle organizzazioni e della comunità”, Viviana Langher

4. DOVE?

- SALA ODEION, Dipartimento di Scienze dell’Antichità + spostamento in altre aule per attività pomeridiane (budget da definire)

5. OBIETTIVI SPECIFICI (come raggiungere l’obiettivo generale?)

- Illustrare le più recenti ricerche circa il tema della carriera femminile
- Porre in evidenza gli aspetti politici legati alla cultura dell’imprenditoria femminile
- Raccogliere le testimonianze delle partecipanti sulla procedura e sui relativi effetti suscitati dal lavoro in gruppo
- Esplorare i vissuti individuali delle docenti e studentesse e favorire la conoscenza dell’approccio psicomotricità per la costruzione di progetti di ricerca validi e specifici
- Convenire sulle tematiche risultate portando l’esperienza professionale di diverse personalità emblema della questione femminile
- Diffondere la cultura di alcuni strumenti di ricerca come canali di esplorazione dei contesti
- Incentivare il dibattito aperto stimolando le libere associazioni e creando un luogo contenitivo e di supporto condiviso

6. AZIONI

- Diffondere tramite spiegazione ed illustrazione verbale i risultati di ricerca del programma Pics, creando uno spazio d'ascolto e di confronto libero
- Contare su una rete di collaboratrici che mettono la loro esperienza professionale a servizio di tutti
- Offrire una prova di consulenza gratuita a tutte le partecipanti e far usufruire loro delle varie tecniche esplorative

7. RISORSE/PERSONALE

- Studentesse e professoressa che hanno preso parte sia al progetto Pics iniziale (2023) che a quelli creati successivamente per la definizione del setting della tesi sperimentale (2024)
- Personalità rilevanti del mondo dell'imprenditoria femminile, della politica, del cinema e dello sport (Marie-Madeleine Gianni, Lucia Viscio, ...)
- Sponsor (...)

8. BUDGET (da definire)

- Affitto Sala ODEION
- Affitto sale per le attività pomeridiane
- Gadget con logo dello sponsor
- Volo aereo A/R Marie Madeleine Gianni + ulteriori biglietti per ospiti + alloggio
- Spesa per il coffee break finale

4.3 Parte narrativa (motivi e commenti)

Lo sviluppo della giornata, pensata come ad un "Welcome Girls", conta su un'iniziale parte descrittiva del progetto e di analisi dei risultati nei suoi punti principali, teorici e analitici, corrispondente agli orari della mattina, dalle 9,30 alle 13. In questa sezione, le professoresse e le studentesse laureate che hanno svolto la ricerca, prendono parola per spiegare le varie fasi di strutturazione del progetto, partendo dalla panoramica generale iniziale sul mondo del lavoro e sui dati statistici odierni e, man mano, addentrandosi sempre più nella specificità del caso dell'elaborato. Pertanto, le studentesse si alterneranno tra loro insieme alle docenti che hanno ricoperto il ruolo di conduttrici dei vari gruppi sperimentali, per estrapolare i principali nuclei metodologici ed emozionali delle varie fasi del lavoro di ricerca. Conclusa la parte di spiegazione iniziale del progetto, si proseguirà nell'esposizione dei cluster derivanti dall'A.E.T. raffiguranti i relativi indici di correlazione tra le parole dense, con accanto illustrata la grafica dello spazio fattoriale. In questo modo, contando sull'efficiente sinergia narrativa tra le figure cardine del progetto, verranno messe in risalto le classi emozionali più importanti dell'intero lavoro interpretativo lasciando, infine, la parola ai racconti delle speaker circa le loro esperienze professionali, come aggancio perfetto ai temi appena discussi. Pausa pranzo di un'ora per poi tornare in sede (o nelle altre sedi indicate) per lo svolgimento dell'attività pratica-sperimentale pomeridiana, dalle ore 14 alle 17. Tale fruttuosa attività, rappresenta un momento contenitivo per l'intera popolazione partecipante, in quanto offrirà l'opportunità di cooperare tra più figure diversificate (professoresse, studentesse, promoter, imprenditrici, personaggi famosi), aprendo la possibilità di creare una profonda e stimolante rete sociale da godersi in compagnia. Tornerebbe, in questo senso, anche il riferimento al dato fornito dalla ricerca per quanto riguarda la volontà da parte delle

donne di sapersi sicure, sincronizzando ed accumulando le proprie volontà e bisogni, nella riuscita di un progetto comune e nella libera espressione della propria femminilità, qualsiasi essa sia. Con l'avvento delle ore pomeridiane, dunque, si raggrupperanno le partecipanti per un numero di massimo 15 persone a gruppo, per iniziare le simulazioni dei focus group, partendo dall'esposizione di un argomento-stimolo descritto nel dibattito mattutino. Tale attività servirà per favorire ed alimentare il processo riflessivo, attraverso l'utilizzo delle libere associazioni e del confronto aperto usufruendo, inoltre, delle stesse tecniche proiettive impiegate nelle prime sedute del Pics, ovvero spazio simbolico e la scelta di immagini. La consegna dei post it sui quali le partecipanti scriveranno le parole associate nella loro mente al macro-argomento stimolo del mercato del lavoro, ispira e stimola il pensiero, aprendolo al pensiero condiviso, nonché all'apprendimento del funzionamento dell'intera comunità riguardo l'argomento. Si ritiene, infatti, che la costruzione collettiva di una realtà vissuta ed espressa all'interno di uno spazio libero e sicuro, possa permettere ed incoraggiare la circolazione di sentimenti e simbolizzazioni positive che creano conoscenza e nuova consapevolezza. È inevitabile pensare che si andrebbe, perciò, a creare uno spazio emozionale carico di nuovi significati che, anche se per un tempo limitato, genererebbe un rapporto fiduciario e di speranza verso il cambiamento. In questo modo, le partecipanti hanno la possibilità di iniziare a capire in cosa consiste il programma Pics presentato e cominciare a lavorare su specifici pensieri inconsapevoli, solamente grazie alla condivisione con le altre figure. Detto questo, un ulteriore elemento cardine per la progettazione della giornata, sarà quello della ricerca di uno sponsor (case farmaceutiche, scuole di specializzazione) che appoggerebbe e donerebbe, per l'appunto, visibilità e

notorietà all'attività, in modo da incentivarne l'esposizione al pubblico e trovare potenziali nuovi clienti/target. Stimolare il networking, ovvero la rete sociale attorno cui si muovono iniziative come quella proposta, offre la possibilità di ottenere partnership e, dunque, ottime possibilità di ampliamento e di business. Creare una buona brochure esemplificativa della giornata affiancata ad un piccolo gadget (penna, taccuino), infine, offrirà altresì, nel suo piccolo, la possibilità per le partecipanti di sentirsi coccolate e considerate, unite in un obiettivo comune e dunque più incentivate nell'approfondire e considerare l'attività proposta. Per tale motivazione, ci si è spinte nell'invitare a fornire la loro storia e "battaglia" professionale nel mondo del lavoro, diverse personalità che rappresentano dei modelli di emancipazione femminile all'interno dell'ambito professionale, oppure richiedere l'attenzione di aziende e marchi famosi che prendono in causa la questione femminile, come L'OREAL, GUCCI, DIOR, per la divulgazione del pensiero libero e creativo da parte delle donne. Esempi di ospiti che prenderanno la parola nelle vesti di "Speaker" per raccontare la loro esperienza e il loro vissuto di donne in ambito professionale, sono personalità dell'imprenditoria femminile (Maria Grazia Chiuri, Lucia Viscio, Luize Laezer) e fondatrici di organizzazioni come "Bet She Can" di Marie-Madaleine Gianni, che promuove la crescita e la formazione libera ed autentica dell'identità di bambine e ragazze nel periodo della preadolescenza, incentivando la capacità di credere in sé stesse e il senso di autoefficacia nel realizzarsi. In tale delicata fase di promozione del progetto, si è pensato anche di contattare associazioni femminili legate, ad esempio, a Confindustria come il caso dell'associazione "Confindustria Alto Milanese", composta da un gruppo di imprenditrici che si riunisce per salvaguardare la manodopera e il pensiero professionale

femminile attraverso attività di confronto proattivo e divulgazione di idee di business sostenibili per gestire al meglio le proprie aziende. Ma anche esempi di personalità del mondo del cinema, dello sport e della politica, da anni impegnate nella loro professione a promuovere modelli di donne realizzate ed emancipate, come il caso di Miriam Leone nei panni dell'audace scrittrice e giornalista Oriana Fallaci nella serie appena uscita su Rai1 e della tenacia di campionesse e atlete come Federica Pellegrini, Bebe Vio, Josefa Idem e molte altre. L'obiettivo principale in questa fase iniziale di divulgazione e proposta dell'intero progetto è, dunque, intanto quello di farlo conoscere il più possibile al target di riferimento. L'università, pertanto, può rappresentare un luogo cardine in cui proposte di questo tipo riescono a trovare il giusto spazio di collocamento e di sviluppo, considerando che contengono comunque uno dei target più validi per la maggior parte dei servizi di consulenza di carriera odierni, ovvero i giovani prossimi all'entrata del mondo del lavoro. L'obiettivo a lungo termine sarebbe poi, quello di pensare ad altre variabili e modifiche cui sottoporre la ricerca per renderla maggiormente applicabile ed efficace alla popolazione che si scoprirà essere ulteriormente di riferimento. Si potrebbero ipotizzare, così, gruppi misti, gruppi più ampi, attività di lavoro differenziate nel corso del focus group, tecniche ulteriori di follow up nonché iniziare a proporre l'attività come servizio di consulenza privato sviscerandolo pian piano dall'attuale vincolo del contesto universitario e facendolo crescere come percorso specifico legato ad un ambiente professionale specifico.

4.4 Misure di sostegno all'imprenditoria femminile

Analizzando opportunità di diffusione del progetto, ci si è resi conto che mai come negli ultimi anni, c'è stata una netta sensibilizzazione verso il sostegno e la promozione della partecipazione delle donne nel mercato del lavoro. Tale cambio di rotta restituisce, nonostante tutte le varie circostanze negative che ancora accadono in merito nel nostro paese, una situazione in miglioramento per quanto concerne le iniziative politiche sviluppate a sostegno dell'imprenditoria femminile. I dati forniti da un report Istat (2024) ci dicono che, nel 2021, le imprenditrici italiane erano più giovani e più istruite rispetto al passato, rappresentando il 30% del totale degli imprenditori e avendo registrato un incremento dell'1% rispetto al 2015 (in cui la percentuale di donne era del 29,1%). L'età media inferiore delle donne circa l'apertura delle proprie aziende, rispetto alla concorrenza maschile (49 anni donne e 52 uomini), permette di pensare a delle ipotetiche motivazioni d'agito riferite o ad un leggero miglioramento nell'equilibrio di genere nel settore professionale legato ad una effettiva presa di coscienza del proprio operato e competenza o ad una risposta compensatoria delle donne che scelgono di "trionfare" ancora una volta non scegliendo sé stesse e la via più funzionale e incline al loro vero sé. Un dato altrettanto esplicativo è rappresentato, inoltre, dall'ambito che si è dimostrato essere il maggiore di interesse per le imprenditrici che decidono di investire nel settore dell'imprenditoria, ovvero il comparto dei Servizi, in cui godono del 90,7% a fronte del 75% degli imprenditori; scarsa, invece, la percentuale del comparto industriale (6,4%) e marginale in quello delle Costruzioni (2,9%). Quest'ultima informazione riprende e conferma il divario di genere nei diversi ambiti professionali, a maggior presenza maschile quelli tecnico-scientifici (STEM), e più femminile nei rispettivi sociosanitari e d'istruzione. Inoltre, osservando le molteplici forme societarie, le imprenditrici operano

soprattutto come libere professioniste (37,4%) a basso numero di dipendenti o come titolari di imprese individuali facendoci subito legare ai risultati del secondo fattore dei vissuti di identificazione con l'aggressore e di agiti altamente collusivi ed impersonali di gestione della carriera. Volendo, in seguito, proiettarci verso un'ottica ancora più profonda e analitica che cerchi di spiegare al meglio l'attuale situazione dell'emancipazione femminile nel mercato del lavoro, è opportuno citare il profilo per titolo di studio che evidenzia, ancora una volta, un livello più elevato nelle donne rispetto agli uomini in tutte le classi di età e settori di attività economica; l'elemento relativo ai differenti background formativi riprende l'analisi dei dati della ricerca che evidenziano, nonostante la maggiore preparazione accademica femminile, un agito compiacente e affiliativo nelle dinamiche professionali, perdendo spesso tale prezioso "vantaggio di genere". Fortunatamente, la questione dell'imprenditoria femminile è entrata nel campo d'interesse nelle opportune aule di discussione, registrando ottime iniziative e proposte politiche nella salvaguardia e nel sostegno di tale complessa realtà. In particolare, dal punto di vista professionale sono stati creati nuovi fondi e dunque, nuove possibilità di tracciare progetti e piani aziendali completamente "in rosa", incentivando sia il Made in Italy, sia la preziosa manodopera femminile e tutto ciò che le ruota intorno, dal punto di vista delle iniziative, dell'originalità e del progresso sociale. Operativamente parlando, all'inizio dell'anno è stato ultimato il "Fondo Impresa Donna", per promuovere la nascita di piccole e medie imprese, autoimprenditoria e la creazione di start-up in vari ambiti d'interesse; il procedimento prevedeva la presentazione della domanda online relativa al bando a partire dal mese di aprile fino a giugno 2024. Altra iniziativa promossa per l'anno 2024, è stata rappresentata dalla legge n.206 promossa

a dicembre 2023, che ha visto il rifinanziamento per 15 milioni di euro per rafforzare l'autoimprenditorialità promossa da donne, in tutto il territorio nazionale. Dunque, al netto dei dati, è opportuno realizzare un ragionamento in merito alle informazioni appena date e, perciò, chiederci: "perché è importante favorire lo sviluppo e dare la concreta possibilità a molte donne di vedersi aperta una loro attività e impresa?". La risposta è ricca di tutte le conoscenze apprese al fine di tale ricerca e colma di ulteriori speranze riservate per il futuro. L'emancipazione dell'imprenditoria femminile, essendo ancora in minoranza rispetto alla normale presenza di aziende maschili nel nostro paese, creerebbe innanzitutto la possibilità di diversificare e ampliare l'offerta dei servizi del mercato, rendendolo più eterogeneo e compatibile alle richieste di una domanda sempre più specifica e distinta. Inoltre, volendoci legare ai risultati ottenuti dall'elaborazione della consulenza presentata in tale ricerca, veder nascere sempre più nuove forme di aziende ed attività capitanate da donne, agirebbe come rinforzo positivo e dunque come nuovo elemento simbolico per le rappresentazioni affettive legate alla realtà sociale. Significherebbe donare, quanto meno, la possibilità di pensare all'intera collettività, ad un ulteriore spazio di manovra e di successo nel mercato del lavoro, scardinando il pensiero e l'agito comune e creando nuove consapevolezza. La speranza è, perciò, quella di promuovere un servizio di consulenza di carriera per le donne che abbia l'opportunità di diffondersi e di creare ispirazione per ulteriori altre ricerche e modalità di sostegno ed emancipazione. Individuare i giusti luoghi e le giuste persone cui poter indirizzare il servizio è sicuramente un ottimo avvio su cui poter rafforzare ed ampliare, nel tempo, gli obiettivi ed il target dell'intervento, rendendo la psicologia clinica ancora più utile ed utilizzabile.

CONCLUSIONI

La suddetta tesi si proponeva come obiettivo principale quello di analizzare la situazione lavorativa giovanile nel nostro paese e di scovare i vissuti intrinseci con cui le donne esprimono sé stesse in ambito lavorativo, trovando risposta al conseguente divario di genere che, ad oggi, caratterizza le dinamiche e l'organizzazione di carriera femminile, al fine di creare un servizio psicologico clinico in grado di sondare e fortificare il loro grado di consapevolezza nello sviluppo del percorso professionale. Difatti, dall'approfondimento dello stato dell'arte, è apparso un quadro di svantaggio per la popolazione femminile nei confronti del suo assortimento e posizionamento all'interno del mercato del lavoro. Nello specifico, analizzando varie ricerche e molteplici database statistici, ci si è resi conto che il gap di genere si riflette principalmente nel posizionamento all'interno dell'azienda e nel tipo di ruolo cui si è assegnate, nonché all'intera gamma dei vissuti simbolico-emozionali coinvolti nell'affrontare tale realtà lavorativa. È come se, ragionando da un punto di vista psicodinamico, la donna creasse la propria identità professionale a patto del sacrificio di un'importante parte del sé, a scapito di quel senso di libertà ed autenticità squisitamente femminile che ne forma il sostanziale essere. L'introduzione dei modelli sociali, stereotipati e privi di elasticità alcuna, nonché la scarsa malleabilità del mercato del lavoro odierno, divenuto sempre più competitivo e richiestivo, pone la donna davanti ad un bivio psichico, davanti una scelta forzata e impersonale, tra totale compiacenza all'autorità, sinonimo di un Io represso e coartato, oppure davanti una dirompente fuoriuscita del sé, vissuto però, come persecutorio e altamente identificato

con l'aggressore "maschile". Il protocollo PICS impiegato come metodologia di analisi del contesto e la potenza unificante del focus group, si sono dimostrati strumenti validi ed efficaci per gli obiettivi fissati dalla ricerca. Gli incontri vissuti nello spazio delle aule universitarie hanno permesso di misurare scientificamente determinate variabili che spiegherebbero, in via ipotetica, il perché di determinate azioni e realtà professionali femminili. La tenace spinta intrinseca racchiusa in ogni studentessa come elemento di guida ed incentivo primario, che dai risultati ottenuti risulterebbe essere presente e finalmente di nuovo liberata di conseguenza al percorso di consulenza effettuato, sarebbe costretta a sepoltura da ulteriori variabili di contesto, che si strutturano attorno ai concetti di affiliazione, aspettative, coartazione e potere presenti come caratteristiche simbolico-affettive della più ampia classe emozionale inconscia contenente il tema del mercato del lavoro. La donna preferirebbe, dunque, riconoscersi come neutra lavoratrice subordinata agli occhi di un mercato troppo duro e troppo potente, piuttosto che come audace professionista consapevole del modello di sé stessa che è in grado di proporre. Da qui, il fruttuoso sostegno donato dall'approccio di riferimento e, pertanto, dalle teorie cui tale ricerca ha preso ispirazione. Il programma PICS ha consentito l'esplorazione del profondo, dei vissuti più temuti e desiderati dalle ragazze, facendo dell'esperienza diretta del gruppo il metodo di lavoro favorito per addentrarsi in tale esperimento sociale. La dettagliata analisi emozionale restituita dal software T-Lab ha, poi, ultimato il lavoro fornendo come prezioso risultato di ricerca la creazione dei repertori culturali pregni dei più complessi e latenti incastri insiti nella psiche delle studentesse. La lettura dei Repertori Culturali creati dall'elaborazione dei resoconti, ha rivelato che l'organizzazione di carriera

femminile è governata da quattro domini specifici, così soprannominati dalle ricercatrici: *la lettera di presentazione, autorità/sottomissione, la posizione depressiva* e l'ultimo nominato *femminilità libera*. Tali risultati, ottenuti anche sotto forma di grafico grazie al piano fattoriale, hanno concesso di creare, dapprima, un quadro d'insieme sui comportamenti e tentativi di riparazione messi in atto o semplicemente immaginati dalle partecipanti, i quali celano vissuti di impotenza, sottomissione e una figura fortemente depersonalizzata e/o coartata dell'Io femminile, nonché hanno portato alla luce ciò che la luce non permette di osservare. Le numerose guerre di emancipazione femminile e tutti gli sforzi per provare ad incanalarsi nell'ambito professionale sarebbero governati, perciò, da forze e credenze talmente collaudate allo stigma e allo stereotipo culturale che trovano spazio nell'universo femminile solo nella compiacenza impersonale e nell'obbedienza passiva verso il sistema di appartenenza che illude e relega la donna a quel ruolo di cura delle relazioni divenuto ormai una vera e propria "gabbia d'oro". Lo dimostrano le lettere di presentazione raccolte durante i vari focus group e il vissuto di noi co-conduttrici dell'intervento. Dapprima, nelle parole di presentazione delle studentesse nella lettera motivazionale, si celava un senso di profonda confusione ed inadeguatezza nei confronti del ruolo per il quale si stavano proponendo, confermato oltretutto da un colloquio di lavoro simulato in cui a prevalere erano le caratteristiche "emotive e sensibili" e non le competenze realmente apprese e conquistate nel lungo percorso accademico. Da qui la prima domanda: "perché ci si introduce al mondo del lavoro con le caratteristiche emotive?", e poi la seconda: "cosa le spinge nel sentirsi più protette da una presentazione di questo tipo?". Le risposte combaciano perfettamente con il filo ipotetico esplorato e pensato dall'analisi dei risultati ottenuti dai

cluster; il fatto di nascondersi dietro una maschera meno competente e meno professionale rivela la paura di sconfermare le attese imposteci fin dalla nascita, è la paura di fallire la collusione. La potenzialità espressa dal quarto repertorio culturale ci suggerisce che nelle donne è presente l'elemento ribelle, è presente la voglia di contraddire, di essere anticonformista, di proclamarsi a tutti gli effetti, di sparare un colpo per la prima volta senza il silenziatore. L'espressione di un cambio di rotta derivante dalla concessione libera ed autentica di uno spazio di manovra finalmente riconosciuto come proprio e sul quale potersi orientare, è ben rappresentato dalla presenza di verbi d'azione e di concessione come "esprimere", "scegliere", "trovare", "accumunare" risultanti dall'ultimo cluster, che fanno emergere il progresso interiore svolto dalle partecipanti verso quel conflitto interiore tra continua adesione ad un sociale introiettato e la volontà di viverci libere ed animose. La consapevolezza acquisita che deriva dalle discussioni aperte nel gruppo, tecniche impiegate nonché dalla sostanziale variabile del tempo che ha comportato profondi cambiamenti di organizzazione e di funzionamento cognitivo, hanno concesso la possibilità all'intero campione di studentesse di vivere un'esperienza di autentica individuazione e di reale crescita interiore, familiarizzando con il loro vero sé e con il più insito e personale pensiero generativo.

Concludendo, il principale orgoglio dell'intero lavoro svolto si compone di due elementi imprescindibili e trasversali l'un l'altro: la conferma dell'inesauriente potenzialità della ricerca come strumento universale di promozione e diffusione della conoscenza e la forza ristrutturante di un intervento clinico psicologico che è riuscito a cogliere i segnali di fumo, sottesi e offuscati, di uno specifico contesto ed intreccio narrativo. L'originalità di sguardo del seguente progetto, rispetto agli altri servizi

offerti per le pari opportunità, dona speranza e rilevanza alla scienza del profondo come tecnica di ricerca audace e vincente, in grado di gestire le contraddizioni cogliendo il particolare. Ci si potrebbe dunque chiedere: “cosa è cambiato effettivamente rispetto all’inizio?” e “qual è stata l’innovazione portata dal progetto?”. Tali domande creano la possibilità di riflettere circa l’ulteriore dato ottenuto dalla ricerca: l’ampia adesione risultata dai diversi “attori sociali” che hanno preso parte e che intendono addentrarsi nel progetto. Studentesse, professoresse, imprenditrici alle quali è stata presentata l’iniziativa hanno dimostrato una reale e sentita propensione alla partecipazione che potrebbe, a sua volta, rappresentare un’iniziale presa di coscienza verso quel femminile taciuto e tenuto nascosto, potrebbe rivelare la volontà di godere e di prendersi uno spazio per sé conseguente alla percezione individuale (ma collettiva) di non averne avuto a sufficienza, comunque sia un indice importante su cui riflettere per portare avanti gli obiettivi del servizio. Come soluzione per la restituzione del progetto, si è voluto pensare in grande e cercare di trovare una modalità di divulgazione consona sia ai beneficiari primari, sia all’ente universitario cui tale ricerca è attualmente legata. Difatti, l’ideazione di una giornata in rosa all’interno dell’ateneo, è ciò che maggiormente avrebbe ritratto tali tenaci intenzioni e risultati di ricerca, rappresentando una prospettiva audace e funzionale di sviluppo di carriera per le donne, facendoci promotrici dell’auto committenza come imprescindibile ed iniziale arnese da lavoro.

“Sia riconoscibile il tuo stile, la tua faccia, il tuo parlare, l’importanza dei tuoi nei. Dai risalto alla profondità degli occhi, metti in mostra anche i difetti. Quanto vali

te? Chi lo può sapere, se non te? Avanzerei, con coraggio, con cautela, adagio.

Scommetti sempre, lanciati e saprai.. chi sei."

BIBLIOGRAFIA

AlmaLaurea. (2020). XXII Indagine Profilo dei Laureati 2019. Rapporto 2020.

Amaturo, E., & Savonardo, L. (2006). *I giovani: la creatività come risorsa* (Vol. 6). Guida Editori.

Balduzzi G., *"Il divario di genere negli stipendi comincia dal giorno dopo il diploma"*, Linkiesta, Milano, 2023

Bion, W. R. (1948). Experiences in groups: I. *Human relations*, 1(3), 314-320.

Matte Blanco, I. (1995). *Pensare, sentire, essere. Riflessioni cliniche sull'antinomia fondamentale dell'uomo e del mondo*, Torino, Einaudi.

Calabrese E., *"I giovani italiani non sono quelli che escono più tardi dalla casa dei genitori (per poco). Un'analisi dei dati"*, Data Journalism, 2023

Caputo, A., Giacchetta, A., & Langher, V. (2016). AIDS as social construction: Text mining of AIDS-related information in the Italian press. *AIDS care*, 28(9), 1171-1176.

Caputo, A., Fregonese, C., & Langher, V. (2020). The effectiveness of psychodynamic career counselling: a randomised control trial on the PICS programme. *Psychodynamic Practice*, 26(2), 136-165.

- Caputo, A., Fregonese, C., & Langher, V. (2020). Development and validation of the Dynamic Career Scale (DCS): A psychodynamic conceptualization of career adjustment. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 20*(2), 263-292.
- Carli, R., & Paniccia, R. M. (2004). *L'analisi emozionale del testo. Uno strumento psicologico per leggere testi e discorsi* (Vol. 194). FrancoAngeli.
- Carli, R., & Paniccia, R. M. (2003). *Analisi della domanda*. Il mulino.
- Carli, R., Grasso, M., & Paniccia, R. M. (2007). *La formazione alla psicologia clinica. Pensare emozioni* (Vol. 306). FrancoAngeli.
- Carli, R., Paniccia, R. M., & Giovagnoli, F. (2010). L'organizzazione e la dinamica inconscia. *Rassegna italiana di sociologia, 51*(2), 183-204.
- Carli, R. (2013). Per una psicologia clinica del gruppo. *Quaderni di Psicologia Clinica, 1*(1).
- Clark, A. J. (1995). Projective techniques in the counseling process. *Journal of Counseling & Development, 73*(3), 311-316.
- Comunian, A. L. (1990). *Lewin e la teoria del campo nello studio della dinamica di gruppo*. UPSEL.
- Davey, K.M. (2008). Women's accounts of organizational politics as a gendering process. *Gender, Work & Organization, 15*(6), 650-671.
- De Luigi, N., & Rizza, R. (2011). La vulnerabilità dei giovani nel mercato del lavoro italiano: dinamiche e persistenze. *Sociologia del lavoro, 2011*/124).
- De Natale, M. L. (2014). *Pedagogia e giustizia*. EDUCatt-Ente per il diritto allo studio universitario dell'Università Cattolica.

Dei, M. (2006). *Economia e società nella cultura dei giovani: rappresentazioni e credenze degli studenti medi* (Vol. 526). FrancoAngeli.

del Corso, J. J. (2017). Counselling young adults to become career adaptable and career resilient. *Psychology of career adaptability, employability and resilience*, 171-188.

Eures Ricerche Economiche e Sociali, Consiglio Nazionale dei Giovane e Agenzia italiana per la Gioventù, "Giovani 2024: il bilancio di una generazione", 2024

Eurostat. (2020a). Labour Force Survey. Employment and activity by sex and age—Annual data.

Eurostat. (2020c). Labour Force Survey. Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age (%).

Fletcher, J. K., Jordan, J. V., & Miller, J. B. (2000). Women and the workplace: Applications of a psychodynamic theory. *The American Journal of Psychoanalysis*, 60, 243-261.

Fornari, F. (1979). *I fondamenti di una teoria psicoanalitica del linguaggio*. Bollati Boringhieri.

Fregonese, C., Caputo, A., & Langher, V. (2018). Work symbolic motive scale: development and validation of a measure of affective investment at work. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 9(4), 322-347.

Galeotti, G. (2014). I focus group come strumento di ricerca in campo educativo. *Pedagogia e giustizia*, 79.

Hartung, P. J., & Subich, L. M. (2011). Introduction: Reconsidering self in career theory and practice.

Hastie, R. (2009). *Rational choice in an uncertain world: The psychology of judgment and decision making*. Sage Publications.

Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. *Psychological Assessment Resources*.

Istat, Edizione 2020. "La vita delle donne e degli uomini in Europa. Un ritratto statistico", Roma

Istat, (2023), "Migliora il tasso di occupazione di diplomati e laureati con titolo conseguito da uno a tre anni", Livelli di istruzione e ritorni occupazionali

Istat, (2024), "Donne imprenditrici più giovani e più istruite", Registro delle Imprese e SILO 2021

Kernberg, O. F. (1993). *Severe personality disorders: Psychotherapeutic strategies*. Yale University Press.

Kets de Vries, M. F. (2011). Reflections on leadership and career development: On the couch with Manfred Kets de Vries.

Klein, M. (1940). Mourning and its relation to manic-depressive states. *The international journal of psycho-analysis*, 21, 125.

Klein, M. (2013). *Envy and gratitude: A study of unconscious sources*. Routledge.

Lancia, F. (2004). Strumenti per l'analisi dei testi. *Introduzione all'uso di T-LAB*.

Langher, V., Caputo, A., Brandimarte, D., Giacchetta, A., Grippo, A. M., & Nannini, V. (2019). Simboli e significati nella cultura locale di una periferia urbana: uno studio di caso. *Rassegna di Psicologia*, 36(1), 21-38.

- Matte-Blanco, I., & Bria, P. (1981). L'inconscio come insiemi infiniti: Saggio sulla bi-logica. *(No Title)*.
- Migone, P. (2012). Alcune riflessioni sul problema della ricerca" scientifica" in psicoterapia. *Gruppi*, (2011/2).
- Murgia, A., & Poggio, B. (2018). Saperi di genere: prospettive interdisciplinari su formazione, università, lavoro, politiche e movimenti sociali.
- Paniccia, R. M., & Dolcetti, F. R. (2022). Come cambia l'immagine dello psicologo entro una cultura della convivenza in crisi: Una ricerca. *Quaderni di Psicologia Clinica*, 10(1), 28-45.
- Perini, M. (2007). *L'organizzazione nascosta. Dinamiche inconsce e zone d'ombra nelle moderne organizzazioni* (Vol. 100). FrancoAngeli.
- Rehfuss, M. C., Corso, J. D., Galvin, K., & Wykes, S. (2011). Impact of the career style interview on individuals with career concerns. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 405-419.
- Rizzo, M. (2021). *Tre generazioni di donne tra qui e altrove: uno sguardo pedagogico alla grande migrazione interna italiana*. FrancoAngeli.
- Scherer, S., & Reyneri, E. (2008). Com'è cresciuta l'occupazione femminile in Italia: fattori strutturali e culturali a confronto. *Stato e mercato*, 28(2), 183-216.
- Villa, P. (2011). I giovani e il mercato del lavoro in Italia. *La Rivista delle Politiche Sociali*, 3, 13-42.
- Winnicott, D.W., (1953). Transitional objects and transitional phenomena. *Collected papers: Thought paediatrics to psycho-analysis*.

Winter, D.G. (1988). The power motive in women-and men. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(3), 510.

SITOGRAFIA

AlmaLaurea: <https://www.almaLaurea.it/universita/profilo/profilo2019>

Eurostat: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

Istat (2020): <https://www.istat.it/donne-uomini/index.html>.

Istat (2023): <https://www.istat.it/comunicato-stampa/livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali-anno-2022/#:~:text=Migliora%20il%20tasso%20di%20occupazione,%2C1%20punti%20sul%202021>).

Istat (2024): <https://www.istat.it/comunicato-stampa/donne-imprenditrici-piu-giovani-e-piu-istruite>.