

Il progressivo sviluppo della psicologia del lavoro bolognese
The gradual development of work psychology in Bologna

Guido Sarchielli

Dipartimento di Psicologia “Renzo Canestrari”, Università di Bologna,
Viale Berti Pichat 5, 40127 Bologna;
e-mail: guido.sarchielli@unibo.it.

Ricevuto: 13.05.2021 - **Accettato:** 07.07.2021

Pubblicato online: 05.10.2021

Riassunto

Dopo una breve illustrazione del contesto di riferimento italiano nel quale si sviluppano le esperienze del Laboratorio di psicotecnica di Bologna, sono richiamate le ricerche e le riflessioni di Canestrari che stimolano e sostengono l’impegno di alcuni suoi allievi/collaboratori nell’ampliare l’immagine della psicologia del lavoro arricchendola di dimensioni sociali e giustificando così una sua presenza innovativa nei contesti organizzativi. Da ultimo, sono accennate le possibilità di costituire una “psicologia delle professioni” focalizzando il processo di professionalizzazione degli psicologi.

Parole Chiave: psicotecnica, psicologia del lavoro, apprendisti, risorse umane, professione.

Abstract

After a brief presentation of the background of applied psychology in Italy in which the experience of the Laboratory of Psychotechnics in Bologna is carried out, Canestrari’s research and reflections are recalled which stimulate and support the commitment of some of his students/colleagues in expanding the image of work psychology, enriching it with social dimensions and thus justifying its inno-

G. Sarchielli / *Ricerche di Psicologia*, 2021, Vol. 44,
ISSN 0391-6081, ISSN e 1972-5620 Doi: 10.3280/rip2021oa12612

vative presence in organizational contexts. Finally, the possibilities of establishing a “psychology of the professions” are mentioned by focusing on the professionalization process of psychologists.

Keywords: psychotechnics, work psychology, apprentices, human resources, profession.

Introduzione

Prendendo come riferimento iniziale gli anni '50 del secolo scorso, periodo in cui Canestrari completa la sua formazione e inizia la sua attività di studioso e ricercatore ci si propone in primo luogo di presentare il contesto di riferimento entro il quale si sviluppa l'esperienza psicotecnica bolognese. Si seguiranno poi le tracce sino alla fine degli anni '80 dell'interesse di Canestrari per le problematiche lavorative che, pur non essendo sistematico, sostiene il coinvolgimento di alcuni suoi collaboratori su questo ambito della psicologia e stimola la produzione di contributi originali utili a delineare i tratti distintivi della psicologia del lavoro bolognese.

Il contesto di riferimento della psicologia applicata al lavoro negli anni '50-'70

Nella lenta ripresa post-bellica della psicologia riferita agli ambiti lavorativi si può rilevare la persistenza di una prospettiva a-teoretica, orientata verso soluzioni pratiche ai problemi derivanti dal mondo della produzione (Toccafondi, 2004) e intrisa di spinte umanizzatrici tese a correggere i più evidenti effetti alienanti dell'”Organizzazione scientifica del lavoro” che, seppure con qualche ritardo rispetto al Nord America, si sta diffondendo anche nelle grandi imprese italiane (Novara, Rozzi & Sarchielli, 1983).

Nel periodo tra gli anni '50 e la fine degli anni '60 la presenza della psicologia applicata al lavoro riguarda pochi ambiti.

I Laboratori di psicotecnica

Con denominazioni diverse (Laboratori, Centri o Consultori) queste strutture nate prima o poco dopo la fine del secondo conflitto mondiale (Lombardo, Pompili & Mammarella, 2002) sono aggregate a varie Università come, ad esempio, il Servizio di orientamento scolastico e professionale e di consultazione psicologica annesso al Laboratorio di Psicolo-

gia sperimentale dell'Università Cattolica di Milano promosso da A. Gemelli, il Centro Studi del Lavoro a Torino e il Consultorio per l'Orientamento Professionale di Firenze (diretti in momenti diversi da A. Marzi), oppure sono promossi da Enti locali come il Centro di orientamento e di selezione professionale del Comune di Torino diretto da A. Masucco Costa o come i Consorzi Provinciali per l'Istruzione tecnica che, oltre ad avere il compito di promuovere lo sviluppo dell'istruzione tecnica, svolgono funzioni di orientamento scolastico che si mantengono sino alla fine degli anni '70. In tali centri persistono le pratiche di selezione attitudinale e orientamento scolastico-professionale anche se progressivamente esse si distanziano dalla psicotecnica classica. Infatti si comincia ad assumere un approccio differenziale teso a riconoscere le influenze dei diversi percorsi di vita delle persone e una prospettiva di pedagogia del lavoro indirizzata ad attivare "metodi di difesa" in favore dei lavoratori (tramite selezione orientativa, conoscenza delle condizioni di lavoro, riduzione dei fattori di fatica, sicurezza lavorativa). Non è secondario ricordare che questo viraggio è collegabile alle numerose critiche alla psicotecnica classica (Mannotta, 2013), per altro già avanzate da molto tempo dallo stesso Gemelli (1933) e, per quanto riguarda l'orientamento professionale, dal faentino Leone Cimatti (1931), attento soprattutto a cogliere gli effetti dell'ambiente sociale sulle scelte dei futuri lavoratori e a promuovere specifiche forme di sostegno orientativo per le persone svantaggiate e i disabili. Infatti, la psicotecnica tradizionale appariva insoddisfacente in quanto troppo indirizzata alla valutazione di singole attitudini tramite reattivi mentali, dispositivi meccanici o esercizi vari (come la stima "ad occhio" delle dimensioni di un oggetto, esercizi di taglio, risposte alla messa in funzione di macchinari sconosciuti), rischiando un eccesso di frammentazione delle caratteristiche della persona mal collegate con la sua biografia sociale e il contesto di provenienza e confrontate con profili medi di idoneità al lavoro che rappresentavano spesso un termine di paragone costrittivo e inutilmente discriminatorio.

I Laboratori dell'ENPI

L'Ente Nazionale Prevenzione Infortuni è un organismo nato nel periodo fascista, ma ristrutturato con la Legge 2390/52 con compiti antinfortunistici, di verifica degli impianti e di promozione antinfortunistica. Esso deve svolgere visite mediche su richiesta degli imprenditori e attività di orientamento psicologico per apprendisti per promuovere la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, nonché l'igiene del lavoro. Ha una struttura decentrata a livello provinciale dove sono istituiti Centri di psicologia del lavoro che svolgono attività diagnostiche e di orientamento professionale. A titolo di esempio si richiama il fatto che «nel 1962

i Centri di Psicologia dell'ENPI esistenti in più di 40 provincie italiane effettuarono 139.814 esami psicologici di cui 110.242 di orientamento professionale» (Lombardo, Pompili & Mammarella 2002, p.162) e che le ricerche svolte in questo ambito contribuirono a riconoscere l'importanza del fattore umano nella genesi degli infortuni contrastando però l'idea ancora dominante di una innata "propensione agli infortuni" in favore invece della scoperta del rischio connesso con un'inadeguata interazione tra persona e ambiente derivante in gran parte da scadente formazione e orientamento professionale. Solo nella seconda metà degli anni '70 l'impostazione diagnostica e l'organizzazione burocratica dell'ENPI sono fortemente criticate dagli psicologi del lavoro torinesi che, con il supporto sindacale, entrano nelle aziende proponendo un modello di intervento preventivo per la salute e sicurezza sul lavoro di carattere partecipativo (Oddone, Re & Briante, 1977).

Le esperienze aziendali

Un numero limitato di grandi aziende, tra la fine degli anni '50 e l'inizio degli anni '60, cominciano ad avvalersi di psicologi assunti alle loro dipendenze o come consulenti. Ciò è favorito dalla crescente presenza negli Uffici del Personale di manager con formazione sociale o umanistica, più disponibili a cogliere le spinte culturali innovatrici del movimento delle Relazioni umane che si sta diffondendo dal Nord America in Europa (più decisa attenzione alle motivazioni dei lavoratori, agli atteggiamenti, alla leadership e alle dinamiche dei gruppi di lavoro) e ad orientare i loro interventi gestionali verso la formazione dei quadri intermedi, il buon funzionamento dei gruppi di lavoro, le tecniche più democratiche di socializzazione dei neoassunti e di valutazione delle prestazioni. Si tratta comunque di tendenze innovatrici iniziali come viene rilevato nel I Convegno dell'Associazione per la Psicologia del Lavoro fondata da Spaltro (Lombardo, Pompili & Mammarella, 2002) documentando che solo 14 grandi aziende hanno accolto al loro interno attività più o meno sistematiche di psicologia del lavoro (fra le quali, ad esempio, la T.I.M.O di Bologna, la Ferrero, la Montecatini, la Dalmine, la Unilever, la Lepetit tutte di Milano, la Barilla di Parma, l'ANIC di Gela e successivamente di Ravenna).

Il caso dell'Olivetti di Ivrea

Già nel 1942, su richiesta di Adriano Olivetti, Cesare Musatti apre un Laboratorio annesso al Servizio di selezione per gli apprendisti del centro di formazione per meccanici. Esso, nonostante il nome con cui nasce, non doveva essere un laboratorio di psicotecnica per la rilevazione di livelli attitudinali, ma un vero centro di psicologia con un programma di ricerche e interventi sui molteplici problemi connessi con l'attività lavorativa. Da

metà degli anni '50, prende il nome di Centro di Psicologia e viene collegato con gli Uffici del personale sia per sostituire le vecchie pratiche psicotecniche di selezione attitudinale con modalità cliniche sia per correggere le disfunzioni di una irrazionale organizzazione del lavoro tramite approcci non solo ingegneristici ma propri delle scienze psicologiche e sociologiche, per permettere un rapporto dell'operaio con il suo lavoro alla macchina meno traumatico e alienante e per attuare forme innovative di welfare aziendale. Per questa impresa, che resta un unicum nella storia della psicologia del lavoro italiana, furono contattati inizialmente Alberto Marzi e Fabio Metelli. Poi parteciparono, tra gli altri, Gaetano Kanizsa, Emanuele De Castro e, soprattutto, Giancarlo Baussano, Renato A. Rozzi e Francesco Novara che diresse il Centro fino alla sua chiusura nel 1993 (Musatti *et al.*, 1980).

Non ci si può meravigliare per queste timide istanze di sviluppo della psicologia del lavoro dal momento che negli anni considerati il numero degli psicologi non raggiunge una massa critica in grado di proporre una organica immagine della disciplina (all'inizio ancora denominata psicotecnica industriale) e per di più, a differenza del periodo anteguerra, comincia a delinarsi all'interno della comunità degli psicologi un forte contrasto tra la psicologia universitaria in progressiva crescita quantitativa e focalizzata sulla ricerca pura e la psicologia professionale ritenuta "contaminata" da interessi applicativi seppure rispondenti a problemi concreti presenti nel sistema sociale (Mecacci, 2012). In questi anni ci si trova di fronte a una evidente contraddizione: da un lato, la psicologia del lavoro sta cercando di affermarsi mettendo a punto metodi di ricerca e intervento più solidi e ampliando i suoi settori di interesse, dall'altro lato, i contesti aziendali restano poco ricettivi e la principale attività riconosciuta rimane la selezione. Due soli esempi al riguardo.

Metelli (1953), sottolinea la novità della psicologia industriale segnalando i suoi apporti metodologici per affrontare problemi del lavoro prima risolti solo intuitivamente, con particolare riguardo: a) al *metodo dei test* per la selezione di apprendisti, la valutazione degli operai specializzati, l'orientamento scolastico-professionale e la prevenzione degli infortuni; b) ai *diagrammi di rendimento* per lo studio della variazione delle prestazioni in funzione del tempo, della fatica e dell'apprendimento; c) alla *tecnopsicologia* basata su dispositivi che simulano le procedure di lavoro per trovare più adeguate forme di adattamento della macchina alla persona e non solo viceversa come spesso avveniva nella prima psicotecnica; d) al *metodo dei sondaggi ambientali* con cui indagare atteggiamenti e opinioni ovvero il clima psicosociale del contesto lavorativo che può influenzare le

prestazioni. Tali *survey*, con il successivo sviluppo di più sofisticate tecniche di elaborazione statistica, diventeranno una modalità di indagine tipica della psicologia del lavoro moderna.

Spaltro (1966), poco più di un decennio dopo, denuncia la situazione assai poco soddisfacente della psicologia del lavoro segnalando la scarsità di indagini e di applicazioni serie e lamentando come non esista al di fuori della selezione, dell'orientamento e della prevenzione degli infortuni, un'effettiva estensione dei metodi psicologici più moderni agli altri aspetti della vita lavorativa. Egli attribuisce questa difficoltà di sviluppo al fatto che esistono pochi studiosi e professionisti che si dedicano ai problemi psicologici del lavoro e all'assenza di percorsi formativi istituzionali.

La Psicotecnica bolognese

È in questo quadro sommariamente delineato che si colloca l'esperienza del Laboratorio di Psicotecnica di Bologna (fonte: <http://www.risme.-cittametropolitana.bo.it/mente-salute-mentale-percorsi/storia-laboratorio-psicologia-applicata/psicologia-bologna.html>). Esso sin dal suo inizio nel 1946 sembra recepire gli orientamenti critici verso la psicotecnica anteguerra dal momento che assume tra i suoi principi costitutivi l'idea non solo di promuovere lo studio della psicologia sperimentale ma di favorirne l'applicazione nel campo pedagogico e dell'orientamento professionale riducendo quindi la componente selettiva in favore dello sviluppo di una "coscienza igienica" nei vari ceti sociali e del miglioramento del processo lavorativo, mettendo in primo piano il fattore umano e le qualità di ciascun individuo. Da notare che l'équipe che si occupa delle visite specialistiche, dei colloqui e delle valutazioni psicometriche è composta da medici (e da persone di varia formazione umanistica interessate alla psicologia) e si focalizza sulla questione della idoneità lavorativa per vari tipi di professione e per valutare il deterioramento psicofisico post-infortunio in analogia con quanto nello stesso periodo viene svolto dall'ENPI. In ogni caso, il Laboratorio rappresenta per Bologna un'occasione importante per diffondere pratiche psicologiche basate non solo su misurazioni attitudinali, ma anche su un approccio clinico tramite l'uso di questionari di personalità, test proiettivi, osservazioni e colloqui clinici. Ciò costituisce un tratto distintivo rispetto alla psicotecnica classica, per altro, coerente con le aspettative e le critiche gemelliane che abbiamo citato in precedenza. Un orientamento che si arricchisce ulteriormente con la nascita nel 1947 del Centro Medico Psico-pedagogico. Esso infatti estende l'attività psicodiagnostica e la consultazione psico-pedagogica in ambito scolastico per facilitare il contrasto alla dispersione e il sostegno a minori con difficoltà di apprendimento e in condizioni di svantaggio sociale tramite un ampio

utilizzo di équipe interprofessionali (medico, pedagista, assistente sociale, educatore esperto di psicologia sperimentale e tecniche di laboratorio).

Canestrari avvia la sua collaborazione con il Centro negli anni '50 e assume la direzione del Centro Emiliano di Psicotecnica ed Igiene del lavoro (di cui il Centro Medico Psico-pedagogico fa parte) al momento dell'istituzione della cattedra di Psicologia a Bologna. Questa esperienza, che oggi chiameremmo "di terza missione", oltre a rafforzare gli interessi per i problemi dell'infanzia e dell'adolescenza che saranno coltivati per tutta la sua carriera, dà l'opportunità a Canestrari: a) di accelerare lo sviluppo del Centro nella direzione di ampliare le sue componenti psicologiche e di trasformare l'originaria impostazione psicotecnica secondo una prospettiva di effettiva psicologia applicata non solo al mondo del lavoro, ma alla scuola e al settore dell'assistenza sociale e sanitaria; b) di legittimare la presenza della psicologia nel territorio bolognese con iniziative di ampio impatto sui bisogni della popolazione (ad esempio, le sperimentazioni psicopedagogiche sulle classi differenziali e scuole speciali e la proposta di nuovi criteri per l'assistenza medico-psico-pedagogica, 6602); c) di rafforzare i legami con le istituzioni pubbliche e gli Enti locali che renderanno possibile la costituzione dell'Istituto di Psicologia. Esso rappresenta il risultato di una felice intuizione di Canestrari di tenere insieme nello stesso luogo fisico sia la componente di ricerca scientifica sia quella applicativa (il Centro) anticipando così quelli che, qualche decennio dopo, saranno i servizi clinici e i laboratori di psicologia offerti alla cittadinanza dal Dipartimento di Psicologia.

La dimensione sociale delle psicologia del lavoro e l'interesse per le risorse umane

L'interesse di Canestrari per adolescenti e giovani si declina non solo nella sistematica riflessione sui differenti esiti individuali dei conflitti psichici tipici del periodo adolescenziale ma costituisce l'occasione anche per mettere in evidenza "adolescenze diverse" in funzione della particolarità dei contesti sociali ove esse si realizzano (5406; 7806). Questo orientamento differenziale viene recepito dai suoi allievi in particolare da Gianni Casadio e Augusto Palmonari coi quali Canestrari realizza una specifica indagine sull'inserimento lavorativo di giovani disadattati (6608). Proseguendo nel confronto tra studenti e apprendisti (Palmonari & Casadio, 1968; Casadio & Palmonari, 1969) questi Autori individuano espliciti segnali di differenti modi di interpretare e vivere l'adolescenza in questi due gruppi sociali. Ciò giustifica l'avvio di un programma di ricerche su adolescenti studenti e lavoratori che coinvolge altri giovani ricercatori (Sar-

chielli, 1972; Sarchielli & Ricci Bitti, 1973; Palmonari, Pombeni & Zani, 1978) e che culminerà nell'ampia indagine presentata nel volume *Identità Imperfette* (Palmonari, Carugati, Ricci Bitti & Sarchielli, 1979). Tale contributo dimostra come le differenti adolescenze non dipendano direttamente da criteri esterni di natura sociale, ma siano connesse con fattori psicologici come la differente rappresentazione di sé degli studenti e degli apprendisti per i quali soprattutto le carenti aspettative per il proprio futuro influenzano negativamente l'elaborazione dei progetti di autorealizzazione professionale e di uscita dalla loro condizione di marginalità sociale.

Gli studi su studenti e apprendisti, apprezzati da Canestrari, che li riprenderà in dettaglio nella terza parte del suo volume *Psicologia fuori programma* (7801) e in numerose parti del manuale *Psicologia generale e dello sviluppo* (8408) vengono qui richiamati in quanto contribuiscono ad ampliare anche il dominio conoscitivo della psicologia del lavoro italiana così come è configurata negli anni '70. Ciò in due sensi.

In primo luogo, sono tematizzati i processi di cambiamento psicosociale dovuti all'inserimento lavorativo e si delinea così l'importanza della socializzazione anticipatoria (pre-lavorativa) e lavorativa per la costruzione di condotte lavorative soddisfacenti per la persona e l'organizzazione (Palmonari & Sarchielli, 1972; Palmonari, Pombeni & Sarchielli, 1975; Sarchielli, 1978; Palmonari & Sarchielli, 1988).

In secondo luogo, vengono rilette secondo una prospettiva psicosociale le problematiche dell'orientamento scolastico e professionale con particolare riguardo ai processi di socializzazione e di formazione dell'identità e allo sviluppo di competenze orientative utili per affrontare con probabilità di successo le diverse transizioni formative e lavorative che punteggiano il ciclo di vita di una persona. Il contributo teorico di M.L. Pombeni (1996), allieva di Palmonari e a lungo collaboratrice di Sarchielli, si concretizzerà nello stesso anno con la creazione del *Centro per le Transizioni al lavoro e nel lavoro* che sino alla sua scomparsa nel 2008 svolge funzioni di progettazione e assistenza tecnica per istituzioni pubbliche e aziende.

Da questo momento la riflessione e le indagini sulla socializzazione lavorativa e sull'orientamento connotano il lavoro di alcuni psicologi che operano nel Dipartimento di Scienze dell'educazione di Bologna e contribuiscono a delineare una "psicologia delle risorse umane" che rappresenta un punto di riferimento nazionale per le pratiche di inserimento e accompagnamento lavorativo dei neoassunti. Da notare tuttavia che fino a metà degli anni '70 non esistono nell'Università di Bologna corsi di psicologia del lavoro. Tale insegnamento, dopo il suo trasferimento avvenuto nel 1974 con l'assenso di Canestrari, è avviato da Spaltro presso la Facoltà di Scienze Politiche. Egli introduce a Bologna soprattutto tematiche di psico-

logia dell'organizzazione con riguardo particolare alle tecniche di gruppo, alla formazione psicosociale tramite i *Training group* (Spaltro, 1970) e al check-up organizzativo, ma ha contatti abbastanza limitati con l'Istituto di Psicologia e con Canestrari nonostante ci siano interessi assai vicini proprio sulla tematica dei gruppi (6204, 6606, 7103, 7401, 7801).

In ogni caso, l'attenzione per la dimensione sociale della psicologia del lavoro e per i problemi dell'adattamento al lavoro è ben presente nelle riflessioni di Canestrari (6301) e in particolare nel contributo su *L'uomo che lavora in Fabbrica* (5304), dove, accanto alla ripresa del tema della fatica dovuta spesso alla cattiva progettazione dei processi lavorativi, si illustrano le potenzialità dell'*analisi psicologica del lavoro* e la fertilità dell'*inchiesta sociale* per poter esplorare le rappresentazioni, i significati soggettivi e il valore attribuito dalle persone al lavorare. Da ciò deriva anche una critica non ideologica alle costrizioni implicite nei modelli organizzativi tayloristici che creano alienazione e un clima relazionale ostile generando barriere emotive che impediscono la visione di interessi comuni e la cooperazione. Questi temi rappresentano stimoli per le indagini psicosociali svolte da Sarchielli presso la Facoltà di Sociologia di Trento: sulle ragioni che spingono i lavoratori alla militanza sindacale (Depolo & Sarchielli, 1979); sulla pluralità dei significati del lavoro (Romagnoli & Sarchielli, 1983), sugli effetti psicologici della disoccupazione (Depolo & Sarchielli, 1987; Sarchielli et al., 1991) e ancora sui processi di socializzazione con la ricerca internazionale *Work Socialization of Youth* insieme a Depolo e Fraccaroli (Depolo, 1998).

Stimoli per una psicologia delle professioni

La lunga serie di contributi di Canestrari sulla relazione medico-paziente (6701, 7103, 7502, 9103) rappresenta un modo per mettere in risalto qualità umane e competenze tecniche indispensabili per un efficace lavoro di cura e per riconoscere la centralità del medico nel coinvolgere le persone in un delicato processo di transazione asimmetrica teso comunque al miglioramento della salute. Vi è comunque anche un'altra possibile prospettiva da cui rileggere tali contributi, quella di cogliere nel potenziamento delle competenze relazionali e comunicative (accanto a quelle tecnico-specialistiche) la possibilità di costruire un nuovo modello di professione più coerente con i bisogni delle persone (si pensi al dibattito nazionale sulla riforma sanitaria della fine degli anni '70) e con le esigenze di una pratica che si sta realizzando non più solo nella forma libero-professionale, ma in prevalenza nei contesti organizzativi (dove di frequente la tradizionale autonomia professionale è minacciata da regole burocratiche e dai criteri di efficienza economica). Ci si riferisce in sostanza al proces-

so di professionalizzazione che in Italia sta subendo forti tensioni dalla trasformazione del *welfare* e del sistema socio-sanitario e che riguarda non solo professioni classiche come quella del medico ma professioni emergenti come quella di psicologo. In questo senso si può citare il Progetto Finalizzato del CNR “Prevenzione Malattie Mentali”, sostenuto dal suo direttore Raffaello Misiti, che con l’Unità Operativa di Bologna, guidata da Gianfranco Minguzzi, rende possibile una approfondita indagine sulla figura professionale dello psicologo (Palmonari, 1981). Si tratta di un contributo che mette a fuoco il processo di costruzione di una nuova professione nel momento in cui si ha una enorme crescita dei laureati in psicologia. Essi, seppure in carenza di un sistema di competenze e di standard professionali che giustifichino la specificità dei servizi offerti nei differenti contesti, cercano a fatica di ampliare i vecchi spazi della selezione e dell’orientamento, di proporsi come esperti per i servizi pubblici di cura (anche in conflitto con le professioni già esistenti) e di costruire un’identità sociale riconoscibile. Lo studio di tali percorsi di professionalizzazione degli psicologi può diventare un’area specifica della psicologia del lavoro nel senso di riconoscere e analizzare con metodi opportuni i fattori psicosociali che sono alla base del costituirsi di una concreta professione. L’esigenza di riflettere sulla professione di psicologo, che nasce nell’Università ma poi si autonomizza, si organizza e si diversifica secondo modalità non sempre previste dagli iter di studio, verrà successivamente ripresa sul piano empirico da Sarchielli & Fraccaroli (2002).

Conclusioni

Abbiamo cercato di trovare un filo conduttore che, partendo da ricerche o riflessioni di Canestrari, permettesse di tenere insieme il lavoro di alcuni suoi collaboratori di prima e seconda generazione dedicato anche alle problematiche del lavoro. Ci pare che tale sforzo di lettura *ex post* sia plausibile e giustifichi l’individuazione di un contributo originale dato dagli psicologi bolognesi alla definizione della psicologia del lavoro italiana. Abbiamo tralasciato di considerare, anche per ragioni di spazio, la parte più istituzionale ovvero l’espansione degli insegnamenti di area lavoristica. Infatti, solo dal 1991, con il rientro a Bologna di Sarchielli e l’avvio dell’Indirizzo di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni del Corso di Laurea in Psicologia si apriranno corsi in questo settore affidati, tra gli altri, a M.L. Pombeni e M. Depolo. Successivamente, con la nascita della Facoltà di Psicologia nel 1996-97 e l’istituzione del Corso di Laurea Specialistica in Psicologia delle organizzazioni e dei servizi (poi divenuto Laurea Magistrale con la stessa denominazione) si attivano nuovi insegnamenti (affidati via via alla nuova generazione di psicologi del lavoro bolo-

gnesi: S. Zappalà, M.G. Mariani, D. Guglielmi, S. Toderi, R. Chiesa, S. Zaniboni, L. Pietrantonio e C. Balducci) che renderanno possibile lo sviluppo dell'Erasmus Mundus Master in *Work, Organization & Personnel Psychology* avviato nel 2008 da Sarchielli e Depolo.

Bibliografia

- Canestrari, R.: 5304, 5406, 6204, 6301, 6602, 6606, 6608, 6701, 7103, 7401, 7502, 7801, 7806, 8408, 9103.
- Carli, R. (2013). Psicologia e sistema sociale: le vicende di una marginalità. *Rivista di Psicologia Clinica*, 2, 13-38.
- Casadio, G. & Palmonari, A. (1969). La motivazione e la prospettiva temporale nella percezione sociale di adolescenti studenti e apprendisti. *Rivista di Psicologia Sociale*, 2-3, 175-245.
- Cimatti, L. (1931). Lo studio dei fattori ambientali nell'orientamento e nella selezione professionale. *Rivista Internazionale di Scienze Sociali e Discipline Ausiliarie*, Serie III, 2(1), 60-70.
- Depolo, M. (a cura di) (1998). *L'ingresso nel mondo del lavoro*, Roma: Carocci.
- Gemelli, A. (1933). La crisi della psicotecnica *Rivista Internazionale di Scienze Sociali e Discipline Ausiliarie* Serie III, 4(5), 553-558.
- Lombardo, G.P., Pompili, A., & Mammarella V. (2002). *Psicologia applicata e del lavoro in Italia*. Milano: FrancoAngeli.
- Mannotta, M. (2013). Psicotecnica e orientamento professionale in Cesare Musatti. In M. Antonelli & P. Zocchi (a cura di). *Psicologi in fabbrica. Storie e fonti* (155-176). Roma: Aracne Editrice.
- Mecacci, L. (2012). Cinquant'anni di Psicologia in Italia. *Giornale Italiano di Psicologia*. 33(2), 729-744 . DOI: 10.1421/73140.
- Metelli, F. (1953). Metodi e problemi della psicologia industriale. In Atti del IX Convegno degli psicologi italiani, Roma, Novembre 1951, (91-97). Firenze: Editrice universitaria.
- Musatti, C., Baussano, G., Novara, F., & Rozzi, R. A. (1980). *Psicologi in fabbrica. La psicologia del lavoro negli stabilimenti Olivetti*. Torino: Einaudi.
- Novara, F., Rozzi R.A., & Sarchielli, G. (1983). *Psicologia del lavoro*. Bologna: il Mulino.
- Oddone, I., Re, A., & Briante, A.G. (1977). *Esperienza operaia, coscienza di classe e psicologia del lavoro*. Torino: Einaudi.
- Palmonari, A., Carugati, F., Ricci Bitti P. E, & Sarchielli, G. (1979). *Identità imperfette*. Bologna: il Mulino
- Palmonari, A., & Casadio G. (1968). Note preliminari di uno studio differenziale in adolescenti apprendisti e studenti. *Rivista Italiana di Sicurezza Sociale*, 1, 92-123.
- Palmonari, A., Pombeni, M.L. & Sarchielli, G. (1975). La socializzazione al lavoro. *Giornale Italiano di Psicologia*, II, 3, 323-351.
- Palmonari, A., Pombeni, M.L. & Zani, B. (1978). Identità sociale e identità professionale al termine della scuola media superiore. *Studi di Sociologia*, 1, 122-150.

- Palmonari, A., & Sarchielli, G. (1972). Formazione professionale fra razionalizzazione tecnologica della socializzazione lavorativa e modelli di interazione sociale. *Analisi e Documenti*, 1-2, 3-7.
- Palmonari, A., & Sarchielli G. (1988). Images of work in the pre-entry phase of the occupational socialization process. In D. Canter (Ed.), *Environmental psychology* (pp. 281-289). Dordrecht: Academic Publisher.
- Pombeni, M. L. (1996). *Orientamento scolastico e professionale*. Bologna: il Mulino.
- Romagnoli, G., & Sarchielli, G. (a cura di) (1983). *Immagini del lavoro*. Bari: De Donato.
- Sarchielli, G. (1972). *Contributo alla conoscenza del fenomeno dell'apprendistato*. Firenze: Organizzazioni Speciali.
- Sarchielli, G., & Ricci Bitti, P.E. (1973). Aspetti motivazionali e prospettiva temporale in due gruppi di operai e apprendisti frequentanti un Istituto Tecnico Industriale serale. *Rivista di Psicologia Sociale*, 3-4, 265-298.
- Sarchielli G., & Depolo, M. (1979). Aspetti della prospettiva temporale di militanti in una organizzazione sindacale. *Psicologia Italiana*, 2, 81-87.
- Sarchielli, G., Depolo, M., Fraccaroli, F., & Colasanto, M. (1991). *Senza lavoro*. Bologna: il Mulino.
- Sarchielli, G., & Fraccaroli, F. (2002). *Le professioni dello psicologo*. Milano: R. Cortina.
- Spaltro, E. (1966). *A. Gemelli e la psicologia del lavoro in Italia*. Milano: Vita e Pensiero.
- Toccafondi, F. (2004). Gli aspetti applicativi della psicologia: la situazione italiana sino agli anni Sessanta. I R. Smith (1997). *The Human Sciences*, New York, Harper Collins (trad. it., *Storia della psicologia* (pp.138-147), Bologna: il Mulino.