

Istituto Nazionale del Training della Società Psicoanalitica
Italiana

Giornata Scientifica del Training

Milano 13-14 ottobre 2018

A cura di Malde Vigneri

2-2018

“I Pilastri del Training”

Via Panama 48 – 00198 Roma

INDICE

“I Pilastri del Training: una ricognizione propedeutica alla prossima votazione. Riflessione sulle variazioni Eitingon quale espressione del training tra punti critici e indicatori di qualità”

Presentazione della Giornata:	Anna Maria Nicolò	pag. da 2 a 6
Apertura Lavori:	Malde Vigneri	pag. da 7 a 10
Giuseppe Squitieri: Segretario della Commissione Nazionale per Prime Selezioni		pag. da 10 a 16
Cristiano Rocchi: Segretario della Commissione Nazionale per le Seconde Selezioni		pag. da 17 a 23
Lucio Sarno: Segretario della Commissione Nazionale per la Qualifica		pag. da 24 a 34
Proiezione Dati Istituto Nazionale del Training		pag. da 35 a 38

Sabato pomeriggio:

Anna Oliva De Cesarei: “L’analisi personale ai fini di Training: una contraddizione in termini?”		pag. da 38 a 44
Michele Bezoari: “ Analisi Didattica: un ossimoro resistente ai cambiamenti”		pag. da 44 a 51
Sarantis Thanopoulos, Segretario della Commissione Revisione Ordinariati: “Funzione e Selezione dei Membri Ordinari”		pag. da 51 a 54

Domenica 14 OTTOBRE

Apertura dei Lavori:	Malde Vigneri	pag. da 54 a 55
Laura Ambrosiano: Segretario della Sezione Milanese dell’INT		pag. da 55 a 59
Filippo Marinelli: Segretario della Commissione Nazionale per le funzioni di Training		pag. da 59 a 61
Gemma Trapanese: “ Analisi ai fini di training e variazioni Eitingon: una decisione per il futuro		pag. da 62 a 66
Stefano Bolognini: Presentatore Mozione “Considerazioni conclusive”		pag. da 66 a 70
Interventi dalla sala		pag. da 70 a 76

Anna Maria Nicolò

INTRODUZIONE ALLA GIORNATA SCIENTIFICA DEL TRAINING

Vi do il benvenuto oggi in una giornata molto importante per la storia della Società Psicoanalitica Italiana.

Come avevamo annunciato tornando in Italia dopo le votazioni di Buenos Aires, abbiamo lavorato durante tutto questo un anno per valutare se accettare le disposizioni dell'IPA che lasciano la possibilità di modificare la frequenza delle sedute nelle analisi di training.

Oggi è la giornata in cui confluiranno il lavoro che è stato svolto nelle varie sezioni e le riflessioni individuali che ognuno di noi ha fatto.

Cambiamento: opportunità e angosce

Sia pur lentamente e con importanti diatribe, è sotto gli occhi di tutti il fatto che questi ultimi anni sono stati caratterizzati, sia in Italia che all'estero, da profonde modificazioni nelle istituzioni psicoanalitiche e nel training stesso.

Alcuni cambiamenti sono espliciti, altri invece sono impliciti ed hanno conseguenze rilevanti, anche se poco appariscenti, riguardo al futuro e al presente della formazione.

Il primo di questi aspetti è il fatto stesso che si sia potuto pensare ad una rimessa in discussione del modello di Eitingon. Naturalmente questo ha suscitato notevoli angosce di dissolvimento, frammentazione e imbarbarimento, e le discussioni di cui siete a conoscenza ne sono l'espressione.

Il secondo aspetto è in un certo senso la perdita della centralità dell'IPA, e delle sue strutture, così come era stata immaginata per molti anni. Questo si è visto non solo nelle minacce, nei progetti o nei rumors catastrofici che vociferano a più riprese della possibilità di una scissione dell'IPA ma piuttosto nell'inapparente cambiamento del ruolo che fin dalla sua origine l'IPA ha avuto. Nel passato l'IPA ha rappresentato un ruolo unificante tra le differenti Società, ma anche all'interno di ogni società l'IPA ha svolto quasi un ruolo magico. Infatti dirimeva dubbi, stabiliva regole, garantiva l'identità e lo faceva anche grazie alla sua funzione superegoica di controllo, di oversight a molti livelli e certamente sul piano della fedeltà alle norme del training.

Ma dal 2006, anno in cui sono stati stabiliti ed accettati i tre modelli di training, Eitingon, francese ed uruguayano sottolineando l'importanza della coerenza al loro interno come criterio di validazione, molte cose sono cambiate soprattutto nella pratica reale di molte Società. Si è certamente accentuato il divario tra la realtà della pratica del training e la teorie e le regole che sulla base di queste teorie sono state stabilite, sia per quanto riguarda la psicoanalisi del candidato che le supervisioni e i seminari.

Un altro fenomeno che viene poco citato, ma che a mio avviso ha avuto un effetto significativo, sono stati i fenomeni delle analisi concentrate e delle *shuttle analysis*, svolte da analisti europei di molte Società per i candidati dell'EST e della Cina, che hanno favorito la creazione di Società e di Study Groups in questi nuovi territori. Certo è ancora troppo presto da poter trarre conclusioni, ma abbiamo molte nazioni che ospitano analisti formati con un setting molto cambiato rispetto a quello classico. Secondo dati riportati da alcuni colleghi sudamericani, vedi Beatriz De Leon, non c'è sostanziale differenza nei risultati tra l'analisi condotta classicamente e quella invece concentrata. Se questo è vero sarebbe interessante studiare quanto impegno e passione la coppia analitica ha messo in questa esperienza e quanto siano trasformative queste qualità.

Più recentemente, un'altra spia di questi cambiamenti credo sia stata l'inaugurazione della nuova Task force sulla Collegial Quality Assessment, a cui partecipano rappresentanti di differenti Società e dove per noi è presente Paolo Fonda. Una delle posizioni che quasi da subito ha preso questo

Committee è stato il suo rifiuto di controllare o creare occasioni di controllo dei differenti training, propugnando invece l'apertura al confronto e all'apprendimento reciproco. Il suo mandato è quindi quello di definire i modi con cui l'IPA dovrà valutare e diagnosticare i vari processi di training delle differenti Società. Personalmente, ritengo tutti questi movimenti segno di una vitalità e di una capacità trasformativa sana dell'istituzione.

Dal canto loro, gli Italiani in questi anni hanno coraggiosamente studiato la tematica della formazione e hanno discusso tutto questo in modo serio anche in riferimento all'identità dell'analista, di cui recentemente la *Rivista di Psicoanalisi* ci ha regalato articoli molto importanti. Nell'ambito dei cambiamenti dobbiamo anche menzionare, sul piano più burocratico ma certamente influente, la nostra presenza tra le Scuole riconosciute dal MIUR e soprattutto la decisione di accogliere la proposta approvata dall'IPA della riduzione a tre sedute dell'analisi condotta dai candidati, decisione che in realtà era stata preceduta da una sperimentazione accurata fatta in Italia e che, per quanto io ne sappia, aveva mostrato una differenza non rilevante tra l'analisi a quattro e quella a tre sedute condotte dai candidati.

Certamente però, in Italia, il cambiamento più significativo è stata l'estensione dell'analisi agli ordinari. I dati ci dicono che progressivamente sta aumentando il numero delle analisi di training effettuate dagli ordinari. Questo naturalmente ha motivato la necessità di approfondire e meglio delineare la figura dell'ordinario e per questo motivo sono state istituite delle Commissioni per la riforma dell'ordinariato. Naturalmente la portata delle conseguenze di questa decisione ancora non è del tutto chiara, anche se possiamo affermare che forse questo è il rimedio più efficace e profondo rispetto ad alcuni problemi della struttura istituzionale del training, rispetto alla chiusura degli istituti di training in se stessi, alla loro autoreferenzialità, e anche al problema rilevante di un aumento dell'età dei didatti che mediamente, a parte poche eccezioni, è pari o superiore quella in cui normalmente nella società civile si va in pensione.

Dobbiamo riconoscere che la psicoanalisi italiana è stata in questi anni all'avanguardia per quanto riguarda l'elaborazione sul training, non solo per quanto già citato, ma anche per l'accettazione della supervisione di casi a tre sedute e per il fatto stesso che è stato un italiano a proporre sul piano internazionale il cambiamento dell'Eitington e che altri italiani l'hanno sostenuto. Inoltre, nei training nei vari Istituti italiani sempre di più i candidati hanno voce e l'introduzione delle schede di valutazione del docente ne è un esempio, essendosi anche più volte rivelata utile. L'elaborazione continua che ancora ci caratterizza ci ha portato alla creazione dei gruppi di ricerca dove sono ammessi i candidati, che hanno accettato entusiasticamente l'esperienza, e ha stimolato il futuro progetto di riorganizzazione del training, che è stato affidato ad una commissione - come vi dirà Malde Vigneri - che spero lavori all'insegna dell'intreccio tra i principi identitari della continuità e cambiamento. Infine il grande passaggio a cui siamo chiamati, e cioè da un training fissato a quattro sedute a un training a tre/cinque sedute, rimette in discussione quello che fino a poco tempo fa era considerato un baluardo religioso del training.

I numeri sono un criterio?

Non starò qui a riepilogare le buone ragioni che ci spingono da una parte o dall'altra. Meglio di me e con un ruolo più pertinente altri lo faranno.

Voglio solo ricordare che, negli anni '90, la frequenza delle sedute era già una questione controversa che ha portato l'EPF a creare una commissione per "il setting" presieduta da Jacqueline Godfrind-Haber (Société Belge de Psychanalyse SBP). Il report fu discusso dal Council della EFP. Nel rapporto pubblicato nel Bollettino EPF (1992, n° 39), la commissione sottolineò che le divergenze rilevate tra i componenti avevano messo in luce l'importanza del setting interno dell'analista su questo problema e come il setting interno dell'analista non comprendeva solo dei riferimenti soggettivi consci e inconsci alla teoria e alla stessa teoria della tecnica, ma anche all'ambiente e alla tradizione.

Quest'ultimo fattore, "la tradizione", che sembrava apparentemente periferico, era in realtà a loro avviso determinante, intendendo per tradizione sia la cultura psicoanalitica a cui appartiene l'analista ma anche quella delle tradizioni del luogo ove l'analista recluta la sua clientela. Significativo, a mio avviso, il fatto che Società di paesi ricchi non hanno nessuna difficoltà al mantenimento delle 4 sedute e si oppongono al cambiamento. Infine il report sottolineava come fosse differente avere in partenza una frequenza a 4 sedute o invece modificarla riducendola.

Esistono perciò non solo argomenti scientifici, ma anche decisioni politiche che coinvolgono altri fattori, come l'evoluzione della situazione economica e l'influenza che la situazione economica ha sulla pratica della psicoanalisi e sulla formazione degli psicoanalisti. A distanza di ventisette anni, anche Gibeault sembra avere le stesse posizioni e nel dibattito tra Canestri e Gibeault, nel webinar organizzato dalla stessa IPA, ambedue i relatori affermano alla fine che la differenza è solo una scelta politica, più che di contenuto.

Un altro elemento comune ai più diversi orientamenti riguarda non solo l'evidenza che il training per formare un analista sia lungo e articolato, che in esso concorrano differenti fattori, di cui l'analisi individuale è forse il più importante, ma rilevante influenza viene svolta anche dalla supervisione e dalla partecipazione ai seminari. Non c'è da dubitare infine sulla necessità che l'analista abbia una formazione continua, non soltanto vissuta grazie al lavoro clinico, ma anche formalizzata in attività istituzionali e nel confronto tra colleghi. Una formazione continua necessaria particolarmente al didatta, per fronteggiare le continue pressioni emotive a cui ci sottopone il nostro lavoro per sua natura solitario, per la tendenza che hanno molti didatti di non continuare il loro aggiornamento una volta che abbiano raggiunto questo stato, a causa della naturale stanchezza legata alla sempre più avanzata età, e considerando anche il fatto che sembrano non valere mai le regole che stabiliscono un limite alla riconferma delle funzioni di training.

Accanto a tutte queste osservazioni resta la domanda "Come mai per valutare un training si debba far ricorso ai numeri 3 o 4 o 5 e non si possa riflettere invece su altri parametri, non formali ma di contenuto?". Sono stati in realtà fatti numerosi studi che si sono soffermati, ad esempio, su "cosa impariamo in un training analitico" e su qual è la base su cui si può immaginare il futuro sviluppo di un analista (Hinze e Dennys Flynn), oppure quali sono le caratteristiche personali del candidato affinché un training analitico possa considerarsi concluso.

Una delle ultime ricerche pubblicate sulla "Annata analitica internazionale" del 2017 sostiene che la maggior parte degli analisti, senza considerare il loro orientamento teorico, concorderebbe sul fatto che i seguenti elementi sono imprescindibili perché un training analitico possa dirsi concluso con successo:

la capacità di capire in ciascuna seduta quale sia la richiesta emotiva del paziente e quale la natura della tempesta emotiva che ad esso fa seguito;

l'essere in grado di apprezzare e comprendere a fondo il valore delle associazioni libere;

la capacità di mantenere la neutralità e, oltre a ciò, saper pensare in termini transfert e controtransfert, e saper concettualizzare ciò che va accadendo e quanto ognuno fa nel corso di una seduta" (Heike Hinze, *Annata analitica internazionale*, 2017, p. 141).

Quello che non viene elencato in questo lavoro, ma che invece, secondo i colleghi che credono nell'importanza di mantenere le 4 sedute si deve considerare, è 'la capacità di raggiungere stati primitivi della mente' così come la capacità di contenere stati di regressione, evenienze che sembrano più problematiche per chi adotti invece le tre sedute. Se questo sia vero, o non dipenda soprattutto dalla sensibilità e capacità dell'analista e della coppia analitica, è un altro dei temi in discussione.

Nonostante i lavori sull'argomento si moltiplichino, nessuno sembra poter essere neppure lontanamente esaustivo e dirimente la questione, anche a causa della presenza di esperienze differenti per formare analisti in differenti parti del mondo. Per questo motivo l'IPA non è riuscita

ancora ad elaborare né una posizione comune, e neppure un minimo di parametri utili a questa valutazione. Allora è evidente che il ricorso agli aspetti formali, numerologici, 3 o 4 o 5 sedute, quante ore di analisi per anno o in totale, quante supervisioni etc. etc. è divenuto l'unico appiglio sicuro a cui aggrapparsi. Mi resta poi la domanda, che alcuni con un sorriso benevolo definiscono "ingenua", del perché se si sceglie il "3/5" si deve per forza pensare che siamo all'anticamera del 2 o del 3 tout court, come se uno psicoanalista al lavoro con il candidato non scegliesse per il meglio in quella situazione onestamente (e cioè 3 oppure all'opposto 5), ma invece fosse sempre animato da logiche accaparratorie di altri candidati, di logiche semplificanti nel mercato, sempre in rivalità con il collega.

Un recente libro di Kernberg, "Psicoanalisi e formazione" che è pubblicato nella collana da me coordinata per la FrancoAngeli, raccoglie molte delle tematiche sulla formazione e rappresenta un buon panorama della situazione nel mondo. In questo libro, Kernberg ha il pregio di discutere anche aspetti che personalmente, forse gravata dalla responsabilità di questo compito, mi affliggono e mi addolorano. Kernberg afferma "Se, da un lato, questa situazione generale si è evoluta negli anni recenti, nel senso della tolleranza verso molteplici approcci teorici e tecnici nello stesso istituto [...], i principali problemi sono rimasti invariati. Questi includono l'isolamento generale dal mondo scientifico esterno, l'affermazione dogmatica delle verità di base dei diversi approcci, la perdita di rapporto con le università e il mondo accademico. Il clima intimorito e, persino, paranoide di alcuni istituti fa il paio con le scissioni e i conflitti cronici di altri. [...] Le conseguenze di questo stato delle cose sono una paura generalizzata del cambiamento, cioè di mettere in discussione la consueta modalità di fare le cose". A queste frasi di un analista lontano da noi, fanno eco molti altri analisti e anche l'italiano Adamo Vergine (2007, p. 978) che afferma che "le norme istituzionali che abbiamo convenuto sono intrise di ideologie".

Vorrei perciò comunicarvi alcune delle mie preoccupazioni sul nostro presente e soprattutto sul futuro della nostra Società e dei giovani che si sono affidati ad essa e che noi abbiamo il compito etico di custodire, far crescere, aiutare nel loro lavoro. Preoccupazioni che nascono dall'osservare a volte eclatanti e a volte piccoli e quasi impercettibili segni di disagio, sia individuale che istituzionale. Vi ricordo dati che abbiamo ripetuto all'infinito senza trovare ancora alcuna soluzione: sul piano economico un diminuito introito delle quote associative a cause dell'invecchiamento dei soci e di un maggior numero di dimissioni; la sfiducia delle istituzioni sanitarie e universitarie nei nostri confronti; la progressiva assenza dai media; l'esclusione esplicita del modello psicoanalitico nei bandi di concorso di tutte le strutture sanitarie da nord a sud. Ma credo che a tutto questo faccia riscontro una situazione di conflitti ingravescenti in molti Centri psicoanalitici, con climi paranoidei e persecutori, poco frequentati dai didatti o dagli ordinari, alcuni dei quali per altro dall'esterno comandano i Centri; e il sempre crescente disagio, con conflitti aperti che arrivano a manifestazioni di isolamento, squalificazione e mobing verso alcuni colleghi costretti ad allontanarsi o dimettersi da compiti di responsabilità perché hanno il solo difetto di non pensarla in modo conforme ad altri o di non far parte del gruppo di amici o dominante; la messa in discussione di una gestione democratica e paritaria con la pretesa che alcuni hanno di essere più meritevoli di altri e perciò di avere più diritti; l'affievolirsi di un'ottica di servizio verso l'istituzione psicoanalitica e infine un progressivo allontanamento dai bisogni e dalle necessità imposte dalla realtà. La non approvazione degli emendamenti amministrativi nell'ultima votazione ne è un esempio sconcertante. Abbiamo perso migliaia di euro senza motivo. Alcuni mi hanno detto che la SPI non si può abbassare a chiedere il 5 per mille, e non ha superato il quorum neppure la norma per scrivere nello statuto la sede "via Panama 48", come prescritto dalla legge.

Eppure vorrei far notare che abbiamo candidati che lavorano, pur di avere analisi di training, a 10 euro a seduta e altri che per pagare l'analisi fanno lavori molto al di sotto del loro titolo di studio, per usare un eufemismo. Per questo l'Esecutivo ha deciso di stabilire 4 borse di studio per i candidati

meritevoli che ne abbiano necessità, una per ogni Istituto di Training. Una Commissione, fatta dai Segretari delle Sezioni locali e coordinata dalla Segretaria nazionale del training, valuterà i meriti e il bisogno tra i candidati che lo richiederanno. Per questi motivi, l'Esecutivo caldeggia la creazione di Centri Clinici dove sia possibile non solo fare diagnosi, ma anche psicoterapie brevi, re-inviando agli studi professionali privati le indicazioni per l'analisi. Centri, questi, dove gli psicoanalisti possono porsi in dialogo con le istituzioni sanitarie offrendo l'intervento a prezzi contenuti (ma ancora dignitosi) e mostrando il volto di una psicoanalisi che non deve essere sempre attestata al setting duale 4 volte per settimana, ma che usa il modello e la mente psicoanalitica al lavoro adattandosi al bisogno dei pazienti.

Si impone in tutte le Società psicoanalitiche del mondo il problema del denaro, della crisi economica globale, oltre che di numerosi aspetti che caratterizzano la nostra società occidentale permeata da un senso del tempo accelerato che è un altro dei problemi importanti della frequenza delle sedute. Molti sono ormai i contributi che tentano di scalare la complessità di questi temi. Uno di questi, quello della Christopoulos, è contenuto nell'"Annata psicoanalitica internazionale" e analizza il rapporto tra realtà interna ed esterna affermando che la crisi economica comporta "la perdita simbolica di ideali fondamentali come l'onestà e la responsabilità sociale", rende complessa la relazione transfert/controllotransfert mettendo particolarmente alla prova l'analista. Per quanto sia giusto nell'analisi esaminare questi aspetti sul piano della realtà interna dell'analizzando, chiudere gli occhi sul piano personale e istituzionale davanti a questi fenomeni mi sembra avere le caratteristiche del diniego, sostenendo un falso sé istituzionale e personale sconcertante.

Tutto questo ci sfida - io credo - a riflettere sulla nostra identità che, pur nella necessità di mantenere continuità e coerenza con la nostra storia, necessita di accettare i cambiamenti che la società attuale ci impone. Un Committee su "L'identità dell'analista" sta lavorando alacremente su questo tema e porterà i risultati elaborati nei Centri italiani che lo vorranno ospitare. Tutto questo ha direttamente o indirettamente ricadute nel training orientandone lo spirito, quando non crei problemi specifici.

Il contatto con i bisogni reali dei candidati e il mutamento dei pazienti stessi sono stati - io credo - la molla che ha spinto molte delle trasformazioni che prima ho elencato e può stimolarci a decisioni responsabili. Non credo che nessuno di noi sia indifferente a questi fatti. E non farò riferimento ad altri tipi di cambiamento della realtà, come ad esempio il funzionamento concreto del mondo che ci circonda, o il desiderio di raggiungere risultati rapidi anche se superficiali che oggi molti pazienti presentano. Infatti, in questi casi l'analisi ha il dovere, oltre che il grandissimo pregio, di poter dare risposte diverse e di permettere al paziente un cambiamento di livello del proprio funzionamento mentale e relazionale.

Per finire, personalmente non credo che sia giusto che la situazione internazionale dei dibattiti IPA, delle minacce e delle seduzioni a tal proposito, ci influenzino. Dobbiamo prendere le nostre decisioni con serenità e secondo quello che è il nostro orientamento. E' una decisione molto importante per il nostro futuro, di cui dobbiamo essere responsabili.

Malde Vigneri: Segretario dell'INT
I pilastri del training: una ricognizione propedeutica alla prossima votazione
Riflessione sulle variazioni Eitingon quale espressione del training tra punti critici
e indicatori di qualità

Come vi è stato anticipato dalla esaustiva relazione di Anna Nicolò, le Giornate Scientifiche sono dedicate quest'anno ad un'ultima ricognizione di pensieri sulle importanti decisioni che saremo presto chiamati a prendere su questioni di training.

Le Sezioni di training si sono attivate lungo quest'anno nell'organizzare momenti di incontro e di confronto su quanto avviato in seguito all'ormai storica votazione di Buenos Aires del luglio passato. In ragione del risultato della votazione di cui parlerà meglio Stefano Bolognini, fin dal settembre del 2017 è stata varata in Italia una possibile frequenza delle sedute da 3 a 5 la settimana per i casi clinici in supervisione validi per l'associatura.

Successivamente, alla luce del risultato della votazione, l'IPA ha ritenuto di lasciare libere le Società di decidere sugli standard ufficiali, comprese le analisi personali dei candidati valevoli ai fini del training. Saranno messe in votazione quindi entro la fine dell'anno le due diverse opzioni, se mantenere per le analisi personali dei candidati lo standard attuale almeno di 4 sedute settimanali o consentire un range da 3 a 5 sedute, a discrezione dell'analista e del candidato.

Come vi dicevo, il lavoro di informazione, di discussione e di ricognizione dei diversi pareri dei Soci è già stato avviato nelle Sezioni e nei Centri. Nel rendiconto di quanto sinora fatto, l'organizzazione composita di questa giornata e gli argomenti proposti al dibattito, nascono dalla convinzione che una decisione del genere, su cui i soci ordinari e gli AFT saranno chiamati a deliberare, non possa basarsi solo sulle considerazioni numeriche, economiche o anche di trasformazioni sociali, quanto piuttosto su una riflessione a largo raggio sulla struttura e sulle finalità del nostro training, senza che venga persa, nello sguardo ai cambiamenti, quella attenzione alla qualità ed ai valori che la formazione dello psicoanalista deve garantire e mantenere.

In questa rilevante svolta omeostatica fra il senso della valorizzazione della tradizione e quello di una apertura alle richieste dell'attualità, le relazioni che ascolteremo sono intese a un ulteriore lavoro preparatorio sulla delicatissima questione, e a fornire spunti di riflessione e di dialogo volti ad una messa a punto senza perdere di vista il quadro generale. Una così importante indicazione sugli assetti di setting non può infatti essere pensata se non nella rivisitazione del training in tutti suoi passaggi e nel disegno intero della configurazione del training, e qualsiasi decisione che lo riguardi non può prescindere da un'ottica di insieme che preveda il riesame dei suoi punti cardine. Siamo dunque in definitiva chiamati ad esprimerci su **questioni di setting**.

Pur se argomento di non facile reperi in bibliografia, la voce manca in molti dizionari di Psicoanalisi, il setting è stato sempre un ineludibile cardine implicito fin dall'inizio dello sviluppo della psicoanalisi. Fra le varie notazioni, cito quella dell'Enciclopedia Universale Interregionale degli Psicoanalisti dell'IPA, tradotta da Carnaroli, che definisce il Setting: *“Le condizioni necessarie per effettuare l'indagine e la trasformazione dei fenomeni psichici, in particolare quelli concernenti l'inconscio, in uno specifico ambiente”*. La concezione del setting così intesa, pur se non espressa direttamente, è presente implicitamente in Freud quando parla di una *“posizione psicoanalitica”*. Il termine viene poi coniato da Winnicott nel '55 che lo definisce *“la somma di tutti i particolari della tecnica”*, e ancora *“il contenitore che permette al passato del paziente di essere il presente nello studio dello psicoanalista”*, e anche lo *“spazio dell'illusione”*.

Il suo valore di *“costrutto sistematico”*, come lo definì Corrao, attraversa tutte le attuali concezioni sulla relazione psicoanalitica, fattore paradigmatico non solo della costruzione di un apposito spazio per *“pensare i pensieri”* in psicoanalisi, ma anche regolatore e modulatore dei limiti entro cui l'analisi può estendersi senza perdere la propria specificità. *“Scenario del teatro della mente”* lo definisce

Petrella, “contenitore di livelli multipli di realtà” dice Modell. In un suo scritto di introduzione all’edizione italiana di Studi sulla tecnica psicoanalitica di Racker, Corrao parlava della necessità di rivedere in una nuova coscienza acuta e viva la Psicoanalisi nel doppio versante epistemico-noetico e fattuale, ovvero di una praxis che comprendesse dal vivo gli accadimenti ed i valori del trattamento. In questo contesto parlava di quei parametri essenziali che si denotano nella situazione in fieri che “*per entro il setting analitico*” si pone “*tra le corde tese dell’illusorio e del fittizio attraverso le spirali ripetitive dei sentimenti e delle costellazioni interne degli impulsi e dei bisogni*”. Consegnando respiro vitale al setting, Corrao suggeriva che lo si dovesse leggere “*modificando radicalmente (siamo negli anni ‘70), il modo di valutare il ruolo rispettivo dell’analista e dell’analizzato che appaiono dunque individuati come co-attori primari, paritetici, che simultaneamente conferiscono esistenza-forma-contenuto al campo analitico laddove co-agendo insieme in una struttura di coppia ne determinano lo specifico universo comunicativo, la processualità, il ritmo*”.

Una concezione dunque, quella del setting, che assume una dimensione e un ruolo costituente ponendosi come cornice vivente dello “*svolgersi dell’atteggiamento mentale*”, come suggerisce Di Chiara. Un ruolo che mantiene un suo valore di fondamento tanto più se lo si consideri come un elemento precipuo non solo in assetto clinico ma anche nell’ambito dei compiti e degli assetti formativi. Mi riferisco cioè al *setting della formazione* come *la creazione di uno spazio idoneo a favorire l’acquisizione dello sviluppo ed il mantenimento di una buona tenuta psicoanalitica nei candidati*, nella peculiare atmosfera istituzionale, con norme di timing, regolarità, ambientazione che consentano al suo interno l’interiorizzazione del metodo.

Credo che pronunciarsi sulle variazioni di *setting* per l’analisi personale del candidato comporti anche una riflessione sul *setting formativo*, essenzialmente su due quesiti di base: quale rapporto vi sia fra *setting dell’analisi personale e setting formativo*, e *in che modo* riteniamo che quest’ultima possa garantire trasformazioni sufficienti (ne parleranno questa mattina i Segretari delle apposite Commissioni) alla duttilità mentale necessaria all’avvio del training.

Siamo chiamati dunque a decidere anche di modificazioni di *setting del training*, dopo quelle dovute all’omologazione giuridica al MIUR, all’extrapolazione dell’ordinariato dall’Istituto di Training, al viraggio dell’analisi dei candidati da didattica a personale, per quanto obbligatoria e propedeutica alla formazione. E infine da un anno a questa parte la liceità delle tre sedute per le supervisioni. Bisognerà dare carattere armonico di senso e di coerenza a tali modificazioni.

Credo possiamo osservare che valgano per il *setting formativo* le stesse considerazioni che designano il *setting clinico*: ambedue definibili come contesto strutturato e strutturante dell’ambiente fisico e funzionale all’interno del quale prende vita la possibilità dell’instaurarsi di una relazione analitica attraverso regole teoriche e metodologiche che ne assicurino efficacia. A ben vedere, il *setting clinico* dell’analisi personale del candidato, nel suo processo di interiorizzazione, deve consentire anche che venga acquisita la capacità interiore di tenuta e di gestione del *setting formativo*. Vale anche per gli assetti formativi quella distinzione di origine begleriana, e ripresa dai più, del setting in *frame* (cornice) e *processo*, in riferimento a fenomeni che possono essere studiati, analizzati ed interpretati. I quadri del setting del Training sono stati recentemente schematizzati in griglie e grafici d’insieme che ben ne descrivono per così dire lo scheletro nei suoi punti cardine e nei tempi previsti. Questi sono gli *aspetti formali del setting*, la *cornice* appunto, che dobbiamo considerare ovviamente specifici delle due situazioni, rispettivamente suddivisione di regole nel setting clinico (numero di sedute, regolarità, orari, *ambiente*), suddivisione di regole nel training (selezioni, analisi personale, seminari, supervisioni, qualifica), ma parafrasando Etchegoyen, 1986, “*Le regole formali del setting sono concepite per far procedere l’esperienza nel miglior modo possibile sottendendo l’acquisizione di una posizione interna tanto tecnica quanto etica*”. Alla griglia è necessario aggiungere quindi quanto implicato dalla sostanza: dalle diverse e peculiari *sostanze psicoanalitiche*. Anche per il training formativo è possibile dire che esso si configuri come: un insieme di regole formali/contrattuali

esterne e un atteggiamento interno mentale/sostanziale interiorizzato dal candidato, che rendano possibile lo svolgersi di un buon lavoro analitico. Tra gli aspetti sostanziali, in ambedue le situazioni: l'acquisizione di capacità esplorative, della comprensione dell'inconscio e degli stati emotivi, della lettura dei bisogni e dei desideri e della capacità di tollerare la sofferenza.

Il punto in questione oggi riguarda il *rapporto fra il setting dell'analisi personale e il setting formativo*, ed eventualmente se una flessibilità del numero di sedute dell'analisi personale, come già sancito per i casi in supervisione, potrebbe garantire il costituirsi di un adeguato setting interno, che sarà anche per i successivi anni un setting formativo; un setting che consenta, citerei le stesse parole di Freud, *"l'acquisizione di una intima dimestichezza con gli eventi psichici, qualità che non può essere appresa solo dallo studio dei testi o da una mera trasmissione metodologica"*. *"Ciò che è indispensabile"* Freud dice *"è avviare l'allievo alla lunga via di pensiero e sacrificio, di tempo, di fatica e di incertezze e all'esercizio di pazienza che la psicoanalisi comporta"*. Come Russo in un suo bel lavoro propone rivedendo il concetto winnicottiano di *spazio dell'illusione*: la capacità di tollerare e di mettere a frutto la tensione continua fra *illusione e disillusione*. Già Freud avvertiva di *"preparare l'allievo alle tensioni laceranti, alle contraddittorie sollecitazioni, all'assedio di molteplici imperativi"*. In questo senso il *setting formativo* è holding, sostenuto dalla capacità di contenimento e tenuta della casa-madre.

Per ultimo vorrei dare inizio alle relazioni di queste giornate ricordando le parole di Luciana Nissim e di Andreina Robutti, raccomandando cioè il passaggio *dall'analisi del sospetto all'analisi del rispetto*. Il tema che sottende queste giornate dunque non è per niente semplice né a mio avviso di facile esplicitazione.

Per quello che riguarda le relazioni del mattino, presentate dai Segretari delle Commissioni di prima e seconda Selezione e della Associatura, mi chiedo:

- 1) Quali sono le considerazioni che possiamo fare sui casi seguiti nel corso di quest'anno, in supervisione a 3 sedute?
Per gli argomenti del sabato pomeriggio, relativo all'analisi dei candidati, di cui parleranno, in un riscontro voluto fra diverse posizioni, un AFT e un Ordinario quali militanti storici della SPI mi domando:
- 2) Consideriamo vi siano o no differenze sostanziali dal punto di vista formativo per un candidato, nell'esperienza di analisi personale a 3 o a 4 sedute settimanali?
Molti colleghi, come sentirete domani mattina, hanno cercato di individuare differenze di alcuni parametri nell'analisi, a 3 o a 4 sedute, facendo riferimento:
 - a) alla dimensione temporale, interna ed esterna; all'elaborazione della separazione e alle implicazioni relative alla dipendenza.
 - b) ai livelli di regressione; all'accesso alle strutture difensive inconsce; all'accesso agli stati mentali primitivi; alla profondità del lavoro psicoanalitico.
 - c) alle modulazioni del ripetere/ricordare; al legame di transfert e alle risposte di controtransfert.
 - d) ai processi di simbolizzazione; all'efficacia del processo trasformativo; alla capacità di elaborare una eventuale reazione terapeutica negativa; all'acquisizione della capacità di auto-analisi.

Tutti questi elementi, come ne avrete contezza domani, sono rappresentati con convincimento ed esplicitazioni a comprova, sia dai fautori dell'una che dell'altra opzione.

Un'ultima domanda:

- 3) Non si porrebbe una contraddizione tra la piena legittimazione dell'analisi a tre sedute per i casi in supervisione e l'eventuale mantenimento dell'obbligo delle quattro sedute per le sole analisi dei candidati?

Infine: credo occorra ricordare che l'opzione delle 4 sedute di fatto sancisce un elemento fisso e imperativo, la variante 3/5 introduce invece un livello co-valutativo, flessibile, paritetico con le possibilità di diversi assestamenti.

I lavori di queste due giornate hanno un doppio intento, di conduzione consapevole al voto e di preparazione a quello che nelle mie intenzioni sarà il tema dell'anno prossimo, la didattica. Mi piace anticipare che da questo pomeriggio infatti si metterà all'opera un'apposita commissione, direi meglio un gruppo di studio, per la revisione del programma didattico, di cui già nel corso dell'assemblea di marzo 2019 daremo prime notizie. Vi comunico anche che la formazione quale compito del training avrà come altro focus la *formazione permanente*, di cui saranno presto varati i modi.

Le relazioni di oggi saranno raccolte in un apposito libretto in aggiunta a quello dell'anno passato.

Procediamo dunque ai lavori su: **"I pilastri del training: una ricognizione propedeutica alla prossima votazione"**.

Questa mattina sarà dedicata ad un commento sui momenti di ammissione e di qualifica, con il mandato ai relatori che le considerazioni critiche vengano sempre correlate ad una lettura interpretativa e ad una proposta progettuale, anche su eventuali revisione di prassi. Per il carattere di interesse generale del tema, nel desiderio di coinvolgere i Soci anche in una prospettiva del futuro, la giornata è aperta agli Associati, Ordinari e AFT.

Parleranno ora quindi i segretari delle Commissioni Nazionali dell'INT: **Giuseppe Squitieri**, Segretario della Commissione Nazionale per le Prime selezioni, **Cristiano Rocchi**, Segretario della Commissione Nazionale per le Seconde Selezioni e **Lucio Sarno**, Segretario della Commissione Nazionale per la Qualifica.

Giuseppe Squitieri: Segretario della Commissione Nazionale per le Prime Selezioni
Relazione su Prime Selezioni

Il mio compito è quello di parlarvi della problematica legata alle prime selezioni.¹ Passerò quindi subito al tentativo di esporre quali possano essere i temi che attualmente si offrono alla riflessione della nostra Società, ma vorrei prima premettere alcune osservazioni di carattere generale che provengono da un esame della letteratura e dell'esperienza internazionale in questo ambito.

Permettetemi di iniziare con una citazione da un lavoro di Phyllis Greenacre del 1961 che, pur risalendo a più di 50 anni fa, descrive una situazione che per molti versi è ancora attuale.

"La selezione dei candidati per il training è un onnipresente problema di ordine pratico che assorbe e tormenta gli istituti di training in maniera piuttosto diffusa e dà luogo all'interrogativo: deve essere così? Possibile che non ci sia alcun metodo che funzioni in maniera adeguata? O non siamo ancora riusciti a svilupparlo?"

¹ Questo intervento è in parte frutto del lavoro della Commissione, in parte esito di una mia personale elaborazione, rispetto alla quale comunque alcuni colleghi, ed *in primis* Giovanni Foresti e Walter Bruno non mi hanno fatto mancare la loro vicinanza.

Non molti anni dopo, nel 1977, in ambito IPA, la Commissione sulla valutazione delle richieste di training (Commission on the Evaluation of Applicants, CEA) dopo 10 anni di lavoro e diversi meeting dedicati all'argomento, concludeva dal canto suo in questi termini:

“Al momento presente ci si domanda se sia possibile con una qualche certezza dire qualcosa di più di quanto segue: e cioè, che una persona che sembra analizzabile, che dice di voler essere un analista, e che nella propria vita ha realizzato abbastanza fino a quel momento da garantire che egli possa portare a termine ciò che intende fare o vuole essere, dovrebbe essere accettato” (nel training). (Citato in Halpern, 2003)

Siamo, come vi dicevo nel 1977, e da quel momento in poi, come nota Janice Halpern in una ripresa dell'argomento quasi trent'anni dopo (2003) la pubblicazione di lavori sul problema delle selezioni cessa praticamente del tutto.

Una breve storia di questa letteratura ci dice che essa inizia di fatto nel 1937² con la breve discussione che Freud fa in *Analisi terminabile ed interminabile* sulle qualità desiderabili in un analista (e quindi implicitamente sui criteri di selezione) e diventa poi un argomento di grande interesse fino agli Anni Settanta. Ma è soprattutto tra la fine degli Anni Trenta e l'inizio degli Anni Cinquanta che tale interesse è particolarmente vivo, legato come è ad un forte incremento delle domande di training e pone quindi in termini più incisivi il problema della selezione. Ciò avviene sostanzialmente per tre motivi:

- a) la psicoanalisi conosce un notevole sviluppo ed una notevole diffusione, anche negli ambienti accademici e colti;
- b) l'impatto della Seconda Guerra Mondiale moltiplica i casi di malessere psicologico e la psicoanalisi dimostra una capacità di intervento sia sulle problematiche individuali sia sulla comprensione dei fenomeni storici e sociali (*il malessere della civiltà*) in senso lato; provoca inoltre il fenomeno della migrazione degli analisti europei verso l'Inghilterra e gli USA, e quindi la dislocazione della psicoanalisi in ambiti culturali diversi, imponendo quindi il problema delle differenze culturali locali che finiscono con l'influire sullo stesso assetto del training;
- c) nasce e si sviluppa la psicologia dell'io.

Quest'ultimo elemento, ponendo in posizione centrale la ricostruzione delle difese e dello sviluppo dell'io, provoca importanti cambiamenti nel modo stesso di condurre le analisi che tendono generalmente a divenire più lunghe e complesse ma si inserisce anche in un modo allo stesso tempo più sottile e anche più diretto nella formulazioni delle questioni relative al training e soprattutto alla selezione dei candidati. Il testo di Anna Freud, *L'io ed i meccanismi di difesa*, 1937, ebbe una particolare influenza in merito. E anche se non si può dire che esista un uso esplicito di tale corpus di

² Breve nota storica. La fondazione del primo istituto psicoanalitico, l'Istituto psicoanalitico di Berlino, avviene nel 1920: si afferma il principio, “teoricamente riconosciuto”, che l'analista debba essere analizzato e Sachs è il primo analista di training. Nel suo articolo postumo del 1946 in cui riassume la sua esperienza dal 1920 al 1940 (Berlino e Boston), egli pone ripetutamente il problema se il candidato debba essere selezionato sulla base della sua normalità, e pone il problema poi più volte dibattuto del rapporto tra candidati e pazienti nevrotici. La nevrosi personale (non grave) è chiaramente assunta tra le motivazioni del candidato che non costituiscono un handicap bensì una risorsa. Requisiti generali richiesti: onestà, intelligenza, affidabilità, ed una sufficiente esperienza (training) professionale e culturale. Qualità specifiche: capacità di accesso e soprattutto volontà di confrontarsi con il proprio inconscio; assenza di buchi neri (*blind spots*, ne aveva parlato Freud già nel 1910) che possano portare verso un interesse accademico per la psicoanalisi. Ma a questo riguardo raccomanda un'analisi di prova.

conoscenze nel lavoro di selezione né in Europa né Oltreoceano, tale influenza è ancora percepibile nei formulari messi a punto da molti istituti (e, soprattutto in passato, anche nel nostro).

Sarebbe interessante indagare su che cosa succeda relativamente al processo di selezione nel momento in cui si passa dalla prevalenza della psicologia dell'Io a quella delle teorie di stampo relazionale ma non esiste – a mia conoscenza - alcuno studio specifico in merito e si possono solo fare alcune deduzioni da citazioni incidentali relative ad argomenti collaterali. Balint, per esempio, nel corso di un Panel on Selection organizzato nel 1953 dall'APA, parla di “lunghi periodi di superterapia” (“periods of supertherapy”) legati presumibilmente all'inadeguatezza dei criteri di selezione, un intervento che P. Grenacre (1961), dal canto suo, attribuisce ad una probabile polemica con le lunghe analisi kleiniane.

Paula Heimann (1954) nello stesso panel indica le seguenti condizioni per l'accettazione al training:

1. profonda convinzione della natura dinamica dell'inconscio (il che sembra implicare un previo periodo di analisi);
2. intuizione ed innato fiuto (*flair*) psicologico (analogo a ciò che è il talento nell'artista);
3. curiosità per la persona umana accoppiata al rispetto per l'individualità dell'altro;
4. capacità di creare e mantenere delle relazioni d'oggetto nel tempo;
5. capacità di riconoscere limitazioni in se stessi e tollerare la frustrazione per i propri problemi fino a soluzione;
6. assenza di tecniche di diniego riguardo ai propri problemi.

Queste, di fatto, rimarranno le linee guida per la selezione, anche se liste di requisiti di questo ed altro tipo si incontrano largamente nella letteratura degli Anni Cinquanta – Settanta. Sono anni in cui l'approccio alla selezione diventa generalmente più sistematico, soprattutto da parte di alcuni istituti (Namnum, 1980), una tendenza che andrà poi decrescendo. E' anche vero però d'altra parte che, per esempio, per tutti gli Anni Cinquanta nella letteratura sulla selezione è il tema dell'analisi di prova, come metodo di base di selezione, ad essere in primo piano, pur essendo essa contrastata da chi obietta che si pone così il problema di come si possa condurre un'analisi senza condizionarla tramite la presenza di uno scopo specifico³.

Tutto ciò per darvi un qualche accenno a come procede nel tempo la discussione sulla (prima) selezione del candidato al training. Come dicevo, però è del tutto evidente che dagli anni Settanta in poi si diffonde un chiaro sentimento di sfiducia nella possibilità o nell'utilità di formalizzare dei criteri più o meno specifici, nonostante ancora nel 1984 Kernberg affermi che “la selezione per il training dovrebbe essere basata su criteri espliciti e permettere ad ogni psicoanalista qualificabile come tale di essere poi designato per compiti di insegnamento in maniera chiara ed aperta”.

In realtà, ciò che viene sottolineato da più parti è la difficoltà stessa di definire il concetto di “buon psicoanalista”, e dunque dei requisiti richiesti per esserlo. L'attenzione si sposta allora sui selezionatori e sulle modalità della loro interazione con l'aspirante al training. Nel momento in cui però si cerca di individuare anche in questo campo dei criteri in qualche modo oggettivabili si arriva alla conclusione (vedi diversi lavori in questo senso nonché, per esempio, uno studio condotto dalla Società olandese sui metodi usati dai selezionatori in un periodo di 17 anni compreso tra il 1977 ed il 1994), si arriva alla conclusione, dicevo, che i metodi di selezione si dimostrano essere largamente intuitivi. Nello caso olandese suddetto, come in altri, gli AFT partecipanti allo studio avevano difficoltà nel definire i criteri da loro utilizzati⁴.

³ Attualmente la SPP non chiede tanto un'analisi di prova all'aspirante candidato ma che questi sia già in analisi ad almeno tre sedute la settimana con un membro della SPP o comunque dell'IPA.

⁴ Significativo il titolo del lavoro di Willem Kappelle (1996) con il quale lo studio viene riportato sull'*International*: “How useful is selection?”.

Questo della natura largamente intuitiva della conduzione dei colloqui di selezione è il *leit motiv* di tutta la (peraltro rara) letteratura più recente (vedi rassegna di Halpern, 2003) e mi permetterete di non farvene una menzione dettagliata.⁵ Naturalmente non si parla di un'intuizione *naïf*, bensì di una intuizione basata necessariamente su una profonda esperienza analitica degli AFT incaricati della selezione, esperienza poi rielaborata attraverso un costante lavoro di gruppo⁶. Essa comprende naturalmente la considerazione di criteri come quelli sopra esposti (vedi Heimann e Panel CEA) ma si affida in primo luogo alla situazione analitica che può realizzarsi nel colloquio (o nei colloqui). Volendo specificare e riassumere ulteriormente i termini della questione, nella letteratura sull'argomento si vanno delineando due modalità di approccio al problema che danno luogo a due stili diversi di intervista che potremmo descrivere in questo modo:

- a) uno stile puramente intuitivo (basato sul suddetto assetto analitico-intuitivo dell'analista intervistatore): questo implica comunque un lavoro di gruppo e di confronto *a posteriori* nel gruppo degli intervistatori costituito come tale per approfondire e definire tali capacità intuitive, oltre che per prendere le decisioni definitive sul caso singolo;
- b) uno stile (minoritario) più legato ad un modello di costante studio e di ricerca sul tema, in cui la raccolta di dati provenienti dalla intervista, sia di tipo storico-documentario sia di tipo relazionale-intuitivo avviene secondo una strategia che ne permetta poi una discussione ed uno studio più sistematici.

Le questioni affrontate fin qui sono comunque di ordine generale e concettuale, ma ad esse non possono affiancarsi questioni e condizioni più specifiche relativamente alle nostre problematiche societarie attuali.

A questo riguardo, è necessario partire da alcune premesse :

1. Per affrontare il problema credo non si possa prescindere da una definizione sufficientemente chiara e condivisa di un modello complessivo cui la nostra Società intende attenersi, soprattutto in ordine agli standard qualitativi richiesti per appartenervi. Perché una tale definizione sia possibile ed utile, è necessario – e la questione non è scontata- tener conto delle vaste e talora complesse interazioni con il contesto sociale e culturale in cui essa si colloca, un contesto da cui può ricevere utili contributi ma anche essere in vario modo condizionata con il rischio di una strisciante modificazione anche dei suoi stessi principi fondativi.
2. Quanto detto, in relazione al processo di selezione per l'ammissione al training nel suo complesso, si riflette in prima istanza – almeno nel momento attuale e prescindendo da altri tipi di considerazioni non attinenti ai compiti di una Commissione che si occupi esclusivamente di prime selezioni– nella necessità di una scelta consapevole di un modello di valutazione delle candidature : più inclusivo o, in alternativa, più selettivo. Risulta chiaro che parlare di inclusività o di selettività costituisce una semplificazione, anche sul piano concettuale, semplificazione che dobbiamo adottare al fine di non estendere eccessivamente in questa sede la portata del discorso ma che andrebbe eventualmente superata da una specifica elaborazione a questo riguardo. Va detto a questo proposito che da vari settori della

⁵ Lascio anche da parte l'argomento dell'analisi delle motivazioni di carattere strettamente professionale ed economico che possono spingere al training, nonostante la loro indubbia importanza.

⁶ Un accenno qui potrebbe essere fatto sull'interesse, a proposito di questo tema, di alcuni sviluppi della psicoanalisi francese sul tema della cd precessione del controtransfert (Neyraut, 1974) e comunque della centralità del controtransfert dell'analista nella valutazione della situazione in atto (Wildlocher, 2011), aspetti sui quali però non è possibile dilungarsi in questa sede.

SPI giungono sollecitazioni a prendere posizione di fronte a tale alternativa e a manifestare la propria opzione per un modello tendenzialmente selettivo. Il presupposto di tale posizione sarebbe la valutazione che la propensione che si verificherebbe attualmente nei fatti per una modalità che facilita l'ammissione al training possa costituire una concausa per uno scadimento complessivo della vita societaria e della stessa professione psicoanalitica.

3. Una considerazione collaterale, per quanto presuntiva, a quanto detto riguarda il fatto che l'alto numero di richieste di Prime Selezioni che si verifica da diversi anni a questa parte⁷ (e che influenza lo stesso processo selettivo) possa essere legato proprio alla valutazione ed all'aspettativa dell'aspirante candidato/a di trovarsi confrontato con un'attitudine progressivamente più inclusiva da parte della Società.
4. (Per una ulteriore specifica di quanto sopra, si rimanda ai precedenti documenti di questa Commissione, e in particolare a quello relativo alla riunione della Commissione in data 14 ottobre 2017).

Aspetti metodologici

Sono state prese in considerazione le relazioni prodotte dalle precedenti Commissioni, e in specie quella della Commissione precedente all'attuale, di cui era segretario Nando Riolo, ed è stata operata una ricognizione dei criteri di selezione adottati da altre Società, in specie quelle a noi geograficamente e culturalmente più vicine come la SPP e la British Psychoanalytical Society.

Sono state indette delle riunioni plenarie della Commissione ed instaurata una circolazione via e-mail dei documenti via via prodotti.

Alcune osservazioni preliminari

Riguardano:

- a) l'alto numero di richieste di ammissioni al training che vengono attualmente raccolte su base annua con *dead line* posta al 10 gennaio⁸;
- b) la tendenziale inclusività⁹ del processo selettivo;
- c) l'osservazione che un risultato positivo della Prima Selezione porti nella grande maggioranza dei casi ad un cammino senza sostanziali ostacoli fino alla Qualifica (vedi dati Seconde Selezioni¹⁰), il che potrebbe essere interpretato sia come conferma della bontà di fondo del processo valutativo in sede di Prime Selezioni sia – e forse più probabilmente – come difficoltà, per una serie complessa di ragioni, di operare una qualche ulteriore selezione da parte degli organi societari preposti, una volta compiuto il primo passo;

Alcune domande (che sono anche delle affermazioni)

- 1) E' possibile pensare che la stessa organizzazione complessiva del processo valutativo porti - al di là dell'indubbia esistenza di altri ordini di fattori - da una parte ad un numero molto elevato di domande di accesso al training e dall'altra ad un alto numero di accessi ? Per esempio, è possibile pensare che fissare una data limite annuale per la presentazione delle domande renda più impersonale, e quindi moltiplichi, la presentazione delle domande da parte dei singoli aspiranti ? A fronte di ciò, nella British Society per esempio, la domanda per

⁷ 349 domande pervenute alla segreteria dell'INT nel periodo 2014-2018, 65 domande nel 2018.

⁸ Vedi nota 7.

⁹ 231 ammessi su 321 colloqui effettivamente effettuati nel periodo suddetto; 50 su 60 nel 2018 (sono espunti i casi di ritiro della domanda).

¹⁰ Nel periodo di riferimento 127 esiti positivi su 152 alle Seconde Selezioni.

un incontro preliminare (*vide infra*) di ammissione può essere presentata in qualsiasi momento dell'anno, il che in realtà non facilita, come potrebbe sembrare, la presentazione della domanda, bensì al contrario potenzia il processo di consapevolezza e di personalizzazione della domanda stessa da parte del singolo proponente la richiesta.

- 2) E' possibile pensare a una qualche riforma o cambiamento in fatto di Prime Selezioni operato separatamente rispetto agli altri successivi momenti di valutazione (Seconde selezioni, Qualifica etc.) ? O sarebbe nel caso necessario rivedere e coordinare l'intero processo, cosa che non può essere compito della presente Commissione?
- 3) E, collegato a tutto ciò, è possibile da parte della Commissione stessa intervenire esclusivamente (e ulteriormente) sui criteri che ogni singolo componente di una eventuale commissione di valutazione dovrebbe utilizzare nel singolo colloquio sull'aspirante candidato?

Due conclusioni (apparentemente contraddittorie)

Questa commissione ritiene che non sia possibile né d'altronde necessario arrivare ad una qualche vera riforma del processo di valutazione se non sulla base di una problematica condivisa a livello societario, e quindi con un'attribuzione ad un organo specifico di un mandato conseguente.

Purtuttavia, si ritiene utile avanzare alcune proposte che potrebbero essere recepite a livello sperimentale o, come opzione subordinata, essere utilizzate per un dibattito allargato sulla problematica posta dalle Prime selezioni. Tale proposte recepiscono in parte alcuni aspetti del modello inglese di ammissione al training nonché parte delle sollecitazioni della commissione Riolo.

Le proposte

Potrebbe essere utile differenziare in due fasi la stessa procedura di Prime selezioni:

- a) fase preliminare : l'aspirante potrebbe presentare una domanda in qualsiasi momento dell'anno, corredata da un *curriculum vitae* in forma strettamente professionale (titoli formativi ed esperienze lavorative); la Società designerebbe un AFT per un colloquio, anch'esso con le caratteristiche della preliminarità, volto a verificare la presenza o l'assenza di presupposti validi per la prosecuzione dell'iter con la possibilità di discuterne con il candidato e di consigliare una dilazione o una maturazione dei tempi, se necessario, o di rigettare la domanda stessa, esistendone gli estremi; questa fase –che secondo alcuni membri della commissione dovrebbe rimanere riservata- sarebbe ripetibile in caso di insuccesso o di dilazione;
- b) fase di accesso propriamente detta: l'aspirante che avesse superato la fase precedente potrebbe presentare con una tempistica a sua discrezione (ma rispettando in questo caso una scadenza annuale analoga a quella attuale) la domanda vera e propria, questa volta in forma più complessa ed elaborata, una vera e propria autopresentazione che includa sia gli aspetti professionali che personali della sua richiesta di accesso al training; a questo punto, l'iter potrebbe ricollegarsi a quello attuale, con la designazione di tre, o piuttosto due, AFT con cui effettuare i colloqui veri propri, colloqui che potrebbero avere, in fatto di durata o di numero, anche caratteri più impegnativi degli attuali. Gli AFT designati dovrebbero poi discutere le risultanze dei colloqui con una commissione *ad hoc*.

Tutto ciò richiede peraltro delle definizioni ulteriori:

- A. come vengono scelti e designati i tre AFT (uno per la fase preliminare, due per quella vera e propria) che condurranno i colloqui ?

- B. di quale commissione *ad hoc* si parla ? Dovrebbe essere mantenuto il sistema attuale di una commissione nazionale e di una serie di commissioni *ad hoc* designate per sorteggio come quelle attuali ?
- C. la prosecuzione dell'iter formativo-valutativo avrebbe le stesse cadenze e caratteristiche attuali (seconde selezioni etc.) ?

A queste domande si potrebbero dare diversi tipi di risposte e l'argomento dovrebbe essere discusso ma in via preliminare – coerentemente con il primo dei due modelli descritti nella prima parte di questa relazione - si potrebbe immaginare una commissione nazionale unica allargata, sul tipo di quella proposta dalla commissione Riolo, all'interno della quale sorteggiare via via i singoli AFT titolari del colloquio ed i componenti della commissione ad hoc per ogni singolo candidato.

L'iter formativo-valutativo ulteriore potrebbe rimanere invariato in una fase sperimentale ed essere eventualmente modificato, se ritenuto necessario sulla base delle osservazioni emerse, in una fase successiva.

I vantaggi attesi

Consisterebbero:

- I. nella possibilità, come detto, di una maggiore personalizzazione consapevole della domanda iniziale da parte dell'aspirante candidato (fase preliminare) ;
- II. nella possibilità di un primo pronunciamento societario, nella fase preliminare, volto a posizionare meglio la domanda (eventuali inattualità, prematurità, inadeguatezza delle domande potrebbero essere più sollecitamente messe in evidenza);
- III. l'iter di accesso si diluirebbe nel tempo (vedi intervallo tra fase preliminare e fase di accesso vero e proprio) permettendo una migliore considerazione della domanda da parte dell'aspirante stesso ma diluendo nel tempo anche il lavoro degli AFT e della/e commissione/i cui è demandata la valutazione;
- IV. nel complesso, in una prima valutazione più accurata delle attitudini e delle risorse dell'aspirante candidato.

Bibliografia

- Balint, M. (1954) Analytic training and training analysis, *Int J. Psychoanal.* 35:157-162
- Greenacre, P. (1961) A critical digest of the literature on selection of candidates for psychoanalytic training *Psychoanal. Q.* 30:28-55
- Halpern J. (2003) The capacity to be an analyst: A contribution from the attachment research to the study of candidate selection *Int J. Psychoanal.* 84(6): 1605-1622
- Heimann P. (1954) Problems of the training analysis *Int J. Psychoanal.* 35:163-168
- Kappelle W. (1996) How useful is selection ? *Int J. Psychoanal.* 77:1213-1232
- Namnum A. (1980) Trends in the selection of candidates for psychoanalytical training *J. Am. Psychoanal. Assoc.* 28: 419-437
- Neyraut M. (1974) *Le transfert, étude psychanalytique*, Paris, PUF
- Widlôcher D. (2011) Le contre-transfert, un autre transfert . In : Guyomard P. (ed.), *Lacan et le contre-transfert*, Paris, PUF

Cristiano Rocchi: Segretario della Commissione Nazionale per le Seconde Selezioni
Il Compito Selettivo

Il compito che mi è stato affidato oggi come Segretario della Commissione Nazionale Seconde Selezioni è di illustrare la situazione attuale, illustrazione che farò anche con l'aiuto di dati statistici che mi sono stati forniti dalla efficiente segreteria dell'INT; nonché di avanzare delle proposte di rinnovamento. Questa mia presentazione origina in gran parte dalle considerazioni e dalle riflessioni scaturite attraverso i proficui scambi avuti sia nelle riunioni della mia Commissione, che in quelle del CCT che si sono tenute da quando sono in carica. E per quanto riguarda le proposte, da quanto altri, prima di me, hanno saputo formulare. Quindi rinnovamento sì, ma in un solco in buona parte già tracciato, se pur mai seguito. Voglio entrare immediatamente in medias res per proporvi alcune considerazioni scaturite dalle riunioni della nostra Commissione in merito al compito valutativo che ci troviamo a svolgere nelle Seconde selezioni. Ma consentitemi di premettere a queste qualche citazione da quella che finora mi risulta essere la relazione più articolata sulle Seconde Selezioni, quella di Barale del 2012, che trovo quanto mai attuali anche in relazione al tema che sarà affrontato nel pomeriggio; infatti nel momento in cui mi sono dedicato alla stesura di queste note mi son reso conto, come vedrete, dell'intreccio che c'è tra queste e "l'analisi di training".

"...Vale a dire che quando si prende in considerazione una questione specifica (nel nostro caso il funzionamento dei secondi colloqui di selezione) è opportuno che essa sia esaminata innanzi tutto all'interno della tradizione e del modello in cui si iscrive, cercando di capire il ruolo che vi esercita, E continua: contrariamente al modello francese, in cui si può dire non esiste "analisi di training" e l'analisi personale del futuro aspirante analista (che qualunque analista può condurre; in taluni istituti anche i candidati) è un momento del tutto personale, preliminare al training, necessario ad esso, ma precedente le selezioni, alle quali l'aspirante candidato in genere accede dopo che la sua analisi è terminata, nel nostro modello di training l'analisi personale è inserita molto più organicamente nel percorso selezione-training. Il nostro regolamento recita infatti che "il progetto dell'aspirante che ha superato la prima selezione...viene nuovamente valutato dopo un consistente periodo di analisi personale..." e che per accedere alle seconde selezioni l'aspirante deve certificare che l'analisi personale "è in corso" con certe caratteristiche (...) In sostanza, l'analisi personale "entra" nel nostro modello di selezione-training molto più direttamente di quanto non succeda nel modello francese, è "oggetto diretto" di considerazione in itinere, nelle trasformazioni e negli effetti che produce sulle capacità e sull'assetto personologico dell'aspirante candidato. Questa è una differenza assolutamente sostanziale di impostazione, intorno alla quale ruotano molte cose. Tant'è che è ritenuto almeno "opportuno" che l'analisi personale continui anche durante i primi casi in supervisione, in modo che, nella loro autonomia, possa svilupparsi una feconda dialettica tra i diversi momenti della formazione. E' per questa caratteristica di fondo del nostro training che esistono le seconde selezioni. Le seconde selezioni esistono perché nel nostro modello, contrariamente a quello francese, esiste "l'analisi di training". Dunque l'abolizione delle seconde selezioni, giustificabile in astratto (ma che comunque richiederebbe una modifica del regolamento), genererebbe una incoerenza importante col/nel modello."

Ho pensato di fare questa premessa perché anche la nostra Commissione, già nel primo incontro, dopo la nomina da parte dell'INT, si pose la domanda di quanto potesse avere senso lo svolgimento di questo compito. In realtà a grande maggioranza concludemmo che -allo stato attuale- una doppia selezione, svolta in tempi ragionevoli, aveva la sua validità. Certamente occorreva, si disse, che venissero messe a punto delle procedure tali da rendere davvero efficaci i colloqui. Qui dobbiamo entrare nel particolare e spero in questa mia relazione di riuscire a dire qualcosa di nuovo, visto che

comunque molto è stato detto e scritto nel corso degli anni su questo oggetto e -da quel che ho avuto modo di leggere- spesso ci siamo ripetuti.

Come molti di voi sanno secondo lo Statuto SPI, la valutazione delle Seconde Selezioni ha lo scopo di accertare il percorso personale, l'evoluzione ed i cambiamenti maturati nel "consistente periodo di psicoanalisi".

Per farlo abbiamo come linea guida una lista di cinque criteri (allegati 2 e 3), detti Criteri essenziali: *(la procedura prevede che ogni membro della Commissione indichi la sua valutazione sintetica per ciascuno dei criteri indicati una volta effettuato il colloquio con l'aspirante, e stili poi un giudizio complessivo. Quando la sottocommissione si riunisce, viene redatto poi, sulla base del confronto delle valutazioni di ciascuno dei tre membri, il giudizio finale).*

1) Valutazione delle trasformazioni maturate anche in ragione dell'analisi in corso

2) Approfondimento della motivazione nei confronti del training

3) Caratteristiche della personalità (capacità di insight, capacità di contatto e relazionali, elasticità e plasticità del funzionamento psichico)

4) Caratteristiche intellettuali e culturali (curiosità, ampiezza e vivacità degli interessi, sensibilità sociale)

5) Consistenza di una forza strutturale indispensabile per tollerare il cambiamento, l'impatto con il dolore e i propri stessi limiti

Valutazione complessiva del candidato

Facendo un rapido raffronto tra questi criteri e i

Criteri delle prime selezioni

- 1) Motivazione al progetto del training
- 2) Capacità di insight
- 3) Capacità affettive e relazionali
- 4) Mobilità del funzionamento psichico e delle difese
- 5) Livello culturale e interessi analitici ed extra-analitici

come significativamente differenzianti le due selezioni abbiamo sostanzialmente il primo e l'ultimo. E non penso che gli estensori di questa cinquina li abbiano elencati in quest'ordine senza una ragione. Esaminiamoli assieme il criterio 1 e 5, dunque: Valutazione delle trasformazioni maturate anche in ragione dell'analisi in corso e Consistenza di una forza strutturale indispensabile per tollerare il cambiamento, l'impatto con il dolore e i propri stessi limiti.

Forse non è un caso che come prima cosa l'AFT sia chiamato a valutare le trasformazioni avvenute nell'aspirante nel periodo intercorso tra i primi ed i secondi colloqui, periodo coperto dalla sua analisi personale (con prospettive didattiche). Ciò implica a mio modo di vedere l'importanza annessa all'analisi nella formazione dell'aspirante; quanto essa possa aver aiutato quella persona a maturare e, per esempio, a rafforzarsi strutturalmente per affrontare il proprio dolore psichico e quello dell'Altro.

Nella nostra Commissione più volte coi colleghi ci siamo confrontati -sulla base delle esperienze maturate nel corso degli anni ed in particolare in queste ultime due tornate in cui abbiamo monitorato e osservato da vicino come segretari delle sottocommissioni l'andamento degli esami nelle dieci terne - con la difficoltà a "misurare" in qualche modo questi due parametri.

Per prima cosa abbiamo dovuto osservare una cosa abbastanza ovvia: vale a dire che le trasformazioni al punto 1 sono difficilmente valutabili, se non per via fortemente inferenziale, se non c'è nessuno nella terna esaminatrice delle seconde selezioni che fosse presente anche nelle prime. Va detto che la presenza di un membro nella commissione delle seconde che fosse presente anche nella prime è prevista nella nostra regolamentazione; il fatto è che nel corso del tempo per problemi pratici (vale a dire per la difficoltà a comporre le terne esaminatrici considerate le molte incompatibilità, nonché talune indisponibilità ...) tale indicazione è andata perduta; bene, qui **la prima proposta-richiesta: ripristinare tale procedura; ciò consentirebbe di avere un giudice, tra i tre che compongono la terna, che abbia una conoscenza del candidato *ab initio*, pertanto rimanendo ben all'interno del nostro modello di "selezione-training"** (v. sopra) ed offrendo qualche chance in più alla commissione per valutare il percorso del candidato dai primi colloqui. Dico qualche chance in più perché va da sé che nonostante mi ponga in una posizione che può apparire positivista ed oggettivista, sono ben consapevole che l'eleatorietà del giudizio è, sempre, abbastanza elevata. A maggior ragione in un campo come il nostro dove siamo chiamati a misurare elementi in gran parte di natura preconsocia ed inconscia, osservando, esaminando e analizzando i fenomeni che li sottendono. Ciò non di meno bisogna rinunciare alla ricerca di correttivi che ci consentano di usare al meglio gli strumenti, in gran parte soggettivi, di cui disponiamo. Lo stesso dicasi per il criterio 5: valutare la consistenza di una forza strutturale per tollerare il dolore psichico; riconoscere i propri limiti. Dal verbale di una riunione della Commissione:

"Vari interventi sottolineano quanto sia difficoltoso in un'ora di colloquio valutare se l'aspirante Candidato sia in grado di sostenere un alto grado di sofferenza psichica, quale quella che oramai la maggioranza delle persone che chiede un trattamento psicoanalitico presenta. Si concorda quanto

nel valutare la possibilità e la capacità dell'aspirante di sostenere il dolore del paziente, sia importante fare riferimento anche a quella dell'aspirante stesso di tollerare il proprio, riconoscendo i propri limiti, requisito indispensabile, anche se non sempre facile da far emergere. In correlazione con questo tema viene evidenziato anche il fatto che certe strutture narcisistiche "coriacee", come quelle che caratterizzano alcuni, se pur rari aspiranti, siano tanto difficili da riconoscere, quanto pericolose nel momento in cui queste persone potranno qualificarsi come psicoanalisti SPI." Ora, mi pare che discenda da queste parole, insieme con la chiara consapevolezza della difficoltà di valutare, anche la assoluta necessità di farlo, per ragioni etiche innanzitutto. Non mi voglio dilungare qui su aspetti più tecnici, intendo semplicemente segnalarvi che la delicatezza del compito implica il riconoscimento da parte dell'AFT delle proprie responsabilità e che tale assunzione di responsabilità, a mio parere, è tanto più sostenibile quanto più è gestita nel gruppo e dal gruppo. Correlato direttamente con questo è l'assunto che il lavoro del gruppo e nel gruppo, quando quest'ultimo si configura come un gruppo di lavoro (in senso bioniano e quindi in opposizione al gruppo di base), è estremamente utile anche per individuare elementi che con la mente individuale soltanto non possiamo cogliere. A questo proposito cito un passaggio della chiara e interessante relazione di Bonfiglio qui alle Giornate sul Training esattamente due anni or sono:

[...] vorrei ricordare i presupposti su cui si era basata l'organizzazione attuale: la formazione di una Commissione costituita dai 10 Segretari delle Sottocommissioni che era pensata proprio come luogo di confronto che avrebbe dovuto favorire l'elaborazione di un pensiero più omogeneo e condiviso da riportare poi agli altri componenti delle sottocommissioni giudicatrici. Nella esperienza di questi 4 anni questo è stato possibile solo in rari momenti, innanzitutto per problemi organizzativi. La commissione ha avuto una frequenza media, per ogni incontro, della metà dei partecipanti, e non sempre gli stessi; con una prevalenza di colleghi del nord se l'incontro si svolgeva a Milano o del centro/sud se a Roma. A ciò si è aggiunta la sostituzione di alcuni dei partecipanti per passaggi ad altri incarichi. In tal modo si è obiettivamente determinata una effettiva discontinuità che ha reso difficile un lavoro di approfondimento continuativo. L'unico antidoto che intravvedo riguardo a questa problematica ritengo sia la costituzione di gruppi di lavoro più stabili che si confrontino con costanza e regolarità usufruendo, così, delle intrinseche capacità trasformative che un gruppo di lavoro ben funzionante possiede (sottolineato mio)

Procediamo come talvolta si fa nella interpretazione di un sogno: smontandolo e magari capovolgendone la sequenza, iniziando quindi dalla fine : costituzione di gruppi di lavoro più stabili, costanza e regolarità di incontro, fruizione delle intrinseche capacità trasformative del gruppo di lavoro. Questo chiedeva il collega che mi ha preceduto in questo incarico. Ben si coniuga con quanto poco sopra dicevo : il potenziale riflessivo e costruttivo del gruppo di lavoro è notevole; il problema che dobbiamo risolvere è come creare le condizioni affinché tale potenziale venga espresso. Ma torniamo un attimo a quanto scrive Bonfiglio nella *pars destruens* del suo discorso: scarsa partecipazione, discontinuità, non approfondimento. Direi, quindi, fenomeni riconducibili alla difficoltà di riconoscersi in un ruolo che spesso viene inteso come meramente di ufficio, oltreché vissuto non di rado in maniera ambivalente (siamo analisti e non valutatori)¹¹. Potremmo rispondere a questa renitenza semplicemente ribadendo che il contratto che il Membro Ordinario firma quando accetta l'attribuzione delle Funzioni di Training , diventando così Membro Ordinario AFT, prevede che rispetti i compiti assegnatigli, compiti tra i quali ci sono ovviamente anche quelli selettivi, che non

¹¹ Lo scorso dicembre al Forum on Education della FEP, che si svolge annualmente a Bruxelles, il tema era proprio "la difficoltà a dire no (nelle selezioni)"; e molti colleghi di provenienze diverse -dall'Inghilterra alla Turchia, dalla Spagna all'Estonia, dalla Francia a Israele- denunciavano proprio questa difficoltà ; vale a dire lo svolgere come analisti anche la funzione di selezionatori; tantoché alcuni parlavano di scissione che sentivano quando si trovavano "costretti" a ricoprire quel ruolo.

consistono solamene nei colloqui (di prime e seconde selezioni), ma anche nella stesura dei giudizi, nel corredo di riunioni cui partecipare, e così via. Ma evidentemente questo non è bastate. E non può esserlo perché non prevede, in effetti, la reale entrata in campo e l'introduzione dell'idea del cosiddetto quarto pilastro, il lavoro di gruppo sostenuto dall'IPA su precisa indicazione del suo Past President, il nostro Stefano Bolognini. A mio avviso dobbiamo diventare capaci di cogliere il legame profondo, strutturale, tra il momento del colloquio con l'aspirante, la valutazione in prima battuta individuale e in seconda battuta in gruppo e la riflessione, anch'essa collegiale, sull'azione che abbiamo svolto (intendo il colloquio); riflessione che ogni volta finisce anche per riguardare più o meno implicitamente l'armamentario che in qualità di selezionatori abbiamo utilizzato e come possiamo averlo utilizzato. L'articolazione tra le varie funzioni interne al compito complessivo dev'essere ben chiara. E qui la cassa di risonanza di un gruppo allargato diventa il *locus*, tanto *amoenus* che *horridus*, di cui potersi avvantaggiare per dotarci di uno spazio di riflessione che consenta di riconoscere questa articolazione e attraverso questa operazione riuscire a sostenere meglio la posizione di "giudice", ed a svolgere più adeguatamente, quindi, la funzione di valutatore. Per andare in questa direzione si sta pensando -anche se su questo non vi è allo stato una omogeneità di pensiero né di posizione- a soluzioni quali in primis il riproporre il progetto delle Commissioni Uniche, seppur con apposite e significative modificazioni che in seguito saranno dettagliate e rese note, anche perché lo stato attuale è quello di un *work in progress*. La istituzione di una Commissione Unica difatti può:

- a) Assicurare una minore difformità nell'utilizzo dei criteri di valutazione, dal momento che questi vengono applicati da una Commissione unica;
- b) Garantire una maggiore accuratezza nella stesura dei giudizi (più volte il Segretario del Training ha richiamato attenzione su questo punto. Malde Vigneri segnala difatti che i non ammessi chiedono sempre di leggere i giudizi, le schede, tutto il materiale e che insiste un nostro obbligo giuridico a mostrarli senza occultare nulla. Diventa dunque necessario sforzarci di redigere giudizi giuridicamente e formalmente ineccepibili)
- c) Favorire la riflessione sull'operato (i valutatori si confrontano con un terzo, gli altri componenti della Commissione, che funge da cassa di risonanza, facilitando l'emersione di elementi altri oltre quelli evidenziati nel colloquio individuale con l'aspirante);
- d) Consentire - configurandosi la Commissione come un gruppo di studio e di lavoro - la verifica e il perfezionamento dei criteri in base alla loro elaborazione da parte della Commissione stessa;
- e) Dotare la SPI di una componente che diviene esperta della funzione selettiva-valutativa, funzione integrante del ruolo dell'AFT;
- f) Evitare la dispersione del *know-how* ed anzi consolidare il patrimonio di conoscenze acquisite;
- g) Comportare una serie di vantaggi economici, intendendo con questo non solo quelli finanziari, ma anche di tempo e di energie, per la nostra Società.

ALLEGATO 1) DATI SECONDE SELEZIONI 2012/2018

2012:

- **47 DOMANDE**
- **40 ESITO POSITIVO**
- **7 NEGATIVO**

SUDDIVISI NEL SEGUENTE MODO:

- PRIMA SEZIONE ROMANA: 6
- SECONDA SEZIONE ROMANA: 6
- SEZIONE MILANESE: 14
- SEZIONE V-E: 14

**6 NON HANNO L'ABILITAZIONE ALLA PSICOTERAPIA; 34 PSICOTERAPEUTI
TUTTI IN ANALISI CON AFT**

2013:

- 44 DOMANDE
- 31 ESITO POSITIVO
- 12 NEGATIVI
- 1 RITIRATO LA DOMANDA
- PRIMA SEZIONE ROMANA: 6
- SECONDA SEZIONE ROMANA: 4
- SEZ. MILANESE: 13
- SEZ. V-E: 8

**28 PSICOTERAPEUTI, 3 NON PSICOTERAPEUTI
TUTTI IN ANALISI CON AFT**

2014:

- 48 DOMANDE
- 39 ESITO POSITIVO
- 8 NEGATIVI
- 1 RITIRATO LA DOMANDA
- PRIMA SEZIONE ROMANA: 12
- SECONDA SEZIONE ROMANA: 7
- SEZ. MILANESE: 11
- SEZ. V-E: 9

**23 PSICOTERAPEUTI, 16 NON PSICOTERAPEUTI
5 IN ANALISI CON ORDINARI; 34 CON AFT**

2015:

- 54 DOMANDE
- 49 ESITO POSITIVO
- 5 NEGATIVI
- PRIMA SEZIONE ROMANA: 18
- SECONDA SEZIONE ROMANA: 3
- SEZ. MILANESE: 14
- SEZ. V-E: 14

**39 PSICOTERAPEUTI, 10 NON PSICOTERAPEUTI
10 IN ANALISI CON ORDINARI; 39 CON AFT**

2016:

35 DOMANDE
30 ESITO POSITIVO
5 NEGATIVI

- **PRIMA SEZIONE ROMANA:** 6
- **SECONDA SEZIONE ROMANA:** 2
- **SEZ. MILANESE:** 13
- **SEZ. V-E:** 9

2017:

- 46 DOMANDE
- 34 ESITO POSITIVO
- 12 NEGATIVI

- **PRIMA SEZIONE ROMANA:** 8
- **SECONDA SEZIONE ROMANA:** 7
- **SEZ. MILANESE:** 10
- **SEZ. V-E:** 9

22 PSICOTERAPEUTI; **12** NON PSICOTERAPEUTI
10 IN ANALISI CON ORDINARI; **24** CON AFT

2018:

- 41 DOMANDE
- 35 ESITO POSITIVO
- 6 NEGATIVI

- **PRIMA SEZIONE ROMANA:** 10
- **SECONDA SEZIONE ROMANA:** 7
- **SEZ. MILANESE:** 14
- **SEZ. V-E:** 4

31 PSICOTERAPEUTI, **4** NON PSICOTERAPEUTI

Lucio Sarno

L'esame di qualifica: divenire un membro associato della SPI oggi

Premessa: i numeri e i risultati

Una analisi critica della situazione attuale

52
45
48
48
57
50
58
53
40
42
43
48
53
53
48
42
41
63
53
43
36
44
46
50
46
50
46
44
48
36
58
49
40
46
53
50
62

Cosa sono questi numeri?

Cari Colleghi questi numeri corrispondono all'età anagrafica dei Candidati di quest'anno alla Qualifica. Lascio a ciascuno di voi l'impressione dettata dall'età media dei nostri Candidati.

E mi limito invece a fare alcune altre considerazioni estratte dalle valutazioni comunicatemi dai Colleghi membri della Commissione per le qualifiche durante questi primi due anni di lavoro comune.

Se dovessimo basarci sui risultati relativi a questi ultimi due anni sulla base dei “qualificati” dovremmo esprimere un’ampia soddisfazione; infatti in queste due occasioni solo quattro in due anni sono stati i Candidati cui è stato richiesto in forme diverse di ripetere la prova su un totale di 73 (38+35).

Ma se ci riferiamo invece alle criticità rilevate ed alle ragioni che hanno sostenuto la “positività” del giudizio la soddisfazione scema in modo significativo ed una certa preoccupazione mista ad una certa amarezza accompagna le considerazioni sulla “modestia” della qualità dei Candidati.

Sulla base dei Commenti dei Segretari delle Sottocommissioni, sia scritti che orali, infatti solo il 30-40% massimo dei Candidati appare presentare un Curriculum e una maturità Clinica e teorica corrispondente ai nostri “criteri”, ma per la maggioranza dei Candidati le cose vanno diversamente. Le criticità concernono di volta in volta i loro elaborati, i casi presentati, la discussione di essi, i loro curricula sia per quel che riguarda il training sia per quel che riguarda la loro identità professionale ad età, come avete visto, non più giovani, per usare un eufemismo.

Il fatto è che le selezioni, le valutazioni annuali, le presentazioni che accompagnano i loro curricula e la loro potenziale idoneità sono il prodotto del nostro lavoro collettivo e dunque non è facile separare la loro responsabilità di allievi da quella nostra di formatori.

Peraltro colpisce in molti casi la sperequazione, se non la contraddittorietà dei giudizi espressi nel tempo, anche in quello intervallare di un solo anno, dai Commissari sia a livello locale che nazionale! E dunque che fare?

Inizierò col proporvi un’antologia minima e sintetica dei rilievi critici emersi nel corso del confronto tra i membri della nostra Commissione Nazionale per la Qualifica nei momenti di lavoro condivisi, poi proverò (ad analizzare le cause e) a individuare le possibili soluzioni.

Se si esclude dunque una minoranza di Candidati che sembrano soddisfare i nostri criteri di valutazione dell’identità psicoanalitica del loro pensare e del loro operare, la maggioranza denuncia invece:

- Una incapacità o scarsa attenzione alla diagnosi;
- Una frequenza di casi gravi o molto gravi ai limiti dell’inalizzabilità;
- L’oscillare tra un operare scolastico in modo avulso dal contesto clinico grave, ovvero una cedevolezza contenitivo-acritica nei confronti della situazione clinica;
- Una difficoltà significativa a cogliere le dimensioni inconsce del funzionamento della mente del paziente e dei suoi meccanismi di difesa;
- Una difficoltà significativa a rilevare i fenomeni transferali testimoniati dal paziente nella relazione;
- Una inadeguata capacità nel cogliere i riverberi controtransferali correlati alle difficili espressioni del transfert nella relazione;
- L’uso improprio o assente della teoria;
- L’abuso interpretativo arbitrario dei sogni senza il sussidio dei processi associativi, o viceversa l’indifferenza interpretativa (il fraintendimento relativo al sogno avvertito non come manifestazione inconscia ma come traduzione di un fatto);
- Le enormi difficoltà nella tenuta del setting e nel considerare e comprendere, le frammentazioni del percorso e financo le interruzioni del trattamento da parte del paziente, scambiate talvolta per effettive conclusioni (in due casi di quest’anno due evidenti interruzioni sono state considerate come “felici” conclusioni del trattamento);
- La tenuta conservativa del paziente e della supervisione per i tempi minimi prescritti dal training;
- Last but not least il sostanziale cedimento diffuso dalla psicoanalisi alla psicoterapia.

E ripartirei proprio da qui per segnalare anche la sensazione di un progressivo cedimento del nostro training verso una deriva (?) psicoterapeutica.

Il fatto è che le difficoltà a reperire pazienti da analisi (gravità clinica crescente degli stessi, costi ritenuti insostenibili per una frequenza assidua e prolungata delle sedute, e il diffondersi di una cultura psicologica aliena dall'intimità della relazione e dall'introspezione, etc...), e infine la necessità di "sbarcare il lunario" economico-professionale costringe Candidati già avanti negli anni e più avvezzi ad una pratica a prevalenza istituzionale della psicoterapia ad avere poche occasioni di pratica psicoanalitica.

Tale pratica è ulteriormente ostacolata, se non disturbata, da attitudini protratte all'uso di un certo setting e di un certo atteggiamento terapeutico che la scarsa pratica con pazienti in analisi, peraltro gravi, finisce per alimentare in una sorta di circolo vizioso di difficile soluzione.

Quest'anno nella mia Sottocommissione ho avuto modo di verificare che tre su quattro dei Candidati dedicavano all'attività analitica non più di otto dieci ore la settimana (due o tre casi in trattamento in totale!) con pazienti molto gravi e ai limiti della analizzabilità come quelli, o forse proprio quelli illustrati all'associatura.

Per quel che ci riguarda, stabilite le condizioni sempre più accidentate dei percorsi formativi di diversi Candidati e al contempo la variabilità dei giudizi espressi nel tempo rispetto agli stessi Candidati; stabilito che comunque nel 99% dei casi il percorso giunge prima o poi alla ammissione all'esame di qualifica, riteniamo che lo stesso possa avere un esito diverso da quello scontato che rischia di divenire umanamente e oserei dire moralmente e istituzionalmente dovuto?

Viene spontaneo dire: se le cose vanno così male bisogna cambiare! Sì, ma cosa e come?

Faccio un passo indietro: pensiamo ancora davvero che il nostro processo formativo possa contenere ancora le finalità e gli obiettivi storicamente raccogliabili nei seguenti punti:

1. Formare a divenire psicoanalisti;
2. Trasmettere dunque in primo luogo la teoria e la clinica psicoanalitica dando le basi teoriche e tecniche per una corretta cura psicoanalitica;
3. Ma soprattutto educare al metodo psicoanalitico: lo studio e la ricerca sul setting, sulla relazione clinica e i suoi fattori fondamentali che la rendono psicoanalitica.

La formazione di una volta

E qua si generano percorsi mentali che rischiano di essere avvolti da una nota idealmente nostalgica dei tempi che furono, i tempi d'oro della nostra formazione.

Liste d'attesa, pazienti (tutti o quasi) in analisi a quattro sedute, riconoscimento culturale, scientifico e socio - professionale della nostra disciplina. Tali idealità, sostenevano e alimentavano le nostre ambizioni professionali e le nostre motivazioni alla formazione e il nostro desiderio identitario di appartenenza a una Istituzione speciale.

Forse è da ricercare anche qui (ma non solo) la caduta del sentimento di appartenenza, l'ambivalenza strisciante che si accompagna alla delusione delle aspettative, oggi forse irrealistiche, durante la formazione e che sostiene la disaffezione societaria (su cui oggi tanto soffermiamo la nostra attenzione) che trova come prima manifestazione societaria ufficiale la latitanza di molti Candidati-qualificati al momento del rito di investitura del titolo e dell'appartenenza: troppe frustrazioni, troppe delusioni e qualche rammarico rabbioso accompagnano clandestinamente i passaggi formativi di un certo numero di Candidati che magari hanno cercato nella psicoanalisi (in un tempo secondo della loro formazione) un riscatto professionale sostenuto da ambizioni eccessive e aspettative deluse.

Ancora un passo indietro

Ho cercato di ritrovare nella memoria le caratteristiche che animarono gli anni della mia formazione durante gli anni Settanta.

Come definire il clima che si respirava nell'Istituto Romano di Psicoanalisi di allora? Direi quello di una formazione a carattere artigianale-familiare che prevedeva la frequenza abituale di didatti-maestri, rappresentanti epigoni di indirizzi e modelli che facevano ingresso allora nella cultura psicoanalitica nazionale ma anche pensatori autonomi, creativi, originali; un numero ridotto di didatti e di allievi "selezionati" riuniti in piccoli gruppi seminariali costantemente interclasse¹²; e poi supervisioni numerose e prolungate, formazione privilegiata (in avvio) alla psicoanalisi dell'adulto nevrotico e complementariamente del paziente grave, del bambino, e dell'adolescente, avvio della professione psicoanalitica senza contaminazioni psicoterapeutiche, le attività psicoterapeutiche extra training venivano considerate come potenzialmente conflittuali rispetto alla psicoanalisi e dunque vivevano, quando presenti, una condizione di semi-clandestinità, mentre le attività professionali svolte in altri contesti istituzionali venivano tollerate ma vivevano una sorta di marginalità scissa; era data la possibilità di avviare la professione psicoanalitica solo a compimento delle analisi in supervisione, ma poi l'accesso alla professione era intensivo e si realizzava in tempi brevi (con possibilità di una lista d'attesa di pazienti già al momento dell'Associatura): in breve la purezza della formazione alla psicoanalisi e la professione psicoanalitica a tempo pieno si affermavano allora come vocazione dominante.

In tale contesto non era possibile assegnare al training termini predittivi della sua conclusione (i suoi sviluppi erano nei fatti individuali); sì, i costi da sostenere per il compimento del training risultavano parecchio onerosi ma "l'investimento", ideale ed economico (anche se non cercato), risultava di solito ampiamente ricompensato.

Potremmo dire che la formazione si svolgeva dunque in un clima protettivo, direi quasi familiare, ma al contempo severo e sostenuto da un alto gradiente di idealizzazione¹³.

¹² I seminari avevano ritmi diversificati e si svolgevano in più giorni della settimana; vi era la possibilità di scegliere la frequenza dei seminari anche sulla base dei propri interessi e della compatibilità con altri impegni (analisi, supervisioni, orari e giorni di permanenza a Roma per i fuorisede...). I differenti temi seminariali erano scelti dai didatti sulla base dei propri interessi di studio e di ricerca (ma sussisteva un minimo di organizzazione condivisa).

¹³ Da cosa era sostenuta questa idealizzazione?

Ritengo che almeno tre fossero i fattori favorenti:

- la formazione alla psicoanalisi in un clima esclusivo, nobile direi, che la rendeva diversa, anzi unica;
- la frequenza di maestri e di modelli clinicamente e teoricamente riconosciuti come culturalmente forti;

l'inserimento precoce all'interno di una professione socialmente qualificata sia per via della rispettabilità scientifico-culturale di cui godeva, sia per via delle opportunità di successo professionale e di benessere economico esteso, più o meno, a tutta la categoria.

Occorre ancora ricordare (come fattori favorenti):

- 1) In primo luogo la non esistenza allora di altre vere scuole di formazione alla psicoterapia, la non esistenza di corsi di laurea in psicologia, l'assenza ufficiale di una cultura non psicodinamica forte all'interno del mondo psicologico (se si fa esclusione per una presenza allora marginale del comportamentismo).
- 2) L'occupazione, fino a quel momento dominante, del terreno della salute mentale da parte di una psichiatria allora divisa tra una propensione biologica ed una anti-psichiatrica o socioterapica.
- 3) In terzo luogo l'emergere prepotente di un bisogno di cura non strettamente medico o psichiatrico che veniva quasi esclusivamente assorbito dalla nostra professione psicoanalitica.

Non bisogna tralasciare di considerare però la "rischiosa" cornice giuridico-legislativa, in cui trovava realizzazione questa formazione alla psicoanalisi, ancora allora possiamo dire pionieristica, per via dell'assenza di norme legislative che regolamentassero in Italia l'attività psicoterapeutica (e psicoanalitica), ed una tutela della professione e del candidato con criteri prossimi a quelli descritti da Freud ancora nel 1926 nel suo lavoro "Sul problema dell'analisi condotta da non medici".

Credo che sia importante sottolineare queste valenze culturali del training e della professione in quel tempo per far sì che la memoria ci aiuti non tanto ad alimentare un vissuto nostalgico ma a comprendere meglio le differenze e le difficoltà del presente, per poterle affrontare adeguatamente.

Il presente

Cosa rende differenti gli allievi di oggi rispetto a quelli che molti di noi sono stati in un periodo formativo che mi sentirei personalmente di definire come "l'età dell'oro" della professione psicoanalitica in Italia?

Cosa rende diversa la nostra Istituzione formativa di oggi rispetto a quella di allora?

Cosa propone di differente il contesto giuridico, economico, professionale in cui oggi si svolge la nostra formazione?

Potremmo rispondere semplicemente: tutto!

- 1) Il clima culturale ed economico in cui si svolge oggi la nostra professione
- 2) Il passaggio dall'organizzazione della nostra Società, per quel che riguarda il training, dagli Istituti indipendenti all'Istituto Nazionale del Training di cui le realtà locali sono Sezioni
- 3) Le norme di legge promulgate dallo Stato riguardanti la professione di psicoterapeuta cui la Società decise nel tempo di adeguarsi divenendo Scuola di Specializzazione in Psicoterapia.

A) Tralascio di considerare al momento i mutamenti socio-economico-culturali all'interno dei quali si svolge adesso la nostra professione;

B) Ed ugualmente lascio tra parentesi le ragioni e le conseguenze del passaggio dagli Istituti alle Sezioni Locali per limitarmi a sottolineare che:

il venir meno dell'autonomia di cui fino a quel momento avevano "goduto" i diversi Istituti ha favorito nel tempo il venire meno di uno spirito familistico (?) e il crearsi di uno spirito istituzionale unitario, una sorta di unità d'Italia della psicoanalisi.¹⁴ L'uniformità curriculare (formale) si era già resa necessaria nel momento del riconoscimento della Scuola di psicoterapia all'interno del nostro Istituto (intorno al 2000)Ma l'unificazione compiuta dei corsi nelle Sezioni locali ha trovato realizzazione piena solo di recente a compimento del mandato presidenziale di Fernando Riolo che ha permesso di dare uniformità ai percorsi formativi nelle diverse Sezioni, ma anche e soprattutto ha determinato le invarianti basiche della formazione (e del loro progresso nel tempo) e le relative opzionalità, compatibili con la visione d'insieme, assegnate alle realtà locali.

C) L'ordinamento didattico e le norme di legge: tra formazione e istruzione

Nel frattempo però, come anticipato, si era prodotto anche il passaggio della formazione psicoanalitica da training assolutamente privato a Scuola di formazione alla psicoterapia riconosciuta dallo Stato!

Non è da sottovalutare il cambiamento derivante dall'aver "voluto" che il nostro percorso formativo venisse riconosciuto dallo Stato e si collocasse dunque all'interno di un iter legislativo e di un quadro normativo, non specificatamente analitico, che regola tutte le attività di formazione alla psicoterapia nelle scuole riconosciute dallo Stato sulla base, in fondo, di criteri che derivano dalle Scuole di Specializzazione universitarie. Se ciò ha fatto sì che la psicoanalisi, la formazione psicoanalitica, non

¹⁴ Le tre (poi quattro) Sezioni locali hanno preso il posto dei tre istituti precedenti. Il percorso non è stato né facile né breve. Basti pensare che fu avviato già negli anni '70 dall'Esecutivo presieduto da Francesco Corrao e vide una sua definizione statutaria nel 1995 (!) sotto la presidenza Di Chiara.¹⁴ Il passaggio ha favorito anche il prodursi nel tempo di una maggiore omogeneità formativa nelle diverse realtà locali. L'uniformità curriculare (formale) si era già resa necessaria nel momento del riconoscimento della Scuola di psicoterapia all'interno del nostro Istituto (intorno al 2000)

risultasse esclusa dalla potenziale domanda di un pubblico motivato a frequentarne il suo iter formativo (a partire dagli studenti iscritti nelle diverse Facoltà di psicologia e di medicina), è anche vero che tale collocazione abbia condizionato in qualche modo lo stile formativo proprio della psicoanalisi favorendo una progressiva scolarizzazione dei corsi e delle classi¹⁵. La cultura "accademica" sottostante ai criteri normativi e valutativi ha condizionato subliminarmente, almeno in parte, anche i nostri criteri di valutazione degli allievi al momento dell'ammissione al training (prime e seconde selezioni) e poi al termine dei singoli anni di corso (per l'ammissione all'anno successivo).

La domanda di psicoanalisi. Il problema della selezione ed il problema della qualifica: tra ideale e reale

L'ideale

Il problema che adesso si pone riguarda come selezionare i nostri allievi e come realizzare con loro la formazione alla psicoanalisi?

La questione propone due ordini di riferimento: uno ideale e l'altro reale.

L'ordine ideale riguarda i criteri fondamentali per definire l'attitudine di un candidato alla psicoanalisi, se ancora vogliamo e riteniamo possibile una tale formazione, e le condizioni perché tale formazione possa trovare realizzazione.

Credo che qui venga toccato un problema di fondo cruciale che concerne la relazione tra la selezione (estremamente difficile) dei nostri candidati e le capacità necessarie per formare l'Allievo ad essere e fare lo psicoanalista!

Ma il problema è bifronte; infatti, se da una parte riguarda le caratteristiche "personologiche" dei nostri allievi, e la possibilità di acquisire (?) durante la formazione una identità psicoanalitica, dall'altra chiama in gioco le nostre capacità e la nostra disponibilità a sposare una causa formativa siffatta!¹⁶

Il reale

Bisogna innanzitutto chiedersi a chi è destinata oggi la nostra formazione e se è possibile realizzare con gli Allievi di oggi un siffatto e ardito progetto formativo. Direi che il problema dei destinatari della formazione ricorda da vicino quello dei nostri pazienti di oggi: sempre più "difficili da raggiungere"¹⁷! E questo non per l'assenza di domanda, anzi, ma per "lo spirito" del tempo e per le motivazioni, che in molte delle domande si colgono. Non possiamo arroccarci su una posizione pregiudizialmente poco accogliente, ma non possiamo neppure pensare di adeguare la nostra formazione ai destinatari chiunque e comunque essi siano.

A meno che...Lascio in sospeso una questione cruciale che anticipa la mia proposta di oggi.

In ogni caso possiamo dire che oggi ci rivolgiamo di fatto ad un pubblico estremamente variegato, che tradurrei in tre tipologie di aspiranti allievi diverse fra loro:

¹⁵ A tale spirito organizzativo sono da riferirsi, almeno in parte, la costruzione di itinerari curriculari, almeno per quel che riguarda i tempi (la durata ufficiale) ed alcuni dei suoi contenuti

¹⁶ Bisogna fare molta attenzione perché così come il guscio fino a un certo punto è sufficiente a proteggerci, può ugualmente imprigionarci e ucciderci dentro. Ciò che voglio dire è che aperture, crescita e difese sono praticamente indissolubili ed occorre un lavoro costante di analisi delle difese al cambiamento che nei gruppi e nelle istituzioni assume caratteristiche peculiari.

¹⁷ Come definiti da Anna Ferruta in suo pregevole lavoro in cui si propone di individuare alcune tra le molte difficoltà cui dobbiamo far fronte per accogliere e curare oggi pazienti non in grado di accedere immediatamente ad una psicoanalisi (ad una relazione ed ad un processo psicoanalitici) ma che di una cura psicoanalitica hanno bisogno. La questione riguarda anche il nostro atteggiamento e le capacità plastiche di adattamento del metodo alla persona.

- a) professionisti di una certa età nel campo della psicoterapia e della psichiatria con background curriculari universitari e postuniversitari molto diversi fra loro;
- b) psicoterapeuti o specializzati relativamente giovani, che hanno terminato da un tempo più o meno breve una Scuola di formazione alla psicoterapia o una Scuola di specializzazione universitaria al fine di garantirsi titolo giuridico e mezzi necessari per il proseguimento, o meglio per la realizzazione, del loro training formativo presso la nostra Società;
- c) e infine, giovani laureati senza formazione pregressa alla psicoterapia, si tratta di una percentuale molto ristretta (e sappiamo perché!).

Si tratta di un campione eterogeneo con basi istruttivo-formative diverse e con motivazioni variegata che chiede una formazione psicoanalitica; quale? E con quali possibilità di realizzazione sia formative che professionali? Da una parte la variabile è determinata dalle motivazioni, e dall'altra dalle conoscenze e competenze pregresse nel campo della psicologia piuttosto che della medicina e della psichiatria.

Occorre innanzitutto porsi una domanda: perché queste persone chiedono un training psicoanalitico¹⁸?

Anche negli anni Settanta le "vocazioni" si differenziavano, per età e background scolastico-professionali, ma il contenitore Istituto presentava caratteristiche che rendevano più semplice da realizzarsi, un'integrazione identitaria gruppale sostenuta da una intenzione formativa, idealmente condivisa che trovava occasioni di realizzazione personale e professionale potenzialmente per tutti gli Allievi. Oggi a non è più così e non può più essere così, per le mutate condizioni socio-economico culturali fuori e dentro l'Istituzione.

È poi dobbiamo affermarlo con convinzione: non esiste la possibilità di una formazione autenticamente psicoanalitica declinata con cadenze accademiche

Nessuna formazione può definirsi compiuta in un tempo limitato, e ancor più se si tratta della formazione psicoanalitica. Bisogna accettare il senso del limite relativo, per quanto provvisorio, di ogni formazione; il problema vero è in che modo formare nel tempo consentito dal training?

Come garantire ai nostri allievi la costruzione di una identità psicoanalitica, e di acquisire solidità teorica e competenza clinica?

E soprattutto in che modo alimentare una passione psicoanalitica che permetta loro di vivere motivazionalmente la formazione psicoanalitica come necessariamente continua, ben al di là della associatura, favorendo il piacere di apprendere e di evolvere, avendo come alimento la passione

¹⁸ Provo ad ipotizzare che coloro che già possiedono una professionalità clinica debbano certamente avvertire che qualcosa manca alla loro identità scientifico professionale; non si tratta dell'attribuzione di un titolo onorifico che si aggiunga a quello professionale, giuridicamente posseduto, si tratta invece della ricerca di qualche cosa che loro avvertono gli manchi! Qualcosa di integrativo? Direi meglio qualcosa di correttivo, e di trasformativo rispetto all'impianto precedente; non un'aggiunta dunque, né un semplice supplemento di istruzione temporalmente successivo, ma qualcosa che permetta un arricchimento ed un cambiamento, un cambiamento prospettico significativo, forse sostanziale!

I giovani specializzati e i pochi giovani laureati, pochi, sembrerebbero essere i candidati più "motivati" a chiedere, non sempre in modo non chiaro, una formazione psicoanalitica, qualcosa che ricorda da vicino ma implicitamente la nostra motivazione di un tempo.

Io credo che tali giovani debbano essere sostenuti nella loro ricerca di un'identità professionale forte anche se le condizioni di oggi sono radicalmente cambiate e rendono il progetto molto più difficile da realizzare, ancor più nei canonici quattro anni di formazione previsti¹⁸.

In molti casi questi i fatidici quattro anni non sono affatto sufficienti a rendere possibile la traduzione della domanda e della motivazione sottostante, in una realizzazione realisticamente e idealmente sostenibile.

psicoanalitica condivisa all'interno di una Istituzione vissuta come la casa -laboratorio comune?
A mio avviso, abbiamo due alternative:

- 1) Sottrarci al vincolo "accademico" degli anni classe (senza per questo rinunciare alle garanzie relative al Diploma) e restituire al Candidato la libertà-responsabilità individuale di costruire il suo percorso formativo, garantendogli tutte le opportunità per portare a compimento il suo percorso.
Come? L'ammissione al training, seguendo tale opzione, avverrebbe dopo aver avviato un percorso analitico personale (selezione unica) assumendosi, da parte dell'allievo, la responsabilità dei tempi relativi ai passaggi successivi, sostenendo anno per anno un esame di teoria e Clinica psicoanalitica graduato nel tempo fino alla tappa conclusiva dell'esame finale (quello di qualifica)¹⁹.
- 2) Mantenere l'assetto attuale, (l'impalcatura-architettura) attuale del training (anni-classe) ma concepire la possibilità di due conclusioni diverse dello stesso.
 - a) La prima, sulla base degli esiti del percorso, prevede l'idoneità piena del Candidato (la minoranza attuale dei nostri Allievi al momento della qualifica) cui viene riconosciuto al contempo il Diploma di Psicoterapeuta come previsto dalla legge e la Qualifica di Membro Associato della SPI, votato dall'Assemblea dei SOCI.
 - b) La seconda riconosce al Candidato un'adeguata formazione alla Psicoterapia Psicoanalitica che lo abilita a tale attività ma non gli riconosce, ipso facto, la qualifica di "psicoanalista" tout court che potrà invece maturare in un secondo tempo dandosi il tempo sufficiente per produrre documenti di un'attività psicoanalitica secondo i requisiti da noi richiesti sia rispetto alle condizioni di svolgimento della cura (setting e frequenza delle sedute settimanali) sia rispetto alla cornice metodologica di un trattamento che voglia definirsi psicoanalitico.

Una nota sulla formazione: la teoria, la Clinica e il gruppo

- 1) Per realizzare quanto contenuto al punto "1" (per quel che riguarda la formazione teorica), ritengo che vadano riguardate e curate le competenze dei "docenti-didatti" e l'organizzazione dei corsi. Io credo che le nostre capacità-competenze andrebbero comunque vagliate anche in ragione delle motivazioni a formare. La passione didattica non è sempre sovrapponibile alle

¹⁹ 1) Occorre riguardare la formazione psicoanalitica come qualcosa che presenta una specificità non confrontabile con nessun altro percorso formativo in cui risulta necessario temperare l'istruzione con la formazione, la formazione teorica con l'acquisizione di un metodo di indagine e di cura applicabile (come tecnica specializzata) a pazienti differenti, in contesti differenti, con modalità differenti.

2) Occorre pensare la formazione psicoanalitica come un apprendimento particolare, per non dire speciale, che può realizzarsi solo attraverso il passaggio personale, la frequentazione personale di contesti clinici a partire dai quali si attivi costantemente una riflessione tecnico-metodologica volta alla conoscenza di un contesto relazionale basato sulla presenza ineludibile del transfert e dell'inconscio nelle sue diverse declinazioni.

3. Occorre riuscire a tradurre questa vocazione clinica, necessariamente a valenza relazionale, dal contesto clinico (didattico) dell'analisi personale a tutti i passaggi formativo-istituzionali che i nostri candidati nel corso della loro formazione devono attraversare: le supervisioni, i seminari, i gruppi di studio, etc...

Ciò che voglio dire è che la vocazione relazionale (con tutte le sue implicazioni) dovrebbe riuscire ad attraversare, in forma diretta o indiretta, tutti i momenti didattico-formativi in un dialogo costante tra apprendimento, conoscenza, comprensione-cura di sé, cambiamento.

competenze cliniche o alle conoscenze teoriche possedute; occorre dunque valutare in primis le capacità personali all'esercizio delle funzioni "didattiche", e poi le peculiarità di queste in ambito teorico piuttosto che metodologico clinico. Avverto la presenza di numerosi rischi che riguardano il modo di vivere la nostra funzione di docenti ed il nostro modo di insegnare: la prima questione riguarda la motivazione all'insegnamento. In alcuni docenti il bisogno di insegnare sembra tradire un adeguamento al modello accademico che traduce la motivazione all'insegnamento nella corrispondenza tra il titolo e la cattedra²⁰; specularmente, altre volte, il difetto deriva dalla esecuzione svogliata del compito. In ogni caso è giusto prendere in adeguata considerazione il fatto che spesso la qualità dell'insegnamento impartito nel nostro Istituto non è corrispondente né nello spirito, né nei contenuti a quel che i nostri allievi si aspetterebbero e che, ritengo di poter sostenere, avrebbero tutto il diritto di attendersi da una istituzione blasonata, ambiziosamente votata ad una formazione di eccellenza. Il risultato è comunque

quello di un moltiplicarsi all'infinito di insegnamenti frammentati, sporadici e nei fatti anonimi, che non permettono al gruppo di riconoscersi e di fare scuola²¹!

- 2) Per favorire l'acquisizione e l'evoluzione nelle competenze di carattere clinico occorrerebbe favorire un'ampia gamma di circostanze seminariali e di piccoli gruppi di lavoro relativi a materiale estratto da qualsivoglia contesto clinico al fine di far familiarizzare gli allievi alla traduzione del metodo psicoanalitico in contesti diversi (anche limite)²². Ciò non significa affatto rendere estesa e generica la formazione ma significa concorrere ad una riabilitazione di pratiche ed esperienze, ormai diffuse tra i nostri candidati, al fine di consentire loro di riguardare il proprio lavoro psicoterapeutico, in setting diversi da quello classico, o in contesti clinici extramoenia, con un occhio diverso; potremmo considerare tale lavoro come un esercizio correttivo teso alla reintegrazione di pratiche cliniche, che rischiano altrimenti il loro mantenersi attive in una sorta di rischiosa scissione professionale e identitaria, che può ridurre, alterare o impedire lo sviluppo formativo dell'allievo al suo divenire psicoanalista. Si tratterebbe insomma di una sorta di riabilitazione funzionale all'uso del metodo psicoanalitico.
- 3) Per favorire l'acquisizione di competenze relazionali occorrerebbe riuscire ad accompagnare alla lettura dei fenomeni clinici la comprensione dei vissuti che attraversano le proprie relazioni; e ciò a partire dal fatto che le valenze transferali iscritte nella propria relazione analitica personale (ma in quel contesto necessariamente inesprese) tendono a trascinare, e a ricadere all'interno di tutte le relazioni che accompagnano la realizzazione del proprio training psicoanalitico e l'istituzione all'interno di cui si compie. Dunque se si intende essere portatori attivi di un processo formativo che permetta di mantenere viva la consapevolezza del campo relazionale all'interno di cui è immersa la vita professionale e l'iter formativo ritengo che si dovrebbe avere il coraggio di favorire la consapevolezza e la elaborazione bonificatrice di tali vissuti transferali (compreso quelli gruppali-istituzionali) all'interno di specifiche esperienze gruppali (gruppi esperienziali). Non so se i tempi sono maturi perché si possa pensare che a determinati passaggi evolutivi della formazione (post analisi personale) corrisponda anche la frequentazione di un gruppo esperienziale; da parte mia ritengo che il gruppo esperienziale potrebbe permettere di favorire la tematizzazione e la elaborazione condivisa di tutti quei processi clandestini (paratransferali ed inconsci) di carattere relazionale che se inibiti

²⁰ Tale propensione si rintraccia anche nelle modalità di interpretazione del compito e degli obiettivi senza alcun concerto del progetto comunitario "gruppale".

²¹ Speculare a questo è il modo di vivere i seminari e la loro frequentazione da parte di un certo numero di allievi: incostanti, non sempre attivamente partecipi, o appassionati...

²² I casi in oggetto potrebbero riguardare bambini, adolescenti, anziani, coppie, famiglie, pazienti istituzionalizzati, pazienti seguiti a titolo gratuito, ...

all'espressione possono ostacolare o pervertire il senso della formazione e dell'appartenenza mantenendo latente ma attiva una conflittualità e talvolta un'ambivalenza sorda. Tali sentimenti possono trovare manifestazione in atteggiamenti anomali, se non francamente patologici, espressi da alcuni candidati, ma in forma diversa possono animare disaffezioni o atteggiamenti critici (financo distruttivi) espressi da allievi a conclusione del training e da membri della nostra Società. Ritengo pertanto che tali gruppi, preziosi anche come occasione specifica di riflessione condivisa, e con potenzialità operative significative in campi diversi, dovrebbero essere attivati e mantenuti anche in tempi successivi all'associatura.

Post Scriptum - Dalla parte degli "allievi"

A partire da una individuazione attenta delle diversità individuali degli allievi per motivazioni, età, esperienze formative precedenti, occorrerebbe concepire un percorso che riesca a temperare una maggiore libertà personale con la necessità di un tutoraggio individuale²³, che dovrebbe aiutare l'allievo a riguardare costantemente le sue carenze ed i suoi bisogni al fine di acquisire le competenze nei tempi e modi corrispondenti al suo processo evolutivo.²⁴

Si potrebbe cominciare col proporre accanto agli insegnamenti comuni che disegnano oggi la mappa teorico-clinica della formazione comune di base (e che dovrebbero avere pochi docenti e molte ore distribuite nel corso dell'anno, o di almeno un semestre, la possibilità di scegliere da parte degli allievi i corsi più adeguati a colmare le proprie carenze o arricchire ambiti di interesse elettivi. Tutti i membri aventi diritto potrebbero proporre, se lo vogliono, un proprio corso (teorico o clinico)²⁵; il Comitato locale del Training dovrebbe valutare la compatibilità del corso col disegno formativo generale, i docenti potrebbero presentare agli allievi i temi e l'articolazione del proprio corso e gli allievi potrebbero scegliere i corsi²⁶ da frequentare durante quell'anno. Si determinerebbe così una possibile selezione naturale dei corsi e dei docenti; i nostri allievi potrebbero concorrere a decidere quali insegnamenti val la pena di attivare, e successivamente mantenere o meno (lo stesso criterio dovrebbe valere per i docenti)²⁷.

Non vi sarebbero dunque più classi stabilmente precostituite e gli allievi avrebbero la possibilità di incontrarsi di frequente in gruppi seminariali o di lavoro clinico; in tal modo, al di là del vincolo normativo dei quattro anni (realistica iattura, da rileggere, e sottolineare, come "almeno" quattro anni") verrebbero meno anche alcuni degli effetti secondari negativi che sugli allievi ha anche la distinzione tra allievi in corso e fuori corso! La maggior consapevolezza di motivazioni e bisogni, accompagnata da una maggior libertà-responsabilità decisionale favorirebbe anche un vissuto più partecipe dell'itinerario formativo, riducendo la incidenza negativa di una passivizzazione parassitaria (in senso bioniano) dei nostri allievi nei confronti dell'istituzione, il che rischia di favorire

²³ A ciascun Didatta sulla base della personale disponibilità potrebbero essere assegnati un x numero di allievi, (si potrebbe eventualmente verificare l'opportunità che sia l'allievo a scegliere il suo tutor).

²⁴ Durante il periodo di incubazione di questo lavoro si è generato in me un convincimento che ha modificato significativamente la prospettiva da cui riguardare i nostri candidati e gli allievi in formazione; penso di aver compreso le ragioni per cui gli ammessi al training raggiungano "inevitabilmente" l'associatura. La ragione principale credo vada rintracciata nel nostro vissuto dell'allievo che merita attenzione, cura, assistenza, nel suo processo evolutivo, che, anche in assenza dell' "intuito", deve consentirgli di tradurre la passione motivazionale in una professione psicoanalitica adeguata.

²⁵ Si eviterebbe così la necessità di attribuire i corsi e di suddividere le ore con il manuale Cencelli!

²⁶ Si potrebbe immaginare di attribuire x crediti per anno ai corsi e sulla base del monte ore previsto gli allievi potrebbero scegliere i corsi.

²⁷ Ciò che intendo dire è che un contributo al miglioramento dell'insegnamento potrebbe essere dato anche dalla valutazione dei corsi e dei docenti da parte degli allievi; da loro potrebbe e dovrebbe derivare la necessità di correggere lo svolgimento di un corso, di mantenerlo o meno, e di sostituire, se necessario, il docente.

Anche la valutazione dell'allievo dovrebbe prevedere, a mio avviso, momenti e modalità diverse per quel che riguarda l'apprendimento teorico (teorie, autori, testi e concetti imprescindibili) e per quel che riguarda le competenze cliniche.

l'insediamento di un assunto di base di dipendenza cronico, devitalizzato e segnato da un'ambivalenza strisciante²⁸

E' evidente che questo rinnovamento richiederebbe un impegno significativo di tempo e di energie da parte dei didatti e dei membri ordinari della Società, e c'è da chiedersi quanti di noi, e a quali condizioni sarebbero disposti a contribuire²⁹.

Tali innovazioni, direi meglio correzioni e integrazioni, potrebbero favorire un cambiamento significativo nel clima e nelle dinamiche istituzionali, che troppo in questi anni hanno sofferto di una scolarizzazione forse eccessiva, consentendoci così di valorizzare il patrimonio di idee proprio della psicoanalisi e di ritrovare e riaccendere lo spirito , il coraggio rivoluzionario della formazione psicoanalitica.

Mi sento oggi di sostenere apertamente che senza idealizzazione e passione la psicoanalisi è destinata a morire, ed oggi, paradossalmente più che ieri, il rischio è grande proprio alla luce della "crisi" contemporanea!

²⁸ A mio avviso ciò è dovuto anche a al venir meno del legame gruppo-leader-maestro...

²⁹ E' inutile nascondere: si pone qui anche la questione dello spirito che anima l'impegno e del suo riconoscimento economico o meno!

ISTITUTO NAZIONALE DEL TRAINING
Milano 13 - 14 ottobre 2018 - Giornata Scientifica del Training
proiezione dati INT
a cura del segretario INT dr.ssa Malde Vigneri e
Francesca Anile responsabile della segreteria INT

CANDIDATI PRESENTI NELL'INT DIVISI PER SEZIONE, ANNO DI CORSO E ASSOCIANDI:

Numero complessivo dei candidati 253 di cui 5 hanno chiesto sospensione per l'anno in corso, quindi i candidati presenti nell'INT sono in realtà 248:

PRIMA SEZIONE ROMANA:	43	In corso
	30	Associandi
SECONDA SEZIONE ROMANA:	19	In corso
	13	Associandi
SEZIONE MILANESE:	49	In corso
	38	Associandi
SEZIONE VENETO-EMILIANA:	37	In corso
	25	Associandi

Valutazione delle Commissioni INT – giugno 2018:

PRIME SELEZIONI:	65	domande pervenute
	50	esito positivo (18 in analisi con AFT; 19 con Ordinari; 3 con associati; 1 con un candidato e 9 senza analisi)
	9	esito negativo
	1	esito negativo definitivo
	5	hanno ritirato la domanda

PROFILO IDENTITARIO DEI CANDIDATI CHE HANNO SUPERATO LE PRIME SELEZIONI

DONNE:	38
UOMINI:	12
PSICOLOGI	37
MEDICI:	13

ETA' MEDIA: 36

SECONDE SELEZIONI:	42	domande pervenute
	35	esito positivo (27 sono in analisi con AFT; 8 con Membri Ordinari)
	6	esito negativo

1 ha ritirato la domanda

La suddivisione dei candidati che hanno superato le seconde selezioni e sono entrati nell'Istituto Nazionale del Training è la seguente:

Prima Sezione Romana:	10	Candidati
Seconda Sezione Romana:	7	candidati
Sezione Milanese:	14	candidati
Sezione Veneto-Emiliana:	4	candidati

Profilo identitario dei candidati che hanno superato le seconde selezioni:

DONNE:	31
UOMINI:	4
PSICOLOGI	28
MEDICI:	7

ETA' MEDIA: 38

QUALIFICA: 35 domande pervenute, 32 con esito positivo, 3 con esito negativo

Totale complessivo degli Analisti con Funzione di Training presenti nelle quattro Sezioni Locali dell'INT – 108 suddivisi nel seguente modo:

PRIMA SEZIONE ROMANA:	29
SECONDA SEZIONE ROMANA:	17
SEZIONE MILANESE:	39
SEZIONE VENETO EMILIANA:	23

DONNE:	43
UOMINI:	65

ETA' MEDIA: 70

La Commissione per l'Attribuzione delle Funzioni di Training non ha ancora terminato il lavoro di valutazione delle 8 domande pervenute al 10 gennaio 2018.

ANDAMENTO SUPERVISIONI – DATI DELLE SEZIONI LOCALI DELL'INT:

PREMESSA: I DATI DELLE SUPERVISIONI CONTENUTI IN QUESTA SLIDE NON SONO DEL TUTTO AGGIORNATI

Vorrei sottolineare che è una *appartenenza professionale*, non strutturale, poichè riteniamo fondamentale che il C. possa acquisire nella sua esperienza analitica una propria identità personale, che gli permetta di essere libero e continuare a nutrire una capacità di pensiero indipendente nel muoversi nei rapporti istituzionali. La fuga nella via breve (come fusione con la madre arcaica e fuga dal conflitto edipico e dalla rivalità con i fratelli nel linguaggio di Janine Chasseguet-Smirgel) è legata a come affrontiamo l'elaborazione della idealizzazione nel senso dello sviluppo dell'idolo o della conservazione dei valori, come evoluzione dell'ideale dell'io, che riteniamo importanti da vivere e trasmettere nel nostro modo di essere psicoanalisti. La tentazione di una fuga nella via breve, si ripresenterà più volte nelle fasi successive dell'analisi.

Il C. nella sua esperienza di analista, incontrerà le varie problematiche di risonanza, collusione...legate alla esposizione all'inconscio dei pazienti che il nostro lavoro comporta.

Inoltre il contatto tra analista e analizzato non si rompe, anzi si troveranno membri della stessa comunità professionale a partecipare a diverse attività. La fine di una analisi di formazione implica una importante dimensione supplementare: l'analizzato diventerà analista e continuerà a vivere con i suoi pazienti la relazione particolare che il suo analista formatore ha vissuto per tanto tempo con lui. Ritengo che questi aspetti così complessi e, a volte, contraddittori, rendano l'analisi ai fini del training ulteriormente "*speciale*". Cerco ora di descrivere come si presentano nel corso dell'analisi.

Colloqui di selezione:

Il tempo in cui il C si presenta per i colloqui di selezione, con tutte le sue esitazioni, passaggi all'atto e sogni che questo comporta, è un tempo fertile per l'analisi personale, e le associazioni che la situazione reale comporta permettono di fare dei legami con quanto era emerso in precedenza nell'analisi. L'inconveniente può essere, in caso di risultato positivo, una fine troppo rapida del percorso dell'analisi personale.

Ma la domanda può essere considerata un acting, o un desiderio di sfuggire a un transfert ancora in corso? La domanda introduce un terzo in una relazione che deve restare essenzialmente privata; c'è un altro che può assumere le vesti dell'ideale, o del persecutore.

In C molto intellettualizzati, il sapere è al servizio della negazione "io so tutto questo, ma non mi riguarda" o C in età che hanno trovato delle soluzioni adattive ai loro conflitti intrapsichici, si può rendere manifesto come il desiderio di essere analista copra e dissimuli una domanda di aiuto profondamente inconscia. Non è la sofferenza psichica motore della cura, ma un bisogno ideologico, anche se dissimulato.

Primi colloqui: sono un apripista al training, nonostante non facciano parte strettamente del training, poiché c'è un riconoscimento ufficiale, seppure preliminare, di "idoneità" delle attitudini psicoanalitiche del potenziale Candidato.

Nella mia esperienza, i primi colloqui nell'espressione del desiderio di appartenenza e di riconoscimento da parte di un gruppo, mettono in risonanza angosce profonde di appartenenza, di non radicamento, essere invisibili, "le ferite dei non amati" nella propria specificità, che tanto spesso caratterizzano le nostre storie personali. Risuonano angosce di rifiuto profondo che, in un caso, ancora prima di conoscere l'esito dei colloqui (peraltro poi risultato positivo), il C esprime con un rifiuto radicale verso l'analisi e l'analista, una trasformazione in attivo di una esperienza alle origini di mancato investimento di chi è "capitato per caso", non voluto. Oppure, all'angoscia di un rifiuto, il potenziale C. contrappone un diniego "non mi interessa" oppure una svalutazione "quelli della SPI se la tirano" o nel pensare gli analisti SPI chiusi come in un guscio in una immagine rigida. Molto più frequentemente, si presenta una divaricazione tra l'idealizzazione di un ambiente antico, ricco, solido, con due genitori accoglienti e una esperienza con una madre depressa da sostenere, oppure la SPI come investitura-blasone ottenuta rubando una formula magica ..con una problematica di tipo feticistico.

Se il colloquio è superato, non mancano preoccupazioni su un investimento importante delle proprie risorse interne e concrete, le 4 sedute temute come un eccesso di intimità, e insieme un catalizzatore per far emergere sentimenti depressivi denegati, il timore di una istituzione che richiede sottomissione e adesione conformistica alle proprie “regole”, “un padre-padrone che ti ospita a condizione di trasformarti come lui vuole in modo coercitivo e restare morta, un automa, sottomessa e spenta...”, delle regole che tolgono l’aria anziché dare aria ossigenata...

Situazione con esito negativo ai primi colloqui.

L’accesso ai secondi colloqui introducendo il rapporto con l’istituzione SPI, viene spesso a “urtare” una analisi confinata solo a un rapporto affettivo, un nido-riparo totale (denegando, naturalmente, ciò che è altro), fa entrare il rapporto con la differenza con l’Analista e con i fratelli, la rivalità fraterna e con l’analista, il gap con l’analista... Da un lato è come perdere la bussola, dall’altro permette nel lavoro analitico di riconfigurare tutto di sé, comprese le carenze che venivano illusoriamente tenute da parte, nell’aiuto ad affrontare gli urti della realtà in modo tollerabile, anziché come uno sconquasso che fa perdere le sicurezze affettive con l’analista.

Non sempre è possibile contattare e vivere a fondo la propria umanità, “uno sguardo di orrore e disapprovazione dei propri bisogni profondi vitali” cede il passo a “un ragionamento sensato e realistico, saturante, che copre ciò che è inesplorato e misterioso”, per non sentirsi vulnerabile. Sono situazioni in cui, in modo più o meno nascosto, viene coltivata un’immagine di sé perfetta, di essere il/la migliore, che rende difficili anche i rapporti sia col supervisore quando sottolinea delle carenze (con reazioni da lesa maestà), sia nei seminari dove, in particolare nel rapporto con i colleghi, è evidente questa immagine di autosufficienza idealizzata, ma sterile, senza vita pulsante.

Risultato negativo ai secondi colloqui.

Il lavoro analitico verrà valutato, fantasmi di scena originaria dell’analista possono attivarsi a differenti livelli di significazione, insieme a fantasmi di filiazione; da ascoltare con attenzione la nostra sensibilità narcisistica che è in gioco nella valutazione, il bisogno di riconoscimento narcisistico del nostro lavoro, la vulnerabilità alla critica...

In tanti anni, sono venuta a conoscenza di colleghi che, saputa la formazione delle commissioni, sfoderano la loro presunta conoscenza dei commissari comunicando al C. pettegolezzi, leggende metropolitane..., oppure una tendenza inconscia a preparare i C alle domande che dovranno affrontare nei colloqui...; voglio sperare siano rari casi, e però è importante riflettere su questi acting tendenti a esibire le proprie conoscenze nel primo caso, a proteggere il narcisismo o la minaccia di una ferita narcisistica nel preparare il C. nel secondo caso.

So bene che, in alcune situazioni, sono avvenute e avvengono palesi ingiustizie o misunderstanding che hanno complicato il clima dei colloqui o dell’esame, ritengo però che noi analisti dobbiamo usare canali diretti coi nostri colleghi e con l’istituzione per esprimere il nostro dissenso e le nostre critiche e cercare di coltivare una capacità negativa (più che una neutralità) con il paziente che non ci faccia perdere il contatto con le risonanze di questi incontri difficili con le relazioni interne del C.

E’ necessaria una riflessione continua dei sentimenti ambivalenti, che possiamo provare di fronte ai giudizi, a volte discutibili, della commissione di valutazione sul C., l’attenzione a non favorire splitting sulla commissione giudicante di aspetti idealizzanti o persecutori ancora sospesi nell’analisi che instaurano un transfert negativo sulla istituzione e i suoi rappresentanti, anziché favorire il viverlo con l’analista, per non colludere inconsciamente con un processo di mortificazione e vanificazione dell’analisi.

Superati i colloqui di valutazione, l’analisi personale avvia il contatto con i diversi contesti dei passaggi istituzionali; T e CT si arricchiscono di nuovi investimenti, l’analisi dei C contribuisce all’accesso alla professione di analista, l’analista diventa un genitore responsabile del bagaglio di cui

dotiamo il C. Nel T del C può emergere l'idea che una analisi di formazione valga di più di una analisi personale, istanze narcisistiche "siamo la coppia più bella del mondo" si annidano in identificazioni difensive e sviluppano una forte resistenza. Essere stato accettato per la formazione può rinverdire il narcisismo patologico, la sofferenza personale e la faglia narcisistica rischiano di essere mascherate dalla domanda professionale e favorire una analisi di falso sé, il C può utilizzare un gergo psi e rifugiarsi nelle conoscenze psicologiche. Il rischio di fare dei C dei cloni normotici, che accettano senza discussione ciò che viene loro insegnato, o C che parlano con formule vuote (complesso paterno, edipo negativo, madre cattiva..) dalle quali sono evacuati l'ossigeno e il calore di ogni cura autentica è sempre al varco..

Idealizzazioni, problematiche narcisistiche, ambizioni di potere, problematiche di filiazione... appartengono a ogni analisi, la tenacia con cui i pazienti proiettano su di noi l'ideale onnipotente (e le nostre risonanze o collusioni nel CT) ci sollecita a oltranza nelle diverse fasi delle analisi di formazione rispetto alle analisi di pazienti non psi. La collusione narcisistica inconscia con certi analizzandi (per il C trovare in A il padre idealizzato che non ha avuto, e per A fare del suo analizzando il bambino idealizzato che non è stato), resta uno scoglio sempre possibile.

La *supervisione*, a contatto con problematiche spesso rilevanti nelle relazioni precoci, può far emergere aspetti profondi, non analizzati del C, buchi neri, cadute di presenza nel rapporto con il paziente... occasioni preziose per approfondire nell'analisi aree rimaste silenziose.

Il supervisore può incontrare mancanze di empatia importanti nel C., una mancanza di empatia in C. che si nascondono dietro osservazioni teoriche intelligenti in merito alla loro tecnica, oppure un C troppo preoccupato di piacere al paziente e al supervisore, in una problematica narcisistica che rende il C. troppo vulnerabile nella ricerca per es. di essere delfino del guru, mantenendo una visione idealizzata che esclude la possibilità di affrontare il transfert negativo nella propria analisi. Ritengo siano le situazioni a prognosi più negativa per il futuro analista, insieme alle situazioni in cui il C nega rivalità fraterne e competizione con l'A., mentre coltiva in un mondo solitario e segreto onnipotente la sua convinzione di essere superiore a fratelli e genitori.

La frequenza dei seminari, la conoscenza di altri modelli, porta necessariamente a un confronto con lo stile di A., del supervisore, dei docenti, sia negli aspetti teorici, ed anche nel modo specifico di essere. Il confronto con A nella società può interferire con l'immagine transferale e aumentare le resistenze del C. Nei confronti con lo stile di A, del supervisore, dei docenti, il C mette alla prova la nostra onestà, trova i nostri lapsus e le nostre deviazioni dalla tecnica, paragona il nostro lavoro al suo, a quello dei colleghi, supervisori, a ciò che legge...Questa messa alla prova è il momento della verità in tutte le analisi di formazione.

Il C. commenta gli incontri con i nostri colleghi, ne giudica il funzionamento, critica.. nel CT dell'A c'è il rapporto che ha con il gruppo AFT, amici, rivali, che interviene nel rapporto privilegiato dell'analisi. Il C. fa delle critiche anche all'analista, spesso realistiche, ad es. che alcune problematiche avrebbero potuto essere risolte in modo diverso o migliore. E' importante che A sia attento a incontrare le posizioni critiche; se insufficientemente analizzate, possono dare origine a comportamenti di acting out da parte di C. che non manifestano in modo aperto la loro ambivalenza e non si permettono di vivere il transfert negativo nella relazione con A.; resta aperta l'idealizzazione da un lato e svalutazione dall'altro (su A. o sul Supervisore o su Colleghi), un senso di potenza nell'essere analisti nel senso che Green descrive nel narcisismo anale, oppure il C può ripetere le delusioni non elaborate nella sua relazione di coppia con il partner o con i pazienti...

Diventare analista implica l'articolazione dei processi inconsci con le altre modalità di funzionamento mentale, designati come processi secondari; i tre assi del training aiutano a esercitare l'immersione e a sviluppare la capacità di pensiero nella emersione, articolazione che deve sempre restare oggetto della nostra attenzione.

Come si trasferisce la propria esperienza analitica con i pazienti?

A mio parere, conta principalmente come abbiamo affrontato noi, nella nostra analisi, i movimenti di identificazione e i vari passaggi di sviluppo della possibilità di essere anche diversi dal nostro analista. Penso che l'analista trasmetta ciò che egli è realmente, la sua sensibilità e attenzione alla vita psichica, la sua affettività e empatia, il desiderio di aiutare il paziente a raggiungere e conquistare la sua verità e autenticità, il coraggio di affrontare aree spesso difficili per l'analista stesso, la capacità di tolleranza, come ha affrontato il lutto della onnipotenza e, quindi, il limite, come affronta triangolarità, rivalità... La ricerca di una migliore integrazione psichica, della verità, lealtà e onestà profonda, è un sistema di valori, frutto della elaborazione che continuiamo a svolgere degli ideali che ci hanno portato a scegliere e sviluppare la passione nel nostro essere psicoanalisti.

Nel nostro cammino di analisti, oltre a vicende della nostra vita personale, all'invecchiamento.. affrontiamo delusioni o insuccessi terapeutici, che ci fanno soffrire e sono motivo di tanti ripensamenti; accanto, le delusioni all'interno della nostra istituzione SPI. Ho molto apprezzato il rilievo dato dalla Presidente alla conflittualità nei centri, alla gestione di potere arbitrario di pochi che impongono i loro adepti, conformi al loro modo di pensare, mentre allontanano chi esprime la propria autonomia e libertà di pensiero, imponendo un assetto antianalitico, estremamente dannoso per i Soci e per la psicoanalisi. E' molto doloroso e spesso difficile convivere con queste realtà, e mantenere vivo e operante un modo di essere libero e appassionato nella nostra SPI.

I nostri Allievi sono molto consapevoli di queste dinamiche istituzionali; e comunque, il nostro compito è aiutarli ad affrontare le inevitabili delusioni che il mestiere di analista comporta, a cui si aggiungono talvolta i patemi istituzionali.

Fine dell'analisi di formazione.

“Nel processo analitico della *trasmissione*, abbiamo specificatamente a che fare con un nodo narcisistico sempre temibile da maneggiare, sul quale molte analisi di C inciampano, al punto che numerose tranches ulteriori ne prendono origine e necessità. La “purezza” nel desiderio di essere analista spesso prende forme difensive sottili, a volte perverse, spesso costituisce un resto nella cura, che può sfuggire alla sagacità dei più attenti analisti, restando inanalizzata ma spesso insospettata” (Guillaumin). Questo sedimento estraneo della formazione esiste, riconosciuto o no, in gradi e forme diverse, in tutti i C. Nelle analisi di formazione il lutto analitico è particolarmente difficile. Per tutti noi il compimento di una analisi è nella personalizzazione e individuazione che, sole, danno al paziente un accesso autentico a dei legami oggettuali. “Questo risultato non si ottiene senza una rinuncia profonda (endopsichica), che poggia su una separazione materiale, al desiderio di mantenere malgrado tutto “in vita”, narcisisticamente, l'oggetto transferale e il legame T-CT stesso, con l'aiuto di un certo recupero inconscio e di una forma di onnipotenza-dipendenza dallo sguardo dell'oggetto identitario speculare, segretamente idealizzato. Una distinzione sufficiente e stabile del fuori e dentro non sarà assicurata se non con la rinuncia dolorosa, con la struttura del lutto, dell'analizzando al suo analista (e reciprocamente), come realizzazione riuscita nell'après coup dei lutti ineffettuati degli oggetti dell'infanzia, che ha potuto essere fatta intimamente, e riconosciuta necessaria ancorché dolorosa dai due partners, per essere poi significata dalla separazione reale”.

Gli analisti dei C non possono svolgere in pieno la funzione di condurre dal dentro, fino al termine di una separazione vera, delle analisi di pazienti invischiati nelle loro contraddizioni, conflitti e coperture narcisistiche, se non hanno vissuto loro stessi l'esperienza difficile di una autentica separazione analitica. Altrimenti, continueranno con se stessi e con i pazienti, a lasciar prendere per un lutto dei sostituti del lutto, feticci e idealizzazioni palliative, su depressioni nascoste o difese antidepressive eccessive.

Penso che l'analisi di formazione debba essere una analisi essenzialmente terapeutica dove il C fa l'esperienza di un lavoro analitico adattato ai suoi bisogni personali e individuali, lavoro di cui può servirsi come un modello quando diventerà analista. La perdita per la fine genera tristezza, il C può provare delusione e collera per le speranze inconsciamente depositate nella analisi che sono state deluse (lo scarto inevitabile tra le aspirazioni, sogni e ciò che riusciamo a raggiungere) ; finisce scoprendo che è un essere umano "umano, troppo umano", ma è anche confortato dalla libertà che ha acquisito, dalla riappropriazione dei suoi pensieri intimi, dal miglioramento della sua situazione personale. L'analizzando che può attraversare la fase di lutto senza acting out, dovrà affrontare un lavoro di *introiezione* completa dei conflitti che gli appartengono; richiede da parte degli analisti ben analizzati, una saggezza e una capacità a permettere ai loro analizzandi di trovare e perseguire la propria strada.

Come prosegue la elaborazione del processo di lutto dopo la fine dell'analisi? Certi C danno prova di una grande libertà di pensiero, cosa che testimonia una buona esperienza di analisi, sono capaci di critica verso la società utilizzandola come piattaforma scientifica a ragion veduta. Al contrario, quando il processo di lutto è difettoso, il C manifesta la sua ambivalenza verso l'analista e/o verso la società. L'analista a sua volta vive un processo di lutto; se è anziano, può provare della gelosia per l'analista più giovane che si prende cura della propria vita...prova a sua volta un vuoto. A può affrontare il proprio processo di lutto o cercherà un legame di amicizia con il C alla prima occasione per evitare la sofferenza della separazione e la perdita del proprio potere? A volte, la soddisfazione per avere svolto un buon lavoro può provare un senso di gratificazione narcisistica che compensa un po' la perdita... L'identificazione del vecchio paziente potrà essere accolta con piacere poiché procura una gratificazione narcisistica, ma si può trattare di una identificazione patologica sottostante, per esempio una collusione dei fantasmi narcisistici del C con fantasmi di megalomania dell'analista, collusione in una idealizzazione reciproca, esitano in situazioni dove il C diventa il delfino dell'analista? L'A può sopportare che un vecchio paziente sviluppi un modo diverso di pensare rispetto al suo?

Autoanalisi

L'analisi di formazione ha un elemento aggiuntivo rispetto all'analisi terapeutica, poiché la fine di una analisi di formazione implica una importante dimensione supplementare: l'analizzato diventerà analista e continuerà a vivere con i suoi pazienti la relazione particolare che il suo analista formatore ha vissuto per tanto tempo con lui.

L'autoanalisi è sempre il risultato di una buona analisi e si rivela essere uno strumento indispensabile nel lavoro del futuro analista. Ci si aspetta che l'analisi di formazione dia al C una certa sensibilità ai problemi inconsci fondamentali dell'essere umano, non per questo A e C devono avere una visione comune riguardo ciò che deve essere scoperto grazie all'analisi di formazione.

Un punto sensibile dell'autoanalisi è il rischio di trasformarsi in una ricerca di piacere e divenire un processo difensivo, razionalizzante, rispetto al mantenere vivo l'interesse per la realtà psichica con tutti i sentimenti T e CT connessi. La resistenza allo sviluppo di un migliore insight e alle attitudini all'autoanalisi che ne derivano, può manifestarsi con l'uso di razionalizzazioni e intellettualizzazioni, per cui il C pensa di avere una spiegazione onnicomprensiva ai suoi conflitti e alle problematiche del paziente. Il suo insight è allora utilizzato al servizio della resistenza. Un altro ostacolo è la persistenza di idealizzazioni e identificazioni a scopo difensivo: idealizzazione dell'analista e la svalutazione concomitante impediscono l'introiezione della posizione dell'analista, e con ciò l'autonomia, mantengono una dipendenza estremamente ambivalente verso l'analista. Il fenomeno è ancora più accentuato nel caso di identificazioni mimetiche con la voce, il linguaggio e la tecnica dell'analista.

Green afferma che, per sviluppare una buona identità analitica, un C deve cercare di liberarsi in modo relativo della identificazione all'analista di formazione come oggetto; deve stabilire delle identificazioni durevoli non con l'analista stesso, come oggetto di transfert, ma con la sua funzione.

C deve interiorizzare il lavoro di per l'elaborazione del CT che permette di acquisire la libertà di essere diverso dal proprio analista, una introiezione delle capacità analitiche, di un aiuto allo sviluppo della creatività, di una preparazione alla comprensione..

Autoanalisi come disposizione ad essere il più vicino possibile alla nostra vita psichica, alle nostre qualità e capacità interne, per mantenere vivo il nostro entusiasmo e passione, per trasmettere *un modo di essere e un sapere vivi e appassionati e l'amore per la libertà di pensiero*.

Sachs: lo scopo dell'analisi di formazione è dare una comprensione della natura, del linguaggio, e del meccanismo dell'inconscio sufficientemente intima, profonda e intensa perché divenga una funzione permanente nello psichismo e perché sia in permanenza disponibile per sondare l'inconscio dei futuri analizzandi.

In conclusione, considero l'analisi dei C. *dentro* il training, in un assetto particolare legato al modo in cui il progetto del training e i fantasmi e le problematiche che lo animano, si muovono nel presente e continueranno ad essere vivi e sollecitati nel futuro analista; come analisti, non dobbiamo essere allenati a tenere ben presenti e insieme le contraddizioni? Passato, presente e futuro risuonano, anche alla ricerca di pensieri e trasformazioni nuove.

Per la complessità del nostro compito, nel rispetto ovviamente della libertà di opinioni diverse, penso fondamentale mantenere l'analisi dei C a 4 sedute, per affrontare la complessità delle problematiche che ho cercato di descrivere, attrezzare al meglio i C contro l'usura e le pressioni del nostro lavoro, restando empatici, disponibili a incontrare la sofferenza e aiutarla in modo efficace.

Michele Bezoari

Analisi didattica: un ossimoro resistente ai cambiamenti

Dell'analisi didattica come *ossimoro*³⁰ ho già parlato - insieme a Ronny Jaffé, Claudia Peregrini e Almatea Usuelli - in un seminario tenuto al Convegno a Seminari Multipli di Bologna il 28 maggio 2011 (*L'analisi didattica. Note storiche, riflessioni critiche, prospettive attuali e future*).

Dall'esperienza di quel seminario e dai materiali bibliografici allora raccolti e discussi in gruppo ha preso spunto una buona parte delle mie odierne riflessioni.

Premesse storiche

All'inizio e per un certo tempo l'ossimoro non era ancora sentito come tale.

Eitingon (citato da Patrizio Campanile in un documentato articolo sulle origini del modello di training a cui è rimasto legato il suo nome) afferma nel 1925:

"Quel che distingue l'analisi didattica dall'analisi terapeutica [...] non è la diversità della sua tecnica, bensì [...] un'intenzione in più che essa presuppone o riceve, in aggiunta rispetto a quella terapeutica. Durante l'analisi didattica, infatti, il candidato analizzato deve anche imparare qualcosa." (Campanile 2011, 288).

³⁰ Qualche tempo dopo quel seminario mi sono imbattuto nell'articolo della collega americana Helen Desmond intitolato *Training Analysis: Oxymoron or Viable Compromise?* (Psychoanalytic Inquiry, 2004). Nella letteratura statunitense viene usato più spesso e da più tempo, per esprimere lo stesso concetto critico, il termine *syncretism* (Kairys 1964).

Appare altrettanto naturale e non problematico, in quel contesto, che l'analista svolga insieme al ruolo terapeutico quello di docente, con le funzioni educative e valutative proprie di ogni rapporto maestro-allievo.

Va ricordato, in proposito, che anche la comune analisi terapeutica era tutt'altro che esente da aspetti pedagogici: aspetti verso i quali le idee di Freud hanno avuto uno sviluppo alquanto travagliato, oscillando tra il riconoscimento di un inevitabile o persino necessario ruolo genitoriale ed educativo dell'analista e l'ammonimento a non abusarne per non rischiare di compromettere le finalità liberatorie ed emancipanti dell'analisi.

Non dovrebbe stupirci troppo, dunque, leggere ciò che in *Analisi terminabile e interminabile* egli scrive circa l'analisi personale del futuro analista:

"[Suo] scopo principale è consentire al didatta di giudicare se il candidato può essere ammesso a un ulteriore addestramento." (Freud 1937, 531).

E' noto che nel medesimo scritto Freud si mostra francamente disincantato sugli esiti di tali analisi, riconoscendo che l'esperienza è ben lungi dal confermare le aspirazioni di Ferenczi (1927, 1928) a una completezza e profondità di trattamento tali da garantire al futuro analista un pieno dominio del proprio inconscio, più di quanto si richiede ai comuni pazienti (E' l'ideale della "*superterapia*", come la chiamerà Balint).

Lo stesso Ferenczi, nel *Diario clinico*, constatava poi che in realtà gli analisti erano analizzati "peggio dei pazienti" e per migliorare la situazione auspicava in tono esclamativo : "*Nessuna particolare analisi didattica!*" (1932, 192).

Già nel 1938 (cioè un anno dopo la pubblicazione di *Analisi terminabile e interminabile*), intervenendo al Congresso di Parigi, Anna Freud avanza precisi argomenti tecnici che possono spiegare gli insoddisfacenti risultati delle analisi didattiche.

"Nel comportamento dell'analista terapeutico sarebbe considerato errore tecnico se prendesse in trattamento pazienti che fanno parte del suo ambiente sociale più stretto, se avesse con essi interessi comuni, se discutesse con loro, o in loro presenza, le proprie opinioni; se si lasciasse indurre a giudicare criticamente il loro comportamento, a parlarne con altri e a trarre conseguenze reali dal proprio giudizio; se intervenisse attivamente nella vita del suo paziente, gli si offrisse come modello e gli permettesse, alla fine dell'analisi, un'identificazione con la propria persona e la propria attività professionale. Nell'ambito della situazione didattica, l'analista incorre effettivamente in ognuno di questi errori tecnici." (Freud A. 1938, 279).

Il quadro storico-critico tracciato da Balint a cavallo degli anni '50 è molto eloquente nel mostrare i seri problemi suscitati dall'analisi didattica già nei primi decenni della sua applicazione, sottolineando anche la tendenza degli istituti di training ad evitare un aperto dibattito scientifico sull'argomento, come premessa alla *ricerca* di possibili soluzioni migliorative. Il motto "*semper reformari debet*", con cui Balint concludeva il suo articolo del 1954, non sembra aver trovato grande ascolto nelle società psicoanalitiche dell'epoca (né in quelle dei successivi decenni).

In un contributo di Paula Heimann pressoché contemporaneo (1954) si trova, ad esempio, un significativo rilancio del modello di *superterapia*.

All'inizio dell'articolo in questione l'autrice sembra riecheggiare i già citati rilievi di Anna Freud.

"In un'analisi terapeutica il paziente chiede all'analista di rimetterlo in salute. Nell'analisi di training la Società analitica dà l'incarico all'analista di introdurre il candidato alla carriera che ha scelto. Nel corso del lavoro analitico con il candidato, l'analista esercita un'influenza sul progresso del candidato negli aspetti teorici del training e questo entra a volte nell'analisi in modo manifesto. L'analista dà al candidato l'accesso al training, stabilisce quando inizierà le

lezioni e il lavoro clinico, lo aiuta nella scelta del supervisore e infine, al momento della qualifica, esprime il giudizio decisivo." (Heimann 1954, 163).

Ma le sue conclusioni sono all'insegna di un imperturbabile ottimismo nella possibilità dell'analista didatta di "trasformare le difficoltà in strumenti per condurre l'analisi a livelli più profondi", impiegando un "puro procedimento analitico" e riuscendo a "riconoscere e padroneggiare i suoi problemi in modo tale che non oscurino il suo controtransfert" (Heimann 1954, 167).

Insieme alla superterapia viene così affermata l'esistenza del "superanalista" (Robutti 1999, 544), cioè dell'analista didatta in grado di lavorare prescindendo dai vincoli del setting e dalle regole valide per i comuni analisti nelle comuni analisi terapeutiche.

Un presupposto indiscusso sembra dominare fino a quell'epoca (e dominerà ancora a lungo) la letteratura sul tema: l'analisi del futuro analista non può che essere ovviamente, *naturalmente*, una analisi *didattica*.

L'esempio della Società Britannica, in cui la versione integrale del modello Eitingon era ancora in vigore nei primi anni di questo secolo³¹, mi sembra particolarmente dimostrativo di *come l'ossimoro istituzionalizzato dell'analisi didattica abbia potuto resistere nel tempo ai cambiamenti della teoria, della tecnica e dell'etica psicoanalitica*.

La stessa funzione *reporting* dell'analista didatta, che Kernberg³² (2016, 240) definisce "barbara" ma che si è ben radicata in una culla della civiltà psicoanalitica come l'Inghilterra, non è un'accidentale deviazione rispetto al modello originario, ma ne costituisce una parte integrante, quale corollario dei suoi assunti espliciti e impliciti. Se si ammette che l'analista possa esercitare in analisi un ruolo didattico *insieme* a quello terapeutico, chi meglio di lui è in grado di valutare i progressi del suo paziente-allievo e di testimoniarli all'istituto di training?

Parlando della Società Britannica, personalmente non cessa di stupirmi e di farmi riflettere il fatto che né la Klein, né Winnicott, né Bion abbiano mai messo in questione - almeno per quanto mi è noto - la compatibilità e la coerenza di un tale sistema di training con gli sviluppi del pensiero psicoanalitico a cui loro stessi hanno dato decisivi contributi. E' questa, credo, una preoccupante dimostrazione degli effetti indesiderabili che possono prodursi quando gli istituti di training funzionano come corpi separati all'interno delle società psicoanalitiche, non integrati con la vita scientifica e professionale della comunità dei soci.

Verso lo scioglimento dell'ossimoro: il percorso italiano

Le critiche al modello dell'analisi didattica, da lungo tempo emerse anche tra gli psicoanalisti italiani, sono poco documentate nelle pubblicazioni ufficiali, almeno fino agli ultimi due decenni del secolo scorso.

Nel 1984 compare sulla Rivista di Psicoanalisi una nota storico-critica di Roberto Tagliacozzo (intitolata appunto *Analisi didattica*), in cui si legge quanto segue.

"[...] Sembra sia divenuto decisamente improprio il concetto di un'analisi avente funzioni e scopi didattici. [...] I modelli concettuali di rendere conscio l'inconscio, di processo, di trasformazioni e di rendere pensabile il materiale mentale mancante di pensabilità sono andati man mano logorando fino ad escludere il significato di didattica quale espressione idonea a definire anche questo tipo di analisi." (Tagliacozzo 1984, 620).

³¹ Non ho trovato informazioni pubbliche più aggiornate in materia.

³² *Il tramonto del sistema dell'analisi didattica*, In *Psicoanalisi e formazione*.

Ci si poteva aspettare che questo fosse solo l'inizio di un animato dibattito, magari sulla stessa Rivista, con articoli in accordo o disaccordo con le idee di Tagliacozzo.

Ma non fu così. Dovettero passare altri quindici anni prima che la Rivista ospitasse due nuovi e importanti contributi italiani³³ sul tema.

Ho già citato quello di Andreina Robutti (*Analisi personale e formazione psicoanalitica*, 1999), che correda i suoi argomenti critici verso l'analisi didattica con un ampio panorama storico e geografico delle diverse posizioni sul tema nella psicoanalisi internazionale.

Nello stesso numero della Rivista si trova un articolo di Giuseppe Di Chiara, *Inconscio e formazione psicoanalitica*, da cui è tratto il brano seguente.

"La sostanza del problema sta nel conflitto che viene posto in essere dalla stessa Istituzione con un messaggio di questo tipo: il candidato deve fare un'analisi che non è altro che un'analisi [...]; ma l'analisi del candidato deve essere una analisi di formazione. Naturalmente l'analisi del candidato è detto che non è di formazione (anche se in origine si chiamò *Lehranalyse*, fatta da un *Lehranalytiker*) ma essa viene istituzionalizzata in modo forte da varie circostanze: che è prescritta per la formazione, che deve essere fatta da un analista formatore, che deve essere attiva in certi periodi della formazione, fino alle limitazioni più serie come sono state quelle del coinvolgimento dell'analista personale in altre fasi del processo formativo." (Di Chiara 1999, 451).

Va ricordato, a beneficio dei colleghi più giovani, che pochi anni prima (1994) l'Esecutivo presieduto da G. Di Chiara e di cui A. Robutti faceva parte aveva promosso un'importante riforma della SPI, abolendo lo status di Analista Didatta come categoria speciale di socio e stabilendo che le funzioni di training fossero affidate pro tempore a Membri Ordinari che ne avessero fatto richiesta, previa verifica della loro idoneità.

Dopo che nel 2003 una prima proposta di considerare valide per il training le analisi fatte con ogni Membro Ordinario aveva ottenuto una maggioranza di consensi non sufficiente per essere approvata, Adamo Vergine nel 2007 pubblica sulla Rivista le sue *Riflessioni sulla formazione psicoanalitica*, sottolineando con queste parole la problematica coesistenza tra funzione analitica e funzioni formative.

"Il concetto di analisi e di funzione analitica, nel tempo, è diventato sempre più coerentemente legato al metodo della sospensione di giudizio e delle libere associazioni. Circa la questione della formazione, invece, [...] si è avuta la necessità di esprimere giudizi e quindi di istituzionalizzare una gerarchia di valori, di competenze e di regole, solo apparentemente collegate con i criteri di scientificità della disciplina, pur di raggiungere un sufficiente grado di condivisione sociale." (Vergine 2007, 977).

Per superare le palesi contraddizioni poste in essere dall'analisi didattica, la strada indicata da Adamo Vergine in quell'articolo è molto chiara: "*scorporare l'analisi personale dal training*" (ivi, 984, corsivo aggiunto).

³³ Il medesimo fascicolo (n.3, 1999) della Rivista ospita anche la traduzione (di Alberto Luchetti) di un articolo di Laplanche intitolato *La didattica: una psicoanalisi "su ordinazione"*, che descrive con chiarezza il cambiamento di prospettiva teorico-pratica adottato negli anni '60 del secolo scorso dall'Association Psychanalytique de France.

A che punto siamo?

Su questa strada la SPI si è, in effetti, incamminata compiendo un passo decisivo nel 2011 con l'approvazione dell'emendamento entrato in vigore nel 2013.

Ma credo che ci sia ancora qualche passo da fare, se vogliamo sciogliere quel che resta dell'ossimoro. L'interrogativo che Malde Vigneri ci pone come argomento del pomeriggio mette proprio l'accento sulla "*contraddizione in termini*" che persisterebbe parlando di "*analisi personale ai fini di training*".

Sono pienamente d'accordo con lei che sia necessario continuare a discutere sugli effetti prodotti dall'applicazione dell'emendamento, "anche per fugare la pur remota possibilità che qualcuno consideri l'emendamento come una *estensione agli ordinari delle analisi didattiche*". Queste ultime parole non sono mie, ma della stessa Malde Vigneri, pronunciate l'anno scorso a Roma durante la Giornata scientifica del training (e puntualmente riportate negli atti, a pag.18). Parole quanto mai opportune, poiché a giudicare da alcuni discorsi circolati in quell'occasione la possibilità di un simile fraintendimento non sembrava poi tanto remota.

Per trattare l'argomento odierno comincerei col porvi un'altra domanda preliminare. *Dopo l'emendamento qual è la posizione dell'analisi personale rispetto al training?* Ne fa ancora parte oppure no?

Se per *training* intendiamo l'insieme delle funzioni svolte dall'Istituto di training nella sua sfera di competenza, la mia risposta è no. L'analisi personale dei candidati o aspiranti tali non è più una funzione di training, in quanto è ora competenza di tutti i membri ordinari.

Essendo affezionati all'immagine del tripode formativo³⁴ potremmo dire che l'analisi personale ne costituisce sempre il primo pilastro, ma la sua base di appoggio è diventata *extraterritoriale* rispetto all'Istituto di training.

L'analisi personale farebbe dunque parte non del training bensì del *percorso formativo* del candidato.³⁵

Formula condivisibile a patto di precisare che il carattere formativo dell'analisi non va inteso come attinente alla formazione professionale, ma - raccogliendo un suggerimento di Laplanche - piuttosto nel senso evocato dalla parola tedesca *Bildung* nel composto *Bildungsroman*, cioè avventuroso viaggio di formazione del soggetto attraverso l'interno paese straniero del suo inconscio.

Non dimentichiamo, d'altro canto, che esiste sempre per l'analista - e non solo nelle analisi dei candidati - il rischio di indulgere a tentazioni pigmalioniche, agendo inconsciamente per *conformare* l'analizzando alla propria filosofia di vita e ai propri modelli umani, prima ancora che professionali.

In fondo, credo che l'espressione migliore e più specifica sia quella usata nel documento pubblico di presentazione del Programma formativo della SPI (quale si può leggere sul sito Spiweb), là dove l'analisi personale viene definita "*un'esperienza terapeutica-trasformativa*".

Riprendo ora un altro interrogativo posto da Malde Vigneri, in subordine a quello del titolo, cioè se e come all'analisi personale dei candidati "*dobbiamo comunque riconoscere una destinazione speciale*".

Cercando di essere pragmatico, baserò il mio punto di vista sulle esperienze fatte in questi ultimi cinque-sei anni come ordinario analista di pazienti che, avendo già in corso un'analisi con me, hanno affrontato e superato (in tre casi su quattro) le doppie selezioni per accedere al training.

E' cambiato qualcosa, per me e per loro, dopo il superamento dei primi colloqui e la cosiddetta 'registrazione' della loro analisi personale? Qualcosa indubbiamente sì, a cominciare dalla frequenza settimanale delle sedute, non più frutto di libero accordo tra noi ma prescritta dall'Istituto.

³⁴ Per sgombrare il campo dagli equivoci c'è anche chi suggerisce, come il collega svedese Jurgen Reeder (2004), di considerare sufficienti per un buon training istituzionale i due pilastri dei seminari e delle supervisioni, dando chiaramente all'analisi personale il valore di necessario presupposto.

³⁵ La terminologia usata in proposito nello Statuto e nel Regolamento lascia ancora adito a qualche ambiguità, non essendo stata del tutto armonizzata, come pure era previsto, all'emendamento del 2011.

Ma il cambiamento più rilevante sta nel fatto che il progetto di diventare analista non è più solo interno al paziente, dal momento in cui l'istituzione lo convalida e richiede all'analisi personale di adeguarsi ai suoi fini.

Nel periodo che intercorre tra le prime e le seconde selezioni accade dunque che l'analisi riceva effettivamente una *destinazione speciale*, di cui sia il paziente che l'analista non possono ignorare le ripercussioni interne.

Le tappe necessarie per l'accesso al training generano l'aspettativa che dopo il "consistente periodo di analisi" richiesto, l'analizzando si presenti, per così dire, *preparato* alle seconde selezioni. In assenza di altri espliciti criteri, si lascia supporre che l'analisi stessa sarà oggetto di valutazione, diretta o indiretta, da parte dell'Istituto di training che l'ha *commissionata*. Durante questo periodo, per usare parole di Laplanche, "l'istituzione attende [...] l'analizzando alla porta dello studio; proprio come una madre aspetta, nella sala d'attesa, il suo bambino che *fa analizzare* perché diventi 'bravo'." (1999, 564).

In questo periodo aumenta il rischio di collusioni narcisistiche tra analista e paziente, allo scopo di 'fare bella figura' di fronte al terzo istituzionale.

Per fortuna, nella mia esperienza, sono i pazienti stessi a darci una mano per mantenere la rotta della navigazione analitica più idonea al processo di cura, senza lasciarci troppo fuorviare dalla 'destinazione speciale'. Attraverso sogni e associazioni emerge, infatti, il timore che l'analizzando, in procinto di diventare collega, perda il suo posto di vero paziente e non possa più permettersi incertezze, turbolenze, movimenti regressivi rispetto a un percorso di crescita personale e professionale ormai sin troppo ben definito, sul quale convergono le aspettative sue, dell'analista e dell'istituzione.

Un ulteriore passo avanti sulla strada aperta dall'emendamento, verso lo svincolo dell'analisi personale dal training consisterebbe dunque, secondo me (e ne accennavo già l'anno scorso alla Giornata di Roma), nel prevedere un'unica selezione per l'accesso al training, a cui gli aspiranti candidati giungano avendo già un "consistente periodo di analisi" alle spalle. In tal modo l'analisi sarebbe fino a quel momento un'esperienza del tutto personale e privata e tale resterebbe anche in seguito, come già accade oggi.

Su quest'ultimo aspetto, che in precedenza consideravo scontato, mi è però sorto qualche dubbio proprio un anno fa, per alcuni discorsi uditi a Roma secondo i quali anche nella SPI, come nelle società che adottano il modello Eitingon in versione integrale, sarebbe richiesto che l'analisi personale continui almeno per un certo periodo nel corso del training.

Nei pochi anni di esperienza quale analista di candidati non mi era mai venuto in mente di sincronizzare i criteri di sviluppo e di fine della loro analisi con le tappe del loro training (anche perché il ricordo della mia esperienza personale come candidato non mi suggeriva nulla in tal senso). Ma a quel punto mi sono chiesto se così facendo non stessi, per caso, trascurando le mie nuove e *speciali* responsabilità, sia verso l'istituzione sia verso i miei pazienti candidati, che rischiavo forse di coinvolgere, a loro insaputa, in una pratica trasgressiva rispetto alle norme vigenti, compromettendo lo svolgimento ottimale del loro percorso formativo.

Scrissi allora una lettera a Malde Vigneri, chiedendole di informarmi sull'eventuale esistenza di qualche regola del genere, magari non scritta ma operante nell'INT, a cui avrei dovuto attenermi. La sua risposta - anzi, per essere più preciso, il suo eloquente silenzio - mi diede un grande sollievo.

Mi sarei sentito, infatti, molto in imbarazzo se fossi stato richiesto di cambiare il mio modo di lavorare come analista per adeguarlo a un ruolo formativo che, in tal caso, si sarebbe sovrapposto *ope legis* alla mia funzione analitica.

Per come sono abituato ad ascoltare i pazienti, è per me - e non solo per me, credo - spontaneo e necessario mettere tra parentesi i riferimenti a persone e situazioni della realtà esterna per lasciar emergere personaggi e scenari idonei a rappresentare quanto di inconscio sta avvenendo tra noi e

nel loro mondo interno. Troverei di serio impedimento al processo analitico l'eventualità di dover attribuire uno *statuto speciale* alle comunicazioni dei pazienti riguardanti il loro training. Sarebbe come reificare alcuni elementi del dialogo analitico sottraendoli al fisiologico flusso di pensiero associativo della coppia e privilegiare i resti diurni a scapito dei sogni, specialmente (per dirlo con Ogden) di quelli ancora in attesa di essere sognati.

Infine, se qualcuno mi domandasse "E' auspicabile che l'analisi dei candidati abbia, dopo tutto, qualcosa di speciale?", la mia risposta sarebbe: sì, ma soltanto in un senso.

Cioè nel senso che, come analisti, cerchiamo di fare del nostro meglio affinché per ogni paziente - e per noi con lui - l'analisi sia un'esperienza davvero *unica e speciale*.

Così dicendo esprimo anche il mio orientamento in vista delle decisioni che saremo chiamati a prendere circa la frequenza delle sedute richiesta per le analisi dei futuri candidati. Cercherò di chiarirlo in breve.

Dal momento che la SPI ha già stabilito nel ritmo di 3/5 sedute lo standard minimo adeguato per un'analisi sufficientemente buona, praticando la quale si formano i futuri analisti per i futuri pazienti, mantenere lo standard minimo di 4/5 sedute solo per le analisi valide ai fini del training significherebbe attribuire nuovamente a queste analisi uno statuto speciale, rilanciando il modello della *superterapia*, in contraddizione con la scelta fatta nel 2011, e compiendo così un passo indietro sulla strada di svincolare l'analisi personale dal training.

Mi è difficile, sinceramente, comprendere perché l'ipotesi di una maggior "profondità" clinica che solo le 4 sedute - secondo alcuni colleghi - garantirebbero debba valere per le analisi personali dei candidati e non per quelle che essi conducono in supervisione.

A meno che non abbia tutti i torti Kernberg (2016, 241) nel ritenere diffusa ancor oggi, quale retaggio dell'originario modello Eitingon, "la fantasia che i candidati imparino la tecnica psicoanalitica attraverso l'esperienza della propria analisi".

BIBLIOGRAFIA

BALINT M. (1948). On the psycho-analytic training system. *Int. J. Psycho-Anal.*, 29, 163-173.

Tr. it. In *L'analisi didattica*, Firenze, Guaraldi, 1974.

BALINT M. (1954). Analytic training and training analysis. *Int. J. Psycho-Anal.*, 35, 157-162.

Tr. it. In *L'analisi didattica*, cit.

CAMPANILE P. (2011). Alle origini del "modello Eitingon" del training psicoanalitico.

Riv. Psicoanal., 57, 277-297.

DI CHIARA G. (1999). L'inconscio e la formazione psicoanalitica. *Riv. Psicoanal.*, 45, 445-463.

FERENCZI S. (1927). *Il problema del termine dell'analisi*. Opere, vol. 4, Milano, Cortina.

FERENCZI S. (1928). *Il percorso formativo dello psicoanalista*. Opere, vol. 4, Milano, Cortina.

FERENCZI S. (1932). *Diario clinico*. Milano, Cortina.

FREUD A. (1938). *Problemi dell'analisi didattica*. O.A.F., 1.

FREUD S. (1937). *Analisi terminabile e interminabile*. O.S.F., 11.

HEIMANN P. (1954). Problems of the training analysis. *Int. J. Psycho-Anal.*, 35, 163-168.

KAIRYS D. (1964). The training analysis: A critical review of the literature and a controversial proposal. *Psychoanal Q.*, 33, 485-512.

KERNBERG O. (2016). *Psicoanalisi e formazione. Cambiamenti e prospettive del training psicoanalitico*. Franco Angeli, Milano, 2018.

LAPLANCHE J. (1993). La didattica: una psicoanalisi "su ordinazione". *Riv. Psicoanal.*, 1999, 45, 561-569.

REEDER J. (2004). *Hate and Love in Psychoanalytical Institutions: The Dilemma of a Profession*. New York, Other Press.

ROBUTTI A. (1999). Analisi personale e formazione psicoanalitica. *Riv. Psicoanal.*, 45, 537-557.

TAGLIACOZZO R. (1984). Analisi didattica. *Riv.Psicoanal.*, 30, 611-621.

VERGINE A. (2007). Riflessioni sulla formazione psicoanalitica. *Riv.Psicoanal.*, 53, 997-994.

Funzione e selezione dei membri ordinari
Sarantis Thanopoulos

L'istituzione della figura del membro ordinario, è stata oggetto di lunga contestazione da una parte minoritaria ma convinta dei soci, che hanno rifiutato di riconoscersi in essa. Ha creato una categoria di soci che si differenziavano dal resto dei membri associati per tre specifici privilegi:

- Potevano essere eletti come presidenti o segretari scientifici nei Centri.
- Partecipavano con diritto di voto a tutte le decisioni societarie riguardanti il Training.
- Erano in possesso della condizione necessaria, ma non sufficiente -perché dovevano sottoporsi, su loro richiesta a un'apposita procedura di valutazione (inizialmente venivano cooptati)-, per diventare analisti "didatti".

Dagli analisti didatti li differenziava il fatto che non potevano fare supervisioni, né seminari (con poche e motivate eccezioni), e non erano autorizzati a condurre analisi "didattiche", cioè analisi di candidati.

L'esame per diventare ordinari era particolarmente impegnativo e rigoroso e richiedeva una lunga preparazione. Bisognava dimostrare di essere diventati analisti compiuti, di piena competenza clinica e teorica. Essendo diventato ordinario nel duemila, attraverso la procedura di allora, che implicava la scrittura di un esteso lavoro clinico-teorico e la presentazione abbastanza dettagliata di tutti i casi avuti in analisi, posso dire che è stata un'esperienza grandemente remunerativa sul piano della mia evoluzione di analista, ma anche difficile, faticosa. Ha richiesto molto tempo. Non mi meraviglia affatto che molti validi colleghi preferivano non affrontare la prova.

A causa della difficoltà dell'esame il numero dei membri ordinari della SPI era assai limitato. Il raggiungimento di questo status societario era percepito come una barriera per la maggioranza dei soci. Si è creato negli anni un forte malumore per ciò che appariva una distinzione tra soci di categoria A e soci di categoria B, come il prodotto di una politica societaria di discriminazione. Si contestava, con una certa ragione, che il modo di selezionare i soci ordinari creava una categoria di analisti più "qualificati", con danno professionale degli altri. Era, peraltro, contraddittorio che la S.P.I da una parte preparasse analisti a tutti gli effetti e, dall'altra, affermasse che loro non avessero raggiunto ancora il grado di competenza necessario per essere considerati tali. A parte la contraddizione e la discriminazione potenziale della grande maggioranza degli analisti sul piano professionale, si era certamente creato uno squilibrio politico all'interno della Società a causa della grande sproporzione numerica tra membri associati e membri ordinari.

Fu così che l'Esecutivo Riolo decise di procedere a una riforma del ordinariato che fu approvata dalla stragrande maggioranza di tutti i soci. La riforma non ha ridefinito le funzioni degli ordinari che sono rimaste quelle di prima, anche se c'è da dire che sulla scia di un "vento di cambiamento" c'è stata da quel momento in poi una maggiore attenzione allo spirito dello Statuto e una minore adesione a una certa consuetudine dettata dalla tradizione. Così anche gli associati diventano oggi presidenti dei Centri, ma non segretari scientifici, partecipano regolarmente alle riunioni di Training a livello locale o nazionale, e possono fare seminari facoltativi (anche se questa possibilità è prevalentemente assegnata per cooptazione).

La riforma dell'Esecutivo Riolo, di cui facevo parte come segretario, ha modificato le modalità di accesso all'ordinariato. Ha riconosciuto il fatto che l'associatura sancisce una piena qualifica di analista e ha impostato in modo nuovo le qualità necessarie di cui mostrare di essere in possesso: svolgere effettivamente la professione dell'analista (di cui offrire una presentazione con breve schede di descrizione dei casi analizzati); avere una preparazione culturale e teorica sufficiente per partecipare al dibattito scientifico della Società (essere in grado di scrivere un articolo per una rivista psicoanalitica o presentare un lavoro nell'ambito dell'attività societaria o dei Centri); partecipare in maniera assidua alla vita societaria locale e nazionale.

La riforma ha pacificato per un certo periodo il clima della S.P.I. fino a quando nuovi fatti hanno messo di nuovo in discussione l'equilibrio raggiunto. Il più evidente e rumoroso è stata l'approvazione da parte dei soci ordinari dell'estensione della conduzione dell'analisi valida ai fini del Training anche agli analisti ordinari, con conseguente abolizione della sua definizione come "analisi didattica". È stato da più parti osservato che con le nuove modalità di qualifica, non era garantita la qualità di preparazione necessaria ai soci ordinari perché potessero condurre analisi di analisti in formazione. Si aggiungeva a questa preoccupazione il giudizio delle commissioni di esame che si dichiaravano insoddisfatte dei criteri che non permettevano una valutazione adeguata dei candidati.

In realtà un emendamento successivo alla riforma aveva reso più vaghi i criteri di selezione lasciando un ampio spazio di discrezione alle commissioni, le quali, ritenendo di avere il mandato di incoraggiare piuttosto che scoraggiare la domanda a diventare soci ordinari, non si sentivano sufficientemente autorizzate a esprimere parere negativo anche in casi in cui risultava loro palese l'inadeguatezza della documentazione.

All'insoddisfazione hanno contribuito:

- a) Il fatto che sempre di più il giudizio della qualifica a membro associato è sulla potenzialità del candidato a diventare un compiuto analista attraverso l'esperienza successiva. Ciò significa che spesso agli occhi dei suoi esaminatori al momento dell'associatura non è già un analista pronto. Si auspica che potrà acquisire ciò che gli manca attraverso l'esercizio della sua professione.
- b) Il fatto che è sempre più diffusa la percezione delle funzioni di Training come un riconoscimento di prestigio, l'atto finale del percorso societario dell'analista a prescindere dall'inclinazione personale e la competenza per il lavoro di formazione e la trasmissione della psicoanalisi.

Come ripristinare dei criteri di valutazione rigorosa per la qualifica a socio ordinario senza caricarla delle difficoltà che provengono dai problemi della qualifica a membro associato o dell'attribuzione delle funzioni di Training e senza trasformarla semplicemente in una prova difficile, molto selettiva, puntando a una concezione elitaria della S.P.I.?

La commissione incaricata dall'Esecutivo per una revisione/definizione delle modalità di valutazione per l'ordinariato a cui partecipano Maria Teresa Palladino, Maria Pierri, Anna Maria Risso; Giuseppe Saraò, oltre a me (che ne sono il coordinatore), ha cercato una procedura equilibrata, equa e rigorosa al tempo stesso, in grado di garantire alla nostra Società la possibilità di contare su una solida maggioranza di soci attivi, ben definiti sul piano dell'identità analitica e in grado di dare un apporto significativo allo sviluppo teorico-clinico della psicoanalisi.

La nostra prima preoccupazione è stata quella di dare dignità a un "progetto", come riteniamo che debba essere l'aspirazione di diventare membro ordinario: *non un "bollo" di qualità, né il desiderio di essere un analista pienamente espresso (la cui realizzazione non richiede un esame), bensì quello di essere un membro della SPI in grado di dare il meglio di sé nella gestione dell'interesse comune e nel dibattito scientifico.*

Abbiamo dato centralità a due aspetti ritenuti fondamentali: la partecipazione attiva, consapevole, pensata alla vita societaria e lo sviluppo di interessi scientifici e clinici che testimonino la maturazione di una inclinazione non solo ad esercitare la professione di cura, ma anche a dedicarsi alla ricerca scientifica, teorica e clinica. L'idea del membro ordinario che ha ispirato la nostra proposta è quella di un socio che è parte attiva di una società scientifica in cui è auspicabile un continuo confronto, critico e creativo del singolo individuo con una cultura collettiva, un "Noi". La scelta di proporsi come membro ordinario, deve avere valore di una dichiarazione di intenti all'interno della comunità di cui si è parte.

Sulla base di queste premesse abbiamo formulato questa proposta:

L'aspirante Membro Ordinario deve rivolgere domanda al Presidente della Società, indicando la data della propria qualifica a membro associato della SPI e allegando la seguente documentazione:

1. Un curriculum dell'attività professionale e scientifica svolta dopo la qualifica a membro associato.
2. Un resoconto della propria partecipazione alle attività del Centro di appartenenza: frequentazione, presentazione o discussione di lavori, partecipazione a gruppi di lavoro, eventuali cariche istituzionali ricoperte. Ad esso va aggiunta una presentazione della propria partecipazione alle attività scientifiche e societarie della SPI e una breve riflessione sul proprio modo di considerare e vivere l'essere parte della Società. Il proposito di diventare ordinario viene comunicato al presidente del Centro di appartenenza che ne informa l'Esecutivo.
3. Uno scritto di carattere teorico- clinico, non già pubblicato, con riferimento a materiale di seduta, da cui emerga la maturità della propria esperienza psicoanalitica.
4. Il prospetto complessivo dei casi trattati in analisi, indicante la durata del trattamento, il numero delle sedute, la frequenza settimanale delle sedute, l'indicazione se l'analisi è conclusa, interrotta, o in corso; un resoconto in forma di schede illustrative (tre cartelle) di quattro casi trattati in analisi, di cui almeno due conclusi (compresi i casi dell'associatura): i casi possono essere di analisi di bambini, adolescenti, adulti. I casi di pazienti adulti dovranno rappresentare almeno la metà dei casi trattati.
5. La presentazione d'insieme del proprio lavoro a una o due sedute e di eventuali attività di lavoro analitico con gruppi, famiglie, coppie, condotte in ambito privato e/o istituzionale.

Visionata la documentazione, l'aspirante viene invitato a un colloquio con la Commissione, la cui finalità è l'approfondimento e la compiuta formulazione del giudizio sulla base dei parametri indicati. Eventuali dubbi emergenti dalla valutazione complessiva della documentazione vengono comunicati preventivamente per iscritto all'aspirante che potrà decidere se presentarsi al colloquio o ritirare la domanda per riproporsi successivamente.

La partecipazione assidua alla vita societaria, a partire da quella del proprio Centro, l'effettivo svolgimento della professione analitica, la sufficiente maturazione dei propri interessi scientifici e clinici devono essere i cardini della valutazione dei candidati alla qualifica di membro ordinario. Tuttavia non è nell'interesse della nostra Società la semplice certificazione del fatto che un socio abbia o non abbia raggiunto le qualità necessarie per l'ordinariato. È, invece, nell'interesse della Società che i soci possano essere nella condizione di poterle raggiungerle usufruendo di tutto l'aiuto che possa essere dato loro. A partire dal fatto che in caso di mancato accoglimento della sua domanda il socio deve essere sufficientemente informato sulle lacune della sua documentazione e adeguatamente consigliato e seguito nel suo sforzo a superarle.

È arrivato il momento di dare effettivamente avvio a quella formazione permanente degli analisti, tanto auspicata, ma mai realizzata. Concepita non come corso di recupero per “ripetenti”, bensì come spazio di crescita comune costruita con il contributo di tutti, all’interno del quale anche il progetto di ogni socio associato di qualificarsi come ordinario possa essere coltivato con attenzione e cura.

In conclusione, il socio ordinario deve essere un analista convinto e appassionato della sua scelta professionale, desideroso di confrontarsi con i suoi colleghi, ma anche con i saperi e le culture che vivono in questo nostro mondo in crisi, travagliato. *Ma deve pure essere, questa è una condizione sine qua non, un socio S.P.I presente e partecipe, responsabile più che ambizioso.* Creare ordinari che non partecipano alla nostra vita comune è controproducente. Se è vero che una qualifica ottenuta in modo serio è un’opzione irrinunciabile per noi, è altrettanto vero che non ci interessano gli analisti astrattamente “bravi”, avulsi dal nostro dibattito e dai nostri luoghi d’incontro. È mia profonda convinzione che finché i soci ordinari, attualmente circa un terzo dei soci, non ne supereranno almeno la metà, la S.P.I soffrirà di una preoccupante vulnerabilità strutturale. Il problema non si risolve “ope legis”, si aggrava invece, ma appunto per questo, torno a ribadirlo, è sempre più attuale la questione della formazione permanente.

GLI INTERVENTI DALLA SALA DEL 13 OTTOBRE SONO ANDATI PERSI PER PROBLEMI TECNICI DA PARTE DELLA STRUTTURA CHE CI HA OSPITATO.

DOMENICA 14 OTTOBRE

Malde Vigneri: apertura lavori

Siamo quindi giunti al culmine della discussione e dei lavori.

Laura Ambrosiano, Segretario della Sezione Milanese, riferirà, per conto degli altri Segretari delle Sezioni Locali dell’INT, di quanto emerso dalle molte riunioni organizzate nelle 4 sezioni sull’argomento quale preliminare dibattito preparatorio alla votazione. **Filippo Marinelli** parlerà dei criteri di attribuzione delle funzioni di training e delle funzioni stesse. **Gemma Trapanese** parlerà della responsabilità professionale dell’ordinario. Infine **Stefano Bolognini** concluderà ricordandovi le tappe che hanno portato a questo momento ed i termini salienti di ciò su cui siamo chiamati a decidere tramite votazione illustrandovi le ripercussioni internazionali e le implicazioni politiche comune alla votazione.

Lasciate che dia la parola ai relatori con un piccolo aneddoto:

“Racconta Danielle Quinodoz di quella speciale *nota blu* che Chopin e Delacroix cercavano come luogo prezioso fra l’immaginazione ed il potere. Ce ne da notizia Georg Sand, riferendo il modo in cui il pittore ed il musicista ne parlavano fra loro: “Ecco! Dammi quel rosso, dammi quel blu” declama Delacroix “mettiamoli uno accanto all’altro. Vedi? Nel punto in cui si toccano sembrano rubare l’un l’altro. Ma puoi mettere in un quadro i toni più violenti se gli dai il riflesso che li può unire. Forse che la natura ha toni sobri? Non è forse straripante in contrapposizioni violente che non ne distruggono affatto l’armonia? Tutto si intreccia in un riflesso”. “Ma se cerco il colore, non trovo il disegno”

commenta Chopin. “Non troverete l’uno senza l’altro” risponde l’amico. “ e li troverete insieme”. “E se trovo il Chiaro di luna?” nicchia il compositore. “Bene, avrete trovato il riflesso di un riflesso”.
Ho un’ambizione: che in queste giornate noi insieme senza animosità né pregiudizi, possiamo tendere a cercare la nostra *nota blu*. Non scelte che si rubano l’un l’altro, ma quello sforzo impossibile di conferire ai nostri pensieri non solo “la costruzione di un accordo” cito ancora Delacroix “ma relazioni nel loro concatenarsi appunto in riflessi di riflessi”. Non che io non senta importantissime la decisione che noi siamo chiamati a prendere e che non ne comprenda i piani e le norme, ma non vorrei perdere pur nella contestualizzazione di una scelta fra due opzioni, il valore d’insieme che le sottende, l’intrecciarsi delle diverse accezioni e in esse la ricerca di quella nota speciale in grado di accordare persino le dissonanze.

Laura Ambrosiano – Segretario della Sezione Milanese

Vi parlo a nome della Commissione del training che mi ha dato l’incarico di leggere i Verbali, redatti dalle Commissioni Locali, sulle riunioni tenute sull’emendamento Eitingon, per proporre alcuni spunti alla discussione.

Mi sembra che l’andamento, nelle diverse sedi, sia stato molto simile: tentennamenti sul numero delle sedute delle analisi dei candidati, ripensamenti, cambiamenti di punti di vista da un incontro all’altro,

qualche insistenza sull’ingerenza dell’Istituzione e sulle sue richieste rispetto a qualcosa di privato come è l’analisi personale (Roma 2 e Milano), e l’osservazione che, dopo i primi colloqui di selezione, l’Istituzione di fatto è presente e ha il dovere di proporre dei punti di repere validi per tutti noi.

Nelle discussioni diversi tipi di approccio alla questione si intrecciano:

un approccio storico-culturale che vuole tenere conto delle contingenze, quelle economiche, ma anche quelle relative allo spazio e alla visibilità (angusti) della psicoanalisi nel panorama attuale, al modo di concepire la dipendenza (Bolognini) o il tempo, il tempo di oggi istantaneo, breve³⁶;

un approccio tecnico-metodologico che riconduce alla autonomia della coppia le decisioni sul numero delle sedute, facendo ricorso ad una sorta di posologia psicoanalitica, il numero delle sedute come “dose” efficace per quell’analizzando, senza tener conto di altri elementi congiunturali.

L’intreccio tra questi livelli, anche se sembra immettere un pò di confusione, ha il pregio di allargare la questione, ed è importante, a mio parere, perché si connette con le prospettive-fantasie di ciascuno sulla sopravvivenza del nostro gruppo sul piano materiale e simbolico, tema sotteso alla discussione sul numero delle sedute e alle relazioni internazionali. Come ogni gruppo dotato di una continuità e di una fisionomia Istituzionale, anche la SPI è continuamente attraversata da tensioni relative al nutrirsi, al ripararsi, al conservare un proprio territorio, alla sopravvivenza, appunto.

Nel definire il numero delle sedute ci incontriamo subito con l’altalena tra il bisogno di preservare la nostra specificità e quello di connettersi con gli utenti e con la cultura dei nostri giorni.

La preoccupazione per la nostra sopravvivenza, come singoli e come gruppo, non è recente, anche se oggi ci troviamo in un momento delicato di trasformazione. Ricordo una citazione di Giovanna Goretti che già nel 1996 avvertiva qualcosa di cambiato, dapprima nei candidati, poi anche negli analisti: anche in noi, a suo modo di vedere, stava emergendo un senso di dipendenza dal paziente, dai pazienti, dalla loro richiesta di analisi. Questa dipendenza, segnalava G. Goretti, può indurci ad agire, sul numero delle sedute, sulla loro durata, sul pagamento, ecc.. La dipendenza, aggiungeva,

³⁶ Tra parentesi vorrei sottolineare una osservazione di Alessandro Garella, al CNP, che nota la stranezza del fatto che noi sembriamo considerare il tempo solo come legato al numero delle sedute, e non alla durata delle stesse, per esempio, o alla durata degli intervalli tra le sedute, o delle pause di vacanze, ecc..

testimonia una svolta personale significativa: invece di viverci come qualcuno che ha qualcosa da offrire, noi analisti cominciamo a sentirci “come qualcuno in stato di bisogno...”³⁷

Potremmo dire che viviamo un momento denso della *nostalgia* per le liste di attesa e per il maggior riconoscimento sociale di cui un tempo godevamo, e dei timori per il nostro bisogno come analisti (timore che prima forse si avvertiva in modo particolare nell’invecchiamento e nell’avvicinarsi del pensionamento, cose di cui parliamo continuamente tra noi negli scambi informali, ma mai in sede scientifica, grupale e Istituzionale).

Sul numero delle sedute per le analisi dei candidati è difficile per tutti prendere posizione senza allargare il discorso a tanti altri aspetti del training. A Milano abbiamo chiamato questo, con l’espressione trovata da Laura Colombi, “effetto shangai”.

Cosa significa? Nelle diverse riunioni si può notare, infatti, come dall’argomento in oggetto l’attenzione si sposti, abbastanza presto, ad altri aspetti: la selezione, i doppi colloqui di selezione, gli esami di fine anno, l’Associatura, e le nostre indiscutibili difficoltà a “dire di no”, e soprattutto il discorso si allarga alla qualità dell’intero training.

Nei verbali delle Sezioni locali si può cogliere questo veloce passaggio dal numero delle sedute a domande: come possiamo garantire un buon prodotto? Come possiamo favorire l'emergere dell'attività inconscia, della regressione, del transfert, di quello negativo in particolare?

L’effetto “shangai” indica bene quanto il training sia un **processo globale e complesso**, quando vi riflettiamo se si prende da un lato salta fuori anche l’altro e così via. (A Milano abbiamo utilizzato un Power Point preparato da Giovanni Foresti che offre una visione del training intero con le sue scansioni temporali e le finalità specifiche di ogni step.)

Può essere utile per prendere in considerazione il training nella sua globalità visualizzarlo come un **Servizio** (Foresti) rivolto a chi ne fa richiesta, che soddisfa determinati bisogni della collettività. Parallelamente anche chi lo fornisce è attento alla qualità di ciò che offre, perchè ne va della qualità della loro vita. Il circolo di bisogni reciproci individuato da Goretti per quanto riguarda l'analisi, oggi si allarga all'intero training.

Per questi motivi credo che sempre più, nelle nostre discussioni, tendiamo a focalizzarci sulla valutazione del prodotto che eroghiamo (**output**) e sulla valutazione dei risultati di formazione e apprendimento, da parte dei candidati, che otteniamo (**outcome**).

Per la **valutazione dell’insegnamento (output)** che forniamo abbiamo (oltre al grado di soddisfazione del docente stesso) le schede di gradimento compilate dai candidati, che i CLT utilizzano (con moderazione) per orientare i programmi seminariali (come da mandato). Queste schede danno voce ai candidati, in concreto consentono loro di segnalare disfunzioni evidenti e gravi. Infatti i candidati in genere mettono i loro giudizi di gradimento intorno a valori medi, tendono a pronunciarsi poco, salvo in casi di particolare mancanza di sintonia con il compito e di inadeguatezza dei seminari proposti.

In questa segnalazione delle situazioni estreme le schede sono utili, almeno fin quando non stabiliremo altri mezzi per segnalarci, tra noi, reciprocamente, le nostre singole difficoltà (dovute a età, malattia, demotivazione ecc.).

Per la **valutazione dei candidati (outcome)** abbiamo soprattutto due strumenti: gli elaborati di fine d’anno e la Qualifica. Per compiere al meglio queste valutazioni occorre un utilizzo migliore degli strumenti di cui già disponiamo. Spesso si sentono invocare nuove norme, nuovi criteri di valutazione, ma, in effetti c’è da stupirsi di quanti strumenti possediamo già, pensati proprio in funzione della qualità del nostro lavoro istituzionale. Siamo forniti di griglie di valutazione che Malde Vigneri (e i Segretari di training precedenti) e i vari Segretari delle Commissioni hanno elaborato per

³⁷.... dopo anni gloriosi di liste di attesa sventolate con orgoglio ci troviamo con la paura di non avere pazienti, del venir meno della propria utilità e del proprio status sociale, e di aspettare il ritorno dei pazienti dalle pause come il condottiero romano che, nel momento della sconfitta, invocava: Varo ridammi le mie legioni.” (Goretti 1996)

le I e per II selezioni, per gli esami di fine anno e per la Qualifica.

Gli strumenti già disponibili dovrebbero essere **valorizzati** avendo presente la loro finalità: non si tratta infatti di compilare verbali burocratici, ma di dare senso ai percorsi di valutazione, tanto più necessari in quanto l'oggetto delle nostre valutazioni è un **divenire** dei candidati e del training. Apparentemente, usiamo poco questi strumenti, e vi ricorriamo meglio solo nei rari casi di giudizi negativi, altrimenti la compilazione sembra veloce e stenografica, come ho potuto notare nella lettura dei giudizi formulati per gli associandi 2018 (peraltro ho apprezzato alcune schede fatte molto bene e comprensibili, eccezioni da cui ciascuno di noi potrebbe imparare).

Personalmente ho l'impressione che, quando assolviamo compiti Istituzionali, tendiamo a "sentirci in prestito all'Istituzione", più che interessati a prendercene cura. Svolgere compiti Istituzionali non è "lavoro clinico", forse è per questo che lo viviamo come qualcosa di "meno"?... che merita meno attenzione e meno tensione rispetto al lavoro con i pazienti?

Sappiamo che il training, anche se ha una sua struttura con una relativa autonomia rispetto all'insieme societario, risente, assorbe, riecheggia e replica la mentalità e le modalità che regolano l'intera Società, in definitiva degli assunti di base che ci attraversano. Spesso (anche in questi incontri sull'emendamento) parliamo di familismo, di alleanze e conflitti tra soci, di transfert e controtransfert, tra gruppi e sottogruppi, che finiscono magari per venire giocati nelle selezioni ai diversi livelli.

Per tutti questi motivi si ritiene importante, anche se con qualche ambivalenza, ridare spazio alla **formazione permanente** (tema molto sostenuto dal Segretario Nazionale di Training Malde Vigneri), ma all'atto realizzativo risulta poi difficile individuare dei focus che ci coinvolgano tutti, anche perché i focus possibili e interessanti sono molti, diversi e, talora, dolorosi (Massimo VignaTaglianti ha forse trovato una strada vitale nei gruppi clinici).

In effetti a quali compiti abbiamo bisogno di formarci?

L'insegnamento, tutto sommato, sembra l'ambito meno critico, non solo perché ciascuno prepara i seminari accuratamente, e li prepara in modo meno autoreferenziale che per il passato; ma anche perché è oggi raro un atteggiamento da lezione cattedratica, si dà spazio ai candidati, si anima il gruppo e ci si fa guidare (entro certi limiti) dalle loro domande, interessi e perplessità. Questo è un buon risultato che ci consente di sostenere la buona qualità del nostro training in generale: i candidati sono seguiti molto da vicino, e anche alcuni elementi del IV pilastro sono presi in considerazione con più attenzione, come le caratteristiche e il funzionamento dei gruppi-classe, le supervisioni in gruppo gestite con attenzione ai fenomeni gruppalì, la socializzazione dei candidati alla partecipazione ai Centri, le schede di accompagnamento dei candidati associandi compilate dalle Sezioni Locali (alcune veramente pregevoli) con tutta l'evoluzione rilevata.

Anche la supervisione sembra un ambito poco critico, certo proponiamo stili molto diversi, non solo in riferimento alle teorie amate, ma proprio alle modalità che vanno dai supervisorì-maestrine ai supervisorì silenziosi, con una ampia gamma intermedia, in questo niente di male, forse varrebbe la pena di confrontarci meglio e più spesso.

Un'area sempre da tenere sott'occhio e migliorare è quella dell'integrazione teoria-pratica, dell'argomentare sul piano teorico le proprie scelte cliniche, che presenta qualche punto critico sia nel gradimento dei candidati sia da parte dei candidati come si coglie nei lavori presentati per la Qualifica. Mi ha colpito che i lavori sull'"identità dell'analista" di Lucio Russo, Maurizio Balsamo, Giovanni Foresti, apparsi sulla Rivista nel 2017 (si tratta del frutto del gruppo di lavoro inaugurato da Anna Nicolò), parlando della instabile identità di chi fa il nostro mestiere, la collegano proprio ad un sapere correlare in modo instabile e problematico teoria e tecnica, ad un saper immaginare che il chiasma ineludibile tra teoria e pratica non è una catastrofe ma può diventare una preziosa fonte di esperienza e di pensiero (ibid. pg. 390).

Insegnare questo atteggiamento e posizione mentale è complesso.

In definitiva l'area per noi più problematica sembra essere quella dei giudizi (dalle I e II selezioni, agli

elaborati di fine anno, sino alla Associatura), della valutazione di qualità.

Si tratta dell'area in un certo senso più distante dall'assetto clinico: nel momento del giudizio ci sentiamo sguarniti, senza i nostri attrezzi abituali, certo l'ascolto psicoanalitico è ancora prezioso e ci soccorre, ma non la sospensione, l'attesa, la libertà associativa, non l'interpretazione, non la consapevolezza di essere in un percorso di cura....ma un giudizio che include la possibilità di "dire di no". Per questa difficoltà spesso si sente osservare che le 4 sedute sono il mezzo di selezione più efficace di cui disponiamo, nel senso di costituire un elemento di auto-selezione degli aspiranti. Certo la **valutazione** ci porta dinanzi al problema del cosiddetto conflitto di interessi, vale a dire che chi eroga il Servizio (insegnamento o supervisione) è anche chi ne valuta l'efficacia. Docenti e valutatori sono le stesse persone. Di questo conflitto di interessi ci occupiamo da anni: la collegialità delle Commissioni di valutazione, la loro costituzione su base nazionale e non locale, il sorteggio delle commissioni stesse (per evitare incompatibilità), la scheda che accompagna ogni candidato alla Qualifica con il suo percorso specifico nel corso dell'intero training, sono tutti accorgimenti con cui abbiamo cercato di limitarne la portata. Abbiamo prodotto molte norme che riflettono l'auto-comprensione della nostra organizzazione, cioè la nostra capacità di individuare elementi di pregio e elementi di difficoltà.

Non è pensabile che la valutazione di qualità sia affidata a terzi esterni, non ha alcun senso, si tratta piuttosto di immaginare e inventare mezzi e occasioni orizzontali di valutazione del nostro operato nel training (tra Centri e Sezioni Locali, tra Società).

Questo comporta anche di affinare le nostre capacità di partecipazione ai gruppi Istituzionali e Societari.

Qui si gioca qualcosa su cui abbiamo bisogno di lavorare: la possibilità di mantenere una identificazione mobile con i compiti e i fini Istituzionali, curare che questi gruppi siano "gruppi di lavoro" non intrisi di quel meccanismo di disidentificazione statica rispetto all'Istituzione, espressione di distacco e indifferenza. Gli strumenti di valutazione che davvero ci mancano sono relativi al coordinare e assumere funzioni societarie, avviare e animare confronti utili alla valutazione del Servizio che prende tanta parte della nostra vita nella SPI.

Questo aspetto riguarda non riguarda il solo training ma l'intero funzionamento della Spi e potrebbe anche avere una funzione di contenimento di **derive e usure** possibili per ciascuno di noi (Bolognini prima e l'attuale Esecutivo sono interessati a studiare forme di aiuto reciproco, una sorta di sostegno-accompagnamento alla malattia, all'usura e alla vecchiaia, la questione "non può essere risolta col rimanere didatti a vita!", come osserva un collega nel corso di un incontro...)

In una riunione alla Sezione Milanese un collega si trovò a dire: smettiamola di fare la conta di chi partecipa e lavoriamo con quelli che ci sono e che sono interessati. Per me è stata una osservazione importante, parafrasando Bion potremmo dire: il **gruppo** è composto da 100 partecipanti, di cui 40 presenti e 60 assenti.

In definitiva il giudizio generale sul training che emerge dai Verbali delle riunioni locali sembra indicare che molti di noi hanno il desiderio di occuparsene, di cogliere i punti critici e di monitorarli.

Vigneri M.: ringrazio molto Laura Ambrosiano per il suo importante ed esaustivo contributo che ci ha fornito chiaramente lo stato dei fatti e la circolazione dei pareri dei nostri colleghi. Dovrebbe essere possibile conferire alle valutazioni ed alle opzioni proposte un'ottica scientifica che le consustanzi con il dovuto spessore. A proposito di spessore e di valutazioni, vorrei, per inciso, sottolineare un problema che ritengo importante: in questi ultimi anni è invalsa l'abitudine da parte di chi non è ammesso ad un esame o non supera i colloqui di valutazione di qualifica, di chiedere di poter prendere visione dei giudizi e dei verbali. Occorre, lo ribadisco da tempo, che i nostri scritti siano esemplari sia dal punto di vista formale che sostanziale e giuridico. Prima di dare la parola a Filippo Marinelli e a Gemma Trapanese, vorrei dirvi, nel ribadire lo stupore ed il dispiacere per la

scarsissima affluenza a questa giornata, che la partecipazione dovrebbe essere considerata un obbligo. Credo che dovremmo capire meglio il significato di queste latitanze e sarà necessario trovare un giusto rimedio.

**A.F.T. - Proposte per un riordino delle procedure
Filippo Marinelli – Segretario della Commissione per
l'Attribuzione delle Funzioni di Training**

In un articolo di qualche anno fa, intitolato “ Fantasie e conflitti inconsci nelle istituzioni psicoanalitiche” Claudio Eizirik accennava a un certo punto: “...alle discussioni interminabili, polemiche e spesso aggressive sui tre modelli di formazione psicoanalitica, con una polarizzazione di opinioni e posizioni tra due gruppi che difendevano posizioni radicalmente opposte. Per il gruppo A la proposta dei tre modelli rappresentava una perdita di qualità, “ i barbari alle porte”, l’abbandono di quel rigore che era stato costruito con tenacia per decenni. Per il gruppo B il mantenimento dello status quo rappresentava l’espressione della rigidità paralizzante, del conservatorismo, della cecità dinanzi ai cambiamenti del mondo e della psicoanalisi..(omissis)...Finalmente, in un drammatico momento di svolta, nella riunione del Board a Berlino, nel luglio del 2008, fu possibile approvare il riconoscimento dei tre modelli e iniziare il processo di regolamentazione dei cambiamenti di modello e di altre situazioni che questa complessa novità aveva creato...” . Orbene, si tratta quindi di un processo, tuttora in corso, a conferma che l’istituzione psicoanalitica è un organismo vivo, in continua quanto coerente trasformazione, che oscilla tra la tendenza tra una informalità creativa e quella verso la istituzionalizzazione. Questi nostri incontri non altro sono quindi che la testimonianza di una tensione continua data dal tentativo di mantenere vivo questo processo per impedire che l’istituzione, in tutte le sue declinazioni, teoriche, cliniche, amministrative e perché no scolastiche, si cristallizzi in un dogmatismo che ne mortifichi la crescita e la vitalità.

Come ci ha ieri ricordato Bezoari, il termine stesso di analisi “didattica” sembra contenere in sé una contraddizione in termini, affidando ad un metodo volto alla ricerca della più assoluta libertà di pensiero e di parola il compito di tracciare i limiti di una rigorosa disciplina. Contraddizione peraltro, come ci viene ricordato, che in modo più o meno palese fu rilevata fin dalle origini, da Freud stesso, più esplicitamente da Ferenczi, Balint e altri. Pericoli tuttavia tenacemente denegati da una corrente di ottimistica convinzione sulla capacità taumaturgica della psicoanalisi a superare le insidie del transfert, della compiacenza, della sudditanza condita da una più o meno consapevole ambivalenza: tanto da affidare all’ analista stesso la funzione maestra di guida “reporting”, sistema sul quale si appoggiava fino a poco tempo fa la formazione degli analisti della stessa Società Britannica.

Per quanto riguarda casa nostra, fin dagli anni ’80 si sentivano affiorare sempre più insistentemente discussioni sul dubbio di legittimità dell’affiancare per istituto, e non come mero epifenomeno, il fine trasformativo della analisi personale ad uno scopo anche didattico. L’analisi è analisi, è personale, non pretende di insegnare teoria né tecnica... se non ciò che si impara su sé stessi e, inevitabilmente, sul modus operandi del proprio analista. Che però si presume che debba essere bravo. E chi è bravo? Naturalmente, il Didatta, autore di libri, articoli , relatore ai Congressi, indubbio depositario di un sapere e di una cultura che conferisce un meritato prestigio. Li ricordiamo ancora tutti con profonda gratitudine, con il carisma di autentici maestri... eppure venne proprio da loro, durante l’esecutivo Di Chiara, l’iniziativa di abolire il termine di Analista Didatta, che qualificava una speciale categoria di super-socio, unico in grado di analizzare quella particolare e un po’ sospetta categoria di persone che lamentano il sintomo di voler diventare psicoanalisti. Qualificare come Analisti con Funzione di

Training soci Ordinari con una certa anzianità che ne avessero fatto domanda e si fossero sottoposti ad una sorta di esame di docenza fu una forzata necessità imposta dall'esterno, per l'intreccio di polemiche che portarono non solo alla scissione da cui nacque l'A.I.Psi, ma anche all'abolizione della usanza fino ad allora invalsa di essere cooptati come didatti per meriti scientifici riconosciuti. Oltre a questo la modifica del titolo non fu che il primo gradino per scorporare l'analisi personale, che pur ancora gli stessi ex didatti conducevano con i candidati, dalle mere funzioni didattiche; se non ancora di fatto, almeno idealmente era ormai sempre più diffusa la concreta possibilità di chiedere per Statuto lo scorporo della analisi dal percorso di training. E' storia recente il primo referendum indetto nel 2003, che non raggiunse la maggioranza necessaria, e infine il successivo del 2013 che consentì ai candidati in analisi con soci Ordinari di accedere alle prime e alle seconde selezioni per essere ammessi al Training.

Come sappiamo, dopo l'approvazione dell'emendamento le uniche prerogative rimaste proprie degli analisti A.F.T. sono quelle degli insegnamenti fondamentali nei programmi delle Sezioni e delle supervisioni alle analisi fatte di candidati ai fini della Associatura. Non è un mistero però che, se guardiamo solo il profilo professionale, non sono pochi gli aspiranti psicoanalisti che per acquisire esperienza si rivolgono anche a membri Ordinari che meritano fama di particolari capacità, magari disertando gli studi di A.F.T. sulla carta maggiormente qualificati. Quindi che resta dei vecchi vantaggi? Del vecchio prestigio? Credo che permanga comunque una evidente aspirazione al rivestire questa particolare qualifica come coronamento di un personale, ideale percorso della propria carriera scientifica e professionale. Forse anche il piacere di mettersi ancora in gioco, alzare l'asticella e vedere se il superarla dà ancora il sentore di un antico piacere, che per un po' ci riappacifica con noi stessi. Vogliamo chiamarlo narcisismo? Sia pure, ma abbiate l'indulgenza di considerarlo positivo. Viene comunque mantenuto con la Attribuzione il conseguimento di una conferma di sé i cui effetti sono palpabili nel condividere sinceramente le emozioni e gli affetti che manifestano i colleghi al conferimento della nomina, e a volte, purtroppo, di fronte ad una delusione.

Negli ultimi anni ho avuto la fortuna di far parte a lungo della Commissione unica per la nomina dei soci Ordinari. Nata in contemporanea con l'approvazione dell'emendamento, essa ebbe come linee guida nuove norme statutarie e procedurali che, eliminando la norma di un colloquio per la conoscenza diretta delle competenze cliniche dei candidati, consentirono una selezione a maglie larghe proprio nel momento in cui sarebbe stato necessario ribadire una accresciuta importanza di questo passaggio, sotto ogni profilo. Più volte richiedemmo a due diversi Esecutivi, documentando per iscritto, alcune modifiche procedurali che non avrebbero richiesto complicazioni statutarie, ma evidentemente non era tempo. Sono lieto quindi che si stia provvedendo ora ad una riforma che possa ribadire il valore di una qualifica per troppo tempo assicurata in pratica da una sorta di autocertificazione.

Successivamente entrato a far parte della neonata Commissione Unica per il conferimento delle funzioni di Training, Ho avuto modo di rivedere non poche domande di soci da poco tempo già conosciuti attraverso le carte per l'ordinariato. Questa volta però con il piacere di discutere del materiale presentato con i richiedenti, e sulla base di parametri precisi. Rivediamoli insieme:

- 1) Un curriculum professionale psicoanalitico personale, con il prospetto dei casi trattati, con quale setting, mostrando capacità di tenere un'alta frequenza di 4/5 sedute settimanali, e almeno 5 schede più approfondite.
- 2) Un curriculum societario, completo delle partecipazioni alla vita scientifica e organizzativa del Centro di appartenenza e della Spi, con l'elenco degli incarichi svolti.
- 3) Presentazione della produzione scientifica, come quantità, qualità e focus sugli argomenti maggiormente elaborati..
- 4) Un lavoro teorico-clinico scritto appositamente per l'occasione.

Viene inoltre sottolineato che il peso specifico dei quattro parametri è lo stesso, e l' idoneità deve essere conseguita in tutti e quattro.

A prima vista l'elenco dei parametri pare ricalcare, in modo convenientemente potenziato, quello che veniva richiesto per fare domanda di membro Ordinario nel vecchio Statuto: curriculum, attività professionale, 5 schede cliniche, lavoro clinico-teorico appositamente scritto. A ben vedere però una sostanziale differenza viene sottolineata dalla inversione che definisce il lavoro da presentare: clinico-teorico anziché teorico-clinico, come a rimarcare il carattere eminentemente clinico dello status di membro Ordinario rispetto a quello di AFT, arricchito da un curriculum scientifico, amministrativo, e soprattutto da una prova di particolare padronanza delle teorie. Se dopo l'approvazione dell'emendamento che scorpora l'analisi personale di training non si può nascondere che ai membri Ordinari viene a carico una doppia responsabilità, verso il proprio paziente e verso il possibile futuro psicoanalista, quali restano le prerogative peculiari ad una Funzione di Training? In realtà non poche, e sappiamo bene che difficilmente si può trovare chi possa vantare di possederne al meglio la maggior parte.

Elenco brevemente:

- Una conoscenza estesa e non dogmatica delle teorie
- Buona capacità di chiarezza nella esposizione teorica
- Capacità di comunicazione, coinvolgimento del gruppo

Capacità quindi di dialogare e trasmettere come usare nel lavoro clinico gli strumenti fondamentali della psicoanalisi, l'uso appropriato del setting, la sua tenuta e saper trasmettere quel difficile passaggio da una attitudine psicoterapica ad un maturando assetto psicoanalitico della mente.

Importanza infine di una piena identificazione con una deontologia peculiare della psicoanalisi, tenuto presente la reale potenza dei fenomeni transferali sia del paziente sia di sé stessi .

Superfluo precisare che tutto ciò si attiva nella trasmissione del sapere durante le attività seminariali ma in particolar modo in quella particolare posizione di terzietà che si occupa nella supervisione della analisi di un candidato. Situazione ulteriormente complicata nel caso che il candidato stesso sia ancora in analisi. In vista della delicatezza di questa responsabilità potremmo in sede di colloquio finale, con opportune modifiche nella documentazione richiesta con la domanda, articolare la discussione sul lavoro teorico-clinico presentato intendendo la sua esposizione come se fosse una sorta di lectio magistralis sui presupposti teorici su cui si basa, confrontandoli con altre alternative, o sull'uso particolare degli strumenti psicoanalitici adottato in situazioni tipiche, magari come già è successo contestando la scelta di utilizzare particolari modifiche del setting in corso d'opera; intavolando insomma una discussione come se il candidato fosse alle prese con un gruppo di allievi dell'Istituto. Infine chiedendo una supervisione estemporanea su materiale clinico proposto dalla Commissione con una partecipazione circolare al lavoro. E' ovvio che una impostazione del colloquio di questo genere prolungherebbe e complicherebbe non poco i lavori in corso, ma li renderebbe forse più stimolanti per tutti, ipotizzando il coinvolgimento del collega in un vero e proprio lavoro di gruppo. Sono proposte , tentativi di aggiungere qualcosa in più alla tensione di cui parlavo all'inizio, per tener vivo questo organismo che chiamiamo con senso di affettuosa appartenenza Società Psicoanalitica. Vogliamo illuderci di dare il meglio di noi vivendo per capir bene le persone, ma forse, come ci ricorda Philip Roth nella sua dolente "Pastorale Americana" "...capire bene la gente non è vivere. Vivere è capirla male, capirla male e male e poi male e, dopo un attento riesame, ancora male. Ecco come sappiamo di essere vivi: sbagliando. Forse la cosa migliore sarebbe dimenticare di aver ragione o torto sulla gente e godersi semplicemente la gita. Ma se ci riuscite...beh, siete fortunati".

Vigneri M.: ringrazio Filippo Marinelli che ci ricorda con la sua bella relazione i momenti più entusiasmanti della nostra vita scientifica; rendere l'incontro della valutazione delle attribuzioni di training un'occasione di lavoro gruppale e restituire a quella occasione il valore di "un cerimoniale" volto a dare prova delle capacità di comunicazione e di esposizione del proprio pensiero, potrebbe ovviare a tutte le accuse di burocratizzazione dei passaggi societari.

ANALISI AI FINI DI TRAINING E VARIAZIONI EITINGON
UNA DECISIONE PER IL FUTURO
Gemma Trapanese

Mossi ormai tutti da quella fretta che ci fa sentire "intempestivi", come scrive Agamben, sempre in ritardo e in affanno, anche ora, dopo la votazione ormai storica di Buenos Aires del luglio 2017, siamo chiamati, e a breve, a scegliere ed esprimerci sugli standard del numero delle sedute settimanali delle analisi personali dei candidati, valide ai fini del training: 3/5 o 4/5. La questione, messa in questi termini, apparentemente solo numerica, si rivela subito, invece, delicata e complessa, perché rimanda di fatto ad una questione più generale, che riguarda la formazione che si reputa la più idonea per formare un analista. Ovviamente, non credo sia in gioco la promozione solo di una *capacità analitica* nel candidato, quanto piuttosto di una vera e propria *identità analitica*, che può compiersi con il concorso di molteplici fattori: vocazione, setting di insegnamento, seminari, supervisioni individuali e di gruppo, intervizioni, gruppi di studio e di ricerca, clima di fiducia e amore per la verità, quindi un'analisi personale³⁸. Dico personale, cioè "privata", anche se inserita nell'iter formativo dell'analista, che non si arresta mai. Un'analisi, come tutte le altre, ma certamente più complessa per l'analista, nella relazione con un analizzando che vuole diventare "come lui".

Un coraggioso esercizio di rovesciamento di prospettiva, che ci vede eredi oltre che del passato, anche del futuro, chiamerà in causa la nostra responsabilità, quella che più solennemente, per dirla con Kaes³⁹, diventa proprio: "*la responsabilità delle generazioni attuali sull'avvenire dei loro discendenti*".

Facendo nostra, la preziosa segnalazione di Lucio Russo⁴⁰ che ci raccomanda di parlare di *identità analitica* piuttosto che di *identità dell'analista*, ci stiamo di fatto interrogando più precisamente anche dei modi attraverso i quali può questa identità essere acquisita. Occorre, quindi, chiarirci in cosa essa consista e continui a consistere, anche di fronte a estensioni del metodo stesso, può, a mio avviso aiutarci a rispondere responsabilmente e apertamente alla domanda posta. Personalmente farò tesoro del dibattito già avvenuto recentemente all'interno del Centro Psicoanalitico Napoletano (a partire dal contributo offerto da Garella⁴¹ e discusso con Ferraro e tutti soci del CNP), per poi esprimere alcune personali valutazioni che partiranno dalla mia posizione di socio ordinario, oggi, più di ieri, "*in prestito all'istituzione*" (L. Ambrosiano) e responsabile a più livelli, nei confronti del paziente e nei confronti del futuro analista che a lui può anche rivolgersi per un'analisi, cosiddetta ancora, "di formazione".

In aggiunta, c'è da dire che gli ordinari rivestono, oggi, prevalentemente cariche di Presidenti e Segretari Scientifici negli Esecutivi dei Centri Locali, dove finiscono con l'essere un anello di

³⁸ "Solo al Congresso di Bad Homburg del 1926 la regola dell'analisi obbligatoria per i futuri analisti venne definitivamente adottata" (A. Baldassarro, 2016)

³⁹ R. Kaes, Il futuro in eredità, *Quaderni di psicoterapia infantile*, 50, *Paura del futuro* (a cura di M. L. Algni e M. Lugones)

⁴⁰ Lucio Russo, "*L'identità analitica dell'analista e i suoi paradossi*", *Rivista di Psicoanalisi*, 2017/2, p.367

⁴¹ A. Garella, *Aspetti quantitativi del quadro analitico e loro relazione con il training*, (relazione presentata nella serata scientifica del CNP il 20.06.2018)

collegamento tra i più giovani, candidati e futuri associati, e l'istituzione. Nel CNP, l'esecutivo attuale ha voluto fermamente coinvolgere i candidati e facilitare la loro "fidelizzazione", partecipazione alla vita culturale e scientifica del Centro, alle casse del quale, non dobbiamo dimenticare, tra l'altro, i candidati contribuiscono con le loro quote. Nel CNP le quote dei candidati rappresentano un terzo delle entrate annuali in bilancio. E' forse auspicabile che i candidati debbano essere aiutati a diventare, a ragione, un po' "padroni in casa loro".

Dichiararmi socio ordinario mi consente, intanto, di recuperare una singolarità, che si mantiene tale, proprio in quanto in relazione con altri simili o "quasi simili" singolarità che compongono la totalità istituzionale, organizzata in modo che il suo *interno* preveda figure con posizioni differenti e mobili, identificabili nel loro *possibile divenire o non divenire*: così, candidati, associati, ordinari, ordinari con funzione di training si ritrovano posizionati in successione nell'arco di una carriera ideale, sia sul piano scientifico che professionale, all'interno di quell'Istituzione che si continua a volere "speciale". Proprio questa totalità, che chiameremo istituzione, ha contemplato nella sua storia il passaggio da un gruppo iniziale di analisti fondatori a un gruppo di "pari senza padre" (R. Kaes), e quindi ha assistito anche al "passaggio da processi di filiazione e a processi di affiliazione" (A. Baldassarro)⁴² e poi a processi di selezione e valutazione step by step. L'istituzione, in continua trasformazione, punta al mantenimento della sua continuità, al mantenimento di una certa "intimità", al mantenimento dei legami tra i suoi membri e di quelli di ciascuno con la totalità e con l'esterno; ha in conto di trasmettere ideali, leggi e riti. Vive crisi e rivalità, è destinata a soffrire e ad ammalarsi, rischia scissioni, esili ed espulsioni, ha vicende sottoposte a movimenti fantasmatici, magari riconoscibili e descrivibili proprio attraverso gli stessi dispositivi ben noti alla psicoanalisi. Affronta, non ultimo, il lavoro del lutto e della separazione, di fronte alle malattie e alle morti dei suoi membri più anziani e significativi. Incontra ostacoli alla realizzazione dei suoi compiti primari. Esprime, "riflessi dei riflessi" (M. Vigneri), bisogni che vanno interpretati, come quello di una *cura della stessa cura* che si propone di offrire, vista la potenza dei fenomeni transferali e controtransferali..

In tutti i delicati passaggi la questione in ballo, delicata, è quella di un'eredità da trasmettere all'interno di metacornici sociali, economiche e culturali intanto mutate. Come Lucio Russo⁴³ ci fa riflettere, "gli eredi di Freud, se vogliono ancora accedere alla psicoanalisi originaria e al tempo stesso non rinunciare a trasformarla, non possono che accettare di reinventarla giorno dopo giorno nella loro stanza d'analisi. Sto parlando di una continua oscillazione tra illusione e disillusione, teorica e clinica, che avviene nel corso dell'esperienza analitica".

Nella posizione di ordinario, come si evince dal mio essere qua a parlare, si fa più chiara la consegna di un mandato ufficiale, che crea l' "occasione" che rende possibile il confronto con la cultura collettiva, e che rende meno anonima la stessa identità di ordinario, spesso guastata dal sospetto di "indegnità", perché supposta fondata, negli ultimi anni, più su una sorta di autoproclamazione autocertificativa che non su un riconoscimento che dia piena dignità alla qualifica acquisita di ordinario. Nella mia esperienza, alla partecipazione passiva da associato, è subentrata con l'ordinariato la possibilità di una partecipazione alla vita societaria, più attiva e pensata, ma questo forse perché contemplata e attesa dall'Istituzione stessa.

Come il neonato costruisce la propria identità attraverso un contratto narcisistico con i propri genitori (Aulagnier), altrettanto, io credo, avvenga sin dall'inizio, per il candidato con la sua Istituzione-madre. Il contratto, che anche in questo caso vincola entrambe le parti ad un supporto reciproco, contempla che in nome di esso proprio l'istituzione, che accoglie il desiderio di diventare analista del

⁴² A. Baldassarro, *Le famiglie psicoanalitiche*, (relazione presentata al Centro Psicoanalitico di Roma, il 3 e 4 dicembre 2016)

⁴³ Ibid. L'identità analitica dell'analista e i suoi paradossi, *Rivista di Psicoanalisi*, 2017/2, p. 367

candidato, prendendosi cura della sua formazione, faccia di lui il depositario della realizzazione di un proprio progetto trasmesso attraverso gli investimenti profusi proprio con la cura offerta.

Trasformazioni precise hanno di certo mutato i rapporti dei singoli membri col tutto e con l'esterno: mi riferisco al riconoscimento da parte del MIUR dell'Istituto di training come scuola di formazione, alla riduzione a tre, delle sedute di analisi condotte da candidati in supervisione, e soprattutto all'estensione dell'analisi dei candidati anche agli ordinari.

Oggi la proposta di una frequenza settimanale variabile tra le tre e le cinque sedute per le analisi degli analisti in formazione, ci pone di fronte alla prospettiva di una ulteriore trasformazione del nostro modello formativo.

In ambito IPA la questione delle sedute è stata polarizzata, di fatto, sul confronto tra le tre sedute del modello francese e le 4 sedute del modello Eitingon. Tralascio il modello uruguayano che propone una variabilità ampia tra le due e le cinque sedute.

Più in generale, nella variabilità delle sedute è presente un limite ineludibile: il numero più basso di sedute tenderà inevitabilmente a assorbirla, per motivi "pratici": di tempo e di costi economici. Sono fattori importanti, soprattutto nell'epoca in cui viviamo.

Il numero più alto (delle 5 sedute) rischierà di essere virtuale. Per questo motivo penso sia funzionale affrontare la questione in termini di numero minimo di sedute, 3 o 4, fermo restando che una maggior frequenza nessuno la proibisce. Tuttavia, la variabilità del numero delle sedute ha una sua base teorica, da tenere distinta da quella politica, sulla quale farò successivamente qualche considerazione.

Anni fa la SPI, a conclusione di una fase di sperimentazione, ha fatto un'indagine sulla differenza del percorso analitico nel passare da una frequenza a quattro sedute settimanali a una frequenza a tre, nelle analisi condotte dai candidati. I dati dell'indagine comunicati ufficialmente all'IPA hanno dimostrato una sostanziale equivalenza delle due modalità di analisi a frequenza settimanale diversa. Questo risultato conferma la mia esperienza clinica. Una differenza vera e propria la riscontro tra le due, da una parte, e le 3 o 4 sedute settimanali, dall'altra. Con le due sedute, il ritmo del lavoro è più discontinuo, lo sforzo del collegamento tra una seduta e l'altra si fa sentire, il lavoro interpretativo risente della necessità di mantenere vivo l'interesse e l'investimento reciproco della relazione.

Se è vero, come afferma Winnicott, che l'analista fa delle cose che non competono al suo essere analista perché lo richiede l'uso che ne fa il paziente, secondo i suoi bisogni, è altrettanto vero che le variazioni di setting (incluse le terapie vis a vis, le terapie di gruppo, di coppia e di famiglia, che non significano affatto un abbandono del metodo analitico), sono rese necessarie dove sono utili, dove estendono la possibilità di applicazione del nostro metodo a situazioni che con un setting regolare, sarebbero irraggiungibili, offrendo possibilità di cura altrimenti eluse.

Lavorare in condizioni non ottimali è un aspetto ineludibile di ogni cura, a maggior ragione di quella psicoanalitica. Di converso è indubbio che il lavoro analitico, l'esperienza, per tanti versi onirica, che lo costituisce si sviluppa in tutte le sue potenzialità di più e meglio, quando le sedute diventano tre e specialmente quattro. Lo sviluppo più continuo e quindi fluido della relazione analitica, amplifica il lavoro di connessione tra un sogno e un altro, tra ciò che emerge in una seduta e ciò che emerge in un'altra, tra vissuti e ricordi distanti temporalmente tra di loro. Lo rende più spontaneo e significativo. Rende più complessa e solida la trama onirica che sorregge la relazione analitica nel suo insieme.

Quando alcuni anni fa fummo chiamati a votare l'emendamento per l'estensione della conduzione delle analisi dei candidati ai soci ordinari, ho optato per il voto a favore (pur essendo in generale per il mantenimento dei modelli consolidati di formazione). Non credo che l'analisi dei candidati debba e possa avere funzione "didattica". Deve essere in tutto e per tutto un'analisi "personale" e deve evitare di slittare in qualsiasi forma di insegnamento.

Deve, piuttosto, consentire, attraverso l'interiorizzazione del processo analitico, lo sviluppo della capacità "analitica", necessaria per poter elaborare la loro esperienza analitica. Non ho dubbi sul fatto che l'introiezione del processo analitico, che per gli analisti serve non solo per la loro vita, ma anche per la loro professione, si realizzi meglio con un'analisi con quattro sedute, anche se non me la sentirei di creare una linea di demarcazione netta con le 3 sedute, come invece farei con le due. Non si tratta di operare una distinzione tra ciò che è ammissibile e ciò che è inammissibile, ma semplicemente di stabilire cosa funziona meglio. Penso, ad esempio, che "capacità negativa" (l'accecarsi volontariamente per vedere meglio, come diceva Freud, nella sua famosa lettera a Lou Salomé, citata da Bion, o l'astensione da memoria, desiderio, comprensione) si può sviluppare nell'analizzando più efficacemente in un'analisi a quattro che in un'analisi a tre sedute.

Non si può trascurare che l'opzione di un minimo di tre sedute al posto di quattro, ha certamente valenza politica: permetterebbe di accedere più facilmente all'impegno economico e temporale di un'analisi personale per gli aspiranti analisti, aumenterebbe sicuramente la domanda di formazione in termini di quantità e, si suppone, anche di qualità (permettendo di diventare analisti a giovani dotati e appassionati con risorse economiche limitate).

Ritornando alla questione di setting relativa alla variazione possibile del numero delle sedute, credo che conservare la libertà del contratto personale tra analista e candidato rispetto ad una definizione istituzionalmente predeterminata, sia importante. Questa libertà può veramente guadagnarsi una sua validità, a patto che le "regole" istituzionali respirino all'interno di un training il cui clima sia di vero scambio e di appassionato impegno e che riconosca dignità piena a chi, anche con grosse difficoltà, per tappe porti avanti la propria formazione di analista.

In conclusione, andrebbe sottolineato un ultimo aspetto, rimasto in ombra, ma decisamente importante. Sia che la frequenza settimanale delle sedute sia di tre sia che sia di quattro, resta il problema che da diverse parti viene sollevato, se cioè gli ordinari a cui io appartengo e che attualmente possono condurre analisi di candidati, diano garanzie in genere, a cominciare dal rispettare il numero delle sedute stabilito. Non ho dati a disposizione per dire se questo possa essere effettivamente un rischio reale. Penso, tuttavia, che la garanzia migliore possa venire dall'applicazione rigorosa dei due criteri principali per la qualifica di ordinario: l'effettivo svolgimento della professione analitica che testimoni la realizzazione di una integrazione teorica e tecnica, la partecipazione assidua alla vita societaria. Sono queste le condizioni necessarie per esprimere, da ordinari, un preciso senso di responsabilità nei confronti della nostra Società e delle sue regole di vita.

Qualsiasi cosa scegliamo di fare, dobbiamo ricordarci che scegliere significa sempre procedere tenendo presenti i nostri limiti. Procedere con coraggio, ma senza strappi che ignorano il rischio di sgretolamento di un edificio costruito con molta cura. Piuttosto fidarsi della sua costruzione geniale che gli dà la possibilità di essere costantemente ampliato se si rispettano le sue intrinseche proprietà. Tradizione e tradimento, ripetizione e innovazione, fedeltà e infedeltà tessono la nostra trama istituzionale, che ha avuto in eredità come ci ricorda in un suo scritto D. Chianese⁴⁴, "*qualcosa che è più grande di noi, più duraturo di noi... un secolo di psicoanalisi, di vite, di storie, teorie, pratiche e utopie*".

"...poiché non basta", come scrive Agamben⁴⁵ "*che chi parla dica cose vere ed esprima opinioni condivisibili*", sarà utile ricordare, per fugare qualsiasi possibile illusione, che "*di fronte all'urgenza della nostra domanda e alla complessità della nostra situazione nessuna tecnica, nessun sapere parziale possono pretendere di darci una risposta*".

⁴⁴ D. Chianese, "La linea d'ombra" dell'eredità: la psicoanalisi di fronte al futuro, in *Psiche*, 2/2008, Il Saggiatore, Roma, 2009

⁴⁵ G. Agamben, *Il fuoco e il racconto*, Nottetempo, Roma, 2014

Per finire, se ci fidiamo di ciò che abbiamo ereditato, avremo da mettere in conto, allora, coraggiosamente, anche qualche piccola “*infedeltà*”, ma sempre e solo “*per puro spirito di fedeltà*” (Derrida, 1990).

Vigneri M.: ringrazio Gemma Trapanese per la sua relazione che ha il pregio, oltre a focalizzare lo status societario dell’ordinario e la sua rinnovata responsabilità di ruolo alla luce dell’emendamento del 2013, di sottolineare l’importanza della votazione di Buenos Aires e la ratifica in Italia della possibilità di un range da 3 a 5 sedute per i casi in supervisione. Argomento di cui sarà necessario valutare i risvolti, in ogni modo in correlazione con la votazione atta a decidere del numero di sedute dell’analisi ai candidati, qualunque sia il risultato. Ho il piacere di dare ora la parola a Stefano Bolognini

Stefano Bolognini
Presentatore della Mozione

Intenzionalmente non avevo scritto nulla in anticipo, volevo prima ascoltare i contributi dei colleghi, farmi un’idea dei movimenti nel campo e collegarli poi con l’esperienza maturata in questi anni in sedi inter-societarie e internazionali. Toccherò vari ambiti partendo da una considerazione generale e da una implicazione personale. Quando ho lavorato come Presidente dell’IPA, nel permettere al Board di approvare il cambiamento della cosiddetta “*Eitingon Variation*”, sono stato sospettato da alcuni (pochi, per la verità) di essere in conflitto di interessi dal momento che la mia Società era tra quelle che avevano presentato questa mozione.

La cosa è stata esaminata proceduralmente con accuratezza nel *Board* e si è concluso che in realtà potevo svolgere quel ruolo nell’occasione specifica; e vi posso dire che ho lavorato in quella funzione e sul quel tema non come membro SPI ma come Presidente IPA.

La mia preoccupazione principale era dettata dal fatto che la “mente collettiva” di questo grande organismo internazionale si comportava psicoticamente: per decenni aveva negato (nel senso del diniego, non della negazione) il fatto che ci fossero vaste comunità internazionali che non funzionavano secondo le norme e le procedure dello Statuto dell’IPA; c’era il gruppo delle società dell’area francese, per esempio, che aveva una forte identità e dignità istituzionale scientifica ma che non aveva seguito per decenni le regole IPA come modello di training, anche altre società non francofone avevano sviluppato regole diverse da quelle riportate nelle Bylaws, riguardo alla frequenza delle sedute.

A me sembrava che il diniego di queste differenze dipendesse da qualche aspetto patologico nella mente istituzionale dell’IPA; è vero che non si possono assimilare completamente le mentalità gruppali a quelle degli individui, ma in certi casi sono più rilevanti le similarità che le incomparabilità. In questo caso le difese dell’istituzione contro il riconoscimento dei cambiamenti storici in atto erano evidenti e macroscopiche; del resto, fenomeni di questo tipo si realizzano anche all’interno di quasi tutte le società, il fatto che ci siano settori della società che non si sintonizzano con i vissuti e le vedute del resto del corpo istituzionale è abbastanza frequente.

Lo ritroviamo, in forma individuale implicita, nelle menti di tutti quei nostri colleghi che non partecipano alla vita della comunità locale o nazionale e che una volta terminata la formazione ritengono di essere delle entità legittimamente a sé stanti, delle monadi autosufficienti che hanno conseguito in senso burocratico una specializzazione, che salutano *tout court* l’istituzione e si orientano isolatamente a fare i liberi professionisti e basta! Oppure, peggio, evolvono in maniera

grandiosa verso un ulteriore passaggio al ruolo di *Guru* utilizzando le proiezioni idealizzanti di chi dipende da loro (pazienti, allievi locali, etc.), assecondando la loro tendenza a credere a queste proiezioni idealizzanti e a farsi nutrire di grandiosità proprio da quel fascio proiettivo transferale, inconscio, che chi dipende da loro vuole costruire e alimentare per mutua gratificazione narcisistica.

Questi processi si svolgono ovunque e fanno parte di quelle vicende transferali e contro transferali di cui noi analisti ci occupiamo tanto in sede di seduta, ma forse non altrettanto in sede istituzionale.

L'IPA ha iniziato una sua storica trasformazione, come ha ricordato anche Marinelli, con la questione dei tre modelli; in quell'occasione si iniziò a sanare questo diniego collettivo cercando di reintegrare le realtà interne scisse, e vi assicuro che fu una cosa lunga e tribolata. Ho menzionato più volte come nelle interminabili riunioni del Board a partire dal 2003 si difendessero in modo religioso, quasi fanatico, le diverse posizioni teoriche come fossero le uniche possibili; e ho raccontato come una di quelle riunioni si fosse svolta in una chiesa seicentesca di Utrecht, in un ambiente drammaticamente agghiacciante caratterizzato da *boiseries* nere alle pareti e da antichi dipinti con figure persecutorie della Controriforma.

In quella sede, ognuno rivendicava la sacralità di elementi teorico-procedurali fondamentali, costitutivi di un DNA vissuto come talmente indiscutibile da non poter essere oggetto di messa in dubbio e di modifica. Si è arrivati così, nel 2007, all'approvazione dei tre modelli; ma a quel punto si organizzò la *linea Maginot*, da parte del partito conservatore: non si sarebbe dovuto andare oltre.

Ma con l'aiuto di validi colleghi (Anna Maria Nicolò era nel Board, poi Giovanni Foresti prese il suo posto e Luis Martin Cabrè gli si affiancò coraggiosamente e lealmente) si procedette nel riconoscimento della realtà istituzionale aldilà delle dichiarazioni di facciata: e vennero a galla, seppure in modo piuttosto diplomatico, le posizioni molto diverse dei Latino-Americani rispetto a questi sacri statuti poco veritieri, e i Nord-Americani riemersero da una condizione di relativa scissione rispetto al resto della comunità internazionale.

Dal punto di vista dello studio delle organizzazioni è stata una esperienza, per certi versi, davvero interessante: a quel punto, infatti, la mente dell'IPA ha dovuto integrarsi, ha dovuto mettere insieme questi "pezzi" che sussistevano in maniera staccata, ...ed è uscito così il voto di Buenos Aires che ha scatenato un vero inferno! La situazione politica, oggi, sembra un po' migliore, nel senso che il voto di Buenos Aires assume progressiva consistenza nelle varie società, e noi possiamo fare un passaggio ulteriore che è quello della verifica interna nella nostra SPI su quello che i Soci con il voto possono determinare e che decideranno di fare.

E' un momento di potenziale grande maturazione della nostra Società, che coincide con la messa in crisi - a mio avviso altamente evolutiva - di certi aspetti transferali di iper-dipendenza e non di interdipendenza rispetto a due grandi poli che sono oggetto di transfert da generazioni, Londra e Parigi.

Non si tratta, beninteso, di svalorizzarli, poiché noi tutti riconosciamo che essi hanno dato enormi contributi alla Psicoanalisi; l'ammirazione, la gratitudine, il desiderio di scambio con loro rimangono intatti.

Il fatto è che una sorta di dipendenza transferale (che tuttora coinvolge in maniera importante, molte società giovani, come ad esempio alcune fra quelle dell'Est-Europa) per la SPI sembra sia diventata un contenitore un po' stretto: la SPI si è ritrovata ad essere, nel giro di pochi decenni, come l'equivalente di un ragazzone di 2 metri: disponiamo di una quantità di voti politicamente molto influente; abbiamo uno sviluppo scientifico rispettabile e originale; abbiamo costruito una presenza internazionale notevole e costante, e in tutti questi sensi la SPI è innegabilmente cresciuta.

Con il voto di Buenos Aires si è aperta per noi la possibilità per noi di decidere con libertà come intendiamo regolarci nelle procedure di training; e anche se oggi qui a Milano siamo in pochi, io credo che un'attività di pensiero ricca e condivisa come quella che abbiamo avuto in questi due giorni sia veramente apprezzabile.

L'Esecutivo può essere contento del livello qualitativo dei nostri scambi e delle relazioni che abbiamo ascoltato. Il livello comune di consapevolezza è molto cresciuto in questi due giorni, e io confido che per osmosi negli scambi locali ci possa essere un benefico effetto propagativo dell'avanzamento costruttivo che si è verificato qui.

Perché è importante tutto questo? Non certo solo per rivendicare il riconoscimento della crescita della SPI nella sua maturazione interna e una minore dipendenza collettiva da elementi transferali ormai poco adeguati (certamente senza sovranismi o nostre grandiosità nazionalistiche illusorie).

Però è un fatto che la SPI abbia contribuito anche al superamento di quelle scissioni, di quei clamorosi dinieghi che a livello IPA erano così difficili da superare per altre componenti istituzionali più antiche, forti e tradizionaliste.

Mi viene in mente la favola del "i vestito nuovo dell'Imperatore", in cui un bambino grida: "Ma il Re è nudo!", ed è il primo a rompere quella catena di dinieghi di fronte ad una evidenza che altri non osavano né pensare né dichiarare.

In cosa consiste quella "nudità dell'imperatore" che noi Italiani, con gli Spagnoli e i Brasiliani abbiamo voluto portare alla consapevolezza della comunità internazionale? Credo consista nella difficoltà di riconoscere che il mondo sta cambiando, e qui ci riallacciamo alle considerazioni dei colleghi che ieri ci ricordavano che fare Psicoanalisi continua a essere possibile, sì, ma con adattamenti diversi: mantenendo la funzione analitica in un modo in cui sia realisticamente possibile svolgerla ed esercitarla, e rinunciando dolorosamente ad alcune modalità che sono state per decenni la prassi quotidiana per molti di noi (vista l'età media degli AFT che ci è stata comunicata ieri attraverso i dati visualizzati sullo schermo, 70 anni).

Ricordo che, paradossalmente, all'inizio della nostra attività da Candidati avevamo quasi tutti la lista d'attesa per trattamenti a 4 sedute.

Ora integriamo di solito il calo delle richieste di analisi con l'estensione della Psicoanalisi ad altri ambiti, ma con il desiderio di mantenere lo specifico della Psicoanalisi anche in queste nuove declinazioni clinico-teoriche, purché la Psicoanalisi viva e purché le nostre funzioni analitiche possano esercitarsi comunque, nel lavoro e nella vita. Questa trasformazione è un compito molto difficile, perché si va contro una serie di rituali, usi e ritmi ai quali siamo affezionati, che fanno parte del nostro DNA, ma che ci potrebbero portare ad non accorgerci di quello che oggi sempre più frequente quando un paziente va da un Analista: e qui apro una parentesi.

Quando Gaddini scrisse il lavoro "Come sono cambiati i nostri pazienti", il suo contributo fu accolto con molto interesse in Italia, mentre - per quello che so io - fu meno conosciuto all'estero, a differenza del suo lavoro sull'imitazione e di altri suoi contributi. Il fatto è che se i pazienti erano cambiati al tempo di Gaddini, lo sono ancora di più oggi. Sono cambiati in relazione al mondo esterno per come esso è organizzato oggi: e qui potrei elencare una lunga lista di fattori di cambiamento che sicuramente potrebbero sollevare l'accusa di dare troppo spazio alla realtà esterna; questi fattori hanno anche una valenza politica, perché il crollo della classe media ha sottratto molte possibilità di lavoro agli analisti.

Ma il problema non è certamente solo quello, e non è nemmeno solo la crisi economica che ha reso la vita difficile a tutti: anche se le nostre tariffe sono le stesse da più di 10 anni, e la crisi non ha certo facilitato i pazienti a staccare dal lavoro per venire alle sedute; oggi ognuno si tiene stretto il suo posto di lavoro in quanto ora ci sono altre 10 persone pronte a prenderlo per una retribuzione minore. Lasciare il lavoro per andare a fare un'ora di analisi era prassi abbastanza comune negli anni '80, ma lo è diventato molto meno al giorno d'oggi, e tutto questo è innegabile.

E però, ciò detto, io penso che il vero fattore che ha cambiato la situazione sia il tipo di struttura di personalità che si è affermato e consolidato negli ultimi 15/20 anni e di cui possiamo vedere i segni nella produzione culturale, nelle attitudini politiche, nelle organizzazioni sociali, e che a mio avviso riconosce alcune basi determinanti anche nel differente metodo di allevamento dei bambini oggi: essi

possono contare ben meno di quelli di una volta sulla costanza dell'oggetto, sulla sicurezza e durata dei vincoli, sul fatto che ci siano delle figure sufficientemente stabili nel loro accudimento. Pensiamo alla rotazione di baby-sitter, alla sparizione dell'appoggio ai nonni dovuta alla famiglia nucleare, alle separazioni e ai divorzi, al ritorno sempre più precoce delle madri al posto di lavoro per non perderlo, e così via.

Il risultato è che lungo l'asse che collega il soggetto all'oggetto, oggi, il baricentro dell'investimento è stato complessivamente un po' ritirato e le quote narcisisticamente investite rispetto a quello oggettualmente investite sono cresciute. Di conseguenza, i pazienti hanno bisogno di essere aiutati, ma vogliono entrare sulla barca con un piede solo, mentre l'altro rimane a riva.

Ho visto che la Società di Parigi ha intitolato un convegno che terrà tra un mese e di cui il titolo significativo è: " *Trois seances? N'y pensez pas!*" ("...Tre sedute? Non ci pensi proprio!"). Siamo lì: nella trattativa fra soggetto e oggetto l'investimento sta diventando sempre più cauto; e un pezzo importante, preliminare, del percorso di investimento e di affidamento che ogni paziente deve compiere oggi per potersi ingaggiare in una situazione di intimità, è proprio costituito da questo costruire insieme un *ri-avvezzamento al seno*, in modo che ci sia di nuovo la possibilità di affidarsi a qualcuno.

Gli analisti contemporanei si confrontano con questo, così come i nostri candidati si confrontano con questo quando ricevono i loro pazienti;

Questa nuova realtà rende gli analisti Italiani comprensivi nei confronti di queste difficoltà profonda di *in-take* e di inizio di un trattamento: lì si gioca una partita che ha a che fare con i rispettivi baricentri relazionali.

Si tratta di un processo che la SPI sta elaborando con coraggio e attenzione, e in questo io vedo un segno di sanità della SPI in questo travaglio inevitabilmente conflittuale.

Riguardo alla votazione che ci attende, vorrei segnalare il fatto che la SPI può discutere e votare con sufficiente tranquillità, maturità e responsabilità: non siamo più sotto l'ombra persecutoria del timore di essere dei *fuorilegge* rispetto ad un dettato collettivo mondiale; anzi, possiamo godere di una posizione sufficientemente avanzata, dal punto di vista della scelta della frequenza per l'analisi dei Candidati. Confido nel fatto che in questa circostanza, pur nella differenza di posizioni, preferenze e opinioni che ci possono caratterizzare, non vi sia quell'atmosfera drammatica che abbiamo sperimentato in occasione di altre votazioni societarie, quando sembrava che ci dovessimo sentire "salvati" o "perduti" se le cose fossero andate così o colà.

Beninteso, anch'io come tutti ho una mia idea riguardo all'analisi dei Candidati, ma non mi faserò la testa se dovesse vincere l'altro orientamento; e così penso che accadrà a quelli che non condividono la mia stessa idea: ciò che è più importante è che condividiamo questo processo elaborativo.

Infine, sulla questione del Quarto Pilastro, che io ritengo cruciale per favorire in futuro una maggiore partecipazione di tutti i Soci al lavoro collettivo di riconoscimento dei processi in corso, posso ribadire che è dall'inizio del Training che dovremmo valorizzare i concetti di partecipazione, di interscambio e di inter-dipendenza. Si tratta di favorire la partecipazione al livello formativo nazionale (che tra l'altro è uno dei nostri punti di forza), riconoscendo che l'allevamento dei candidati all'interno delle Sezioni locali può essere rispettato quando familiare ma non familistico, e purchè questa "famiglia analitica" non trattienga poi il candidato come un proprio rampollo segreto all'interno della Sezione.

I candidati dovrebbero essere incoraggiati a partecipare alle situazioni interscambio nazionale, per respirare un'atmosfera più allargata e avere un'idea della SPI come risorsa, inserita in una rete internazionale che ne valorizza il capitale culturale e che favorisce gli scambi: proprio come una famiglia che dispone di buone connessioni con l'estero e che offre delle opportunità in più ai suoi figli.

E' estremamente importante che il gruppo dei candidati sia messo in condizione di lavorare con un certo piacere, come è stato detto molto bene ieri in diverse relazioni: in una situazione di inter

scambio, di commensalità con i docenti, riducendo le lezioni “frontali”, favorendo l’interscambio durante la lezione e integrando la teoria con la clinica.

Se i nostri allievi troveranno utile, interessante e arricchente lavorare anche fra di loro, e non solo con i Docenti, in quei “gruppi di pari” che possono rivelarsi estremamente fertili, questo li potrà favorire nel ritrovarsi tra loro anche dopo l’associatura.

Questa mattina, parlando con Paola Marion, menzionavo il fatto che la sede dell’APA (Asociacion Psicoanalitica Argentina) si riempie di soci e candidati, il martedì mattina, perché da sempre loro sono abituati a non avere pazienti in quel giorno e ad incontrarsi là; certo, loro sono favoriti dal fatto che sono quasi tutti residenti a Buenos Aires (anche se adesso ci sono dei gruppi in altre città).

Noi non possiamo organizzarci allo stesso modo, perché la SPI è suddivisa in tanti Centri; però possiamo abituarli a stare bene insieme, e soprattutto a capire e a sentire che a stare insieme serve.

INTERVENTI DAL PUBBLICO

Vigneri M.: Il quarto pilastro ha tutta la nostra attenzione. Ci stiamo impegnando sia nell’INT che nell’Esecutivo per offrire ai Candidati occasioni di lavoro di gruppo. Interessante in questo senso i gruppi di ricerca, di cui vi parlerà più diffusamente Vigna Taglianti.

Lupinacci M.A.: già da ieri ha risuonato la frase...” sì, 4 è meglio, ma non c’è nessuna evidenza della cosa”. Questo è stato una specie di incubo per me, perché come è possibile trovare l’evidenza analitica? Il sogno esige un lavoro e io questa mattina mi sono svegliata con un flash di un lavoro di Bion che si chiama “Evidenza”: è un piccolo lavoro molto bello, maturo; lui inizia raccontando di un paziente che gli aveva detto: “Ho visto i miei genitori in cima ad una scala a forma di ypsilon” in inglese si dice così: “”che vuol dire?” “Letteralmente significa una scala a forma di ypsilon ma vuol dire anche ad una forma di “w... why”. Bion ha questa intuizione ma come fa a dirla al paziente? Che evidenza può dare? Per lui è stata una evidenza intuitiva. Sta lì per parecchio tempo nella seduta, quando trova un modo: “Guardi, quello che lei mi ha detto ha sicuramente quel significato, però ho l’impressione che sia una specie di gioco di parole e che possa dire uno sguardo a forma di perché” e il paziente gli risponde: “Ce ne ha messo di tempo per arrivarci!”. Questa mi sembra una bellissima metafora della maggior fiducia che dobbiamo avere nella nostra intuizione clinica rispetto a quelle matematicamente scientifiche. Prima che iniziassimo questa sessione di lavoro, parlando con Stefano Bolognini sulla questione “3/4”, lui mi diceva che ci sono più studi sull’efficacia del 3 che del 4; e io pensavo che neanche gli studi sul 4 sarebbero abbastanza evidenti, quello che secondo me è evidente è l’esperienza *paziente/analista*, perché sono questi i due versanti che contano, e nel passaggio da 3 a 4 credo che l’evidenza stia nell’esperienza che molti di noi hanno fatto, nella relazione paziente/analista e l’enorme differenza fra 3 e 4. C’è un’altra riflessione che vorrei comunicarvi, noi dobbiamo prendere una decisione chiara, dire: “4, però anche 3 va bene” secondo me non è chiaro e questo non aiuta e la mia riflessione al margine è: “ma perché?”. Perché tutte queste discussioni? Tutte queste difficoltà da ammettere che è meglio 4? Che è davvero un’altra cosa... Io mi sono molto interrogata sul timore, sulla reticenza, sulla timidezza dei candidati rispetto all’intimità e ai suoi rapporti. Una maggiore frequenza crea una maggiore intimità che è feconda ma va anche sostenuta e non è facile senza un approfondimento clinico e tecnico adeguato ed emozionale e personale. E’ la difficoltà che si sente anche nei lavori sulle associazioni: interpretare ad un livello non superficiale il sogno senza parlare poi dell’interpretazione di Transfert. Anche l’interpretare crea una intimità che

va sostenuta nel Transfert e io credo che vi sia timore, reticenza, timidezza a mettersi nelle condizioni di intimità con il paziente che la frequenza, il ritmo, la regolarità, le interpretazioni analitiche e il Transfert determinano. Questo è qualcosa che ci deve far molto pensare. Ancora un flash, sulla questione economica che non riguarda solo i Candidati ma anche gli Analisti, gli AFT che dovrebbero avere un occhio nel contenere i propri prezzi. Non è solo un problema economico dei Candidati, ma anche quanto l'Analista investe sulla sua funzione. Anche i Supervisor dovrebbero contenere le proprie richieste, perché anche la supervisione fa parte del carico economico sul paziente/Candidato.

Ferruta A.: Vorrei completare il cenno che ho fatto ieri ringraziando tutti i relatori, compresi quelli di oggi, che hanno aperto altri orizzonti. Con Stefano concordo che attualmente la votazione della Società Italiana a favore della frequenza dell'analisi dei candidati a 4 sedute o a 3 non costituisce una di quelle situazioni laceranti come una volta, ma vorrei offrire la mia ulteriore riflessione. Già ieri avevo detto che non ci sono evidenze a favore dell'una o dell'altra opzione e sono d'accordo con Adelaide sul fatto che non mi riferisco a evidenze statistiche, ma a evidenze cliniche. Nella mia modesta esperienza, ci sono analisi eccellenti sia a 3 sedute sia a 4 sedute: parlo di evidenza clinica poiché è l'unica che ho a disposizione.

Ma un'altra cosa che ieri non ho detto è che secondo me la delibera del Board dell'IPA, fatta su proposta di Stefano, che prevede una frequenza di sedute da 3 a cinque è qualcosa che tiene conto del quadro internazionale in cui è inserita la SPI. Credo sia molto vero che la SPI da Società minore sta iniziando a diventare un punto di riferimento al livello internazionale, sia per i contributi scientifici sia per quelli istituzionali: mi richiamo a Nino Ferro e a tutta l'importanza che ha avuto il suo pensiero e l'attivazione clinica del pensiero di Bion, a quello che ha fatto Stefano e a tutti quei Soci che partecipano ai Congressi. Nella mia valutazione di ritenere che noi possiamo accettare la *delibera* dell'IPA, sul 3/5, ci sta anche una valutazione del quadro internazionale: viviamo in un mondo globale ed è possibile che trasferirsi in Italia, in Inghilterra, vivere negli Stati Uniti o vivere in Spagna diventi qualcosa di normale. Mi sembra che nella nostra Società si sia espresso un orientamento più favorevole alle 4 sedute nell'analisi dei Candidati. Ma il mio punto di vista tiene conto anche del quadro internazionale, di cui fanno parte i colleghi dell'America del Nord e del Sud, con altre tradizioni e esperienze. Quindi penso che valga la pena di aderire a quello che ha stabilito l'IPA senza ulteriori specificazioni, sempre salvaguardando il fatto che la decisione sulla frequenza dell'analisi della singola coppia analitica, all'interno del range 3-5 indicato, spetta all'Analista e al Candidato di comune accordo. Volevo aggiungere questo punto di vista poiché mi sembra importante per il futuro della Società Psicoanalitica Italiana, che potrebbe competere per diventare un punto di riferimento internazionale. Le società Francese e Britannica sono state una luce per noi nel passato, ma non vedo perché non possiamo diventare anche noi con il nostro patrimonio clinico e teorico una Società che sia un interlocutore internazionale.

Faccio una proposta: già ieri ho detto che non sottovaluto per niente la questione del numero delle sedute, perché, come ho scritto in occasione del dibattito "sull'identità dell'analista" pubblicato sulla Rivista, dove ero *Discussant*, l'identità analitica è sicuramente complessa, ma il suo specifico è la realtà psichica che è diversa sia dal mondo interno sia da quello esterno, ed è l'unica realtà nella quale noi viviamo, ma variabile, instabile. Nella formazione di un Analista gli elementi di rigidità ci vogliono e il numero delle sedute è stato un elemento di rigidità. Se accettiamo la delibera dell'IPA 3/5, dobbiamo inserire nella formazione analitica altri elementi di rigidità, per non essere *faciloni* o superficiali. Propongo all'Esecutivo di mettersi in opera per fare quello che già al livello IPA è stato fatto con la *Task Force* sul *Collegial Quality Assessment*, cioè di pensare quali elementi di certificazione di qualità noi possiamo adottare che non siano solo il numero delle sedute. Occorre formare un piccolo gruppo che si metta a studiare quali elementi di accertamento di qualità della nostra formazione possiamo avere: uno già ce lo abbiamo già ed è quello fatto da Foresti con la

“Griglia”; un altro che avevamo fatto già fatto e che continuiamo a fare è quello che ha ricordato Rocchi, le griglie di valutazione dei Candidati. Tutto ciò ci dà sin da ora la possibilità di scrivere quello che pensiamo e di non nasconderci dietro l'affermazione di principio che quello che conta è l'identità analitica *tout court*. In terzo luogo è importante sviluppare un vero lavoro di valutazione di gruppo e questo manca nella nostra Società, poiché quando valutiamo le Prime e le Seconde Selezioni, i colloqui di fine anno e anche le certificazioni di qualifica finale, un vero lavoro di gruppo non c'è ancora. Là dove più elementi si mettono a confronto questo ci obbliga a fare una certificazione di qualità migliore. In conclusione: non possiamo modificare le rigidità esistenti senza introdurre altre migliori e più corrispondenti agli sviluppi della psicoanalisi.

Thanopoulos S.: per quel che riguarda la proposta di adottare un numero di 3/5 sedute per l'analisi dei candidati, io sono per il mantenimento delle 4/5 (mentre per le supervisioni un minimo di 3 sedute mi sta bene). Sono d'accordo con quello che dice Stefano Bolognini, votiamo e decidiamo cosa dobbiamo fare con serenità accettando il risultato che verrà fuori dalla nostra libera espressione di voto. Ringrazio i relatori per le loro ottime relazioni, avete espresso tutti un buon pensiero e mi sento arricchito per questo. Per quel che mi riguarda, Filippo Marinelli tu sei entrato nel merito dell'Ordinariato, ho apprezzato molto le vostre proposte passate (oltre che le tue proposte attuali per le funzioni di Training) che coincidono in gran parte con la Riforma che sta facendo la nostra commissione, anzi eravate anche più chiari in alcuni punti, e ne terremo conto (per esempio sono meglio 5 casi clinici piuttosto che 4).

Vigna Taglianti M.: Durante queste due giornate ho avuto diversi pensieri e ve li riassumo, oggi, dopo gli interventi di Bolognini e degli altri relatori. Mi venivano in mente i titoli degli ultimi due Convegni dell'IPA tenutisi sotto la Presidenza di Stefano Bolognini: “Changing the World” e “Intimacy” che sembrano rimandare a due paradigmi inconciliabili. In questo momento, infatti, da un certo punto di vista il mondo sta cambiando sia sul piano della realtà esterna sia di quella interna ma il problema è come cambia e come noi possiamo continuare a entrare, con i pazienti, in quella dimensione di intimità che è indispensabile per ottenere delle trasformazioni psichiche. Si tratta della stessa intimità che è necessario che i Candidati raggiungano con se stessi per familiarizzare con il loro inconscio. In questo momento di grande turbolenza, questi cambiamenti sono così potenti che è facile essere spinti ad abbarbicarci a delle mitologie, come ha detto Anna Nicolò, poiché forse “non ci sono evidenze cliniche” rispetto al problema del numero delle sedute. Dobbiamo perciò capire, osservare, studiare e i gruppi di ricerca vanno in questo senso perché lì osserviamo le possibili eventuali trasformazioni all'interno di diversi, singoli processi analitici. Un piccolo inciso a proposito dei gruppi di ricerca: essi sono frutto di un gruppo di lavoro, di un pensiero dell'Esecutivo che viene da lontano; sono frutto di un lavoro di squadra messo in atto dalla Commissione Scientifica e da tutti i Soci: è un lavoro di gruppo. La sfida cruciale che noi oggi dobbiamo affrontare è quella che i nostri pazienti non hanno una “mente psicoanalitica”; il problema è dunque quello, citando Fred Busch, di “creare una mente psicoanalitica”, di costruirla sia nei pazienti sia nei Candidati. Questa sfida è tanto più importante perché oggi partiamo da situazioni cliniche che, contrariamente alla mia generazione analitica e ancora di più rispetto alla generazione precedente, sono molto lontane da una condizione di partenza in cui è già data una mente analitica. Io credo che questa sia anche la sfida formativa che compete all'Istituto Nazionale del Training, quella cioè di aiutare i Candidati a costruire essi stessi una mentalità psicoanalitica. Noi dobbiamo trasmettere ai nostri allievi la possibilità di possedere degli attrezzi per condurre i loro pazienti a costruire una mente psicoanalitica (in questo senso un terzo caso di training potrebbe essere, per esempio, un caso di costruzione di una relazione analitica, permettendo il passaggio da una seduta a quattro). Vi ricordo a questo proposito che tra breve, a fine novembre, ci sarà il nostro Convegno dal titolo “Dalla Consultazione alla Costruzione della Relazione

Analitica” sia sul piano istituzionale sia nella stanza di analisi. Ieri abbiamo sentito molte cose riguardo ai concetti di inclusività e di esclusività. Fornari ci ha insegnato che esistono due codici inconciliabili, quello materno e quello paterno: la madre ama comunque, il padre seleziona per non mettere in pericolo tutto il gruppo. Io penso però che *pochi ma buoni* sia una filosofia che oggi non paga poiché lascia scoperte vaste aree di popolazione che soffrono di disturbi su cui siamo ancora i più competenti; inoltre se siamo in pochi non copriamo aree istituzionali e accademiche. Concludo quindi con un po’ di ottimismo, *numerosi e ben preparati* credo sia un sogno che ci possiamo permettere.

Bezoi M.: Vorrei ringraziare Malde Vigneri, la Presidente Anna Nicolò e l'Esecutivo per come è stata organizzata questa giornata che secondo me ha qualcosa di speciale, perché il discutere insieme è collegato al decidere poi insieme, col voto, su ciò che si è discusso. Nella sua introduzione di qualche anno fa (2013) Anna Ferruta definiva la giornata del Training un momento societario importante in cui i Membri Ordinari si riuniscono per "tracciare le linee generali che l'Istituto di Training poi potrà realizzare". Il significato di "tracciare" non è solo discutere, ma anche fare delle scelte tra linee possibili e ipotizzabili. Voglio sperare che la prospettiva deliberante della giornata odierna non sia solo accidentale, perché adesso c'è la decisione sollecitata dall'IPA, ma sia l'inizio di una consuetudine, dando così piena attuazione a un principio statutario finora piuttosto disatteso, cioè il diritto e la responsabilità di tutti i Membri Ordinari di "esprimere con voto il loro parere sulle questioni attinenti al Training" (così dice il nostro Statuto) e non solo sugli emendamenti riguardanti il Training. Mi auguro quindi che il legame fra discutere e deliberare diventi da oggi una costante di queste giornate, nella speranza che ciò sia anche di stimolo a una maggiore partecipazione dei Soci.

Foresti G.: penso anche io che questi siano stati giorni molto costruttivi e che ne possano sortire utili risultati. Mi limito a due argomenti. Uno è il concetto di servizio e l'altro riguarda l'IPA. Quello di servizio è maturato nelle discussioni a Milano ed è stato oggetto di un lavoro che ho scritto all'inizio di luglio: ho passato l'estate a discutere con i colleghi ai quali facevo vedere questo lavoro e ho ricevuto una serie interessante di critiche basate sull'idea che il servizio sia stato percepito inizialmente come un concetto aziendalistico ed estraneo al punto di vista psicoanalitico: questo commento mi è stato utile e sarà interessante sviluppare il concetto in chiave psicoanalitica. Laura (Ambrosiano) ha sottolineato l'importanza della nozione di servizio per la distinzione fra il prodotto e il risultato, fra *l'output* e *out come*; è difficile valutare, essere al tempo stesso valutatori del prodotto e valutatori dell'effetto del prodotto e l'altra distinzione importante è quella fra i produttori del servizio e i destinatari del servizio e nel caso dell'Istituto di Training, gli AFT e gli Ordinari coinvolti nell'insegnamento e i Candidati: loro sono anche i co-produttori nei servizi così come i produttori sono anche co-consumatori, convivono! Ed è dalla loro convivenza che risultano gli effetti del buono o del cattivo funzionamento del servizio: e potrebbe essere quella nota che aiuta a mettere insieme le dissonanze o quell'aspetto di concettualizzazione che da all'organizzazione della metodologia dell'Istituto Nazionale di Training un nuovo baricentro concettuale e a me sembra che sia una cosa utile. All'inizio di luglio c'è stata, al Centro di Psicoanalisi di Milano, una riunione di 6 persone, non c'era una data che permettesse di avere più persone, della valutazione della qualità dei servizi e mi piacerebbe che non fosse dimenticata questa cosa che ci siamo visti in 6 sia con specialisti di aree disciplinari limitrofe che con colleghi che hanno posizioni importanti nei processi decisionali nell'IPA per discutere del tema della qualità. Con la nozione di servizio non siamo all'anno zero, vi è cioè tutta una ricchissima messe di metodologie alle quali dobbiamo fare riferimento e noi dobbiamo solo decidere quelle che sono pertinenti per la nostra disciplina e scartare quelle che sono ridondanti, eccessivamente ossessive e fuorvianti: è una cosa facilmente realizzabile.

A proposito dell'IPA: non voglio essere troppo allarmista o pessimista come molti mi dicono, però quello che ha detto Anna Maria Nicolò nella sua relazione introduttiva e cioè che l'IPA sta cambiando ruolo, apre a un sacco di problemi e conflittualità; nel mese di agosto la Rivista di Caracciolo che si occupa di politica internazionale "Limes" ha pubblicato un numero dal titolo "Stato profondo": l'analogia è fra il web e il deep web e c'è anche una IPA profonda e una FEP profonda, non è un club dove il ragazzino di 2 metri appena arrivato sia accolto molto facilmente, c'è un effetto *rebound*, il fatto che abbiamo avuto la Presidenza e che ora non ce l'abbiamo più crea per le nomenclature trasversali un problema che non è per noi banale, il rischio è che abbiamo fatto due passi in avanti e se ne possono fare tre indietro e ci ricaccino da dove siamo venuti. Quello che si intravede in questi mesi, nell'anno trascorso dopo Buenos Aires, è assai allarmante: c'è un processo scissionale in corso nella componente europea dell'IPA, ci sono nove Società che si sganciano dalle politiche dell'IPA e vogliono fare una certificazione di qualità per conto loro, sono capitanate dalla due Società Britanniche, quelle Viennesi e ora anche quella Australiana; non sono movimenti da poco e non credo che sia il caso di sottovalutarli, non voglio essere allarmista ma vi segnalo che l'IPA è in una situazione di grande difficoltà; la sua organizzazione federale, il fatto che non sia più l'organizzazione monocratica centrale quale punto di riferimento concorde di tutto il movimento analitico, apre un enorme problema e le politiche che si stanno vedendo in questi giorni in preparazione delle prossime elezioni che ci saranno in primavera sono assai allarmanti; Stefano (Bolognini) ci ha avvertito che c'è un *cartello* in fase di organizzazione: in effetti è difficile leggere le politiche di alleanza in questo momento che sono, sì, in fase di organizzazione, ma bisogna leggere il fenomeno e cercarsi di inserirsi al suo interno.

Diana S.: Desidero fare un piccolo intervento su due punti, che avevo in mente già da ieri pomeriggio. Numero 1: Riguardano le riforme della scuola italiana. Come voi sapete la riforma più importante, la grande riforma, l'unica riforma importante che ha veramente avuto la scuola italiana, negli ultimi cinquant'anni è stata la scuola media unificata. Nel 1962 fu abolita la scuola di avviamento professionale e, di conseguenza, la scuola media rimase l'unica scuola cui si poteva accedere dopo le elementari. Da allora si parla di *scuola media unificata*.

Il programma di studio prevedeva un blocco di materie obbligatorie cui si potevano aggiungere alcune altre materie facoltative. Il latino rientrava tra queste ultime, cioè restava facoltativo ma rimaneva obbligatorio per l'iscrizione al liceo.

Ero andata a vedere come si era svolto il dibattito su questo passaggio alla scuola media unica che voleva dire una maggiore partecipazione della popolazione all'istruzione. Concetto Marchesi uomo di sinistra sulla cui integrità politica nessuno poteva discutere si opponeva fermamente all'abolizione del latino (cioè alla sua trasformazione in materia facoltativa) nella scuola media dicendo che abolendo il latino si sarebbe privata la classe operaia della possibilità di studiare il latino e questa è una posizione che non è passata perché nella scuola media unica il latino non c'è più ma è invece rimasto al liceo. Concetto Marchesi difendeva l'insegnamento del Latino anche nella nuova scuola media unica e obbligatoria. "A che giova il Latino?", si chiede su *Rinascita*, per poi rispondere: "A più cose, giova: pur senza direttamente a nessuna cosa che abbia segnalata utilità nella pratica esistenza". Il latinista siciliano contrapponeva gli insegnamenti che assolvono a una funzione di utilità pratica a quelli che hanno una funzione formativa. Ascriveva il Latino a questi ultimi e sosteneva che la scuola media unica e obbligatoria non doveva rinunciare in alcun modo alla sua funzione formativa. "Se vogliamo che i figli dei lavoratori frequentino una scuola che dia loro le capacità critiche per assolvere alla funzione di governo della società, occorre che in questa scuola si insegni il Latino, materia che forma."

Che cosa voglio dire citando questo? È vero che ci sono *materie che formano*, e che danno maggiori capacità critiche, anche io sono cresciuta con quattro sedute e penso che Adelaide Lupinacci abbia

ragione, come molti altri hanno sottolineato, quattro sedute hanno un respiro più ampio però saranno tre sedute, io voto tre sedute, perché questa è la realtà che vediamo al giorno d'oggi. Le persone fanno sempre più fatica a potere seguire, pagare o attendere quattro sedute settimanali per molti anni. Mi dispiace per i figli degli operai che non imparano il latino però sono contenta che molti più figli di operai siano andati alla scuola dell'obbligo e poi alle superiori sennò altrimenti non avrebbero potuto farlo. Non voglio aumentare il numero dei nostri soci, voglio solo permettere a tutti i meritevoli e i competenti di accedervi. E' diverso.

Numero 2: riguarda le persone che oggi non sono qui presenti, l'area detta *grigia* della SPI che non c'è. C'è stato un periodo di cui gli Economisti parlavano e che vale tuttora, quando dicevano che la scuola era un organismo che si autoriproduceva e cioè che più del 50% delle persone che uscivano dalla scuola italiana veniva, poi, re-impiegata sotto forma di insegnanti, bidelli, uscieri, qualunque cosa e il che voleva dire che la scuola conteneva qualcosa di malato perché se un organismo si riproduce per se stesso del 50% non va bene. Io credo che noi formiamo degli Analisti che vogliamo che rimangano nella SPI però mi andrebbe molto bene che noi formassimo degli Analisti che andassero in giro per il mondo. Da quanto è che non abbiamo più Analisti nelle Università, negli Ospedali? Perché i concorsi pubblici sono aperti solo ai cognitivo – comportamentali? Perché gli Analisti non ci sono più, io sono andata a vedere quando è iniziata questo problema della formazione, e ha preso a occupare il pensiero analitico in modo sempre più ossessivo e dominante, mi va bene che discutiamo adesso e facciamo un Referendum perché fa parte dell'IPA se è giusto o non è giusto tre o quattro sedute però vorrei sottolineare, in parte lo ha detto anche Foresti che noi non abbiamo solo il problema del Training. Abbiamo un enorme problema, la sofferenza delle persone che non hanno i soldi per poter arrivare a noi e che non bastano le tariffe agevolate e che mi va bene! Mi andrebbe bene che alcuni di noi stessero negli Ospedali, ma non c'è più nessuno! Stiamo scomparendo dalla comunità culturale-scientifica complessiva, e questo è un danno per noi, ma anche per la Società.

A proposito delle note: tu parlavi della *nota blu* e io dico che c'è un famoso musicologo Charles Rosen che parla di una nota silenziosa, cioè una nota che non viene udita e non può essere udita ma viene suonata: Questo elemento che noi come Analisti e come pazienti abbiamo questa nota che viene suonata ma che non viene udita neanche al livello inconscio è l'elemento centrale e complessivo del nostro lavoro e io spero che continui a esserlo e voterò per le tre sedute.

Nicolò A.: la Società spagnola ha già approvato il passaggio, da molti mesi, alla variazione del modello Eitingon nel senso delle 3/5 sedute, così come Maggiorino Genta, che è stato presidente della Società svizzera che usa praticamente il modello francese, mi ha comunicato che anche loro hanno accettato le variazioni Eitingon, specificandolo nel loro Statuto. Ci sono dunque due Società europee che hanno ratificato questo cambiamento, e la cosa ha un valore storico importante. L'altra cosa probabilmente può essere una ripetizione di quello che molti oggi hanno detto, però io credo che nel Training si riconoscano parametri formali e parametri di contenuto. Questi ultimi sono quelli realmente importanti nel determinare i cambiamenti. Nel recente Convegno sull'*Intimacy* si è riflettuto sulla capacità di raggiungere l'intimità come uno degli aspetti che motiva il cambiamento. Siamo sicuri che per raggiungere l'intimità dobbiamo solo mantenere la fedeltà a dei parametri di forma? Non è un alibi il pensare che mantenere le quattro sedute a tutti i costi ci garantisca rispetto ad una maggiore intimità, ad una maggiore capacità di cambiamento? Io credo che noi abbiamo una grande paura e abbiamo bisogno di rimanere fedeli alla tradizione ma questa non consiste per forza nella forma: l'identità cambia pur nella sua continuità, vi è una necessità di cambiamento perché il mondo intorno a noi cambia, anche noi cambiamo! Dobbiamo stare molto attenti a non seguire solamente cose che per noi sono solo degli alibi.

Vigneri M.: do di nuovo la parola ai relatori, è stato un grande piacere per me organizzare questa giornata: ne è risultato un buon lavoro di squadra con tutti i relatori. Vorrei anche fare un caldo applauso a Francesca Anile per il suo grande lavoro: è lei la nostra “*nota preziosa*”, sempre così attenta, presente e disponibile.

Ambrosiano L.: sarò brevissima, io voterò per un ritmo di quattro sedute, ma, poi, che vincano le 3 o le 4 sedute non mi interessa molto, quello che mi interessa è la qualità del nostro Training nella sua interezza e la possibilità di continuare ad occuparcene, per esempio costruendo i mezzi di confronto e di controllo reciproco, non solo con altre Società, il che è comunque interessante, ma anche tra i nostri Istituti Locali di Training. Può essere utile organizzare riunioni tra Comitati Locali del Training per verificare, controllare, discutere ed elaborare il Training come viene incarnato nei diversi Istituti di Training, questo mi sembra un buon avvio. Inoltre l’esperienza milanese di incontro sull’emendamento ha allargato il discorso, per effetto Shangai, a tanti aspetti diversi e compositi, la partecipazione degli Ordinari si è dimostrata ricca, pertanto noi organizzeremo almeno due incontri a Milano nell’anno di formazione permanente e saranno degli incontri aperti agli Ordinari.

Marinelli F.: anche io voterò per le quattro sedute, e con me buona parte della sezione veneto – emiliana; io voto quattro sedute non tanto per *spirito di corpo* ma perché spesso parlo con gli allievi, durante i seminari, della loro ansietà rispetto ad una intimità con il paziente, della loro paura e delle loro resistenze nel prendere i pazienti a quattro sedute anche quando questo è possibile; effettivamente prendere un paziente a quattro sedute è un salto per chi ha fatto psicoterapie prima e ancor di più per chi non le ha mai fatte, un cambiamento pieno di emotività; che poi questo possa avvenire in una regolazione graduale del setting è tutta un’altra questione: ci sono molte resistenze che riguardano l’ansietà dell’analista di fronte all’intensità dei candidati a sostenere il setting. Rispondo poi a Thanopoulos : concordo con lui sulla raccomandazione relativa alla clinica; è importante la verifica della competenza clinica nel momento dell’Ordinariato; direi che la differenza con la verifica per le attribuzioni delle funzioni di Training debba poggiare sulla coerenza con il proprio modello e la capacità di articolarlo con altri modelli.

Trapanese G.: Malgrado il mio intervento abbia voluto evidenziare aspetti vari che potrebbero essere interpretati come incertezza sul voto, preciso, allora, che voterò per le quattro sedute. Mi piacerebbe pensare che la Società Psicoanalitica Italiana continui a formare psicoanalisti, anche se magari potranno spendersi come psicoterapeuti. Dovremmo essere sempre più consapevoli, in questo momento storico, di essere soggetti trasformativi ed in trasformazione. Trasformarsi, acquisire una identità delicata e complessa come quella di psicoanalisti, è un’operazione assai delicata...

Bolognini S.: chiudo con una associazione musicale, visto che tu ci hai dato un po’ di respiro in questa difficile ma ricchissima discussione: la “Sinfonia degli Addii” di Franz Joseph Haydn, in cui di fronte ad una platea concentrata e rapita i musicisti se ne vanno uno alla volta, spegnendo la candela sopra al loro spartito, fino al buio finale e al completo silenzio in sala, dopo un’esperienza profonda e significativa.

Abbiamo lavorato davvero molto, oggi, e possiamo esserne contenti.

Dopo questo dibattito potremo esprimere con più consapevolezza le nostre preferenze nella prossima votazione. Io personalmente voterò per le quattro sedute nell’analisi di training, ma se dovessero essere approvate le tre sedute anche per quella andrà comunque bene: era la frequenza nelle analisi di supervisione ciò che condizionava molto negativamente i tempi del nostro training, e non credo proprio che ci saranno movimenti scissionali nella nostra Società in seguito a queste scelte ulteriori.