

GLI ABSTRACTS
DEI SEMINARI DEL SABATO
DEDICATI
AGLI "STRUMENTI"
DELLA PROFESSIONE

TOOLS

Venerdì 2 marzo 2007

Il test di stile attentivo e interpersonale (TAIS) per lo sviluppo di prestazioni eccellenti

Dott. Alberto Cei, *Università di Tor Vergata e di Cassino, Presidente Società Italiana Psicologia dello Sport*
info@ceiconsulting.it
<http://www.ceiconsulting.it>
<http://www.enhanced-performance.com>

Perché si fallisce

Quando si analizzano le cause per cui individui anche esperti, come gli atleti di livello assoluto o i manager delle aziende, non raggiungono gli obiettivi che si erano prefissati oppure sotto stress non forniscono le prestazioni di cui invece sono capaci, l'importanza del fattore umano prende il sopravvento rispetto al fattore tecnico e professionale. Alle olimpiadi di Sydney un atleta italiano campione del mondo in carica nella sua specialità e favorito principale nella vittoria di una medaglia ha fatto così male durante la prima prova da precludersi immediatamente la possibilità raggiungere il podio. Alle olimpiadi di Atlanta, un altro atleta che vinse poi la medaglia d'argento, un'ora prima della finale si sentiva così "a terra e privo di energia" da non aver la forza di prepararsi a questo momento decisivo per la sua carriera sportiva, riuscì a reagire ed a raggiungere il suo obiettivo.

Queste storie raccontano di come non basti la competenza tecnica per avere successo, è indispensabile per stare ad alto livello, ma da quel punto la differenza fra un vincente e un perdente di una olimpiade o di un campionato del mondo è determinata in larga parte dal fattore psicologico.

Il successo

Le olimpiadi del mondo del lavoro ri-

guardano la capacità di un'organizzazione di stare sul mercato, di essere competitiva, di produrre ricchezza, di saper uscire dalle crisi o dai periodi di recessione.

La riuscita non dipende solo da fattori organizzativi e professionali ma pure dalla capacità di leadership del management, dall'abilità nel trasmettere una visione strategica e nel farla condividere e da molte altre competenze che mettono in evidenza, analogamente allo sport di vertice, l'importanza del fattore umano. Un esempio calzante riguarda l'attività di program manager. Anche in questo caso si tratta di persone professionalmente competenti e per i quali la pianificazione è un elemento centrale della loro attività. E allora come mai è così frequente realizzare con loro un programma di auto-sviluppo proprio centrato sul miglioramento di questa componente? Perché anche la migliore progettazione andrà incontro a forti ostacoli se il manager non sarà altrettanto competente nel capire se, le urgenze poste dai suoi uomini, sono determinate dalle loro ansie personali o sono veramente importanti, e ancora se devono essere affrontate proprio in quel momento o se possono essere inserite in una programmazione successiva. Queste sono decisioni manageriali attinenti alle competenze psicologiche e che riguardano in particolare l'abilità di sapersi prendere del tempo prima di rispondere, quella di sapere negoziare i tempi di un eventuale intervento o ancora quella di sapere identificare rapidamente i benefici e i costi determinati dall'interruzione dell'attività in corso per dedicarsi ad un'altra. Maggiore è la competenza del program manager nella gestione complessiva del team e delle attività non programmate in precedenza, maggiore sarà la valorizzazione

ne delle sue competenze tecnico/professionali.

In sintesi, riportando il pensiero di Robert Nideffer, uno dei principali esperti della consulenza nell'ambito della peak performance: cos'hanno in comune i manager leader migliori con gli atleti di élite e i corpi speciali dell'esercito? L'abilità a prestare attenzione, a non farsi distrarre e a rimanere focalizzati su un compito alla volta ma in contesti in cui bisogna sapere che molto spesso si sarà costretti a cambiare attività, spostando l'attenzione su un nuovo obiettivo e poi su un altro ancora, e così via per l'intero arco della giornata.

Attenzione e comunicazione

Sia che tu sia un manager o un atleta non potrai fornire prestazioni efficaci se non sei concentrato. Quindi il sapere organizzare la propria attenzione è una delle componenti critiche del successo. Inoltre, siamo quotidianamente immersi in una rete di rapporti sociali e professionali in cui svolgiamo un ruolo attivo e responsabile e, pertanto, lo stile interpersonale diventa un'altra variabile cruciale del successo.

Robert Nideffer è lo psicologo americano che sin dagli anni '70 ha sviluppato un sistema di autovalutazione dello stile attentivo e interpersonale: il Test of Attentional and Interpersonal Style (TAIS). L'uso di un questionario di autovalutazione all'interno del processo consulenziale sia esso orientato alla selezione di candidati per una posizione aziendale, alla identificazione e sviluppo di giovani talenti o alla formazione manageriale è utile per identificare i punti di forza e di debolezza di ogni individuo in relazione alla ruolo che dovrebbe assumere o che già ricopre.

Test di Stile Attentivo e Interpersonale (TAIS)

Il TAIS consente di formulare delle ipotesi sul grado in cui un individuo si descrive competente nell'orientare la sua attenzione e i suoi processi decisionali nello svolgimento della sua attività e su come affronta e gestisce i rapporti interpersonali. Ambedue questi aspetti sono determinanti nel favorire prestazioni efficaci e nell'orientare gli individui alla costruzione di piani di miglioramento personali.

Il TAIS è un questionario di autovalutazione composto da 144 item, riferiti alla prestazione ed evidenzia una relazione diretta fra dimensioni psicologiche, attentive e le prestazioni. Il TAIS è stato costruito per aumentare l'abilità a comprendere, predire e controllare le azioni degli individui fortemente efficaci. È l'unico questionario di questo tipo che esiste al mondo.

In particolare dall'analisi delle singole scale relative all'attenzione e ai processi decisionali si ottengono le seguenti informazioni:

- 1. Percezione immediata dell'ambiente** - Si evidenzia quanto un individuo si ritiene abile nel comprendere cosa sta accadendo o sta per succedere nel suo ambiente lavorativo e in che misura si percepisce consapevole di quali sono gli stati d'animo delle persone con cui entra in contatto.
- 2. Abilità di analisi e ad avere un**

pensiero strategico - Si evidenzia quando un individuo si ritiene abile ad organizzare la propria attività e quella dei collaboratori, se la persona attribuisce responsabilità ai collaboratori e se verifica con regolarità e tempestività i risultati in corso d'opera e finali.

- 3. Abilità a perseguire con efficacia i propri compiti** - Si evidenzia quanto un individuo si ritiene abile a perseguire in modo accurato gli obiettivi che si è posto o che gli sono stati forniti dall'azienda, agendo nel modo previsto.

Dall'analisi delle scale del TAIS relative alle abilità interpersonali si ottengono le seguenti informazioni:

- 1. Autostima e competitività** - Individui che si definiscono fiduciosi e competitivi si percepiscono in grado affrontare con determinazione anche le situazioni più difficili e che richiedono un intenso dispendio di energia psicologica.
- 2. Estroversione** - Le persone che si dichiarano estroverse hanno maggior facilità e disponibilità a condurre attività professionali a stretto contatto con molti colleghi e clienti e a tollerare le aspettative e lo stress psicologico che gli altri rivolgono a loro.
- 3. Attention management** - Una specifica esigenza di ogni manager e della sua squadra è di lavorare pre-

valentemente su attività pianificate, che sono state identificate come rilevanti, riducendo la frequenza delle attività di pronto soccorso .

- 4. Supporto e confronto** - Bisogna saper incoraggiare i propri colleghi e/o collaboratori ma nel contempo è necessario saper sostenere le proprie convinzioni anche in ambienti che sembrano non accettarle o che le mettono in discussione. Ovvero bisogna riconoscere alle persone la buona qualità del loro lavoro ma anche saper esprimere loro delle critiche in maniera diretta e costruttiva.
- 5. Rapidità decisionale** - È necessario essere consapevoli di quanto bisogna essere rapidi nell'assumere una decisione, sapendo se nel nostro ruolo o in quella situazione è prioritaria la velocità sull'accuratezza o piuttosto qual è il grado ottimale d'integrazione fra questi due aspetti apparentemente opposti.
- 6. Controllo emotivo** - Evidenzia l'abilità ad autoregolare il proprio livello emotivo in relazione alle necessità dell'attività e del ruolo. In particolare è necessario controllare le ansie/preoccupazioni personali, la rabbia, l'autocritica eccessiva e la critica distruttiva verso le altre persone; queste rappresentano modalità di comunicazione verso sé e gli altri che devono essere utilizzate molto raramente.

LE SCALE DEL TAIS

ABILITÀ DI CONCENTRAZIONE ED ERRORI

Consapevolezza Esterna
Analitico/Concettuale
Concentrazione Focalizzata
Distraibilità Esterna
Distraibilità Interna
Flessibilità Ridotta

Consapevolezza dell'ambiente esterno e abilità a comprendere i segnali non-verbali
Abilità a integrare nuove informazioni e risolvere i problemi
Abilità a prestare attenzione ai dettagli, seguendo i compiti assegnati
Tendenza ad essere distratti dai rumori e dalle attività
Tendenza ad essere distratti dai propri pensieri
Tendenza a diventare rigidi, inflessibili e incapaci di vedere alternative

ABILITÀ INTERPERSONALI

Preferenza per la Diversità
Impulsività
Leadership
Autostima/Fiducia
Competitività
Processi Decisionali
Estroversione
Introversione
Espressione delle Idee
Espressione della Critica
Espressione di Supporto
Autocritica
Prestazione sotto Pressione

Abilità a padroneggiare più compiti nello stesso tempo
Volontà di assumersi rischi e di non essere convenzionali
Bisogno di prendersi carico delle persone e degli eventi
Convinzione di svolgere con efficacia il proprio lavoro
Desiderio di vincere
Velocità con cui vengono prese le decisioni
Bisogno di stare con le altre persone
Bisogno di spazi personali e di privacy
Volontà di condividere idee e pensieri
Volontà di confrontare le idee e di stabilire dei limiti
Volontà di supportare e di collaborare con gli altri
Abilità di sapersi mettere in discussione in maniera positiva
Abilità nel fornire ottime prestazioni nelle situazioni e nei momenti decisivi

Sabato 3 marzo 2007

La valutazione delle prestazioni: dalla prestazione attesa alla comunicazione dei risultati

Rosaria Aprea, *Risorse Umane e Organizzazione Formez Centro di Formazione Studi*

La Valutazione delle Prestazioni del Personale consente di valorizzare il contributo delle risorse umane e può rappresentare un valido strumento a supporto dell'organizzazione per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Oggetto della valutazione è la prestazione professionale, cioè l'attività svolta, in un periodo di tempo delimitato, per raggiungere i risultati qualitativi e quantitativi attesi. Ciò che viene valutato sono SOLO comportamenti osservabili e risultati concreti e NON le caratteristiche delle persone né la rilevanza della funzione assegnata.

Tale sistema può presentare una serie di vantaggi per l'azienda e per tutti i soggetti coinvolti nella applicazione dell'iter valutativo.

Quali sono i vantaggi per l'azienda:

- raccogliere e tenere aggiornate le informazioni sul patrimonio umano di cui dispone;
- conoscere il contributo prestato da tutte le risorse al raggiungimento degli obiettivi generali e specifici;
- responsabilizzare tutto il personale sugli obiettivi da raggiungere;
- orientare e valorizzare la prestazione di ogni risorsa umana all'interno dell'organizzazione;
- identificare percorsi formativi per lo sviluppo professionale delle singole persone;

per coloro che gestiscono risorse umane:

- avere un momento istituzionale in cui esercitare le funzioni di coordinamento, guida e sviluppo dei collaboratori;
- verificare l'impatto del proprio stile di gestione attraverso il confronto con il collaboratore;
- migliorare i rapporti capo/collaboratore, prevenendo o elaborando eventuali incomprensioni o conflitti;

per il personale:

- avere occasione di confrontarsi con il proprio capo sui problemi attuali e sui possibili programmi di sviluppo dell'attività e della propria formazione;
- avere un momento istituzionale per

affrontare ed elaborare eventuali conflitti o incomprensioni;

- conoscere il modo in cui il proprio contributo professionale si integra con quello delle altre figure all'interno dell'unità organizzativa;

Le tecniche di valutazione delle prestazioni

Capo - Collaboratore: è la più diffusa e prevede che i Valutatori siano i diretti Superiori delle Risorse. La prestazione individuale è valutata dal Responsabile dell'Unità Organizzativa al quale la risorsa è assegnata o dalla persona alla quale formalmente risponde (valutatore), in quanto responsabile della prestazione del collaboratore.

Comitato di valutazione o panel di esperti: composto di solito da 3-5 persone di pari livello del capo diretto e clienti interni (colleghi di funzioni diverse da quelle del valutato).

Nel panel possono essere inclusi esperti all'organizzazione specializzati nella valutazione delle prestazioni che utilizzano strumenti specifici e persone della funzione Risorse Umane che giocano un ruolo di guida e indirizzo.

Auto-valutazione: viene utilizzata in termini di auto-diagnosi e auto-osservazione. Quando usata è ad integrazione di valutazioni etero-dirette, con il fine di coinvolgere il valutato nel processo e confrontare e controllare la convergenza dei risultati tra le valutazioni dei superiori e quelle del singolo.

Valutazione 360°: pluralità di valutatori in grado di osservare i comportamenti del valutato da posizioni diverse (capi, collaboratori, pari grado, clienti interni, clienti e fornitori).

Gli strumenti per effettuare la valutazione delle prestazioni possono essere:

- ✓ dei Profili Valutativi, anche diversi dalla qualifica professionale;
- ✓ un catalogo di Comportamenti Organizzativi
- ✓ Obiettivi, criteri di raggiungimento e metodologia per la loro costruzione;
- ✓ un modello di Scheda di Valutazione delle Prestazioni.

Quando il sistema di valutazione delle prestazioni prevede un "mix" di indicatori fisici (gli obiettivi) e qualitativi (i comportamenti organizzativi) è consigliabile ponderare il peso fra i due

elementi valutativi in funzione della maggiore responsabilità e complessità agita all'interno del ruolo assegnato alla risorsa valutata.

Si raccomanda di subordinare sempre l'assegnazione di obiettivi al sistema di monitoraggio che necessariamente deve essere attivato per una reale utilità ai fini della valutazione.

I Comportamenti Organizzativi sono quelle "azioni/atteggiamenti concreti" considerati necessari per svolgere adeguatamente le attività previste dal ruolo.

Ogni Comportamento Organizzativo misura i diversi aspetti della prestazione necessaria ad interpretare efficacemente il ruolo assegnato, anche in questo caso è consigliabile ponderare fra i comportamenti oggetto di valutazione il peso che ognuno di loro avrà nella valutazione complessiva.

Precauzioni d'uso

Il processo di valutazione delle prestazioni, soprattutto in Italia, ha visto il proliferare di un'ampia casistica di usi impropri, spesso dettati più dalla moda del momento che non dalle specifiche esigenze aziendali.

Il processo valutativo genera delle aspettative che, se disattese creano spesso pericolosi effetti boomerang quali ad esempio:

- ✓ perdita di senso di appartenenza all'azienda
- ✓ demotivazione (e conseguente riduzione della performance)
- ✓ abbandono dell'azienda (soprattutto da parte delle persone a maggiore potenziale)

Indipendentemente dalle tecniche utilizzate, la maggiore o minore efficacia della valutazione dipende da quanto la stessa sia stata accettata e considerata dal management dell'azienda.

Il processo valutativo in azienda dovrebbe essere vissuto/visto nel suo insieme come:

- ✓ momento atteso e non temuto
- ✓ momento di rafforzamento del senso di appartenenza
- ✓ processo continuo di apprendimento e crescita che si rinnova
- ✓ elemento distintivo che punta allo sviluppo dei suoi dipendenti.

Come facilitare l'accettazione e l'utilizzo del sistema di valutazione:

- ✓ ridurre la soggettività della valuta-

zione basando il giudizio su dei parametri osservabili

- ✓ diffondere la conoscenza e l'utilizzo dei meccanismi di valutazione
- ✓ mostrare i benefici dall'utilizzo dei risultati della valutazione
- ✓ Rinnovare ogni 3-4 anni il processo di valutazione per evitare che diventi un rito annuale obsoleto collegandolo a una campagna/slogan per introdurre un progetto di miglioramento nella gestione delle risorse umane.

Un buon processo valutativo consente di gestire le leve su cui agire per sostenere ed incrementare il valore generabile (potenziale) e generato (performance) dalle persone all'interno dell'organizzazione (posizione).

Bibliografia

- Giorgio Aiuto (a cura di), *Gestire, retribuire, incentivare la performance. Le condizioni per garantire migliori risultati sul lavoro*, FrancoAngeli collana Risorse Umane delle Organizzazioni
- Andrea Castello D'Antonio, *Il colloquio di valutazione. Tecniche e metodi operativi per condurre il colloquio valutativo tra capo e collaboratore*, FrancoAngeli
- Marco Fertonani, *Le competenze manageriali. Dalla valutazione delle prestazioni e del potenziale alla valutazione delle competenze manageriali*, FrancoAngeli

Sabato 10 marzo 2007

Introduzione alla tecnica del Social Dreaming

Simonetta Lanciani e Laura Selvaggi

Il Social Dreaming ("sogno socioevole") è una tecnica per sviluppare il pensiero divergente (creativo) che si basa sull'esplorazione in gruppo dei sogni.

La caratteristica fondamentale di questo metodo consiste nel modo assolutamente insolito di considerare i sogni: essi non sono interpretati come testimonianze del mondo interno dei sognatori, ma piuttosto come contributo alla comprensione della realtà esterna condivisa.

L'ipotesi centrale è che i sogni contengano informazioni importanti sulla realtà sociale all'interno della quale le persone vivono nel momento in cui sognano. Le informazioni che il SD rende disponibili non coincidono con quelle che ciascuno può percepire attraverso le ordinarie modalità di pensiero. Questa tecnica permette infatti di cogliere e svelare aspetti impensati, imprevisti o talvolta nascosti del funzionamento del mondo circostante.

1. Note storiche: la "scoperta" del valore sociale dei sogni

Per un corretto inquadramento della tecnica, è utile ricostruirne le origini a partire dalle esperienze condotte da Gordon Lawrence agli inizi degli anni '80 nell'ambito della consulenza aziendale e istituzionale. Le fonti storiche, antropologiche e psicologiche del Social Dreaming, così come la formazione e l'impostazione teorica del suo "fondatore" risultano preziose per caratterizzare un metodo che da un lato presenta una sostanziale innovazione rispetto alla prospettiva corrente sul sogno, dall'altro si ricollega con una conoscenza ed una prassi antichissime e tuttora in uso presso popolazioni primitive.

2. Che cos'è il Social Dreaming: definizione di uno strumento

La tecnica del Social Dreaming si basa su concetti e processi assolutamente specifici, che richiedono di essere definiti ed illustrati nel dettaglio.

I concetti di matrice (riunione in cui i partecipanti condividono i sogni) e host (conduttore), i processi di libera associazione, amplificazione tematica e pensiero sistemico, nonché le regole procedurali (setting e compito prima-

rio) saranno presentati tanto nelle loro origini e derivazioni teoriche, quanto nel significato peculiare che assumono all'interno di questo metodo.

L'originalità della prospettiva del Social Dreaming sarà inoltre sottolineata attraverso il confronto sia con la psicoterapia in generale, sia con le teorie e le tecniche di gruppo.

3. Social Dreaming e piccolo gruppo a finalità analitica: il differente valore del sogno

Nell'ambito del confronto tra Social Dreaming e psicoterapie di gruppo, verrà assegnato particolare rilievo all'utilizzo del sogno nel piccolo gruppo analitico, tecnica in cui lo strumento centrale non è il sogno, ma il gruppo stesso. In questa prospettiva il sogno è solo uno dei possibili registri di linguaggio utilizzabili dai partecipanti e dal conduttore. È il gruppo il vertice privilegiato da cui osservare il qui ed ora della seduta, è il gruppo nel suo insieme che esercita la funzione analitica e che rappresenta l'oggetto della terapia. Verrà proposto anche un breve riferimento alla teoria analitica dei gruppi di W.R. Bion.

Utile sarà inoltre la specificazione delle particolarità del setting utilizzato nei due contesti (gruppo a finalità analitica e Social Dreaming) e del diverso ruolo del conduttore (attenzione alle dinamiche di gruppo e restituzione del lavoro del gruppo; attenzione "fluttuante" ai sogni e assenza di interpretazioni).

Queste premesse consentiranno di proporre anche alcune considerazioni sui punti di contatto e i confini tra l'uso del sogno sociale e il sogno nella terapia di gruppo psicoanalitica.

4. Applicazioni: l'utilità del Social Dreaming in differenti contesti

Verrà proposta una panoramica delle esperienze condotte con questa tecnica, a partire da quelle pionieristiche nel campo della formazione aziendale fino alle esplorazioni più recenti in campo politico e sociale, con particolare riferimento al contesto italiano.

Da questo vertice verranno inoltre esaminate le "ipotesi di lavoro" formulate nel corso della pratica e tuttora in corso di validazione.

5. Studio dei casi

Brevi sequenze di sogni e associazioni tratte da esperienze dirette verranno proposte come esempio e offerte al commento del gruppo dei partecipanti al seminario.

Sabato 17 marzo 2007

**La Psicologia Giuridica
Ruolo dello psicologo come
perito, ctu e ctp.
Metodologia di intervento**

Paolo Capri, *Psicologo, Psicoterapeuta, Presidente Istituto di Formazione CEIPA, Consiglio Direttivo Associazione Italiana di Psicologia Giuridica AIPG, Vice Presidente Associazione Italiana Rorschach*

LA PSICOLOGIA GIURIDICA

La psicologia giuridica in Italia ha radici molto antiche e forti tradizioni che risalgono addirittura agli inizi del '900, epoca in cui illuminati studiosi come U. Fiore (1909), S. G. Ferrari, A. Renda (1906) e S. De Sanctis (1913) già segnalavano, attraverso articoli e lavori specifici, le varie direzioni in cui si poteva sviluppare la materia. Ma soltanto nel 1925 con la pubblicazione di *Psicologia Giudiziaria* di Enrico Altavilla - giurista napoletano, docente di Diritto e Procedura Penale - la psicologia giuridica ebbe una vera sistematizzazione, riuscendo a cogliere le sfumature del Diritto e della Psicologia, coniugandole all'interno del processo e nel contempo facendo mantenere ad entrambe le discipline la loro necessaria autonomia.

Prendendo spunto da E. Ferri (E. Altavilla, 1925), possiamo suddividere la psicologia giuridica in cinque differenti settori d'intervento:

- 1) la *psicologia criminale*, che si occupa dello studio della personalità di un individuo in quanto autore di un reato, dei concetti di criminalità e devianza, di devianza minorile, dei modelli di analisi e delle teorie interpretative;
- 2) la *psicologia giudiziaria*, che studia la personalità dell'individuo in quanto imputato, nonché le persone che partecipano al processo (giudici, testimoni, avvocati, parti lese). Analizza gli aspetti di responsabilità penale e pericolosità sociale, le strategie e le tattiche in ambito processuale, la vittimologia e la psicologia della testimonianza;
- 3) la *psicologia penitenziaria*, che esamina i problemi psicologici relativi alla detenzione, attraverso attività di osservazione, sostegno e trattamento del condannato; che esamina la personalità di un soggetto sottoposto ad una pena, in riferimen-

to al nuovo ordinamento penitenziario (legge 26 luglio 1975 n. 354) sulle misure alternative alla detenzione e sul trattamento individualizzato. In particolare l'individuazione del trattamento comporta un'attenta considerazione dei bisogni di ciascun individuo.

Per quanto riguarda l'esame della personalità contemplato dall'art. 13, lo psicologo elabora una relazione sullo stato di salute mentale e sulla personalità del soggetto che farà parte di una "relazione di sintesi" composta dall'osservazione degli altri specialisti all'interno del carcere. L'equipe di lavoro degli esperti fornirà, in tal modo, al magistrato di sorveglianza gli strumenti per decidere sulla individualizzazione della pena e sulle eventuali misure alternative alla detenzione;

- 4) la *psicologia giuridica civile*, che valuta, attraverso consulenze tecniche di affidamento minorile nei casi di separazione e divorzio, l'affidamento dei figli in relazione all'affidamento condiviso (art. 155 c.c.) o esclusivo, quello eterofamiliare o quello alternato, ma anche consulenze per valutare la capacità genitoriale in relazione all'adozione nazionale e internazionale, nonché consulenze per accertare il danno biologico-psichico e il mobbing.
- 5) la *psicologia legale*, che coordina le nozioni di psicologia esistenti all'interno del codice per contribuire al miglioramento delle leggi, naturalmente attraverso analisi delle categorie giuridiche a rilevanza psicologica.

PERITO CTU, CTP

Il ruolo del perito d'ufficio, in ambito penale, è regolato dagli articoli 220, 221, 223, 224, 226, 227, 228, 229, 231 del cpp (codice di procedura penale), mentre gli articoli 61, 62, 63, 64, 191, 192, 193, 194, 195, 196 del cpc (codice di procedura civile) si riferiscono all'attività del consulente tecnico d'ufficio (CTU), in ambito civile.

Il ruolo del consulente tecnico di parte (CTP) viene regolamentato dall'articolo 201 del cpc in ambito civile e dagli articoli 225, 230 e 359 del cpp in ambito penale.

Il compito del Perito e del CTU è quello di rispondere a dei quesiti del magistrato attraverso una relazione scritta.

Il perito, dunque in ambito penale,

dovrà valutare la capacità di intendere e di volere (art. 85, 88, 89 c.p.) - infermità o seminfermità psichica - di un individuo maggiorenne indagato per un reato; in ambito penale minorile dovrà valutare sempre la capacità di intendere e di volere di un minore fra i 14 e i 18 anni legata ad eventuale infermità mentale, ma in questo caso anche in relazione al concetto di maturità/imaturità e alla comprensione del disvalore delle proprie azioni (art. 98 c.p.). Sempre in penale, dovrà valutare la capacità di rendere testimonianza di un minore in ipotesi di abuso sessuale.

Il CTU, in civile, dovrà effettuare delle valutazioni rispetto l'ambito specifico, ovvero ad esempio nelle consulenze di affidamento e nelle consulenze di adozione dovrà valutare le capacità genitoriali, nel primo caso suggerendo anche il tipo di affidamento e le modalità di frequentazione del minore con il genitore non convivente. Nelle consulenze sul danno psichico dovrà valutare se un eventuale trauma successivo ad un atto illecito ha prodotto nell'individuo una grave modificazione di vita o addirittura un disturbo di tipo psichico.

I CTP, sia in penale che in civile, hanno il compito di seguire le varie fasi della perizia/consulenza, di tutelare nei limiti etici della propria professione la propria parte e di redigere alla fine delle note psicologiche a supporto della relazione peritale d'ufficio o al contrario criticandone i contenuti.

In realtà, a parte la regolamentazione normativa che chiarisce formalmente il ruolo e le competenze dello psicologo all'interno delle perizie e delle consulenze, molte sono le difficoltà che incontra lo psicologo, a causa soprattutto della relazione con gli altri colleghi e con i vari operatori giuridici, avvocati, magistrati, ecc.

Infatti, in relazione all'ambito applicativo uno dei problemi più attuali e complessi che lo psicologo giuridico si trova ad affrontare nella sua pratica peritale è quello del rapporto professionale fra consulenti, d'ufficio e di parte, all'interno di una perizia o consulenza tecnica.

Il ruolo del perito, del CTU o del CTP, i loro diritti e i loro doveri, i compiti e le funzioni che attribuisce loro la normativa vigente, il loro rapporto alle volte di collaborazione, altre solo di controllo da parte del CTP sul lavoro

svolto dal perito, sono soltanto alcune - anche se tra le più importanti - delle numerose problematiche che investono l'ambito peritale.

Ma a monte, altre sono le difficoltà dello psicologo in questo ambito, difficoltà dalle quali parte la grande problematica del rapporto professionale fra periti e CTP. Infatti, la difficoltà di collegamento fra queste due figure nasce spesso dalla non conoscenza dei ruoli e delle reciproche competenze, dei loro diritti e dei loro doveri. I problemi, dunque, nascono per la carenza di conoscenze procedurali da parte degli esperti, ma anche per le numerose difficoltà che il perito incontra lungo la sua strada, difficoltà sia interne alla propria personalità, essendo questa una materia molto particolare e delicata, sia esterne legate alla complessità del sistema in cui si opera.

L'argomento trattato è a nostro avviso particolarmente delicato e difficile, in quanto i consulenti e i periti assumono sulle loro spalle enormi responsabilità, poiché entrano direttamente - anche se questo non sempre può apparire - nei destini delle persone, contribuendo in parte alla costruzione del loro futuro.

METODOLOGIA

Per quanto riguarda la metodologia psicologica in relazione all'esame psichico, ricordiamo che la complessità dei processi mentali individuali ha portato la psicologia ad utilizzare tecniche sempre più raffinate al fine di ampliare i dati conoscitivi relativi allo studio dello sviluppo della personalità.

L'esame della personalità, in ambito forense, civile e penale, nell'età adulta e nell'età evolutiva, è ormai entrato a far parte delle valutazioni che qualsiasi consulente o perito deve fare, al punto che, in base al contesto giuridico di riferimento, viene addirittura richiesto e specificato nei quesiti posti dal giudice.

In tutti i casi - nell'età adulta e nell'età evolutiva, in penale e in civile - ormai può ritenersi acquisita l'integrazione di più metodologie dell'esame psichico, osservazione diretta, anamnesi, colloqui liberi, tematici e test psicologici.

I test scientificamente condivisi, per ricerche e pubblicazioni, possiedono, se correttamente utilizzati, quei requisiti necessari e fondamentali per poter fornire in ambito forense, soprattutto

dal punto di vista qualitativo, informazioni approfondite sulla personalità, sulla sfera cognitiva, su quella affettiva e sulla struttura dell'Io, sia nella fase di sviluppo dell'età evolutiva, sia nella fase più definita dell'età adulta.

Pertanto, la funzione operativa svolta da tali strumenti, proprio grazie alla loro componente statistico-descrittiva, dovrebbe permettere una condivisione omogenea di vedute fra esperti, rendere possibile non solo il confronto, ma anche la verifica del risultato.

A questo proposito non si può negare che i dati ricavati da un esame effettuato attraverso i test, nello specifico e a maggior ragione quelli proiettivi come ad esempio il Rorschach, a causa della loro complessità conseguente anche alla teoria psicoanalitica che ne è alla base, richiedono una preparazione psicologica da parte dell'esaminatore che dovrebbe prevedere conoscenze approfondite quantomeno delle teorie dinamiche della personalità, nonché un'adeguata esperienza clinica, oltreché conoscenze specifiche degli indici e dei dati formali dei test.

Se tutto ciò non fosse possibile si comprometterebbe gravemente lo straordinario apporto di queste prove, alimentando in tal modo le critiche ai test proiettivi, ingiuste ma comprensibili.

Riteniamo quindi che un uso distorto dei test, rappresentato da affrettate risposte psicodiagnostiche legate esclusivamente ad indici e dati estrapolati da un contesto ben più ampio e generale o addirittura a un libero arbitrio interpretativo, possa portare l'esaminatore a delle conclusioni peritali che, se acquisite dal giudice, possono condurre quest'ultimo ad errate valutazioni con danni materiali e psicologici conseguenti alle persone.

Un primo e sostanziale passo per definire confini finora solo delineati, può essere l'utilizzo e l'applicazione delle *Linee Guida Deontologiche dello Psicologo Forense, della Carta di Noto* (Linee Guida specifiche per l'esame del minore in caso di abuso sessuale) e le *Linee Guida per l'utilizzo dei test psicologici in ambito forense* che presentano una serie di linee guida relative ai comportamenti dei consulenti, che, quantomeno a livello formale può orientare ad offrire pareri e valutazioni psicologiche su una base definita.

Appare, però, necessario che gli e-

sperti che partecipano alla consulenza abbiano lealtà alla propria etica e alla propria disciplina e consapevolezza che alla base di ogni rapporto professionale in campo psicologico deve esserci la giusta distanza dall'altro, evitando contaminazioni senza confini in cui i ruoli di ognuno non sono più rintracciabili nel percorso peritale.

Solo in questo modo sarà possibile un reale confronto fra consulenti e un costruttivo rapporto di colleganza.

Bibliografia

- Altavilla E., "La Psicologia Giudiziaria", UTET, Torino, 1925
 Capri P., "Difficoltà e complessità d'approccio psicologico e metodologico in contesti differenziati giuridici", Articoli e pubblicazioni, www.ceipa.org

Sabato 12 maggio 2007

**Gruppo virtuale dei pari.
Un modello clinico ispirato
alle teorie di Wilfred R. Bion.**

Relatore: Alessandro Bruni, *Psicologo - Psicoterapeuta*

Il seminario ha offerto ai colleghi una presentazione della teoria di W.R. Bion sul funzionamento del piccolo gruppo, valorizzandone un aspetto peculiare che lo contraddistingue nettamente dagli altri modelli psicoanalitici di conduzione di gruppo. Si tratta di una modalità di stare in gruppo che ho denominato “gruppo virtuale dei pari” e che ha permesso a Bion, e poi a molti di noi, di sviluppare una teoria che consente ad un piccolo gruppo di persone di entrare in contatto con la parte primitiva e collettiva della mente e di operare trasformazioni maturative ad alta potenzialità euristica e terapeutica.

Dopo la rievocazione del primo intervento di Bion al Centro Ricerche di Gruppo del Pollaiolo e delle risonanze emotive e cognitive che da allora ancora oggi conservano una notevole vitalità, ho esposto una sintesi del modello di gruppo che da più di 30 anni anima la nostra ricerca teorica e la nostra pratica clinica.

Ho inoltre evidenziato la problematica del rapporto tra psicoanalisi e gruppo. Non ritengo che le due dimensioni siano riducibili reciprocamente l'una all'altra, ma possono essere invece proficuamente intersecate. Anche in questa posizione, il modello derivato dalle teorie di Bion si discosta notevolmente da altri approcci che hanno tentato essenzialmente di applicare e di trasferire la psicoanalisi al setting di gruppo, come ad esempio le teorie che fanno riferimento a Foulkes, a Kaes e ad Anzieu.

Se, seguendo l'approccio di Bion, proviamo ad evitare la tentazione di esplorare il gruppo con le lenti colorate della psicoanalisi duale, possiamo imparare ad intravedere quegli assetti primitivi, insieme strutturali e fantasmatici, che si attivano in un gruppo, senza che i singoli individui ne sembrino immediatamente consapevoli e compartecipi. Tali assetti appaiono a volte capaci di ostacolare ed interferire, spesso in modo molto grave, con la

capacità di pensiero di un gruppo e col raggiungimento dei suoi scopi, vale a dire con quella funzione consapevole che Bion denomina “gruppo di lavoro” e che ritiene analoga alla funzione dell’“Io” nell'individuo.

Bion denomina tali assetti “assunti di base”. Essi possono essere “visti” a partire da un ascolto analitico capace di essere anche naïve, non preconcetto, all'interno di un piccolo gruppo a finalità analitica. Essi rendono conto della forza e dell'automatismo che un piccolo gruppo è capace di produrre, non appena il suo campo mentale sia stato attivato. La caratteristica di questo campo mentale è innanzitutto trans-personale, e dunque “ectopica” ed “eteroclitica” rispetto all'individuo, alla coppia ed alla famiglia (Siracusano 1986, Bruni 1996).

Gli assunti di base divengono “visibili”, dunque, se si è capaci di adottare nel gruppo una “visione binoculare”, vale a dire se si sviluppa una capacità di osservare il materiale clinico contemporaneamente con un vertice individuale e con uno gruppale. Bisogna imparare a vedere, retrospettivamente, che in “ogni” evento della seduta di gruppo, anche a dispetto delle apparenze, l'individuo parla di sé attraverso il gruppo e allo stesso tempo il gruppo parla di sé attraverso l'individuo. Per Bion gli assunti di base costituiscono un sistema generale di difesa contro le minacce di disintegrazione psicotica, conseguenti alla capacità stessa del gruppo di “presentificare” i livelli primitivi della mente.

Il piccolo gruppo a funzione analitica presenta, infatti, una situazione “originaria” del tutto peculiare che lo differenzia nettamente dalla poliade familiare. Esso infatti ha alle sue spalle un “vuoto di storia”. I membri del gruppo non sono “vincolati” da relazioni di parentela e di conoscenza preesistenti. La portata di questa origine peculiare, che ho chiamato in un mio precedente lavoro “vuoto spinto originario”, non è stata a mio parere ancora compresa in tutte le sue implicazioni. (Bruni 1993)

Nel modello bioniano è proprio questa ri-attivazione di elementi primitivi che rende conto del potenziale terapeutico del gruppo, sempre che sia

condotto opportunamente, nei confronti di sintomatologie psicotiche, soma-psicotiche e psico-somatiche (Bruni 1990).

In seguito ho delineato gli elementi di teoria e di tecnica di conduzione, nonché di setting, di quello che ho chiamato un “gruppo virtuale di pari”. Ed ho presentato alcune esemplificazioni cliniche. Ho quindi incoraggiato il gruppo dei partecipanti a sperimentare la possibilità di pensare insieme, anche in un seminario teorico, le potenzialità creative del gruppo pensato e messo in azione secondo questa modellizzazione teorica.

Sabato 12 maggio 2007**Disturbi comportamentali nell'anziano: percorsi diagnostici nell'invecchiamento normale e patologico**

Relatori: Ivana Buccione, *Psicologa, Psicoterapeuta, PhD*
Laura Serra, *Psicologa, Psicoterapeuta, PhD*

Introduzione: È abituale pratica clinica per lo psicologo osservare nel paziente anziano disturbi comportamentali quali depressione ansia, oppure apatia, irritabilità, o aggressività che insorgono durante l'invecchiamento. Ad un'attenta osservazione tali disturbi non sempre sono attribuibili ad un'esclusiva patologia psichiatrica ma possono essere il primo segno di una patologia neurodegenerativa. È evidente quindi la necessità di un percorso diagnostico differenziale che consenta precocemente di valutare e discriminare i pazienti affetti da una esclusiva patologia psichiatrica da quelli in cui il disturbo del comportamento si inserisce nel contesto di una demenza, al fine di strutturare interventi terapeutici mirati.

Obiettivo: Lo scopo del nostro seminario è quello di presentare un inquadramento teorico delle principali demenze corticali e sottocorticali e dei diversi disturbi comportamentali solitamente rilevati nel paziente affetto da demenza e nel normale processo di invecchiamento. A tale scopo verranno illustrati i metodi di valutazione clinica, neuropsicologica e comportamentale di competenza dello psicologo.

Il seminario sarà articolato nelle seguenti sezioni.

I parte:

Introduzione ai concetti di invecchiamento normale e patologico

- aspetti cognitivi e psicologici dell'invecchiamento fisiologico

II parte:

I disturbi comportamentali nell'anziano

- Inquadramento diagnostico
- Strumenti di valutazione

III parte:

L'invecchiamento patologico: le demenze

- Inquadramento clinico delle malattie degenerative

- Classificazione delle principali forme di demenza tipiche dell'anziano
- Individuazione della fase pre-clinica della demenza

IV parte:

Disturbi cognitivi nel paziente demente

- Decadimento cognitivo nel paziente affetto da demenza
- Strumenti di valutazione neuropsicologica

V parte:

Disturbi comportamentali nel paziente demente

- Alterazione del comportamento nel paziente affetto da demenza
- Strumenti di valutazione dei disturbi comportamentali e funzionali

VI parte:

Esempi pratici di percorso diagnostico differenziale

- Casi clinici.

Venerdì 6 luglio 2007**Il sogno come bussola del processo di cura**

Dott.ssa Patrizia Peresso

Patrizia Peresso, psicologa analista lavora da circa trenta anni in contesto pubblico e privato con coppie, famiglie, individui. Le riflessioni nate da tale lavoro sono pubblicate in vari contributi in libri e riviste specializzate. Insegna in una scuola di specializzazione post-universitaria ad indirizzo psicomotricità. Si interessa particolarmente alla ricerca sui fattori terapeutici, precisamente al sogno in ambito strettamente clinico e alla sua relazione con fenomeni quali la poesia, la danza, e l'architettura.

Jung, nel suo lavoro del 1934, 'Applicabilità pratica dell'analisi dei sogni', affermò che: "L'essenza della psiche, nella storia della sua evoluzione... si rivela nel sogno (p. 171)[ed inoltre] che i sogni e in particolar modo sogni iniziali (ossia quelli che coincidono con l'inizio del trattamento) rivelano spesso in forma indubbia il fattore etiologico essenziale... [per cui] tratto il sogno come un fatto che può essere utilizzato per la diagnosi... [e che] può fornire non... soltanto l'etiologia della nevrosi, ma anche la prognosi... [inoltre suo tramite] sappiamo esattamente su quale punto debba intervenire la terapia" (p. 152/54). L'originalità del pensiero junghiano è inoltre chiaramente visibile nella discussione di altri aspetti del sogno, in particolare della funzione prospettica. In base a ciò il materiale onirico anticipa future azioni cosce, emergenti dall'inconscio, manifestantesi in situazioni in cui l'atteggiamento cosciente è inadeguato dal punto di vista soggettivo ed oggettivo. Esso, poi, costituisce un meccanismo di informazione e di controllo della psiche con un valore finalistico (diretto ad un fine) e compensatorio equilibratore. Grotstein (2000) si connette al tale visione dell'evento onirico sottolineando la tensione del sogno verso il futuro e chiamando in causa gli archetipi come principio esplicativo del fenomeno in esame. Afferma infatti di considerare il sogno non solo una visione dell'esistenza durante il passaggio tra la vita passata e quella futura, ma ritiene la narrazione oniri-

ca il risultato dell'accesso della funzione alfa (funzione che già per Bion elabora i dati dell'esperienza - gli elementi beta - in modo che divengano mentalmente digeribili) alle preconcezioni innate e acquisite, cioè agli archetipi. Questo processo di trasformazione degli elementi beta è menzionato anche da Ogden (2001), il quale afferma che la frontiera del sogno è quello spazio metaforico della conversazione che abbiamo con noi stessi, lo spazio in cui i dati dell'esperienza grezza divengono un'esperienza conscia mediata dalla simbolizzazione verbale. In questo spazio il testo onirico viene alla luce per Trevi sopra tutto o prevalentemente come una narrazione (Trevi 2000).

Sintetizzando: l'idea che il sogno costituisca un'autentica 'bussola' del processo di cura si è andata formando grazie sia a lunghi anni di pratica clinica analiticamente orientata sia alla teorizzazione del fenomeno onirico come particolare processo narrativo che connette passato, presente e futuro e che delinea particolari itinerari onirici del sonno. Vedremo ora come questi itinerari si intrecciano con quelli della veglia, creando differenti mappe.

La basilare importanza dell'onirico durante la veglia è stata sottolineata in tempi assai lontani. Già Omero, in "Odissea", parla dei "sogni che passano dalla porta di corno [come quelli che] verità incorona per il sognatore che li vede" e W.Shakespeare, ne "La tempesta", dice che "siamo fatti della stessa sostanza dei sogni". In ambito psicodinamico Freud sostiene, nel suo "Il poeta e la Fantasia" (1907), che come i sogni notturni non sono altro che immaginazione, così le creazioni poetiche non sono altro che sogni ad occhi aperti: eteree creazioni dell'imma-

ginazione ondegianti tra passato, presente e futuro. Bion, nel 1959, teorizza la continuità dell'attività onirica anche durante la veglia, nel senso che il materiale conscio deve essere soggetto al lavoro onirico per divenire adeguato alla selezione, archiviazione e trasformazione dalla posizione schizoparanoidea a quella depressiva. Riallacciandosi alle idee di Bion, Ferro ritiene che "il pensiero onirico della veglia rimane inaccessibile per noi, eccetto che nelle reverie... o nei cosiddetti flash visivi (in cui un fotogramma della pellicola di pensiero onirico sempre in formazione viene proiettato e 'visto' all'esterno). Possiamo invece conoscere i 'derivati narrativi' di tale pellicola di elementi alfa. Il narrativo è dunque una derivazione comunicativa con gradi minimi o massimi di distorsione di quanto viene continuamente 'pittografato' dalla mente in tempo reale" (Ferro, 2002, pag. 61). L'idea che l'attività onirica sia presente anche nello stato di veglia è condivisa anche da Fordham, il quale afferma che "il transfert è un modo di sognare in seduta".

Per Jung ogni evento psichico è all'inizio un'immagine o un immaginare (1935) ed entrambi sono influenzati dal bisogno di creare. Questo bisogno come la fame, la sessualità l'attività e la riflessione è una delle cinque forze fondamentali tutte dirette verso l'individuazione. Quest'ultima, intesa come prospettiva per guardare al mondo, diviene sinonimo di funzione simbolica. In tal senso la differenziazione tra simboli vivi e morti appare cruciale. Pieri afferma che Jung considera la coscienza come nutrita da simboli morti: quei simboli che portano alla luce quello che è reale attraverso la loro morte. L'inconscio, o meglio la parte creativa di esso, d'altra parte, si esprime attra-

verso la costante tendenza a riconciliare gli opposti che derivano dalla coscienza. Pieri giunge alla conclusione che, durante i sogni, la 'cosiddetta immaginazione inconscia' produce simboli che per divenire fattori di cambiamento necessitano di essere trasformati dalla coscienza in simboli vivi: opportunità generanti tensione creativa e mutativa, (Pieri p. 679/680). Questi simboli, etimologicamente come fattori per la rappresentazione di una realtà più vasta ed inoltre in quanto fenomeni derivati dall'attività onirica del sonno e della veglia possono essere concepiti come 'processi narrativi insaturi'. Essi si possono esprimere in 'trasformati narrativi' di tipo 'letterario' come racconti, o resoconti di films, fatti vari, poesie, etc., oppure possono assumere una forma 'grafico-pittorica', 'ludica', 'motoria', sensoriale, architettonica, etc..

Si può quindi dire che Jung, pur non avendolo affermato in modo completamente esplicito, concepisce una significativa continuità dell'attività onirica del sonno e della veglia nella centralità rappresentata dalla vita simbolica. Quest'ultima costituisce un modo di dare significato alla vita attraverso le innumerevoli manifestazioni della creatività favorendo, quindi, il processo di individuazione.

Ecco un breve squarcio clinico esemplificativo di quanto affermato. Per ovvi limiti di spazio, il materiale verrà analizzato solo dal punto di vista degli itinerari del sonno e della veglia emergenti. Il paziente è un uomo di 32 anni, inserito brillantemente nella carriera universitaria e arrivato in terapia in seguito ad un recente e profondo stato depressivo con idee suicidarie. Questo ha provocato uno 'stallo affettivo/cognitivo' rendendo difficile le re-

lazioni con la compagna, gli amici, la famiglia e bloccando la stesura definitiva di un importante libro la cui pubblicazione è necessaria per affrontare le prossime ineludibili tappe della carriera scelta.

Questo il testo onirico della prima seduta:

“Ero nella casa della mia infanzia. Mi sforzavo di far rientrare dal giardino la gattina perché sembrava come se ci fossero presenze negative, ...ci riuscivo. Allora andavo in una chiesa lì vicino dove c'erano, però, come delle entità vampiresche. Io, con l'aiuto di una donna, riuscivo a fuggire. Mi accorgevo, in seguito, di aver lasciato lì proprio le chiavi di casa e della macchina, quindi ritornavo... Vedevo che i miei amici e parenti rimasti in chiesa erano stati tutti contagiati: erano diventati vampiri anche loro. Allora scappavo di nuovo e con grande sforzo riuscivo ad arrivare salvo in una strada in cui avrei potuto avere un passaggio”.

Da questo sogno emerge un percorso contrassegnato da precise fasi. In primo luogo il paziente si trova nel luogo in cui sono iniziate dinamiche psicopatologiche (presenze negative nel giardino associato a ricordi dolorosi). Egli cerca di proteggere la sua parte istintuale più vulnerabile (la sua gattina: l'unico essere che riferisce aver sentito simile a lui e in grado di dargli affetto incondizionato). C'è poi un tentativo di trovare conforto nella fede (la chiesa) che però si rivela fallimentare (il luogo è infestato dai vampiri), ma l'uomo riesce a salvarsi tramite una donna (l'analista, a suo dire). Tenta poi di tornare indietro, però, così facendo si accorge con chiarezza che, riprendendo le relazioni di prima, non avreb-

be scampo (i suoi amici e parenti sono ormai diventati vampiri). Si decide allora ad abbandonare la vecchia strada e si dirige verso un'altra in cui sa di poter avere un passaggio verso la vita. Tale itinerario ripercorre in modo analogo quello onirico della veglia, in particolare le vicissitudini della dinamica transfert-controtransfert. Una fase di iniziale entusiasmo per l'analisi è stata seguita da profonda angoscia e di stanziamento (malattie, dimenticanze delle sedute), affrontati con un'accurata elaborazione delle resistenze. Solo allora il paziente ha mostrato una diminuzione dell'ambivalenza e un atteggiamento di sufficiente fiducia (ripresa della frequenza adeguata alle sedute).

Dopo circa un anno di lavoro analitico, appare questo sogno:

“C'era un bambino di circa un anno che gattonava. Era mio figlio. Era un bel bambino e pure molto sveglio:... malandrino. Eravamo nella mia nuova casa, era tutto luminoso”.

Questo è l'onirico del sogno; l'onirico della veglia sembra ripercorrere tappe analoghe. Dalle associazioni del paziente così come dalla evoluzione della dinamica transfert-controtransfert (oltreché dalla situazione affettivo-cognitiva extratransferale) si notano i seguenti passaggi. Un anno fa (con l'inizio dell'analisi) è venuta alla luce una nuova vita: il Sé bambino del paziente. Questo essere è bello (il paziente si riconosce con orgoglio in questo figlio, ma è pure malandrino. Egli infatti ammette di aver esperito molti tentativi per eludere l'analisi: assenze, ritardi, etc...: ma oggi non può più fare a meno di riconoscere che, non cedendo alle paure, è avvenuto qualcosa di sorprendente: non si sente più

depresso, la vita di relazione è notevolmente migliorata, ha finito la stesura del suo scritto e, nonostante molte perplessità iniziali, comincia ad avere nuova fiducia nella relazione analitica, paragonandola ad un'esperienza 'luminosa' come la sua 'nuova casa onirica'.

Si è pertanto delineato in modo sintetico come il sogno, in particolare l'onirico del sonno e l'onirico della veglia, sia un duplice processo costituente 'una bussola' in grado di orientare quel complesso e straordinario processo che denominiamo cura .

Bibliografia

- Bion, W. R., (1959) *“Analisi degli schizofrenici e metodo psicoanalitico”*, Armando, Roma, 1970.
- Ferro, A., *“Fattori di malattia, fattori di guarigione”*, R., Cortina, Milano.
- Grotstein, S., J., (2000), *“Chi è il sognatore che sogna il sogno”* Ma. Gi., Roma, 2004.
- Jung, C., G., (1934), *“L'applicabilità pratica dei sogni”*, in Opere, vol. XVI., B. Boringhieri, Torino, 1981.
- Ogden, H., T., (2001) *“Ai confini del sogno”*, Astrolabio, Roma, 2003.
- Pieri, P., F., (1998), *“Dizionario Jungiano”*, B. Boringhieri, Torino.
- Trevi, M., Immacolati, M., (2000), *“Riprendere Jung”*, B. Boringhieri, Torino.