

**VISITING NORD ITALIA – TERZO INCONTRO  
PRESSO C.T. ROSA DEI VENTI**

**Venerdì 13 giugno 2014**

**PROGRAMMA DELLA GIORNATA DI VISITING:**

9:30 – 10:15 Presentazione della comunità

10:15 – 12:00 Primo community meeting

12:00 – 12:30 Visita degli spazi della comunità

12:30 – 13:15 Pranzo

13:15 – 14: 00 Riunione delle delegazioni

14:00 – 14:45 Secondo community meeting

**PARTECIPANTI**

**Facilitatore esterno**

Luca Mingarelli

**Comunità Rosa dei Venti**

Georgia Napolitano, psicologa e coordinatrice- facilitatrice

Pablo Zuglian, psichiatra responsabile clinico

Marcello Brancaccio, educatore

Ede Marino, educatrice

Elisa, educatrice

**Comunità Piccola Stella**

Debora Zanchi, assistente sociale e coordinatrice - facilitatrice

Filomena Urbano, educatrice

Alessandro Ferrari, responsabile clinico

Hsan Shammout, educatore

Marta, tirocinante

**Comunità Antenna**

Giuseppe Pozzi, direttore clinico

Giuseppe Salzillo, coordinatore clinico - organizzativo

Visiting Rosa dei Venti

### **Osservatore Esterno**

Alessandro Uselli, responsabile area ricerca C.T. Eimil -Roma

### **Verbalizzatrici**

Francesca Colombo, tesista

Fiorella Gillino, tesista

## **PRIMA RIUNIONE – PRESENTAZIONE DEI PARTECIPANTI E DELLA C.T. ROSA DEI VENTI**

Rosa dei Venti nasce nel 1997 da una associazione onlus, all'inizio senza accreditamento (fino al 2001) che non esisteva e con margini di scelta su ogni aspetto di gestione e impostazione della C.T. Il nome è stato deciso in modo democratico e il luogo è stato selezionato affinché fosse un ambiente terapeutico ben inserito nel territorio. Per allontanarsi dall'isolamento manicomiale, la C.T. è stata locata in una corte in centro alla cittadina di Erba con i problemi ad essa connessi, ovvero vicini non sempre concilianti e difficoltà burocratiche. La cultura della C.T. promuove l'inserimento nel contesto sociale e la sperimentazione delle autonomie. Il modello clinico ha contemplato sin da subito la compresenza di un medico e di uno psicologo, la C.T. si rifà al pensiero sistemico-dinamico (Tavistock) e ad autori come Winnicott, Klein, Bion Main e Bolby, integrando tali teorie nella propria cultura e pratica. Nel 2008 la C.T. si è spostata a Casnate con Bernate, e a Tavernario hanno aperto nel 2012 una nuova struttura ad alta intensità. La prima ha mantenuto il nome della fondazione, la seconda è stata chiamata Villa Plinia.

I pazienti sono 8 più 2 del centro diurno, la prevalenza è attualmente femminile, hanno diagnosi diverse redatte dal clinico della comunità, la variabilità è vista come un aspetto terapeutico e il focus rimane capire chi sia il paziente al di là dei sintomi. Il bacino di utenza è variegato: attualmente molti ospiti provengono da Varese, ma in passato arrivavano da aree molto diverse e lontane, cosa che per alcuni rappresentava un vantaggio, ovvero la possibilità di slegarsi da un ambiente d'origine tossico.

La comunità organizza mensilmente incontri multifamiliari "a tema", mantenendo così buoni rapporti con i parenti. Ogni due mesi si effettuano incontri tra le singole famiglie e il responsabile clinico.

All'interno della struttura lavorano un infermiere full time e uno part time, un responsabile clinico, 8 educatori, 2 tirocinanti, una coordinatrice a tempo pieno, un arte terapeuta.

Il rapporto educatori e ospiti è 1:3, i turni sono così ripartiti: di mattina sono presenti 2 operatori e di pomeriggio 4. L'infermiere collabora per 3 ore al giorno, il responsabile clinico per 12 ore su 3 giorni e la coordinatrice fa orari d'ufficio. La notte è passiva e vede la presenza di un educatore.

Un neuropsichiatra gruppoanalista tiene saltuariamente gruppi di terapia.

## Visiting Rosa dei Venti

All'interno della comunità sono previsti molti laboratori che vengono negoziati con i ragazzi, alcuni sono scelti e organizzati da loro stessi, come la riparazione di biciclette. Il laboratorio viene visto come un'attività da includere all'interno del progetto individuale del ragazzo. Tra gli atelier proposti ci sono teatro, genere maschile/femminile e natura, dove il lavoro verte sulla scoperta dei 4 elementi anche attraverso gite in piccoli gruppi. La natura è intesa come setting terapeutico con il ruolo di "terzo" tra casa e comunità. C'è anche il laboratorio esterno di pet-therapy condotto da una psicoterapeuta familiare.

La comunità Rosa dei Venti definisce un progetto collettivo e uno individuale, quest'ultimo è co-costruito e negoziato anche con i ragazzi. Ogni ospite partecipa sia alla micro equipe con il responsabile e il proprio referente per definire il progetto, sia, una volta ogni 2 settimane, alla riunione collettiva sul caso clinico. Ogni 6 mesi il progetto viene rivisto e riaggiornato con il Servizio Pubblico negli incontri di Rete progettuale presso la CT.

Gli utenti dovrebbero incrementare man mano la loro autonomia e in alcuni casi si strutturano nel ruolo di senior, che comporta il fungere da guida ad altri. Il passaggio a senior viene sancito da un rito durante l'assemblea e al ragazzo vengono date le regole, definite dai compagni, e l'attestato di senior.

I ragazzi permangono in C.T. mediamente 2 anni, ed è possibile il proseguo amministrativo per i maggiorenni. Tendenzialmente si evita l'uscita al compimento dei 18 anni, perché non deve essere l'età a definirne la maturazione, ma i progressi fatti.

Le regole in comunità sono co-costruite con gli ospiti e cambiano con il loro cambiare. Ragazzi e operatori hanno scritto una piramide "di gravità" delle trasgressioni e i relativi parametri di riparazione. Gli educatori sono molto attenti a prevenire l'infrazione delle regole attraverso il dialogo. La regola ultimamente più discussa è quella che vieta le relazioni sentimentali-sessuali in C.T. e attualmente i ragazzi sembrano capirne l'importanza ai fini della tutela del proprio progetto.

Spesso risulta difficile per gli operatori mantenere fermezza e coerenza nel far rispettare le regole. La piramide o il direttore clinico possono fungere da "terzo" tranquillizzante in caso di necessità.

## PRIMO COMMUNITY MEETING

### Punti di forza

Durante il confronto promosso dal Manuale SCIA sono emersi i seguenti punti di forza:

- 1) Items da 3.1 a 3.2.1 relativi alla **responsabilizzazione degli ospiti**.

Gli ospiti vengono aiutati ad assumersi gradualmente responsabilità, dalla cura della casa all'assunzione del ruolo di senior.

- 2) Item 1.2.1 relativo al coinvolgimento dei ragazzi nella **selezione di nuovi membri dell'equipe**.

I ragazzi sufficientemente maturi sono invitati ad esprimersi sui nuovi possibili operatori

- 3) Items da 3.5 a 3.6.3 relativi alla **formazione**.

Visiting Rosa dei Venti

E' previsto un piano di formazione annuale, con esperti interni ed esterni, chiamato "Support Staff System" e gestito dal direttore risorse umane, in cui vengono trattati temi specifici come conflitti e autorità. Gli spazi formativi a volte sono utilizzati anche per discutere casi clinici.

4) Items da 1.7, 1.7.1, 1.7.3 relativi alla **supervisione**

La supervisione sulle dinamiche di gruppo viene effettuata mensilmente e si tengono anche incontri individuali o in piccoli gruppi di supporto al ruolo con le risorse umane, effettuati più di frequente durante i primi mesi di lavoro in C.T.

### **Punti di criticità**

Durante il confronto promosso dal Manuale SCIA sono emerse le seguenti criticità:

1) Item CS3 sulla **stabilità delle regole**.

Le regole vengono spesso discusse con i ragazzi e declinate sui singoli soggetti, ma gli operatori si chiedono se questa flessibilità sia effettivamente funzionale visto che fa ricorrere il tema dell'ingiustizia tra gli ospiti. Le difficoltà sul fronte regole sono sentite tra tutte le C.T., anche le riparazioni devono essere spesso ripensate affinché non siano percepite come un attacco al Sé, ma come un atto positivo per il gruppo. In caso di trasgressioni gravi presso Rosa dei Venti si compone il gruppo crisi, stando comunque attenti a non prestare attenzione agli agiti solo in concomitanza della crisi stessa. La C.T. deve dare significato agli eventi e "al fare" di tutti i giorni, prevenendo la scissione tra piano clinico ed educativo. E' importante non essere persecutori nelle sanzioni e far comprendere ai ragazzi che esse esistono nel mondo sociale, come ad esempio in caso di bestemmie far pagare una multa simbolica di un euro, riprendendo ciò che accade nel mondo esterno.

2) Item CS5, relativo alla creazione di un **ambiente emotivamente sicuro**.

Gli operatori si chiedono se la personalizzazione delle regole possa determinare un'insicurezza nei ragazzi che non sanno con certezza cosa aspettarsi. L'item ha fornito un elemento di riflessione mai ipotizzato in precedenza, che gli ha portati a ragionare sul concetto stesso di sicurezza emotiva.

3) Item 1.5.1 relativo alla presenza di **spazi di confronto quotidiani** tra membri della C.T.

Non esistono momenti quotidiani di confronto tra operatori e ospiti, ma solo settimanali. Presso Artelier c'è lo Spazio Parola settimanale in cui operatori e ragazzi discutono dei vissuti emotivi, ma esiste anche un piccolo briefing quotidiano post pranzo in cui si definiscono insieme gli aspetti organizzativi pomeridiani. Viene avanzata l'ipotesi relativa al coinvolgimento di uno o più ragazzi nel passaggio consegne (magari per una breve parte), che annovera opinioni contrarie e a favore. In merito al passaggio di consegne Artelier utilizza lo strumento elettronico "Google Calendar" che aiuta l'operatore in ingresso a visualizzare in anticipo eventuali criticità e ad approcciarsi gradualmente agli utenti, mentre disangoschia quello in uscita perché la scrittura risulta terapeutica, inoltre velocizza il momento, rendendolo così meno suscettibile a

## Visiting Rosa dei Venti

crisi. Allo stesso tempo però rischia di invadere la vita privata degli educatori, ciò sottolinea l'importanza di stare attenti ai confini.

Presso Piccola Stella il briefing quotidiano c'è, ma non è strutturato.

Da ciò emerge l'utilità di un confronto sul tema della tecnologia in C.T., anche in relazione ai ragazzi. Presso Rosa dei Venti vige una politica non restrittiva sulla tecnologia, Piccola Stella è più limitante ed Artelier integra gli strumenti elettronici nel processo educativo, concedendone una maggiore fruizione man mano che il soggetto matura. La tecnologia implica molti rischi, ma allo stesso tempo bisogna farci i conti perché dilaga nella cultura giovanile. Il vietarlo può creare un senso di ingiustizia, ma l'utilizzo è un pericolo potenziale.

### 4) Item CS13 relativo al **coinvolgimento** di tutti nelle discussioni su ogni aspetto della vita in C.T.

In questo momento per gli operatori risulta difficile coinvolgere gli ospiti nelle decisioni perché si trovano a lavorare con un gruppo nuovo, quindi per ora sentono di dover essere loro a condurre la vita comunitaria. Da qui emerge la necessità di non avere troppe dimissioni simultanee, perché molti cambiamenti nel sistema rendono difficile avere tutti gli ospiti nella mente. La dimissione "globale" è un problema comune a molte C.T., visto che dipende anche dai Servizi.

### 5) Item 2.2.2 relativo alla **continuità** e alla **coerenza** tra tutti gli aspetti della vita comunitaria

A volte la dimensione a due prende il sopravvento su quella grupppale in termini di intensità emotiva, portando ad una perdita di coerenza sulla linea scelta dall'equipe. Gli operatori di Piccola Stella ricordano che queste dinamiche sono molto presenti nella vita esterna: le discontinuità nel mondo sono all'ordine del giorno, quindi viverle può essere una "palestra" per il futuro. Questo comunque non significa che non ci debba essere una coerenza di fondo. La difficoltà nel mantenere una continuità dipende anche dal fatto che i ragazzi sono frammentati e cercano di frammentare a loro volta l'operatore, perciò serve un'equipe forte che faccia da terzo e da coesione, tenendo a freno l'emotività e trasmettendo ai ragazzi la sensazione dell'essere pensati.

### 6) Item 3.3.2 relativo alle **direttive scritte** sulla gestione rischi.

Il vademecum scritto c'è, ma manca l'esplicitazione delle responsabilità.

### 7) Items 3.4 e 3.4.1 relativo al **riconoscimento** dei successi.

La comunità presta maggiore attenzione alle situazioni critiche e alle occasioni di riparazione, piuttosto che a quelle di riconoscimento dei progressi fatti. Esistono rinforzi verbali, ma un solo premio strutturato sulla cura della casa. Presso Piccola Stella invece si usa festeggiare il compleanno della permanenza in C.T. per celebrare l'evoluzione del ragazzo, il suo impegno e allo stesso tempo sottolineare la temporaneità della permanenza. La cerimonia aiuta a tenere il pensiero sul percorso fatto dal ragazzo tra l'entrata e la dimissione.

### VISITA DEGLI SPAZI DELLA C.T.

Un'ospite ha guidato le delegazioni durante il giro della comunità, spiegando, con adeguatezza e competenza, le funzioni degli spazi mostrati. La C.T. si organizza su tre piani. Il piano terra è composto da: spazio equipe, taverna per i ragazzi, lavanderia, spazio di erogazione farmaci e laboratorio d'arte. Il primo piano presenta: spazio femminile, sala da pranzo, cucina e ufficio del personale con le procedure appese.

Il cibo è tenuto nella dispensa per evitare gli accessi. Il terzo piano è composto da: spazio maschile e stanza per confronto a due in costruzione. Infine c'è un giardino spazioso con un pergolato sotto cui è possibile mangiare.

### RIUNIONE DELLE DELEGAZIONI

Durante la riunione delle delegazioni è stato redatto nuovamente il Manuale SCIA e sono stati cambiati i punteggi relativi ai seguenti items:

1) Item 2.1.1 relativo alla comprensione dei **limiti** e della loro importanza.

Il punteggio è stato abbassato a 2, perché nelle stanze dei maschi sono presenti, da molti mesi, scritte offensive e diseducative sui muri. Questo è indice di difficoltà nel far rispettare i limiti e vale soprattutto per i maschi, probabilmente a causa del timore della loro aggressività e degli influssi culturali di genere sull'educazione. Presso Piccola Stella le scritte vengono fatte cancellare dall'autore appena vengono notate dagli operatori. La casa è un mezzo per leggere le ferite dei ragazzi e per esprimere il contro transfert.

2) Item 3.4.1 relativo al **riconoscimento**.

Il punteggio è stato alzato a 3, perché la presenza del premio strutturato e di doni individualizzati, come il peluche per una utente, sono indicatori di attenzione alla lode e al riconoscimento dei progressi.

3) Item 3.5.2 e 5.1.3 relativi alle **responsabilità** crescenti

Sono anch'essi item relativi alla promozione dell'autonomia e sono stati alzati da 3 a 4 perché i ragazzi assumono via via maggiore responsabilità, acquisendo anche formalmente il ruolo di senior

Dalla discussione sono anche emerse le seguenti osservazioni:

- 1) La C.T. tende a coinvolgere i ragazzi in alcune scelte (es. regolamento, progetto e nuovi operatori) e nell'organizzazione della quotidianità (es. laboratori negoziabili), ma non li ha inclusi nel community meeting. Gli operatori di Rosa dei Venti spiegano che la decisione è stata pensata per evitare di stressare troppo i ragazzi, quindi hanno preferito includerli solo nel processo di accoglienza.
- 2) Il clima della C.T. appare fin troppo "normale": la non visibilità dell'aspetto terapeutico è un limite o una possibilità? E' importante che i ragazzi integrino il loro essere in una casa temporanea denominata Comunità, e per aiutarli a farlo questo tema deve essere affrontato nel dialogo tra operatori e utenti. Rosa dei Venti non ha una targa esterna che ne sancisca l'identità e neanche il logo è personalizzato, quello esistente è stato ereditato dalla ONLUS.
- 3) Il sentire di funzionare bene può non tenere vivo il pensiero sui vari aspetti della C.T. stessa.

## **SECONDO COMMUNITY MEETING**

### **Restituzione e definizione di obiettivi di miglioramento**

La comunità Rosa dei Venti accoglie le riflessioni emerse dal confronto tra le delegazioni e definisce i seguenti obiettivi di miglioramento:

- 1) Valorizzare l'identità della C.T. e il suo significato, discutendone con i ragazzi e coinvolgendoli nella creazione della targa e del logo attraverso un laboratorio. La targa esposta può anche promuovere una diversa rappresentazione sociale del concetto di comunità, spesso associato ai soli tossicodipendenti. L'aver un nuovo gruppo di ragazzi può agevolare questo processo di riflessione collettiva.
- 2) Maggiore attenzione nel mantenimento dei limiti e compattezza dell'equipe nel farli rispettare, questo implica anche la pulizia immediata delle scritte offensive sui muri.
- 3) Per favorire il riconoscimento dell'impegno dei ragazzi nel percorso in comunità, e sottolinearne la temporaneità, che riconduce all'aspetto identitario della C.T. stessa, verrà introdotto il compleanno dell'ingresso in C.T. con relativa festa.

## **SUGGERIMENTI SUGLI ITEMS DA MODIFICARE**

I seguenti Items sembrano necessitare di modifiche:

## Visiting Rosa dei Venti

-item CS5: i membri della comunità creano un ambiente emotivamente sicuro. Il concetto è espresso in modo troppo assoluto, sarebbe più idoneo l'inserimento della seguente espressione: "ambiente sufficientemente sicuro emotivamente".

-item 1.3.3: ciascun adolescente può intervenire nella scelta di coloro che lavoreranno con lui a livello individuale. Presso Rosa dei Venti il ragazzo viene ascoltato, ma la sua volontà non determina la scelta dell'operatore di riferimento, che ogni 6 mesi cambia, per introdurre il tema della separazione. Inoltre nell'ultimo periodo di permanenza il referente non c'è più affinché il ragazzo impari a muoversi da solo tra le persone e a lavorare sull'assenza: è una prova per il mondo esterno. L'item quindi non è coerente con la cultura della C.T. Rosa dei Venti e di molte altre.

Nascono inoltre le seguenti proposte:

- sostituire "Moltissimo" con "Troppo"
- inserire item più specifici sugli strumenti usati in C.T. (es. procedure) per promuovere un confronto più preciso su di essi