

Il 22 giugno scorso, come annunciato, si è svolta la giornata di studio sulla formazione degli psicologi nelle USSL.

Ci sembra che se ne possa fare un bilancio positivo, nonostante questo primo incontro abbia avuto dei limiti.

Innanzitutto, abbiamo potuto constatare che il tema proposto è ritenuto importante, ma insieme ricco di sfaccettature problematiche da parte di tutte le componenti interessate.

La problematicità della situazione porta per conseguenza la difficoltà a trovare delle linee di intervento o dei "percorsi" alla ricerca di soluzioni comuni non solo fra diversi (esempio: i Comitati di Gestione delle USSL insieme agli psicologi), ma anche fra "pari" (i Comitati di Gestione di USSL diverse fra di loro, per es.).

I presenti hanno convenuto che, pur essendo convinti della necessità di un discorso di aggregazione a diversi livelli e fra entità diverse, sarebbe utile uno scambio di idee fra i diversi interessati precedente a qualsiasi tipo di decisione..

E' proprio questo un altro aspetto positivo dell'incontro: l'intenzione che esso sia solo il primo di una serie, dando origine ad un gruppo permanentemente aperto a tutti gli interessati a questi argomenti.

L'Arips si è offerta in questo senso come terreno neutro e a "livello teorico" - cioè di discussione e analisi dei problemi - per continuare il discorso. Tutti i partecipanti, da parte loro, sono stati invitati a farsi loro stessi promotori di questa iniziativa, all'interno delle realtà in cui operano.

Questo Supplemento sarà utilizzato per alimentare il dibattito e offrire nuovi punti di vista sull'argomento. Quindi fin da questo numero vi sono riportati due interventi del 22 giugno scorso: quello del Presidente della USSL 36, sig. Zanotti, e quello del dr. Marella, responsabile del servizio Psicosociale della USSL 35. (m.s.)



"IL FORMATORE" è quadrimestrale (esce in gennaio, maggio e settembre). Una copia costa £.2.500; un abbonamento annuale costa £.7.000 ai non soci e £.5.000 ai soci (se si tratta di un secondo abb.) Le somme per acquisti ed abbonamenti vanno inviate all'ARIPS (Tel. 030-2620589).

Via Brocchia, 6 - 25080 Molinotto di Mazzano (BS).

## IV CONVEGNO DI PSICOLOGIA DI COMUNITA'

Il prossimo 14 dicembre si svolgerà presso la nostra Associazione il IV Convegno di Psicologia di Comunità che avrà come argomento il MARKET SOCIALE.

Crediamo infatti che la promozione delle iniziative in campo sociale non debba più essere affidata all'intuito e alla buona volontà, ma che sia necessaria anche in questo settore una maggiore professionalità e competenza.

A tutti gli interessati verrà inviato il programma dettagliato della giornata.

## SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE PER FORMATORI

Le continue e sempre più frequenti necessità di riconversione e di riqualificazione del personale lavorativo ai differenti livelli richieste dalla rapida evoluzione della nostra società e delle organizzazioni economiche, rendono sempre più evidente l'esigenza di professionisti nel campo della formazione di adulti.

Il Consiglio Direttivo dell'Arips ha perciò deciso di promuovere una Scuola quadriennale per formatori basata sull'esperienza di questi ultimi dieci anni sia in campo aziendale che sociale. (richiedere il fascicolo informativo)

## DIRETTIVO "APERTO"

Il Consiglio Direttivo continua a mantenere aperte per i soci interessati le sue sedute. Ecco il nuovo calendario degli incontri che si svolgeranno sempre a partire dalle ore 18, con l'indicazione del tema centrale trattato:

- 4/10 - Il gruppo nella società post-industriali: prospettive future della psicosociologia
- 7/11 - La creatività come caratteristica individuale che valorizza la soggettività e come variabile funzionale al sistema
- 5/12 - Modelli di psicoterapia e di organizzazione nelle comunità: come sviluppare il potenziale individuale?

## INVITO INVITO INVITO INVITO INVITO INVITO INVITO

Tutti coloro che avessero riflessioni o esperienze sui temi della formazione o, in particolare, sulla formazione degli psicologi delle USSL, sono invitati a spedircela: troveranno spazio in questo supplemento contribuendo a stimolare il dibattito e a migliorare le comunicazioni.

RESOCONTO DELLA GIORNATA DI STUDIO SU :

LA FORMAZIONE PROFESSIONALE DEGLI PSICOLOGI DELLE USSL

Come annunciato, lo scorso 22 giugno si é svolta presso l'ARIPS la giornata di studio sulla formazione professionale degli psicologi delle USSL. Qui intendiamo darne una **breve** sintesi allo scopo di fornire un promemoria agli intervenuti e di offrire elementi di riflessione e di stimolo a coloro che potrebbero desiderare di intervenire al dibattito.

Lo scopo fondamentale della giornata era di riunire intorno ad un tavolo e di far confrontare fra loro sull'argomento rappresentanti di tutte le "parti" interessate. Quindi erano stati invitati: un docente universitario, come "voce" della formazione di base; un sindacalista, come rappresentante della categoria degli psicologi; un membro del Consiglio Direttivo nazionale della SIPS - la più grossa associazione di psicologi italiana; rappresentanti di alcune scuole di formazione per portare i problemi tipici degli interventi di formazione nell'ente pubblico; funzionari responsabili a livello regionale e locale delle USSL; ed infine, ovviamente, gli operatori psicologi delle USSL.

Per una serie di casuali concomitanze di impegni, non tutti i rappresentanti **invitati** erano presenti, pur avendo manifestato il loro interesse. Il discorso é stato dunque parziale, ma é nostra intenzione continuare su questa strada per arrivare alla costituzione di un gruppo di studio permanente che si occupi di questi argomenti.

La giornata ha avuto inizio con una panoramica dei punti di vista dei presenti, dopo una breve presentazione della posizione dell'Arrips ( già esposto nello scorso numero di questo supplemento - disponibile ancora per gli interessati).

Due degli interventi di questa fase sono riportati in questo supplemento. Il Presidente della USSL 36, sig. Zanotti, dopo una breve cronistoria dell'aggiornamento nella sua USSL, ha messo in luce alcune aree problematiche presenti tuttora fra cui :

- la necessità che i dirigenti ai diversi livelli USSL siano aggiornati per primi ed in un'ottica manageriale
- la necessità di una motivazione seria all'aggiornamento da parte degli operatori in connessione con una programmazione della USSL
- la necessità di creare aggiornatori interni al sistema USSL.

Il dr. Marella, responsabile del Servizio Psicosociale della USSL 35, ha in particolare sottolineato:

- la necessità di coordinamento fra le USSL
- difficoltà di individuazione di agenzie di formazione utilizzabili in questa situazione.

Anche gli altri interventi sono stati piuttosto problematici ed i quesiti, i dubbi sono emersi anche nel dibattito fra i presenti. Segnaliamo fra gli altri i seguenti problemi:

- la diversità del problema dal punto di vista dei "politici" che preferiscono di solito risultati rapidi a quelli dilazionali
- il problema della valutazione dei risultati dell'intervento formativo
- l'ambiguità esistente fra i principi dell'imprenditorialità, gli obiettivi e gli utenti delle USSL
- la richiesta di supervisione come "persorso trasverso" verso la formazione
- la mancanza di una cultura della formazione che favorirebbe l'interesse per essa
- i problemi di selezione dei partecipanti .

La giornata é terminata con questi propositi:

- incontrarci periodicamente sui temi di questa giornata o ad essi connessi
- aprire gli incontri a quanti sono interessati, anche se da differenti punti di vista
- scambiarsi informazioni, riflessioni, esperienze utilizzando come strumento il supplemento presente
- stimolare i contatti anche fra scuole di formazione per esplorare la possibilità di intrecciare rapporti più stretti.

margherita sberna

I PROBLEMI DELLA FORMAZIONE DAL PUNTO DI VISTA DI UN POLITICO  
(contributo del Presidente USSL 36, Sig. Zanotti)

Non nascondo di essere afflitto da una certa sensazione di disagio nel prendere la parola in questo Convegno. Disagio dovuto in particolar modo alla indubbia complessità del tema che vi si intende affrontare come anche ai molteplici dubbi e incertezze di cui mi sono "arricchito" riflettendo sull'argomento.

All'inizio della mia esperienza di Presidente di USSL (compito che sapevo arduo e difficile e che perciò calamitava il mio interesse), mi imbattei ben presto in una "anomalia" (ovviamente dal mio punto di vista) rappresentata dalla pioggia (che in certi periodi diventava grandinata) delle richieste di partecipazione -il più delle volte sotto forma di comando- a convegni, seminari, corsi di formazione. E debbo dire che a quei tempi in questo tipo di richieste prevalevano proprio gli operatori del sociale: psicologi e altre figure professionali provenienti dagli ex CSZ. L'anomalia di cui prima dicevo stava in particolare nel fatto che le domande presentate erano inoltrate, di volta in volta, dai singoli operatori accompagnate, il più delle volte, da giustificazioni che parevano poco accettabili, anche se apparentemente ineccepibili: la necessità di aggiornarsi, la necessità di completare un certo iter formativo, la necessità di conoscere, imparare ad applicare tecniche e procedure nuove.

Le perplessità aumentavano quando queste giustificazioni accompagnavano richieste di partecipazione a convegni della durata di una sola giornata. Dopo reiterati inviti a mettere ordine in un tale stato di cose, rivolte sia ai singoli che ai responsabili delle strutture, si decise di:

- a- procedere alla formazione di un piano di aggiornamento
- b- bloccare pressochè totalmente le autorizzazioni fino a che il piano non fosse stato approntato.

In verità la scelta era drastica e non del tutto giustificata anche perchè, in assenza di qualsivoglia riferimento concreto, era indubbiamente difficile mettere a punto un piano di aggiornamento serio e finalizzato.

Ma sul versante degli operatori, a parte facili adesioni di massima, non vi era la volontà o forse non si riusciva a coagulare le volontà per la sua messa a punto. E non se ne fece nulla!

Quali i motivi di questo atteggiamento del personale? In buona sostanza l'impressione era che un piano di aggiornamento era sentito come una cintura di forza di cui poi sarebbe stato difficile disfarsi perchè:

- ognuno in tale campo era abituato da sempre a decidere in modo pienamente autonomo
- notevole era il timore di fare scelte sbagliate precludendosi possibilità future

E per ultimo (last but not least) vi era anche una limitata coscienza del proprio ruolo e poca convinzione della validità delle scelte operate dal legislatore con la legge di Riforma Sanitaria. Perchè certamente non bisogna dimenticare che il periodo di cui parliamo è anche quello, purtroppo caotico e nervoso, della messa a regime della legge di riforma sanitaria e della conseguente necessità di armonizzare le attività svolte dai "territoriali" e dagli ospedalieri, dagli operatori sociali e dagli operatori sanitari. Il

tutto in assenza di un qualsiasi modello di riferimento. Non v'è chi non veda come, in una simile situazione, l'aggiornamento del personale -con l'obiettivo in particolare di dotarlo di un minimo di omogeneità e consapevolezza del ruolo da svolgere- fosse un imperativo categorico e, al contempo, un obiettivo di difficile perseguimento.

La nostra USSL si orientò, ancora nel 1982, verso la tenuta di un corso di formazione sull'organizzazione e la gestione dei servizi; l'integrazione dei servizi, l'organizzazione e il funzionamento dei distretti.

La realizzazione di tale corso, proprio per evitare scelte di scarsa incidenza, venne affidata alla "SDA" dell'Università Bocconi di Milano. E vennero comandati a partecipare i dirigenti apicali, i responsabili di servizio e tutti gli operatori adibiti ai servizi territoriali; in tutto circa 50 persone.

E fu anche da tale corso che si trasse la spinta necessaria a mettere a punto il "programma biennale" della USSL approvato alla fine del 1984 dopo circa un anno e mezzo di sofferta gestazione.

Indubbiamente alcuni positivi risultati si sono dunque ottenuti anche se, come tenterò di spiegare, in seguito rimane nel sottoscritto una certa dose di scetticismo.

Con l'applicazione dell'A e la conseguente approvazione della normativa regionale in materia, si rendeva necessario, anche per la nostra USSL, mettere a punto il programma per l'aggiornamento obbligatorio e "facoltativo". E sebbene vi fossero tutte le premesse per farlo in tempi brevi, si è resa necessaria una delibera di validità temporanea e la decisa indicazione della sua non prorogabilità per far partorire i due programmi citati.

Ma quali programmi?

Sebbene la commissione per l'aggiornamento sia stata costituita a tambur battente, non appena conosciuta la normativa regionale e la stessa abbia avuto a disposizione 5 mesi di tempo per rassegnare le sue proposte al consiglio di gestione, ebbene!, la mia impressione è che la montagna abbia partorito il topolino. E nella montagna non ho timore a mettere il comitato di gestione e il sottoscritto.

Infatti della commissione per l'aggiornamento facevano parte anche due commissari che però, credo proprio di non sbagliarmi, non hanno mai partecipato alle sedute.

E così è venuto a mancare, nè il C.d.G. ha saputo rimediarmi in seguito, l'apporto degli amministratori; apporto che avrebbe dovuto fornire le basi programmatiche su cui un serio programma di aggiornamento dovrebbe basarsi, così pure come le finalità da perseguire. Con ciò, le deliberazioni di approvazione dei due programmi denotano, a mio avviso -e a scanso di equivoci ripeto: anche per colpa mia- una scarsa elaborazione culturale e una sostanziale povertà di obiettivi (precisati nei tempi e nei modi) che avrebbero peraltro potuto essere desunti anche dal programma generale delle attività e dei servizi approvato in precedenza dall'Ente e di cui sopra ho fatto cenno.

Questi due programmi per l'aggiornamento obbligatorio e facoltativo, a me sembrano un semplice assemblaggio delle scelte dei vari personaggi o, quando va meglio, delle singole unità operative e dei singoli servizi. Non credo che ciò risponda in modo coerente alle finalità di aggiornamento del personale di una USSL. Mi rendo peraltro sempre più conto che, così dicendo, se per un verso

stigmatizzo la scarsa propensione al lavoro di sintesi dei componenti le varie U.O. della nostra USSL, dall'altro non faccio altro che chiamare in causa la responsabilità degli amministratori e, perchè no, dell'Ufficio di Direzione.

Gli uni e l'altro, per molteplici motivi che il più delle volte non hanno nulla a che vedere con le capacità delle singole persone chiamate in causa, si appalesano inadeguati al bisogno. E poichè il loro apporto, in particolare per la messa a punto di un programma di aggiornamento organico e finalizzato ritengo sia indispensabile, sorge un primo nodo che, a mio avviso, dovrà essere sciolto se si vuole evitare lo spreco delle magre risorse disponibili: Amministratori e componenti l'U.D. devono potersi aggiornare in primis, e l'U.D. in particolare deve potersi dedicare esclusivamente a compiti di organizzazione e direzione delle complesse attività dell'USSL.

E' pure giusta l'intuizione del legislatore che intende scegliere gli Amministratori USSL traendoli dai ruoli manageriali, ma non otterrà che ben magri risultati se non li metterà in condizione di agire come si conviene.

Né si potrà ottenere più di tanto dai coordinatori fintanto che la loro non sia una vera e propria professione e non solo una funzione, per di più aggiuntiva rispetto alla principale.

A qualcuno potrà sembrare che sia uscito dal tema parlando in modo abbastanza episodico su problematiche che apparentemente hanno poco a che spartire col tema del nostro incontro. Sono invece convinto che quello toccato sopra sia uno dei nodi fondamentali da sciogliere.

Un altro importante collo di bottiglia in cui va a chiudersi la tematica "aggiornamento" è, a mio avviso, il caos normativo e l'incertezza programmatica in cui una USSL si trova ad operare. Il legislatore insomma deve cessare il balletto dei "vorrei ma non posso" legislativi e definire con chiarezza l'ambito di operatività del settore sanitario ed assistenziale pubblico; e deve anche cessare di fare per poi pentirsi di aver fatto ma, una volta deciso, sperimentare fino in fondo il cambiamento. Solo in presenza di un quadro normativo chiaro e sicuro e dopo aver definito le finalità da perseguire, si potrà anche fare chiarezza sul significato da attribuire alla parola aggiornamento del personale dell'USSL.

Ma che cos'è poi "aggiornamento"?

Tenersi al passo con le modificazioni concettuali e ideali, ma anche tecniche, che si manifestano nella società, assimilarle e poterle usare.

Non sarà forse una definizione "canonica", ma credo che comunque questo sia il senso, dal punto di vista teorico, della parola -per certi versi parola chiave! magica! dei nostri giorni- aggiornamento. E chi si può dire aggiornato? Chi sa cogliere il senso del nuovo e lo sa gestire in modo appropriato? E chi non lo è allora? Chi si rifugia in convinzioni e abitudini acquisite rifiutandosi di valutarle criticamente anche perchè non si sente intimamente in grado di farlo?

Se questi tentativi di parziale definizione da parte di uno che tecnico non è, sono abbastanza vicini al vero, allora l'aggiornamento, prima di essere una funzione, una azione, è un modo di essere, una condizione personale che è in stretta relazione con il grado di acculturazione e la sensibilità di ogni singolo

operatore. Se ciò è vero le cose si complicano per un verso e si chiariscono per un altro. Si complicano perchè in una società così poco omogenea come la nostra, se si vuole pluralista, se ci si può intendere sulla definizione teorica di aggiornamento, scendendo nel pratico e nel concreto si rischia invece di non intendersi più. Ad esempio ciò che per uno può essere inteso come nuova conquista del sapere, per altri può essere una semplice moda o peggio. E poichè nessuno può dichiarare chi ha ragione, nascono i conflitti e le diatribe sull'utilità e la portata di questa o quella occasione di aggiornamento.

Le cose per altro verso si chiariscono perchè, se è vero che aggiornamento è in primo luogo una condizione personale, ne derivano alcune conseguenze:

- non vi può essere aggiornamento se il soggetto interessato non è disponibile sul piano intellettuale; e giustificazioni per non esserlo se ne possono trovare in quantità. Giustificazioni nobili (espresse) per motivazioni a volte meno nobili (che restano inesprese), con conseguente ulteriore confusione;
- l'aggiornamento "obbligatorio" non ha senso, e ciò perchè sarebbe vano obbligare l'operatore ad aggiornarsi se lo stesso non è convinto dell'utilità e della validità di quello che va a fare;
- l'aggiornamento obbligatorio, ammesso che lo si voglia attuare comunque prescindendo dalla considerazione precedente, per essere in qualche modo produttivo dovrebbe almeno fondarsi su condizioni che peraltro non esistono da parte dell'USSL:
  - a- conoscenza approfondita del livello culturale e di preparazione del soggetto interessato
  - b- capacità di valutazione delle attitudini del soggetto per poter scegliere per lui l'occasione più idonea di aggiornamento obbligatorio
  - c- capacità di valutare la portata dei risultati conseguiti e di esprimere un profondo giudizio di adeguatezza o meno alle funzioni assegnate.

Da tutto quanto sopra, si può invece evincere che ben difficile è il compito di una USSL che si prefigga, come deve, l'obiettivo di aggiornare il proprio personale. Ma, per quanto mi riguarda, se ne traggono anche motivi di semplificazione e di maggior chiarezza nell'azione di amministratore e di gestore del personale.

In particolare ci si rende conto che occorre disporre di operatori nei quali la vivacità culturale sia la norma, pronti e sicuri nell'agire quando occorre agire, ma altrettanto pronti a mettersi in discussione e in cui siano fortemente sviluppate le capacità autocritiche.

In questo senso, cioè nel senso di poter valutare nel miglior modo queste capacità, bisognerà agire nella gestione dei concorsi per l'assunzione del personale, e ciò non solo ai livelli dirigenziali ma a tutti i livelli.

Solo così, a mio modo di vedere, si potranno forse assicurare all'Ente operatori consapevoli e aperti alle occasioni di aggiornamento e per i quali l'aggiornamento obbligatorio sarà comunque una ghiotta occasione da non perdere.

Ci si rende pure conto che per i prossimi tempi, salvo eccezioni, ci si dovrà occupare con più attenzione dell'aggiornamento facoltativo, cercando di indirizzarlo, con appropriate azioni di promozione interna, veramente verso settori di attività e problematiche di

interesse per l'Ente tenendo conto che, e qui si aprirebbe un nuovo e molto interessante settore di indagine rivolto a stabilire chi e come, l'interesse dell'Ente deve, dovrebbe, coincidere con i bisogni dell'utenza.

La parte di aggiornamento che più propriamente va sotto il nome di formazione di base non può che essere fornita all'interno dell'Unità operativa di appartenenza dell'operatore. Ed allora sarebbe forse opportuno dedicarsi alla ricerca in ogni UO di un "formatore" su cui concentrare gli sforzi di aggiornamento e a cui affidare poi, in particolare, nuovi assunti.

E qui, perchè no, si potrebbe aprire un nuovo campo di lavoro per lo psicologo: quello di "ricercatore di formatori".

A parte ciò, sarebbe interessante anche approfondire la necessità indubbia di disporre in ogni USSL di psicologi esperti in "psicologia sociale delle organizzazioni", un settore che mi pare abbia avuto larga diffusione oltre oceano, mentre da noi è del tutto trascurato. Quanto ci sarebbe invece da fare! Basti pensare alla conflittualità in senso verticale, ma anche orizzontale, che regna in USSL e ai guasti incalcolabili che provoca.

Tornando in tema, altro lavoro da compiere con urgenza e in via preliminare sarebbe quello di "aggiornare" tutti i componenti delle commissioni per l'aggiornamento. Quanti frutti positivi si potrebbero raccogliere se la commissione per l'aggiornamento -invece di uno dei soliti organismi burocratici, cassa di compensazione di interessi di piccolo cabotaggio o bottega in cui si pesano col bilancino le occasioni di aggiornamento per questo e per quello, quale potrebbe fatalmente avviarsi a diventare- divenisse invece realmente l'organismo tecnico dotato di una visione generale dei problemi formativi degli operatori dell'USSL e operasse scelte, magari sofferte, ma intese e condivise dai più.

Ma la cosa più urgente a mio avviso, quella di cui si sente maggiormente la mancanza, è la necessità di diffondere tra gli operatori dell'USSL a tutti i livelli, la consapevolezza dell'importanza del loro ruolo; solo che ci si rende conto che la grandezza dell'uomo sta nella responsabilità assunta in un mestiere e nella coscienza che il lavoro, per quanto modesto sia, contribuisce al benessere comune.

Questa dovrebbe essere la finalità primaria di ogni tipo di aggiornamento e questa è, mi sembra, la condizione indispensabile per allontanare e tenere lontano da un organismo delicato qual'è quello di una USSL, lo spettro di una deleteria burocratizzazione.

**CONTRIBUTO ALLA FORMAZIONE DEGLI PSICOLOGI OPERANTI NELLE USSL**  
a cura del Dr. Luciano Marella  
(psicologo responsabile servizio psicosociale USSL 35)

Si è iniziato a parlare in modo più intenso di formazione nelle USSL a seguito della circolare 40 dell'Assessorato Regionale alla Sanità lo scorso anno.

In precedenza quello che si riusciva a far pagare all'Ente era frutto di un diritto poco chiaro.

La riferita circolare non è limpida perchè si è ancora in fase di iniziale applicazione. Mi pare che una prima valutazione, relativamente al semestre scorso, consenta di concludere che le diverse USSL si sono trovate impreparate di fronte ad una possibilità così notevole (soprattutto di risorse economiche). O meglio si è cercato in alcune situazioni di definire quanto di fatto già accadeva o, nella migliore delle ipotesi, si sono seguiti i tre filoni proposti dalla regione a proposito del personale parasanitario che opera nel materno-infantile, psichiatria e anziani.

Durante i primi mesi di applicazione di detta circolare, le USSL hanno seguito l'esigenza di conoscere le esperienze altrui, di confrontarsi sul piano degli interventi per l'aggiornamento e la formazione. Questo ha prodotto a livello provinciale la costituzione di un gruppo di responsabili della formazione che in alcuni casi fanno riferimento ad uno staff per la formazione nell'USSL di appartenenza. Tale gruppo si riunisce nella sede del coordinamento delle USSL della provincia di Brescia. Il gruppo è composto per la maggior parte da responsabili del 5° servizio dell'USSL (in prevalenza psicologi) e da altre figure quali: direttrice di scuola per infermieri, caposala, caposervizi amministrativi, responsabile della formazione...

Il confronto, obiettivo iniziale, si è realizzato a partire da una conoscenza delle esperienze formative e di aggiornamento in corso, mentre il gruppo sta cercando di assumere un ruolo propositivo per la varie USSL della provincia.

Fra gli obiettivi presi in considerazione vi sono stati quelli di essere un gruppo che cercava di interpretare le norme, come utilizzare le risorse, l'individuazione di alcune iniziative di formazione da realizzare a livello sovrazonale, l'avvio di un preciso confronto tra le varie iniziative con la costituzione di griglie, l'individuazione delle agenzie formative o i docenti (albo) da poter utilizzare per la definizione di ciascun partecipante del gruppo quale consulente per la commissione paritetica e tecnico-scientifica dell'USSL di appartenenza.

La ricognizione delle attività fatte o da fare ci ha portato ad alcune riflessioni. Ancor prima è utile chiarire che tale ricognizione non è poi stata aggiornata con quanto le USSL hanno effettivamente deliberato e quindi ci potremmo trovare di fronte un'indagine poco attendibile ove potrebbero essere presenti anche alcune proposte, rimaste tali, dei responsabili della formazione. Inoltre alcune USSL non sono ancora presenti con i propri responsabili. In genere comunque non sono state fatte particolari e approfondite rilevazioni sul bisogno formativo degli operatori, forse in considerazione del fatto che per anni di formazione se ne è fatta poca e che ora pare divenuta obbligatoria.

In tempi ravvicinati si porrà il problema della raccolta delle necessità formative e dell'utilizzazione delle iniziative di formazione come sostegno a servizi nuovi. Risulta in ogni caso evidente che sono poche le attività formative realizzate a favore di operatori del servizio psicosociale. In verità qualcosa negli anni precedenti era stato fatto, ma con i ridotti finanziamenti degli assessorati regionali ai servizi sociali e all'istruzione, e finalizzati all'integrazione del sociale con il sanitario. All'interno dell'USL n. 35, a proposito del personale dei servizi psicosociali (comprendendo in questi la psichiatria e la tossicodipendenza), si sono realizzati in questi ultimi due anni seminari su analisi organizzativa ed istituzionale e dinamiche di gruppo, mentre per i prossimi anni, con i corsi di aggiornamento e formazione, si individuerà lo specifico professionale e quindi si faranno corsi monografici per assistenti sociali, tecnici della riabilitazione, psicologi.

A proposito della formazione professionale degli psicologi nelle Usi il tema presupporrebbe idee chiare sulla figura dello psicologo e sull'unità operativa di psicologia nelle istituzioni, sul training formativo personale... E qui non posso che rifarmi ancora alla mia esperienza personale.

L'unità operativa di psicologia lavora per fasce di età e per aree di patologia, in particolare: per psicologi dell'età evolutiva, della tossicodipendenza, della psichiatria, dell'età adulta. E' chiaro che una simile "dipartimentalità" non consente se non in prima battuta una formazione ed aggiornamento su temi di base e limitati (conduzione di gruppi, la presa in carico, l'inquadramento diagnostico, la consultazione psicoterapeutica per fasce di confine comuni, ad esempio gli adolescenti...).

Una seconda fase potrebbe essere costituita dall'approfondimento di tematiche specifiche relative al settore o fascia d'età o di intervento, e qui l'esiguità del numero degli psicologi presenti nei servizi delle USL fa ritenere necessaria una dimensione sovrazonale. Questi sono i livelli a cui si può realizzare una formazione comune fra psicologi (area dell'obbligatorio).

Vi è un altro tipo di formazione ed è quella alla quale lo psicologo può accedere per interesse o motivazioni personali (area del facoltativo). Intendo con questo riferirmi alla scelta che lo psicologo può fare successivamente o contemporaneamente ai due livelli detti prima.

Non sono ancora previsti per contratto riconoscimenti quali per esempio quelli dei medici quando frequentano la scuola di specialità. Allo stato attuale il curriculum formativo personale, che prevalentemente va nella direzione dell'attività clinica dello psicologo, non ha alcun riconoscimento e quindi la concessione del congedo per la frequenza ad una scuola è un fatto direzionale.

Non vorrei dimenticare infine un aspetto necessario per chi lavora nei servizi psicosociali ed è la supervisione per chi lavora, sia clinico che non.

Per chi è nel gioco della relazione terapeutica e non, mi pare indispensabile considerare tale attività come facente parte della formazione e non, in modo specifico, per i soli psicologi.