

Fonti : interviste Jonas

### *Un vuoto centrale*

Quella dimensione di *vuoto* che caratterizzava l'epoca della fondazione di Jonas, si è trasformata con il tempo in un punto *mancanza*. La mancanza è ciò che anima, che fa prosperare il desiderio. La psicoanalisi ci insegna che l'unico rimedio per evitare certe spinte degenerative di un'istituzione è evitare la saturazione burocratica, di potere, lo schiacciamento del desiderio soggettivo sotto il peso della macchina istituzionale. In particolare, Lacan nel *Seminario XVII* mostra come "il discorso dell'analista" si regga su un punto di mancanza centrale, incarnato dall'analista nell'arco della cura. Questa mancanza permette al paziente di articolare le maglie del suo discorso alla ricerca delle orme del proprio desiderio.

Allo stesso modo, un punto di mancanza centrale rappresenta il motore istituzionale di Jonas. Questa è la chiave della nostra spinta generativa. Il consiglio direttivo, ad esempio, non ha mai incarnato un potere forte, padronale; piuttosto ha lasciato spazio all'iniziativa e al desiderio di ciascuno. Meglio far fronte ai rischi della libertà che a quelli dell'immobilità burocratica, ordinata ma mortifera.

Questo spiega il proliferare di sedi nuove (oggi esistono 17 sedi di Jonas) e di progetti e istituzioni satelliti: Gianburrasca, Centro per il trattamento dell'iperattività infantile e dell'insuccesso scolastico, Dedalus, dipartimento di Jonas dedicato all'adolescenza.

Questo è il nostro Credo: il nuovo può nascere solo grazie a questo spazio vuoto che permette di articolare nuove idee, progetti, legami. Se in Jonas si centralizzasse il potere, si limitasse l'iniziativa di ognuno, se ci fosse una volontà di controllo centralizzato dei progetti, credo che l'Istituzione fagociterebbe gli individui che ne fanno parte, a sua volta soffocata da un pieno di potere, burocrazia, gerarchia, ecc.

*Seconda mediazione: tra potere e impotenza*

*La sintesi: libertà e corresponsabilità*

Il Consiglio direttivo è un organo che cerca di tutelare e garantire una politica istituzionale che favorisca la democrazia, dando spazio alle libere iniziative di ognuno. Per questo motivo il Consiglio è composto anche da soci giovani e le cariche al suo interno mutano continuamente, per evitare un effetto di fossilizzazione, di consolidamento del potere.

Parallelamente, in Jonas viene attribuito un grande valore all'assemblea dei soci, che rappresenta il luogo in cui vengono tutelati e alimentati i legami. E' l'assemblea, in fondo, a disporre di un potere decisionale. Col tempo abbiamo introdotto una modifica dello Statuto per permettere ad ogni sede di averne uno autonomo e di essere una sede Jonas autonoma.

L'altra faccia di questa fiducia nell'iniziativa dei singoli è la sottolineatura di una grande responsabilità che ciascun socio ha, a partire dal suo essere un mattone portante dell'edificio istituzionale.

E' proprio per mantenere questo vuoto, in cui non c'è qualcuno che dall'alto dice come si fa o cosa si deve fare, che ciascuno è chiamato ad autorizzarsi e a responsabilizzarsi rispetto alla propria pratica, alla sede di cui fa parte, alla necessità di coltivare i propri legami, i rapporti con le altre istituzioni.

Chiaramente, la tendenza a preservare questo vuoto non sempre ci ha tutelati da certe derive mortifere e degenerative. Quello della responsabilità, della libertà è un cammino incerto, senza garanzia, che si fonda sull'implicazione soggettiva di ciascuno in rapporto con un'etica del dire e del fare. La psicoanalisi e l'esperienza istituzionale quotidiana ci hanno insegnato che ci sono alcune strategie che, se percorse, alimentano pulsioni di morte e spinte degenerative, distruttive dell'istituzione. Ad esempio, potenziare l'aspetto burocratico dell'istituzione finisce per riempire la mancanza, il desiderio con le macchinazioni automatiche della procedura. Allo stesso modo potenziare un aspetto più padronale e direttivo impedisce ai soggetti di assumere la particolarità irriducibile del proprio desiderio, nell'illusione di una tutela che protegga ciascuno dal rischio di intraprendere viaggi inediti.

Il recente convegno dedicato al "tempo della cura" ha rappresentato una possibilità di avere uno spazio, condiviso tra tutti i soci, in cui parlare della storia dell'Associazione, della storia di Jonas. La nostra sfida è quella di rifondare continuamente l'istituzione, a partire dalla storia, dall'evento di un incontro che ha segnato la nostra vita professionale e personale.

*Terza mediazione: tra burocrazie e creazione*

*Sintesi: essere disponibili a perdere qualcosa di sé per conquistarsi uno spazio di azione nel sociale*

Fino ad oggi è stato molto difficile avere rapporti con altre istituzioni, ad esclusione di quelle scolastiche. Mi riferisco ai Ministeri e a tutte quelle istituzioni in cui la spinta generativa non occupa un posto centrale. Da questo punto di vista abbiamo incontrato molte difficoltà. Innanzitutto, anche se abbiamo sette anni, siamo una realtà giovane e solo negli ultimi due anni abbiamo iniziato a confrontarci, a dialogare con queste istituzioni. I primi anni della nostra istituzione ci hanno visti impegnati nella nostra formazione e nella crescita iniziale, con poca possibilità di comunicare all'esterno chi eravamo.

All'inizio eravamo giovani, eravamo noi a chiedere qualcosa alle istituzioni. Se sei tu a domandare molte istituzioni non hanno troppa voglia di integrare il loro linguaggio, non sono subito disposte ad incontrare la diversità, l'alterità. Del resto siamo consapevoli che, per interfacciarsi con le altre istituzioni, dobbiamo accettare la logica dello "standard", dobbiamo inventare un modo di comunicare la nostra particolarità in un modo che sia sostenibile per gli altri. Ad esempio, abbiamo istituito un lavoro di analisi dei nostri dati clinici, finalizzato a poter dialogare in merito alle modalità con cui si sviluppa la nostra pratica. Così è nata la cartella clinica di Jonas.

In fondo, una certa "standardizzazione" è necessaria. All'inizio lo standard non ci apparteneva, mentre adesso abbiamo capito che è fondamentale passare nelle maglie strette di questo filtro, al fine di comunicare con gli altri, altrimenti diventerebbe impossibile lavorare nel sociale e smuovere qualcosa di quella deriva mortifera che lo abita. Più, semplicemente, è necessario omologarsi in parte dialogare con gli altri.

Tutto ciò ci è stato insegnato proprio a partire dalla nostra pratica clinica. Infatti, i sintomi che trattiamo spesso sono maschere, insegne omologanti. Ma ciò a cui puntiamo, in fondo, è la parola particolare del soggetto, al di là dell'immagine che la ricopre, dell'abito che la ingessa.

Pensiamo anche ai nostri rapporti con le istituzioni scolastiche. Inizialmente ci è sembrato di essere invisibili! Tendenzialmente rispondevamo ad una domanda di urgenza della scuola. Succedeva qualcosa a scuola, tra i ragazzi, e a noi veniva chiesto di intervenire magicamente per ristabilire l'ordine sociale. Col tempo abbiamo capito che il lavoro di prevenzione con le scuole seguiva questa logica: incontrare una scuola è come incontrare un paziente sempre diverso. In ogni caso abbiamo cercato di estrarre da ogni incontro la possibilità di un'apertura, di un dialogo tra istituzioni.

#### *Quarta mediazione: tra forza creativa e pulsione di morte*

##### *Sintesi: un'interrogazione continua*

A volte ho ingenuamente pensato che Jonas potesse essere un'istituzione ideale. Vi riporto questa riflessione, che espongo qui per la prima volta ma sulla quale rifletto da tempo.

Credo che le istituzioni abbiano sempre una vita molto complessa. Freud vedeva nell'istituzione il rischio della massa. La psicoanalisi di Freud e Lacan insegna che le masse sono abitate dalle pulsioni incontrollabili, che rischiano di incarnarsi in spinte alla morte organizzate. Inoltre, la pulsione di morte è una pulsione sorda e silenziosa, che non ascolta e non può essere ascoltata direttamente. L'istituzione è un grande gruppo di persone al cui interno circola una quota di pulsione di morte. Credo che una delle forze di una struttura psicoanalitica sia quella di tener conto della particolarità: ciascuno ha il suo stile, ciascuno gira intorno ad un proprio modo di trovare soddisfazione nella vita. Questo è ciò che chiamiamo un godimento unico e particolare per ciascuno di noi. Il problema del legame in istituzione si configura quindi in questo modo: come tenere viva questa forza creativa, ma allo stesso tempo, mantenere una cornice simbolica, fatta di ideali che velino, proteggano in una certa misura l'incontro di ciascuno con la solitudine arida della propria pulsione di morte? Come dunque tenere conto di queste due forze, come tenerle legate e come fare in modo che una non soffochi l'altra, che la morte soffochi la vita o che un eccesso di vita finisca per disintegrare la tenuta istituzionale? Se ciascuno di noi inseguisse soltanto la propria spinta creativa, probabilmente avremmo un'istituzione iperframmentata. Dall'altra parte, però, la cornice ideale non può finire per soffocare le singolarità.

In molte sedi vi sono supervisioni di equipe, in cui si tratta di costruire un discorso sul funzionamento istituzionale. Spesso la supervisione di equipe è utilizzata per mettere in evidenza punti critici ed enigmatici che, se non trattati, finirebbero per disarticolare il funzionamento istituzionale.

##### *Quinta mediazione: l'interrogazione continua*

Jonas può rappresentare la possibilità di interrogare dei punti di apertura, di mettere in questione un certo sapere universitario standardizzato. Gli incontri con le università che abbiamo avuto sino ad oggi sono stati di questo tipo. Quando parlo di questo, penso all'esperienza di Jonas a Bologna che ha moltissimi rapporti con l'università. Sempre con spazi di dialogo straordinari ed organizzazione di importantissimi eventi.

Il punto di differenza sul quale Jonas si è istituita rispetto all'istituzione da cui nasceva, l'ABA, era dato dalla messa in valore del sapere e dell'elaborazione scientifica.

Spesso le nostre pubblicazioni vanno ad incontrare il mondo universitario.

*Sesta mediazione : lavorare per Jonas*

I soci Jonas sono animati da una spinta: lavorare *per* Jonas e non grazie a Jonas. Lavorare per l'istituzione significa mettere in moto il proprio desiderio, localizzando la causa che lo sostiene. Jonas può essere lo scrigno in cui è custodita questa causa. Lavorare per l'istituzione non significa rispondere ad una domanda che viene dall'Altro, quanto piuttosto occupare attivamente la posizione che ci spetta solo a partire dall'autentica assunzione del nostro desiderio.