



PENSATA



SPECIALE SCUOLA

Cosicché, se gli uomini hanno filosofato per liberarsi dall'ignoranza, è evidente che ricercarono il conoscere solo al fine di sapere e non per conseguire qualche utilità pratica. [...] È evidente, dunque, che noi non la ricerchiamo per nessun vantaggio che sia estraneo ad essa; e, anzi, è evidente che, come diciamo uomo libero colui che è fine a se stesso e non è asservito ad altri, così questa sola, tra tutte le altre scienze, la diciamo libera: essa sola, infatti, è fine a se stessa.

LA FILOSOFIA COME VITA PENSATA

Aristotele, *Metafisica*, I, 2, 982b

Registrata presso il Tribunale di Milano n. 378 del 23/06/2010 - ISSN 2038-4386



DIRETTORE RESPONSABILE
Augusto Cavadi

DIRETTORI SCIENTIFICI
Alberto Giovanni Biuso
Giuseppina Randazzo

RIVISTA DI FILOSOFIA ON LINE
Registrata presso il
Tribunale di Milano
N° 378 del 23/06/2010
ISSN 2038-4386

INDICE



ANNO IX N. 20
SETTEMBRE 2019
RIVISTA DI FILOSOFIA
ISSN 2038-4386

SPECIALE SCUOLA



SITO INTERNET
WWW.VITAPENSATA.EU

QUARTA DI COPERTINA



IN COPERTINA
KNOWLEDGE
DI DARIUSZ SANKOWSKI

RIVISTADIFILOSOFIAVITAPENSATA Anno IX N.20 - Settembre 2019

EDITORIALE

AGB & GR *SEVERE LUDERE* [4](#)

TEMI

AUGUSTO CAVADI *SOGNARE UNA SCUOLA IMPOSSIBILE PER RENDERNE POSSIBILE UNA VIVIBILE* [5](#)

GIUSY RANDAZZO *DALL'ASCOLTO AL DIALOGO. UN ESEMPIO DI BEST PRACTICE: LA MNR* [9](#)

LOREDANA CAVALIERI *SCUOLE INNOVATIVE. NUOVI SCENARI* [16](#)

FRANCESCO CONIGLIONE *LO SI PENSA MA NON LO SI DICE: LE VERITÀ SCOMODE SULL'UNIVERSITÀ* [21](#)

TIZIANA MEZZI *CULTURA DELL'(AUTO)VALUTAZIONE: PROMUOVERE LA RIFLESSIONE PER IL MIGLIORAMENTO SCOLASTICO* [32](#)

ROBERTO PECCENINI *MITI E RITI NELLA SCUOLA ITALIANA: QUANDO IL DEBITO È FORMATIVO (I PARTE)* [41](#)

SONIA SAPIA E GIOVANNI FRONTERA *SCUOLA E MUSEO: PROGETTARE E VALUTARE ITINERARI DIDATTICI PER LA VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO CULTURALE* [47](#)

GIUSY RANDAZZO *ESSERE MAESTRI* [51](#)

RECENSIONI

ALBERTO GIOVANNI BIUSO *ATTUALITÀ DELL'ANTICO* [58](#)

ESPERIENZE

ROSA ANGELA CAVIGLIA *FARE TEATRO A SCUOLA* [61](#)

LO SI PENSA MA NON LO SI DICE: LE VERITÀ SCOMODE SULL'UNIVERSITÀ

di
FRANCESCO CONIGLIONE

Sono stato a rimuginare per settimane e settimane su quanto successo all'università di Catania: le riflessioni si affollavano in testa ma ogni volta che ho cercato di esprimerle in qualche abbozzo di analisi degli avvenimenti si scatenava una così fitta selva di commenti indignati da parte di chi vede per lo più l'università come una accolita di truffatori, baroni e mestatori, da dissuadermi dal continuare. Così mi sono astenuto dallo scriverne per esteso, aspettando tempi migliori, quando gli animi si sarebbero placati, la situazione fosse divenuta più chiara e sarebbe stato utile fare una riflessione serena su quanto accaduto (e continua ad accadere).

La lettura dell'articolo di Dario Braga ("All'Università la cooptazione funziona meglio dei concorsi", uscito su "Il Sole 24 Ore" il 6 agosto scorso) ha dato una scossa all'ambiente, facendomi al tempo stesso comprendere quanto fosse importante precisare alcune questioni. In esso si sostiene *apertis verbis et ore rotundo* che la cooptazione (che non è - si badi bene - il nepotismo! Ma su questo [ho già scritto](#) e tornerò in seguito) è all'università il metodo di fatto ovunque adoperato e anche il migliore per assicurare la qualità e la continuità della ricerca scientifica. E che di conseguenza le regole che valgono al suo interno non possono essere analoghe a quelle che reggono un qualunque concorso pubblico. In effetti tempo fa anche io ho sostenuto tesi simili ("[Ma i ricercatori non sono postelegrafonici. Una ASN da ripensare in modo radicale](#)", Roars 12 febbraio 2014, ma pure in molti altri interventi più brevi e su FB). Inoltre Braga sottolinea come siano i complicati meccanismi concorsuali a costringere spesso «anche i più onesti a comportamenti spesso al limite delle norme, mentre, dall'altro, finiscono per agire come protezione per quanti sfruttano le norme stesse per fini impropri». E

ha proprio ragione nel dire che molte delle sciocchezze che si leggono in giro sono il più delle volte il frutto dell'ignoranza dei reali meccanismi con cui funziona l'università (in senso normativo e regolamentare). Ma a mio avviso tali sciocchezze o ingenuità derivano anche dalla sconoscenza di quelle che sono le procedure che in ogni società, cultura e nazione - nel passato e nel presente - hanno sempre retto la trasmissione del sapere, specie quando questo è assai sofisticato, specialistico e non rinchiudibile in semplici manuali di istruzione.

Ma mi sono anche accorto - dalle reazioni alle tesi sostenute da Braga - come sia importante procedere a ulteriori chiarificazioni e a integrazione di quanto detto, per evitare che si possa pensare che tutto si riduca a proporre una "chiamata diretta" ad arbitrio del singolo "barone" locale, una sorta di "liberi tutti", come pare abbiano recentemente inteso alcuni rettori. A tal proposito la parola "cooptazione" è come una sorta di panno rosso sventolato davanti al toro, laddove invece essa sta a indicare, forse in modo improprio, una procedura complessa di formazione dei nuovi ricercatori - così come chiunque abbia studiato un po' di storia della scienza e di epistemologia dovrebbe sapere bene - che però non può e non deve prescindere, come vedremo, da un momento pubblico di accertamento delle competenze e delle qualità scientifiche. Continuerò a usare per brevità tale termine, ma avvertendo sulla complessità semantica che esso cela e che cercherò di illustrare in quel che segue.

Da questo punto di vista l'inchiesta che ha dolorosamente colpito l'Università di Catania può essere la benvenuta se permette di porre in chiaro i meccanismi che sono all'origine di certi comportamenti che devono essere giustamente sanzionati. Perché se le leggi sono quelle che sono,

allora devono essere applicate e un giudice non può far finta che nulla sia successo o che certi comportamenti penalmente rilevanti (oltre che moralmente indegni) – attestati dalle intercettazioni telefoniche – non abbiano avuto luogo. Ma al tempo stesso queste stesse vicende non possono non far riflettere sull'assurdità di certe leggi e regolamenti che ingabbiano la vita universitaria, mortificandone quelle che ne sono le esigenze fondamentali, e che risalgono in gran parte alla riforma Gelmini.

Andiamo per gradi, anche al costo di essere un po' didascalici sì da illustrare adeguatamente certi meccanismi che, sebbene ben noti agli addetti ai lavori, possono essere ignorati dai più e spesso anche da coloro che pensano di saperne dell'università. In fondo il mio non vuole essere che un contributo non solo a completamento e integrazione dell'articolo di Braga, ma anche di quanto già ottimamente espresso da Filippomaria Pontani in un articolo del 2016 ([“Come funziona il reclutamento nelle università”](#), su ilPost)

1. Il concorso come progressione di carriera

Cominciamo con una distinzione che di solito non viene fatta quando si parla di concorsi truccati all'università. Una cosa è la fase dell'arruolamento o della immissione nei quadri del personale docente e ricercatore, un'altra quella della progressione del personale docente, già strutturato in modo permanente al suo interno, da una fascia all'altra. Trascuriamo per il momento il primo aspetto in quanto non è di esso che per lo più si parla quando si ha a che fare con i “concorsi truccati” o “sartoriali” e con la “mafia dei baroni”. Invece il secondo aspetto riguarda la tipologia di passaggio di fascia: da ricercatore ad associato e da associato a ordinario.

Affinché tale passaggio sia possibile è necessario – come tutti dovrebbero sapere – preliminarmente conseguire una abilitazione nazionale, che avviene con le modalità dell'attuale ASN (Abilitazione Scientifica Nazionale). A prescindere dalla sua più o meno efficacia, il dato di fatto è che essa attribuisce il titolo di “abilitato” alla fascia di associato o di ordinario; e siccome è “open”, non scatta il classico meccanismo dei concorsi a numero chiuso, per cui se vince X deve perde-

re Y. Con la ASN di solito chi è scientificamente qualificato, o ritenuto tale dalla commissione nazionale (fatta da 5 membri scelti a sorte per ciascuno SSD o affini) riceve l'abilitazione; e il bocciato non può dire (come di solito viene fatto per i concorsi con un solo vincitore): “sono stato escluso perché doveva vincere il pupillo del Barone Rampante”. Può accusare la commissione di idiosincrasie, di errata valutazione, di pregiudizi ideologici e scientifici, di ristrettezza mentale ecc., ma non certo di averlo bocciato allo scopo di favorire qualcun altro. Semmai il problema della ASN potrebbe essere proprio il contrario: una eccessiva indulgenza a concedere l'abilitazione, tanto poi dovrà essere chi l'ha ricevuta a trovarsi il posto all'università. Certo, ci possono essere manovre trasversali (ad es. non far vincere Tizio perché in una certa sede dà fastidio a Caio a cui magari tiene uno dei commissari o altre situazioni consimili), ma non è questa la regola. Resta il fatto che il carattere aperto della ASN ha sinora garantito, in un SSD più in un altro meno, una certa disponibilità verso i “non garantiti” o anche gli “esterni” al sistema universitario.

È importante sottolineare il fatto che tutti coloro che ottengono l'abilitazione *sono dichiarati in pari misura scientificamente qualificati per occupare il corrispettivo ruolo in una università*. Non possiamo dire che Tizio è meglio di Caio, in quanto la ASN non stila una graduatoria di merito, ma conferisce un titolo avente la caratteristica del tutto o nulla; non c'è Tizio che è “più abilitato” di Caio perché ha ottenuto un punteggio superiore o per altre ragioni consimili. Il massimo che possa capitare è essere abilitato all'unanimità o a semplice maggioranza; ma questo non serve a stabilire una “graduatoria” di meriti né incide in alcun modo nella successiva fase, quella del concorso svolto in base all'art 18 dai singoli atenei. Il passaggio della ASN costituisce dunque la garanzia che il sistema universitario fornisce alla società nel suo complesso e alla comunità degli studiosi, certificando che una persona assunta come associato o ordinario da una università possiede tutti i requisiti scientifici per adempiere in modo dignitoso al suo ruolo e svolgere nel migliore dei modi possibili le proprie funzioni (almeno nella ricerca, perché quella docente viene valutata dall'ASN solo in maniera indiretta, mediante l'accertamento delle attività didattiche svolte e



certificate). È dunque uno snodo cruciale, questo della ASN, e un suo efficace funzionamento è fondamentale per assicurare i livelli minimi di qualificazione scientifica al Paese. Purtroppo la ASN presenta alcuni inconvenienti che limitano questa primaria funzione, che tuttavia potrebbero essere facilmente corretti senza nuovamente scombussolare il meccanismo.

A che serve l'abilitazione? Non certo per appendersi una medaglia al merito sul petto, ma perché permette l'avanzamento della carriera al personale già incardinato e a dare a chi è esterno dell'università la possibilità di accedere ai suoi ruoli. Grazie ad essa un ricercatore potrà divenire associato e un associato ordinario. Dove stanno i ricercatori e gli associati che aspirano a tale progresso? Ad eccezione del caso degli esterni "totali" (cioè coloro che non hanno alcun ruolo stabile in una università), sono ovviamente tutti già incardinati all'interno di un ateneo e ciascuno di essi si dà da fare per ottenere l'abilitazione affinché possa avanzare di fascia, di solito nello stesso ateneo in cui è in servizio per una molteplicità di ragioni che è facile intuire e che sono del tutto naturali, a meno che non si abbiano particolari incentivi o interessi a cambiare sede. L'unico modo in cui è possibile realizzare questa legittima aspirazione è – allo stato attuale – sottoporsi ad un altro concorso "locale", bandito dalla singola università. In base alla legge 240/2010 i concorsi sono di due tipologie: ex art. 18 ed ex art. 24. I primi sono nazionali, cioè sono aperti a tutti gli abilitati nel SSD interessato; i secondi sono invece riserva-

ti solo agli interni, cioè agli abilitati in servizio nello stesso ateneo che bandisce. «A tale fine le università possono utilizzare fino alla metà delle risorse equivalenti a quelle necessarie per coprire i posti disponibili di professore di ruolo» (art 24, c. 6 della legge 240/2010): ovvero metà chiamate ex art. 18, metà ex art. 24.

Di solito i concorsi ex art. 24 – che sono "garantiti" in quanto il più delle volte, specie per i piccoli SSD, c'è un solo abilitato interno per il SSD che si va a bandire – sono riservati ai docenti che sono "meno forti", ovvero a coloro che possono meno bene reggere la concorrenza esterna perché meno dotati di titoli e pubblicazioni: e già qui siamo su una sottile lama di rasoio, in quanto già la scelta di utilizzare tale articolo in caso di unico abilitato prefigura già il vincitore; essendo questo ufficialmente un concorso, si è al limite del reato, di fatto reso nella maggior parte dei casi inevitabile a meno che l'ateneo non decida di evitare un concorso ex art. 24 nel caso in cui in un dato SSD vi sia solo un candidato. Ma questo nessuna norma lo impone. Negli altri casi v'è il concorso ex art. 18, *il quale però è un concorso pubblico, nazionale e aperto a tutti*. Ecco che qui scatta il meccanismo che potrebbe portare al cosiddetto "concorso truccato": *di diritto* esso è aperto a tutti, ma *di fatto* viene utilizzato come mezzo per promuovere o far ottenere un avanzamento di carriera al docente già appartenente al Dipartimento che lo bandisce e che è di solito sostenuto dal suo "maestro" o "ordinario di riferimento" (ovvero dello stesso SSD). Qui comincia allora una complessa

procedura: l'Ateneo – sia per l'art 18 che per l'art. 24 – assegna i “punti organico” (1 per ordinario, 0,75 per associato, 0,50 per ricercatore), a sua volta distribuiti dal Miur, ai Dipartimenti (in base a regole interne deliberate dai Senati e dai CdA), i Dipartimenti a loro volta devono indicare i SSD a cui destinare i punti organico e poi all'interno di questi stabilire un ordine di priorità. Come fanno tale “indicazione” i Dipartimenti? Nella stragrande maggioranza dei casi in base agli abilitati in servizio nel Dipartimento stesso e solo in casi meno frequenti per SSD in cui non v'è alcun abilitato, ma dove è necessario avere un docente in ordine alla necessità di riempire qualche buco di organico o soddisfare dei requisiti indispensabili, ad es. per attivare un corso di studio. Sarebbe d'altro canto irragionevole per il Dipartimento procedere in modo diverso: a che pro bandire per SSD di cui non v'è nessuna necessità? O bandire per SSD in cui non vi sono abilitati? In quest'ultimo caso infatti si finirebbero per acquisire unità in più di personale docente, senza possibilmente avere nemmeno il carico didattico da assegnare e per giunta facendo sborsare all'ateneo per intero il budget necessario (che per un ordinario è di circa 130.000€). Anche questa è un'anomalia conseguente alla legge, che però non lo dice sul piano formale. È come dare un appalto alla ditta più conveniente, non alla migliore! Se non si interviene in qualche modo su questo meccanismo, non è possibile ipotizzare comportamenti virtuosi, a meno da non pensare che gli universitari siano tutti dei superuomini dalla adamantina tempra morale. Il che mi pare irrealistico o una illusione da anime belle.

Una volta scelti i SSD dove ci sono gli abilitati, bisogna stabilire una priorità di chiamata, perché spesso non possono essere chiamati tutti in una volta, ma devono essere scaglionati nel tempo. Qui ogni ateneo adotta dei criteri diversamente stabiliti ma che di solito tengono conto di svariati fattori: carico didattico nel SSD, numero degli studenti, esistenza di altri docenti dello stesso SSD, numero di anni mancanti alla scadenza dell'abilitazione per i docenti abilitati (perché essa ha durata limitata: prima era 6 anni, ora è 9 anni). A tale scopo alcuni atenei hanno elaborato degli algoritmi in grado di tener conto di tutti i fattori da prendere in considerazione. Ma si fac-

cia attenzione: già nel tener conto del numero di anni mancanti alla scadenza dell'abilitazione si è in un certo qual modo dichiarato implicitamente che il concorso è pensato per i candidati appartenenti a un certo SSD (assai spesso solo uno); già siamo sul filo del rasoio del reato.

Ma andiamo avanti. Stabilita comechessia questa graduatoria, si procede al bando. Qua di solito scatta l'accusa di una sua confezione “sartoriale” in base al candidato che si vuole far vincere. Questo è quel che appunto accade quando nel bando è indicato – così com'è fatto in tutte le parti del mondo – il “profilo” del candidato: “deve essere esperto di filosofia tedesca del XIX secolo e del XX secolo con particolare riferimento ai problemi legati all'ontologia e alla metafisica ecc. ecc.”. E tale profilo esclude ovviamente chi è esperto di filosofia francese del '600, e così via. Però da almeno cinque anni questo non avviene più per legge: essa impone che il “profilo” deve consistere solo nell'indicazione del SSD, appunto per evitare il rischio dell'invalidazione dei concorsi. Inoltre nel bando è definito il numero massimo di pubblicazioni da presentare (così come vuole la legge, che prescrive che il minimo debba essere 12) ed è stabilita la lingua da conoscere (che di solito è l'inglese, a meno che non sia un concorso di letteratura tedesca, e che per giunta deve essere semplicemente dichiarata, in quanto non viene di norma svolto un colloquio orale in lingua; a tal fine basta che la Commissione stabilisca nella prima riunione dei criteri di modo che si procederà all'audizione dei candidati solo nel caso in cui dalla documentazione non si evinca il possesso della competenza nella lingua prescritta; e può anche accadere che l'aver pubblicato qualche articolo in lingua sia condizione sufficiente per la certificazione della sua conoscenza). Se ci si limita solo a questi requisiti si potrà dire tutto, tranne che il concorso è stato “fotografato” sul candidato locale.

Ma ogni concorso ha la sua commissione giudicatrice ed è questo il secondo snodo che alimenta la possibile accusa di “sua confezione sartoriale”. Come viene infatti essa scelta nel caso di concorsi per associato e ordinario? Qui interviene l'autonomia delle singole università e ognuna di esse ha un suo regolamento che stabilisce propri criteri ed è difficile fare un discorso generale che sia

valido per tutti gli atenei. Bisognerebbe andare a vedere i singoli Regolamenti che disciplinano la materia e valutare sino a che punto essi si prestano a una scelta più o meno oggettiva e non pilotata. A Catania, per fare l'esempio oggi sulla bocca di tutti, il "Regolamento per la disciplina della chiamata dei professori di prima e di seconda fascia" (emanato conformemente a quanto prescritto dalla legge prima citata) stabiliva sino a un mese fa circa che essa fosse fatta da tre professori ordinari di cui uno interno all'ateneo e due esterni sorteggiati «nell'ambito di una lista contenente un numero triplo di docenti esterni individuati dalla struttura didattica», cioè sei docenti. Come fa la struttura didattica, ovvero il Dipartimento, a individuare questi sei docenti e ad assicurarsi che siano disponibili a far parte della commissione nel caso in cui vengano sorteggiati? Ovviamente il Dipartimento è un'entità astratta, fatta di molteplici competenze e SSD, sicché non tutti sono in grado di conoscere e indicare i docenti disponibili. Allora il Direttore fa di solito una cosa semplice: si rivolge al professore ordinario che è stato scelto come commissario interno (che può essere dello stesso dipartimento o anche di altro) e gli domanda non solo di indicare i sei ma di contattarli per conoscere la loro disponibilità, accertarsi se abbiano o meno eventuali altri impegni, se sono in congedo, se sono all'estero, se possiedono i requisiti prescritti (che qui per brevità non elenco, ma che sono indicati sia dalla legge che dal regolamento) o altro che possa impedire loro di far eventualmente parte della commissione. In ogni caso non si possono includere le persone in una sestina a loro insaputa! Fatta così la "sestina", si procede al sorteggio. Recentemente tale norma, su impulso del nuovo rettore, è stata cambiata e si procede al sorteggio tra tutti i docenti del settore che abbiano dato, una volta interpellati dall'apposito ufficio, la loro disponibilità.

Per andare dal profondo Sud al centro Italia, vediamo che l'università La Sapienza di Roma nel suo [Regolamento in merito](#) prevede sempre tre commissari e tre terne, composte da professori ordinari in servizio presso università italiane o straniere, tra cui sorteggiare, da scegliere a cura del Dipartimento e quindi trasmettere all'Area Risorse Umane che procederà al sorteggio. In

questo caso, dunque, nessun vincolo è dato in merito all'appartenenza dei componenti (in teoria potrebbero essere tutti e tre della Sapienza). E Infine altro esempio del virtuoso Nord: alla statale di Milano [il regolamento](#) prescrive che la commissione sia composta sempre da tre professori di prima fascia, con due esterni e un interno designato direttamente dal Consiglio del Dipartimento. I due esterni «sono individuati tramite sorteggio, all'interno di una rosa di cinque nominativi proposta dal medesimo Consiglio di Dipartimento». Non possiamo qui fare una analisi puntuale di tutte le università italiane (ma sarebbe assai interessante farla, per fuoriuscire dalle chiacchiere), ma sembra che per lo più la procedura sia analoga nei vari atenei, con delle varianti locali più o meno grandi: si veda ad es. il caso delle università di Trento, Pisa e Verona (cfr. l'articolo pubblicato su [Roars](#)). Resta in tutte la grande discrezionalità della Struttura a definire la rosa e di conseguenza la commissione giudicatrice.

Quanto detto basta per fare alcune considerazioni. Affinché vi sia completa oggettività si deve assumere che in un Dipartimento – in cui tutti si conoscono e nel quale si bandisce in un settore in cui c'è un solo abilitato – né quest'ultimo, né alcun altro immagini che il concorso possa essere riferito alla sua persona! A rigore nemmeno il Direttore dovrebbe saperlo, perché già il solo conoscere il nome del candidato interno in possesso dell'abilitazione – che come spesso accade è suo amico o allievo di un suo amico o da lui ben conosciuto ecc. – potrebbe prefigurare una scelta del commissario interno e della successiva commissione già orientata alla sua vittoria. E ciò dovrebbe accadere anche per il membro interno, il quale non può ignorare che per il concorso bandito nel suo stesso settore v'è un solo abilitato in servizio nel Dipartimento interessato! Siamo sul filo del rasoio anche qui del reato. Forse non l'abbiamo ancora varcato, ma basta scoprire con un'intercettazione che il Direttore del Dipartimento ha parlato col candidato del concorso che lo riguarda, in qualunque modo e per qualunque ragione (spesso persino per stabilire i nomi della sestina o il numero delle pubblicazioni), e allora il reato è bell'è commesso. Perché il concorso non sia sospettabile di essere "truccato" a favore



dell'abilitato interno, sarebbe dunque necessario che esso venga realizzato "a sua insaputa".

Infine, per completare il quadro, un concorso ex art. 18 che abbia come esito la vincita di un esterno è di solito visto come una disdetta non solo per lo sconfitto, ma per il dipartimento e l'ateneo. Innanzi tutto per quest'ultimo, che si troverebbe a dover sborsare un budget intero, sottraendolo ad altri impieghi, laddove in caso di vittoria dell'interno dovrebbe soltanto metterci l'incremento di fascia che spesso si riduce a zero. Perché (qui c'è un'altra caratteristica che i più ignorano) al passaggio di fascia si parte dal parametro iniziale, senza recuperare alcuna anzianità di servizio della precedente fascia. E così spesso un associato con 20 di anzianità nel ruolo guadagna di più di quanto verrebbe a prendere da ordinario a parametro iniziale. In secondo luogo, sarebbe anche una disdetta per il dipartimento che nel caso di vittoria di un esterno avrebbe un docente in più in un SSD in cui è assai probabile che non ce ne sarebbe stato bisogno e in una situazione in cui probabilmente non c'è neanche il carico didattico da assegnargli (le 120 ore di lezioni frontali che di solito un docente di ruolo è tenuto a svolgere).

In sostanza quello che dovrebbe essere solo un avanzamento di carriera per un docente che lo merita e che ha ottenuto a tale scopo l'abilitazione scientifica nazionale corre il rischio di diventare – a causa della necessità di passare attraverso un concorso nazionale con tutte le sue caratteri-

stiche giuridiche – un vero e proprio reato nella misura in cui potrebbero essere violate le regole di trasparenza, oggettività e accessibilità che dovrebbero essere prerogative di ogni concorso pubblico. E il candidato abilitato di un dipartimento dovrebbe rassegnarsi – se non vuole correre il rischio di incorrere nella legge penale – o a non fare carriera nel proprio ateneo oppure a cercare la propria strada in un altro ateneo, dove però vigono gli stessi meccanismi del suo. Ma d'altra parte, se il concorso è pubblico, con tutte le caratteristiche che la legge impone, come può la magistratura non rilevare il reato, specie in presenza di intercettazioni da cui si evince chiaramente che il concorso è concepito per il candidato interno?

Questa procedura concorsuale è dunque del tutto inidonea ad assicurare una esigenza presente in qualunque amministrazione e organizzazione: la possibilità di avanzare in carriera una volta acquisiti i meriti e le qualificazioni per farlo. Il meccanismo del concorso pubblico – con tutte le sue complicazioni burocratiche, formali e numerologiche – è in questo caso solo un enorme apparato criminogeno che finisce per favorire eventuali comportamenti illeciti, laddove sarebbe molto più semplice procedere da parte di un dipartimento direttamente alla chiamata dei candidati che hanno conseguito l'abilitazione nazionale, in piena responsabilità per le scelte assunte e nel rispetto dei limiti di bilancio (deve

comunque esistere il budget per la copertura dell'incremento dello stipendio!). È quanto avviene in gran parte del mondo, in cui il meccanismo pubblico del concorso è di fatto sconosciuto. Semmai si potrebbero ipotizzare sistemi di controllo dell'efficacia delle scelte operate dal Dipartimento, appurando ad es. se il docente "chiamato" abbia continuato ad avere una produttività o meno e se il dipartimento abbia o meno fruito positivamente del suo apporto. Ma anche questi sono semplici palliativi perché in ogni caso, anche se non promosso a ordinario, il docente è comunque in carico al Dipartimento e da associato svolge di fatto le medesime funzioni che da ordinario (anche se con meno diritti, ad es. non può candidarsi a rettore ecc.); e, in secondo luogo, se il sistema della ASN funziona in modo efficace, costui ha comunque avuto il bollino di garanzia di essere all'altezza di ricoprire il ruolo, per cui il Dipartimento nel chiamarlo non fa certamente un "errore" e non dà affatto il titolo a un "asino". E in ogni caso l'allievo del "barone" che vuole diventare associato, si dovrà prima guadagnare una abilitazione nazionale, dovrà cioè sottoporsi a una pubblica valutazione delle proprie qualità: si potrà dunque parlare di cooptazione, ma essa è tutt'altro che il frutto di una arbitraria volontà del barone. Insomma, non si vede per quale motivo un docente – una volta che la sua qualificazione scientifica sia stata accertata dalla ASN – debba aver negato l'avanzamento della carriera se non per esigenze di programmazione, di budget e di disponibilità delle risorse economiche.

2. Arruolamento e cooptazione

Altra cosa del tutto diversa rispetto al caso precedente è quella che riguarda l'ingresso dei giovani all'università, cioè di chi dovrà formarne i quadri futuri nella docenza e nella ricerca (tipicamente si tratta della selezione che viene fatta – sempre e giustamente attraverso modalità concorsuali – per il dottorato di ricerca, per gli assegni di ricerca e per il posto di ricercatore, prima di tipo A, quindi di tipo B). È proprio in questo settore che avviene in maggior misura il conflitto tra due opposte e contrastanti esigenze della ricerca scientifica: a) la "cooptazione" con la conseguente trasmissione del patrimonio cognitivo

accumulato in scuole e persone; (b) la necessaria immissione di forze nuove che evitino l'*inbreeding* e quindi siano portatrici di creatività e di idee innovative.

In questo caso il termine "cooptazione" è impropriamente usato: distoglie l'attenzione da ciò che in effetti con esso si deve correttamente intendere, ovvero l'esigenza universalmente riconosciuta in ogni comunità di ricerca di un periodo di apprendistato e di formazione per i nuovi ricercatori che si concreta in un faticoso e impegnativo addestramento da effettuarsi a contatto e sotto la guida di chi si ritiene già in possesso dell'"arte": i "maestri". Di solito è un titolo d'onore essere stati allievi di Tizio o di Sempronio, se costoro godono di una buona reputazione nella comunità degli studiosi; così come è sempre stato un merito per un pittore essere stato alla bottega di un Leonardo o per un musicista aver studiato sotto la guida di un Respighi, o per uno scienziato essere stato discepolo di Bohr o per un filosofo avere studiato con Eugenio Garin o con Karl Popper (per fare due nomi a caso); e - *si parva licet componere magnis* – lo stesso accade anche nel piccolo mondo dei "baroni": è spontaneo e naturale chiedersi di chi sia stato allievo un giovane studioso; e se il suo maestro è un collega stimato si sarà portati a pensare che gli abbia dato una buona formazione e abbia scelto un giovane di qualità (escludendo, ovviamente, il fenomeno del nepotismo). E del resto è proprio così che si sono venute storicamente a formare le scuole, i filoni di ricerca in cui una sede o un centro studi si specializzano in un certo settore e sentono l'esigenza che a continuare le ricerche in essi sia chi è già in possesso delle necessarie competenze e non uno studioso magari bravissimo ma del tutto estraneo ad esso. E di solito gli studiosi meglio in grado di fare ciò sono quelli che sono stati addestrati a stretto contatto con chi ha accumulato un patrimonio cognitivo nell'ambito di quel filone di ricerca, nello stesso centro di ricerca dove hanno acquisito non solo la conoscenza istituzionalizzata (il *know-why*), ma anche quel *know-how*, quella *expertise* che non sta scritta in nessun manuale ma che si apprende solo frequentando un laboratorio, un centro di ricerca, un maestro. È quella "conoscenza tacita" di cui ha parlato Michael Polanyi, che è stata sottolineata da Ludwik Fleck e

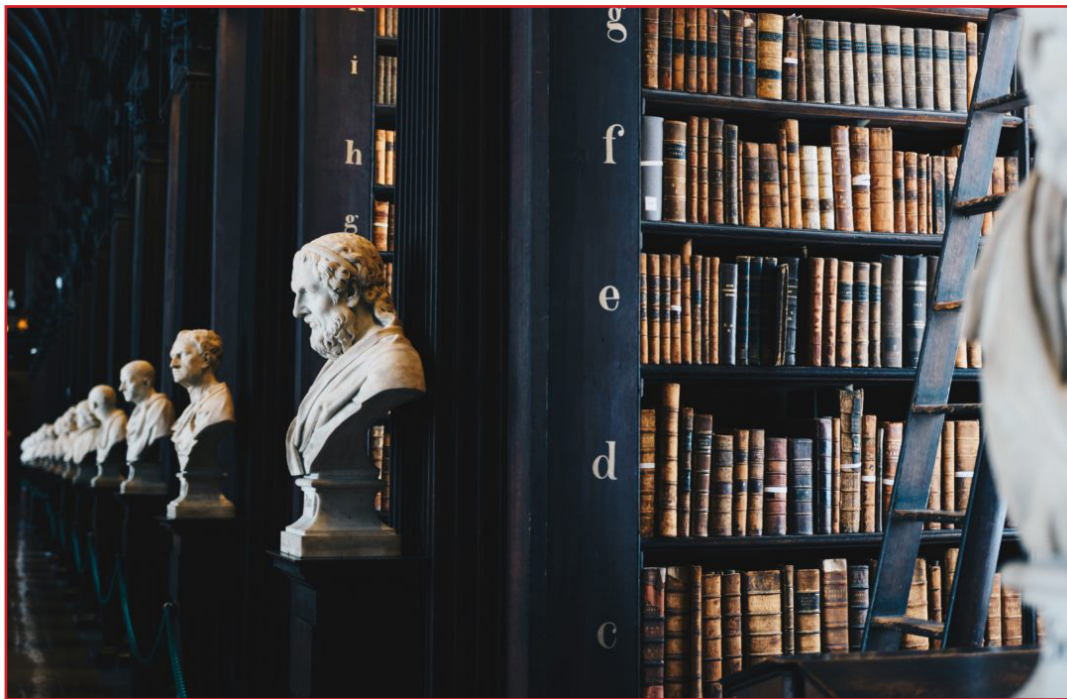
Thomas Kuhn e che è ben nota anche nell'attuale management dell'economia della conoscenza nel quale si è distinto, insieme a molti altri, lo studioso giapponese Ikujiro Nonaka. Esiste una letteratura sterminata in merito e non si può sostenere che queste siano solo bolle baronali per giustificare la propria voglia di cooptazione arbitraria.

Tuttavia una riproduzione della ricerca scientifica solo basata sulla crescita interna da maestro ad allievo ha chiari inconvenienti, dalla letteratura denunciata anche a proposito della pratica della peer-review: quella di premiare sempre coloro che si allineano alle idee scientifiche dominanti, che sono obbedienti al credo del maestro o della scuola e che in fondo dimostrano meno originalità e capacità innovativa. Sono in molti a indulgere nella debolezza di apprezzare chi li loda e conferma le loro opinioni e invece di ritenere stupido o poco intelligente chi dissente da loro; ogni scuola cerca di avere ricercatori che continuino nello stesso solco lasciato dai "padri fondatori", giudicando chi non ne riconosce la grandezza uno stolto o uno stupido. Sicché molto tempo fa, quando effettivamente i baroni avevano molto più potere di ora e decidevano quasi in maniera monocratica di "sistemare" i propri allievi, girava una storiella secondo la quale v'è una sorta di sistema ciclico della bravura in base al quale il barone porta avanti come propri allievi quelli che non gli possono far ombra, cioè meno bravi di lui; poi questi fanno altrettanto sino a che si arrivava a un barone ormai così stupido da non accorgersi che il proprio allievo è più bravo di lui e lo promuove; allora il ciclo ricomincia. In fondo, in modo paradossale, questo è il destino delle grandi scuole: dopo il maestro che dà loro inizio spesso esse si trasformano, con successori sempre meno dotati, in vuote scolastiche, sino a che non spunta fuori un grande interprete che è in grado di rivitalizzarle mediante delle innovazioni teoriche; oppure lentamente si spengono senza dare più frutti innovativi e venendo dimenticate. Si pensi alle grandi scuole dell'aristotelismo e del platonismo nel corso dei millenni. E ritengo che ciascuno nel proprio campo potrà portare degli esempi.

Ebbene, per evitare questo inconveniente bisogna fare in modo che nell'università vi sia anche spazio per gli outsider, per i creativi non inqua-

drati in nessuna scuola, per i giovani promettenti o "eccellenti". E questo dovrebbe avvenire non solo per i gradini intermedi (già a livello di associato o ordinario, anche se è più difficile), ma soprattutto per quelli iniziali, ovvero quando si avviano i giovani nei dottorati, quando si attribuiscono gli assegni di ricerca e da questi poi si passa a concorrere per un posto di ricercatore di tipo A (cioè a tempo determinato di 3+2 anni). È qui che fa sentire tutto il suo peso il fenomeno della discepolanza: un docente di solito intercetta un laureato da lui ritenuto veramente bravo, gli propone di fare il dottorato con lui, lo fa quindi concorrere per un assegno di ricerca sperando che lo possa vincere e così lo "forma", nutrendo la comprensibile soggettiva aspirazione che costui possa continuare nella ricerca sotto la sua guida o in centri anche esteri da lui ritenuti in grado di fornirgli le competenze e la specializzazione necessarie, magari dandogli delle lettere di presentazione (come avviene tipicamente nelle università americane) e quindi possa percorrere il *cursus honorum* che lo porterà infine a poter aspirare alla "piena maturità scientifica" col titolo di "ordinario". Chiunque abbia esperienza del mondo universitario e della ricerca, sa bene quanto a volte sia forte il legame tra maestro e allievo: non è semplicemente un "portar borse" o un "fare servizi", ma assume il vero e proprio carattere di una "figliolanza spirituale", con le delusioni cocenti in caso di allontanamento o di tradimento dell'eredità culturale ricevuta e di veri e propri "drammi della gelosia" quando si viene abbandonati in favore di un altro maestro più prestigioso; ed ovviamente i sentimenti sono reciproci da parte dell'allievo.

Ma all'aspirazione soggettiva del singolo docente – che potrebbe essere anche ingannevole o mal riposta – deve fare da contrappeso l'interesse sociale ad accertare che coloro che vengono immessi così progressivamente nel sistema universitario siano effettivamente ricercatori capaci, "eccellenti", e non il frutto di un semplice abbaglio del docente. Ancor più importante, è necessario che tale *screening sia volto a ridurre quanto più possibile il fenomeno del "nepotismo"*, che appunto in questi gradini iniziali si esercita in prima istanza e maggior misura; ovvero che i dottorati e gli assegni di ricerca non siano attribuiti agli al-



lievi effettivamente più bravi, ma a figli, parenti, amanti o semplicemente a raccomandati, senza che costoro abbiano alcuna qualità o bravura da far valere (è questo ciò che viene propriamente chiamato “nepotismo” in senso lato).

Ebbene, mentre oggi nel sistema universitario la prima esigenza viene di fatto soddisfatta, anche se in forma surrettizia e ai limiti della violazione della legge, invece la seconda esigenza non è sufficientemente garantita e incoraggiata, per cui a mio avviso è proprio su questo aspetto che si dovrebbe intervenire in modo più deciso. Le diverse forme di “cooptazione” esistenti nei diversi sistemi universitari non prestano sufficiente attenzione a questo aspetto, che rimane in sostanza anche analiticamente inesplorato, con le conseguenze negative descritte. È questo un campo in sostanza inesplorato in quanto di solito i vari sistemi di reclutamento esistenti nel mondo passano tutti attraverso una forma più o meno diretta di cooptazione (intesa nel modo da noi prima specificato), con le conseguenze negative descritte. Certo non è detto che l'allievo debba necessariamente essere ripetitivo rispetto al maestro (ci sono anche quelli che gli si ribellano e simbolicamente lo “uccidono”), né è detto che il maestro debba ineluttabilmente scegliere colui che non gli fa ombra: v'è anche chi può essere orgoglioso di avere allievi più bravi di lui che si affermano e hanno successo nella propria comunità scientifica. Ma il rischio esiste e sareb-

be il caso di predisporre delle misure che almeno lo riducano. La norma per la quale il 20% delle chiamate di professori di ruolo deve essere riservato a personale non in servizio presso l'università bandente è un passo in questa direzione, ma ancora è troppo poco anche perché riguarda solo le fasce degli associati e degli ordinari e si rivolge soprattutto a chi è già nel sistema universitario, pur se in altra sede; un ulteriore passo sarebbe se la metà di questa percentuale (o altra quantità) fosse riservata a chi è *del tutto esterno* al sistema e non occupa o ha occupato in esso alcun ruolo (a cominciare da assegnista), di modo che lo studioso bravo che ha conseguito l'abilitazione al di fuori di ogni consorceria possa avere la possibilità di diventare o associato o ordinario. E inoltre rimane ancora il problema a livello di dottorati, assegnisti e ricercatori di tipo A, anche se a dire il vero un certo progresso rispetto al passato in questo settore è stato fatto. Non è più possibile, ad es., concepire concorsi per ricercatori in cui il 40% della valutazione verteva sulle prove scritte o sui titoli e le pubblicazioni e il resto sull'orale, con possibilità evidenti di arbitrio della commissione che con l'esame orale poteva ribaltare a favore del prescelto ogni concorso. Ma una maggiore vigilanza e un più severo accertamento dei meriti in questo momento cruciale di ingresso nel sistema universitario sarebbero quanto mai opportuni, anzi necessari.

Fino a quando non si affronterà questo proble-

ma, il sistema universitario non potrà garantire quel rinnovamento e quella capacità innovativa che da esso ci si dovrebbe aspettare.

3. *Trasferimenti e mobilità mortificate*

Un'altra caratteristica del sistema universitario italiano – che non sempre i non addetti alla materia conoscono – è che non è possibile il trasferimento da un ateneo all'altro, allo stesso modo di come in ogni amministrazione pubblica ci si può trasferire da una regione all'altra.

Per trasferirsi da un Ateneo all'altro è necessario infatti superare un concorso ex art. 18 (sia esso "normale" o di quelli che rientrano nella quota del 20%). Tale complessità nel permettere i trasferimenti si ripercuote negativamente nel caso in cui ci siano coniugi in servizio su università diverse o semplicemente per chi, avendo ottenuto il posto in un ateneo lontano dalla sua regione di provenienza voglia ritornare in quello di origine o dove ha famiglia, amici e affetti. Anche in questo caso – assumendo che i docenti universitari non sono santi – si può immaginare come tale meccanismo possa essere foriero di comportamenti al limite dell'illegalità.

All'origine di questo problema, come anche del meccanismo prima descritto, che scoraggia l'immissione di elementi esterni in un certo contesto universitario (a livello di associati e ordinari), v'è un elemento di fondo: la necessità di reperire il budget per ogni docente dell'università nell'ambito del FFO (cioè il finanziamento ogni anno attribuito dal Miur a ciascuna università). Questo non varia in base al numero dei docenti, per cui il maggior esborso finanziario dovuto al loro incremento (o anche all'aumento dello stipendio, peraltro bloccato per circa 7 anni e solo recentemente sbloccato), deve essere ricavato dal FFO, anche a scapito di altre spese o investimenti in ricerca, strutture, borse di studio o provvidenze per gli studenti. Ciò significa – come già detto – che se in un anno vincono dei concorsi banditi ex art. 18, un certo numero x di docenti ordinari esterni, l'università si troverà a spendere x moltiplicato 130.000€ il che potrebbe risucchiare, ad es., gran parte delle somme che un ateneo destina alla ricerca traendole dal FFO; e questo avviene nel quadro di un trend di progressivo calo

del finanziamento delle università, che ormai ha raggiunto il minimo nella UE. Ciò significa anche che se io voglio trasferirmi da una università all'altra non solo deve essere attivato il meccanismo criminogeno già descritto, ma devo anche trovare quell'ateneo che è disposto a spendere 130.000€ per avermi con sé, perché il mio budget non mi segue nel trasferimento, ma resta all'università di provenienza. Unica possibilità economicamente "indolore" è quella del trasferimento alla pari: ci si scambia di ateneo con un altro collega di pari fascia. Ma come è facile capire è assai raro che ciò possa avvenire.

È chiaro che tale regola del budget legato non al docente ma all'ateneo – conseguenza di una malintesa autonomia del sistema universitario introdotta anche allo scopo di frenare la finanza allegra di molte università – finisce per ostacolare qualsiasi mobilità tra gli atenei, li ingessa nel loro provincialismo, impedisce che le università meno performanti mettano in atto politiche attive per migliorare il proprio staff di ricercatori e docenti e in sostanza porta anche al deperimento della ricerca dei singoli atenei, che invece sarebbe stimolata dalla circolazione degli studiosi, dalla reciproca fecondazione di idee. Una mobilità facilitata costituirebbe invece un incentivo formidabile per gli atenei ad attivare politiche che non solo non facciano fuggire gli intelletti migliori, ma anche attraggano quelli che possono venire da altri atenei. Se nel mio ateneo esiste una scuola di eccellenza di papirologia o di fisica della materia, è naturale che gli studiosi di altri atenei vogliano venire a studiare e a fare ricerca in essa, piuttosto che essere monadi isolate nel proprio. Se un Dipartimento illuminato vuole creare una scuola di eccellenza in numismatica, basandosi già sull'esistenza di un bravo ordinario, può cercare di attirare altri numismatici bravi senza correre il rischio di svenarsi nell'impresa ma eventualmente utilizzando le proprie risorse per garantire a chi si trasferisce, magari in una sede logisticamente più scomoda, dei benefits in termini di alloggio e finanziamenti per la ricerca. Si potrebbero così venire a costituire scuole e centri di ricerca di eccellenza per aggregazione spontanea, senza ricorrere a misure dirigistiche, artificiose e di impronta burocratica.

È possibile svincolare il budget dall'ateneo

e attribuirlo al docente, che se lo porta con sé nei suoi trasferimenti? Molti dicono che è impresa impossibile. Ma forse, prima di tentare cervellotiche nuove riforme, potrebbe essere il caso di pensare a una misura di questo tipo, da adottare analizzando accuratamente tutti i possibili inconvenienti e le ripercussioni che essa potrebbe indurre in un sistema ingessato come quello italiano. È chiaro che una misura che vada in questa direzione potrebbe avere delle conseguenze negative (ad es. lo svuotamento delle università meno performanti, con la fuga da esse); ma il trasferimento sarebbe in ogni caso subordinato alla concessione del nulla osta dell'ateneo di provenienza e alla accettazione di quello di destinazione, che obbedirebbe a ragioni diverse (didattiche e scientifiche) piuttosto che alla mera ragione economica. Inoltre tale meccanismo potrebbe dare la possibilità di governare meglio il sistema universitario, una volta che si smettesse di utilizzare la “logica di San Matteo” e si volessero prendere delle misure per aiutare gli atenei più in difficoltà.

4. Poco ma bene

L'università italiana non ha bisogno di ulteriori megariforme, come quella ipotizzata in una [proposta di legge avanzata dal M5S](#), che costituirebbero degli ulteriori shock dopo i tanti subiti a ritmi periodici dopo la stura aperta con le riforme di Berlinguer e a seguito del colpo devastante assestato dalla riforma Gelmini, i cui effetti negativi non riguardano ovviamente solo le modalità concorsuali. Ci si dovrebbe un po' fermare e domandarsi se siano possibili interventi ingegneristici di tipo fine che raddrizzino il sistema eliminandone i maggiori punti critici.

Nel fare ciò si dovrebbe cominciare con l'ASN, perché come detto costituisce la chiave di volta del sistema, il momento in cui la società nel suo complesso certifica e si assicura della qualità scientifica dei docenti e dei ricercatori che formeranno i futuri quadri dell'università. Ci sono punti su cui sarebbe urgente intervenire al fine di renderla maggiormente affidabile e garantista, ma non possiamo qui dilungarci anche su questo argomento.

Una volta fatto ciò, sarebbe allora possibile eliminare il barocco sistema concorsuale locale basato su art. 18, art. 24 e 20% con tutte le numerologie attinenti, rendendo i dipartimenti responsabili delle scelte che fanno, che devono essere sì trasparenti e documentate, ma senza la necessità dell'attuale meccanismo concorsuale, con tutto ciò che questo significa anche dal punto di vista della sua generazione di comportamenti patologici. Non si avrebbe affatto una “scelta arbitraria”, come sostenuto da alcuni: il docente selezionato dal dipartimento un “concorso” lo ha già fatto con il superamento della ASN, la quale è appunto concepita per asseverare di fronte alla comunità nazionale gli studiosi che hanno raggiunto la maturità scientifica. E allora, o si crede che la ASN serve a qualcosa, e dunque dobbiamo dare attendibilità ai giudizi che essa emette, oppure si pensa che sia una burla, e pertanto si abbia il coraggio di dire che bisogna tornare a (o reinventare) un sistema concorsuale “a prova di errore” e “impossibile da taroccare”. Quale sia questo meccanismo non riesco a immaginare, viste tutte le esperienze passate.

Infine sarebbe da studiare un modo nuovo di concepire il budget dei singoli docenti universitari, in modo da liberare il sistema dal suo provincialismo, agevolando la libera circolazione delle intelligenze, specie quando queste sono ancora giovani e piene di voglia di fare.

Se le cose continueranno a permanere allo stato attuale non solo si possono temere altre “università bandite”, ma andremo incontro a un inarrestabile decadimento del sistema universitario, che certamente non si potrà arrestare né con le campagne giustizialiste di chi vorrebbe che i TAR intervenissero su ogni concorso né con una sorta di inquisizione a tappeto su tutti i concorsi sinora fatti, come qualcuno auspica e richiede a gran voce. Una seria e meditata riforma dell'università deve innanzi tutto imparare ad analizzare in modo analitico i diversi profili problematici delle varie questioni, senza emettere giudizi all'ingrosso, e quindi cercare di intervenire senza voler scassare tutto e senza pensare che ci sia una sorta di via giudiziaria alla riforma del sistema.

Proposte editoriali

Le proposte di collaborazione devono essere inviate all'indirizzo redazione@vita-pensata.eu, accompagnate da un breve CV. La redazione si riserva di accettare o rifiutare i testi pervenuti, che devono essere formattati secondo le seguenti indicazioni.

Formattazione del testo

Il testo deve essere composto in:
carattere Minion Pro; corpo 12; margine giustificato.

Citazioni

Le citazioni vanno inserite fra virgolette a sergente e non fra virgolette inglesi. Quindi: «Magna vis est memoriae» e non "Magna vis est memoriae". Le eventuali citazioni interne alla citazione vanno inserite, invece, tra virgolette inglesi: " ".

Le citazioni più lunghe devono essere formattate in corpo 10, con rientro a sinistra e a destra di 1 cm rispetto al testo.

La parola *psyché*, che in seguito passò a significare "anima" o "mente cosciente", designa nella maggior parte dei casi sostanze vitali, come il sangue o il respiro

Termini in lingua non italiana

Le parole in lingua straniera che non siano comprese all'interno di una citazione vanno sempre in *corsivo*, così come tutti i titoli di libri.

Note

Le note vanno inserite **manualmente**, a piè di documento e non di pagina; quindi come "note di chiusura" e non "a piè pagina". Il numero della nota accanto alla parola deve essere formattato in apice. Le note vanno inserite, dopo l'articolo, in corpo 11.

Nota normale, con titolo ed eventuale sottotitolo:

E. Mazzarella, *Vie d'uscita. L'identità umana come programma stazionario metafisico*, Il Melangolo, Genova 2004, pp. 42-43.

Nota su un testo del quale sono già stati forniti i riferimenti in una nota precedente:

N.K. Hayles, *How we became posthuman*, cit., p. 5.

Nota riferita a un saggio pubblicato in un volume collettivo o in una Rivista:

U.T. Place, «La coscienza è un processo cerebrale?», in *La teoria dell'identità*, a cura di M. Salucci, Le Monnier, Firenze 2005, p. 63.

Nota per la citazione successiva tratta dallo stesso libro di quella immediatamente precedente: lvi, p. 11.

Quando -sempre fra due note immediatamente successive- l'Autore è lo stesso ma i libri sono diversi si usa: Id., (seguito dal titolo e da tutto il resto)

Se la citazione successiva fa riferimento alla stessa pagina del medesimo libro, la formula è: *Ibidem*

I numeri di nota in esponente vanno inseriti dopo le virgolette e prima dell'eventuale segno di punteggiatura:

«La filosofia è un sapere non empirico ma capace di procurare conoscenze effettive che nessun ambito positivo di ricerca può raggiungere»¹.

Recensioni

Le recensioni devono seguire le norme generali già indicate. I numeri di pagina delle citazioni del testo esaminato non vanno inseriti in nota ma nel corpo del testo tra parentesi tonde.

Inoltre, la recensione deve contenere i seguenti elementi:

- una sintesi dei contenuti del libro
- una serie di citazioni (con relativo numero di pagina) a supporto della sintesi e del commento
- l'adeguata distinzione tra i contenuti del libro e il giudizio o critico-positivo o negativo che sia del recensore.

Per citare dalla Rivista

Per citare un testo della Rivista si consiglia di utilizzare la seguente notazione:

AUTORE, Titolo, «Vita pensata», Anno, numero, ISSN 2038-4386, URL (Esempio: <http://www.vitapensata.eu/2010/11/01/colori/>)

Se si cita dalla versione PDF si aggiunga il relativo numero di pagina.

Invio proposte

Inviare le proposte di collaborazione soltanto in versione digitale, versioni in formato cartaceo non saranno prese in considerazione.





COLLABORATORI DEL NUMERO 20

Alberto G. Biuso

Rosa Angela Caviglia

Tiziana Mezzi

Augusto Cavadi

Francesco Coniglione

Roberto Peccenini

Loredana Cavalieri

Giovanni Frontera

Giusy Randazzo

Sonia Sapia

Vita Pensata - Anno IX - Settembre 2019

GRAFICA DELLA RIVISTA E DEL SITO

Eleonora Maria Prendy

Editor & Producer

E-mail: eprendy@gmail.com

È possibile leggere i curricula dei collaboratori sul sito della Rivista: www.vitapensata.eu. Le fotografie d'autore sono coperte da copyright.

RIVISTADIFILOSOFIA**VITAPENSATA**

“La vita come mezzo della conoscenza”- con questo principio nel cuore si può non soltanto valorosamente, ma perfino gioiosamente vivere e gioiosamente ridere.

(Friedrich Nietzsche, *La gaia scienza*, aforisma 324)

Anno IX N.20 - **Settembre 2019**

REDAZIONE

[AUGUSTO CAVADI](#), DIRETTORE RESPONSABILE

[ALBERTO GIOVANNI BIUSO](#), DIRETTORE SCIENTIFICO

[GIUSEPPINA RANDAZZO](#), DIRETTORE SCIENTIFICO

FONDATORI E PROPRIETARI

ALBERTO GIOVANNI BIUSO E GIUSEPPINA RANDAZZO

PER INFO E PROPOSTE EDITORIALI

redazione@vitapensata.eu

RIVISTA ON LINE www.vitapensata.eu

Fax: 02 - 700425619

=====
La filosofia come vita pensata
=====

