

E D U C A T O R I A L L A V O R O

Il prete “esposto”

Riflessioni sulla formazione permanente del clero

Dario Donei*

L'articolo cerca di delineare un quadro sintetico riguardo la formazione permanente del clero diocesano oggi, secondo cinque prospettive: la consapevolezza raggiunta nei documenti magisteriali (in particolare focalizzandoci sul territorio italiano)¹, le problematiche che emergono dalla vita reale dei preti, alcune questioni legate all'impostazione di fondo e alla mentalità necessaria per fare veramente formazione permanente, infine, a partire da quanto detto, si cerca di abbozzare temi più urgenti e attenzioni metodologiche affinché la formazione permanente (FP) non resti una proclamazione ideale di buoni intenti.

* Psicologo, docente di psicologia allo studio teologico di Concordia-Pordenone, membro della commissione diocesana per la formazione del clero.

¹ Concilio Ecumenico Vaticano II, Decreto sull'ufficio pastorale dei vescovi nella Chiesa *Christus dominus* (28.10.1965), n. 16, in AAS 58 (1966), pp. 673-696; –, Decreto sull'attività missionaria della Chiesa *Ad gentes* (7.12.1965), n. 20, in AAS 58 (1966), pp. 947-990; –, Decreto sulla formazione sacerdotale *Optatam totius* (28.10.1965), n. 22, in EV 1, pp. 814-857, AAS 58 (1966), pp. 713-727; –, Decreto sul ministero e la vita dei presbiteri *Presbyterorum ordinis* (7.12.1965), in EV 1, pp. 1160-1245, AAS 58 (1966), pp. 991-1024; CEI, Commissione Episcopale per il Clero, *La formazione permanente dei presbiteri nelle nostre Chiese particolari* (2000); Congregazione per il Clero, *Il presbitero, maestro della parola, ministro dei sacramenti e guida della comunità in vista del terzo millennio cristiano* (1999); –, Lettera circolare ai Presidenti delle Conferenze Episcopali sulla formazione permanente del clero, *Inter ea* (1969), in AAS 62 (1970), pp. 123-134 e EV 3/1, pp. 1745-1788; –, Direttorio per il ministero e la vita dei presbiteri, *Dives ecclesiae* (1994); –, *Il dono della vocazione presbiterale; Ratio Fundamentalis Institutionis Sacerdotalis* (2016); Giovanni Paolo II, Esortazione apostolica postsinodale *Pastores dabo vobis* (1992), in AAS 84 (1992), pp. 657-804.

I documenti del magistero sulla formazione permanente dal Concilio Vaticano II a oggi

1. Si fa sempre più chiaro il legame tra formazione in seminario e FP secondo una prospettiva di armonizzazione in cui il baricentro si sposta sempre più sulla vita concreta del presbitero, a partire dalla quale va pensata la formazione prima e dopo l'ordinazione.
2. La FP inizia ad essere considerata una dinamica intrinseca al ministero stesso (quindi legata al processo di maturazione e conversione) e non solo funzionale intendendola per esempio come aggiornamento o perfezionamento.
3. Non è possibile attuare un progetto di FP generico e universale: la FP va «localizzata» delegandone la progettualità e l'elaborazione alle singole Conferenze Episcopali e Diocesi.
4. Riconoscimento di una molteplicità di contesti e livelli in cui il prete è contemporaneamente inserito: fede e cultura, la chiesa locale, il presbitero, la comunità parrocchiale, la chiesa universale. La formazione richiede una differenziazione di questi livelli affinché sia integrale: di quale aspetto ci occupiamo e come?
5. Importanza del legame tra vescovo e preti: sia nella direzione della responsabilità del vescovo verso il presbitero (avere cura, accompagnare, ascoltare, sostenere), sia da parte del prete verso il vescovo come consapevolezza di un ministero non individualistico e solitario ma rappresentativo.
6. Preoccupazione per derive nel clero quali il secolarismo, l'attivismo e l'individualismo.
7. Una sempre maggiore attenzione alla dimensione umana della formazione (cf CEI, *La formazione permanente dei presbiteri*, 2000, n. 23: «Non va dimenticato che l'umanità del prete è la normale mediazione quotidiana dei beni salvifici del Regno: li può favorire o pregiudicare»).
8. Le difficoltà generali riscontrate negli anni nella realizzazione di progetti di FP hanno portato a riconoscere che il processo forma-

tivo spesso rimane una proclamazione: richiede invece un investimento paziente, specifico e organico.

Disagi che emergono dalle ricerche sui preti²

1. Forme di idealismo circa la propria identità presbiterale comportano una svalutazione della necessaria formazione (meno del 20% ne riconosce il bisogno). Si immagina ancora di affrontare i compiti della vita basandosi prevalentemente sull'impegno personale e la buona volontà.
2. Solitudine, sia a livello affettivo-relazionale (mancanza di legami significativi di intimità), sia a livello ecclesiale come mancanza di sostegno e riconoscimento del proprio operato, fatiche nella condivisione e collaborazione nel presbiterio, mancanza di progettazioni condivise...
3. Discrepanza tra missione attuale e strumenti pastorali ereditati: difficoltà di ridefinire il proprio ruolo nel cambiamento, vivendolo in tensione tra due fuochi - il prete come uomo della legge e il prete come uomo dell'annuncio. Molti preti hanno la percezione

² Tali indagini sono di tipo psicologico, sociologico, pastorale e psico-terapeutico. L. Bressan, *Seminari del nuovo millennio, preti per il nuovo millennio*, in «Credere Oggi», 6 (2008), pp. 22-34; A. Castegnaro, *Ridare forma al presbiterio*, in «Il Regno», 12 (2010), pp. 414-421; Id., *Un mestiere difficile*, in «Credere Oggi», 6 (2008), pp. 7-21; G. A. Battistella, *Preti del nord. Condizioni di vita e problemi di pastorale*, Marcianum, Venezia 2006; L. Diotallevi, *Abitare la crisi. La «professione» del prete in un tempo di transizione*, in «La rivista del clero italiano», 4-5 (2010), pp. 286-295; 370-384; Id., *La parabola del clero: uno sguardo socio-demografico sui sacerdoti diocesani in Italia*, ed. fondazione Agnelli, Torino 2005; F. Garelli, *Sfide per la Chiesa del nuovo secolo: indagine sul clero in Italia*, EDB, Bologna 2003; A. Join-Lambert, *Un "mestiere" in mutamento. Il sacerdote diocesano in Europa occidentale oggi*, in «La rivista del clero italiano», 3 (2012), pp. 231-247; G. Mucci, *Il "burnout" tra i preti*, in «La Civiltà Cattolica», 158/3774 (2007), pp. 473-479; E. Parolari, «"Confini", "Potere", "Intimità". L'identità psicologica del prete e le sue mediazioni nel ministero», in «La Scuola Cattolica», 130 (2002), pp. 483-505; Id., *Ministero, relazione, ruolo. Fenomenologia del disagio del prete e criteri per la formazione permanente*, in «La Scuola Cattolica» 135 (2007), pp. 151-172; Id., *Reggere la conflittualità. Il prete e l'istituzione*, in «Tredimensioni», 3 (2006), pp. 307-315; G. Ronzoni, *Ardere, non bruciarsi. Studio sul «burnout» tra il clero diocesano*, Messaggero, Padova 2008; Id., *Funzionari si diventa*, in «Credere Oggi», 6 (2008), pp. 73-85; L. Sandrin - N.C. Benages - F.T. Roselló, *Aver cura di sé. Per aiutare senza burn-out*, EDB, Bologna 2009; L. Sperry, *Psicologia, ministero e comunità. Riconoscere, guarire, prevenire le difficoltà nell'azione pastorale*, EDB, Bologna 2007; A. Torresin, *Il paradosso del ministero*, in «Il Regno», 2 (2010), pp. 22-26; Id., *Preti - sessualità: in cerca di identità. Colloquio con Luisa Saffiotti*, in «Il Regno», 2 (2004), pp. 5-9; P. M. Zulehner, *Governare la trasformazione*, in «Il Regno», 12 (2010), pp. 421-426; Id., *Preti nella cultura contemporanea*, in «Il Regno», 14 (2001), pp. 483-498.

di allontanarsi progressivamente dall'ideale di prete pastore verso forme di presenza da «funzionario».

4. Sovraccarico di lavoro, diventato molto più complesso e sfaccettato del passato con conseguenze di fatica sia fisica che mentale. Per esempio, nella regione triveneta, tradizionalmente cattolica, nel 1970 c'era 1prete/850ab., nel 2012 1prete/2200ab. (in Friuli Venezia Giulia 1/3000ab.): il rapporto è triplicato in 40 anni. Come ricadute si ha un diffuso senso di inadeguatezza e inefficacia rispetto agli sforzi compiuti, con conseguente affanno pastorale, quello che poi viene percepito dicendo «per quanto faccio non è mai abbastanza».
5. Il *burn-out* (tipico di tutte le professioni di aiuto) detto anche «sindrome del buon samaritano deluso» indica il «bruciarsi» delle motivazioni personali e si manifesta principalmente (secondo varie forme e intensità) con esaurimento emotivo (si perde gusto), spersonalizzazione (si trattano le persone come casi e con atteggiamento di freddo distacco anche con modalità di svalutazione, cinismo, superficialità), insoddisfazione rispetto al compito ideale che viene «tradito» con conseguenze su autostima e intraprendenza. Dalle ricerche risulta che chi viene colpito da questa «stanchezza» sono proprio le persone più generose e dedite, le cosiddette persone «in gamba».
6. Mancanza di una formazione previa e attuale adeguata a sostenere le sfide che coinvolgono la dimensione affettiva in un processo sano di maturazione umana: motivazioni, relazioni col maschile e col femminile, sostegno del celibato, conoscenza e gestione dei propri bisogni. Questa dimensione oggi è amplificata e più visibile anche perché meno compensata dal consenso sociale e dal potere legato al ruolo.
7. Alcune fatiche del singolo prete risentono della crisi delle istituzioni, della crisi del modello di prete e di chiesa, al di là della sua maturità individuale: tuttavia le ricadute di queste crisi gravano sul singolo prete essendo lui presente sul territorio e attraversato da conflitti e attese. Tali difficoltà nella formazione vanno affrontate a livello ecclesiale e non personale!

Alcune questioni di fondo

1. Perché parliamo di prete «esposto»? (A) per mancanza di formazione previa ad affrontare un cambiamento sociale così complesso e profondo (senso di inadeguatezza e di impreparazione); (B) per mancanza di mentalità circa la necessità di una formazione costante; (C) perché la figura del prete è rappresentativa di una crisi istituzionale ben al di là delle capacità individuali; (D) perché mediatore tra istituzioni e comunità locali, tra nuove esigenze e vecchie abitudini; (E) perché veniamo da una mentalità individualistica quando oggi sono richieste soluzioni sistemiche. Oggi in modo esplicito possiamo parlare di problematizzazione dell'esistenza presbiterale. Le difficoltà che vive il singolo prete non sono imputabili solo a mancanze individuali ma ad un modello di prete formato su un modello di Chiesa. Non è che prima i preti erano «a posto» e oggi improvvisamente non lo sono più: un contesto divenuto problematico, per non dire ostile, fa emergere squilibri e immaturità che prima erano sotterranei perché compensati da un contesto più gratificante e supportivo. Papa Francesco parla della Chiesa come di «ospedale da campo», ma ci accorgiamo che i primi feriti siamo proprio noi. Disagi, difficoltà, crisi oggi vanno legittimate e «socializzate», non nascoste. Vivere oggi è complesso e problematico e questo va riconosciuto per non «moralizzare» la formazione.
2. La FP richiede un cambio di mentalità: non basta trovare la buona proposta. La formazione non è la risposta ad un problema ma il processo con cui si impara a stare nella complessità dell'esistenza. La crisi del prete si inserisce e si lega alla crisi degli adulti: essere adulto ed essere prete non sono più considerati come luoghi di stabilità, come punti di arrivo, ma necessitano di ulteriore trasformazione proprio per essere vissuti fino in fondo. Cosa significa crescere come adulti e far crescere altri adulti? La disciplina dell'andragogia³ (diversamente dalla pedagogia) è la scienza che studia la formazione degli adulti con metodologie specifiche, e

³ M. Knowles - E.F.I. Holton - R.A. Swanson, *Quando l'adulto impara. Andragogia e sviluppo della persona*, F. Angeli, Milano 2008; D. Loro, *Pedagogia della vita adulta. Prospettive di formazione*, La Scuola, Brescia 2006; G.P. Quaglino, *Fare formazione*, Raffaello Cortina, Milano 2005.

può offrire anche alla formazione ecclesiale delle metodologie adeguate per accompagnare i preti in modo adulto.

3. Una concezione antropologica ingenua o riduttiva ha guardato l'umanità secondo due dicotomie: (A) come sana e quindi capace di intendere e volere («se vuoi puoi, se non fai è perché non vuoi»), o come malata e quindi incapace. Ma la maggior parte delle persone, tra cui i preti, vivono in una fascia intermedia di immaturità non patologiche che comunque limitano l'esercizio della volontà e della retta coscienza («vorrei ma non riesco»). Non solo, ma alcuni disagi mentali possono tranquillamente coesistere con forme di intelligenza brillante e ambienti molto strutturati come il seminario, per cui non sono più sufficienti per valutare la maturità umana, l'intelligenza e una certa «obbedienza» disciplinare. (B) Aver separato l'identità come essere e il ruolo come fare. Ma identità e ruolo si compenetrano: una formazione che punti all'essere ideale senza considerare il fare pratico, il contesto di vita, ruolo e compiti assunti, i passaggi di vita, resta su un piano teorico e disincarnato. Una formazione che considera solo le competenze pratiche associate al ruolo si ferma invece ad un piano professionale di competenze ma senza «anima», senza dare significato e motivazione al proprio fare. È necessario avere una visione dell'umano più complessa per poter offrire strumenti adeguati di formazione e di intervento che riconoscano e accompagnino libertà ferite e limitate, in contesti e stili di vita precisi (per esempio l'accumulo di incarichi e compiti non può non avere delle ripercussioni importanti sulla propria identità presbiterale).
4. Maggiore comprensione delle interconnessioni tra identità, ruolo, competenze e contesto operativo per comprendere cosa accade nella vita del prete. L'identità umana (intesa in senso psicologico) è un costrutto complesso, dinamico, poliedrico, in divenire, di cui la dimensione ideale è solo una parte (l'identità di una persona non è riducibile al suo dover essere). Le variazioni che possono intervenire nella definizione del ruolo, la chiarezza o meno con cui viene presentato e proposto, i vincoli che lo determinano, le risorse a cui la persona può accedere per un buon esercizio del ruolo, sono tutti fattori che, nella loro parzialità, influenzano, facilitando od ostacolando, la relazione tra ruolo e identità e pos-

sono ulteriormente aggravare o promuovere la libertà e maturità personale (ad esempio, il prete che va in pensione, il prete che diventa parroco per la prima volta, il prete senza comunità...). Un ruolo chiede anche delle competenze che nella prospettiva della formazione degli adulti «si riferiscono a modi di essere. Riguardano la maturazione globale di una persona che è adatta al lavoro in quanto matura, non solo perché tecnicamente esperta. [...] Nella competenza quindi, non solo si sa e si sa fare ma si muta il sapere e il saper fare in essere, educazione, personalità»⁴. Lo sviluppo delle competenze diventa quindi un obiettivo importante per un processo formativo autentico. Vivere la propria identità presbiterale configurandola secondo un certo ruolo richiede infine una mediazione tra la concezione personale, le esigenze richieste dall'istituzione e le attese della comunità. Tale mediazione è spesso fonte di conflitti di cui la formazione dovrebbe occuparsi per aiutare e sostenere il prete in queste delicate mediazioni.

Proposte operative e di metodo

1. I destinatari principali di un progetto formativo complesso come quello di una Diocesi non possono essere i preti di 70 anni solo perché numericamente più consistenti. La formazione permanente aiuta a stare nel presente e prepararsi al futuro: verso dove andiamo e di quali strumenti abbiamo bisogno?
2. Introdurre il ruolo dei «facilitatori» (cf Comunicato finale 69° Assemblea generale della CEI, 2016): chi si prende cura dei preti? La necessità di ricevere una «supervisione» è strutturale a tutte le professioni di aiuto. Possiamo immaginare i preti esenti? Un'attenzione insufficiente alle difficoltà diffuse e la carenza di forme strutturali e costanti di sostegno e accompagnamento del duro lavoro pastorale, delle fatiche personali vissute nel ministero è una delle mancanze più gravi dal punto di vista istituzionale.
3. Fare formazione senza moltiplicare gli eventi formativi: spesso una delle resistenze alla formazione è legata al moltiplicarsi di

⁴ G. Bertagna citato in D. Loro, *Pedagogia della vita adulta*, cit., p. 210 n. 3.

impegni, incontri e livelli istituzionali che sottraggono ulteriore tempo ad un carico ordinario di lavoro già intenso. Quali sono allora alcuni luoghi o tempi che in sé hanno una valenza formativa? Vediamo alcuni esempi: (a) le foranie (o vicariati) possono diventare un luogo formativo a patto che chi le guida venga preparato per poter svolgere tali compiti; (b) accompagnare i trasferimenti di parrocchia, curare l'inserimento e il passaggio di consegne tra un prete e un altro; (c) chiarimento del mandato e dei compiti assegnati al singolo prete che esercita contemporaneamente più compiti e funzioni: con chi condivide e verifica progettualità, priorità, risorse e limiti di ciò che può realmente fare, possibili difficoltà e imprevisti? (d) la responsabilizzazione dei laici e la costituzione delle cosiddette unità o comunità pastorali: processi che richiedono una trasformazione della percezione della parrocchia e che vanno accompagnati con competenze di collaborazione e delega che non sono scontate né per i preti né per i laici, per cui oltre a disegnare tali progetti sulla carta poi vanno anche sostenuti con cammini formativi adeguati. L'idea di fondo è che la formazione si occupi di ciò che sta capitando nella realtà dei preti e delle parrocchie.

4. Un modello di formazione integrato deve comprendere come parte dello stesso progetto, sia le iniziative personali di formazione (cosa fa il singolo prete per se stesso), sia le proposte di altri enti formativi riconosciute e sostenute ufficialmente dalla diocesi, sia le proposte diocesane gestite direttamente.
5. La formazione deve passare dall'organizzazione di singoli eventi a percorsi, all'avviare processi di autoformazione, di accompagnamento di relazioni e gruppi di lavoro. Va ricordato che l'obiettivo della FP non è «risolvere» la complessità del reale ma dare strumenti per poterla «abitare» in modo costruttivo.
6. Le diverse età nell'esercizio del ministero: il cammino vocazionale essendo legato alla persona e alla sua crescita risente anche delle fasi e delle transizioni tipiche dell'età: cosa vuol dire fare il prete a 30 anni, a 50, a 70? È necessario avere un pensiero che consideri queste fasi di vita e le relative crisi/opportunità.

7. Le zone pastorali: formare in base alle zone pastorali, ai bisogni pastorali e alla missione che la chiesa diocesana si dà in riferimento a queste zone, significa attrezzare i preti mandati a nome del vescovo a fare un servizio effettivamente di «rappresentanza» e non di «fai da te»: quale pensiero ha la diocesi circa la gestione dei grandi nuclei abitativi? delle tante piccole comunità di campagna vicine ma frammentate con un paese più grande al centro? delle zone di montagna? Territori diversi richiedono un tipo di pastorale diversa, tale progettualità va condivisa e verificata con i preti che svolgono il ministero in quelle zone.

Alcune tematiche urgenti

1. Una teoria motivazionale più adeguata. Nella crescita della persona mai come in quest'ultimo secolo si è scoperta la complessità della soggettività che richiede un forte investimento e considerazione per le motivazioni personali (dimensione affettiva), tanto più in un contesto di società e religiosità «liquida». Oggi è più chiaro che una formazione adeguata non può basarsi solo sul senso di autorità o sull'imitazione di comportamenti. Le motivazioni delle persone che si affacciano alla parrocchia (volontariato, associazionismo, percorsi di fede in vista dei sacramenti...) sono e saranno sempre ambivalenti: vanno accolte, riconosciute, accompagnate e fatte crescere. Oggi manca uno sguardo pensato e condiviso su ciò che avviene dentro le persone.
2. Il discernimento. Nell'esortazione apostolica *Amoris laetitia* viene sottolineata l'importanza di accompagnare le situazioni pastorali con opportuno discernimento. Cambiamenti rapidi, pluralismo, secolarizzazione necessitano sempre più di sviluppare atteggiamenti all'accompagnamento personalizzato. Ciò richiede tempi di ascolto non frettolosi, una preparazione e una capacità che non sono innate ma si possono imparare. Saper ascoltare per aprirsi allo Spirito è importante per uscire dalla logica della reattività, del legalismo, del fai da te, del *problem solving*. Ma è difficile imparare qualcosa di nuovo se siamo già sovraccarichi!

3. Accompagnare il cambiamento: i conflitti e la gestione dell'aggressività, illusioni e delusioni. Cambiamenti di abitudini consolidate, perdita di sicurezze, delusione delle aspettative idealistiche, trasformazione di ruoli e incarichi, limiti, senso di impotenza e inadeguatezza rispetto ai propri desideri sono tutti fattori che suscitano potenzialmente dei conflitti e inducono rabbia verso figure prossime e istituzionali come il prete. Come gestirle in modo costruttivo senza illudersi che non avvengano, come viverle senza farsi travolgere, senza innescare escalation di tensione? Stare nella trasformazione significa ridimensionare aspettative, obiettivi e risultati in funzione del bene possibile reale; ciò comporta imparare a stare nella «sconfitta», nel ridimensionamento, nel limite, sia come singoli che come chiesa.
4. Solitudine, condivisione, collaborazione. La solitudine è l'elemento centrale del vissuto del prete così come emerge nelle ricerche, solitudine di tipo istituzionale (non sentirsi sostenuti) e solitudine affettiva (a chi appartengo? Con chi condivido i miei vissuti? Quali relazioni non funzionali? Quali momenti di gratuità? Quali momenti di condivisione di fatiche e difficoltà?). Al di là di momenti e relazioni amicali lasciati alla libertà individuale, come la formazione può favorire la cura di questa duplice attenzione: la condivisione alla pari e la collaborazione a livello progettuale?
5. Leadership. L'esercizio della guida di comunità tra responsabilità, delega, collaborazione e pressioni ha delle funzioni di tipo manageriale. Come gestire le dinamiche di un gruppo di adulti (consigli pastorali, catechisti, associazione, gruppo animatori...)? Come gestire passaggi da profili più istituzionali a dinamiche più informali? Quali competenze sono già richieste oggi ad un parroco, a quali competenze formare in vista del futuro? Come un parroco può attrezzarsi per formare altri adulti? Infatti il mondo del volontariato è cambiato completamente: per esempio, mentre prima le competenze di base di un volontario generico erano considerate sufficienti per gestire un gruppo di catechismo in parrocchia, oggi anche insegnanti professionisti faticano a gestire una classe di ragazzi. Che ricadute ci sono nelle consuetudini delle nostre parrocchie?

Mini bibliografia sulla FP

- Cencini A., *Formazione permanente: ci crediamo davvero?*, EDB, Bologna 2011.
- Id., *Il respiro della vita. La grazia della formazione permanente*, San Paolo, Cinisello Balsamo 2002.
- Id., *L'albero della vita. Verso un modello di formazione iniziale e permanente*, San Paolo, Cinisello Balsamo 2005.
- Id., *La verità della vita. Formazione continua della mente credente*, San Paolo, Cinisello Balsamo 2007.
- Commissione episcopale per il clero e la vita consacrata della CEI, *Fare i preti*, EDB, Bologna 2014.
- Costa M., *Tra identità e formazione: la spiritualità sacerdotale*, ADP, Roma 2003.
- Crea G., *Psicologia, spiritualità e benessere personale*, Messaggero, Padova 2014.
- Cucci G. - Zollner H., *Gli aspetti psicologici nella formazione integrata al presbiterato*, in «La Civiltà Cattolica» IV/3852 (2010), pp. 576-586.
- Cucci G., *Gli aspetti spirituali nella formazione integrata al presbiterato*, in «La Civiltà Cattolica» II/3864 (2011), pp. 575-586.
- Id., *Il contributo del formatore a una formazione integrata*, in «La Civiltà Cattolica», III/3866 (2011), pp. 119-130.
- Favale A., *I presbiteri: identità, missione, spiritualità e formazione permanente*, Elledici, Torino 1999, pp. 341-407.
- Gahungu M., *Formazione permanente dei presbiteri*, LAS, Roma 2008.
- Guasco M., *La formazione del clero*, Jaca Book, Milano 2002.
- Id., *Storia del clero in Italia dall'Ottocento a oggi*, Laterza, Bari 1997.
- Manenti A. - Guarinelli S. - Zollner H., *Persona e formazione. Riflessioni per la pratica educativa e psicoterapeutica*, EDB, Bologna 2007.