**CONSIGLIO PRESBITERALE**

**XII – VII sessione – 27-28 nov 2023**

**Relazione Fraternità del Clero – Zona Pastorale I -MILANO**

Decanati: Affori/Forlanini Romana Vittoria/Venezia Città Studi Lambrate

**1. La “situazione” dei consigli**

Non di rado, i consigli appaiono strumenti logori o almeno appesantiti e, in qualche caso, vengono ritenuti superati.

Questo pone, di fatto, almeno due problemi: la difficoltà nel trovare persone disponibili (soprattutto giovani) e una certa disaffezione nei confronti del sistema elettorale.

Così, alcuni preferirebbero la cooptazione di un gruppo ristretto di collaboratori e/o esperti. Qualcuno propone una diaconia allargata a collaboratori, rappresentanti dei gruppi ed esperti (un gruppo, comunque, meno numeroso dei consigli), che si raduni periodicamente; durante l’anno si potrebbero proporre due o tre momenti assembleari estesi a tutta la comunità.

Altri, invece, non vorrebbero perdere il sistema delle votazioni. Qualcuno suggerisce anche elezioni “primarie”: chiedere ai partecipanti delle messe domenicali di esprimere 2 o 3 nomi di persone stimate e, sulla base di queste segnalazioni, formare le liste elettorali, da integrare con persone segnalate dai vari gruppi parrocchiali.

**2. L’identità della comunità cristiana**

La presenza e il lavoro dei consigli non possono non essere letti sullo sfondo della vita dell’intera comunità cristiana, che va aiutata a maturare nella comprensione del senso di questi organismi di corresponsabilità.

Importante far crescere il senso e l’esercizio di responsabilità reali.

Decisivo uno sguardo profetico sul futuro della comunità, sui suoi membri, sul tessuto sociale e culturale del territorio.

**3. Il lavoro dei consiglieri e dei consigli**

Uno dei nodi centrali sembra essere: imparare a lavorare insieme. Il rischio concreto, invece, è quello di perdersi in complicazioni procedurali.

Importante la formazione di persone – compresi i sacerdoti – che siano in grado di vivere e promuovere collaborazioni e discernimenti comunitari.

Sembrano funzionare meglio i consigli che lavorano per “commissioni” composte da operatori ed esperti nei vari settori: liturgia, educazione, missione, carità, economia… Potrebbe essere utile potenziare questa modalità di lavoro, curando poi il rapporto con l’intero consiglio e con l’intera comunità.

Si raccomanda di tenere conto, anche nel momento normativo, di eventuali intrecci o sovrapposizioni tra le competenze attribuite ai vari consigli.

Importante, durante l’anno pastorale, far sentire ai consiglieri una vicinanza effettiva, per evitare il rischio di rallentamenti, disaffezioni, malumori...

Centrali, per il lavoro dei consiglieri, restano sempre la vita cristiana personale e l’amore e la passione per la vita della Chiesa. Senza di essi, ogni consiglio tende ad abbandonare il proprio lavoro o a renderlo solo formale.

**4. Una questione particolare**

In riferimento all’attuale direttorio per i CPP (cap. 5.1.1), appare difficile dedicare le ultime sessioni dell’anno pastorale alla progettazione dell’anno successivo senza avere a disposizione la proposta del Vescovo che di solito è resa nota durante l’estate.

(Don Claudio Stercal)

----------------------------------------

**Zona Pastorale II -VARESE**

Decanati: 6 su 11

**COMPOSIZIONE DEI CONSIGLI**

1. **Orizzonte: immagine di Chiesa**

* Quale immagine di Chiesa abbiamo in mente? Per poter focalizzare le candidature è necessario che ci diciamo quale Chiesa ci immaginiamo. “Di quali candidati ci sarebbe bisogno per una Chiesa così?”
* E’ importante che la prossima consultazione del popolo di Dio per la costituzione dei nuovi CP sia un tema anzitutto spirituale e pastorale; le indicazioni organizzative e canoniche saranno un corollario strettamente dipendente dal volto di “Consiglio” che la diocesi vorrà sostenere.

1. **Formazione**

* Punti riferimento: I consiglieri possono fare da faro anche quando non ci sarà più un pastore d’anime in quella parrocchia. Come farli diventare un punto di riferimento? Investire nella formazione umana; slegati dalla preoccupazione delle strutture noi possiamo essere un po' più disponibili ad ascoltare e accompagnare. Lavorare maggiormente sulla parte relazionale. Stare attenti a non coltivare queste persone, che fanno parte di un gruppo, perché devono fare il CPP.
* Svincolarci dai numeri. Il criterio di rappresentatività per parrocchia vale ma se non dovesse esser così va bene lo stesso. Raccolta delle candidature aperta a tutti comunque.
* Più che la cooptazione è la questione di un lavoro remoto: un cammino condiviso porta a mettersi in gioco.
* Utile la suddivisione in liste per età con la possibilità di dare un voto di preferenza per un candidato di ciascuna delle liste.
* Tra le caratteristiche da ricercare nei candidati metteremmo al primo posto la capacità di lavorare insieme e la mentalità progettuale.
* Il discernimento dei candidati sia proposto e inteso come un’azione nello Spirito Santo: colloqui personali, invocazione della Sapienza di Dio, momenti di intensa preghiera di tutta la comunità.

1. **Funzionamento**

* I piccoli gruppi di lavoro permettono a tutti di intervenire e sono apprezzati  
  Si usa anche sdoppiare il consiglio per alcune scelte, per cui nella prima sessione si istruisce il tema e nella seconda sessione si decide.
* Per le decisioni sono più adatte le commissioni suddivise per ambiti della pastorale: catechesi, liturgia, pastorale giovanile, *caritas*, famiglia, ecc.
* Utilità di incontri dove chi ha compiti ministeriali si ritrovi e crei confronti e familiarità con altri che svolgono lo stesso ministero in decanato, perché si favoriscano linguaggi e stili condivisi attraverso questa frequentazione, piuttosto che attraverso direttive.
* I membri del CP devono avere anche momenti di incontro conviviale con tempi congrui per una conoscenza reciproca.
* Il numero di consiglieri non deve essere eccessivo e le sessioni del CPCP possano essere “aperte” in funzione degli argomenti trattati.
* La figura dei moderatori è essenziale e devono lavorare in stretta collaborazione coi presbiteri nella formulazione delle conclusioni del lavoro del CP.
* È opportuno avere temi ben individuati da sviluppare nell’anno pastorale. Imprescindibile il riferimento alla “proposta pastorale” dell’Arcivescovo.
* Dare la giusta attenzione ai “temi locali” delle singole parrocchie coinvolgendo l’interesse dell’intera CP.
* Un membro del Consiglio Affari Economici sia *di diritto* nel CPCP.
* Necessità di una “conversione intellettuale” del clero, soprattutto in chi ha dirette responsabilità ai vari livelli: bisogna superare il linguaggio del “mi diano una mano” verso il “Io sono al servizio di una comunità dai molteplici carismi, che io ministro devo valorizzare e sviluppare”.
* Soprattutto laddove la diaconia di una CP è composta solo da ministri ordinati e/o consacrati, è fondamentale che sia ribadito che la linea pastorale (in analogia al “potere legislativo” di stampo civile… per quanto possa servire a spiegarsi) deve venire dal CP e che la diaconia (dal suo stesso nome) sia al servizio della sua concretizzazione (in collaborazione con le Commissioni).

**PROBLEMATICITA’**

1. **Nuovo parroco**

Circa il nuovo parroco non si ascolta mai il CPP per mandare un nuovo parroco! Il vicario di zona non ha una conoscenza tale dei territori. E spesso il mandato non è preciso e non c’è alcuna verifica.

1. **Giovani**

I candidati giovani hanno molte variabili riguardo alla loro condizione di vita ed è difficile che riescano ad avere quattro o cinque anni stabili anche dal punto di vista abitativo.

1. **Comunità**

Necessità che emerga una percezione diversa della chiesa: i preti sono visti come i proprietari delle chiese.

Comunità deformate e divise in gruppetti : il sacerdote deve spesso tenere insieme, unificare questi gruppi.

**PROPOSTE**

1. **“Amministratore di condominio”**

Un tecnico (o uno studio tecnico) assunto che gestisca le questioni amministrative e delle costruzioni/manutenzioni ecc. La proposta è che sia condiviso da tutto il decanato (e faccia la medesima funzione di “Consulta” per la curia). Potremmo mettere dei soldi per assumere una persona ad hoc? Forse ci vuole una procura per un laico che prenda questa responsabilità?

1. **Figure “altre”**

Resta una bella intuizione quella di inserire nel CP delle figure “altre” rispetto a coloro che già operano nella comunità. Si potrebbe forse pensare a un gruppetto (“lista”?) di outsiders? Certamente la suddivisione per parrocchie – nel caso di CP – deve essere superata. Non è sufficiente neppure la suddivisione per fasce d’età. La realtà è che le comunità si presentano suddivise (a volte divise) da diverse appartenenze: possono trovare nel CP un laboratorio di “koinonia” e di convergenza attorno ad alcune relazioni, metodi e priorità. Assolutamente da ricordare di non inserire nelle liste e nel CP chi avesse già svolto due mandati consecutivi. Insistere affinché sia abbassata l’età media, con l’inserimento di almeno due-tre consiglieri entro i trent’anni.

1. **Centralità del rinnovo**

Nel cammino della sinodalità e verso i ministeri istituiti, il rinnovo dei CP è una tappa fondamentale e chiediamo che la diocesi mostri la centralità di questo momento: la proposta pastorale dei prossimi mesi; le intenzioni di preghiera; le pagine del sito diocesano e dei social; gli stimoli nella pastorale giovanile; la formazione dei seminaristi… tutto deve mostrare che è in gioco un volto di Chiesa e che non vogliamo perdere questa occasione!

1. **Lettera alla comunità**

In una CP è stata sperimentata la “Lettera alla Comunità” di fine/inizio anno nella quale si espone sia il lavoro fatto che le tematiche sulle quali si intende procedere (ad es. la trasmissione della fede, la vita della carità, la cura e gestione dei luoghi di incontro, ...).

**PAROLE CHIAVE**

* 1. **Metodo**
* Lo svolgimento del CP secondo un metodo codificato e consolidato, favorisce l’efficacia e la qualità̀ dei lavori e l’adeguato coinvolgimento dei consiglieri.
* Ritrovarsi mensilmente (e su questo la diocesi dovrebbe giocare una indicazione chiara) e un metodo efficace nella fraternità: odg dato per tempo e fatto conoscere durante le messe; la invocazione dello Spirito Santo; una giunta o uno-due moderatori; la verbalizzazione precisa e la sua presentazione alla comunità; l’ipotesi di una supervisione della qualità del confronto durante la seduta.
* Complessivamente, negli odg. sembra prevalere la scelta di tematiche organizzative e operative, decisamente meno di riflessione sul senso, sulle scelte pastorali.
  1. **Significatività**
* La partecipazione al CP è significativa ed efficace nella misura in cui i consiglieri sono chiamati a una reale corresponsabilità e non a essere semplici spettatori. L’impressione di essere spettatori di una condivisione ‘consuntiva’ e non ‘consultiva’ è effetto dell’incapacità o impossibilità di offrire una parola di senso rispetto agli argomenti proposti, sia per la mancanza di un clima che favorisca un ascolto generativo e uno scambio costruttivo, sia per l’imponenza dei temi trattati (su cui non ci si prepara in precedenza).
* Si coglie il desiderio di approfondire il senso del consigliare nella Chiesa e la CP sembra essere luogo più favorevole per una tale riflessione.
  1. **Comunicazione**
* Il CP sembra lavorare in modo autoreferenziale, soprattutto in assenza di interazione comunicativa con la comunità parrocchiale, che amplifica la distanza tra l’organismo di partecipazione e i semplici fedeli.
* Si rivela sempre più indispensabile la cura della comunicazione, sia intra che extra ecclesiale. Si ipotizza la nomina di un “addetto” alla comunicazione dei lavori del CP: i media comunitari, i social, i mezzi di comunicazioni locali per far conoscere visi e interviste dei candidati e degli eletti.
  1. **Formazione**

Emerge, abbastanza diffusamente una richiesta di formazione dei consiglieri, sia rispetto al compito del Cp, che al consigliare nella Chiesa, che, di volta in volta, sui temi pastorali in discussione

**RELAZIONE TRA ORGANISMI**

1. **La relazione CPCP-diaconia**

Scarsa l’interazione tra CPCP e diaconia, che spesso si sostituisce al CP, semplicemente comunicando decisioni già prese. I rispettivi ruoli sono confusi o non correttamente interpretati.

1. **CPP/CPCP-CAEP**

Scarsa, formale, unidirezionale, una relazione funzionale alla rendicontazione lavori o alla presentazione del bilancio. Si auspica la condivisione della riflessione sulla gestione economica ordinaria, con attenzione alla valutazione etica della gestione dei beni. Per le CP si chiede di definire se il CAEP debba essere unico o presente in ogni parrocchia, con vincolo di riunione periodica.

1. **Rapporti tra preti, diaconia, giunta consiglio**

Si evidenzia il rischio che ci sia una frammentazione di sedi istituzionali (la fraternità del clero, la diaconia, la giunta del consiglio pastorale …).

(Don Luca Ciotti)

-----------------------------------

**Zona Pastorale III -LECCO**

Decanati: Lecco – Missaglia - Erba

I contributi raccontano una ricchezza di condivisione e riflessione. Qui solo i punti più operativi:

1 Fatica a promuovere rappresentanza costruttiva, più facile aggregare il dissenso.

Suggerimento di moltiplicare le occasioni di istruzione su ruolo, senso e significato del consiglio e dei consiglieri (es. una volta al mese se ne parli nell’omelia durante l’anno del rinnovo).

2 Difficoltà dei parrocchiani (e clero?) a capire cosa sia il CP: un luogo di formazione, un luogo di programmazione delle attività ordinarie, un luogo di difesa degli interessi delle singole parrocchie nelle CP, un luogo di aggregazione o comunione…? insistere sulla visione di Chiesa (missionaria, sinodale, conservativa…)

3 Nelle CP ci sono parrocchie di dimensioni diverse e il rischio è di impiegare il tempo a distribuire attività, forze, e cure in modo proporzionato, esaurendosi nella cura dei rapporti interni e la Chiesa in uscita sparisce.

4 Si ritiene utile mantenere una partecipazione dei fedeli alla formazione dei Consigli (elezioni e formazione liste).

5 I numeri di componenti proposti per alcune parrocchie sono inarrivabili.

6 Il bilancio di missione per la parrocchia o la comunità pastorale e un po’ troppo avanti.

7 In alcune CP il motore della pastorale non è il CP, ma la Diaconia.

(Don Paolo Brambilla)

**Zona Pastorale IV -RHO**

Decanati: Bollate - Valle Olona - Legnano

1. Non sembra opportuno continuare a scegliere il consiglio in modo elettivo (o comunque lasciare libertà circa la possibilità di adottare questo metodo). Potrebbe essere indicato dalla diaconia (se solo preti meglio invitare qualche “saggio” laico), valutando persone più attente alla voce dello Spirito, meno rappresentative di singoli gruppi (e degli interessi di questi gruppi) ma più capaci di uno sguardo d’insieme.
2. Per i nuovi consiglieri si potrebbe proporre un percorso formativo iniziale, una sorta di itinerario di “alfabetizzazione pastorale”, per crescere nella capacità di uno sguardo pastorale, per imparare a vivere gli incontri, il rapporto tra diaconia e consiglio, laici e preti.
3. Occorre operare molto sul metodo di lavoro del consiglio, favorendo modalità che permettano un “attaccamento” a questo servizio che viene assunto nella comunità e per la comunità.
4. Utopistico pensare al VEZ che sente il parere per spostare il parroco. Oggi così non avviene e anche i decani sono poco ascoltati.
5. È importante precisare le funzioni: La diaconia, la giunta e il CP: c’è un rapporto non chiaro. E anche i rapporti tra CP e CAEP.

(Don Claudio Maria Colombo)

----------------------------------------

**Zona Pastorale V -MONZA**

Decanati: 5 su 8

Dalle sintesi pervenute dallo scambio nelle fraternità del clero si evidenzia che il CP deve mantenere il suo fondamentale significato di rappresentare l’immagine della fraternità e della comunione dell’intera comunità, esprimendo la comunione e la corresponsabilità di tutti i fedeli e contemporaneamente deve trovare il modo per essere strumento decisionale in ordine alla missione dell’annuncio del Vangelo.

Il valore della rappresentanza dell’intera comunità secondo alcuni trova la migliore espressione nel metodo dell’elezione.

Secondo altri l’elezione non è l’unico metodo capace di esprimere tale valore. Nelle sintesi dei decanati trovano espressione diverse proposte di metodo sperimentate in alcune comunità.(\*).

La tendenza risulta essere quella di accogliere che non siano solo le elezioni capaci di esprimere la rappresentanza della comunione e del cammino comune della comunità.

Inoltre si evidenzia come le norme circa la composizione del CP debbano trovare il modo per prevedere spazi per il discernimento locale e per la concreta realtà di ogni comunità.

L’eccessiva burocratizzazione del Direttorio non pare essere una strada feconda. Più opportuna quella di aiutare a comprendere le caratteristiche di un membro del CP, che un decanato ha sintetizzato con questa espressione: “L’amore alla Chiesa è un tema al quale educare chi partecipa come collaboratore più stretto. L’essere Chiesa chiede anche la cura di amarla così come accade in una famiglia dove il rispetto delle singole identità chiama allo stesso tempo ad una collaborazione per il bene della famiglia intera (…) Solo alcuni riescono ad intuire il compito del discernimento poiché l’esperienza spirituale più profonda richiede ancora un cammino”. (Lissone).

(\*) Lissone propone la scelta da parte dei collaboratori per ogni area.

Carate è favorevole alle elezioni, ma suggerisce anche il metodo del coinvolgimento della comunità chiedendo di esprimere i candidati.

Lo stesso è suggerito anche da Vimercate, accanto alla proposta di chiedere al CP o a una commissione di individuare i possibili candidati.

Desio propone elezioni e cooptazione.

Monza “non ritiene essenziale giungere al rinnovo dei Consigli pastorali tramite il metodo delle elezioni” e suggerisce “di ripensare ad altri metodi che sappiano evidenziare maggiormente la dimensione relazionale rispetto a quella funzionale della rappresentanza e formalità comunicativa”.

(Don Arnaldo Mavero)

**Zona Pastorale VI -MELEGNANO**

Decanati: 5 su 8

**PREMESSA**

E’ decisivo che ci siano adulti che si domandino ogni giorno come la Presenza del Signore Risorto raggiunge la propria vita, orienta e determina le proprie scelte. Non è la definizione di nuove strategie che farà funzionare le cose, ma l’approfondimento delle ragioni per cui siamo cristiani. L’Arcivescovo nella Proposta Pastorale di quest’anno indica un metodo: leggere i segni della Grazia di Dio in azione (cfr. pp. 54-55).

**FINALITA’ DEL CPP/CPCP**

C’è una considerazione positiva della partecipazione attiva e corresponsabile dei battezzati alla vita della Chiesa. C’è il grande desiderio che un gruppo di battezzati sia davvero capace di pensare l’essere Chiesa in quella porzione di territorio, immaginando la forma che essa debba assumere per l’annuncio del Vangelo, non accontentandosi del mantenimento di quanto esiste.

Il consiglio non deve essere solo consultivo, ma si potrebbe ipotizzare una qualche forma deliberativa, chiaramente in comunione col responsabile della Comunità (parroco). Dobbiamo credere di più a quello che Papa Francesco chiama “il Santo popolo di Dio”: spesso si matura e ci si forma proprio attraverso l’esercizio del servizio richiesto. Occorre avere più fiducia nella Grazia di Dio, senza rigidità o la presunzione di controllare tutto e avere degli adulti perfetti.

E’ fondamentale, al di là di ogni stratagemma organizzativo e costitutivo, favorire un clima di autentica fraternità fra i membri del consiglio stesso, partendo dal modo di conduzione di tale organismo fino a organizzare momenti che la favoriscano. La fraternità favorisce la disponibilità a giocarsi e la fedeltà.

Non mancano le obiezioni. Si nota che il Direttorio fa ruotare tutta la Comunità attorno al CPCP, mentre nella realtà non sempre riesce ad essere luogo di discernimento comunitario, di ascolto dello Spirito. Occorrerebbe anche precisare di quali argomenti specifici dovrebbe occuparsi un CPP/CPCP. Appare sempre più difficile far comprendere alla gente le finalità e il senso di un Consiglio pastorale nella logica della sinodalità. Occorre fare attenzione a non sostituire i preti coi laici o a pensare di fare le cose di sempre usando i laici per un compito che non sempre compete loro. Qualcuno ritiene che occorra centrare sulla diaconia il lavoro ordinario, costituendo commissioni che si occupano specificamente di un settore, convocando il CP solo per decisioni straordinarie.

**ELEZIONE DEL CPP/CPCP**

Da un lato si avverte la necessità di uno strumento come l’elezione, momento unico e non rinunciabile per far conoscere il CP e suscitare un interesse da parte di tutta la compagine ecclesiale.

Si suggerisce di avvisare adeguatamente tutte le comunità parrocchiali, organizzare 1/2 incontri chi è interessato e invitare alla fine gli intervenuti a proporsi per le liste in vista delle elezioni.

Al tempo stesso però si nota una grave crisi della partecipazione e della corresponsabilità, si fa sempre più fatica a trovare le persone per le elezioni. Si obietta poi che se il consiglio pastorale è luogo di corresponsabilità pastorale, non possono esserlo delle persone solo perché sono state elette.

Si propongono varie soluzioni:

* eliminare le votazioni o comunque lasciare alla discrezione della singola comunità;
* la cooptazione da parte del parroco o delle diaconie, che però lascia spazio a partecipazioni che si rivelano spesso poco convinte;
* l’auto-candidatura che però dà adito a troppi fraintendimenti che talvolta allontanano da una vera logica di servizio.

**DURATA**

Quattro anni di mandato appaiono troppo pochi per essere memoria storica e guida del cammino e per la formazione dei partecipanti. Se ne propongono perciò 6 o addirittura 8. D’altra parte si manifesta lungo gli anni una disaffezione e occorre anche evitare ogni fossilizzazione.

Qualcuno propone una norma che favorisca il ricambio dei consiglieri, così che, a vita, si possa ad esempio far parte 2 o 3 volte di un consiglio pastorale o di comunità pastorale.

**COMPOSIZIONE**

Con la mobilità attuale del clero è decisivo dare una stabilità e una continuità al cammino pastorale di una comunità. Per questo il CP è decisivo e occorre vigilare sulla sua composizione.

Si immagina qualcosa di più flessibile e dinamico che nasca da un cammino comunitario che cerchi il coinvolgimento attivo di tutti, guidando ad una partecipazione reale e corresponsabile, tenendo conto anche di chi è ai margini, di chi ci muove critiche. Il criterio quantitativo del numero dei consiglieri calcolato sul numero di abitanti del territorio della parrocchia (o comunità pastorale) forse andrebbe rivisto.

Accade facilmente che sia scelto chi è più conosciuto e visibile a livello comunitario, altre figure rischiano di non essere mai considerate.

Si propone di ridurre il numero dei consiglieri laddove i membri di diritto (sacerdoti e consacrati) siano già un buon numero. Non si inseriscano gli stranieri per favorirne l'inclusione ma solo se già vivono la comunità.

Inoltre la stessa vastità della diocesi e la diversità delle realtà che la compongono chiedono un’attenzione precisa alle singole esperienze. In alcune realtà si riescono ancora a fare le elezioni, in altre la nomina è del parroco. Forse la figura di mediazione autorevole e necessaria è il Vicario di zona: conoscendo le singole comunità lui autorizza le deroghe o i mutamenti rispetto al direttorio diocesano, attraverso una sorta di decreto autorevole (che impegna anche i preti - presenti e futuri - di quella comunità).

Infine ecco una proposta per la composizione e quindi per il metodo elettivo del CPP/CPCP:

Sia composto in maggioranza da persone responsabili dei settori pastorale, vigilando che la "rappresentanza" dei gruppi non diventi rivendicazione di interessi di parte.

Una parte sia formato da persone elette, segnalate attraverso delle “primarie” dai fedeli dell’assemblea eucaristica. Alcune (poche) nominate dal parroco. In questo modo: sarebbero più facili da individuare le persone da eleggere (in quanto meno numerose…); il consiglio sarebbe un punto di riferimento unitario per tutte le realtà parrocchiali; si avrebbero persone già con un senso ecclesiale.

**FORMAZIONE**

Se coloro che fanno parte del Consiglio devono essere “corresponsabili dell’annuncio del Vangelo” e “avere un vero senso ecclesiale” (cfr documento preparatorio) non è sufficiente il criterio dell’elezione.

Si suggerisce che già nella formazione dei futuri ministri si cominci a instillare l’immaginario e gli esercizi pratici per gestire in maniera non parroco-centrica la conduzione del CPP/CPCP.

Una seria formazione consentirebbe anche di mitigare la sensazione di un eccessivo protagonismo dei preti (clericalismo?): se ci si muove in un orizzonte di senso condiviso allora il lavorare “insieme” è possibile.

Qualcuno ha l’impressione che le grandi aspettative sul protagonismo laicale le abbiano di più i preti che non i laici stessi (salvo poi riservarsi il diritto di lamentela, entrambi!).

In un clima di fraternità occorre favorire una forma di partecipazione che educhi e formi alla corresponsabilità, alla dimensione ecclesiale, con uno sguardo sull’insieme e renda coscienti i consiglieri del servizio libero, umile, schietto, ma aperto e non rivendicativo, né fazioso dell'affermazione del proprio pensiero, evitando un personalismo esasperato.

**VARIE**

La Giunta è un organismo decisivo. Fare in modo che non sia “stabile”, ma formata da consiglieri che di volta in volta si fanno carico dei temi della sessione successiva.

Forse varrebbe anche la pena di ridurre i luoghi di pensiero, gestione e conduzione della comunità: consigli, diaconie, coordinamenti, …

Cercare di suscitare un maggiore interesse nella comunità cristiana circa l’operato del CPP/CPCP

Per la perequazione nelle Comunità Pastorali avere un unico consiglio per gli affari economici.

Chiedere ai consigli pastorali di elaborare un "bilancio di missione" che consideri non solo i beni mobili e immobili della comunità ma le differenti forme di energie e risorse come fa attualmente la diocesi.

(Don Carlo Seno)

**Zona Pastorale VII –SESTO S.G.**

5 decanati su 6

Sono emersi alcuni punti nodali:

**INDISPENSABILE IL CONSIGLIARE**

Emerge in tutti i decanati il ruolo fondamentale del CPP come “luogo” del consigliare nella Chiesa. Soprattutto alla luce del cammino sulla sinodalità che stiamo vivendo.

Il CP è spesso frutto dell'impostazione che i parroci danno al cammino della parrocchia: la comunità cristiana, per potere esprimere un buon CP, deve essere valorizzata ed educata alla compartecipazione e alla corresponsabilità; solo in questa ottica hanno senso le elezioni.

Fondamentale è che i membri si sentano corresponsabili nel far camminare tutta la comunità. Per questo è importante crescere, prima di ogni altra cosa, nella fraternità, nella stima reciproca e nella capacità di ascolto. *(cfr. pag. 91 del quaderno della FP)*

Il CP deve saper camminare sulle strade dell’annuncio del Vangelo ed essere aperto al cammino della Chiesa. Occorre avere uno sguardo ampio sulla vita della comunità, superando ogni ripiegamento sulle esigenze delle singole parrocchie, dei singoli gruppi, o sulla difesa di ciò che si è sempre fatto.

È importante anche avere pazienza nel cammino delle persone e non lasciarsi prendere dall’urgenza delle situazioni. Se si vuole mirare in alto occorre crescere nell’ascolto dello Spirito e quindi nella formazione.

**METODO**

È però difficile trovare un metodo efficace di coinvolgimento dei membri. Occorrerebbe impostare il CP favorendo sempre la collaborazione e la corresponsabilità dei laici. Purtroppo spesso la gente ancora si aspetta che sia il parroco a guidare i passi della comunità.

Una fraternità decanale ha ipotizzato un metodo:

1. Individuare dei temi che stanno a cuore alla Chiesa e/o alla comunità. Alla giunta del CPP spetta il compito di suggerire a tutti i membri le priorità da affrontare.
2. Offrire ai consiglieri strumenti concreti per formarsi su quel tema scelto, ad esempio declinazioni o approfondimenti.
3. Favorire in sede di Consiglio un dialogo e un confronto tra i membri (invitando di volta in volta persone ‘competenti’ sul tema individuato) per poi raccogliere le intuizioni emerse.
4. Rimandare alla diaconia le decisioni concrete a partire dai suggerimenti consegnati.

**LA FORMAZIONE**

Importante è avere cammini di formazione per laici appartenenti al CP in quanto non tutti hanno sempre chiaro quello che devono fare: formati affinché siano pronti per accogliere le necessità del territorio e, con un corretto discernimento, sappiano trasformarle in scelte pastorali. Per suscitare una sensibilità e una fraternità è bene progettare lunghi tempi di confronto tra loro e con la diaconia dentro un cammino di formazione permanente. La formazione non può basarsi su temi emergenziali ma occorre avere una progettualità a lungo respiro.

Importante è valorizzare il metodo della “conversazione spirituale”, dando tempi distesi per la condivisione: permette di andare oltre la forma del dibattito e di consolidare la dimensione dell’ascolto reciproco e della condivisione e di essere sempre più docili all’ascolto dei segni dello Spirito.

**RAPPORTO CPP - DIACONIA**

Tutti i consiglieri sono corresponsabili della vita della comunità e sono chiamati a dare alla diaconia suggerimenti e idee concrete. Di conseguenza il parroco e la diaconia devono esercitare l’atteggiamento dell’ascolto favorendo che tutti abbiano la parola. Una difficoltà è riuscire a trovare persone rappresentative dei vari ambiti di vita della comunità.

Un problema grosso è il rapporto numerico all’interno del CPP tra clero/religiosi/e laici, soprattutto nelle Comunità pastorali.

Rispetto al CPP della singola parrocchia, il CPCP trova maggiori difficoltà dovendo cercare percorsi di comunione tra varie parrocchie, con le loro storie a volte molto diversificate.

**CRITERI PER SCELTA MEMBRI DI UN CPP/CPCP**

Per esperienze vissute, si ritiene per nulla utile pastoralmente chiedere liberamente di proporre candidati o candidarsi e così magari essere poi eletti dalla Comunità perché si è conosciuti per qualche motivo. Il rischio è di essere divisivi o di avere membri completamente estranei e assenti.

Per una scelta dei candidati crediamo si debbano tenere presenti tre criteri:

1. vita di fede;
2. impegno pastorale;
3. capacità di comunione.

Occorre fare molta attenzione alle fasce di età favorendo al presenza dei giovani per avere una comunità che sia sempre più proiettata verso la Chiesa del futuro.

**LA “FORMA” DEL RINNOVO**

Molti hanno condiviso la fatica dell’ultimo rinnovo del CPP/CPCP che ha portato poi a trovare a tutti i costi dei candidati (magari anche eletti) e poi non si è vissuto un cammino positivo, fedele, costrittivo.

La nostra gente non si candida nemmeno più. La fatica consiste in particolare nel far sorgere il desiderio di essere parte attiva della vita della comunità.

L’elezione, come sempre pensata e fatta, è totalmente da rivedere.

Una Fraternità del Clero propone di rivedere totalmente la modalità di elezione del nuovo CPP /CPCP come avvenuto fino ad oggi: come è il Vescovo a scegliere i suoi collaboratori, perché una Diaconia o i preti di una Parrocchia non potrebbero “scegliere” con chi vivere e condividere il “consigliare” nella Comunità? Nelle nostre Comunità abbiamo dei laici che lavorano benissimo nella Caritas, nella Catechesi, nel Consiglio Affari Economici… perché non partire semplicemente da qui nel chiedere di esprimere la disponibilità per un CPP / CPCP?

**ANNOTAZIONE RISPETTO IL CAEP**

Non è bene che il CAEP sia fatto esclusivamente da tecnici. È opportuno che non perda di vista il bene pastorale nella tecnicità che gli è propria.

(Don Francesco Quadri)