Missionari Comboniani del Cuore di Gesù

XVII Capitolo Generale

Dal Piano di Comboni
al Piano dei Comboniani:

riqualificazione della Missione,
della Formazione e del Governo

Strumenti per il discernimento Capitolare

Roma, 29 Giugno 2009

==========

Commissione Precapitolare

Presentazione

Cari Confratelli,

vi diamo il benvenuto al XVII Capitolo Generale, uniti nella comunione che ci lega al nostro Fondatore, San Daniele Comboni.

L'opuscolo che vi presentiamo contiene gli Strumenti di Lavoro relativi alle tematiche del XVII Capitolo Generale: vi invitiamo ad accoglierlo come il frutto del nostro umile tentativo di "organizzare" e "sintetizzare" la ricchezza del lavoro che noi con voi, le Commissioni Tematiche e con la Direzione Generale abbiamo fatto in questi anni.

Troverete in questo opuscolo tre documenti separati riguardanti, rispettivamente, le tematiche della *Ratio Missionis*, della Formazione e del Governo. Sono questi i tre strumenti che noi proponiamo per il lavoro del Capitolo. Essi sono da considerarsi semplicemente come complemento dei documenti che già avete ricevuto e studiato – e non certo in loro sostituzione.

Nessun documento può adeguatamente riflettere quanto è stato vissuto, percepito, detto, desiderato, pregato....., ma bisogna pur fissare un punto da cui partire. Noi lo abbiamo fatto consapevoli che il nostro lavoro servirà semplicemente da stimolo. Per questo ci siamo sentiti liberi di non dover tutto dire. Ci siamo anche sentiti liberi di utilizzare tre differenti formati redazionali, a seconda del tema trattato. Talvolta, ci siamo sentiti liberi di trarre delle conclusioni.

Infatti abbiamo scelto di presentare anche, per ciascuna tematica e laddove possibile, delle proposte – talora formulate a guisa di mozione -, a seconda di quello che ci è sembrato emergere, come tendenza di consenso, dalle assemblee continentali. Questo è in linea con il fatto che il XVII Capitolo in qualche modo completa la riflessione ed il discernimento che è stato fatto nel corso del processo della *Ratio Missionis*, di cui – dichiaratamente – intende "tirare le somme" per arrivare a conclusioni più operative; da qui, appunto, il titolo del Capitolo: *"Dal Piano di Daniele Comboni al Piano dei Comboniani"*.

Vi invitiamo alla lettura attenta e alla riflessione di questi tre strumenti di lavoro, con la stessa libertà che ci ha animati e la stessa passione per la fedeltà al carisma che San Daniele Comboni affida, ancora oggi, alle nostre mani.

Nel Cuore di Gesù vi auguriamo buon lavoro.

La Commissione Precapitolare

INDICE

PRESENTAZIONE 3

INDICE 5

STRUMENTO DI LAVORO 1: DALLA RATIO MISSIONIS AL PIANO COMBONIANO

TEMPO DI RINNOVAMENTO 7

I. IDENTITÀ 8

L'IDENTITÀ COMBONIANA 8

SEGNI DELLA NOSTRA IDENTITÀ 8

AD GENTES, AD EXTRA, AD VITAM, AD PAUPERES OGGI 8

PIANO D'AZIONE 9

II. SPIRITUALITÀ 10

IDENTIFICATI CON CRISTO, BUON PASTORE 10

FONTI DELLA NOSTRA SPIRITUALITÀ 10

TEMPO DI RINNOVAMENTO 10

LA REGOLA DI VITA 10

IL PIANO D'AZIONE 11

III. MISSIONE 12

RECUPERARE LA MISTICA DELLA MISSIONE COMBONIANA 12

LA MISSIONE, RAGIONE DEL NOSTRO ESSERE 12

DIMENSIONE DELLA NOSTRA MISSIONE 12

METODOLOGIA COMBONIANA 13

PIANO PER LA MISSIONE COMBONIANA 15

IV. CONCLUSIONE 16

STRUMENTO DI LAVORO 2: LA FORMAZIONE PER IL PIANO COMBONIANO

PREMESSA 17

I. LA FORMAZIONE NEGLI ULTIMI ANNI 18

FORMAZIONE ORIENTATA ALL'INTEGRAZIONE DEI VALORI UMANI E SPIRITUALI 18

DECISIONI DEL CG SULLA FORMAZIONE 18

LA FORMAZIONE E LA RATIO MISSIONIS (IDENTITÀ, SPIRITUALITÀ, MISSIONE) 19

II. TEMI PER IL DISCERNIMENTO CAPITOLARE 20

LA FORMAZIONE E COMUNITÀ LOCALE 20

PROPOSTE 20

ALLEGATO FORMAZIONE 23

STRUMENTO DI LAVORO 3: IL SERVIZIO DELL'AUTORITÀ PER IL PIANO COMBONIANO

INTRODUZIONE 25

PROBLEMATICHE EMERSE NEL CORSO DEL CAMMINO FATTO 26

I LIVELLI DELLE PROBLEMATICHE 27

CHIARIMENTI SU LLE MODIFICHE DELLA REGOLA DI VITA 28

ANALISI DELLE PROPOSTE DELLE ASSEMBLEE CONTINENTALI 28

PROPOSTE DA DISCUTERE E VOTARE; ORDINE PROPOSTO 31

(RI)DEFINIZIONE DEI CRITERI PER ERIGERE UNA PROVINCIA 34

ALLEGATO 1: IMPLICAZIONI GIURIDICHE 36

ALLEGATO 2: SEGRETARIATI GENERALI 39

ABBREVIAZIONI E NOTE 42

Strumento di lavoro 1

Dalla *Ratio Missionis* al Piano Comboniano

TEMPO DI RINNOVAMENTO

(*Ratio Missionis*)

1. Il Capitolo del 2003 ha chiesto una Ratio Missionis (Ratio) dell'Istituto (AC 2003 n. 49). L' Assemblea della Evangelizzazione, nel maggio del 2004, ha sottolineato la necessità che ci fosse un processo di rinnovamento e non soltanto un documento. Il Consiglio Generale (CG), con lettera del 6 gennaio 2005, ha iniziato in modo ufficiale questo processo.

2. La prima fase ha evidenziato le luci e le ombre che ci sono nella nostra vita missionaria, che ci hanno incoraggiato e anche messo in discussione. Dopo l'Intercapitolare in Messico (Settembre 2006), il Consiglio Generale ha chiesto alla Commissione della Ratio di concentrare l'attenzione su tre temi: Spiritualità, Identità-Carisma e Missione-Evangelizzazione (Lettera del CG, ottobre 2006).

3. Le provincie e delegazioni si sono impegnate nella seconda fase del processo della Ratio secondo il metodo del discernimento, facilitato da Roma. Le conclusioni delle provincie e dei continenti sul processo sono state raccolte da una Commissione nominata dal CG in una "sintesi delle proposte del discernimento". Questa "sintesi" è stata fatta circolare ampiamente tra i confratelli ed è stata studiata di nuovo nelle provincie/delegazioni e nelle assemblee continentali dei delegati al Capitolo. Le relazioni di queste assemblee, insieme alla sintesi di cui si è fatto menzione ed insieme ad altri apporti di comboniani, sono stati la base per l'elaborazione di questo strumento di lavoro e discernimento, che mettiamo nelle mani dei capitolari.

4. È un documento che non ha la pretesa d'offrire una riflessione "finita" sui temi proposti; vuole piuttosto essere una guida in cui si raccolgono, con un certo ordine, le preoccupazioni principali e gli orientamenti manifestati dai nostri confratelli.
Il lavoro della Ratio è stato un'esperienza di fede che ci ha condotto a prendere coscienza di quello che siamo e di quello che vogliamo diventare; ci ha aperto alla realtà globale dell'istituto, con le sue luci e ombre; e ci siamo resi conto che Dio sta facendo meraviglie tra di noi, malgrado le nostre debolezze e incoerenze. D'altra parte, siamo consci dei grandi cambiamenti che stano avvenendo nel mondo, nella Chiesa, nella missione e nell'istituto. Tutto questo esige da noi nuovi atteggiamenti, programmi e decisioni, che incidono sul nostro essere e sul nostro fare come missionari. In questo stiamo scoprendo l'"Ora di Dio" per noi oggi.
Tocca al Capitolo continuare il processo e, specialmente, dare delle indicazioni per l'azione allo scopo di "riqualificare la missione, la formazione e il governo".

I. IDENTITÀ

5. L'identità è chiara e comprensibile quando si manifesta concretamente nella vita e nelle opzioni operative di ogni comboniano e del' Istituto in quanto tale. Il principio più chiaro che appare nelle riflessioni della Ratio è che l'essere e il fare sono inseparabili.

6. La fedeltà alla tradizione è il secondo principio che emerge. Le sorgenti della tradizione costituisco un tesoro che viene riscoperto, conosciuto e rispettato. È necessario tornare alle sorgenti della nostra identità comboniana: a Comboni, alla sua vita, ai suoi Scritti, alla Regola di Vita (RV), alla storia dell'Istituto e dei missionari che fanno parte de essa. È anche necessario rimanere in contatto con i missionari anziani che sono stati figure significative nella nostra storia.

L'identità comboniana

7. Dopo il processo della Ratio che abbiamo vissuto nell'Istituto negli ultimi anni, i Missionari Comboniani del Cuore di Gesù, raffermano la loro identità di **uomini chiamati da Dio per mettersi alla sequela di Gesù, consacrati da lui per la missione, attraverso i consigli evangelici, secondo il carisma di S. Daniele Comboni. (RV1)**

8. Non è stato talvolta facile focalizzare ed interiorizzare gli elementi che configurano la nostra identità e il nostro senso di appartenenza. È più facile per noi definire quello che facciamo che quello che siamo. Da questo risulta un'identificazione superficiale dovuta al fatto che non abbiamo approfondito a sufficienza né assimilato le dimensioni proprie del nostro carisma.

9. L' identità che ci è propria ci chiama a diventare degli uomini di fede, di preghiera, di misericordia e aperti allo Spirito. Guidati dalla nostra Regola di Vita, dobbiamo riprendere i nuclei fondamentali della spiritualità e della identità comboniana: Il Cuore trafitto di Cristo Buon Pastore, la Missione, Comboni, la Croce e la passione per i più poveri e abbandonati, facendo causa comune con loro.

10. Quando diciamo chi siamo, ci sentiamo nel bisogno di mettere al centro la passione per la missione e il fare causa comune con i poveri, secondo il nostro carisma. Riaffermiamo inoltre l'importanza e la ricchezza della diversità ministeriale e l'opzione per i gruppi e per le situazioni di frontiera.

Segni della nostra identità

11. Consideriamo come segni d'identità col nostro carisma tra altri:
- la disponibilità a vivere la missione con spirito di fede e nella gioia, come un dono che si riceve e non come un' opzione che si accarezza.
- la capacità di manifestare la nostra sintonia con la comunità a cui apparteniamo, il sentirci famiglia in una provincia e in rapporto con tutto l'istituto.
- l'apertura di mente e di cuore per condividere le idee, i progetti e i mezzi che ci permettano di vivere la missione con altri.
- l'accettare con serenità e apertura la storia delle nostre comunità, provincie e istituto, come la nostra propria storia.
- l'accettazione dei nostri limiti.

Ad gentes, ad extra, ad vitam, ad pauperes oggi

12. Il desiderio di continuare lo sforzo per chiarire i concetti ad gentes, ad vitam, ad extra, ad pauperes, costitutivi del nostro essere missionari verificato anche negli ultimi Capitoli Generali, ci obbliga ad avvicinarci, ancora una volta, all'esperienza carismatica di Comboni, il quale ha saputo interrogarsi sull'"Ora di Dio" nella sua vita come chiave d'interpretazione per rispondere al come, dove, quando e con chi doveva vivere la sua vocazione missionaria.

13. Nel'"Ora di Dio" che ci tocca vivere oggi come comboniani, siamo diventati consapevoli che l'Ad gentes va aldilà di una realtà geografica ed è qualcosa che supera i nostri concetti di frontiera. L'Ad

gentes, da una parte s'identifica oggi con delle realtà e situazioni umane che esigono, richiamano ed aspettano l'annuncio del Vangelo del Dio della vita. Dall'altra parte, implica una mistica che suppone la disponibilità ad andare tra le persone, i popoli e le culture con un atteggiamento che renda possibile una vera inculturazione del Vangelo ed una autentica incarnazione del missionario. Nella tradizione comboniana, l'Ad gentes implica di necessità una disponibilità indiscutibile per andare e per fissare la nostra dimora tra quelle situazioni, realtà e luoghi dell'umanità dove altri non sono disposti ad andare.

14. L'Ad extra implica un uscire reale e visibile; più ancora, esige un distacco da se stessi che obbliga a mettere il centro della propria esistenza non soltanto in un contesto diverso a quello che ci risulta familiare, ma in una maniera di concepire la vita andando aldilà delle nostre categorie. La missione esige uscire e questo implica più che dislocarsi nello spazio. L'Ad extra vuol dire capacità di rinuncia a se stessi ed apertura e disponibilità a quello che la missione offre quando non siamo centrati in noi stessi.

15. A causa della nostra consacrazione alla missione e riconoscendoci uomini consacrati a Dio per seguire Gesù nell'impegno per la missione, ad vitam manifesta la nostra disponibilità e decisione a consegnare tutta la nostra esistenza al servizio del annuncio della Parola di Vita. Ad vitam è il modo per manifestare al Signore la nostra volontà a consacrare tutto quello che siamo e per sempre, affinché si serva di noi nella missione di costruire il Regno nella nostra umanità.
Come comboniani non ci conformiamo con l'offrire soltanto parte della nostra vita per la missione e non vogliamo viverla come una esperienza tra tante altre possibili.

16. L'Ad pauperes, come elemento costitutivo del nostro carisma, e per questo della nostra identità, ci ricorda chi sono i destinatari della nostra missione. I più poveri ed abbandonati sono tutti quelli che si trovano aldilà delle nostre classificazioni sociologiche, economiche o politiche. Sono tutti quelli che non hanno potuto ricevere i benefici del diritto che Dio ha concesso loro per vivere e gioire della vita in pienezza. Nell'oggi di Dio per l'umanità, il volto dei pauperes, che noi riconosciamo nel mondo, ha una grande varietà di sfumature, tanto che ci appare come un mosaico fatto d'una diversità di parti che provengono della diversità delle realtà e contesti in cui siamo presenti oggi come comboniani.

Piano d'azione

17. Per rinforzare la nostra identità sembra necessario:

17.1. **Continuare con i gruppi di riflessione sul carisma comboniano.**
La conferma dell'opportunità dei gruppi di riflessione è stata considerata come mezzo per:
- la promozione e l'organizzazione d'incontri continentali per riflettere, studiare e contestualizzare quello che è proprio del carisma in vista di chiarirlo, approfondirlo e metterlo in pratica nelle nostre realtà continentali.
- L' elaborazione di sussidi e lo studio di temi specifici della nostra spiritualità; la redazione della storia dell'istituto e la sua promozione e diffusione, così come quella delle figure significative che ci hanno lasciato la sua eredità.

17.2. **Approfondire la teologia e la spiritualità del Cuore di Gesù (misericordia, riconciliazione, compassione per l'umanità), dal punto di vista biblico.**

Si chiede allo stesso tempo di incoraggiare ogni comboniano alla lettura spirituale, della Regola di Vita, degli Scritti di Comboni e delle biografie dei comboniani, così come la promozione di seminari di teologia biblica.

II. SPIRITUALITÀ

18. Essere missionario comboniano è, in primo luogo, un modo di essere e di vivere, che implica un discepolato e una "dedizione totale alla Missione" (RV 2) di Gesù, allo stile di Daniele Comboni. Discepolato e missione sono due facce della stessa moneta: quando il discepolo si è innamorato di Cristo, non può non annunciarlo (cfr. Aparecida, 146). In questo tutti siamo d'accordo, come abbiamo manifestato durante il processo della Ratio. Il Capitolo riconosce questo consenso come una forte chiamata dello Spirito, che ci invita a rispondere con generosità e senza timore.

Identificati con Cristo, Buon Pastore

19. Il Comboniano, per vocazione e carisma, s'identifica progressivamente, cordialmente e vitalmente con Gesù Cristo, Parola e Figlio del Padre, Samaritano e Buon Pastore del Cuore trafitto, che offre la vita per tanti e in modo speciale per quelli che sono i suoi preferiti: gli ultimi, i più poveri, i peccatori…, quelli che non conoscono l'amore gratuito, liberatore e rigeneratore del Padre. "Nel mistero del Cuore di Cristo, il comboniano contempla, nella espressione più piena, le attitudine interiori di Cristo e le fa diventare sue: la sua donazione senza condizioni al Padre, la universalità del suo amore e il suo coinvolgimento col dolore e nella povertà degli uomini" (RV 3.2).

Fonti della nostra spiritualità

20. Le fonti della nostra spiritualità sono: La Parola di Dio, la vita e gli Scritti del nostro Fondatore, la Regola di Vita, la Tradizione dl nostro Istituto, la vita della gente e tutto quello che accade nel nostro servizio missionario. In questo, consideriamo specialmente importante insistere su una assidua lettura orante della Bibbia, sia a livello personale che comunitario. La Ratio ci ha ricordato il bisogno di "mettere insieme la spiritualità e la vita, creando un legame più forte con la missione concreta e avvicinarci di più alla gente" (Ratio II fase, n. 30).

Tempo di rinnovamento

21. Il processo di discernimento di questi ultimi anni ci ha portati a constatare che spesso viviamo la nostra spiritualità debolmente e abbiamo la tendenza ad uno stile di vita individualista e competitivo, che non favorisce la vita comunitaria alla quale aspiriamo (Ratio II, 39). D'altra parte, è chiaro tra noi un desiderio di cambiamento e conversione, non soltanto a livello teorico/intellettuale, ma di cuore (Ratio, fase II, n. 17). Questo oggi è il tempo "opportuno" per accogliere questo desiderio che lo Spirito stesso ha seminato in noi; è il momento per dare un contenuto concreto nella nostra vita personale, nelle nostre comunità e a livello di tutto l'istituto, come viene affermato dalla nostra RV: i comboniani, "coscienti di rispondere alla chiamata in maniera insufficiente e frammentata, accettano di rivedere costantemente il loro stile di vita per vivere nel mondo come segni di salvezza" (RV, Preambolo).

La Regola di Vita

22. Consideriamo che, per attingere il rinnovamento che desideriamo e per crescere come discepoli missionari di Gesù Cristo allo stile e secondo l'esperienza carismatica di San Daniele Comboni, la Regola di Vita è particolarmente importante (Ratio II Fase, 19, 22, 40). Di fatto, quando abbiamo fatto la revisione di noi stessi nel processo della Ratio, a partire della nostra esperienza vitale, abbiamo sottolineato alcune indicazioni della Regola di Vita, che in questo momento consideriamo più significative: "I momenti di preghiera personale, la Lectio Divina, i ritiri mensili ed annuali, l'accompagnamento spirituale e la formazione permanente, sono dei mezzi che aiutano alla crescita personale. Allo stesso tempo, è necessaria una fedeltà alla celebrazione della Riconciliazione, dell' Eucaristia ed ai momenti di preghiera comunitaria. Per questo, c'è bisogno di elaborare seriamente il progetto di via personale e comunitario" (Ratio II 20). È arrivato il momento di ri-scoprire la nostra Regola di Vita, studiarla più in profondità e di cercare delle modalità per metterla in pratica in fedeltà.

Piano d' azione

23. Per fare passi concreti, si suggeriscono alcune proposte, che, senza pretendere di essere esaustive, ci sembrano significative e sufficienti come strumenti affinché lo Spirito, libero e sovrano, agisca in noi.

Progetto di vita

23.1. Nel prendere coscienza della chiamata che lo Spirito ci fa alla conversione e ad una spiritualità più profonda e concreta, il Capitolo inviti ognuno dei comboniani, le comunità locale e le provincie/delegazioni a disegnare dei progetti di vita che diventino la risposta alla chiamata urgente che il Signore ci fa.

Per aiutarci a concretizzare questo poggetto chiediamo alla DG preparare, nei primi mesi del suo mandato, alcuni schemi semplici e pratici per l'uso ai diversi livelli: personale, comunitario e provinciale.

Proponiamo che, per favorire l'aiuto tra noi, si faccia lo sforzo perché divenga comune la pratica di condividere, una volta all'anno, i progetti personali nella comunità locale e quelli comunitari in ambito provinciale.

Recuperare la Regola di Vita

23.2. Chiediamo alla DG che incarichi alcuni confratelli di eseguire degli studi e preparare sussidi per renderci più familiari con la Regola di Vita, affinché questa sia uno strumento che favorisca la crescita personale, la vita comunitaria e le opzioni missionarie secondo il carisma. Chiediamo anche che la DG promuova un programma d'esercizi spirituali ed altri strumenti di formazione permanente che abbiano la Regola di Vita come asse.

23.3. ***Ogni anno, un tema di spiritualità.***

Che la DG prepari ogni anno un tema di spiritualità Comboniana per tutto l'Istituto (Ratio II fase, 38).

23.4. ***Creare un segretariato (o Commissione) per la formazione permanente,*** mettendo insieme le risorse umane che abbiamo in questo campo, con lo scopo di offrire ai confratelli sussidi, riflessioni, workshops sui rapporti interpersonali e per la risoluzione de conflitti (Ratio II Fase 46) e ogni sorta di mezzi. Coordinare e potenziare i corsi di rinnovamento già esistenti. Creare a Roma o in un altro posto un Centro Comboniano di Formazione Permanente, nel quale si raccolgano e si coordinino i differenti corsi ed iniziative in questo campo. Potenziare la casa de Limone come centro di spiritualità Comboniana. (Ratio II fase 37).

23.5. ***Valorizzare gli anziani e gli ammalati.***

Chiediamo alla Provincia dell'Italia faccia uno studio sulle possibile iniziative per incentivare la spiritualità missionaria dei nostri anziani e ammalati e che prepari, per tutto l' Istituto, sussidi a questo scopo.

23.6. ***I comboniani facciano annualmente*** otto giorni di esercizi spirituali. La nostra Regola di Vita dice che ogni comboniano ha il diritto agli esercizi spirituali di "al meno cinque giorni", per anno. Il Capitolo inviti tutti a dedicare più tempo a questo ritiro annuale, per concretizzare il desiderio, condiviso per tutti, di fare un salto nel ritmo delle attività, entrare nel silenzio e nella meditazione durante un tempo prolungato. Affinché questo sia un esempio chiaro d'un ritmo più esigente di preghiera, nella libertà.

23.7. ***Chiediamo ai superiori e al Consiglio Generale*** uno sforzo speciale affinché le "nostre comunità siano vivibili come numero e come qualità di confratelli (Ratio II fase, n. 53). Per molti anni abbiamo sperimentato una eccessiva mobilità nella vita delle nostre comunità, che ha reso difficile i processi di crescita nelle relazioni interpersonali e la consistenza nella missione svolta. Dobbiamo perseguire una maggiore stabilità ed una migliore cura della nostra vita comunitaria, come luogo di crescita spirituale, consci che il primo mezzo per la missione è la comunità stessa.

III. MISSIONE

24. La nostra missione, secondo il carisma del Fondatore, si identifica e si inserisce decisamente nel progetto della missione del Padre; missione realizzata in pienezza in Cristo e da Lui consegnata alla sua Chiesa, animata per il dono e la presenza dello Spirito, protagonista della missione (RM, 21-30).

25. Vogliamo rinnovare la missione e la consacrazione che abbiamo ricevuto, in fedeltà allo Spirito. Ma la Ratio ci ha messo in evidenza che tutto ciò è possibile se avviene una radicale conversione del cuore che ci permetta vivere il nostro servizio missionario in fedeltà alla missione. Questa conversione e rinnovamento ci permette incontrarci di nuovo nel cuore della esperienza carismatica di Comboni per rinnovare la missione dell'Istituto nel mondo.

Ricuperare la mistica della missione comboniana
***Luci e ombre*.**
26. L' esperienza della Ratio ha messo in evidenza la vita, la vocazione e la testimonianza generosa dei nostri confratelli nella missione e il loro impegno missionario nel camminare dietro San Daniele Comboni, nel vedere confratelli anziani e ammalati innamorati della missione, confratelli nella pienezza delle loro forze dedicati alla missione e giovani affascinati dalla vocazione missionaria comboniana, che offrono se stessi.

27. D'altra parte, abbiamo constatato che ci sono alcune lacune: continuiamo a dire le stesse cose da tempo senza che ci siano stati dei cambiamenti significativi, vediamo che, alle volte, viviamo più di fare che di essere, e cerchiamo più il nostro protagonismo che non quello della gente, impoverendo il nostro carisma.

La missione, ragione del nostro essere.
28. "La missione è la ragion d'essere dell'Istituto" e il comboniano "fa della evangelizzazione la ragione della sua vita" (RV 56). La dedizione totale alla missione è elemento costitutivo del carisma de Comboni, dell'Istituto e di ogni comboniano. È una dedizione vissuta nella fede nell'amore, avendo sempre come modello Gesù Cristo (cfr. E, 442) e Comboni, che è la mediazione storica della nostra chiamata missionaria.

29. Nell'itinerario spirituale di Comboni risulta chiaro che la sua appartenenza a Dio si manifesta nella dedizione all'Africa, come missione voluta da Dio stesso. L'Africa a sua volta lo spinge sempre di più verso un totale abbandono di sé a Dio. Questa reciprocità tra consacrazione e missione caratterizza la sua esperienza vocazionale dal principio alla fine.

30. Rinnoviamo ed assumiamo come nostra la missione stabilita nella Regola di Vita: "Lo Spirito Santo fermenta e trasforma i popoli e li conduce a trovarsi con Cristo e con il suo messaggio e ad entrare nel nuovo Popolo di Dio. Il comboniano, chiamato dal Padre e mandato dalla Chiesa, fiducioso nell'azione dello Spirito Santo, consacra l'esistenza a collaborare con quest'azione…" (RV 56)

Dimensioni della nostra missione.
Consideriamo dimensioni fondamentali della nostra missione:

31. La proclamazione della Parola, prioritariamente tra quelli che non hanno avuto ancora il primo contatto con il Vangelo (gruppi etnici significati, le periferie delle grandi città, le situazioni di frontiera), per formare delle comunità cristiane, lasciando le parrocchie ed altre aree o attività che abbiano già una certa autonomia.

32. **L'impegno sociale e la promozione umana,** nelle aree di GPIC per capire e denunciare le cause dell'ingiustizia ed essere solidali con la gente tra cui viviamo. L'impegno sociale e la promozione umana vengono assunte come parti costitutive dell'annuncio del Vangelo e dell'attività missionaria.

L'impegno per la giustizia e il rispetto per il creato ci invitano ad uno stile di vita sobrio ed a collaborare con coloro che sono già impegnati in questo campo. Questo è campo privilegiato per l'attività dei Fratelli, in vista anche d'una riqualificata promozione vocazionale.

33. **La comunione** tra le persone, i popoli e le religioni. Crediamo che l'umanità è una sola famiglia di figli di Dio, e la sua pienezza si realizza nella fraternità. Per questo promuoviamo la comunione e la partecipazione, processi di riconciliazione, creando o ri-creando tessuti comunitari di solidarietà in un mondo più giusto e fraterno. In questa dimensione, favoriamo il dialogo interculturale e interreligioso. Anche questo è un ambito in cui i Fratelli possono realizzare di modo specifico la fraternità, al di dentro e fuori della comunità attraverso l'accoglienza e il servizio.

34. **L'animazione missionaria e la pastorale giovanile**. Come parte integrante del carisma, la nostra animazione missionaria ha per scopo sensibilizzare le chiese locali sulla responsabilità missionaria, promuovendo, allo stesso tempo, la comunione e la cooperazione tra le chiese. L'animazione missionaria prende in considerazione i contenuti e il modo in cui si fa la proposta vocazionale missionaria ai giovani.

Metodologia Comboniana

35. La metodologia, in quanto determina il come e i mezzi per realizzare il nostro servizio missionario, è per i comboniani un elemento essenziale per innovare, scoprire e rispondere con audacia e saggezza alle sfide della missione oggi.
La pluralità di campi di lavoro e di cultura, le situazioni in cui viviamo, alle volte drammatiche e in cambiamento continuo, sono una fonte di sfide e di stimoli per la nostra metodologia missionaria. Per questo, c'è il bisogno di valutare e di attualizzare il nostro stile missionario a livello locale, provinciale e continentale, secondo le caratteristiche presentate qui di seguito.

36. **Attitudine di ascolto**. I nostri metodi pastorali devono manifestare una risposta appropriata alle situazioni ed ai bisogni urgenti delle persone, con un atteggiamento di rispetto e capacità d'analisi. È necessario riconoscere ed essere aperti ai segni dei tempi, studiare di più la cultura della gente dove lavoriamo, scoprire i valori del Regno presenti e orientarci verso una genuina inculturazione del messaggio evangelico. Ascoltare si traduce nel pianificare ed agire in collaborazione con la Chiesa locale, nello stare attenti alle direttive pastorali e nell'aprirci ad altri gruppi ecclesiali e civili per lavorare in solidarietà e comunione.
Ascoltare significa anche coinvolgersi nel dialogo ecumenico e interreligioso, nella rispettiva collaborazione, specialmente nei campi di GPIC e dei diritti umani.

37. **Discernimento.** L'esperienza della Ratio ci ha fatto apprezzare il discernimento come un'esperienza di fede e uno strumento indispensabile per riqualificare il nostro essere e il nostro servizio missionario. Dobbiamo adottarlo, a partire d'oggi, come pratica abituale a tutti i livelli.

38. **Provvisorietà e continuità**. Una buona programmazione del personale e dei piani pastorali assicurano la continuità nel nostro lavoro e impediscono l'eterno cominciare da zero. Questo spinge ad accettare, apprezzare e continuare i progetti ricevuti d'altri comboniani per assicurare la sua continuità (Ratio II Fase, 153).
Il vero spirito missionario esige di adottare progetti d'evangelizzazione che possano essere continuati dalla comunità locale; esige anche di assumere uno stile di vita e di pastorale che utilizzi mezzi semplici, evitando le strutture e i programmi che rendano difficile l'autosufficienza. La spiritualità del nostro fondatore ci spinge a credere in quella provvisorietà evangelica, caratteristica del nostro fare missione, ed a promuovere la formazione degli agenti di pastorale (Ratio II Fase, 176).

39. **La inserzione** sociale, affettiva e culturale come mezzo per avvicinarci ai poveri con i quali vogliamo condividere la vita. La spiritualità del Cuore di Cristo Buon Pastore, trasmessa da Comboni,

continua ad inspirare in noi quella compassione che ci conduce ad assumere come nostre le speranze e le sofferenze della gente.
L'inserzione viene esplicitata nello sforzo per studiare la lingua e la cultura, nel condividere la vita nelle situazioni difficili e in elaborare piani d'azione insieme.
La nostra vita di missionari ci da la capacità evangelica per assumere le gioie, le angosce e le sofferenze dei popoli dove siamo inviati e con i quali viviamo.

40. **Fiducia nella Provvidenza:** il missionario è conscio che lo Spirito è il protagonista della missione. La sua forza e la sua capacità di portare avanti il servizio missionario provengono di questa fiducia che, a immagine di Comboni, il comboniano ha nella Provvidenza.
Fiducioso nella Provvidenza, il comboniano affronta con serenità e speranza le situazioni difficili in cui a volta ci si imbatte nella missione. Allo stesso tempo, confida in Dio più che nei mezzi materiali o nelle sue capacità. Di conseguenza, assume il fondo comune con delle motivazioni evangeliche e comboniane, fa la revisione del suo stile di vita e l'uso che fa dei beni. Le nostre case saranno strutture semplici e aperte e annunceremo il vangelo con mezzi semplici, adatti al livello dei destinatari dell'annuncio.

41. **Comunità apostolica.** La missione è un servizio evangelico che si realizza, non in maniera individualistica ma comunitaria. Il vivere in comunità, come fratelli provenienti da diversi posti e culture, arricchisce la nostra risposta alla chiamata ricevuta e diventa testimonianza per le piccole comunità cristiane che sono la forza vitale per la Chiesa locale (Cfr. Eb 4,32).
Seguendo l'intuizione di Comboni, realizziamo la nostra missione con una pluralità di ministeri. Il discernimento personale e comunitario come metodo di vita e di lavoro facilita la presa delle decisioni a tutti i livelli.

42. **La formazione della Chiesa locale**. Riaffermiamo il principio comboniano di "salvare l'Africa con l'Africa". Seguendo il Piano di Comboni, continuiamo con il nostro impegno nella formazione dei laeders, affinché le persone e i popoli che serviamo, si trasformino loro stessi in agenti d'evangelizzazione e siano responsabili della diffusione del Vangelo tra altri popoli (RV 7.1).
Il nostro carisma esige la formazione di comunità e di leaders che abbiano una visione ampia dell'ambito dell'evangelizzazione, che vada aldilà della loro realtà locale e dei loro interessi, e acquisisca una sensibilità e uno spirito missionario ad gentes.

43. **Spirito di collaborazione.** Il nostro essere comboniani deve diventare per noi uno stimolo che ci spinge alla evangelizzazione come comunità secondo lo stile del "cenacolo di apostoli" e a lavorare in equipe come famiglia comboniana. Allo stesso tempo, dobbiamo tendere verso l'internazionalità in tutte le nostre provincie. D'altra parte, dobbiamo promuovere la collaborazione con la società civile organizzata e con altre istituzioni religiose nell'ambito della giustizia e della pace per costruire insieme il Regno.
Come Comboniani, siamo chiamati ad agire in collaborazione con la Chiesa locale. Lo spirito di collaborazione esige che si dia una più grande importanza alla formazione dei leaders, delle donne e degli uomini, per rendere capaci le persone ad assumersi una varietà di ministeri e partecipare al processo decisionale ed alla crescita della comunità.

44. **Causa comune con la gente**. Siamo chiamati a camminare al ritmo della gente e a fare causa comune, ascoltando e imparando dei nostri collaboratori. Fare causa comune, ad esempio del fondatore, implica l'assumere valori e atteggiamenti di solidarietà e condivisione con i poveri, gli oppressi e gli esclusi di questo mondo. Significa che, partendo dall'annuncio e dalla testimonianza del Vangelo di Cristo che salva, lavoriamo per creare una mentalità nuova e una presenza profetica che aiuti a trasformare la vita delle persone e della società. Di conseguenza, si dovrà prendere una posizione chiara di fronte a tutto quello che a va contro la vita, la pace, i diritti dei popoli, il benessere e la libertà dei poveri e degli oppressi, e operare perché si ponga fine alle strutture di

peccato che esistono nel mondo. Questa maniera d'agire implica dei rischi, come abbiamo visto in di Cristo, in Comboni, nei nostri martiri e in tanti nostri missionari nella missione oggi. (Cfr. E 3159 ss.).

45. Spirito **profetico.** Il ruolo dell'istituto oggi come nel passato è intimamente legato alla missione ad gentes. È un dono dello Spirito alle chiese affinché la sua connaturale dimensione missionaria rimanga viva e consapevole. L'Istituto, con il suo ministero di frontiera -senza mettersi da parte nella chiesa, ma al di dentro di essa come espressione peculiare della sua missionarietà (AG 23) e della comunione tra tutte le chiese (Cfr. RM 65; RV 73)-, inspira le chiese locali perché escano de se stesse e entrino in cammini nuovi e coraggiosi d'evangelizzazione. Una funzione importante e irrinunciabile dell'istituto è quella di andare aldilà de le frontiere ecclesiali, anche creando delle iniziative missionarie non circoscritte alla parrocchia.

46. **Dialogo**. Siamo in un mondo globalizzato e plurale, nel quale il dialogo è un'esigenza fondamentale. D'altra parte, si vede che l'istituto sta diventando più internazionale e inculturato. Questa realtà di "cattolicità" voluta da Comboni ci interpella a realizzare il dialogo sopratutto all'interno delle nostre comunità, prima di viverlo e diffonderlo ad altri ambiti importante come sono l'ecumenismo, il dialogo interreligioso e con gli agenti ecclesiali, missionari e civili con cui lavoriamo e collaboriamo. Uno degli elementi più caratteristici del mondo d'oggi, -strada obbligata per un vero discernimento e "norma della attività evangelizzatrice" (RV 57)-, il dialogo implica la accoglienza dell'altro, lo sforzo per una conoscenza reciproca, l'ascolto, la capacità di rimanere aperti ad un mutuo confronto e un atteggiamento di rispetto verso gli altri.

Piano per la missione Comboniana oggi

47. Nel corso degli anni si sono prese delle decisioni che hanno portato il nostro istituto a essere presente in quattro continenti. Da alcuni anni siamo impegnati in un processo di revisione dei nostri impegni missionari, in base a criteri proposti dai Capitoli precedenti, che continuano ad essere validi e devono essere tenuti in conto nella revisione in atto nelle provincie.
Al momento della programmazione, oltre a tener conto delle nuove esigenze missionarie, dobbiamo ricordare che e' in atto un cambiamento nella provenienza delle vocazioni dell'istituto, che il nostro numero sta progressivamente diminuendo e che la nostra età avanza rapidamente.
Ogni continente –in sintonia con l'istituto- fa le seguenti opzioni che il Capitolo fa proprie:

48. Africa

- Rafforzare la nostra presenza nei campi di prima evangelizzazione dei popoli più marginati (Pastoralisti, Pigmei….)
- Impegnarsi di più nelle attività del dialogo interreligioso specialmente con Islam
- Promuovere e dedicarsi al livello provinciale nel settore della giustizia, la pace e la riconciliazione.
- Favorire la nascita di un laicato attirato dal nostro carisma comboniano.

49. America

- Dedicarsi prioritariamente agli afro-discendenti, indigeni e abitanti delle periferie urbane,,avendo la giustizia e la pace come dinamismo trasversale.
- Animare missionariamente le chiese locali, la promozione vocazionale e la formazione di base.
- Continuare ad implementare l'opzione fatte che stiamo portando avanti.

50. Asia

- Dare priorità alla nostra presenza e il nostro impegno nel mondo Cinese.
- Favorire il dialogo interreligioso con le grande religioni.
- Promuovere l'animazione missionaria.

51. Europa

- Optare per le frontiere della chiesa e della società animando e collaborando con e nella chiesa locale tanto a livello spirituale e materiale.
- Elaborare un piano d´azione continentale nella pastorale vocazionale e giustizia e pace.
- Coordinare e condividere il lavoro pastorale fra gli immigranti e rifugiati.
- Evidenziare qualche progetto di riqualificazione della nostra presenza e iniziare il suo processo adattando le strutture alla nuova realtà della missione comboniana nell'Europa.
- Continuare il cammino con i Laici Missionari Comboniani, stabilendo punti comuni, a livello formativo e metodologia missionaria.

IV. CONCLUSIONE

52. Crediamo che il processo seguito fino ad oggi con la Ratio ci porti a stabilire tre priorità che sono chiave nel nostro camino di rinnovamento e che proponiamo all'Istituto:

a) **Insistere nella Formazione permanente**, intesa come processo di crescita personale e comunitaria. Per questo chiediamo che vengano unite forze e persone. Soltanto così potremo rispondere all'esigenza di una identità più chiara, una spiritualità più solida e una missione più incisiva nel mondo con tutti i suoi cambiamenti oggi.

b) **Che il Consiglio Generale e i provinciali prendano delle decisioni** a riguardo dei campi di missione in linea con ciò che è affermato da questo Capitolo. Si favoriscano situazioni d'inserzione in ogni continente ed altre di speciale rilevanza missionaria: pastoralisti, indigeni, Afro discendenti, l'Islam e la Cina.

c) Che si adotti il processo del discernimento come prassi comboniana per arrivare alle decisioni a tutti i livelli: locale, provinciale, continentale e d'istituto.

Strumento di lavoro 2

La Formazione per il Piano Comboniano

Premessa

1. L'istituto seguendo il cammino proposto dalla *Ratio Missionis* ha riflettuto sulla spiritualità, identità e missione comboniana. Parallelamente si è continuato a riflettere sul cammino formativo dei candidati comboniani dono di Dio alla chiesa e all'istituto. Tale riflessione è motivata dal bisogno di adeguare la formazione alla situazione concreta dei giovani d'oggi per rispondere elaborando un metodo educativo che sia rispettoso dell'individuo, alla Regola di Vita (RV) secondo il carisma e la missione comboniana. Formazione e missione entrano in una relazione dinamica che le sostengono a vicenda. In altre parole il missionario si forma alla missione e la missione forma il missionario.

La formazione dall'ultimo capitolo generale ad oggi

2. Il Consiglio Generale (CG) istituì la commissione tematica incaricata di esaminare il modello educativo ed iter formativo dell'istituto tenendo conto di quanto fu affermato dal Capitolo Generale del 1997 (AC '97 n. 138-141), dove si esprimeva preoccupazione per le nuove sfide alla formazione legate alla fragilità vocazionale, le uscite, la mancanza di gradualità e continuità nelle fasi formative. L'assemblea di Pesaro del 1999, a cui hanno partecipato i formatori di Noviziati, Scolasticati/CIF e rappresentanti dei Postulati, ha indicato cinque piste prioritarie: una forte esperienza di Dio, la sobrietà come esigenza del nuovo stile di essere missionari, formare persone comunitarie, l'inculturazione della formazione, interculturalità e l'assimilazione dei valori. Il percorso storico da Pesaro 1999 ad oggi è presentato nel documento della Commissione Tematica "In Cammino Verso il Capitolo 2009".

I. La formazione negli ultimi anni

Formazione orientata all'integrazione dei valori umani e spirituali

3. Le assemblee continentali per formatori e promotori vocazionali hanno aiutato a mettere l'accento sull'importanza nella formazione di facilitare la crescita umano - spirituale dei candidati e di familiarizzarsi con il metodo sviluppato negli ultimi anni che porta il nome di "modello educativo dell'integrazione". Il modello è stato descritto nel documento della commissione tematica sulla formazione. La commissione precapitolare offre in appendice (allegato 1) una descrizione semplice e sommaria del modello educativo dell'integrazione.

4. Il modello educativo dell'integrazione presuppone che ogni persona sia dotata di tutte le potenzialità necessarie per il suo sviluppo umano e spirituale. Esso afferma in particolare che ciò che è veramente umano non è di ostacolo allo sviluppo di ciò che è spirituale anzi ne è condizione necessaria. E viceversa ciò che è spirituale non mortifica ciò che è umano ma serve a svilupparlo nella sua pienezza. Il cammino formativo avviene quindi nel contesto degli eventi quotidiani che stimolano la persona a sviluppare le sue potenzialità reali, umane e spirituali, dando energia al suo cammino di crescita.

5. E' bene anche ricordare che il modello educativo integrato non si discosta dalla RV e dalla *Ratio Fundamentalis* che prevedono una integrazione dei valori umani e spirituali del candidato. Questi valori umani e spirituali sono chiamati ad interagire in maniera dinamica in modo da assicurare lo sviluppo integrale della persona (RV 83) nella libertà da tutti i condizionamenti che ne limitano lo sviluppo umano e cristiano (RV 61) rendendo così il missionario idoneo ad un sevizio di promozione umana come parte integrante dell'evangelizzazione (RV 11.2) e garantire una formazione permanente capace di rinnovare la sua vita umana e spirituale (RV 83, 83.1, 83.2) accettando se stesso con i propri limiti (RV 84.2), realizzando relazioni sociali vere e profonde (RV 84, 84.) in un processo di crescita che dura tutta la vita (RV 85).

Decisioni del CG sulla Formazione

6. Il CG dopo una lunga consultazione, a largo raggio, senza per questo raggiungere l'unanimità, ha preso delle decisioni ufficiali che riguardano il cammino formativo di base. Esse sono state presentate all'Istituto con la lettera del 8 Aprile 2007. Le decisioni sono:

Continentalità degli scolasticati

7. Questa decisione favorisce l'erezione di scolasticati continentali, in altre parole, permettono di assicurare ai candidati un cammino di formazione dentro il continente di provenienza. Lo scopo è di assicurare un cammino graduale verso l'internazionalità nella continentalità, di favorire l'inculturazione del carisma, di facilitare la continuità del processo formativo senza grandi salti culturali e geografici, di permettere una formazione personalizzata, limitando le diversità culturali e così facilitare il ruolo del formatore come accompagnatore, consentendo ai provinciali una vicinanza ai candidati della propria provincia ed un accompagnamento più significativo.

Servizio missionario

8. Il servizio missionario al termine degli studi teologici diventa parte integrante del cammino formativo. Ai candidati esso offre la possibilità di vivere e assimilare i valori proposti, confrontandoli con la vita di ogni giorno, e l'opportunità di riprendere i contatti con le loro province/delegazioni di origine, partecipando alla loro vita e attività; ai superiori provinciali/delegati e rispettivi consigli esso dà la possibilità di un discernimento migliore in vista della presentazione ai voti perpetui.

Comunità d'inserzione

9. Allo scopo di assicurare una formazione incarnata nella missione il CG ha dato vita a piccoli gruppi di scolastici inseriti in realtà pastorali e di missione. Essi offrono ai candidati la possibilità di prepararsi alla vita missionaria (studi teologici, servizio pastorale, accompagnamento personale…)

inseriti in una comunità comboniana. Questa iniziativa vuole essere un esperimento "alternativo" all'attuale sistema formativo.

Centri Internazionali Fratelli (CIF)
10. Il CG ha deciso di mantenere i due Centri per la formazione dei fratelli malgrado la continua diminuzione del numero di candidati. Si stanno facendo dei passi per poter giungere a ridefinire queste due comunità (Nairobi e Bogotà) sullo stile dell'inserzione con un progetto di promozione umana portato avanti da fratelli.

Verifica di queste decisioni
11. Riguardo queste decisioni già prese, le assemblee continentali hanno unanimemente chiesto che vengano implementate nei prossimi anni e poi programmare una adeguata valutazione da farsi all'intercapitolare del 2012.
Tra i criteri di valutazione, che devono essere definiti, si tenga presente la disponibilità dei confratelli ad operare in situazioni difficili e d'inserzione tra le realtà più povere.

La formazione e la *Ratio Missionis* (Identità, Spiritualità, Missione)
12. Dalla breve e semplificata descrizione del modello educativo dell'integrazione, appare chiaro che la persona che inizia il processo formativo come comboniano è chiamata ad identificarsi con lo stile di vita ideale comboniano come proposto dalla Regola di Vita e allo stesso tempo deve imparare a convivere positivamente con lo stile di vita delle persone e comunità reali e concrete (con le loro contraddizioni, ferite ed infedeltà). Colui che fa il cammino formativo accoglie la spiritualità comboniana come stimolo al suo sviluppo e maturazione umana.

13. La missione, specialmente le situazioni di grande sfida (povertà, ingiustizia, violenza, guerra, marginalizzazione, abbandono…) sono opportunità che innescano il dinamismo dialogico tra l'umano e lo spirituale che determina la crescita e cammino formativo della persona. Un distanziarsi dalla vita comunitaria (composta da persone ferite e parzialmente mature) e dalla missione (quella che è di sfida alle difese consce e inconsce) non permette una crescita sufficiente per accogliere e comprendere in profondità la vocazione missionaria e comboniana. Il cammino formativo staccato dal contesto della vita e della missione reale è per sua natura debole (non sufficientemente dinamico) e illusorio in quando idealizzato e posto fuori della realtà concreta.

14. Il processo della *Ratio Missionis* con il suo invito a tutti i confratelli a non solo definire l'identità, la spiritualità e la missione comboniani, ma anche a svilupparle nella propria vita personale, comunitaria e d'Istituto, diventa stimolo e chiaro punto di riferimento per il candidato che ha intrapreso il cammino formativo secondo il metodo educativo dell'integrazione.

L'identità
15. Il dinamismo del cammino educativo dell'integrazione offre al candidato la possibilità di interrogarsi e chiarire a se stesso attraverso la conoscenza di sé e del disegno di Dio su di lui la sua vera vocazione costruita sull'unicità della sua identità. La chiarezza dell'unicità della sua identità gli permette di identificarsi con il Signore Gesù e con la vocazione missionaria alla quale si sente chiamato dentro l'istituto comboniano composto da persone che condividono in pienezza la stessa chiamata. Quando l'identificazione personale e con l'istituto raggiunge un livello sufficiente il confratello è disposto al sacrificio di sé in vista del raggiungimento del fine comune proprio della vocazione personale e dell'istituto. In questo momento l'identità diventa vera e profonda identificazione con il carisma.

La spiritualità
16. La spiritualità che forma è costituita da quei valori evangelici che permettono al candidato di liberarsi dai propri schemi, dal bisogno d'auto-realizzazione e affermazione di sé, per raggiungere quella libertà interiore per diventare libero di compiere la volontà di Dio. La spiritualità quindi purifica l'umano da quelle sovrastrutture che lo bloccano e dà energia al cammino di crescita umana.

E' essenziale che la spiritualità sia quella comboniana per affermare e garantire la stessa comprensione della missione. Se la spiritualità dovesse rimanere universale indebolirebbe sia il senso d'identità che il senso della missione.

La missione

17. La missione è la realtà concreta dove il missionario comboniano è chiamato a vivere, esistere ed operare. Non deve essere diversa da quello che è, come spesso si vorrebbe. Il desiderare una missione diversa, è in fondo un inconscio rifiuto a crescere, accontentandosi di uno status quo che mantiene la situazione personale di maturazione al livello raggiunto. La missione reale, quella differente dai nostri desideri di sicurezza, successo, affermazione personale, stimola alla crescita (adeguamento alla realtà) sia a livello umano che spirituale.

18. Concludendo, il modello educativo dell'integrazione forma ad una chiara identità con l'istituto e il suo carisma, ad una spiritualità consistente con la missione, ed una missione che stimoli la crescita umana e spirituale

II. Temi per il discernimento Capitolare

La Formazione e comunità locale

19. L'istituto per tradizione forma i suoi candidati non solo nelle case di formazione ma anche nelle comunità missionarie locali. L'esperienza conferma che la testimonianza di vita vale più delle belle lezioni. Ogni confratello si senta formatore, esamini la sua vita e stile missionario per rinnovarli affinché diventino sempre più coerenti con la RV e consistente con i valori proclamati.

20. La testimonianza di vita personale deve essere anche confermata da una testimonianza di vita comunitaria. Ogni comunità faccia il suo cammino di formazione permanente in modo di far attenzione che le dimensioni umane e spirituali si sviluppino in armonia e favoriscano un discernimento concernenti le scelte comunitarie che riflettano la volontà di Dio e la fedeltà al carisma. Il metodo del discernimento sperimentato durante il processo della *Ratio Missionis* diventi parte integrante del vivere comunitario.

21. La RV afferma che le comunità sono il luogo privilegiato della formazione permanente (cfr. RV 84, 100). Ogni comunità accolga i candidati in formazioni e s'impegni ad offrire loro esperienze valide arricchenti. Il Carisma, lo stile di vita missionario comboniano, il far causa comune con la gente e la sua storia, la formazione di comunità cristiane, l'evangelizzazione della cultura e dell'ambiente vengano consegnati alle giovani generazioni attraverso una vita comunitaria tutta orientata al servizio della missione.

22. Dato che la comunità ha una cosi grande importanza nella formazione dei candidati è necessario un più grande impegno per il rinnovamento delle comunità locali. Il capitolo dia indicazioni per rispondere a questa necessità in modo che la comunità divenga veramente luogo di formazione permanente.

Proposte

Sviluppo del modello educativo dell'integrazione

23. La commissione tematica tenendo conto dell'esperienze fatte negli anni passati e il risultato positivo ottenuto nei corsi di formazione per formatori e promotori vocazionali tenuti a livello continentale propone che il modello educativo dell'integrazione (vedi appendice), sia ulteriormente applicato con competenza nei cammini formativi dei candidati e di formazione permanente di tutti i confratelli per crescere nell'identità, spiritualità e senso della missione propriamente comboniani.

Il Consiglio Generale studi i modi appropriati per far sì che i confratelli si familiarizzino con il metodo e lo pratichino nel cammino personale di crescita umana e spirituale a servizio della missione.

Formazione di comunità vocazionali

24. Le comunità di formazione e di promozione vocazionale siano capaci di dare testimonianza missionaria con un chiaro riferimento all'identità, spiritualità e missionarietà comboniana. L'inculturazione del carisma sia consolidata da una forte assimilazione ed internalizzazione dei valori evangelici e propriamente missionari e comboniani. In concreto ricordiamo quattro possibili modalità:

a. ***Con il coinvolgimento delle comunità vocazionali formative - composte da promotori, formatori, altri confratelli e giovani in formazione - nella promozione vocazionale comboniana, con un progetto ben definito.***
b. ***Attraverso piccoli gruppi di scolastici inseriti in realtà pastorali e di missione comboniana.***
c. ***Per mezzo di opere di promozione umana come testimonianza della vocazione e specificità propria fratelli.***
d. ***Facendo sì che tutte comunità siano chiamate ad accogliere i formandi per una esperienza missionaria durante il postulato, noviziato e il servizio missionario alla fine dello scolasticato.***

Formazione dei promotori e formatori

25. La formazione dei formatori non sia fatta solo secondo bisogni accademici, ma comprenda anche l'applicazione del modello educativo dell'integrazione al formatore stesso in modo da assicurare la capacità del formatore di applicarlo ai candidati. I corsi di un mese per formatori a livello continentale iniziati nel triennio passato sembrano essere validi strumento per dare risposta a questa esigenza. Si propone:

a. ***Un corso di quattro mesi (edizione unica) focalizzato sul modello formativo ed il carisma comboniano per gli educatori (promotori e formatori) che iniziano il loro servizio.***
b. ***Un corso di aggiornamento di un mese ogni due anni a livello continentale per gli educatori che già lavorano nella PV e nelle varie tappe formative.***

Questa formazione permanente degli educatori favorirà la conoscenza del modello educativo dell'integrazione propria dell'Istituto, offrendo la possibilità di farne esperienza personale ed aiutando ad averne gli strumenti e mezzi per applicarlo nelle varie tappe educative.

Ripensare alcuni momenti delle fasi formative

26. Dagli interventi fatti nelle assemblee continentali emerge che il discernimento vocazionale, il pre-postulato e postulato sono i momenti formativi che necessitano ulteriore riflessione e chiarezza di percorso. Il cammino formativo deve assicurare al candidato una esperienza di vita che dia senso alla sua vocazione.

26.1. **Promozione vocazionale e pre-postulato**

a. ***Tenendo presente che i giovani oggi provengono da ambienti "disintegrati" per quanto riguarda i valori umani e spirituali, è necessario un adeguato accompagnamento umano e spirituale prima dell'ammissione al postulato in modo di assicurare per quando possibile la necessaria docilità al cammino formativo. Una buona conoscenza della pastorale giovanile in atto nella chiesa locale può facilitare la scelta di esperienze missionarie utili per una verifica della vocazione missionaria.***
b. ***Si faccia tutto il possibile perché ci sia anche una valutazione psicodiagnostica dei candidati in modo da identificare per tempo problematiche umane (affettive, sessuali, autostima, autorità, capacità di ascolto…) che possono essere di serio ostacolo alla maturazione umana-spirituale.***
c. ***L'accompagnamento nel contesto famigliare proposto da qualche provincia sia fatto alla luce dei contenuti di cui sopra e secondo il modello di formazione integrale.***
d. ***La promozione vocazionale del fratello sia sviluppata con più convinzione e forza in tutte le circoscrizioni. Si studino forme e modi per affrontare con coraggio e fiducia l'attuale crisi della vocazione a fratello.***

26.2. **Postulato**

a. ***Che ci sia una buona collaborazione a livello interprovinciale per assicurare i formatori necessari e garantire l'accompagnamento e valutazione dei candidati.***
b. ***Che nei postulati ci sia un numero sufficiente di candidati per assicurare le dinamiche di gruppo necessarie all'applicazione del modello educativo dell'integrazione.***

26.3. **Noviziato**

a. ***I noviziati, dove possibile, contemplino l'alternarsi dei corsi (vedi i noviziati di Lusaka e Namugongo) in modo di assicurare un accompagnamento più focalizzato e meno disperso.***

Il discernimento vocazionale

27. Nel discernimento vocazionale, oltre al normale coinvolgimento del candidato e dei suoi formatori, occorre che siano i superiori provinciali e delegati con i loro consigli a garantire che il passaggio da una tappa formativa alla successiva avvenga in fedeltà ai criteri della Ratio Fundamentalis. Il capitolo affermi l'importanza del discernimento ad ogni tappa formativa e dia ai superiori indicazioni concrete affinché situazioni di dubbio ed incertezza non si prolunghino o vengano posticipate.

ALLEGATO FORMAZIONE

Il Modello educativo

1. Il modello educativo dell'integrazione presuppone che ogni persona sia dotata di tutte le potenzialità necessarie per il suo sviluppo umano e spirituale. Esso afferma in particolare che ciò che è veramente umano non è di ostacolo allo sviluppo di ciò che è spirituale anzi ne è condizione necessaria. E viceversa ciò che è spirituale non mortifica ciò che è umano ma serve a svilupparlo nella sua pienezza. Il cammino formativo avviene quindi nel contesto degli eventi quotidiani che stimolano la persona a sviluppare le sue potenzialità reali umane e spirituali dando energia al suo cammino di crescita.

2. L'obiettivo di questo modello è l'umanizzazione intesa come risposta all'amore gratuito ed incondizionato di Dio, attraverso un cammino d'integrazione umano-spirituale della persona per una risposta più consapevole, libera, responsabile e generosa alla chiamata di Dio. In questo senso l'obiettivo della formazione consiste nell'aiutare la persona a crescere in quanto essere umano nella sua libertà interiore, (libertà dai propri legami condizionanti – libertà per rispondere ad una chiamata e servizio al prossimo e a Dio) per maturare attraverso l'internalizzazione (fare propri e vivere coerentemente) i valori di Cristo attraverso una esperienza dell'incontro con Dio, con il carisma dell'Istituto e con la realtà concreta della vita e della missione.

3. Il raggiungimento di questo obiettivo presuppone l'accettazione del principio cristiano (quindi di fede) che ogni persona è stata creata da Dio per un fine specifico. Richiede anche da parte della persona la disponibilità per una ricerca sincera, onesta della propria vocazione che non sia una semplice auto-realizzazione secondo i modelli culturali e sociali dominanti di tipo ego-centrico. La realizzazione umana accolta in fede avviene come risultato del dono del Signore che chiama, conduce e provvede alla sviluppo della persona che risponde attraverso un donazione di se generosa agli altri e a Dio.

4. Questo cammino formativo perché possa continuare con efficacia per tutta la vita esige un raggiungimento di una conoscenza di sé sufficiente da permettere alla persona di individuare quei legami che la trattengono e ne bloccano il dinamismo di crescita. La resistenza alla crescita avviene quando la dimensione umana è sacrificata a scapito dei valori spirituali idealizzati, oppure quando una spiritualizzazione disincarnata mortifica la realtà umana. Solo quando le due dimensioni umana e spirituale si sostengono e purificano a vicenda generano un dinamismo che fa crescere e maturare la persona nella sua totalità. Il contesto esterno (relazioni umane famigliari, comunitarie, sociali, rapporto con l'ambiente nella sua complessità, e ogni situazione concreta della vita), obbliga la persona che vuole vivere la sua vocazione ad esaminare la sua maturità umana e spirituale e a dare una risposta adeguata che non è mai di fuga ma sempre di assunzione di responsabilità e generosità.

5. Il modello educativo dell'integrazione richiede una partecipazione attiva della persona (candidato e confratello), una sua docilità allo Spirito Santo, alle esigenze comunitarie e alla coerenza con la sua vocazione. Senza questo docile orientamento della volontà e una buona disposizione dell'individuo non è possibile un cammino formativo adeguato alla vocazione. Un semplice adeguamento alle norme educative non garantisce la formazione ed è causa di futuri abbandoni (vocazionali e del percorso di maturazione umana).

6. Sta ai formatori saper applicare questo metodo con saggezza in modo da non giudicare i candidati ma saper sfruttare in positivo tutte le situazioni umane comprese quelle di fallimento, insuccesso, peccato ecc. per cogliere il grido di bisogno per un vero cammino verso la pienezza di vita. Il Signore è sempre presente nella storia umana d'ogni persona quindi non c'e è situazione che non sia opportunità di crescita a formazione.

Strumento di lavoro 3

Il servizio dell'autorità per il Piano Comboniano

Introduzione

1. Con questo strumento di lavoro la Commissione Precapitolare intende presentare sommariamente il tipo di problematiche che hanno sotteso la riflessione sul servizio dell'autorità e sul Governo dell'Istituto negli ultimi quindici anni, raggruppate in tre aree concettualmente omogenee: problematiche legate alla continuità del servizio dell'autorità, alla sussidiarietà ed ai servizi dei segretariati generali. Nel farlo si è ispirata al lavoro della Commissione Tematica sul Governo, ai rapporti delle Assemblee Continentali e, talora, anche a contributi individuali di confratelli, pervenuti alla Commissione. Si è avvalsa anche della consulenza di esperti, tra cui quelli di un canonista. Consapevole della necessità di guidare il Capitolo verso decisioni concrete la Commissione ha proposto un ordine di considerazione da dare agli argomenti in discussione; si è spinta oltre, formulando il testo di possibili mozioni relative alle tendenze di consenso emerse dalle assemblee continentali. Nello stesso contesto non ha omesso menzione di opzioni minoritarie che ritiene che il capitolo debba tener presente nel suo procedere. La Commissione ha infine ritenuto necessario proporre una pista di riflessione su un tema che non è emerso chiaramente nel processo fin qui seguito – i criteri guida utilizzati per valutare la possibilità di erigere una provincia – nella convinzione che esso costituisca un punto critico su cui il capitolo debba, se non pronunciarsi con finalità, almeno offrire guida alla futura direzione generale.

Problematiche emerse nel corso del cammino fatto

2. La riflessione sulla struttura che meglio potrebbe far da supporto al servizio dell'autorità per il bene dei confratelli e della missione, ha attraversato gli ultimi capitoli generali. Studi, sondaggi e verifiche sono state condotte a vari livelli nel tentativo di valorizzare le virtù del modello codificato dal Capitolo del 1979 e cristallizzato nella Regola di Vita, adeguandolo alle nuove esigenze. Nelle diverse fasi del cammino di riflessione sono stati enucleati i differenti aspetti delle problematiche coinvolte.

3. La modalità di assegnazione del personale, talvolta, rende molto problematica l'elaborazione di una programmazione locale. Le province dipendono troppo dalle decisioni del Consiglio Generale (CG) quanto al personale e di conseguenza o non sono in grado di pianificare adeguatamente, o i loro piani vengono vanificati da inaspettate decisioni superiori. Cambi improvvisi, differenze tra la programmazione centrale e quella provinciale, sono stati nel tempo motivo di forti tensioni.

4. Il principio di sussidiarietà, già affermato dalla Regola di Vita (RV), è poco conosciuto o rispettato. L'auspicata decentralizzazione stenta a decollare sia perché l'autorità centrale talvolta decide di intervenire localmente, sia perché vi è una limitata conoscenza e osservanza di tutte le facoltà giuridiche che consentono una piena responsabilità delle province.

5. L'internazionalità dell'istituto significa non solamente che ne fanno parte persone di razze e popoli diversi, ma anche che un membro di qualsiasi nazionalità può essere assegnato a qualsiasi incarico in qualsiasi luogo l'istituto si trova ad operare. Questo elemento essenziale insito alla natura missionaria dell'istituto, unito ai conseguenti flussi di personale da circoscrizione a circoscrizione, pone una seria ipoteca sulla piena realizzazione della sussidiarietà, rinviando le decisioni circa l'assegnazione del personale ad un'autorità *super-partes*.

6. L'Istituto necessita comunque di un chiaro punto di riferimento per il suo senso di unità. La centralizzazione di certe competenze permette di dare maggior impulso all'attuazione del Capitolo, di offrire un aiuto alle circoscrizioni che, per una ragione o per un'altra, hanno poco o non hanno per nulla personale di appartenenza radicale; facilita l'internazionalizzazione delle circoscrizioni; infine, rende possibile una risposta rapida ad urgenti situazioni missionarie.

7. I Segretariati svolgono un servizio tecnico-consultivo-operativo (RV 140.1) e la loro conduzione è affidata a persone con una qualifica nel settore specifico, che un assistente generale potrebbe non avere, perché la sua nomina segue altri meccanismi. Attualmente essi sono quattro ed hanno sede a Roma. Tuttavia da molti, per i settori di Animazione Missionaria (AM) ed Evangelizzazione (EV), viene auspicata una maggior contestualizzazione all'interno delle realtà locali e continentali.

8. Le realtà regionali/continentali, grazie ad una notevole crescita nello scambio di esperienze e della cooperazione, hanno una loro consistenza ed un potenziale che necessita un coordinamento e dei piani regionali.

9. Un'altra difficoltà è data dall'alto numero di circoscrizioni di dimensioni piccole (20-35 membri) in una fase di diminuzione numerica del personale dell'Istituto. Ne consegue una certa macchinosità nella programmazione generale e l'impossibilità di garantire la qualità dei servizi essenziali (formazione, segretariati, etc.) richiesti per il buon funzionamento di una circoscrizione. L'unione di più province favorirebbe la programmazione e la razionalizzazione delle risorse umane.

10. Negli anni scorsi, la mancanza di continuità a livello di consigli generali ha causato l'indebolimento e talvolta persino l'interruzione dei processi di riforma avviati. Ogni nuovo consiglio generale ha bisogno di un tempo prolungato per prendere visione della realtà, prima di poter diventare pienamente operativo.

11. Bisogna anche riconoscere che talvolta vi è una certa difficoltà ad enucleare le problematiche, perché alcune difficoltà risultano essere esito di difficoltà soggettive, prima ancora che di debolezze strutturali.

12. La Commissione Tematica istituita nel 2008 in vista di questo Capitolo, ha ulteriormente studiato la questione del Governo ed è arrivata a proporre dei "modelli" di Governo su cui le Assemblee Continentali sono state chiamate ad esprimersi. È soprattutto alla luce delle reazioni, commenti, indicazioni ed orientamenti delle Assemblee Continentali che la Commissione Precapitolare ha preparato questo strumento di lavoro per il XVII Capitolo Generale.

13. Infine, nel corso degli ultimi anni si sono venute consolidando delle tendenze che è indispensabile considerare. Esse sono la diminuzione numerica dei membri dell'Istituto, l'aumento delle circoscrizioni con un elevato numero di membri di appartenenza radicale e la crescita dell'età media dei membri dell'Istituto (invecchiamento).

I Livelli delle problematiche

14. Dalla ricchezza documentativa a nostra disposizione è possibile evincere tre differenti livelli della problematiche legate al governo, su cui si chiede al capitolo di concentrare l'attenzione.

Continuità

15. Ad un primo livello si situano le differenti problematiche legate alla continuità nel servizio dell'autorità. Si collocano in questo ambito i commenti e le proposte relative a:

- durata dei mandati del Consiglio Generale e dei Provinciali
- rielezione del Superiore Generale e degli Assistenti
- passaggio di consegne nell'avvicendamento delle amministrazioni dopo il Capitolo.

Sussidiarietà

16. Al secondo livello si collocano le problematiche relative all'esercizio dell'autorità nei rapporti tra circoscrizioni e direzione generale ed alle condizioni che ne permettano la dinamica nel rispetto del principio di sussidiarietà, in una atmosfera di dialogo, collaborazione e corresponsabilità. Si collocano qui tutti i commenti e le proposte relative a

- collaborazione inter-circoscrizionale
- co-ordinamento continentale
- presenza degli assistenti generali nei continenti
- criteri per l'erezione di provincie (e relative soglie)

Servizi dei segretari generali

17. Fermo restando il fatto che le funzioni dei segretariati generali (al momento per la Formazione di base, per l'Economia, per l'Animazione Missionaria e per l'Evangelizzazione) non sono state messe in discussione in quanto tali, si collocano a questo livello le problematiche relative a

- decentralizzazione continentale del co-ordinamento delle funzioni legate all'Animazione Missionaria ed Evangelizzazione
- istituzione di nuovi(o) segretariati(o) generali(o) – specificamente di Formazione Permanente e Risorse Umane
- possibilità di assegnare la funzione di Segretario Generale per alcuni settori a degli Assistenti Generali e, collegato a questo, di
- aumento del numero di assistenti generali da 4 a 6

Chiarimenti sulle modifiche della Regola di Vita

18. Nella tavola riportata nell'allegato 1 a questo Strumento di Discernimento, **sono presentate tutte le opzioni emerse dalle relazioni continentali: molte tra loro comportano una revisione della RV nella sua parte costituzionale o nella sua parte direttoriale**. La modifica della parte costituzionale richiede l'approvazione della Santa Sede, che potrà essere ottenuta solamente dopo il termine del capitolo. Ne consegue che alcune delle decisioni che si prenderanno avranno attuazione solo a partire dal prossimo Capitolo Generale. Le modifiche della parte direttoriale della RV possono essere approvate dal Capitolo. La loro entrata in vigore è effettiva con la promulgazione degli atti capitolari (e non durante il Capitolo stesso). A questo riguardo, maggiori informazioni che possono aiutare nella presa di decisione, sono riportate nell'allegato 1.

Analisi delle proposte delle Assemblee Continentali

19. Vengono qui di seguito elencate le proposte in rapporto al livello di sostegno ricevuto nel corso delle assemblee continentali. Per completezza si menzionano anche le proposte che sono risultate minoritarie, nel caso il Capitolo volesse prenderle in considerazione. Laddove necessario, commenti e note a piè di pagina sono aggiunti allo scopo di chiarire la questione.

Continuità

20. ***Durata dei mandati del Consiglio Generale e dei Provinciali***: tre delle quattro assemblee continentali suggeriscono di mantenere la durata dei rispettivi mandati invariata e di rendere meno difficile la rielezione del superiore generale e consiglio. La sola assemblea che suggerisce di estendere la durata dei mandati anticipa che in alternativa è anche accettabile che venga resa meno difficile la rielezione. **Se ne deduce il prevalere dell'opzione di mantenere invariata la durata dei mandati.**

Nel caso in cui il Capitolo volesse considerare anche proposte meno chiaramente appoggiate dalle assemblee nel loro insieme si tenga presente la proposta di estendere la durata del mandato a 8 anni (senza possibilità di rielezione). Questo richiede la modifica della RV (vedi allegato 1).

21. ***Rielezione del Superiore Generale e degli Assistenti:*** come anticipato qui sopra, **prevale l'opzione di rendere meno difficile la rielezione.** Questo si può ottenere applicando alla rielezione del generale le stesse condizioni che si applicano ad altri candidati (togliendo dalla RV l'ultima parte del paragrafo costituzionale n 155 e, nel caso della rielezione degli assistenti, togliendo la clausola che eleva a 2/3 la maggioranza richiesta per la rielezione - ultima parte del paragrafo costituzionale n 156). In ambedue i casi si tratta di una modifica della parte costituzionale della RV, che deve essere approvata, se votata dal capitolo, anche dalla Santa Sede.

Proposte meno appoggiate: facilitare la rielezione degli uscenti abbassando la maggioranza richiesta da 2/3 ad assoluta. Anche questo richiede la modifica della RV come da allegato 1.

22. ***Passaggio di consegne nell'avvicendamento delle amministrazioni dopo il Capitolo:*** due delle assemblee continentali menzionano la necessità di dare al CG entrante un tempo adeguato per prepararsi al compito prolungando di uno o due mesi il mandato (presumibilmente solo per gli atti ordinari) del CG uscente. La modifica dell'articolo 157 della RV (nella sua parte sia costituzionale sia direttoriale) si renderebbe necessaria. **Non esiste una tendenza prevalente** per cui il capitolo deve decidere se occorre pronunciarsi su questo punto. In alternativa, senza modificare la RV, il Capitolo puo' pronunciarsi sulla **necessità, per il Superiore Generale uscente col suo Consiglio, di rimanere**

alla disposizione del Superiore Generale entrante per un periodo di tempo limitato[1] dopo la fine del Capitolo, per provvedere tutta l'informazione e le indicazioni che fossero richieste.

Nel caso in cui il Capitolo optasse per una estensione di mandato occorre fissare chiaramente per quale periodo il mandato è esteso e che cosa può fare/non fare la direzione uscente. Occorre in questo caso modificare la RV sia in una sua parte costituzionale sia in una sua parte direttoriale (vedi allegato 1)

Sussidiarietà

23. ***Collaborazione inter-circoscrizionale***: tutte le assemblee esprimono che la collaborazione inter-circoscrizionale è necessaria e dichiarano l'impegno a continuarla ed estenderla. Viene sottolineato che da tempo esistono svariate iniziative di collaborazione inter-circoscrizionale in diversi campi di attività (*in primis* la formazione) e **si indica la continuazione di questa collaborazione e la sua estensione** come parte del processo che porterà (eventualmente) all'accorpamento di circoscrizioni, quando la base – che al momento sembra essere poco incline ad accettare accorpamenti – avrà assimilato il concetto e visto la necessità di procedere a tali accorpamenti.

24. ***Coordinamento continentale (o regionale o inter-circoscrizionale):*** il concetto di co-ordinamento continentale, ancorché non definito dettagliatamente, non è nuovo ed è menzionato come importante e necessario da due assemblee, a prescindere dalle dinamiche di rapporto tra co-ordinamento continentale e direzione generale. Una auspica anche che venga dato potere deliberativo alle assemblee continentali[2]. In ogni caso l'esperienza di co-ordinazione continentale è già positivamente in atto; **sembra invece emergere la necessità di chiarire ulteriormente le rispettive funzioni dei due livelli** (continentale/regionale/inter-circoscrizionale e centrale), oltre a quanto già detto dal Capitolo 2003[3]. Una assemblea chiede che il co-ordinamento continentale già in atto e le istanze consultive continentali ricevano più attenzione ed ascolto da parte della Direzione

[1] E' chiaro che in questo caso non si tratta di un prolungamento di mandato ma di una semplice richiesta di rimanere a disposizione per un periodo congruo, da specificare.

[2] ***Decentralizzazione del potere ordinario:*** alcune delle proposte pervenute suggeriscono che venga attribuita ai livelli continentali potere deliberativo. Non è sempre facile comprendere se il termine deliberativo indichi la semplice facoltà di indicare degli orientamenti "forti" oppure se si intenda parlare della facolta' di operare scelte che siano vincolanti per il Superiore Generale. A prescindere dal significato più o meno forte che si voglia attribuire alla parola, occorre chiarire che il potere ordinario è di pertinenza - al centro - del Superiore Generale e suo Consiglio e - alla periferia - del Superiore Provinciale e suo Consiglio. La creazione di un livello con potere ordinario intermedio tra Superiore Generale e Provinciale non è contemplata dal Codice di Diritto Canonico (CIC), salvo il fatto che avvenga un accorpamento di provincie e delegazioni di un continente, da cui risulti una nuova provincia con giurisdizione continentale o regionale. Questo comporta lo spostamento del potere ordinario ad un livello aggregativo più elevato, e la soppressione del potere ordinario a livello inferiore. Qualunque delibera delle assemblee di qualsiasi livello esso siano, non può che essere di carattere consultivo. Si potrebbe anche argomentare che la creazione di un livello di potere ordinario a livello continentale o regionale, in aggiunta a quello provinciale, quand'anche fosse possibile, muoverebbe in una direzione opposta a quella della sussidiarietà.

[3] **Funzioni del Coordinatore Continentale definite dal Capitolo 2003 (AC 03, 138)**: convocare regolarmente (una volta all'anno o quando è necessario) l'Assemblea Continentale dei Provinciali e presiedere all'incontro; promuovere forme di comunicazione e condivisione interprovinciale, come progetti comuni, scambi di personale e mezzi; assicurare lo svolgimento regolare delle attività di settore; in caso di emergenze continentali, discernere e programmare iniziative di solidarietà da realizzarsi assieme all'Assistente incaricato.
Compiti dell'Assemblea Continentale dei Provinciali definite dal Capitolo 2003 (AC 03, 139): eleggere il Coordinatore Continentale; promuovere la sussidiarietà in vista di una contestualizzazione del lavoro missionario; verificare lo svolgimento regolare delle attività di settore; promuovere gruppi di riflessione a livello continentale secondo le necessità del continente; concordare con l'Assistente Generale incaricato le modalità di collaborazione, di presenza nel continente, delle visite e la loro frequenza; programmare le Assemblee Continentali di settore.

Generale. In particolare chiede che ogni anno vi sia un incontro tra provinciali di un continente riuniti in assemblea ed il Consiglio Generale.

Proposte meno appoggiate:

- *la proposta che si tenga un incontro annuale tra provinciali di un continente riuniti in assemblea ed il Consiglio Generale*
- *la proposta di far partecipare il provinciale co-ordinatore continentale alle consulte che trattano temi del continente.*

25. ***Presenza degli assistenti generali nei continenti:*** nessuna assemblea si è pronunciata sulla necessità di avere degli assistenti generali nei continenti. **La tendenza prevalente è quindi di non appoggiare la dislocazione di assistenti generali nei continenti**.

26. ***Accorpamento:*** due assemblee si dichiarano a favore dell'accorpamento di circoscrizioni; una delle altre due lo ritiene prematuro ed un'altra lo accetta in principio ma chiede che non assuma una personalità giuridica nuova. **Se ne evince che la tendenza generale è verso l'accettazione dell'accorpamento come necessità**. Si percepiscono comunque le difficoltà di questo passo e si richiede che esso diventi un processo graduale[4] comportante, tra l'altro, dialogo e definizione chiara di criteri di esigibilità di una circoscrizione allo *status* giuridico di provincia. La Commissione Precapitolare, avendo recepito questa esigenza di approfondimento circa i criteri da utilizzare per decidere l'erezione di una circoscrizione a provincia, ha preparato una scheda di riflessione che si trova alla fine di questo documento.

Servizi dei segretari(ati) generali

27. ***Decentralizzazione continentale del co-ordinamento delle funzioni legate all'Animazione Missionaria ed Evangelizzazione:*** solo un'assemblea propone di sopprimere i segretariati generali di Animazione Missionaria ed Evangelizzazione. Tutte le altre assemblee optano per il loro mantenimento a Roma (anche se con differenze sul chi dovrebbe essere il segretario – un tecnico o un membro del CG). Questa tendenza non esclude che esista un ampio accordo sulla necessità di perseguire la co-ordinazione delle attività di settore a livello continentale, come già in atto. La tendenza prevalente perciò è quella di **mantenere i segretariati generali di Animazione Missionaria ed Evangelizzazione**. È tuttavia possibile, alla luce anche delle proposte ricevute circa l'istituzione di nuovi segretariati ed alla luce dell'esame dei termini di riferimento (funzioni) dei vari segretariati contenuti nel Direttorio della Direzione Generale, **optare per il trasferimento delle funzioni del segretariato per l'evangelizzazione** al nuovo Segretariato della Formazione Permanente e delle Risorse Umane. Le funzioni che non vengono trasferite a quest'ultimo vanno al Segretariato dell'Animazione Missionaria. – Vedi allegato 2. Questa proposta viene presentata dalla Commissione Precapitolare come compromesso percorribile tra le proposte divergenti ricevute.

Proposte meno appoggiate:

- *sopprimere i Segretariati Generali di Animazione Missionaria e di Evangelizzazione.*
- *la proposta di istituire un Segretariato Generale per la Formazione Permanente (vedi anche 27 sotto).*
- *la proposta di istituire un Segretariato Generale per le Risorse Umane.*

Tutte queste proposte necessitano la modifica della RV in una parte direttoriale (vedi allegato 1)

28. ***Istituzione di nuovi segretariati generali:***

4 Alcun espressioni usate: *"Dar tempo per la maturazione delle esperienze di collaborazione già iniziate, così che i confratelli possano apprezzare i vantaggi del lavorare insieme ed approfondire la mutua consocenza di persone e contesti, evitare accorpamenti giuridici, preparare meglio il passo chiarendo prima nel mutuo dialogo i criteri di accorpamento, etc...."*

Il quadro che emerge dalle assemblee è variegato. Le proposte ricevute a riguardo di nuovi segretariati generali parlano di un segretariato delle Risorse Umane (menzionato da due assemblee – in una come proposta di minoranza) che copra anche funzioni di animazione della Formazione Permanente. Le altre due assemblee optano invece per un rafforzamento della funzione di coordinamento della Formazione Permanente a livello centrale, con una assemblea che raccomanda la trasformazione della Commissione di Formazione Permanente in Segretariato. La tendenza emergente – anche alla luce della priorità che il processo della Ratio Missionis ha indicato per la formazione permanente - è quindi quella di stabilire un Segretariato per la Formazione Permanente che copra anche la funzione di deposito ed organizzazione dell'informazione relativa alle Risorse Umane (ed assuma molte delle funzioni che ora pertengono al segretariato dell'evangelizzazione). La proposta della Commissione Precapitolare cerca di armonizzare tutte le indicazioni ricevute senza modificare radicalmente l'assetto attuale. Propone perció **la costituzione di un Segretariato Generale di Formazione Permanente e delle Risorse Umane** (con termini di riferimento dettagliati in allegato 3), **la soppressione del segretariato dell'Evangelizzazione e l'allargamento delle funzioni relative al tema Giustizia e Pace al segretariato per l'Animazione Missionaria**.

Proposte meno appoggiate:

- *istituire un Segretariato Generale per la Formazione Permanente (in aggiunta agli altri quattro)*
- *istituire un Segretariato Generale per le Risorse Umane (in aggiunta agli altri quattro)*

Queste due proposte – se accettate - portano il numero dei segretariati a sei. Ambedue queste proposte necessitano la modifica della RV in una parte direttoriale (vedi allegato 1).

29. ***Numero di assistenti generali:***
Solo una delle assemblee ed una proposta di minoranza in una seconda assemblea suggeriscono di aumentare il numero di Assistenti Generali da 4 a 6. Due menzionano esplicitamente di non modificarne il numero. La quarta assemblea è silente. La tendenza prevalente è quindi quella di **mantenere il numero degli Assistenti Generali a quattro.**

Proposta meno appoggiata:

- *aumentare il numero degli assistenti generali a sei.*

  Questa proposta non richiede modifica della RV. È però da tener presente che essa è stata presentata con la richiesta che gli Assistenti Generali assumano le funzioni di Segretari Generali di settore. Come sarà detto sotto, al momento questa opzione non è ammessa dalla RV.

30. ***Possibilità di assegnare la funzione di Segretario Generale per alcuni settori a degli Assistenti Generali:*** solo una assemblea suggerisce che gli assistenti generali fungano anche da segretari di settore. È pertanto necessario tener presente che RV 135.2 al momento non permette che gli assistenti generali siano anche segretari. **La tendenza generale rimane quindi quella di lasciare che i segretariati abbiano dei responsabili tecnici** (segretari) **diversi dagli assistenti generali.**

Proposte da discutere e votare; ordine proposto

Tabella di lavoro:
31. La Commissione Precapitolare, tenuto conto delle possibili dinamiche di processo ritiene di poter proporre un ordine in cui vengano considerate le problematiche identificate, fatto il discernimento e presa la decisione relativa.
Si propone che la discussione (e le votazioni necessarie) procedano col seguente ordine:

a. Facilitazione della rielezione del Superiore Generale
b. Facilitazione della rielezione di un Assistente
c. Prolungamento dei mandati

d. Richiesta che il CG uscente rimanga disponibile al servizio del CG entrante
e. Proposta di riforma dei segretariati
   - *Istituzione del Segretariato della Formazione Permanente e delle Risorse Umane*
   - *Soppressione della Commissione della Formazione Permanente*
   - *Soppressione del Segretariato dell'Evangelizzazione*
   - *Distribuzione dei compiti del Segretariato e Commissione soppressi tra il nuovo Segretariato e quello dell'Animazione Missionaria*
f. Co-ordinamento continentale

Proposte di mozioni per la votazione:

32. **Facilitazione della rielezione del Superiore Generale:**

Se si desidera rendere più facile l'elezione del Superiore Generale la possibile mozione da proporre è la seguente:

Sia sostituito il testo al n. 155 della RV *"Tuttavia, qualora un candidato fosse proposto per l'elezione a un secondo periodo consecutivo di sei anni e non ricevesse la necessaria maggioranza al terzo scrutinio, perde il diritto di essere rieletto."* con il testo: *"Un candidato puo' essere eletto per un secondo periodo consecutivo di sei anni."*

33. **Facilitazione della rielezione di un Assistente:**

Se si desidera rendere più facile l'elezione degli Assistenti Generali una possibile mozione da proporre è la seguente:

Sia sostituita il testo al n. 156 della RV *"Per l'elezione di un assistente generale a un secondo periodo consecutivo di sei anni si richiede la maggioranza dei due terzi."* con il testo *"Un assistente generale può essere eletto per un secondo periodo consecutivo di sei anni."*

34. **Prolungamento dei mandati:**

Se si desidera portare la durata del mandato del Superiore Generale e del suo Consiglio da sei ad otto anni la possibile mozione da proporre è la seguente:

Sia sostituito il testo al n. 157 RV *"periodo di sei anni"* con il testo *"periodo di otto anni"*

35. **Richiesta che il CG uscente rimanga disponibile al servizio del CG entrante**

Se si desidera che ci sia un periodo di lavoro comune dei consigli generali allo scopo di favorire un passaggio di consegne efficace, non occorre modificare la RV. È sufficiente approvare una mozione di questo tipo:

"Il Consiglio Generale uscente resti a disposizione del Consiglio Generale entrante, su sua richiesta, per un mese dopo il termine del capitolo, allo scopo di fornire tutta l'informazione necessaria per un rapido ed efficace passaggio di consegne."

36. **Proposta di riforma dei segretariati**

Se si desidera optare per la proposta fatta dalla Commissione Precapitolare, occorre procedere attraverso l'approvazione di diverse mozioni:

La prima mozione possibile è:

Sia sostituito il testo della RV 140.1
"Essi sono: il segretariato dell'evangelizzazione, della formazione, dell'animazione missionaria e dell'economia."
Con il testo
"Essi sono: il segretariato della formazione (di base), dell'economia, dell'animazione missionaria e giustizia e pace e della formazione permanente e risorse umane."

La seconda mozione *(che riguarda il dettato della RV 140.4)* ***possibile è:***

I compiti assegnati dal Direttorio della Direzione Generale al Segretariato per l'Evangelizzazione siano distribuiti, secondo pertinenza, ai Segretariati per la Formazione Permanente e Risorse Umane ed al Segretariato per l'Animazione Missionaria e Giustizia e Pace.

La terza mozione possibile riguarda la assunzione dei compiti della commissione per la formazione permanente da parte del Segretariato per la Formazione Permanente e le Risorse Umane e può essere formulata come segue:

Sia abolita la Commissione Centrale per la Formazione Permanente ed i suoi compiti siano assunti dal Segretariato per la Formazione Permanente e le Risorse Umane.

La quarta mozione possibile riguarda i compiti aggiuntivi del Segretariato per la Formazione Permanente e Risorse Umane e può essere formulata come segue:

Si riveda il Direttorio della Direzione Generale e si aggiungano ai compiti del Segretariato per la Formazione Permanente e Risorse Umane i compiti relativi alla raccolta, organizzazione, analisi, aggiornamento ed utilizzo dell'informazione relativa alle qualifiche, esperienze professionali e apostoliche dei confratelli.

37. **Coordinamento Continentale**
Per dare un impulso alle iniziative comuni tra le provincie di un continente o regione sembra opportuno che il Capitolo esprima con forza l'urgenza di estendere le esperienze gia' in atto. A tale scopo **una prima possibile mozione** è la seguente:

Pensiamo che sia urgente realizzare una dinamica di coordinamento continentale che, in sintonia con l'Istituto, permetta una continua interazione e collaborazione tra le provincie e delegazioni.

Sempre sul tema del coordinamento continentale **una seconda possibile mozione** intesa a riflettere il desiderato stile di collaborazione tra il CG e il coordinamento continentale è la seguente:

Pensiamo che sia importante per il Consiglio Generale trattare le proposte ed i suggerimenti provenienti dalle assemblee continentali e loro coordinamento come priorità

(Ri)definizione dei criteri per erigere una provincia.

38. Nessuna assemblea ha espresso indicazioni a questo proposito. La Commissione Precapitolare è consapevole dell'elevata criticità e problematicità di questi criteri. Essi riflettono infatti quello che l'Istituto vuole da una sua espressione autonoma ed esprimono una scala di valori che devono essere esplicitati per poter influenzare, tra l'altro, scelte strategiche sia del governo centrale sia di quello circoscrizionale. Proprio per questo la Commissione ritiene che non sia possibile per il Capitolo evitare questo argomento ed a questo scopo propone i seguenti punti di riflessione.

Punti di riflessione

39. La decisione di stabilire i criteri vigenti per l'erezione di circoscrizioni (delegazioni o provincie) fu presa in un momento di espansione numerica dell'Istituto, avente origine prevalentemente in provincie europee ed in Messico. Questa tendenza si è arrestata molti anni fa, anche se le sue conseguenze non sono mai state considerate con attenzione dai capitoli recenti. In particolare è ora in atto una contrazione numerica dell'Istituto.

40. Una situazione di contrazione numerica di un Istituto come il nostro significa che la maggioranza delle provincie e delegazioni vedranno diminuire il numero dei loro membri giuridici. Questo fatto renderà sempre più difficile assicurare in una provincia tutti i servizi che sono di competenza per questo livello. È ineluttabile che nel futuro più o meno prossimo debbano esserci degli accorpamenti.

41. Nella vita religiosa in genere una circoscrizione assume rango di provincia (i.e. entità giuridica canonica a cui si lega il potere ordinario di autorità, cioè la piena giurisdizione del provinciale sui membri della provincia) quando essa raggiunge un livello di autonomia giudicato sufficiente a garantire l'erogazione dei necessari servizi ai suoi membri ed a mantenere nel tempo la sua esistenza (stabilità) e possibilmente crescita. Nel caso del nostro Istituto questa autonomia deve essere valutata alla luce specifica del nostro carisma missionario che ci impone la mobilità (più che stabilità) e la distinzione tra appartenenza giuridica e radicale (facendo sì che spesso la maggior parte dei membri giuridici di una provincia non sono membri di appartenenza radicale).

42. L'autonomia economica (sostenibilità finanziaria) come concepita nel nostro Istituto, differisce grandemente da come essa è concepita in molti altri Istituti. Il criterio finora utilizzato per valutare la autonomia economica di una circoscrizione non è la capacità di reperire in loco le risorse necessarie al mantenimento della circoscrizione stessa, bensì la capacità dei membri di mobilitare risorse di qualsiasi provenienza.

43. Un fenomeno relativamente nuovo nel nostro Istituto è l'aumento delle circoscrizioni con un elevato numero di membri di appartenenza radicale. Questo implica la necessita' di trovare localmente la soluzione ad alcune esigenze di servizio stabile (come per esempio assistenza ai malati, missionari in vacanza, residenze per anziani etc...) che non si ponevano in antecedenza. Pone altresì' la sfida di un ricollocamento davanti alla chiesa locale che può influenzare le scelte dei campi di lavoro.

44. Una volta stabiliti i criteri da considerare, è necessario darsi anche dei valori numerici di soglia. La determinazione delle soglie applicabili a ciascun criterio, malgrado sia percepita come l'aspetto più critico (e magari contenzioso), è invece di secondaria importanza. Benché difficile da farsi, è assolutamente necessario tenere ben separato il duplice livello della questione. La riflessione sui criteri si colloca a livello di discernimento carismatico, e pertanto non può essere imbrigliato da meccanismi di autodifesa e conservazione. È inoltre importante "sganciarsi" – almeno a questo livello di libera riflessione - dalla immagine di provincia che ci proviene dalla nostra storia per camminare verso una immagine di provincia consona al discernimento carismatico che proponiamo ed ai cambiamenti in evoluzione.

Tabella dei possibili criteri per la formazione di una provincia, su cui discernere.

Criterio	Descrizione	Soglia attuale
Dimensioni	Numero di membri con appartenenza giuridica	25
	Numero di comunità	3
Radicamento	Numero di membri di appartenenza radicale (autoctoni) – a prescindere dalla loro appartenenza giuridica	n.a.
Internazionalità	Numero di nazionalità	n.a.
Personalità giuridica civile	Presenza di attuale persona giuridica civile che rifletta la erigenda personalità canonica	n.a.
Economia	Sufficiente livello di sostenibilità finanziaria	n.a.
Contesto	Differenze/ostacoli linguistici, barriere doganali, distanze e collegamenti, conflitti.....	n.a.
Servizio missionario	Numero e tipi di campi di lavoro	n.a.

ALLEGATO 1

IMPLICAZIONI GIURIDICHE DELLE POSSIBILI PROPOSTE SULLA STRUTTURA DI GOVERNO

Modifiche alla Regola di Vita	Commenti e Osservazioni
1) Osservazioni Generali	
Modifiche alla Regola di Vita	RV 153 dice che il Capitolo generale può modificare la RV: - Parte costituzionale (maggioranza 2/3) con approvazione della Santa Sede - Parte direttoriale (maggioranza assoluta)
Entrata in vigore delle modifiche alla parte costituzionale	Le modifiche approvate alla parte costituzionale devono essere presentate alla Santa Sede per approvazione dopo la conclusione del Capitolo. Solo eccezionalmente e per valide ragioni il Superiore Generale (preferibilmente il nuovo) può chiedere l'approvazione di una o due modifiche con procedura d'urgenza e prima della chiusura del Capitolo.
Entrata in vigore delle modifiche alla parte direttoriale	Qualsiasi modifica alla parte direttoriale entra in vigore con la pubblicazione degli Atti Capitolari, cioè con la promulgazione della norma. Nessuna decisione di cambiamento della parte direttoriale può essere efficace durante il capitolo stesso.
Sospensione di una norma direttoriale	Con voto deliberativo del Consiglio, il Superiore Generale può sospendere "norme del direttorio generale durante il suo mandato, purché non siano essenziali alla natura e finalità dell'Istituto" (RV 139.5)
2) Per favorire la continuità	
Estendere la durata del mandato del CG a otto anni.	Per **modificare la durata del mandato** del CG (RV 157) bisogna modificare la RV in una parte costituzionale. Non è possibile eleggere con il vecchio mandato (sei anni) con l'accordo che, se l'estensione della durata del mandato è stata approvata dal Capitolo e confermata dalla Santa Sede, l'estensione (otto anni) sia applicabili all'eletto.
Estendere la durata del **mandato del Superiore Provinciale** a quattro anni.	Per la **durata dei mandati dei Provinciali** occorre modificare la RV 124 nella parte costituzionale
Facilitare la rielezione del Superiore Generale uscente	Per **facilitare la rielezione** del SG occorre modificare RV 155. Due possibilità: a) ridurre la maggioranza necessaria per l'elezione nelle prime tre votazioni (si applica a tutti i possibili candidati) b) rimuovere la clausola che prevede per il SG uscente la perdita del diritto di voto passivo dopo le prime tre votazioni Nel caso si scelga b) è necessario tener conto del fatto che la frase che sancisce la perdita del voto passivo è anche il solo testo costituzionale che menziona la possibilità di rielezione ad un secondo mandato di sei anni. Perciò, se non si intende impedire la rielezione, bisogna inserire nel testo costituzionale una frase che menzioni la possibilità di rielezione per un secondo mandato. Tutte queste modifiche sono costituzionali e devono essere

	approvate dalla Santa Sede. Il n. 155.1 della RV (direttoriale) esclude la rielezione per un terzo mandato.
Facilitare la rielezione di un Assistente Generale uscente	Per **facilitare la rielezione** di un Assistente Generale occorre modificare RV 156 e rimuovere la clausola che prevede che per la rielezione sia richiesta la maggioranza dei due terzi. Si tratta di una norma statutaria e quindi deve essere approvata dalla Santa Sede.
Eleggere come Superiore Generale un **Assistente Generale uscente**	Nessuna modifica è necessaria. Si applicano normalmente le norme prescritte in RV 155.
Non permettere la rielezione del Superiore Generale (in caso di mandato di otto anni)	La RV va modificata anche per **escludere la possibilità di ri-elezione** del SG nel caso dell'estensione a 8 anni (modifica RV 155 parte costituzionale). Necessaria l'approvazione della Santa Sede. Bisogna poi abolire anche il 155.1, che non avrebbe più senso.
Posticipare la presa in carico del nuovo Consiglio Generale di uno/due mesi dopo le elezioni, per consentire una presa di coscienza graduale delle problematiche	Se si decide di far continuare la vecchia amministrazione per uno o due mesi dopo il Capitolo (per garantire un passaggio di consegne graduale) occorre modificare la RV 157 (costituente) e 157.1 (direttoriale) Inoltre, bisogna definire di quale natura possono essere le decisioni assunte dal Consiglio uscente.
3) Per promuovere la sussidiarietà	
Affidare agli Assistenti Generali il **Coordinamento Continentale**	Coordinamento funzionale ma non decisionale: un Assistente Generale ha solo potere delegato. Inoltre, per rispettare l'unità con Superiore Generale ed il Consiglio, l'Assistente Co-ordinatore di Continente deve elaborare insieme ad essi le tutte le decisioni
Raggruppare alcune provincie/delegazioni in nuove provincie più ampie.	L'erezione di una circoscrizione (Provincia o Delegazione) è regolata dalla RV 103, dove si indica il numero minimo richiesto per l'erezione di una provincia/ delegazione (RV 103.1 e 103.2). Al 113 si parla dell'autorità che può erigere e sopprimere una provincia. Di norma l'erezione viene votata dal Capitolo. Il Generale deve però emettere il decreto di erezione senza il quale la decisione del Capitolo non è operativa. L'autorità che decreta può sopprimere. La RV 113.1 domanda una consultazione coi superiori ed i membri della provincia in causa, nel caso di un cambiamento.
Innalzare il numero di soglia di confratelli necessari per erigere una provincia o una delegazione	Per modificare il numero minimo di confratelli che compongono una provincia o delegazione o qualsiasi altro criterio per l'erezione di una circoscrizione, occorre modificare RV 103.1 e 103.2 (direttoriali)
Assegnare alle Assemblee Continentali dei Provinciali e Delegati un **ruolo deliberativo**, oltre che consultivo.	Non è possibile attribuire facoltà deliberative a ciò che giuridicamente non è costituito. Per permettere alle assemblee continentali di avere carattere deliberativo e non solo consultivo occorrerebbe creare un livello giuridico di autorità che "incarni" la facoltà deliberativa. Cfr. RV 133 e CIC 620. Questo non è possibile perché incompatibile col principio che l'autorità, nella Chiesa, è sempre personale e mai collegiale. Inoltre bisognerebbe specificare in quali aree l'autorità deliberativa del livello continentale sostituisce quella del Superiore Generale.

Definire il compito del **Coordinatore Continentale** a livello giuridico ed operativo (AC 2003, 138ss).	A livello giuridico non esiste possibilità di definizione di un co-ordinamento di provincie. A livello operativo occorre esaminare i termini di riferimento contenuti nei vari direttori e magari stabilire un direttorio di questo livello.
4) Riguardo ai servizi degli Assistenti e Segretariati Generali	
Portare a 6 il n. degli **Assistenti Generali**	Per aumentare i Consiglieri a 6 non occorre cambiare la RV (RV 132 – ..."almeno 4"...). Occorre invece aggiornare il quorum della consulta, che è indicato nella parte direttoriale (RV 137.1; 137.3)
Affidare a degli Assistenti Generali la **responsabilità di alcuni Segretariati**	La RV al 140.1 stabilisce quali sono i Segretariati e quali funzioni devono svolgere. Vi si parla di segretariati e non di segretari, cioè non viene indicato esplicitamente chi debba esserne incaricato. Tuttavia, la RV 135.2 (direttoriale) afferma che un Assistente Generale non deve assumere le funzioni di segretario.
- Trasformare la Commissione di FP in **Segretariato Generale** - Creare il Segretariato delle ***Risorse Umana*** - **Abolire** il segretariato di AM o Evangelizzazione - **Modificare il nome dei segretariati** e delle funzioni specifiche (termini di riferimento)	Per creare, modificare o abolire un segretariato occorre modificare la RV 140.1 (parte direttoriale)
Dislocare a **livello continentale** dei servizi di coordinamento corrispondenti ai **settori di AM e EV**, lasciando a Roma Formazione ed Economia	Se un Segretariato Generale rimane senza segretario non occorre modificare la RV. Così pure se più segretariati sono affidati "*ad interim"* ad una stessa persona. Se un segretariato viene abolito, occorre modificare la RV al 140.1 (parte direttoriale). Nota Bene: gia' esistono a livello continentale dei consigli di settore e dei provinciali accompagnatori di settore (AC 2003: 140, 141; DDG 1997: 51, 52, 53)

ALLEGATO 2

SEGRETARIATI GENERALI

Dalla RV 140
La direzione generale è composta, oltre che dal consiglio generale, dai diversi segretariati ed uffici generali. I membri di questi organismi sono nominati «ad nutum» dal superiore generale con il consenso del suo consiglio.

140.1 I segretariati generali sono organismi tecnici-consultivi-operativi a servizio del superiore generale e suo consiglio e dell'Istituto. Essi sono: il segretariato dell'evangelizzazione, della formazione, dell'animazione missionaria e dell'economia. Nell'ambito delle loro competenze: studiano problemi e situazioni, propongono soluzioni, preparano sussidi e pubblicazioni, attuano i programmi concordati con il superiore generale e suo consiglio, favoriscono la collaborazione e l'interscambio con i rispettivi segretariati od incaricati provinciali, collaborano nei programmi di formazione permanente, organizzano assemblee e raduni di settore in accordo con il superiore generale, sentito il parere del proprio consiglio.

140.4 Il capitolo generale può creare o abolire tali organismi generali secondo le necessità. Le loro attività sono determinate da norme contenute nel direttorio della direzione generale.

COMPITI COMUNI DI TUTTI I SEGRETARIATI GENERALI
(Dal Direttorio della Direzione Generale)

- studiare argomenti e situazioni, proporre soluzioni e preparare sussidi e pubblicazioni;
- studiare le situazioni e i problemi delle provincie nei rispettivo settore e proporre ai Superiore generale e suo Consiglio proposte di soluzioni;
- consultarsi con l'assistente incaricato del settore su ogni iniziativa del segretariato;
- attuare i programmi concordati con il Superiore generale e suo Consiglio;
- favorire la collaborazione e l'interscambio con i rispettivi segretari o incaricati provinciali;
- collaborare nei corsi e programmi di formazione permanente;
- convocare i consigli costituiti a livello continentale per settore;
- organizzare assemblee di settore e altri raduni in accordo con il Consiglio generale;
- fare visite particolari su richiesta dei Consiglio generale;
- preparare periodicamente dei contributi per la Familia Comboniana e il MCCJ Bulletin;
- curare l'archivio del proprio segretariato;
- stimolare le specializzazioni di settore.

SITUAZIONE CORRENTE	**PROPOSTA**
• Segretariato Economia • Segretariato Formazione di Base • Segretariato Evangelizzazione • Segretariato Animazione Missionaria • Commissione Formazione Permanente	• Segretariato Economia • Segretariato Formazione di Base • Segretariato Animazione Missionaria e Giustizia e Pace • Segretariato Formazione Permanente e delle Risorse Umane

SITUAZIONE CORRENTE	PROPOSTA
EQUIPE DELLA FORMAZIONE PERMANENTE L'équipe operativa attua i programmi di formazione permanente approvati dal Consiglio generale. Ha i seguenti compiti • dirige e anima i corsi di rinnovamento e collabora con i segretari dei segretariati generali nei corsi monografici; • ha periodici contatti con i responsabili delle commissioni o gli incaricati provinciali della formazione permanente; • offre anche collaborazione e sussidi su richiesta delle provincie; • propone persone qualificate per corsi di esercizi spirituali o di rinnovamento; • coordina il gruppo dei Padri/Fratelli studenti che frequentano corsi per una specializzazione o per l'anno sabbatico.	**SEGRETARIATO GENERALE PER LA FORMAZIONE PERMANENTE E LE RISORSE UMANE** *Il segretariato generale per la formazione permanente e le risorse umane (FPRU) è un organismo tecnico-consultivo-operativo alle dirette dipendenze del Consiglio generale, con lo scopo di coordinare e animare la formazione permanente dei confratelli e di raccogliere, organizzare, analizzare l'informazione relativa ai confratelli stessi al fine di assicurarne un utilizzo funzionale al rinnovamento ed alla crescita dei missionari e delle comunità (RV 100.4). Ha il compito di* 1. dirige e anima i corsi di rinnovamento e collabora con i segretari dei segretariati generali nei corsi monografici; 2. ha periodici contatti con i responsabili delle commissioni o gli incaricati provinciali della formazione permanente; 3. offre anche collaborazione e sussidi su richiesta delle provincie; 4. propone persone qualificate per corsi di esercizi spirituali o di rinnovamento; 5. coordina il gruppo dei Padri/Fratelli studenti che frequentano corsi per una specializzazione o per l'anno sabbatico. 6. raccogliere, organizzare, analizzare l'informazione relativa ai confratelli stessi al fine di assicurarne un utilizzo funzionale al rinnovamento ed alla crescita dei missionari e delle comunità 7. sviluppare e mantenere un database con informazione su potenzialità, qualifiche, qualità, limiti, pubblicazioni etc.. di confratelli 8. offrire orientamenti per assicurare un miglior accompagnamento della persona dei confratelli, incluso coloro che manifestano esigenze specifiche 9. sviluppare strumenti per la programmazione della qualifica dei confratelli 10. studiare temi riguardanti la missione negli aspetti della metodologia apostolica e della spiritualità missionaria; 11. portare a conoscenza la dottrina sociale della chiesa nelle sue parti più importanti per l'evangelizzazione;
SEGRETARIATO GENERALE PER L'EVANGELIZZAZIONE Il segretario del segretariato per l'evangelizzazione, tenendo presente le altre norme generali e quelle della RV svolge in particolare questi compiti: • studiare temi riguardanti la missione negli aspetti della metodologia apostolica e della spiritualità missionaria; • portare a conoscenza la dottrina sociale della chiesa nelle sue parti più importanti per l'evangelizzazione; • promuovere maggior sensibilità e impegno per le sfide della giustizia e pace nel mondo; • favorire iniziative di promozione umana; • garantire una consulenza al Consiglio generale nella revisione delle convenzioni con gli Ordinari; • favorire la riflessione, l'informazione e i contatti con le provincie sui problemi del laicato missionario; • promuovere l'informazione e la collaborazione tra le provincie su progetti e laici disponibili.	**SEGRETARIATO GENERALE PER L'ANIMAZIONE MISSIONARIA, GIUSTIZIA E PACE** *Il segretario del segretariato per l'animazione missionaria, tenendo presente le altre norme generali e quelle della RV, svolge in particolare questi compiti: Ha il compito di:* 1. promuovere ricerche e studi, e curare pubblicazioni sui problemi e le prospettive

SEGRETARIATO GENERALE PER L'ANIMAZIONE MISSIONARIA Il segretario del segretariato per l'animazione missionaria, tenendo presente le altre norme generali e quelle della RV, svolge in particolare questi compiti: • promuovere ricerche e studi, e curare pubblicazioni sui problemi e le prospettive dell'animazione missionaria; • favorire una certa unità di obiettivi, contenuti e metodologia dell'animazione missionaria (AM di base e mass-media), nel rispetto della tradizione dell'Istituto e delle autonomie delle provincie e nel contesto delle chiese locali; • promuovere l'interscambio e la collaborazione tra le provincie della stessa area culturale e continentale a livello di a-nimazione missionaria di base e di mass-media; • curare la preparazione del personale (AM di base e mass-media), con attenzione particolare alla crescente internazionalità dell'Istituto; • consultarsi con il direttore della CP/CPN nelle iniziative del settore dei mass-media; e collaborare eventualmente con lui nella ricerca di materiale, approfittando dei viaggi e delle visite.	dell'animazione missionaria; 2. favorire una certa unità di obiettivi, contenuti e metodologia dell'animazione missionaria (AM di base e mass-media), nel rispetto della tradizione dell'Istituto e delle autonomie delle provincie e nel contesto delle chiese locali; 3. promuovere l'interscambio e la collaborazione tra le provincie della stessa area culturale e continentale a livello di a-nimazione missionaria di base e di mass-media; 4. curare la preparazione del personale (AM di base e mass-media), con attenzione particolare alla crescente internazionalità dell'Istituto; 5. consultarsi con il direttore della CP/CPN nelle iniziative del settore dei mass-media; e collaborare eventualmente con lui nella ricerca di materiale, approfittando dei viaggi e delle visite. 6. promuovere maggior sensibilità e impegno per le sfide della giustizia e pace nel mondo; 7. favorire iniziative di promozione umana; 8. garantire una consulenza al Consiglio generale nella revisione delle convenzioni con gli Ordinari; 9. favorire la riflessione, l'informazione e i contatti con le provincie sui problemi del laicato missionario; 10. promuovere l'informazione e la collaborazione tra le provincie su progetti e laici disponibili.

ABBREVIAZIONI E NOTE

AC	=	Atti Capitolari
AG	=	Decreto Ad Gentes (1965)
AM	=	Animazione Missionaria
CG	=	Consiglio Generale
CIC	=	Codice di Diritto Canonico
CIF	=	Centro Internazionale Fratelli
DG	=	Direzione Generale
DDG	=	Direttorio della Direzione Generale
EV	=	Evangelizzazione
GPIC/JPIC	=	Giustizia Pace e Integrità del Creato
LMC	=	Laici Missionari Comboniani
MCCJ	=	Missionari Comboniani del Cuore di Gesù
Ratio	=	Ratio Missionis
RM	=	Lettera enciclica Redemptoris Missio (1991)
RV	=	Regola di Vita
S/E	=	Scritti del Comboni