

LE PROSPETTIVE SULL'AUTORITÀ NELLA VITA RELIGIOSA DOPO IL CONCILIO VATICANO II

SR. MARY JOHN MANANZAN, OSB

INTRODUZIONE

L'11 ottobre 2012, abbiamo celebrato il 50° anniversario dell'apertura del Concilio Vaticano II, uno dei più grandi eventi nella storia della Chiesa. La Chiesa intera ha assistito a cambiamenti rivoluzionari e di vasta portata, frutto del Concilio, che hanno favorito cambiamenti e progressi a livello liturgico, sociale, culturale ed economico. Christine Moulton del Salt Lake Tribune scrive: *Il Concilio Vaticano II è considerato il Concilio Ecclesiale più importante degli ultimi secoli, non perché ha proclamato nuove dottrine, ma perché ha cambiato il modo in cui la fede si relaziona col mondo moderno* (cfr. Internet: Huff Post: Religion). Il Concilio ha aperto le finestre della Chiesa per far entrare aria fresca (anche se alcuni critici pensano che abbia fatto entrare anche uragani). Ha apportato dei cambiamenti fondamentali nel modo in cui la Chiesa è organizzata e governata e nel suo rapporto con le altre religioni e con il mondo laico. Non vi è alcun dubbio che i religiosi e, in particolare le religiose, abbiano sperimentato l'impatto più forte del Concilio Vaticano II, cambiando radicalmente la loro visione di sé e il loro stile di vita.

Anche se il Vaticano II non ha prodotto un documento specifico sull'autorità nella vita religiosa, esso ha introdotto concetti in diversi documenti che hanno fortemente influenzato la percezione della leadership religiosa dopo il Concilio Vaticano II

L'INFLUENZA DEL VATICANO II SUL MODO DI INTENDERE L'AUTORITÀ NELLA VITA RELIGIOSA

1. PARTECIPAZIONE

Senza dubbio la Chiesa è ancora fortemente gerarchica. Tuttavia, il Vaticano II ha cercato di incoraggiare una maggiore partecipazione dei membri della base. Secondo il Concilio Vaticano II la Chiesa è una "comunione" di persone che condividono una visione comune e il compito di annunciare alle genti di tutto il mondo l'amore di Dio e di indicare Cristo, quale modello per eccellenza del modo di amare e servire Dio. In questa Chiesa i laici non sono più spettatori passivi, come lo sono stati per molto tempo, ma sono incoraggiati ad essere lavoratori attivi nella vigna di Dio.

Questo richiede un cambiamento nei leader religiosi, nella loro modo di intendere il loro ruolo e il loro stile di governo. In alcune congregazioni, da uno stile monarchico, fortemente centralizzato, si è passati ad una struttura più circolare e ad una maggiore apertura all'ascolto dei membri della base della comunità. È stato introdotto il dialogo e le assemblee comunitarie sono diventate una pratica comune. In molte comunità il termine "superiore" non è stato più utilizzato ed è stato sostituito con termini quali "coordinatore", "moderatore", etc. In questa sede continuerò ad utilizzare la parola "superiore" dal momento che essa è ancora largamente utilizzata dalla maggior parte delle comunità religiose.

2. COLLEGIALITÀ

Wikipedia descrive la collegialità nella Chiesa Cattolica Romana. “*Collegialità*” si riferisce alla dottrina della Chiesa Cattolica Romana, che afferma che i Vescovi di tutto il mondo, collettivamente considerati (il Collegio dei Vescovi), condividono insieme al Papa la responsabilità del governo e della cura pastorale della Chiesa. Questa dottrina è stata esplicitamente espressa dal Concilio Vaticano II, anche se si fonda su insegnamenti antichi. Uno dei cambiamenti più importanti del Concilio Vaticano II è stato quello di promuovere le Conferenze Episcopali (conferenze di vescovi).

Nella leadership religiosa, questo concetto si è espresso nell’adozione di un processo decisionale collegiale da parte dei Superiori Generali con i loro Consigli, da parte delle Priore, Abbadesse e Provinciali con i loro rispettivi Consigli. Allo stesso modo, i superiori locali convocano assemblee comunitarie per discutere e decidere su questioni che interessano le loro comunità e il loro apostolato.

3. SUSSIDIARIETÀ

La **sussidiarietà** è un principio organizzativo secondo il quale le questioni dovrebbero essere gestite dall’autorità competente più piccola, inferiore o meno centralizzata. Se possibile, le decisioni politiche dovrebbero essere prese a livello locale, piuttosto che da un’autorità centrale. (Lew Daly (2010-01-08). ["God's Economy"](#). [The Financial Times](#). Retrieved 2010-01-25). L'[Oxford English Dictionary](#) definisce la sussidiarietà come l’idea che un’autorità centrale dovrebbe avere una funzione sussidiaria, eseguendo solo quei compiti che non possono essere eseguiti in modo efficace ad un livello più immediato o locale.

Nell’autorità religiosa questo significa che i superiori maggiori permettono ai superiori locali o di livello inferiore di decidere sulle questioni relative al loro ambito di giurisdizione e non interferiscono, a meno che non vi sia qualcosa che riguarda la loro sfera di competenza. Questo impedisce quelle forme di “micro-management” (microgestione) che risultano demoralizzanti per i superiori di un livello più basso e sono uno spreco di energia per i superiori maggiori. Questo “micro-management” (microgestione) può anche incoraggiare i membri a ‘scavalcare’ i loro diretti superiori per rivolgersi direttamente alla massima autorità, cosa che risulta dannosa per l’intero sistema.

4. RENDICONTO

Anche se non vi è alcuna menzione specifica riguardante il “rendiconto” nei documenti del Vaticano II, i primi tre principi di partecipazione, collegialità e sussidiarietà includono necessariamente il dovere di rendiconto da parte dell’autorità religiosa. In questo modo ci si allontana da quel tipo di autorità intesa come monarchia assoluta, in cui i leader rendono conto solo a Dio e a se stessi e non ai loro membri.

Grazie al nuovo modo di intendere la Chiesa, come una comunità con una visione e una responsabilità comuni, il Vaticano II obbliga le autorità religiose al dovere di rendiconto nei confronti dei loro membri. Nelle comunità religiose, infatti, i capitoli generali e provinciali prevedono una relazione con cui i superiori maggiori informano i loro membri sulle modalità con cui hanno realizzato la visione-missione delle congregazioni o le risoluzioni e le raccomandazioni dei capitoli precedenti.

I MODELLI DI AUTORITÀ RELIGIOSA POST CONCILIARI

Vorrei ora descrivere più dettagliatamente tre modelli di autorità religiosa che sono stati influenzati dai principi che ho prima descritto e che affondano le loro radici nel Concilio Vaticano II.

I. LEADERSHIP DI SERVIZIO

A. Origine del termine

Il termine “leadership di servizio” è divenuto popolare nei primi anni '70, subito dopo la conclusione del Concilio Vaticano II. I termini “leadership di servizio” e “leader servo” sono stati conati da Robert K. Greenleaf nel 1970 nel suo saggio *“The Servant as Leader”* (Il Servo come Leader). Greenleaf ha lavorato a lungo per AT&T e ha trascorso gran parte della sua carriera impegnato in studi manageriali, nello sviluppo manageriale e nella formazione manageriale. Dopo aver lavorato presso l'AT&T ha iniziato la sua carriera di professore, relatore e consulente aziendale per molte aziende, università, chiese e organizzazioni non-profit. Nel 1964 ha fondato l'organizzazione internazionale non-profit denominata “Centro di Etica Applicata”, che nel 1985 è stata rinominata *Centro Robert K. Greenleaf per la leadership di servizio*.

L'idea per il suo saggio “Il Servo come Leader” è scaturita dalla lettura di “Viaggio in Oriente” di Herman Hesse. Il libro narra di un gruppo che affronta un viaggio mitico. Il personaggio principale di questa storia è Leo. Leo è compagno e servo del gruppo, ma in qualche modo è lui a sostenere il gruppo con il suo spirito e a creare in ognuno un senso di benessere. Tutto va per il meglio fino a che Leo non scompare. Il gruppo si scioglie e il viaggio deve essere prematuramente interrotto. Il gruppo non può più esistere senza il suo servo Leo. Dopo aver letto questa storia Greenleaf ebbe l'intuizione che un buon leader è prima di tutto un servitore. Un buon leader deve essere prima di tutto un buon servitore. Per questo egli ha scritto il suo saggio *Il servo come Leader*. Ma la sua idea è scaturita anche dalla sua eredità cristiana e, consciamente o inconsciamente, dal Concilio Vaticano II:

Anche se ha utilizzato un vocabolario laico, la sua definizione di leadership esprime in maniera chiara la sua convinzione che i bisogni dei seguaci sono santi e legittimi e che l'esercizio del potere da parte del leader deriva dal consenso dei seguaci. Greenleaf era molto concentrato su azioni e fini e aveva un atteggiamento sabbatico nei riguardi della vita organizzativa. Come Cristo, che ha affermato: “Il sabato è stato creato per l'uomo, non l'uomo per il sabato”^[2], Greenleaf riteneva che le istituzioni devono servire la gente. Inoltre, egli ha avuto la sensazione di essere sulla soglia di un momento storico importante, di un cambiamento di paradigma nella risposta collettiva americana all'autorità formale. (Wikipedia, Robert Greenleaf)

B. Le radici bibliche della Leadership di Servizio

Esistono dei fondamenti biblici per il concetto di Leadership di Servizio. Il termine “servo” deriva dalla parola ebraica “eved”, che originariamente significava schiavo, ma che si è evoluta ad indicare “colui in cui riporre fiducia”. In Isaia, capitolo 52, il “servo di Yahweh” è stato identificato con 1) la nazione di Israele che serve Dio; 2. Il resto fedele che ha servito Dio nei momenti difficili e 3) il Messia che diviene il servo sofferente.

Nel Nuovo Testamento, Gesù si ricollega alla tradizione dei leader servi e del servo sofferente di Yahweh (Luca 4, 18-19). In Marco 9, 33-35 Gesù esige dai capi della sua Chiesa le stesse qualità: «Se uno vuol essere il primo, sia l'ultimo di tutti e il servo di tutti». E in Giovanni 13 dimostra questo principio in maniera efficace lavando i piedi degli apostoli, un eccezionale gesto di servizio.

C. Caratteristiche del Leader Servo

Larry C. Spears, che ha servito come Presidente e amministratore delegato del Centro Robert K. Greenleaf per la Leadership di Servizio fin dal 1990, ha indicato una serie di 10 caratteristiche che sono fondamentali per lo sviluppo di un leader servo. Ho preso queste categorie, ma le ho adattate all'autorità religiosa e ad un contesto religioso. Ho anche inserito alcune idee di Howard Young indicate nel suo articolo: "Riscoprire la Leadership di Servizio" (Internet: Assemblies of God: Enrichment Journal).

- **Ascolto e disponibilità:** le Superiori, come Leader Serve, sono presenti per le loro Sorelle, non solo fisicamente, ma con tutto il loro essere. Ogni leader servo è motivato ad ascoltare attivamente i subordinati e a sostenerli nell'individuare la decisione da prendere. Il leader servo deve prestare particolare attenzione a ciò che rimane non detto. Questo significa poter contare sulla propria voce interiore, per poter intuire ciò che il corpo, la mente e lo spirito stanno comunicando. ^[3]
- **Empatia:** Un leader servo cerca di capire gli altri e di empatizzare con loro. Le Suore hanno diritto a rispetto e apprezzamento per il loro sviluppo personale. La leader non dovrebbe prendere se stessa come misura per giudicare gli altri, ma deve accogliere gli altri così come sono.
- **Guarigione:** una grande forza di un leader servo è la capacità di guarire se stesso e gli altri. Un leader servo cerca di aiutare le persone a risolvere i loro problemi e i conflitti nelle relazioni, perché vuole incoraggiare e sostenere lo sviluppo personale di ciascun individuo. ^[4] Questo porta alla formazione di un ambiente di comunità dinamico, felice e libero della paura del fallimento. ^[5]
- **Consapevolezza:** un leader servo ha bisogno di acquisire una consapevolezza generale e soprattutto la consapevolezza di sé. Possiede la capacità di comprendere le situazioni da un punto di vista più integrato, olistico.
- **Persuasione:** un leader servo non sfrutta il proprio potere e status per ottenere la condiscendenza, ma cerca di convincere coloro che guida. Questo elemento distingue più chiaramente la leadership di servizio dai tradizionali modelli di autorità.
- **Concettualizzazione:** un leader servo pensa al di là delle realtà quotidiane. Questo significa che ha la capacità di vedere oltre i limiti della gestione quotidiana della comunità, ma ha sempre in mente la visione globale della congregazione, avendola fatta propria.
- **Lungimiranza:** la lungimiranza è la capacità di prevedere il probabile esito di una situazione. Essa consente al leader servo di apprendere dal passato e di ottenere una migliore comprensione della realtà attuale, oltre ad identificare le possibili conseguenze per il futuro ...
- **Amministrazione:** i leader religiosi hanno il compito di amministrare l'istituzione loro affidata per il maggior bene della Chiesa e della società. La Leadership di servizio comporta il dovere di aiutare e servire gli altri. L'apertura e la persuasione sono più importanti del controllo.
- **Impegno per la crescita delle persone:** un leader servo è convinto che le persone abbiano un valore intrinseco. Per questo, deve favorire e incentivare la crescita personale, professionale e spirituale delle Suore tramite un piano di Formazione Permanente ben elaborato. In questo modo promuoverà le doti delle Suore e non si sentirà minacciata dalla loro competenza perché gode di sicurezza interiore e di una sana autostima.
- **Costruire comunità:** la priorità di un leader servo è la costruzione di una comunità in cui prevale l'amore, la preghiera, la compassione. A sua volta, la sua comunità deve servire la comunità più grande, specialmente i poveri e gli oppressi. ^[6]

II. LEADERSHIP CONDIVISA

A. Concetto di Leadership Condivisa

Un altro significativo modello di leadership post-Vaticano II si discosta dalla leadership monarchica e centralizzata che ha caratterizzato molte comunità religiose nel periodo precedente il Concilio e che rimane presente ancor oggi.

Secondo Peter Smith, questo concetto di leadership “sottolinea che, piuttosto che fare affidamento su un singolo individuo che si impegni in un’azione efficace, è necessario che altri membri del gruppo assumano una responsabilità condivisa nella identificazione dei problemi, nella loro soluzione e nella decisione riguardo alle azioni da intraprendere”.

Questo concetto di leadership crede nell’importanza della persona, crede che le persone siano interessate a partecipare allo sviluppo del loro benessere, crede che le persone siano capaci di imparare e capaci di cambiare e di assumere responsabilità; crede che le persone e le comunità siano capaci di identificare i problemi presenti nella loro vita, di analizzare la loro situazione, di formulare diverse soluzioni alternative e di agire sulla base dell’alternativa scelta; crede che le persone possano lavorare efficacemente insieme per cambiare le condizioni che vanno oltre il controllo dei singoli e che la partecipazione della comunità e il processo di gruppo sono di per sé elementi che producono benessere (United Way of the Fraser Valley).

B. Elementi di una Leadership condivisa

Secondo Robert Gallagher (2001), nella vita di una comunità o di una istituzione ci sono tre compiti importanti: 1) Realizzare i compiti 2) Mantenere relazioni 3) Provvedere ai bisogni e ai desideri individuali.

Nel realizzare un compito, qualcuno deve iniziare, dare suggerimenti, proporre azioni di gruppo, qualcuno deve cercare le informazioni necessarie e condividerle. La comunità è una rete di relazioni e qualcuno deve occuparsi di favorire le relazioni incoraggiando, esprimendo i sentimenti del gruppo, armonizzando, filtrando le informazioni e fissando delle norme. Qualcuno deve vegliare sul gruppo perché ogni membro della comunità possa soddisfare i propri bisogni di accettazione, il senso della propria importanza e valore, l’amicizia, etc.

Non vi è alcuna ragione per cui solo il leader designato debba occuparsi di tutti questi compiti. Questi compiti dovrebbero essere affidati a chiunque possa realizzarli nel modo migliore.

C. Obiettivi condivisi per una Leadership condivisa

Che cosa i leader dovrebbero condividere in maniera specifica con i propri collaboratori o, nel caso di leader religiosi, con le loro sorelle o con i collaboratori laici?

Phil VanAuken suggerisce quanto segue:

- **POTERE** – L’obiettivo del leader è capacitare e rendere autonomi gli altri, incoraggiarli a essere fonte di idee e decisioni. Questo presuppone sicurezza interna nel leader.
- **SENTIMENTI ED EMOZIONI** – I leader devono essere disponibili sia a condividere che ad ascoltare i sentimenti. La leadership è molto più che prendere le decisioni giuste. È anche aiutare le

persone a scoprire chi sono. Riconoscendo la propria umanità, i leader invitano gli altri a essere altrettanto trasparenti e veri.

- **TEMPO** - Il tempo è un bene prezioso e il leader deve prendere una decisione consapevole di investire quel tempo nelle persone piuttosto che in funzioni amministrative.
- **BISOGNI PERSONALI** - I leader dovrebbero condividere con gli altri in modo delicato i propri obiettivi, le frustrazioni, le pressioni e i bisogni. In questo modo la comunità sentirà il bisogno di pregare per loro e li sentirà come uno di loro.
- **FIDUCIA** – La fiducia permette a due o più persone di non essere d'accordo e rispettare comunque le motivazioni dell'altro. È il lubrificante per le relazioni quando vi sono attriti e differenze.
- **TALENTI E DONI** – I leader dovrebbero condividere i loro doni, ma dovrebbero incoraggiare anche gli altri a condividere i loro doni e talenti. I membri della comunità devono essere aiutati a comprendere il loro ruolo, il modo in cui possono crescere e progredire e utilizzare i loro doni per la comunità.
- **INFORMAZIONE** – Tutte le informazioni disponibili devono essere condivise per il processo decisionale. I leader devono essere sia trasmettitori che ricevitori di informazioni. Bisognerebbe creare un clima in cui i membri sentano il desiderio di parlare e ascoltare apertamente e senza paura.
- **SUCCESSO E FALLIMENTI** - I leader devono parlare sia dei loro successi che dei loro fallimenti. Le storie di successo incoraggiano gli altri a continuare a perseverare mentre le storie dei fallimenti aiutano gli altri a vedere il leader come un essere umano con problemi come tutti gli altri.
- **PREGHIERA** – Nella preghiera comunitaria troviamo incoraggiamento, empatia e la capacità di vedere tutta la nostra vita con uno sguardo di fede.

D. Come i Leaders possono sovvertire la Leadership condivisa

Quali sono le azioni del Leader che vanno contro i principi di una Leadership condivisa? Si considerino le seguenti azioni:

- **ABUSO DI POTERE** – Grandi differenze nel potere relativo dei leader e dei membri possono contribuire a creare abusi. La mancanza di potere esercita la sua influenza corrottrice e può fare in modo che i membri della comunità, vivano come un'ossessione la loro scarsa influenza e diventino cauti, difensivi, critici verso gli altri e verso le nuove idee e persino sabotatori.
- **ACCUMULARE PRIVILEGI** – I Superiori quasi sempre godono di maggiori privilegi e quando si accaparrano potere e status contribuiscono al crescente divario tra chi ha e chi non ha nella comunità.
- **FAVORIRE L'INGANNO** - I Superiori hanno un maggior accesso alle informazioni. Le varie modalità di inganno sia che assumano la forma di vere e proprie bugie o del nascondere o distorcere le informazioni, distruggono la fiducia tra il superiore e la comunità.
- **AGIRE INCOERENTEMENTE** - I diversi membri, i vari livelli di relazione e gli elementi delle tante situazioni fanno sì che la coerenza sia un dovere etico della leadership. Quando i superiori sembrano agire arbitrariamente, ingiustamente o mostrano favoritismi, sorgono delle ombre.

- **TRADIRE O MALRIPPORRE LA FIDUCIA** - I Superiori devono valutare attentamente una serie di “lealtà” e di doveri quando operano delle scelte. I leader “gettano ombre” quando violano la lealtà dei membri della comunità.
- **NON ASSUMERE LE RESPONSABILITÀ** - I Superiori agiscono in maniera irresponsabile quando non fanno alcuno sforzo per prevenire misfatti, quando ignorano o negano i problemi etici, quando non si assumono la responsabilità per le conseguenze delle loro direttive, quando esigono dai membri standard più elevati rispetto a se stessi.

(Craig Johnson, 2001 citato in Shared Leadership (Leadership Condivisa) da Michele Erina Doyle e Mark K. Smith 2001 e 2012 in Internet: INFED)

E. Valori della Leadership Condivisa per il Servizio (Vincent Warner, Jr)

- **COLLABORAZIONE** piuttosto che **COMPETIZIONE** — sottolinea l'importanza dell'autenticità e dell'accettazione dei propri errori
- **CAPACITÀ** di mettersi nei panni dell'altro – **COMPASSIONE**
- **CAPACITÀ DI ASSUMERSI LA RESPONSABILITÀ** piuttosto che la condanna. Condannare è coprire. Assumersi le proprie responsabilità offre la possibilità di crescere.
- **DISPONIBILITÀ A FARE UN COMPROMESSO** quando è necessario e senza il bisogno di controllare sempre i risultati.
- **FIDUCIA E VALORIZZAZIONE DEGLI ALTRI** che rende possibile la gioia. La gioia e la letizia vengono dal non aver sempre ragione.
- **IL POTERE È PER LA PARTECIPAZIONE**, non per il dominio – potere con e non potere su
- **CAPACITÀ DI RISCHIARE** con umiltà e chiarezza.

F. Elenco di controllo

Per valutare l'efficacia della Leadership Condivisa è bene porsi le seguenti domande:

- **COLORO CHE SERVIAMO:**
 - **CRESCONO COME PERSONE?**
 - **DIVENTANO PIÙ SANE?**
 - **DIVENTANO PIÙ LIBERE E AUTONOME?**
 - **DIVENTANO PIÙ ORIENTATE AL SERVIZIO?**
 - **SI MOSTRANO OSPITALI VERSO I MENO PRIVILEGIATI?**

III. LEADERSHIP RELIGIOSA E POTERE – DAL CONTROLLO ALLA COMPASSIONE

Un'altra prospettiva post conciliare sull'autorità nella vita religiosa riguarda l'uso del potere. Il POTERE è la capacità di influenzare. Può essere sia positivo che negativo. Quando il potere viene espresso come forza positiva, attraverso l'affermazione e la correzione, si manifesta come CURA. Quando il potere diventa una forza negativa, usando lo sfruttamento, la manipolazione o il dominio, esso viene sperimentato come CONTROLLO.

Le dinamiche dei leader di successo trovano una componente chiave nel modo in cui essi rinunciano a qualsiasi BISOGNO di controllo e trovano modi per VALORIZZARE gli altri. Nelle nostre comunità religiose, le dinamiche del potere sono presenti così come nelle istituzioni secolari. Nelle comunità religiose l'abuso di potere, la sete di potere, la dipendenza dal potere, l'attaccamento al potere non sono sconosciuti. Infatti, molti conflitti nei conventi sono generalmente una questione di rapporti di potere.

Ma è altrettanto vero che vi è una grande fonte di ENERGIA e di POTERE nel fare il bene, nella cura, nella compassione che si trova nelle comunità religiose. Quindi, è importante per noi riflettere sulle dinamiche di potere.

A. VARI MODI DI USARE IL POTERE

Secondo Starhawk, una femminista nativa americana, ci sono diversi modi di usare il potere: "POTERE SU" – "POTERE IN" – "POTERE CON". Starhawk considera il "*potere su*" come connesso fondamentalmente al dominio e al controllo; il "*potere in*", come connesso ai misteri più profondi che risvegliano le capacità e le potenzialità più profonde di una persona, e il "*potere con*" come collegato al potere sociale e all'influenza che le persone esercitano tra i loro pari. Ogni tipo di potere si fonda su uno stato di coscienza e su una visione del mondo. Ogni tipo di potere ha un suo linguaggio e una mitologia e dipende da motivazioni diverse.

Una superiora religiosa usa il *potere su* quando è dominante e tirannico, consapevole che "lei è il capo". Un'altra può usare la sua autorità per scoprire le capacità latenti in se stessa e nelle sue Suore e può sviluppare queste capacità latenti. Infine, potrebbe usare il *potere con* per mettere insieme i doni e i talenti di tutte le Suore per il bene dell'istituzione.

Michael Crosby nel suo libro: *The Dynamics of Power: From Control to Compassion* (Le dinamiche del Potere. Dal controllo alla Compassione), analizza un cambiamento di paradigma nell'uso del potere da parte dei leader. Cercherò di sintetizzare ora i punti principali del libro. (Vedi il Grafico sul Potere). Anche se Michael Crosby non ha scritto il libro per le autorità religiose, esso è facilmente applicabile ai leader religiosi nell'esercizio del potere.

B. POTERE COME CONTROLLO

Quando le autorità religiose usano il loro potere per controllare, questo si manifesta in quattro forme: la manipolazione, lo sfruttamento, la coercizione e il dominio, ma è principalmente mantenuto dalla paura e dall'intimidazione. Ogni esercizio del controllo tramite la paura o l'intimidazione è un abuso. Quindi, le autorità religiose possono abusare del loro potere consciamente o inconsciamente. Siamo a conoscenza degli

abusi sessuali da parte del clero e di come questi siano coperti facendo leva sulla paura delle vittime o intimidandole in maniera sottile a motivo dell'importanza della propria posizione e del rispetto generale di cui il clero gode.

Nelle comunità religiose, i superiori religiosi possono altresì causare paura e intimidazioni tra i loro membri con le loro parole, azioni e con il loro stile di governo. È raro che i superiori religiosi siano responsabili di abusi fisici, ma molti possono essere inclini ad abusi verbali. Secondo Crosby questo è addirittura peggiore:

... in una relazione l'abuso verbale può essere più distruttivo dell'abuso fisico, perché chi abusa verbalmente spesso cerca di demolire l'immagine di sé e persino distruggere l'autostima dell'altro. È un modo per fare a pezzi l'immagine che l'altro ha di sé. Il loro obiettivo, consapevole o meno, è fare in modo che l'altro si senta impotente ... l'abuso verbale non ha bisogno di essere espresso in un linguaggio terreno. Esso si verifica quando mi metto in relazione con qualcuno che è più introverso e che viene travolto dal mio comportamento estroverso. Esso si verifica quando non dò agli altri la possibilità di parlare o di condividere le loro idee. (Crosby, p. 58)

Una comunità religiosa con un superiore che opera abusi avrà presto membri con un crescente sentimento di risentimento, di rabbia e di insoddisfazione. Questo può portare ad esplosioni di rabbia o a comportamenti aggressivi-passivi o a conflitti aperti. Quando questa situazione si prolunga può anche causare malattie psico-somatiche nella comunità. Può persino causare la perdita di vocazioni, sia perché i membri lasciano la comunità o perché incapaci di attrarre nuove vocazioni religiose.

C.POTERE COME CURA E COMPASSIONE

È possibile che un superiore religioso viva una conversione e cominci a usare il potere non come un mezzo di controllo, ma per esprimere cura e compassione. Ma questo presuppone la consapevolezza degli effetti dell'uso del potere come mezzo di controllo. Michael Crosby parla della sua esperienza personale:

“Quando ho finalmente capito che avevo usato il potere in un modo distruttivo, che minava i miei tentativi di realizzare il cambiamento che tanto desideravo apportare, soprattutto i miei tentativi di influenzare i miei collaboratori a cambiare il loro stile di lavoro o le persone vicine a impegnarsi per un cambiamento sociale, ho capito che io dovevo cambiare, altrimenti avrei solo rafforzato il controllo, l'abuso, il conflitto e la violenza che vedevo presumibilmente negli altri, ma non vedevo in me stesso” (Michael Crosby, pag. 89).

Il superiore religioso convertito deve lasciare andare le dinamiche di controllo e passare ad un atteggiamento di CURA nella la sua vita personale, nella vita comunitaria, nell'istituzione e nelle altre relazioni. Crosby scrive quanto segue circa la relazione tra cura e potere:

“Se il potere non è mai neutrale, ma può essere sia una forza di aiuto che un danno, che dà energia o toglie energia, e se il nostro modo di influenzarci reciprocamente si basa su modalità che ci possono distruggerci o potenziarci reciprocamente, allora la cura, in parole povere, non è altro che il requisito minimo per tutte le relazioni che consideriamo positive, giuste o buone. Dal momento che tutte le relazioni implicano il potere, il modo con cui ci relazioniamo e ci influenziamo reciprocamente è fondamentale se vogliamo avere relazioni positive, giuste e buone. Dal momento che la cura è una forma di rispetto, essa è il requisito base per questo tipo di relazioni. La cura costituisce il cuore della condizione umana, se desideriamo che i nostri rapporti siano costruttivi a tutti i livelli, compresi quelli della stessa società. Il

nostro “primo e continuo dovere”, quindi, è quello di incontrare l'altro come una persona di cui prendersi cura. (p. 99)

La CURA si manifesta nell'affermazione genuina e nel consolidare la correzione e la sfida. L'AFFERMAZIONE è un bisogno fondamentale di ogni essere umano. Tutti hanno bisogno di essere stimati, tutti hanno bisogno di sentirsi rispettati e onorati, di sentirsi apprezzati e importanti. Abbiamo bisogno che gli altri significativi del nostro mondo ci dicano che contiamo. E una volta che ci sentiamo “affermati”, l'altra manifestazione genuina della cura che è la CORREZIONE o la SFIDA può essere realizzata. I Superiori religiosi che non correggono o sfidano i propri membri non si prendono veramente cura di loro. Ma la correzione deve essere fondata sul rispetto genuino e sull'affermazione per essere efficace. L'effetto è lo sviluppo di LIBERTÀ e di FIDUCIA. In un ambiente in cui predomina l'affermazione e la correzione, le persone sentono di poter essere libere di dire quello che pensano e sentono e, in tal modo, possono essere libere di essere se stesse, valorizzate come persone. La FIDUCIA è quella dinamica che si costruisce in una relazione in cui le persone sono libere dalla paura e dalla intimidazione oltre che essere autonome e originali. La fiducia è il presupposto necessario per ogni relazione sana. (106)

In questo clima di fiducia e di libertà, i membri di una comunità sono valorizzati e guariti dalle loro ferite. QUANDO SIAMO GUARITI DIVENTIAMO CAPACI DI PENSIERO CREATIVO, DI SENTIMENTI POSITIVI E DI AZIONI COSTRUTTIVE. Lo spirito di competizione sarà sostituito dalla collaborazione nel compimento della missione-visione delle istituzioni. Questo creerà un clima di pace, di amore e di COMPASSIONE. Bisognerebbe attuare questo non solo nelle nostre comunità, ma anche nella società più ampia, come afferma Crosby:

“La COMPASSIONE è il potere e la forza dell'amore liberato, senza eccezioni o limiti, nel nostro universo. È la cura che valorizza l'altro divenuta universale. Consiste nello sforzo di affrontare le ingiustizie che ci circondano in cerchi progressivamente più ampi di giustizia e di misericordia, per abbracciare il mondo con un tale tipo di cura che ci impegniamo non solo per alleviare i suoi dolori, ma cerchiamo anche di dare potere a coloro che sono stati feriti perché possano camminare liberi verso il futuro”.

Le nostre comunità religiose, dunque, possono anche essere strumenti di pace per la società e muovere il mondo nel modo della COMPASSIONE.

CONCLUSIONE

Il tema della nostra Assemblea è: “NON SARÀ COSÌ TRA VOI”. Queste parole di Gesù volevano contrastare il modo in cui il mondo concepisce il potere e l'autorità che è quello di dominare, di opprimere e di comandare sulle persone. E, allora, come dovrebbe essere? Abbiamo mostrato come il Concilio Vaticano II, ispirato dalle parole e dall'esempio di Gesù, abbia sottolineato quei valori alternativi per l'autorità religiosa che hanno influenzato i tre modelli di leadership emersi dopo il Vaticano II, che ho precedentemente descritto, vale a dire: LEADERSHIP DI SERVIZIO, LEADERSHIP CONDIVISA, LEADERSHIP DI CURA E COMPASSIONE.

Il mio augurio è che, come autorità religiose, secondo lo spirito di Cristo, possiamo contribuire a creare una rete sempre più vasta di relazioni compassionevoli che diventi un grande circuito cosmico di amore e di compassione.