

Per una cultura ecclesiale del conflitto

Alla vita ecclesiale potrebbe giovare lo sviluppo di una «cultura del conflitto», ovvero di una mentalità che riconosca il disaccordo come elemento naturale della relazione e sua opportunità di crescita. Utilizziamo qui il termine «conflitto» nell'accezione attribuitagli dalle scienze umane, ben distinta dal significato – diffuso nell'uso comune – di sinonimo di guerra e scontro violento.

A diversi livelli – dalle dinamiche parrocchiali ai rapporti istituzionali della Chiesa universale – l'atteggiamento istintivo di fronte alle tensioni tende spesso alla negazione. Essa prende varie forme: l'eccessiva semplificazione dei problemi sollevati, il silenzio immobile, l'immediato invito a trovare una pacificazione, la preoccupazione che il conflitto non venga all'orecchio dell'opinione pubblica. Le motivazioni cosce di tale atteggiamento sono spesso attribuite a nobili intenti, *in primis* la ricerca della comunione e il riconoscimento dell'autorità ecclesiale.

Più profondamente, occorre ammettere la mancanza di strumenti ermeneutici e operativi per gestire i conflitti. Si è volutamente parlato di «cultura del conflitto» in quanto – prima ancora che individuare strumenti canonici e prassi pastorali – occorre sviluppare una sensibilità relazionale e un linguaggio che permettano di accogliere la conflittualità come elemento sano di una comunità di persone. Senza una tale cultura, anche il diritto/dovere dei fedeli di manifestare il proprio pensiero ai pastori per il bene della Chiesa (can. 212) rischia verosimilmente di rimanere senza fondamento antropologico e pedagogico e, dunque, destinato all'irrelevanza. Non è inverosimile il rischio che viga «una specie di tranquillità cimiteriale, dove non è consentito alcun disturbo reciproco e nessuna comunicazione discordante e dove tutto sembra risolversi in un conformismo piatto e senza gusto» (Novara). Ma è proprio nei contesti fusionali, dove la divergenza non è ammessa, che si scatenano pulsioni violente.

Gestire i conflitti significa anzitutto esplicitarli e darsi il tempo di esplorarli. In ogni conflitto, infatti, insieme alla parte esterna e visibile, sono coinvolti bisogni individuali profondi non sempre palesi o consapevoli. Il processo di negoziazione mira alla crescita delle persone e della stessa comunità: si propone primariamente di mettere in moto le parti, affinché ciascuna si assuma la responsabilità di operare una rilettura di sé e una trasformazione della propria gestione del conflitto. Gestire un conflitto non significa necessariamente risolverlo: un processo di negoziazione è efficace quando porta a concentrarsi sul problema evitando l'attacco alle persone, rigenera la capacità di parlarsi e ascoltarsi, fa aumentare la fiducia reciproca, attiva strategie basate sulla ricerca di interessi comuni anziché sul puro tentativo di vincere a ogni costo.

Una tale «cultura del conflitto» permetterebbe di dare concretezza all'immagine del poliedro consegnata alla Chiesa da papa Francesco (EG 236).

Francesco ZACCARIA, *Superare i conflitti in una Chiesa sinodale*, Queriniana, Brescia 2025.

Daniele NOVARA, *La grammatica dei conflitti. L'arte maieutica di trasformare le contrarietà in risorse*, Sonda, Casale Monferrato (AL), 2011.

Stefano Borghi (AICa)
info@teologiacati.it