



Proposta

del Foro sinodale IV

“Vivere in rapporti che funzionano – Vivere l’amore nella sessualità e nel rapporto di coppia”

in occasione della Seconda lettura

alla Quarta Assemblea Sinodale (8-10 settembre 2022)

per il testo propositivo di azioni

“Regolamento di base del servizio ecclesistico”

[Risultato della votazione interna al Foro: 20 sì, 1 no, 2 astensioni]

Introduzione

Tutti coloro che operano in un’istituzione della Chiesa cattolica contribuiscono insieme, a prescindere dall’inquadramento lavorativo, a far sì che detta istituzione possa prestare il suo contributo alla missione della Chiesa (comunità di servizio).

La credibilità della Chiesa non dipende solo dagli individui, bensì in gran parte dalle prassi adottate da istituzioni, organizzazioni e amministrazioni nonché da parrocchie e comunità ecclesistiche, ovvero dal servizio che offrono alle persone e dal modo in cui si rapportano con esse. Invece, il *Regolamento di base del servizio ecclesistico nell’ambito dei rapporti di lavoro nella Chiesa (Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse)* fa dipendere la credibilità della Chiesa unicamente dagli obblighi di lealtà delle persone che vi lavorano, ponendo un’attenzione eccessiva sulle questioni della vita privata e in particolar modo della sessualità. Nel Regolamento di base si parla sì di identificazione con gli obiettivi della Chiesa e con la propria istituzione di appartenenza, nonché di competenza professionale (art. 3.3), ma questi aspetti sono posti in secondo piano rispetto ai Principi considerati fondamentali del credo e dell’etica cattolica (art. 1).

La lealtà alla Chiesa cattolica non può essere misurata in base alla forma di vita personale (sfera intima e familiare) e soprattutto all’orientamento e all’identità sessuale. Molti dipendenti che vantano ottime qualifiche e una forte identificazione subiscono, ancora oggi, trattamenti

ingiusti e discriminatori da parte della Chiesa in nome di detto Regolamento ancora in vigore. Problemi simili si riscontrano con la concessione della *missio canonica* e del *nihil obstat*. Anche per quanto riguarda insegnanti di religione e studiosi, il metro per valutare la lealtà alla Chiesa cattolica non può essere lo stile di vita personale. Senza voler porre in discussione la facoltà dei datori di lavoro ecclesiastici di definire e controllare gli obblighi di lealtà dei loro dipendenti nell'esercizio delle loro funzioni, il Regolamento in vigore finisce per ostacolare, nell'ambiente lavorativo ecclesiastico, la testimonianza dell'amore di Dio per tutti gli esseri umani. Sono già state messe in campo alcune iniziative volte ad aggiornare le disposizioni lavorative che la Chiesa impone ai/alle proprie dipendenti. Ad esempio, un gruppo di lavoro della Conferenza Episcopale Tedesca (DBK) e dell'Associazione delle Diocesi Tedesche (VDD) lavora già da tempo a un emendamento.

Mozione

L'Assemblea sinodale chiede alla Conferenza Episcopale Tedesca di effettuare il prima possibile l'emendamento annunciato del *Regolamento di base del servizio ecclesiastico nell'ambito dei rapporti di lavoro nella Chiesa*, integrando i seguenti pilastri.

In futuro, l'articolo 4 del Regolamento di base non dovrà più consentire che la decisione di vivere un certo tipo di relazione legale possa essere letta come una violazione degli obblighi di lealtà e quindi impedire l'assunzione da parte di un'istituzione ecclesiastica o causare la fine di un rapporto di lavoro in essere. Lo stato di famiglia non deve incidere in alcun modo sull'inizio o sul proseguimento di un rapporto di lavoro nel servizio ecclesiastico.

Coltivare o istituire un determinato profilo ecclesiastico è principalmente compito dell'istituzione (parrocchia, comunità ecclesiastica, istituzione, organizzazione o amministrazione) e, se del caso, dell'ente che la gestisce e riguarda soprattutto la sua missione. I/le dipendenti devono potersi identificare con tale missione e impostare il proprio operato professionale di conseguenza. È giusto pretendere da loro impegno nell'applicazione delle proprie competenze.

Per quanto riguarda invece la scelta della loro forma di vita, le lettere c e d dell'art. 5.2.2 del Regolamento di base vanno interamente eliminate.

Alla lettera b dell'art. 5.2.1 occorre integrare le "gravi mancanze morali personali" per non dare adito ad abusi di potere.

Nel Regolamento di base va integrata una clausola antidiscriminatoria che impedisca ai datori di lavoro ecclesiastici di non assumere una persona sulla base della sua identità omosessuale o del tipo di relazione legale in cui vive oppure di licenziare, per questi stessi motivi, dipendenti della Chiesa.

Andranno modificati di conseguenza anche i regolamenti che riguardano la *missio canonica*. Inoltre, si chiede alla Conferenza Episcopale Tedesca di impegnarsi affinché le richieste di cambiamento di vita previste dal processo di assegnazione del *nihil obstat* vengano interpretate di conseguenza. Essendo competenza della Chiesa universale vanno modificate a tale livello.

Motivazione

Con riferimento al Regolamento di base:

Quanto al mantenimento e alla realizzazione di un profilo segnatamente ecclesiastico, il *Regolamento di base del servizio ecclesiastico* fa riferimento non solo alla condotta di vita adottata in servizio, ma anche e soprattutto a quella privata. Le criticità e inadeguatezze di questa eccessiva attenzione alla sfera personale sono state riscontrate già tempo fa e discusse a più livelli in seno alla Chiesa. A tal riguardo si sta delineando un nuovo approccio incentrato sulla sfera istituzionale, in cui la responsabilità di preservare il profilo dell'istituzione è attribuita soprattutto al personale direttivo, ai comitati di vigilanza ed enti gestori. La mozione enunciata sopra va intesa come parte di questo processo di riforma e trasformazione.

Nella versione attuale (2015) del Regolamento di base, figura tra gli obblighi di lealtà per le persone impiegate nel servizio pastorale e catechistico nonché per i/le dipendenti che operano su incarico del vescovo quello di riconoscere i “Principi del credo e dell’etica cattolica” (art. 4.1).

Nella successiva lista delle possibili violazioni degli obblighi di lealtà (art. 5), per i quali il Regolamento spinge le istituzioni ecclesiastiche a licenziare i loro dipendenti cattolici, figurano anche decisioni attinenti alla vita personale, come quella di contrarre un matrimonio civile non riconosciuto dalla Chiesa o con una persona dello stesso sesso. Al contempo il Regolamento ostacola l’assunzione di persone che hanno preso tali decisioni, precludendo così un impiego ecclesiastico a tante persone motivate, qualificate e di talento. Entrambi i casi esposti figurano tra i motivi di licenziamento (art. 5.2.2.c e d). Infatti, nella Tradizione della legge morale cattolica, una decisione come questa dal punto di vista etico è considerata “peccato grave” (CCC 2357).

Il Regolamento di base prevede la possibilità di evitare “in via eccezionale” il licenziamento, ove ciò risulti inadeguato per “gravi motivi” (art. 5.3). Tuttavia enuncia anche il “sospetto inconfutabile” che l’unione contratta pubblicamente dopo un divorzio o con una persona dello stesso sesso comporti una grave violazione degli obblighi di lealtà, “oggettivamente idonea a suscitare un grave scandalo nella comunità di servizio... nonché a pregiudicare la credibilità della Chiesa cattolica” (art. 5.2.c). Il Regolamento concede quindi al datore di lavoro un certo margine di discrezionalità. Questa regola, se da una parte impedisce di licenziare singoli/e dipendenti solo per aver contratto un’unione contraria alla morale sessuale cattolica, dall’altra attribuisce molto potere ai datori di lavoro ecclesiastici.

L’argomentazione del “grave scandalo”, se mai è stata valida, ha sortito l’effetto contrario: a creare scandalo nella comunità di servizio e nella sfera di influenza professionale non è il matrimonio civile contratto dopo lo scioglimento di quello precedente o con persona dello stesso sesso, bensì il licenziamento stesso.

Con riferimento alla realtà ecclesiastica e sociale:

Il trattamento che la Chiesa cattolica riserva a divorziati risposati e omosessuali viene giudicato sempre più spesso discriminatorio da voci interne ed esterne alla Chiesa. Questo vale soprattutto per i casi concreti che vedono coinvolta la Chiesa come parte datoriale e dipendenti che hanno scelto una forma di unione istituzionalizzata, ma contraria ai principi della dottrina sessuale

tradizionale della Chiesa. Considerate le tante esperienze dolorose e umilianti che i suoi dipendenti attuali e passati hanno subito, la Chiesa deve ammettere che sul piano del diritto del lavoro non ha dato prova di misericordia e tolleranza, cosa che in parte ne ha oscurato la “missione” (art. 1).

Le sentenze emesse da corti nazionali ed europee in materia di diritto del lavoro ecclesiastico in Germania rispecchiano una società sempre meno disposta a concedere alla Chiesa il diritto di violare, in nome del principio di autodeterminazione, norme socialmente consolidate di non discriminazione e tutela della sfera privata e familiare. Modificando il Regolamento di base del servizio, la Chiesa potrebbe prevenire in futuro sentenze giudiziali.

Inoltre, si potrebbe tenere conto di realtà in cui già oggi le norme esistenti vengono eluse in molte istituzioni ecclesiastiche per mancanza di alternative o per convinzione etica. Non da ultimo, il Regolamento di base attuale pone una forte pressione psicologica sulle persone coinvolte, poiché sanno di condurre uno stile di vita non gradito alle istituzioni, che li espone continuamente a possibili ricatti e denunce.

Al di là di ciò, la dottrina morale cattolica, indicata come metro di giudizio, è oggetto di pesanti critiche in seno alla Chiesa per le dichiarazioni sugli stili di vita. Anche questa Assemblea sinodale considera il nuovo matrimonio, l'intersessualità e la transessualità, l'omosessualità e di conseguenza le unioni omosessuali in modo diverso dai testi ufficiali della Chiesa fino ad ora vigenti (Testo di base B.2.2-5, B.5.1-5, B.8.5-7). La conseguenza logica di questa visione è un adeguamento del Regolamento di base e delle pratiche riguardanti la concessione della *missio canonica* e del *nihil obstat*, una conseguenza che non può essere ulteriormente rimandata.