

**Situazione delle Unità Pastorali e
dei Gruppi ministeriali nella
diocesi di Vicenza**

Quadro Generale del Sondaggio

Il sondaggio ha raccolto le risposte e i dati sensibili di **78 Unità Pastorali (UP)** della Diocesi di Vicenza, tracciando uno stato dell'arte dettagliato sui Consigli Pastoral Unitari (CPU) e sui Gruppi Ministeriali (GM).
L'obiettivo di questa analisi strategica è comprendere il livello di maturità dei processi di collaborazione sinodale, valutando l'estensione territoriale delle UP, l'integrazione strutturale degli ambiti e le principali sfide generazionali che le nostre comunità affrontano quotidianamente.



Presenza di CPU e GM nelle UP

Consiglio Pastorale (CPU)

Il CPU rappresenta una realtà ormai solida e capillarmente diffusa nel territorio diocesano, presente in circa l'85% delle Unità Pastorali intervistate.

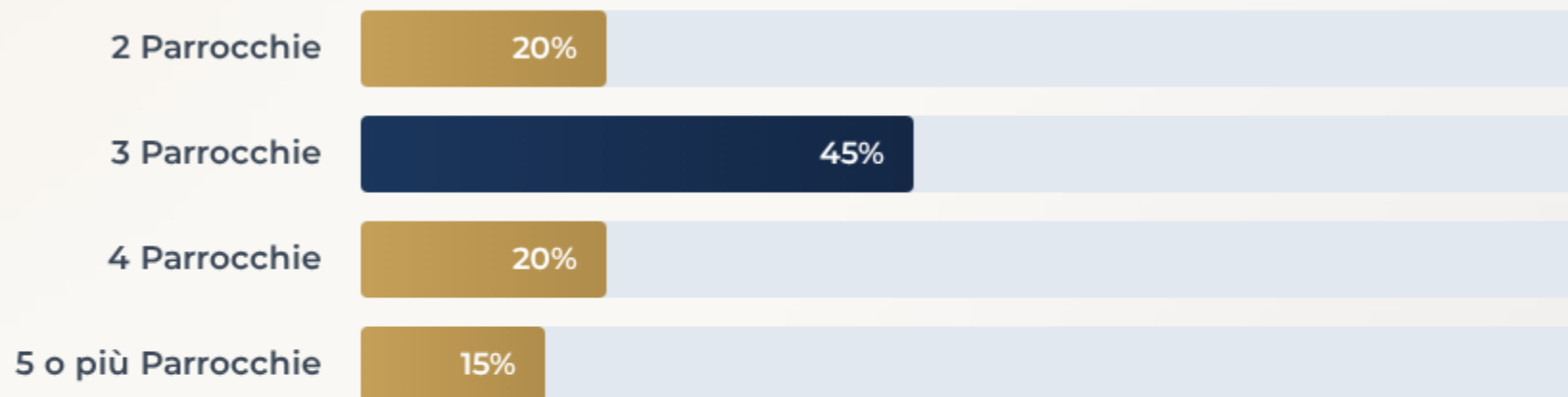
Agisce come organo primario di comunione ecclesiale, raccogliendo rappresentanti parrocchiali, religiosi e di associazioni (come AC e Scout) sotto il coordinamento di una presidenza unificata.

Gruppo Ministeriale (GM)

Il Gruppo Ministeriale rappresenta lo step di attuazione più recente, attivo stabilmente in circa il 40% delle Unità Pastorali rispondenti.

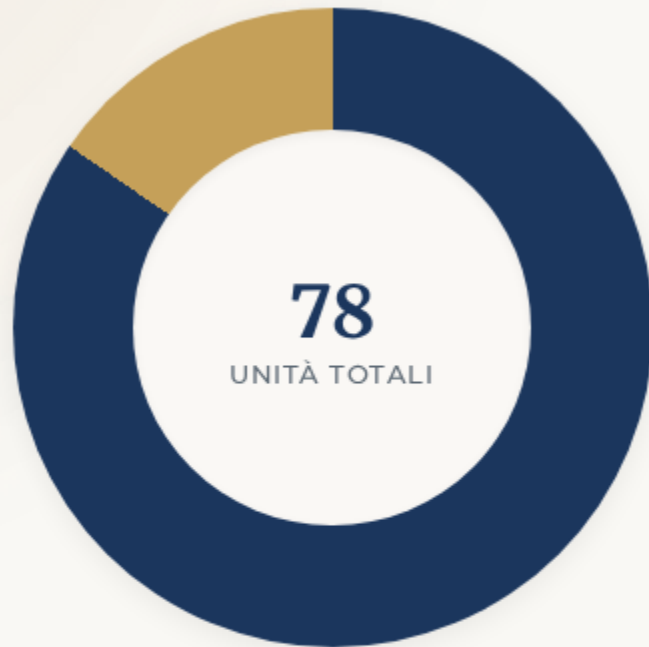
Nato per legare tra loro i coordinatori dei vari ambiti della pastorale, si sta progressivamente configurando come braccio operativo del discernimento comunitario espresso all'interno del CPU.

Dimensione delle UP



Dall'analisi delle risposte emerge con chiarezza che quasi la metà delle Unità Pastorali rispondenti è composta da una triade parrocchiale (45%), dimensione storicamente ottimale per l'equilibrio e il coordinamento delle attività territoriali.

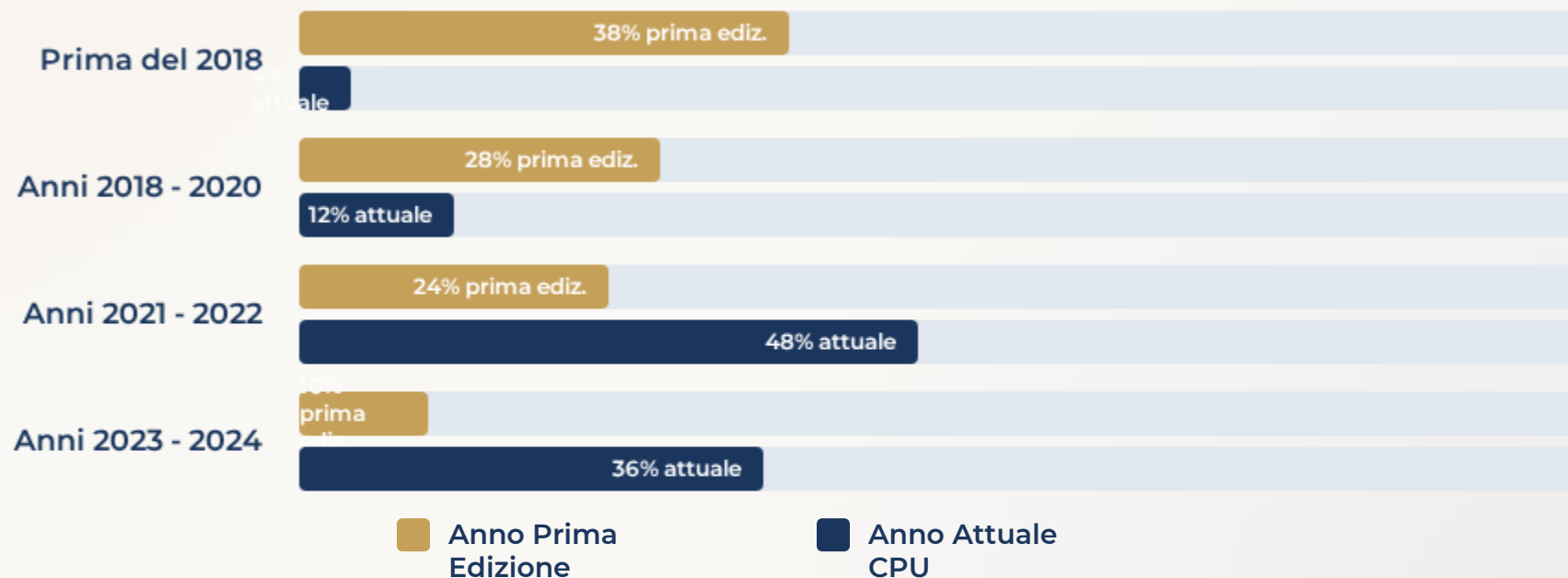
Presenza del CPU nelle UP



- Sì, CPU costituito (84.6% — 66 UP)
- No, CPU assente (15.4% — 12 UP)

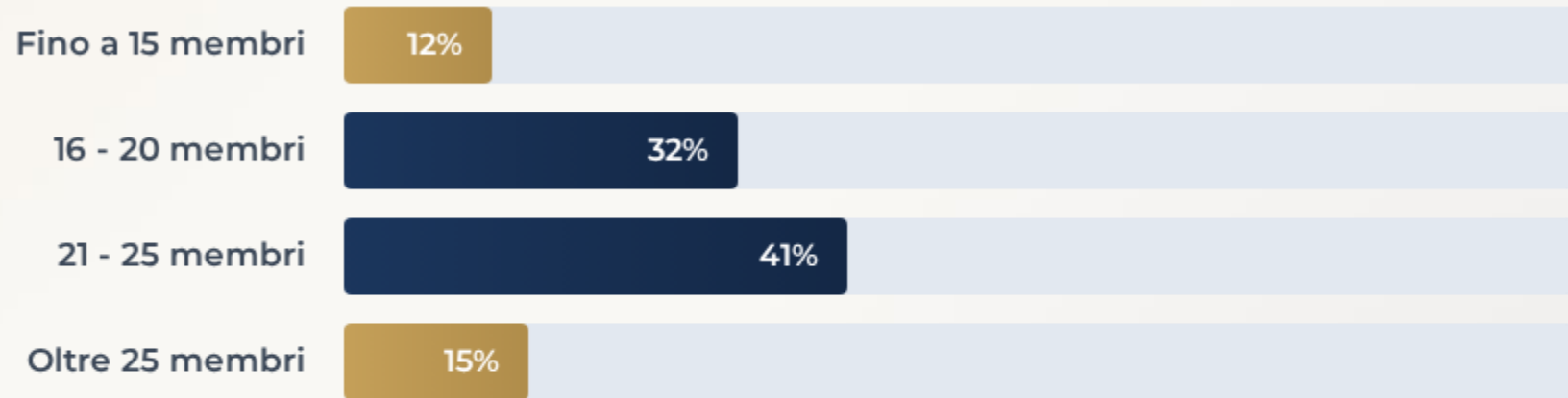
Il dato evidenzia che l'84.6% delle Unità Pastorali ha completato l'istituzione formale del proprio Consiglio Pastorale Unitario, consolidando i percorsi di comunione territoriale.

Costituzione vs Rinnovamento



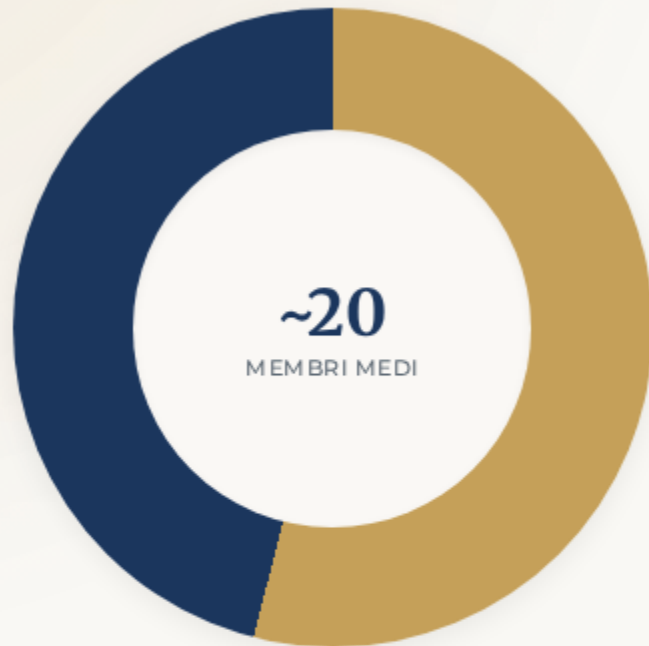
L'analisi incrociata mostra un netto ricambio generazionale dei consigli: mentre la maggioranza delle prime edizioni risale a prima del 2021, ben l'84% degli attuali CPU è stato insediato o rinnovato nel triennio 2021-2024.

Membrri del CPU



I dati evidenziano che la maggior parte dei CPU (73%) conta tra 16 e 25 membri complessivi. La rappresentanza per singola parrocchia segue solitamente un criterio fisso (tra i 2 e i 4 membri per comunità) o proporzionale alla dimensione demografica, garantendo un sano equilibrio.

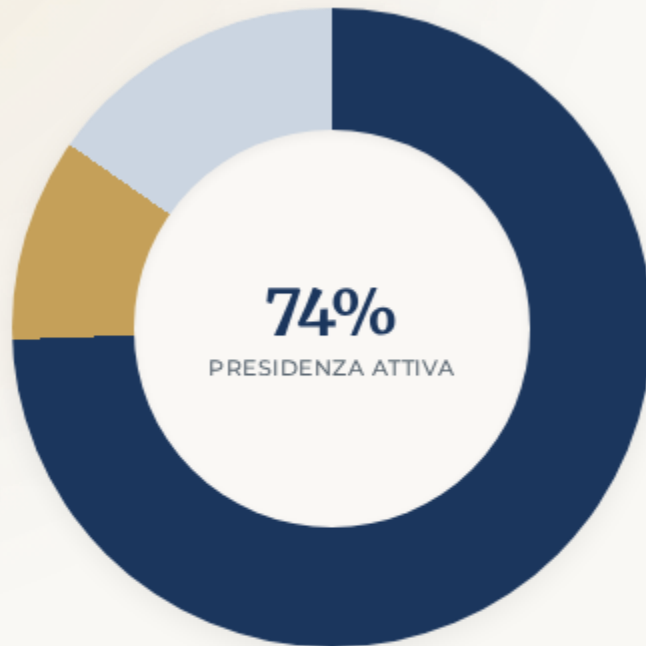
Genere nel CPU



- Componente Femminile (54% — in media 11 donne)
- Componente Maschile (46% — in media 9 uomini)

I dati evidenziano un sostanziale equilibrio di genere all'interno dei Consigli Pastoral Unitari, con una leggera e fisiologica prevalenza femminile (54%), rispecchiando l'attiva e costante partecipazione alla vita comunitaria della Diocesi.

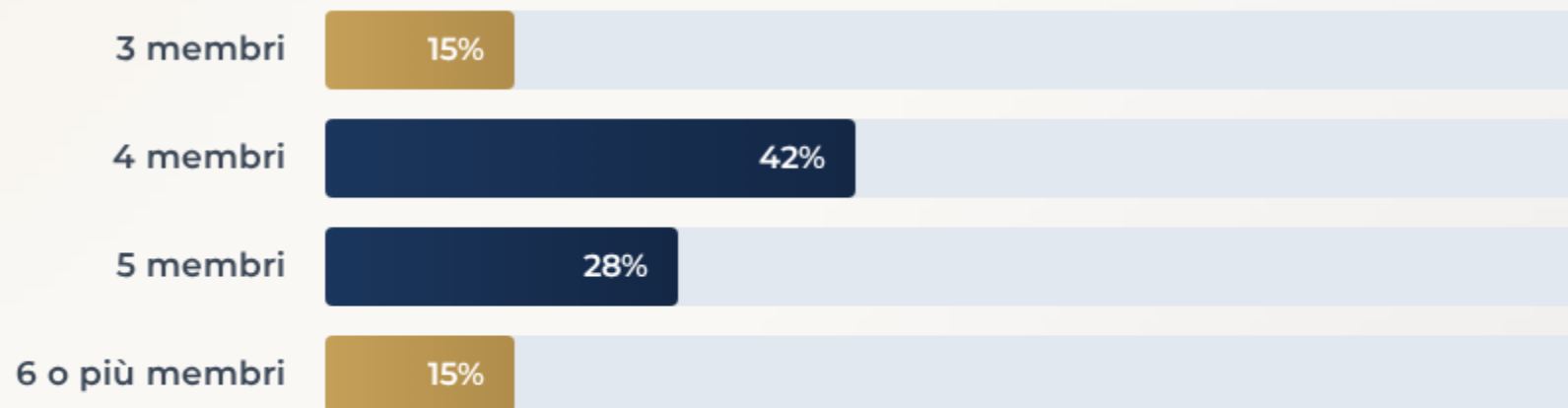
Presenza della Presidenza



- Sì, Presidenza attiva (74.4% — 58 UP)
- No, Presidenza assente (10.3% — 8 UP)
- Non applicabile / Nessun CPU (15.3% — 12 UP)

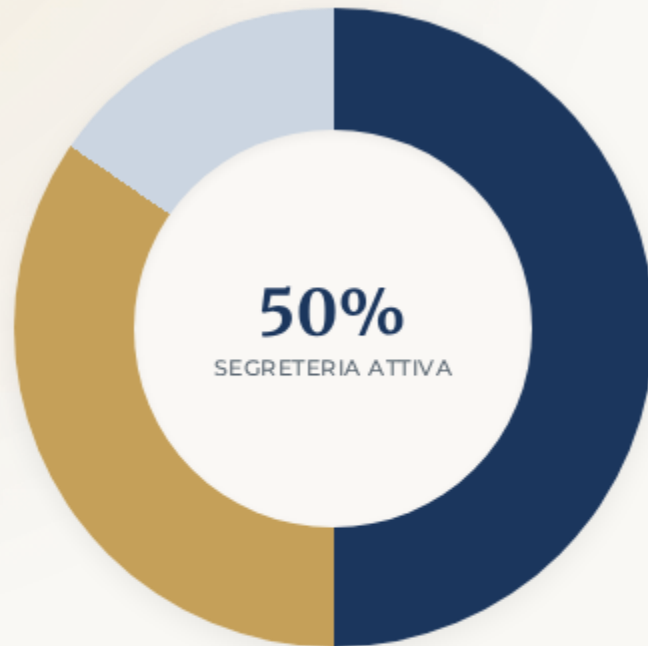
La quasi totalità delle Unità Pastorali dotate di un CPU operativo (88%) ha strutturato una propria Presidenza. Questo organo ristretto è fondamentale per snellire la pianificazione strategica e preparare in anticipo gli incontri assembleari comunitari.

Membrri della Presidenza



La presidenza si configura come un organo di coordinamento agile, composto nel 70% dei casi da 4 o 5 membri. I criteri di selezione puntano ad assicurare la rappresentanza delle varie parrocchie dell'Unità Pastorale insieme a figure cardine come il moderatore, il segretario e l'equipe presbiterale.

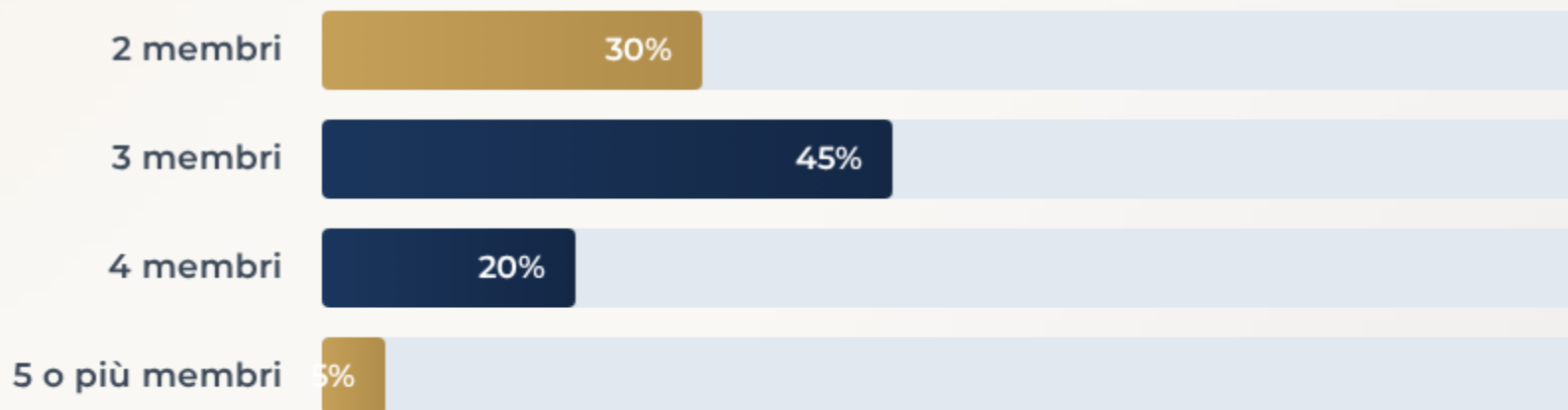
Presenza della Segreteria



- Sì, Segreteria attiva (50.0% — 39 UP)
- No, Segreteria assente (34.6% — 27 UP)
- Non applicabile / Nessun CPU (15.4% — 12 UP)

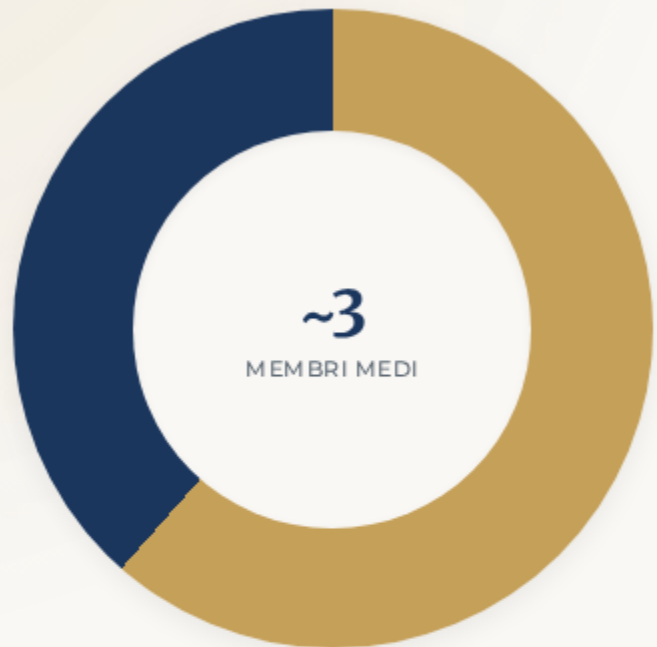
La Segreteria del CPU è attiva nella metà esatta delle Unità Pastorali (50%). Questo organo di natura tecnica e organizzativa supporta i flussi di comunicazione ordinaria, la verbalizzazione formale degli incontri diocesani e l'elaborazione dei documenti pastorali intermedi.

Membrri della Segreteria



La segreteria si configura come un organo di supporto operativo agile, composto nella maggioranza dei casi (45%) da 3 membri. Per quanto riguarda la rappresentanza parrocchiale, la quasi totalità delle UP adotta un criterio di un rappresentante per parrocchia o seleziona in base alle competenze specifiche.

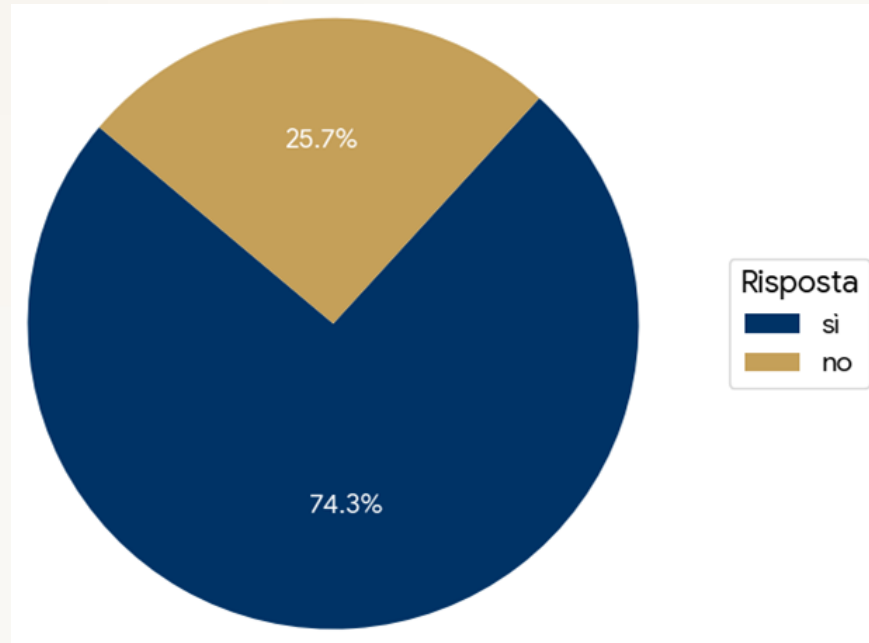
Genere nella Segreteria



- Componente Femminile (61.5% — in media 2 donne)
- Componente Maschile (38.5% — in media 1 uomo)

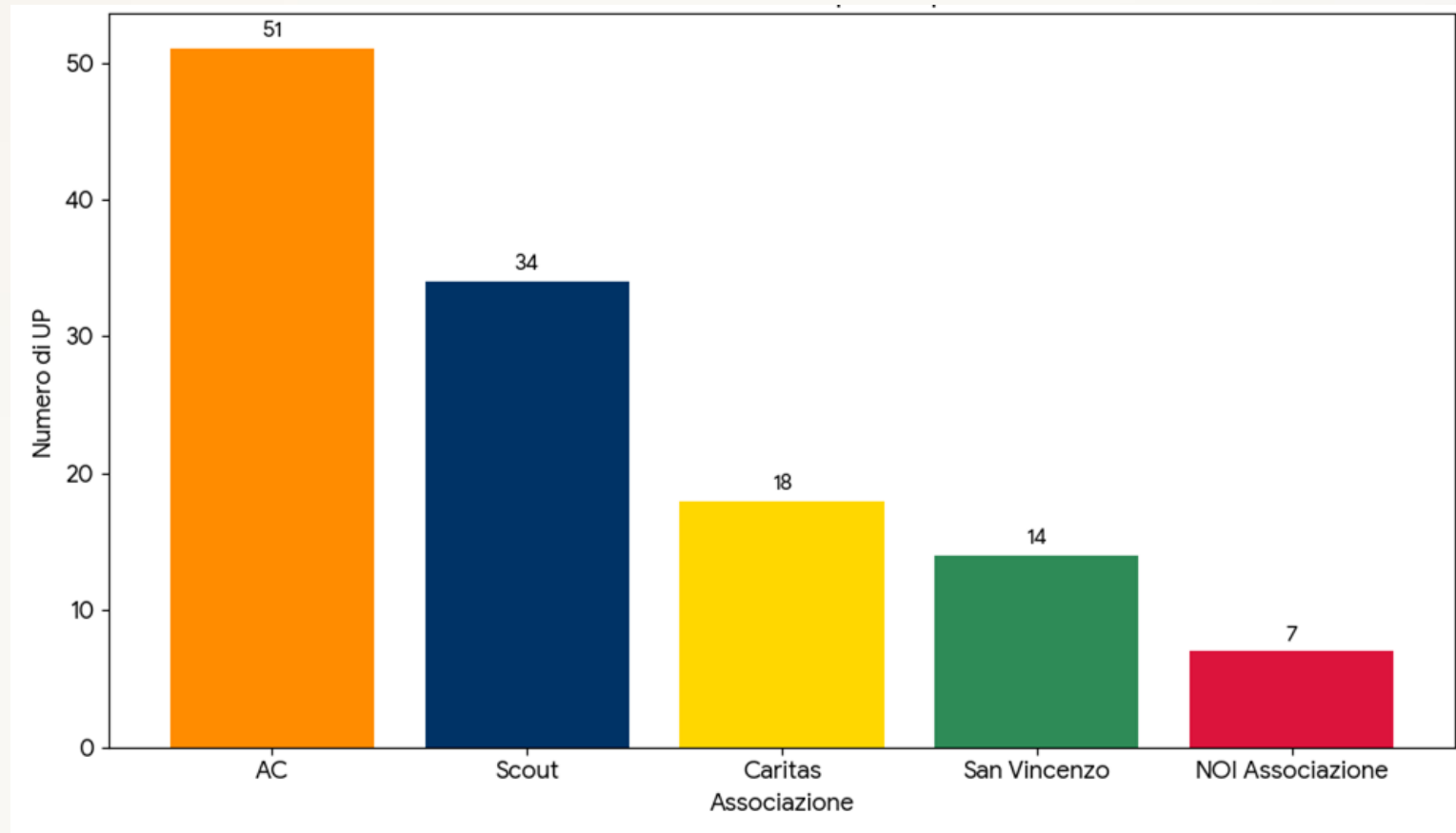
La composizione di genere all'interno delle Segreterie dei CPU evidenzia una forte presenza femminile (61.5%), valore leggermente superiore a quello del CPU complessivo. Ciò rispecchia l'elevata propensione ed impegno operativo nei ruoli gestionali, amministrativi e di segretariato parrocchiale.

Moderatore laico



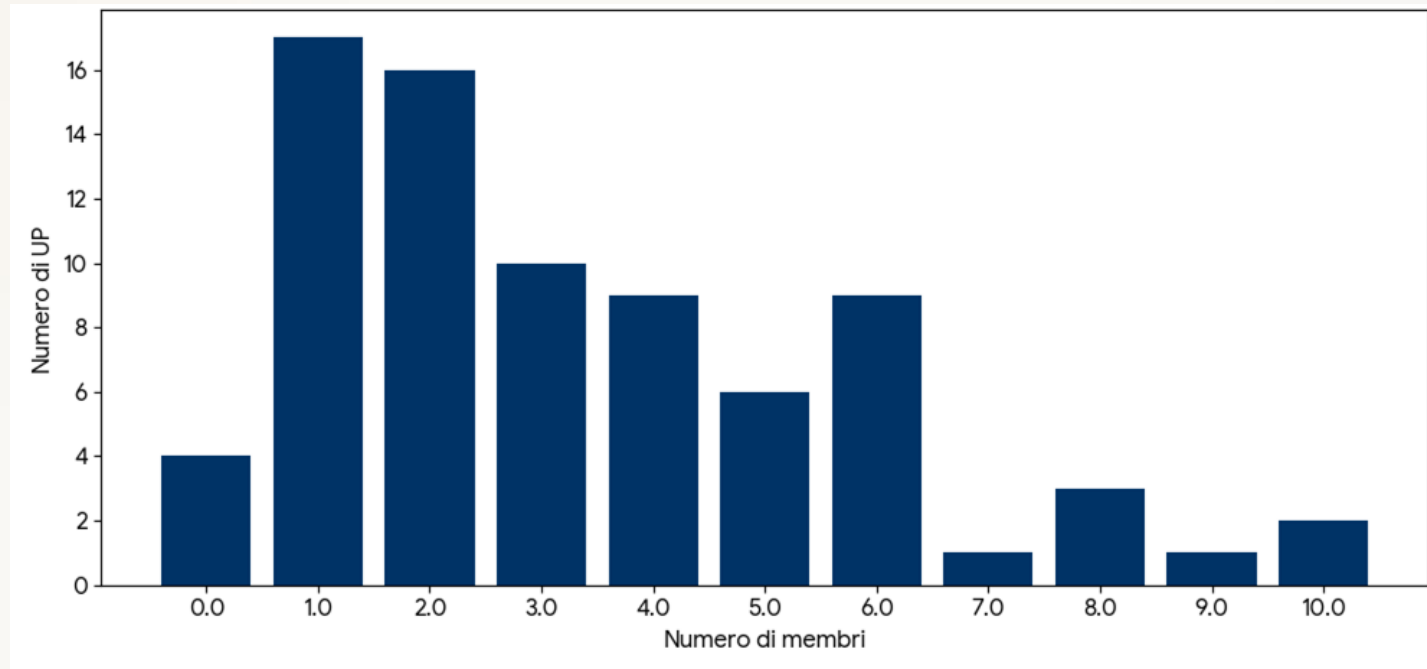
Come si può osservare, la stragrande maggioranza delle UP (74,3%) ha già provveduto alla nomina di un moderatore o moderatrice laico/a. La figura del moderatore laico rappresenta la traduzione pratica della co-responsabilità tra presbiteri e laici nel governo e nell'animazione della comunità.

Associazioni presenti nel CPU



Vengono mostrate le 5 associazioni più presenti nelle nostre UP.

Giovani con meno di 35 anni



Il grafico illustra la distribuzione del numero di membri con meno di 35 anni all'interno dei Consigli Pastoralisti Unitari. Si nota una concentrazione prevalente tra 1 e 3 giovani per CPU.

Aspetti positivi del CPU

- **Comunione e superamento del campanilismo:** *L'aspetto più citato è la capacità del CPU di favorire la **comunione** tra le diverse parrocchie, aiutando concretamente a superare il campanilismo e a costruire una mentalità più unitaria ("sentirsi parte di una Chiesa più ampia", "abbattere qualche muro").*
- **Condivisione e confronto:** *Viene sottolineata l'importanza di avere un luogo dedicato alla **condivisione** di idee, problemi, risorse ed esperienze pastorali. Il confronto tra persone di diverse comunità arricchisce la visione d'insieme.*
- **Coordinamento e visione unitaria:** *Il CPU è visto come lo strumento fondamentale per la **programmazione coordinata** delle attività (catechesi, liturgia, gestione economica) e per definire linee guida trasversali che superano la frammentazione parrocchiale.*
- **Corresponsabilità e ministerialità:** *Molte risposte evidenziano come l'esperienza aiuti a far crescere la **corresponsabilità** tra sacerdoti e laici, rendendo le persone attivamente partecipi della vita della comunità nel suo insieme.*
- **Discernimento pastorale:** *Il consiglio è descritto come una "palestra" o un luogo qualificato per il **discernimento** su tematiche complesse, permettendo di leggere la realtà del territorio alla luce del Vangelo in modo sapienziale.*

*In sintesi, l'esperienza del CPU è considerata **estremamente positiva**, perché trasforma la gestione della pastorale da un insieme di realtà settoriali a un cammino comune, favorendo relazioni di fiducia e una prospettiva poliedrica e unitaria.*

Difficoltà nella realizzazione del CPU

- **Campanilismo e autoreferenzialità:** È l'ostacolo più citato. Si riscontra una tendenza diffusa a "guardare a se stessi", a difendere le proprie attività parrocchiali e a faticare nel pensare e agire con una visione unitaria che superi il confine della singola comunità.
- **Fatica nel reperimento di risorse umane:** Molte parrocchie lamentano la difficoltà di trovare persone disponibili, competenti e motivate. In particolare, è segnalata la scarsa presenza di giovani e la difficoltà di ricambio nei membri dei consigli pastorali.
- **Partecipazione e impegno discontinuo:** La partecipazione dei membri non è sempre costante. Si rileva una tendenza a portare visioni personali o di gruppo piuttosto che una prospettiva comunitaria, rendendo difficile mantenere un orizzonte di cammino comune.
- **Resistenze culturali e relazionali:** Emergono riferimenti a "rigidità", "arroccamento sulle proprie posizioni" e la fatica di costruire una reale condivisione dell'attività pastorale. Non mancano accenni a dinamiche di tipo clericale che possono ostacolare un ascolto profondo e sincero.

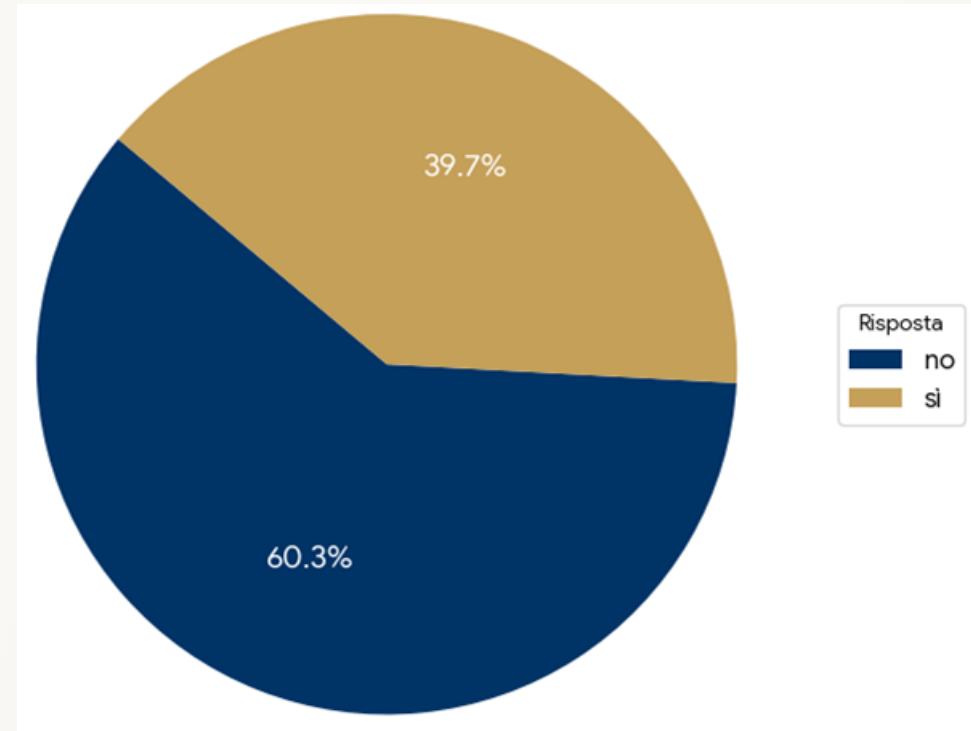
In sintesi, gli ostacoli descritti testimoniano la complessità del passaggio dalla logica di singola parrocchia a quella di Unità Pastorale, un processo che richiede un continuo impegno formativo per superare chiusure storiche e favorire una reale conversione pastorale.

Proposte di miglioramento

- **Formazione:** È il suggerimento più ricorrente. Si richiede una **formazione specifica e qualificata** per i membri dei CPU (sia a livello diocesano che locale), necessaria per far maturare una mentalità unitaria, migliorare le competenze pastorali e facilitare il discernimento condiviso.
- **Operatività e Snellimento:** Molti rispondenti consigliano di **alleggerire la struttura** dei consigli (spesso considerati troppo numerosi o appesantiti da troppi passaggi intermedi) a favore di una maggiore operatività. Si suggerisce di far lavorare maggiormente i singoli ambiti o gruppi ministeriali, delegando loro compiti specifici.
- **Visione Unitaria:** Viene sollecitato un impegno costante per far sì che i membri si sentano **effettivamente una realtà unica**. I suggerimenti mirano a superare le logiche campanilistiche, incoraggiando scelte e decisioni prese con una prospettiva realmente condivisa e unitaria.
- **Autonomia e Proattività:** Alcuni suggeriscono di promuovere una **maggiore autonomia** nella messa in pratica delle proposte pastorali, evitando che il CPU diventi solo un luogo di discussione teorica senza ricadute concrete sul territorio.
- **Statuti e procedure:** Viene indicata la necessità di rilanciare il Consiglio seguendo correttamente gli **statuti** (spesso intesi come strumento per chiarire ruoli e funzioni) e di snellire i coordinamenti intermedi per rendere più snello il processo decisionale.

In sintesi, i miglioramenti suggeriti tracciano una chiara rotta per il futuro dei CPU: meno burocrazia e più formazione, maggiore delega operativa agli ambiti di lavoro e una continua conversione verso un'autentica e operativa visione unitaria.

Presenza del GM nelle UP



La dimensione dei gruppi è molto variegata, riflettendo una mancanza di uniformità strutturale tra le diverse Unità Pastorali:

- **Variabilità elevata:** Non esiste un numero standard. Si passa da piccoli gruppi di **2-3 membri** (rispettivamente il 16,1% e il 9,7% delle risposte) a realtà molto più ampie che raggiungono fino a **25 membri**.
- **Distribuzione frammentata:** Una fetta significativa di gruppi si attesta su dimensioni intermedie (tra i 4 e i 17 membri), ciascuna rappresentando una piccola percentuale del totale (circa il 6,5% per classe di valore).

La gestione numerica dei gruppi risulta **estremamente dinamica e personalizzata**: le Unità Pastorali non seguono un modello rigido, ma adattano la composizione del gruppo alla reale disponibilità di persone e alla complessità demografica/territoriale delle singole parrocchie coinvolte.

Grazie per l'attenzione!