



**UNIONE NAZIONALE  
SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI**

*Sede: 00184 ROMA - Via Napoli,27- Tel 06/47824327- Fax 06/47886945*  
<http://www.segretarientilocali.it> e-mail: [unscp@live.it](mailto:unscp@live.it)

**XXI CONGRESSO NAZIONALE**  
**Roma – 23, 24 e 25 novembre 2017**

**Allegato a) – DOCUMENTO PROGRAMMATICO PER LA FORMAZIONE DELLA LINEA  
SINDACALE**

## **UN PROGRAMMA DI CONTINUITA' MA ANCHE DI INNOVAZIONE E APERTURA**

### **LA CONTINUITÀ**

Nel 2014 per la prima volta l'Unione dei Segretari ha inaugurato un sistema formale per l'acquisizione delle candidature alla carica di Segretario Nazionale e ha previsto l'obbligo per il candidato di presentare un documento programmatico generale.

E' stata una innovazione di grande portata, e a suo tempo ho scritto il documento programmatico esprimendo tutte le convinzioni e tutti i propositi della lista con la quale mi candidavo, convinzioni e propositi naturalmente non solo miei ma frutto anche della linea sindacale che l'Unione ha sviluppato con enorme coerenza fin dalle riforme degli anni '90 e del confronto con la squadra della Segreteria.

Ora che mi appresto a scrivere il nuovo documento non posso non agganciarci a quello che proposi a suo tempo, perché una parte importante di quelle linee programmatiche resta estremamente attuale, e perché gli anni difficili che sono appena trascorsi, con la proposta di abolizione della figura contenuta nella legge delega sul riordino dell'intera Pubblica Amministrazione, hanno costituito di fatto una vera e propria condizione emergenziale, e questa condizione emergenziale ha impegnato l'Unione in modo così assorbente che quasi tutti gli obiettivi dello scorso mandato sono necessariamente finiti in secondo piano.

Per questo richiamerò qui ampiamente quel documento, con l'impegno a conseguire gli obiettivi che per diverse ragioni non siamo riusciti a raggiungere e aggiornando e modificando quello che oggi non è attuale o ci appare meno convincente.

### **L'INNOVAZIONE: PIU' CONFRONTO, PIU' APERTURA, PIU' ASCOLTO**

Prima tuttavia occorre che siano chiari alcuni elementi di novità che caratterizzerebbero un mio terzo ed ovviamente ultimo mandato come Segretario Nazionale dell'Unione.

Il primo di questi elementi di novità è una maggiore apertura a pensieri diversi, a sensibilità diverse, insomma a quella parte di segretari che ritengono che la linea sindacale dell'Unione non li rappresenti al meglio. In questi anni una serie di fatti ha portato l'Unione ad avere una minore capacità di coagulare tutte le diverse sensibilità espresse dalla categoria. L'Unione, sia ben chiaro, rimane a tutt'oggi l'Organizzazione Sindacale di gran lunga più partecipata dai Segretari. Nessun altro soggetto sindacale ha adesioni di Segretari in numero paragonabile e insomma che l'Unione sia il principale riferimento della categoria non è in discussione. E tuttavia da qualche anno le espressioni di dissenso dalla linea maggioritaria dell'Unione esprimono una loro identità non più attraverso una partecipazione "in opposizione" all'interno dell'Unione, ma o rinunciando alla adesione a qualunque organizzazione o viceversa aderendo in particolare ad un'altra forma associativa, dapprima non sindacale e poi da qualche anno veicolata anche in forma sindacale. Questo ci indebolisce. Indebolisce ovviamente l'Unione, ma in realtà indebolisce l'intera categoria.

In tempi in cui non vi sono riferimenti istituzionali certi e forti per la categoria, in tempi in cui con la nomina fiduciaria ogni segretario sente che per la propria vita lavorativa è prioritario coltivare rapporti e relazioni personali sul territorio più che coltivare rapporti e relazioni "di categoria", noi che siamo ad oggi una grande categoria, grande per il ruolo che l'ordinamento le assegna e grande per il numero (siamo meno numerosi di prima ma nell'ambito dell'intera dirigenza pubblica rappresentiamo ancora un unicum, circa 3.500 dirigenti che fanno tutti lo stesso "mestiere" iscritti tutti in un unico Albo, tutti con un medesimo

percorso di carriera ... è tuttora qualcosa di eccezionale, un valore inestimabile!), proprio noi rischiamo di... non essere categoria.

Perché per essere categoria il primo e indefettibile requisito è riconoscerci come soggetti che svolgiamo lo stesso lavoro, riconoscerci insomma come Segretari. Cosa ovvia, si direbbe. Ma cos'è un Segretario, qual è il suo ruolo, quali i punti di forza e i punti di debolezza della nostra figura e quindi quale il futuro, è questione che oggi rischia di essere ciò che ci divide invece che ciò che ci unisce.

Allora l'Unione deve fare un grande sforzo, deve ascoltare il punto di vista di chi non si riconosce nella sua linea sindacale e cercare il più possibile di accogliere quelle istanze e di integrarle nella visione complessiva che dobbiamo portare avanti. Questo sforzo deve partire dalla Segreteria Nazionale, e per questo lo indico come punto programmatico di questo mandato. E deve anche essere un obiettivo di tutte le Unioni Regionali.

Anzi, proprio in questa ottica abbiamo inteso proporre all'ultimo Consiglio Nazionale di Vicenza la istituzione del nuovo organismo della **Direzione Nazionale**, al posto del vecchio Coordinamento dei Territori, ed al quale partecipano i vertici delle Unioni Regionali. Il termine "Direzione" rende meglio di ogni altro aspetto la volontà, come detto, di dare un ruolo "politico" alle Unioni Regionali: la linea dell'Unione Nazionale non la deciderà da solo il Segretario Nazionale, né da sola la Segreteria Nazionale, ma la deciderà l'Unione intera, con il coinvolgimento di tutte le Unioni Regionali! Spetta ora ai Segretari Regionali approfittare di questo ruolo così incisivo dato a questo nuovo organo per coinvolgere nuovamente tutti gli iscritti in assemblee sul territorio, discutere con i Segretari, raccogliere le loro sensibilità, le loro istanze, definire sui territori le priorità, e tramite la Direzione Nazionale farne sintesi.

L'Unione è viva se sono vive le sue articolazioni territoriali. L'impegno è promuovere una nuova stagione di confronti, di assemblee, fatte dagli iscritti sui loro territori, sul presupposto che la partecipazione DEVE ESSERE GARANTITA NEI TERRITORI, e da lì risalire fino agli organi nazionali. E la Direzione assolve a questo scopo: far nascere la linea sindacale dalla base, da tutti gli iscritti, dal contributo di ognuno con le proprie idee e il proprio apporto alla vita sindacale sul territorio e attraverso questa alla vita sindacale dell'intera Unione Nazionale.

Non solo, proprio perché abbiamo detto che vogliamo rilanciare la capacità dell'Unione di accogliere tutte le sensibilità della categoria, la Direzione è composta anche da 10 membri eletti direttamente dal Congresso **in modo completamente disgiunto dall'elezione della Segreteria Nazionale**. So di colleghi che hanno idee e sensibilità diverse da quelle espresse finora nei nostri organismi nazionali, che sono in parte critici nei confronti dell'operato della Segreteria, che hanno colto e intendono cogliere questa opportunità, ed intendono candidarsi: è importantissimo che sia così! Perché l'Unione è tale se rappresenta la categoria, e la pluralità di voci, il confronto, arrivo a dire l'opposizione interna sono segno di vitalità e di forza.

Ed è un preciso impegno di questo possibile terzo mandato che queste voci siano ascoltate, che non siano presenza di testimonianza fine a se stessa ma siano invece la via per arricchire l'Unione, perché torni ad essere, come ha sempre ambito ad essere, la casa nella quale si ritrovano tutti i Segretari, il luogo giusto nel quale discutere, perfino litigare se e quando serve, ma sempre il luogo nel quale stare insieme.

Altro elemento chiave della nuova Segreteria è una maggiore delega, un ruolo più diretto di tutti i componenti della Segreteria, a partire ovviamente dai Vice Segretari Vicari che hanno una funzione che già da sempre li pone in primo piano ma continuando con tutti i Vice Segretari. Le scelte che l'Unione ha fatto in questi anni sono sempre state il frutto di una valutazione condivisa fra tutti i componenti della Segreteria, ma a questo dobbiamo aggiungere un passo in più in avanti: il ruolo dei Vice Segretari deve essere anche più "esterno", con funzioni e deleghe, ed il ruolo dei Segretari Regionali deve essere più fortemente "politico", contribuendo in modo decisivo a definire la linea sindacale.

In questo terzo mandato, quindi, penso che il ruolo del Segretario Nazionale debba caratterizzarsi soprattutto nell'interpretare e fare una sintesi delle diverse posizioni, delle idee, delle proposte di linea sindacale che dovranno maturare, con più evidenza e con più responsabilità che nel recente passato, dal confronto e contributo diretto fra e di tutti i componenti della Segreteria e della Direzione Nazionale.

### **GLI ASPETTI IDEALI DELLA LINEA DELL'UNIONE: RISPETTARE LA STORIA DEL SEGRETARIO E' PROIETTARLA VERSO IL FUTURO**

Gli obiettivi di fondo che ho citato si perseguono anche cercando di spiegare meglio di quanto abbiamo fatto finora la nostra idea di fondo. Perché non è impossibile che alcune distanze nascano da equivoci. C'è infatti chi pensa che quella che porta avanti l'Unione, giusta o sbagliata che sia, è un'idea di trasformazione radicale del Segretario, una idea di taglio con il passato, con la tradizione del Segretario. Non è così! Al contrario, **noi siamo convinti di interpretare nel modo migliore e più fedele la più autentica e vera storia della figura del Segretario Comunale e Provinciale.**

Perché cosa è stato il Segretario se non, da sempre, la figura più elevata della burocrazia locale? C'è stato forse qualche momento nella storia degli enti locali, dagli anni '50 ad oggi, in cui c'era una figura burocratica (e sto usando la parola burocrazia non nel senso dispregiativo che ogni tanto ha, ma nel senso "tecnico") più importante del Segretario? Non è sempre stato il Segretario il vertice dell'ente locale? La risposta è sì. Solo la riforma del 1997, introducendo la figura alternativa del direttore generale, consentì per un certo numero di anni di nominare un soggetto diverso dal Segretario quale massimo livello burocratico, ma fortunatamente questa alternativa non ha preso piede e oggi questa facoltà è ridotta a pochissimi enti (fortunatamente non perché non vi siano stati esempi di Direttori realmente validi e professionalmente di grande spessore, ma perché quella previsione aveva l'enorme limite di non costruire alcun bacino professionale stabile, insomma non creava sistema e anzi indirettamente rischiava di depotenziare l'unico sistema professionale esistente, e cioè quello dei Segretari).

#### **Quindi la storia del Segretario E' la storia della figura di vertice dell'ente locale.**

E poiché fin dagli anni '90 è stato posto a fondamento di tutta la Pubblica Amministrazione italiana il principio di separazione fra politica e gestione, e questo principio comporta che l'attività amministrativa è concretamente svolta dai dirigenti (sulla base degli indirizzi degli organi di Governo), essere figura di vertice dell'ente locale oggi significa necessariamente essere figura di vertice della dirigenza locale, significa necessariamente "dirigere" l'attività, non solo controllarne la rispondenza ai criteri di legalità.

La nostra idea del Segretario quale figura di dirigente apicale dell'ente non è quindi che la naturale evoluzione del ruolo di vertice dell'ente. Questa non è una "cesura" nella storia del Segretario, al contrario è la sua più logica e naturale evoluzione.

Di più, la tesi dell'Unione per la quale alla funzione di coordinamento dell'attività, in attuazione del programma definito dagli organi politici, continua ad accompagnarsi la funzione di controllo della legalità, è una posizione anche questa completamente coerente con il principio di separazione fra politica e gestione. Nella Pubblica Amministrazione attuale, infatti, il vero motore dell'azione amministrativa diviene inevitabilmente la dirigenza. E se è così **il presidio della legalità dell'azione amministrativa DEVE far parte delle competenze della dirigenza pubblica**: di tutta la dirigenza, quella settoriale con riferimento all'attività propria, e quella apicale con riferimento all'attività complessiva.

Ipotizzare che viceversa la legalità dell'attività amministrativa non sia affare della dirigenza pubblica, che chi è vincitore di appositi concorsi nazionali ed è retribuito con denaro pubblico dei contribuenti ed è preposto proprio a realizzare l'attività, emettere provvedimenti, assicurare servizi ai cittadini, possa dire *"beh se questo atto che compio è legale o no chiedetelo a qualcun altro, non fa parte delle mie competenze"* è qualcosa di impensabile, sarebbe una degenerazione inammissibile. Ed egualmente, anzi a maggior

ragione, questo vale anche per la figura dirigenziale di vertice, per il Segretario. Perciò collocare la legalità fra le competenze della dirigenza, e in essa anche ed in funzione generale in quella apicale, è un valore.

**Collocare il presidio della legalità fuori dalle competenze della dirigenza (apicale) costituirebbe un vero e proprio arretramento culturale della Pubblica Amministrazione, esattamente come collocare il Segretario fuori dalla dirigenza (apicale) ne determinerebbe l'irrilevanza!**

Ecco perché, a noi, la nostra posizione pare tutto tranne che contraria alla nostra storia, ed ecco perché ci appare anzi ideale e nobile (sì, usiamole questa parole): perché promuove e difende una idea di Pubblica Amministrazione che aggiunge modernità ma senza perdere in autorevolezza e rispondenza ai principi costituzionali, e promuove e difende una idea, una funzione di Segretario, che esprime compiutamente questa modernità e autorevolezza.

E tuttavia, poiché siamo partiti dal bisogno di raccogliere tutte le sensibilità, se in questo documento esprimiamo questa posizione, sperando di averla spiegata con parole ancora più chiare, dall'altro lato su questa idea dobbiamo e intendiamo riaprire il confronto, convinti che possano e debbano venire da tutti i Segretari elementi per arricchire, integrare, ma anche se necessario modificare questa visione.

Purché tutti insieme si discuta non solo, come è giusto che sia, dei nostri interessi, ma sempre anche di come possiamo rendere il Segretario una figura realmente utile e realmente proiettata nel futuro nella nostra Pubblica Amministrazione, nella quale siamo orgogliosi di lavorare, perché servire la Pubblica Amministrazione è servire l'interesse pubblico, ed è un privilegio. Oggi faticoso, rischioso, talvolta troppo, e nemmeno granché retribuito (e su questi aspetti dovremo intervenire) ma è un privilegio, ciò che ci distingue in fondo da chi lavora per interessi particolari, magari relevantissimi, ma comunque non pubblici, non della collettività. Noi si lavora per il Paese.

## LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Con riferimento alla Contrattazione Collettiva l'Unione si trova di fronte ad una enorme novità: l'inserimento dei Segretari nell'Area della Dirigenza delle Funzioni Locali, all'interno della quale, in un unico Contratto, verranno regolati i rapporti di Dirigenti comunali, provinciali, regionali e Dirigenti tecnico amministrativi della sanità, oltre che dei Segretari. I distinti Contratti dei Segretari e dei Dirigenti verranno quindi sostituiti da un solo Contratto Collettivo che varrà per circa 15mila Dirigenti, e che ovviamente avrà parti generali comuni a tutti e parti speciali che definiranno la specifica disciplina delle distinte figure dirigenziali. A quel tavolo l'Unione, unico sindacato autonomo composto e diretto esclusivamente da Segretari Comunali e Provinciali, siederà assieme a Cgil, Cisl, Uil, Dirl, Direr e Fedir sanità (Dirl e Direr nel frattempo si sono fusi in Drets e recentissimamente anche con Fedir, in Fedirets).

In quella sede l'Unione, nel confronto con l'Aran e, confidiamo, con la condivisione delle altre OO.SS., si muoverà seguendo un unico obiettivo generale: assicurare che il trattamento economico dei Segretari sia commisurato alla funzione di dirigente apicale dell'ente locale che l'ordinamento gli assegna.

Non è accettabile che la retribuzione della figura apicale debba quasi sempre essere recuperata a livelli ragionevoli solo attraverso l'istituto del cd. galleggiamento, la retribuzione deve essere fisiologicamente allineata a valori che rendano il galleggiamento quello che doveva essere, e cioè una eccezione. Al tempo stesso naturalmente questa clausola di salvaguardia dovrà rimanere, e non avere più decurtazioni virtuali derivanti dal precedente contratto. Ma l'obiettivo è graduare la retribuzione di posizione in modalità tali che i suoi valori "normali" siano già coerenti con il ruolo di vertice dirigenziale dell'ente.

Nemmeno a dirsi, il CCNL dovrà risolvere tutti i temi di contenzioso oggi in essere, contenzioso derivato da una inaccettabile serie di interpretazioni trasformisticamente cambiate negli ultimi anni, a partire dalle convenzioni passando per l'acquisizione dello stipendio dirigenziale pieno col conseguimento della fascia professionale corrispondente a prescindere da dove si presti servizio, fino alla questione dei diritti di segreteria (e qui mi si consenta di precisare che il riferimento non è solo agli enti senza dirigenti, anche a

tutti gli altri, perché se le scelte della legge variano gli assetti contrattuali, allora gli assetti contrattuali devono recuperare un nuovo equilibrio).

Ma non è questa la sede nella quale entrare nei dettagli, il punto di fondo è che il Contratto contribuisca a rafforzare il ruolo dei Segretari, riconoscendo la funzione di direzione apicale da essi svolta e riconoscendo il diritto ad un commisurato trattamento. D'altra parte perché i Segretari sono inseriti nel CCNL della dirigenza (obiettivo questo raggiunto dall'Unione!), perché svolgono funzioni di consulenza? O perché partecipano alle riunioni di Giunta e Consiglio? O perché rogano contratti? Ovviamente no, sono lì perché svolgono la essenziale funzione di sovrintendenza e coordinamento della dirigenza, perché sono il punto di snodo e raccordo fra organi politici e dirigenza gestionale, perché hanno una funzione apicale. E se è così ha senso che il trattamento economico dei Segretari sia mediamente inferiore a quello dei dirigenti che è chiamato a sovrintendere e coordinare? Ovviamente no! Quindi obiettivo dell'Unione è che il Contratto assegni il trattamento economico adeguato a questa funzione, anche assorbendo e sostituendo le risorse della contrattazione decentrata descrivendo direttamente in quella sede le funzioni che discendono dal ruolo di sovrintendenza e coordinamento e come le scelte organizzative degli enti e l'assegnazione di ulteriori funzioni possano incidere sui valori variabili della retribuzione di posizione.

### **IL SEGRETARIO NEI LIVELLI DI GOVERNO – IL TEMA DELLE UNIONI DI COMUNI, L'EMERGENZA DELLE SEDI DI MINORI DIMENSIONI E NUOVI CONCORSI**

Se cambiano i livelli di governo degli enti territoriali, la figura professionale del segretario deve per così dire seguire tali livelli, e quindi deve essere prevista in essi esattamente come è stata prevista per i comuni e le province. Si tratta di una pretesa autoreferenziale e corporativa? No, noi crediamo di no, perché per noi il ragionamento non nasce affatto da rivendicazioni di tale natura, ma da una semplice domanda: se il segretario è la figura professionale utile e necessaria per assicurare la funzione di direzione complessiva e di raccordo e snodo fra politica e gestione nei comuni e nelle province, allora che senso ha non prevedere tale funzione anche nei nuovi livelli di governo territoriale? Banalmente, se serve nell'ente locale tradizionale serve allora anche nei nuovi enti locali. E' il concetto di ente locale che sta cambiando e si sta arricchendo, e allora privare tali realtà del segretario lascia un vuoto che è tale non perché il segretario sia un dogma, ma perché anche in tali nuovi enti (e forse a maggior ragione, proprio perché "nuovi", e quindi tutti da implementare) serve una figura di riferimento che assicuri la coerenza organizzativa e la direzione.

Ad oggi il Segretario è previsto in tutti gli enti locali: comuni, province, città metropolitane e unioni di comuni.

Ma paradossalmente è nelle realtà di minori dimensioni che si assiste ad una crescente "confusione" sulla figura del Segretario. In particolare nei comuni più piccoli, soprattutto al nord, sia per la carenza numerica di Segretari sia per i limiti di spesa sul personale, che coinvolgono anche il Segretario, vi è un proliferare di situazioni di inaccettabile precarietà.

**Il fenomeno delle sedi che restano vacanti sta assumendo una dimensione preoccupante**, e non è raro trovare articoli di giornali locali, talvolta anche di tiratura importante, dove si legge di Sindaci che, alla quasi disperata ricerca di Segretari, denunciano l'insostenibilità della situazione. Di conseguenza aumentano le situazioni di irregolarità, quando non di totale illegittimità, nella gestione delle funzioni che andrebbero assolte da un Segretario titolare: si passa da sedi dove le funzioni sono assolte da vice Segretari da tempo immemorabile a situazioni gestite con reggenze che potremmo definire quasi fantasma fino al fenomeno, a sua volta grave e preoccupante, di convenzioni che raggiungono un numero di comuni oggettivamente privo di qualunque ragionevolezza.

L'Unione ritiene indispensabile che a questa situazione si diano risposte nuove e decise, adottando una serie di misure coordinate fra loro capaci di offrire soluzioni in tempi ragionevolmente veloci e di reale efficacia, e tali misure richiedono la condivisione delle Istituzioni competenti, a partire dal Ministero dell'Interno, dalle Autonomie Locali e dallo stesso Ministero per la Pubblica Amministrazione.

L'Unione ritiene in particolare necessario:

- 1) **Indire quanto prima un nuovo COA** per assicurare un reclutamento straordinario di Segretari, definendo il fabbisogno partendo dalla situazione attuale ma tenendo anche conto delle ulteriori cessazioni che si verificheranno nei prossimi anni per collocamento in quiescenza, con modalità che siano coerenti con due requisiti fondamentali:
  - a. una eccezionale rapidità di svolgimento;
  - b. il mantenimento, pur nell'ambito delle misure da adottarsi per consentire la rapidità di svolgimento, dei requisiti previsti dall'ordinamento per l'accesso, e di forme rigorose ed efficaci di selezione e formazione dei nuovi Segretari, dovendosi in ogni caso assicurare l'assoluta qualità dei vincitori, data la rilevanza della figura dirigenziale rappresentata dal Segretario e la necessità non di abbassare ma semmai elevare il livello professionale della dirigenza di massimo livello degli enti locali.

Pertanto potrebbe, a titolo di esempio, stabilirsi una modalità di svolgimento dell'attuale Corso Concorso che abbia tempi ridotti della metà rispetto all'ultima edizione, tra l'altro prevedendo fin da subito che tutti i vincitori delle prove di ammissione al Corso possano essere iscritti all'Albo in caso di superamento degli esami finali. **In aggiunta e nelle more** dell'espletamento del nuovo COA, potrebbe indirsi **un Concorso Nazionale**, da definirsi nel rispetto di quanto previsto per i Concorsi per Dirigenti dal D.Lgs. n. 165/2001, come recentemente modificato, e dal DPR n. 70/2013, valorizzando eventualmente i titoli di partecipazioni per le migliori professionalità esistenti sui territori (funzionari degli enti in possesso dei requisiti per l'accesso e che svolgono, ad esempio, le funzioni posizioni organizzative), con particolare riferimento alle Regioni ove è maggiore l'urgenza e per un numero di posti contenuto, indicando altresì un Corso Concorso con tempi meno accelerati per il completamento del fabbisogno complessivo.

Non siamo pregiudizialmente contrari ad altre soluzioni purché siano egualmente **rigorose** (e non lo sono alcune ipotesi di mobilità di funzionari verso l'Albo, di cui si è letto recentemente) e perseguano realmente l'obiettivo di assicurare nuove leve di Segretari, professionalmente attrezzate, da inserire nella fascia iniziale per la copertura delle sedi.

- 2) **Dare un termine per la effettiva presa di servizio a tutti gli idonei** di tutte le precedenti edizioni dei Corsi Concorsi, decorso il quale l'idoneità è definitivamente persa. Considerando la assoluta peculiarità che caratterizza la presa di servizio dei Segretari idonei vincitori di un Corso Concorso, che diversamente da pressoché tutti gli altri pubblici concorsi non avviene in automatico e d'ufficio, ma solo al momento della nomina da parte di un comune (di classe IV), occorre unire al provvedimento che dispone la perdita della idoneità alcune **regole che tutelino coloro che hanno realmente intenzione di prendere servizio** ma non vengono nominati pur presentando regolare domanda presso le sedi scoperte; in tal senso tuttavia la mera presentazione di più domande di nomina potrebbe non essere idonea a testimoniare una effettiva volontà, ed occorre pertanto in ultima analisi stabilire **forme di nomina "accompagnata"**, secondo percorsi in cui gli uffici territoriali dell'Albo ad esempio provvedano, di concerto con gli enti interessati, alla pubblicazione d'ufficio di tutte le sedi e curino la presentazione delle domande degli idonei. E' ben possibile infine che la sola prima presa di servizio possa essere perfino disposta d'ufficio, adottando misure adeguate a salvaguardare il ruolo del Sindaco in tale ambito (ad esempio potrebbero prevedersi delle **"liste specifiche" da offrirsi ai Sindaci** entro le quali individuare il Segretario titolare di modo da progressivamente arrivare alla nomina di tutti gli idonei).
- 3) Definire insieme con il Ministero e, in particolare, con le Autonomie, **un protocollo d'intesa sulle convenzioni di Segreteria**, che non sia finalizzato solo alla individuazione di meri numeri minimi o massimi di comuni che possono formare una singola convenzione, ma che piuttosto concorra a definire **un quadro di regole e di finalità che la funzione di Segreteria convenzionata deve assicurare**, tenuto conto che essa ha senso se è inserita in una progressiva più ampia associazione di servizi e funzioni. Le convenzioni di segreteria, infatti, non devono assolvere alla funzione di avere un segretario purché sia, anche per pochissime ore alla settimana, o peggio di risparmiare sul relativo trattamento economico, rimanendo magari completamente slegate dalle altre scelte di associazionismo di funzioni e servizi percorse da quegli stessi enti, ma devono, esattamente

all'opposto, assolvere ad una funzione di direzione e coordinamento generale delle più ampie altre attività e funzioni svolte in modo associato dagli enti convenzionati. Specie per i piccoli comuni solo questa è la via per continuare ad assicurare la professionalità garantita dai Segretari e mantenere un presidio reale dei principi di buon andamento dell'attività amministrativa, altrimenti a rischio di inadeguatezza o di paralisi. E quanto sopra naturalmente non può che legarsi anche al tema delle Unioni di Comuni.

- 4) Risolvere il tema della presenza del Segretario nelle Unioni di comuni. La soluzione prevista oggi dall'ordinamento (l'Unione si avvale del Segretario di uno dei comuni aderenti, senza maggiori oneri) non è più plausibile, era necessariamente da leggersi come una scelta provvisoria. Non è plausibile perché è palesemente contraria ai principi costituzionali sul diritto ad una equa retribuzione del proprio lavoro, e perché è in contraddizione con la funzione generale che le riforme hanno inteso dare alle Unioni, e cioè vero ente locale di area vasta di riferimento per i comuni di minori dimensioni. Se è lì che deve essere il motore dell'azione amministrativa e della erogazione dei servizi al cittadino, allora **l'Unione ha bisogno non meno ma semmai più dei singoli piccoli comuni di una figura apicale professionalmente forte come il Segretario, e quella deve essere una sede di segreteria!** E non un esercizio di volontariato (nella migliore delle ipotesi) o di costrizione (nella peggiore) da parte di uno dei Segretari di uno dei comuni! Impegno dell'Unione è affrontare il tema sia a livello di riforma ordinamentale sia anche però, già ad ordinamento vigente, a livello contrattuale, approfittando del prossimo CCNL dell'Area della Dirigenza delle Funzioni Locali per regolare e stabilire il trattamento economico (e non solo, anche le abilitazioni professionali) collegate all'attività nelle Unioni, sulla base del fatto che quella previsione (senza maggiori oneri) non può che essere letta alla luce dei principi costituzionali appunto sulla equa retribuzione, e non può quindi impedire una regolazione contrattuale del lavoro prestato.

**E' necessario che sia attivato con urgenza un tavolo nel quale le Istituzioni possano dare riscontro ai temi evidenziati** e valutare con le OO.SS. le misure qui proposte o le altre che siano ritenute egualmente idonee a tornare ad assicurare ai territori i livelli minimi ed essenziali di gestione delle sedi di segreteria e garantire il buon andamento della attività amministrativa dei Comuni.

## IL PROCEDIMENTO DI NOMINA E LO SPOILS SYSTEM

Si diceva nelle precedenti linee programmatiche:

“La linea che riteniamo necessario percorrere è quella di perseguire con tenacia e con convinzione una riforma del sistema di carriera del segretario che sia il più possibile saldamente e, vorrei dire quasi esclusivamente, collegato al merito professionale. Non crediamo che vi siano altri modi per porre il tema.

E siamo anche convinti che sarebbe un errore madornale inquadrare la riforma del sistema di nomina del segretario come un problema, una vicenda propria della nostra figura professionale e basta, quasi come si potesse prescindere dal sistema di regole che in generale vale e deve valere per tutta la dirigenza pubblica. Al contrario, noi riteniamo la riforma dello spoils system sia un problema, un tema di tutta la dirigenza pubblica. E' vero che la figura del Segretario, con le nuove competenze in materia di anticorruzione e di controlli, è maggiormente soggetta a pressioni e contraddizioni che ancora di più che per altri ruoli della dirigenza esigono forme di tutela rispetto alla possibilità che da tali competenze nasca un contrasto con il vertice politico. Ma è anche vero che l'esigenza dell'imparzialità, e quindi dell'autorevolezza, è propria della figura del dirigente pubblico, a maggior ragione apicale. Occorre rifiutare con forza, e se possibile anche con un po' di sano ribrezzo, l'idea che se si è dirigenti chiamati solo a “fare i manager” e attuare l'azione di governo allora si può non essere imparziali, non rispettare la legalità, e non essere scelti per merito professionale, e non essere valutati dai risultati, mentre invece è solo perché abbiamo anche quelle funzioni (anticorruzione e controlli) che dobbiamo rispettare la legalità. **Va respinta e combattuta l'idea che la dirigenza di vertice non sia e non debba essere imparziale, e va respinta e combattuta con forza che l'imparzialità non sia anche lealtà verso l'istituzione democraticamente eletta.** Non c'è nessuna imparzialità nel disinteressarsi al programma di governo dell'istituzione democratica che è chiamata (più di

qualunque segretario, dirigente o funzionario) a guidare il comune, semmai si viene meno al proprio stesso ruolo, al proprio stesso lavoro. Ma altrettanto non c'è nessuna lealtà all'istituzione o nessun ruolo manageriale o apicale che consenta di dire che una cosa si può fare se invece farla è illegittimo.

E' arrivato il momento di dire a chiare lettere che è assurdo pensare che l'imparzialità da una parte e la lealtà verso l'istituzione democratica dall'altra siano qualità o concetti contrapposti, e che un segretario, o un dirigente qualsiasi, debba scegliere in quale definizione riconoscersi: questo è inaccettabile!

**Bisogna dire alla politica, ai nostri interlocutori, e anche a noi stessi, che mettere assieme imparzialità e lealtà non è il problema, ma è la soluzione del problema!**

E' questa la via per ridare autorevolezza vera alla figura del segretario, ed è anche la via per ridare autorevolezza agli stessi enti locali, oggi invasi dai pareri di altri organismi quasi noi da soli non sapessimo neanche più cosa vuol dire una legge e come si applica. E questa è anche la via perché questa classe dirigente riesca fino in fondo nella sfida di essere all'altezza del ruolo che l'ordinamento gli assegna: figura dirigenziale di vertice degli enti locali.

Perché diciamolo chiaro, quando la politica si interroga sul se confermare o meno nel segretario la figura di vertice degli enti non lo fa certo perché pensa che una figura di vertice non serve. Quando lo fa, può essere solo per due motivi: uno meno nobile, che speriamo non alberghi in realtà nella mente di nessuno, che è quello di appropriarsi di quella funzione senza dover più "sopportare" regole per la scelta e vincoli di sorta, per avere una nomina tutta e completamente politica; oppure perché ritiene che la figura del segretario non abbia o non possa avere a sufficienza le competenze richieste per questo ruolo, che è il più delicato e difficile.

Ma se è così, se è per questo secondo motivo (e non per il primo), allora perché mai la politica dovrebbe sottrarsi alla richiesta dell'intera categoria di ancorare la nomina al merito professionale? Non è assurdo porsi il tema della capacità dei segretari di essere classe dirigente all'altezza del ruolo di vertice, e però rifiutarsi di fare una riforma che individui la meritocrazia come prima e fondamentale regola per la scelta nei comuni e per l'avanzamento in carriera?

L'Azione sindacale deve concentrarsi su questa posizione, perché è l'unica che realmente porta ad un miglioramento del sistema stesso. La nomina deve diventare un momento di verifica professionale, non di appartenenza politica! Solo un sistema che premia i migliori sviluppa una competizione che porta al miglioramento complessivo dell'intera categoria."

Questa sintesi ci appare ancora la più ragionevole, anche in relazione alla recente ordinanza che rimette al vaglio del giudice delle leggi la questione di costituzionalità dello spoils system dei Segretari.

Con una precisazione ed una aggiunta. La precisazione è che appunto riteniamo profondamente errato e anche potenzialmente pericoloso basare un contrasto allo spoils system sulla presunzione che le funzioni di legalità del Segretario rendano "atipica" questa figura, perché, come detto in precedenza, le funzioni di legalità non rendono il Segretario "altro" da un figura di dirigente apicale, ne sono parte proprio per la funzione di vertice, come ne sono parte per tutte le figure dirigenziali pubbliche poste al vertice anche di altri tipi di Pubbliche Amministrazioni. Ad esempio, qualcuno ritiene che l'autorevole figura del Capo del Dipartimento della Funzione Pubblica, di quel Dipartimento cioè che è riferimento per il corretto agire di tutte le Pubbliche Amministrazioni, non abbia come funzione quella di guidare le attività nel più rigoroso rispetto dell'ordinamento? Potrebbe mai il Dicastero di riferimento per le Pubbliche Amministrazioni essere guidato senza che il suo massimo dirigente risponda della legalità delle sue attività e ne sia responsabile? La risposta è di tutta evidenza: no. E il Capo Dipartimento in questione rientra tra le figure per le quali l'ordinamento attuale prevede lo spoils system? Sì. Bene, allora **il tema, come già detto, non è se lo spoils system sia costituzionale o no, ed in che modi e forme, per la specifica figura del Segretario, ma se lo sia o meno con riferimento a tutte le figure di dirigenti pubblici di vertice delle diverse Pubbliche Amministrazioni.**

**Con il che rifiutiamo quindi ogni eventuale "scambio" fra affrancamento dallo spoils system e ... riduzione della funzione a mero controllo e non più vertice dell'ente.** Noi si svolge la funzione di dirigente apicale, e questa funzione non la mettiamo sul piatto di nessuna bilancia: decida poi la Corte, anzi meglio, s'interrogino per tempo le Istituzioni e le personalità più autorevoli se sia questo il sistema

costituzionalmente migliore per il Segretario come per gli altri vertici amministrativi o se debba modificarsi. Magari valutando anche ciò che noi, da tempo, proponiamo.

Dobbiamo poi aggiungere un ulteriore elemento, e cioè **affermare pienamente il diritto all'incarico del Segretario temporaneamente collocato in disponibilità**. Questo è un principio generale valido per tutta la dirigenza e non può che esserlo allora anche per il Segretario. E' vero che nel nostro caso vi è una peculiarità, e cioè il non essere incardinati nei ruoli di una singola Amministrazione ma in un Albo Nazionale, sicchè non si può meramente applicare al Segretario questo diritto "nella singola sede di lavoro". Ma questo elemento non può essere motivo per negare il diritto all'incarico, occorre d'intesa con le Istituzioni individuare soluzioni innovative coerenti con la specificità del sistema dell'Albo Nazionale e con il sistema della nomina.

Obiettivo dell'Unione deve quindi essere:

- che la scelta sia frutto di una verifica comparativa di professionalità fra tutti i soggetti che si propongono per il dato ente;

- che questa scelta sia svolta da un organismo tecnico terzo, di assoluta autorevolezza, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati;

- che solo sulla base della graduatoria stilata da tale organismo il capo dell'amministrazione possa scegliere, nel novero ristretto di una rosa numericamente predeterminata;

- che in ogni caso il sistema di nomina e le regole sulla temporaneità dell'incarico da applicare siano sempre coerenti con quelle generali e tipiche delle figure di dirigenti di vertice delle (altre) Pubbliche Amministrazioni – non figure in staff, ma figure di vertice burocratico – eventualmente differenziandole in ragione delle differenti di dimensione degli enti.

## **UN NUOVO SISTEMA DI REGOLE PER L'INIZIO CARRIERA....**

Negli enti di fascia iniziale l'investimento anche economico per formare i segretari con il complesso sistema di reclutamento e il relativo corso di accesso all'albo comporta la necessità di una nomina governata fino in fondo dal soggetto terzo. Negli enti di minore dimensione noi crediamo che lo spoils system sia sovrabbondante, ma non siamo pregiudizialmente contrari a che anche in tali enti il Sindaco abbia un ruolo di scelta. Il punto però è un altro, e cioè che, come detto meglio altrove, siamo fermamente convinti che il processo di pubblicazione della sede e di nomina effettiva di un segretario titolare debba essere governato da un soggetto terzo, perché altrimenti il sistema di spoils system diviene talvolta complice involontario di situazioni di mancanza di continuità della presenza dei segretari nelle realtà amministrative minori, che si traduce in una diffusa minore qualità dell'azione amministrativa.

L'esperienza ci ha dimostrato che il complesso ed estremamente selettivo sistema di reclutamento dei Segretari, che richiede da un lato ingenti risorse pubbliche e dall'altro una dedizione ed un impegno assoluti dei giovani aspiranti segretari rischia di essere del tutto vanificato dalle difficoltà che essi trovano, una volta iscritti all'Albo, ad essere nominati negli enti di fascia C, ovvero i comuni fino a 3.000 abitanti.

Tale situazione si è determinata per una serie di cause concomitanti, ovvero da una parte la storica mancanza di segretari specie in alcune regioni del nord, che ha comportato la necessità di molti piccoli comuni di fare a meno di un segretario per molti anni, necessità che si è poi trasformata in abitudine; dall'altra anche la sempre minore capacità economica dei piccoli comuni, che hanno anch'essi risentito della crisi di risorse pubbliche che ha investito l'Italia; dall'altro ancora i nuovi obblighi di rispetto del tetto di spesa sul personale, che comporta, nei comuni che non hanno avuto per anni un segretario, la quasi impossibilità di nominarne uno senza superare tali tetti, se non con convenzioni spesso improponibili. Il sistema dei piccoli comuni è comunque in generale cambiato, e anche le leggi sull'associazionismo obbligatorio ne sono la prova più evidente. E oggettivamente non può non cambiare nulla in materia di

segretari. Per questo riteniamo che sia arrivato il momento di mettere mano alla soglia demografica della fascia iniziale di carriera, aumentando il limite attuale di 3.000 abitanti ad un numero superiore, da concordare in sede di contrattazione nazionale, e/o modificando in modo specifico il criterio della attribuzione della classe demografica alle convenzioni dei piccoli comuni. Tale posizione sindacale tende ad assicurare la piena occupazione dei COA. Tuttavia essa deve essere perseguita senza che vi sia il minimo contraccolpo negativo, sotto alcun punto di vista, senza modifiche peggiorative dell'iter di carriera dirigenziale del segretario, prevedendo inoltre ovviamente la piena e totale salvaguardia dei livelli retributivi ad oggi assegnati ai comuni superiori alla attuale soglia e ai Segretari di fascia superiore che in essi prestano servizio. Inoltre dovrà assicurarsi anche che tale modifica non abbia l'effetto negativo di non coprire più, definitivamente, le sedi dei comuni più piccoli. Al contrario, la possibilità di definire convenzioni con un margine più flessibile della soglia attuale dovrà essere il modo per consentire anche a questi comuni di avere un segretario titolare. Si rinvia a quanto detto nel paragrafo di riferimento sul tema Unioni e piccoli comuni, dove pure si propone che il procedimento di nomina nella fascia iniziale sia affidato al controllo di un soggetto terzo, arrivandosi in sostanza alla nomina d'ufficio.

### **...E PER LA FINE CARRIERA**

L'Unione sta lavorando alacremente per rendere l'adesione al sindacato da parte dei Segretari in quiescenza valida ai fini della rappresentatività. Tantissimi Segretari che hanno raggiunto la pensione sono stati per tutta la loro carriera nell'Unione, vi hanno partecipato con passione e spirito di servizio, e che possano dare ancora forza all'Unione, non più solo con una adesione differenziata ma con deleghe valide a tutti gli effetti, anche ai fini della rappresentatività, è una possibilità da cogliere appieno.

L'impegno è raggiungere questo risultato in tempo per la rilevazione e contemporaneamente istituire **una specifica articolazione funzionale** che consenta una partecipazione attiva dei Segretari in quiescenza ad un sindacato che con la loro adesione essi stessi contribuiscono, al pari di tutti noi, a rendere forte, numericamente e come ricchezza di contributo di idee e di passione. Questa articolazione dovrà offrire inoltre servizi specifici, ad esempio sul tema delle retribuzioni variabili da conteggiare ai fini pensionistici, ad oggi ancora oggetto di difformi interpretazioni e di contenziosi, quanto più in generale di tutela e patronato.

### **LA GESTIONE DELL'ALBO E DELLA FORMAZIONE: DARE UN RIFERIMENTO ISTITUZIONALE STABILE**

Sulla gestione dell'Albo ci sarebbe da aprire un capitolo molto più lungo di queste brevi righe, e tuttavia un breve passaggio è necessario.

**Noi abbiamo bisogno di un riferimento istituzionale chiaro.** Vale a dire che dopo la soppressione dell'apposita Agenzia la collocazione dell'Albo presso il Ministero dell'Interno ha mantenuto un sostanziale aspetto di precarietà, come forse era inevitabile per una scelta fatta lì per lì per esigenze di risparmio più che per una visione politica di fondo. Ora, il Ministero dell'Interno è tradizionalmente il dicastero di riferimento per le Autonomie Locali, e quindi non è una collocazione di per sé sbagliata. Lo è se si presta ad essere equivocata, se diventa lo spunto per immaginare una funzione ed un ruolo del Segretario diverso da quello che è l'unico possibile, l'unico che serve davvero agli enti locali, quello di direzione apicale. Perciò a noi pare necessario che si affronti questo tema, ovviamente con il coinvolgimento delle Autonomie oltre che del Ministero degli Interni, ma anche valutando il coinvolgimento del Ministero della Pubblica Amministrazione, che è poi un riferimento naturale per la gestione della dirigenza pubblica, e quindi anche per i Segretari che di essa sono una componente specifica e di grande rilevanza.

Il punto politico è chiarire che la gestione dell'Albo dei Segretari non è un fatto tecnico ma un fatto istituzionale, e quindi va trovato un assetto istituzionale stabile, che deve essere ancorato a questi principi:

- gestione unitaria e nazionale;
- coinvolgimento pieno delle Autonomie, essendo il Segretario la figura apicale degli enti locali;
- coinvolgimento del Ministero della Pubblica Amministrazione, che è riferimento naturale della dirigenza pubblica di cui sono una specifica figura i Segretari.

**Lavorare su questo tema diviene un aspetto ed un impegno fondamentale di questo mandato.**

Aggiungerei che l'apporto che davano i Segretari nei Consigli di Amministrazione dell'Agenzia non era esattamente la parte meno utile e meno nobile di quel sistema, quindi una rivalutazione di questo aspetto non sarebbe, come dire, un'eresia.

Sulla formazione, che è poi un altro aspetto di questo tema generale del riferimento Istituzionale chiamato a gestire il "sistema Segretari", si riprende l'impegno del mandato precedente a riportare la formazione ad un livello tale da corrispondere a questi basilari principi:

- Assicurazione di iniziative di formazione sul territorio in misura adeguata alle previsioni del vigente contratto collettivo;
- Assicurazione di edizioni annuali dei corsi di specializzazione senza limitazioni di accesso, in modo cioè da garantire la possibilità di partecipare a tutti coloro che ne hanno maturato il diritto.

In generale l'Unione intende battersi perché la formazione, fin dall'accesso in carriera, sia improntata da una visione chiara e univoca della figura professionale che va sostenuta e formata, ovvero quella di dirigente pubblico apicale dell'ente locale, deputato ad assicurare il buon andamento complessivo dell'attività. La correttezza e adeguatezza della formazione va misurata in relazione a questo obiettivo, e non altro. Non deve più accadere che all'esito dei corsi i segretari abbiano le idee più confuse che al loro inizio su quello che è il loro ruolo all'interno degli enti, e non deve accadere che le attività di formazione promuovano una visione parziale del segretario, mancando quindi di perseguire lo scopo per il quale sono assegnati i milioni di euro destinati alla formazione stessa. L'azione dell'Unione deve quindi tendere ad ottenere che le attività di formazione e specializzazione siano realizzate con un progetto congruo, a partire dalla chiarezza su alcuni elementi di fondo, ovvero: la corretta identificazione degli organi di governo della formazione; la quantificazione delle risorse assegnate, e la loro destinazione alle esigenze secondo ordini di priorità (ovvero prima si finanziano i corsi di specializzazione, poi le altre iniziative); l'identificazione dei metodi e dei contenuti dei corsi e delle attività di formazione previo il confronto con la rappresentanza della categoria; criteri per l'assegnazione delle docenze che siano improntati alla massima trasparenza; criteri per lo svolgimento dei corsi che siano improntati esclusivamente alla verifica e promozione del merito e della competenza, ma in modalità adeguate a cogliere e promuovere la professionalità vera, e non solo quella sulla carta.

## **IL SEGRETARIO NELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE**

L'Unione ha raggiunto l'obiettivo di confermare l'inquadramento dirigenziale del segretario, quale conseguenza diretta del ruolo apicale che gli assegna l'ordinamento, e quindi la collocazione del contratto dei segretari nell'Area della Dirigenza delle Autonomie Locali è un grande risultato. In questo ambito l'azione dell'Unione dei Segretari deve svolgersi in collegamento e confronto con le maggiori rappresentanze sindacali del mondo del lavoro pubblico, con riferimento alla rappresentanza confederale e sindacale della dirigenza.

La convergenza e l'unità con le altre OO.SS. è un valore, ed il confronto e l'alleanza con le altre OO.SS. non può che basarsi su un punto di partenza a monte, ovvero il riconoscimento comune della dirigenza professionale pubblica come una componente fondamentale per sostenere la modernizzazione della Pubblica Amministrazione Italiana, ed in definitiva per il rinnovamento di un sistema di welfare e tutela e cura dell'interesse pubblico che risponda ai bisogni del Paese. Ogni ipotesi di riforma e di valorizzazione del ruolo del segretario va discusso con le grandi rappresentanze del mondo del lavoro calandole in questo

contesto e in questa ottica. La specificità della figura di dirigente apicale rappresentata dal segretario, nel confronto dinamico con le altre OO.SS., è parte di questa visione complessiva, a cui contribuisce e da cui al tempo stesso è arricchita.

Se questo è vero, allora il rapporto con le grandi Organizzazioni Confederali e con le altre Organizzazioni Sindacali della dirigenza è ben lungi dall'essere legato solo all'obiettivo contrattuale, pure fondamentale e imprescindibile, ma diviene metodo e sostanza per tutta l'azione, quale diretta conseguenza dell'essere i segretari una componente che, pur nella propria specificità, rientra a pieno titolo nella grande famiglia della dirigenza pubblica dell'amministrazione italiana.

## **LA CAPACITÀ DI FARE ORIENTAMENTO CULTURALE E AMMINISTRATIVO**

Altro obiettivo di mandato, e riprendo in larga parte le parole usate nel precedente programma, è che i Segretari tornino finalmente a fare orientamento culturale e amministrativo, ad essere classe dirigente che si confronta sulle principali riforme e ne dà una interpretazione unitaria capace. Veniamo da anni in cui per ogni legge, ogni riforma che sia stata adottata in materia di enti locali, si è ascoltato o letto o ricevuto le opinioni i pareri o le direttive di tutti, dalla Corte dei Conti alla Anac passando per gli esperti di turno, di tutti tranne che della dirigenza pubblica, e in questa dei dirigenti apicali, i segretari. Il valore aggiunto della figura del segretario, essere capace di fare sistema, va recuperato, va ridata autorevolezza all'opinione professionale dei segretari, poiché sono essi che applicano le riforme. Dovremo usare il nuovo sito per questa finalità, valorizzare la capacità della nostra Associazione Machiavelli di fornire attività di formazione, raccogliere il contributo stabile di Segretari ma anche di esperti e persone di grande autorevolezza per offrire alla categoria i modi e gli spazi di confronto per fare sintesi ed affermare questa capacità.

E' un obiettivo più ambizioso e più importante di quanto non dicano le parole di questo programma, e raggiungerlo darebbe una forza enorme a noi tutti. E darebbe nuova autorevolezza anche al sistema amministrativo locale.

Occorre poi anche tornare a fare lobbying, molto, a tutti i livelli, e occorre che tutti i segretari, dirigenti dell'Unione o meno, si impegnino in questa attività, perché per l'Unione e per i segretari fare lobbying non è un modo di difendere interessi corporativi (semmai siamo noi che ci dobbiamo difendere da altre corporazioni!), ma al contrario è il modo attraverso il quale possiamo riuscire a portare all'attenzione della politica, della cultura e in generale delle Istituzioni il nostro contributo per una visione sana, moderna e utile della dirigenza pubblica. Solo coltivando a tutti i livelli relazioni e rapporti, e mettendoli a disposizione della direzione nazionale, rendiamo l'Unione un soggetto e un interlocutore più riconosciuto e più autorevole. Non è un'attività lobbistica di cui vergognarsi, è un'attività di cui andare fieri.

Anche questo è ripreso dal precedente programma, e in tempi più "sereni" di quelli che hanno caratterizzato gli ultimi anni, questo impegno, tutti assieme, possiamo e dobbiamo onorarlo e raggiungerne i risultati, lasciando a chi assumerà domani la guida del sindacato una Unione ed una categoria più forte, che sia parte integrante della grande famiglia della Dirigenza Pubblica alla quale ci onoriamo di appartenere.

## **RESTARE FERMI E' FARSI SUPERARE: USIAMO IL PRESENTE PER COSTRUIRE IL FUTURO**

Non è passato molto dall'arresto del processo di ... abolizione dei Segretari. Processo che in realtà non aboliva i Segretari, li ridenominava Dirigenti Apicali, con contenuti professionali identici ai nostri (cosa sono attuazione del programma, coordinamento dell'attività amministrativa e controllo della legalità se non la sintesi della funzione assolta dai Segretari?) ma aboliva, quello sì davvero e completamente, l'Albo nazionale di riferimento.

Che insegnamento dobbiamo trarre da quanto è accaduto?

Che se ora abbiamo un presente stabile non dobbiamo approfittarne per... restare fermi, appesi ad una riforma mancata, dobbiamo approfittarne per costruire il futuro.

Dopo il grande spavento dobbiamo avere il coraggio (e l'intelligenza) di cogliere la grande occasione che oggi si presenta davanti a noi, di proporre noi per primi riforme che arricchiscano la nostra funzione e rendano l'Albo un sistema non da abolire ma da prendere a modello. Restare fermi significherebbe, ben presto, farsi superare di nuovo.

Le idee dell'Unione sui principali temi di riforma, la nostra capacità di accogliere con coraggio sfide innovative, l'abbiamo espressa in più occasioni, anche ricevendo critiche, ma a noi pare che quanto abbiamo rischiato (l'abolizione) non l'avremmo rischiato se quelle idee si fossero tramutate in realtà, perché la lezione vera è che è restando fermi che si viene travolti.

Non rifacciamo lo stesso errore.

Ma abbiamo tempo per aprire un grande confronto e arrivarci tutti insieme a proporre le nostre riforme.

### **Candidato Segretario Nazionale**

**Alfredo Ricciardi**

*Il Presidente del Congresso*

  
*(Tommaso Stufano)*