



## **DOCUMENTO DI PRINCIPI SUL COMPORTAMENTO PROFESSIONALE DEI SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI**

L'Unione Regionale della Lombardia, riunitasi in Segreteria il 15 febbraio, ha affrontato il tema della tutela e del rafforzamento del pieno valore professionale della categoria dei segretari comunali e provinciali, ed in questo ambito ha ritenuto che abbia un valore strategico **la definizione di principi generali di comportamento a cui debbono attenersi i segretari nello svolgimento della loro funzione**. Questo al fine di difendere la categoria da attacchi e critiche, ingiuste e ingenerose, che attualmente come nel recente passato provengono dall'esterno, e che però possono trovare terreno fertile in alcuni casi di effettiva disparità di comportamento e di trattamento tra segretari.

Accade troppo spesso di leggere commenti della stampa o anche di organi istituzionali che esprimono critiche sul sistema retributivo dei segretari, ponendo l'accento sulla mancanza di regole chiare e su una eccessiva indeterminatezza di voci retributive lasciata alla libera contrattazione dei segretari con il capo dell'Amministrazione. A chi formula tali critiche dobbiamo in primo luogo rammentare che i segretari, nel panorama della dirigenza pubblica, hanno un sistema di carriera estremamente aleatorio, e sono soggetti allo spoil system anche nelle sedi più piccole: anche il sindaco di un comune di 500 abitanti può "cambiare" il segretario senza motivazione alcuna, solo perché ci sono state le elezioni. Ricordiamo che un segretario è persona laureata, vincitore di un concorso pubblico nazionale, che si suppone dunque abbia seguito un percorso di studio e di vita non breve e non semplice per poter approdare a questa funzione: che una figura così selezionata e così qualificata debba poter "fare le valigie" anche da un piccolo comune quando cambia l'amministrazione, e non abbia certezze nemmeno lì (non diciamo in una città metropolitana, o in un comune comunque grande), non è cosa di poco conto. I segretari hanno un grande rispetto delle Istituzioni, e quindi anche delle Istituzioni rappresentative delle comunità più piccole, e dunque hanno accettato questa regola generale applicata a tutti i comuni d'Italia, ma è anche di tutta evidenza che ad un simile rischio professionale così particolare non può non corrispondere una altrettanto particolare forma retributiva. E ricordiamo anche che se è vero che altre categorie della dirigenza pubblica sono pure esse soggette allo spoil system, spesso e volentieri però questo spoil system si concretizza nel cambiare ufficio nello stesso palazzo, o al massimo nel cambiare palazzo nella stessa città. Per il segretario non è così: non essere confermati significa dover cercare non un altro ufficio, o un altro palazzo, ma un altro comune, e spesso lo si trova a molte decine di chilometri dalla propria residenza. Il disagio per la persona è grande, ed è altrettanto grande per la famiglia di quella persona. Piacerebbe quindi che le critiche, legittime per carità, tenessero conto di queste "trascuratezze", altrimenti possono apparire, come detto, ingiuste e ingenerose.

E' però vero che il sistema attuale, proprio per le sue particolarità, può portare a squilibri nella condizione lavorativa e retributiva di singoli segretari fra loro, che possono apparire non giustificabili o non ragionevoli. Questo più che dai segretari stessi dipende, ad avviso dell'Unione, dal sistema stesso in cui i segretari si sono trovati ad operare. Occorre però evitare che situazioni specifiche possano intaccare, come strumentalmente qualcuno vorrebbe che accadesse, la credibilità

dell'intera categoria, occorre evitare che si ingenerino dubbi sul valore e sullo stesso rigore professionale dei segretari. Se questo dubbio nascesse, o si consolidasse, danneggerebbe tutti noi, specie ora che siamo prossimi ad un momento delicato e fondamentale, quello del rinnovo (non del CCNL 2005 – 2005, quello ormai è definito) del CCNL 2006 – 2007, dal quale in base al Protocollo d'Intesa dello scorso Novembre ci si attende il pieno riallineamento del trattamento economico a quello della dirigenza, e il definitivo riconoscimento del valore della funzione e del ruolo dei segretari stessi.

E' allora del tutto evidente che un percorso così delicato va posto al riparo da attacchi che prendono spunto da difetti (o presunti tali) del sistema precedente, definendo fin d'ora alcuni principi comuni che eliminino o riducano le zone di incertezza e di irragionevole diversità di trattamento che oggi esistono in alcune (fortunatamente poche) situazioni.

A questi fini, la Segreteria dell'Unione della Lombardia ha dato mandato all'Esecutivo Regionale di provvedere a definire **criteri di comportamento e regole cui possano ispirarsi tutti i segretari, sia nello svolgimento della propria funzione, sia nell'applicazione del conseguente trattamento economico** previsto dal Contratto Collettivo Nazionale e da quello Decentrato Integrativo.

L'Esecutivo svilupperà criteri generali, cui i segretari possano attenersi, sui seguenti temi:

- numero massimo e tipologia di comuni che possono costituire una sede convenzionata, al fine di garantire il valore professionale del ruolo ricoperto e la effettiva possibilità di svolgere le relative funzioni;
- cumulo della indennità di direzione generale con aumenti della retribuzione di posizione, evidenziando quali siano le voci concretamente non cumulabili, in attuazione della relativa previsione del Contratto Decentrato;
- limite massimo di aumento della retribuzione di posizione nelle sedi convenzionate;
- cumulo di incarichi di titolarità ed incarichi di supplenza o reggenza in scavalco, e relativo trattamento economico, ispirandosi a due principi egualmente fondanti: 1) evitare che vi siano trattamenti economici irragionevolmente diversificati; 2) garantire una retribuzione degli incarichi omogenea e pienamente fondata sul sistema contrattuale vigente e commisurata al carico di lavoro, il tutto tenendo conto che l'attuale situazione di carenza dell'Albo della Lombardia costringe a ricorrere in modo comunque continuativo a tali istituti per un numero significativo di sedi, con evidente maggior impegno di lavoro per i segretari interessati;
- indicazioni di massima sulle indennità di direzione, fornendo dei parametri di riferimento che possano orientare i segretari ed evitare differenze di trattamento che non siano giustificate dalle specificità dei singoli enti.

La Segreteria dell'Unione della Lombardia ha altresì dato mandato ai rappresentanti dell'Unione all'interno del C.d.A. dell'Agenzia della Lombardia di promuovere tali principi anche in tale ambito, attivandosi perché l'Agenzia:

- per quanto di propria competenza possa fare propri i predetti principi sviluppando attività ed adottando atti con essi coerenti, promuovendo il valore ed il rigore professionale della categoria;
- si faccia altresì promotrice di analoghe iniziative presso l'Agenzia Nazionale, per quanto di competenza della stessa.