

***Esecutivo Regionale***



**La proposta dei Direttori Generali per il Paese: segretari facoltativi!**  
*Ovvero:*  
**Come dimostrare di (non) avere una visione chiara ed imparziale  
del bene del Paese**

Il Consiglio dei Ministri dello scorso 15 luglio ha approvato in via preliminare lo schema di disegno di legge recante disposizioni in materia di organi e funzioni degli enti locali, semplificazione e razionalizzazione dell'ordinamento e carta delle autonomie locali.

Le novità sono molte, a partire dalla elencazione, questa volta precisa ed esplicita, delle funzioni fondamentali proprie degli enti locali, assegnate peraltro in modo diversificato a seconda della adeguatezza della dimensione degli enti a svolgerle tutte in modo autonomo o viceversa, per gli enti minori, in modo necessariamente associato. E tuttavia in questa sede ci soffermiamo sulla annosa questione della dirigenza apicale, e quindi sulla parte della riforma che interessa i segretari comunali e provinciali, e i direttori generali.

In breve, riassumiamo i punti più rilevanti, sia sui segretari che sui direttori.

I segretari comunali e provinciali, in questa versione del disegno di legge, sono menzionati più volte, in diverse norme sparse nell'articolato, che riguardano l'esercizio delle funzioni di controllo sull'attività e di valutazione delle performance degli enti e della dirigenza: la figura del segretario è quindi implicitamente confermata, ed anche con un ruolo che appare, per quei pochi richiami, di primo piano. E tuttavia essa non trova più in questo disegno di legge la propria disciplina specifica: mentre nelle bozze circolate nei mesi scorse erano contemplate ipotesi di riforma che avevano un ampio respiro e ridefinivano precisamente ruolo e funzioni, in quest'ultima bozza, non c'è più una riforma organica del segretario.

Di questo si è rammaricata fortemente l'Unione Nazionale Segretari Comunali e Provinciali, che ha parlato, in un suo [comunicato](#), che pubblichiamo integralmente, di ennesima occasione mancata.

Ma, come si suol dire, se Atene piange, Sparta non ride: i direttori generali, infatti, rivali dei segretari in quest'ultimo decennio, la riforma organica nel disegno di legge delega ce l'hanno, ma probabilmente non è quella che auspicavano: sono infatti pressoché abrogati. La bozza prevede che sia consentito nominare un direttore generale solo nei comuni capoluogo delle città metropolitane: in tutti gli altri comuni, e in tutte le province, rien ne va plus, non sono più previsti<sup>1</sup>.

E l'Andigel ha a sua volta diramato un proprio [comunicato](#), a firma del Presidente Michele Bertola, in cui esprime, comprensibilmente, la propria contrarietà. Anche questo comunicato ci pare utile riportarlo, perché vorremmo soffermarci su un punto del documento dove l'Andigel stessa arriva a

---

<sup>1</sup> Per la verità qualche voce sostiene che il Consiglio dei Ministri abbia poi modificato la bozza, ampliando la sopravvivenza dei direttori anche ai comuni capoluogo, ma anche così fosse, resterebbe impregiudicato il valore di fondo della riforma, ovvero un forte ridimensionamento dell'esperienza dei direttori.

proporre la facoltatività del segretario comunale, affermando, in sostanza, che non è il direttore generale la figura da “abbandonare”, ma il segretario.

Ecco, un commento si impone, con una doverosa premessa: noi che scriviamo siamo segretari comunali impegnati sindacalmente, quindi non pretendiamo di essere soggetti terzi e imparziali. Però possiamo sforzarci di ragionare con onestà intellettuale, nel fare qualche considerazione, e sarebbe molto interessante che si rispondesse con altrettanta onestà intellettuale. Proviamoci, e vediamo che succede.

Le considerazioni sono queste. Nel momento in cui si deve varare una riforma della Carta delle Autonomie, che assegna agli enti locali funzioni chiare e (si spera) risorse congrue per svolgerle, occorre assicurarsi anche che gli enti locali abbiano anche una dirigenza all'altezza dei compiti, moderna, professionalmente preparata, in grado di garantire lo svolgimento di queste funzioni. Su questo mi pare si possa tutti convenire.

Per raggiungere questo obiettivo occorre quindi creare i presupposti perché gli enti locali abbiano una loro **CLASSE** dirigente. Sottolineiamo la parola classe perché vorremmo chiarire (almeno a noi è chiaro) che il problema che si deve porre un legislatore non è quello di garantire che il comune di Canicattì abbia un buon dirigente apicale, cosa che si potrebbe risolvere individuando direttamente una persona fisica, ma di garantire che ce l'abbiano tutti gli enti locali d'Italia, che sono qualche migliaia. Quindi il problema non è trovare un dirigente, ma migliaia di dirigenti, vale a dire, appunto, una classe dirigente. Il che comporta che il legislatore deve creare un **sistema di regole** attraverso le quali si formano e selezionano queste migliaia di dirigenti e si formi e si perfezioni una classe dirigente pubblica locale.

E' questo il tema che l'Andigel non comprende, o finge di non comprendere.

L'Andigel continua a parlare di se stessa e dei direttori generali come se essi fossero una componente importante della classe dirigente pubblica del futuro, ma davvero non si riesce a comprendere da quale dato oggettivo traggano questa convinzione. Ogni tanto pubblica una ricerchina che prende ad esame le risposte di 39 (dicasi 39 !!) direttori generali a banali questionari, e le spaccia per scientifiche dimostrazioni di una presunta superiorità dei (39) direttori sui 3.500 segretari d'Italia, e ne deduce che... sulle risposte di questi 39 si dovranno costruire le magnifiche sorti e progressive di 8/9.000 comuni e altri enti locali del futuro. Oppure, sempre ogni tanto, l'Andigel pubblica le stupefacenti performance di uno o due (o magari tre, o forse prossimamente diventeranno quattro) città in cui c'è un direttore non segretario in materia di politiche di bilancio, indebitamento o spese di personale, come se in quei comuni non ci fosse stato un sindaco, una giunta, un programma politico, e una dirigenza con la quale, per lo meno in segno di modestia, spartire il merito dei risultati che si vantano. E naturalmente come se all'esperienza magari, perché no, realmente positiva, di quel comune (o 2, o 3, o magari 4) non facesse da contraltare l'esperienza altrettanto negativa di altri enti in cui ci si è avvalsi del direttore. Insomma si cerca di spacciare pochi dati totalmente privi di rilevanza statistica (quando non di riscontri) per prove inconfutabili di una, a questo punto si può presumere, superiorità razziale dei direttori su tutto il resto del mondo della dirigenza pubblica, segretari comunali in primis.

Ma tutte queste amenità non colgono il punto vero, e cioè che qui si deve garantire una **CLASSE** dirigente agli enti locali, e questo è un obiettivo che non cogli se prendi come base 200 persone (ammesso che ci siano 200 direttori generali in Italia), per una platea di migliaia di enti. E non lo cogli se credi di poter stabilire come sistema di formazione della classe dirigente stessa questa regola semplice semplice: ognuno si arrangi a trovarsi il suo dirigente.

Perché attualmente è questa la regola per reclutare il direttore generale, no? Il sindaco nomina chi vuole, senza titoli, senza laurea, senza selezione, senza merito, senza altro che la fiducia. Libertà, totale assenza di regole, di formazione, di selezione, di tutto ciò che normalmente in tutto il mondo si è soliti ritenere necessario per formare, appunto, un dirigente, e più ancora una intera classe dirigente. Libertà, totale assenza di regole, che per chi sa farne buon uso ed è fortunato può anche essere un bene, ma per migliaia di enti significa solo una cosa: sbando.

Queste le considerazioni, ora veniamo a qualche domanda. Domande che ci paiono utili e necessarie per comprendere se, anche nella limitatezza del numero, i direttori generali sono, oppure no, una esperienza da rigettare in toto. Sono domande che servono anche a porre sul tappeto senza false ipocrisie il tema della politicizzazione del ruolo del direttore generale, e della sua effettiva capacità e competenza professionale, della effettiva meritocrazia che dovrebbe presiedere alla loro nomina, e della trasparenza di comportamento di chi riveste quel ruolo.

Le domande.

1. Quanti direttori generali sono laureati? e quanti hanno lauree che abbiano una qualche attinenza con il ruolo professionale?
2. Quanti di questi provengono da carriere politiche? ovvero sono stati nel passato (anche recente) sindaci, o assessori, o consiglieri, o politici di riferimento nel comune dove sono nominati, o hanno comunque avuto significativi incarichi politici, elettivi o non, di rilievo locale e/o nazionale?
3. Quanti di questi sono stati selezionati dal sindaco o presidente di provincia attraverso rigorosi percorsi selettivi basati sul merito, sulla concorrenza fra più candidati, insomma qualcosa che non si risolva soltanto nell'aver fatto un colloquio (ammesso che il colloquio ci sia stato)?
4. Quanti pubblicano il curriculum sul sito del comune dove sono in carica?
5. Quanti pubblicano la loro retribuzione?
6. Quanti hanno vinto almeno un concorso pubblico nella loro carriera professionale?
7. Quanti hanno avuto esperienze come dirigenti in imprese private non legate alla politica?
8. Quanti sono i direttori generali non segretari attualmente in carica? (possibilmente la risposta dovrebbe essere controllabile, e non una cifra buttata lì)
9. Si può ragionevolmente costruire una classe dirigente di un paese che ha migliaia di enti locali con i direttori generali?
10. Non è ragionevole ritenere che i direttori generali sono un pezzo, comunque piccolo ma tuttavia importante, di una classe dirigente moderna e professionalmente valida solo a condizione che si risponda a quelle domande, con risposte molto, molto confortanti?
11. Non è ragionevole ritenere che se invece le risposte a quelle domande non ci sono, o sono evasive, o sono deludenti, allora i direttori generali non hanno le carte in regola per essere considerati un pezzo importante di una classe dirigente moderna e professionalmente valida?
12. E se così fosse, non sarebbe saggio nonché apprezzabile che l'Andigel si ponesse il problema del proprio fallimento (o meglio, del fallimento dell'esperienza dei direttori generali), invece che auspicare l'abrogazione o facoltatività dei segretari comunali?

Sì, perché i segretari sono una categoria di dirigenti pubblici che avrà pure, per carità, i suoi limiti e le sue mancanze, ma che però a quelle domande può permettersi di rispondere, in piena trasparenza e con dati incontrovertibili, così:

1. Tutti i segretari comunali e provinciali sono laureati, in materie attinenti al ruolo professionale.
2. I segretari comunali e provinciali che ricoprono o hanno ricoperto incarichi politici sono pochissimi, una percentuale così minima da non potervi dare alcun valore<sup>2</sup>.
3. Tutti i segretari comunali e provinciali sono selezionati a monte da un rigoroso concorso pubblico, e per la singola sede da una procedura che comporta necessariamente, oltre che l'invio di un curriculum ed i colloqui, quello che è più importante, e cioè la comparazione e la concorrenza con tutti i segretari aspiranti alla sede;

---

<sup>2</sup> Peraltro per quei pochissimi l'incarico è in genere in piccolissimi comuni polverosi (poco più che volontariato per la comunità), e in ogni modo non ha nulla a che vedere con il concorso che occorre superare per diventare segretari, né con l'ente dove prestano servizio.

4. Tutti i segretari comunali oggi, per legge, devono pubblicare il curriculum: i direttori generali non sono menzionati dalla legge;
5. Tutti i segretari comunali oggi, per legge, devono pubblicare la loro retribuzione: i direttori generali non sono menzionati dalla legge;
6. Ovviamente (vedi punto 3) tutti i segretari hanno vinto almeno un concorso pubblico nella loro carriera professionale, quello di segretario, e spesso anche altri;
7. I segretari che hanno avuto, prima di vincere il concorso, o successivamente in aspettativa, esperienze come dirigenti in imprese private non legate alla politica sono pochi;
8. I segretari attualmente in carica sono circa 3.500;
9. Sì, si può ragionevolmente costruire una classe dirigente con questi numeri.

Per quanto ci riguarda non pensiamo che le risposte date sopra siano sufficienti a fare della categoria dei segretari una classe dirigente già perfettamente attrezzata ed irreprensibile, pensiamo che su molte cose si debba investire per migliorare, pensiamo che la formazione e le competenze dei segretari vadano aggiornate ancora di più, e insomma non crediamo affatto che il punto sia che i segretari siano una categoria perfetta.

Quello che pensiamo, però, è che in virtù di quelle risposte essi siano ad oggi il principale punto di riferimento per gli enti locali, la classe dirigente su cui è più fondato e ragionevole investire, la base di partenza su cui gli enti locali possono costruire la propria classe dirigente del futuro con qualche ragionevole possibilità di successo.

Se lo vogliamo buttare a mare questo patrimonio di professionalità, se questa è la proposta dell'Andigel per il futuro degli enti locali, il minimo che ci aspettiamo è che l'Andigel corrobora la sua proposta con una chiara e nitida risposta alle domande che abbiamo posto prima.

In caso di silenzio, oltre a dissentire nel merito, ci si permetta di dissentire anche sul buon gusto della proposta.

22.07.2009

Documento dell'Esecutivo Regionale  
Unione dei Segretari della Lombardia