



# UNIONE NAZIONALE SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI

U.C.S.C. – UNIONE CAMPANA SEGRETARI COMUNALI  
SEGRETERIA PROVINCIALE di AVELLINO

L'Assemblea dei Segretari Comunali e Provinciali della Provincia di Avellino riunitasi in data 17/11/2003 alle ore 17,00 e seguenti nella sala Consiliare del Comune di Avellino, vista la PIATTAFORMA CONTRATTUALE, di livello nazionale, dei Segretari Comunali e Provinciali – per il quadriennio 2002-2005

## **esprime**

un generale apprezzamento ed un giudizio positivo sul documento licenziato dalla Segreteria Nazionale dello scorso 11 ottobre 2003, **tuttavia**, consapevole del particolare momento che la categoria è chiamata a vivere in una stagione di grandi riforme della legislazione concernente gli enti locali, sulla base della legge "La Loggia", che interesseranno in modo diretto il ruolo e la funzione del segretario comunale **ritiene** di dover sottolineare alcuni aspetti e sollecitare la necessaria attenzione su alcuni istituti e su specifici aspetti, non solo di natura contrattuale, al fine di contribuire a costruire una ipotesi negoziale che possa tutelare al meglio gli interessi della categoria nel suo complesso e specificamente:

### ***Nuova articolazione delle fasce professionali***

La nuova articolazione in fasce, proposta nella piattaforma, si pone il meritorio intento di assicurare una progressione in carriera coerente con quelle che sono le oggettive difficoltà che incontrano i segretari con maggiore esperienza professionale ad accedere alle sedi di fascia più alta in quanto in molte province come anche in intere regioni si registra un'assoluta carenza di enti intermedi presso cui maturare il periodo di servizio necessario per l'accesso agli enti di maggior dimensione demografica nonostante l'idoneità formativa spesso già conseguita; tale sistema "ad imbuto" rappresenta un oggettivo ostacolo che il più delle volte costringe i segretari a limitare la propria progressione di carriera, nella migliore delle ipotesi, agli enti di fascia media o medio/grande (5.000/10.000/65.000 abitanti).

Per ovviare a tale condizione sarebbe opportuno, facendo salvi i diritti quesiti, provvedere ad un'articolazione delle fasce professionali che, pur consentendo una bilanciata progressione in carriera dei più giovani, ponga delle soglie di accesso, soprattutto con riguardo alla sezione 2<sup>a</sup> della fascia A, rapportate ad elementi di assoluto valore ed esperienza professionale.

### ***Disponibilità***

Dopo oltre un quinquennio di applicazione della riforma, l'istituto si è dimostrato come uno dei più maggiori ostacoli posti sulla strada della sua completa attuazione. Rappresenta un elemento di impoverimento delle risorse economiche destinate alla formazione della categoria (basta ricordare le vicende della SSPAL) ed un aggravio di spesa per l'intero sistema delle autonomie che non è più nelle condizioni di sopportarne gli altissimi costi. Quello che si era immaginato come un istituto di garanzia per i segretari meno fortunati pare essere diventato un comodo rifugio o un parcheggio dorato per i più furbi che, in attesa della proposta allettante, vivono la disponibilità come una sorta di ombrello protettivo che permette di restare comodamente a casa ovvero di dedicarsi ad altre attività,

anche professionali. Certamente vi sono le eccezioni, ma proprio i colleghi più responsabili e maggiormente legati al lavoro corrono il rischio di rimanere penalizzati. Al fine di porre un rimedio alle distorsioni registrate è necessario provvedere ad una sostanziale revisione dell'istituto. Appare opportuno, in prima battuta, aumentare il limite massimo di durata portandolo a cinque anni. Quindi, alla scadenza del periodo massimo, predisporre un adeguato strumento di "comando" ovvero di "assegnazione d'ufficio" sulle sedi vacanti o resesi disponibili, anche fuori regione, così da impiegare i colleghi in disponibilità. Per coloro che intendo trasferirsi presso altre PP.AA. appare necessario definire un adeguato strumento di "mobilità d'ufficio" o di mobilità "concordata" dando puntuale e concreta attuazione al dettato normativo ed imponendo al Dipartimento della Funzione pubblica ovvero a quale che sia la P.A. competente la periodica e tempestiva dichiarazione di disponibilità di posti da occupare e collocare i colleghi, in disponibilità da oltre cinque anni, in ruoli "sopranumerari ad esaurimento" conservandogli il trattamento economico in godimento. Sempre con riguardo all'istituto della mobilità appare necessario porre un freno al collocamento presso l'AGES di personale dipendente proveniente da altre PP.AA. In prima battuta andrebbero collocati utilmente i segretari in disponibilità e, quindi, solo in ipotesi eccezionali e limitate, secondo un flusso programmato di accessi compatibile con il sistema finanziario dell'AGES, consentire il collocamento presso l'Agenzia di personale proviene da altre PP.AA.

### ***Procedimento di nomina***

La proposta contenuta nella piattaforma appare soddisfacente, tuttavia sembra necessario insistere affinché venga inserito nel prossimo contratto l'obbligo per il sindaco di rendere chiara e giustificata la motivazione che ha condotto alla scelta del segretario. La motivazione, ovviamente, deve essere fondata su alcuni parametri, da definire in sede contrattuale, di sicuro affidamento. Appare necessario dare attuazione quanto prima al "curriculum" tipo, unico e predefinito, a cura dell'Agenzia, di cui si è sempre parlato, ma del quale si è persa traccia.

Sempre con riferimento all'istituto della nomina, considerata la connotazione essenzialmente fiduciaria, appare opportuno disporre l'esonero dalla pubblicazione della sede in tutte quelle ipotesi in cui il Sindaco ha già maturato la scelta.

Sarebbe opportuno che le pubblicazioni avessero ad oggetto quelle sedi dove effettivamente c'è intenzione da parte del Sindaco di procedere all'esame ed alla verifica delle qualità professionali e dell'esperienza maturata dal segretario che intende nominare. Ciò porrebbe fine, molto probabilmente, all'antipatica prassi che si è andata instaurando di far sostenere il colloquio di presentazione dal Direttore Generale ovvero dal consulente del Sindaco.

### ***Utilizzazione dei COA***

Poco è scritto ed è detto rispetto al problema che vivono i nuovi segretari che si apprestano ad intraprendere la carriera dopo aver superato il corso/concorso ed il periodo di formazione. Appare necessario dare certezza di assunzione in servizio e di inizio della carriera ai giovani segretari comunali i quali non possono essere parcheggiati in un limbo indefinito intanto che, andando a caccia di una sede disponibile, riescono ad incardinare il rapporto di servizio presso l'ente.

Forse è necessaria una riforma del d.p.r. 465/97, ma l'occasione appare importante per iniziare a porre sul tappeto la problematica ed elaborare delle risposte adeguate.

### **Trattamento economico**

La piattaforma prevede la rimodulazione della struttura retributiva secondo un criterio di armonizzazione della stessa con quella dell'intera dirigenza pubblica che assicuri, anzitutto, un trattamento economico coerente col ruolo professionale del segretario.

Il principio è assolutamente condivisibile, ma appare necessario che questo venga tradotto in fatti concreti per cui non abbiano più a verificarsi le anomalie registrate nella passata tornata di rinnovo.

Appare opportuno non tener conto, neanche per quanto concerne il trattamento accessorio, della suddivisione in fasce, se non per un importo base, che, però, non deve essere penalizzante per i segretari di fascia più bassa; in questo modo, fissando un tetto del tabellare più alto per tutti i segretari, si limiterebbe l'incidenza della retribuzione di posizione e si potrebbe garantire una maggiore perequazione del trattamento economico dei segretari evitando la spinta sfrenata alle riclassificazioni. Il nuovo contratto potrebbe prevedere che, ferma restando la quota base uguale per tutti (e più alta, come già detto), venga lasciata alla libera contrattazione tra le parti, a livello locale, l'aumento dell'importo della retribuzione di posizione, nei limiti delle disponibilità di bilancio.

Analoga considerazione va fatta per quanto riguarda la maggiorazione di tale retribuzione a seguito dell'assegnazione di ulteriori incarichi gestionali. Il non aver previsto, nel contratto decentrato nazionale dello scorso ottobre 2003, una quota minima garantita correlata all'affidamento di specifici incarichi gestionali e di responsabilità rappresenta un grave limite. L'affidamento di ulteriori compiti non è correlato ad alcun obbligo dell'Amministrazione a corrispondere un compenso; il testo prevede una mera facoltà che, come ben sappiamo, viene interpretata in senso assolutamente restrittivo da parte dei Comuni i quali si trovano a dover fare i conti con le crescenti riduzioni di risorse finanziarie disponibili. Sarebbe stato opportuno ottenere il riconoscimento del diritto ad ottenere un incremento della retribuzione, anche minimo, ma ben definito. Appare opportuno che tale aspetto, non sia affidato più alla contrattazione decentrata, ma venga riservato alla contrattazione collettiva nazionale.

Potrebbe essere utile valutare l'ipotesi di definire il medesimo come una voce "ad hoc" del trattamento economico fondamentale.

Per tutto quanto innanzi detto l'Assemblea

#### **fa voti**

affinché la Segreteria nazionale dell'UNSCP tenga nel dovuto conto quanto espresso in occasione delle prossime discussioni al tavolo negoziale

#### **rimette**

la presente alle altre sezioni provinciali della Campania, all'Unione Regionale Campania, al Consiglio Nazionale dell'UNIONE, all'Unione Nazionale Segretari Comunali e Provinciali per le opportune valutazioni.

f.to Il Segretario Provinciale  
Giuseppe Zamarra