

**UNIONE REGIONALE DELLA
LOMBARDIA
U.N.S.C.P.**

V CONGRESSO REGIONALE

TESI CONGRESSUALI

*Aula conferenze Ages Lombardia
Milano*

23 Novembre 2006



PREMESSA: LE NUOVE TESI CONGRESSUALI

L'Unione della Lombardia porta avanti da anni con coerenza e con continuità un proprio pensiero sulla categoria e su come il sindacato debba tutelarne gli interessi. Per questo motivo queste tesi congressuali sono in piena continuità con quelle che furono presentate nello scorso ultimo congresso regionale, perché a nostro avviso quanto dicevamo allora non ha cessato né di essere giusto né di essere attuale. Partendo da quei concetti abbiamo però maturato, e sviluppato ulteriormente, una visione complessiva dello sviluppo della categoria e di una nuova dirigenza pubblica: i contenuti che abbiamo ripreso e confermato, e i nuovi contributi, le nuove idee sul valore della funzione pubblica e sulla riconduzione ad unità della funzione di direzione complessiva, si costituiscono come un corpo unico, e sono le nuove tesi dell'Unione Regionale Segretari Comunali e Provinciali della Lombardia.

1. Il valore pubblico della funzione come presupposto per la creazione di una nuova classe dirigente pubblica locale

Da tempo l'unione rivendica un ruolo per i segretari comunali che non sia il frutto di scelte compromissorie, ma che consenta invece di collocare la categoria a pieno titolo all'interno di un processo di trasformazione della dirigenza pubblica, che è ancora in corso.

In cosa noi crediamo? Noi crediamo nella necessità di creare una nuova dirigenza pubblica, che sia culturalmente e professionalmente attrezzata per affrontare le sfide che la pubblica amministrazione oggi deve raccogliere, e soprattutto deve vincere. Per poter esercitare la sua funzione di sostegno alla società la pubblica amministrazione non può rimanere ferma mentre la società cambia, e cambia a ritmi velocissimi ed in modi profondi. Il tentativo degli ultimi due decenni di avviare una trasformazione della pubblica amministrazione si è concretizzato in molti aspetti di riforma, ma ai nostri fini in questa sede privilegiamo due aspetti fondamentali dei cambiamenti avviati: l'affermazione del principio di separazione fra politica e gestione da una parte, e lo spoil system dall'altra. Su questi due principi si sono basati molti aspetti di riforma della pubblica amministrazione, e comunque essi hanno una logica che in sé e per sé è una logica di cambiamento e di evoluzione. Stabilire che vi è una separazione nella gestione della cosa pubblica fra quanto è politica e quanto è gestione significa prima di tutto riconoscere che vi sono ambiti molto ampi di attività amministrativa che devono essere governati secondo una logica di funzionamento che non è politica ma è tecnica.

Noi crediamo che questa parte "tecnica" di amministrazione debba intendersi come una componente che è densa di valore, che è nobile, che è

caratterizzata da regole talmente complesse, fatte di norme, ma anche di comportamenti, di principi, che non può che dirsi cultura.

Noi crediamo che il valore pubblico della funzione appartenga alla cultura della dirigenza pubblica, e che sia un sapere proprio ed esclusivo di questa dirigenza.

E se questo sapere esiste, allora esistono percorsi attraverso i quali viene acquisito, perché certo se è un sapere complesso non può essere improvvisato. Ed è per questo che noi crediamo che sia la funzione dirigenziale pubblica in generale a non poter essere improvvisata. Se un dirigente, magari reclutato in modi fortuiti, non ha questo sapere, non svolgerà in modo efficace la sua funzione.

Crediamo allora che le possibilità di accedere alla dirigenza debbano essere disegnate mediante meccanismi che garantiscano una formazione adeguata, ed adeguata in modo reale e non solo formale, una formazione che dia a chi si appresta a svolgere la funzione dirigenziale il sapere specifico di questa funzione.

Siamo certamente disponibili a ragionare sul modo di rendere l'accesso a questa carriera più funzionale a questa necessità, vogliamo raccogliere le migliori energie della società, attingendo da una platea qualificata di giovani laureati, ma non vogliamo escludere che altre platee di soggetti professionalmente già affermati possano essere un altro bacino a cui la pubblica amministrazione può attingere per avere una propria dirigenza qualificata. E però se questo è lo scopo, avere una dirigenza qualificata, allora gli sforzi devono tendere a creare una classe dirigente, non a negare in radice che una classe dirigente debba esistere, come sarebbe affermando che chiunque può ricoprire qualunque incarico, e chiunque può attestare che è idoneo a farlo.

Agli amici direttori generali, che definiamo amici non ipocritamente ma davvero per invitarli a riconoscersi, insieme a noi, in una classe dirigente

pubblica, che come tale abbia una missione unica, agli amici direttori noi diciamo che non può esistere un meccanismo di accreditamento di un sapere pubblico che nasca... unicamente dal privato. Ci pare evidente, non è in questo modo che si può facilitare una evoluzione ed un ammodernamento della dirigenza pubblica, in questo modo si può solo dire che la dirigenza privata si prende il compito di fare anche da dirigenza pubblica. Attenzione, noi non disconosciamo il valore di elaborazione anche teorica che sta dietro al sistema di accreditamento che i colleghi dell'Andigel hanno in animo di avere, anzi è certamente uno stimolo a ragionare insieme sui tratti qualificanti del sapere pubblico cui prima ci riferivamo. Solo, contestiamo che il processo che si propone venga gestito fuori dalle istituzioni pubbliche, fuori dalla pubblica amministrazione, che è invece poi quella che nella quale deve lavorare il dirigente pubblico, quella per la quale il dirigente deve essere formato, e contestiamo che l'investimento che si propone per avere una classe dirigente vera sia tutto lì, in una semplice verifica, un colloquio, insomma un test. Un test lo prenderemmo volentieri in esame come spunto di un metodo innovativo di fare una verifica finale ad un corsista, ma è il corso che ci interessa, non il test finale. Ci interessa la formazione, ci interessa conservare il sapere che c'è, e trovare altro sapere, ci interessa creare sapere e formare, questo ci interessa. Poi... ben vengano i test per vedere se la formazione ha dato il sapere che doveva dare.

Rinunciare a formare una classe dirigente, limitandosi a raccoglierla dalla società, occasionalmente quando serve, significa rinunciare ad averla, una classe dirigente pubblica, e significa disperdere un sapere specifico, un patrimonio culturale, che non è proprio di una categoria, ma è proprio del Paese.

2. La riunificazione delle funzioni di direzione complessiva degli enti locali

E' per questa ragione, e non per una difesa corporativa della categoria, che l'Unscp non si limita a riaffermare, ove ve ne fosse ancora bisogno, la necessità inderogabile della figura del segretario comunale e provinciale negli enti locali, ma piuttosto pone il tema della riunificazione delle funzioni di direzione complessiva dell'ente in capo ad un'unica figura professionale. L'Unione della Lombardia ritiene che la differenziazione fra una funzione di direzione tesa alla gestione manageriale ed una funzione di direzione tesa alla garanzia della conformità dell'attività dell'ente alla legge sia un errore. Che legalità ed efficienza siano aspetti separati è un equivoco che occorre sciogliere, e sciogliendolo riteniamo che debbano venire meno le remore ad investire sulla categoria come punto di partenza qualificato per dotare gli enti di una nuova classe dirigente degli enti locali vocata alla direzione complessiva degli enti stessi.

Legalità ed efficienza sono invece elementi che solo insieme possono qualificare l'attività come effettiva espressione di buona amministrazione, e devono quindi essere garantiti unitariamente. Quando si separa la garanzia di legalità dalla garanzia di efficienza e buon andamento, come è accaduto negli enti in cui convivono le due figure separate del segretario e del direttore esterno, il presidio complessivo dell'attività si spezzetta e perde di capacità unitaria e complessiva, perché al segretario rimane solo il presidio della legalità, rimane una funzione monca, parziale, così come al direttore esterno viene assegnata una funzione che non garantisce la legalità, quindi a sua volta monca e parziale. Veramente non si comprende come sia possibile che una direzione, nell'affrontare con gli organi politici da un lato e con i dirigenti dall'altro le delicate decisioni di programmazione e gestione dell'attività, possa letteralmente "pensare" quelle decisioni, valutarne la realizzabilità concreta, le ricadute, la fattibilità, se non sotto tutti i punti di vista fondamentali, e cioè appunto sia la legittimità sia l'efficienza. Non ha senso

una direzione che non assicuri l'efficienza come non ha senso una direzione che non assicuri la legalità. E non ha senso che i percorsi delle decisioni si rendano tortuosi, che esse vengano prese, ma a metà, come sarebbe immaginando che la decisione è presa a puntate: oggi sapendo da un direttore esterno che sarebbe efficace, ma non si sa se legittima, domani sapendo che sarebbe viceversa legittima in questo dato modo, ma non si sa se efficace, e così via finché un segretario che parli solo la lingua della legalità ed un direttore che parli solo quella dell'efficienza non riescano, magari con l'ausilio di traduttori, a convenire ognuno dai propri punti di vista che alla fine la decisione può essere presa, e l'attività svolta. La direzione è una funzione unitaria che deve presidiare contemporaneamente tutti gli aspetti fondamentali dell'attività, e le autonomie locali hanno bisogno non di cercare in modo estemporaneo dove prendere questa o quella professionalità, ma di avere una vera classe di alta dirigenza all'interno della quale scegliere il soggetto cui affidare questa funzione unitaria.

E' partendo da questa convinzione profonda che, come Unione della Lombardia sentiamo la responsabilità di dover ragionare su una riunificazione delle funzioni fra direttori esterni e segretari che si realizzi anche attraverso un ingresso nell'Albo dei segretari di quei direttori che abbiano maturato sul campo quel sapere concreto che deve guidare l'esercizio della funzione dirigenziale pubblica. E, sempre partendo da questa analisi e da questa convinzione, siamo disponibili, come si diceva prima, anche a guardare ad altre platee per garantire che esista un meccanismo di reclutamento dei segretari che attinga non solo dai giovani laureati, ma anche dal mondo della dirigenza pubblica locale. Ma quando diciamo questo noi non pensiamo a meccanismi confusi o ad aperture dell'Albo, ma a una riforma di sistema che non metta mai in discussione la regola di base sulla quale non siamo disponibili, come organizzazione sindacale, a trattare, e cioè la regola dell'Albo chiuso.

3. L'albo e le procedure di accesso e reclutamento

Noi vogliamo un sistema in cui esiste un unico Albo dei Segretari, che ha un numero chiuso, che è quello delle sedi di segreteria maggiorato di una percentuale, su questi punti noi non diamo alcuna disponibilità a negoziare.

Ma riteniamo che in questo Albo possano entrare anche i direttori generali non segretari, purché abbiano maturato quei requisiti che garantiscano una omogeneità di competenze e di saperi funzionali alla formazione della nuova dirigenza pubblica che così intendiamo creare. E riteniamo che questo ingresso debba avvenire in una sola volta, mediante una norma transitoria, e che questo ingresso debba corrispondere alla definizione per legge della riconduzione ad unità della funzione di direzione.

E riteniamo che, a regime, superata questa fase di transizione, all'Albo dei segretari si possa accedere mediante due modalità:

- per il reclutamento della grandissima parte dei segretari (il 90%, per fare una cifra, per dare un ordine di grandezza e dare contenuto all'espressione "grandissima parte"), mediante il meccanismo del corso concorso di giovani laureati, con procedure rigorose di selezione e di formazione, che siano però più veloci di quelle attuali, che si sono dimostrate elefantache e tali da non garantire neppure ai corsisti un proficuo benefit professionale;
- per il reclutamento di una piccola quota, un accesso concorsuale riservato ai dirigenti degli enti locali, che si configuri come un concorso di secondo livello, non diversamente da altri concorsi di secondo livello come quelli per l'accesso alla professione di magistrato del TAR, dove il superamento del concorso consentirebbe di accedere alla fascia professionale immediatamente inferiore a quella dell'ente ove il dirigente prestava servizio.

Ma, si badi, questo non significa altro che un diverso modo di diventare segretari a tutti gli effetti, e cioè:

- il dirigente che sia ammesso al concorso riservato (e saranno pochi visto che parliamo di una minima percentuale sul fabbisogno complessivo di segretari) e che lo superi, non è un dirigente abilitato a fare il segretario, ma bensì cessa definitivamente di essere un dirigente, e diventa definitivamente un segretario, non diversamente che se vincesses il concorso al TAR, cioè non può entrare nell'Albo per poi, un domani, uscirne e tornare a fare il dirigente nell'ente dove era prima, diventa davvero a tutti gli effetti un segretario.

Questo per precisare che non parliamo di una apertura dell'Albo, o di percorsi semplificati per far entrare e uscire chiunque a piacimento, parliamo solo di stabilire i percorsi concorsuali mediante i quali si può accedere all'Albo stesso, che rimane a numero chiuso, e dal quale unicamente gli enti potranno attingere all'unica figura professionale che, per comodità, qui possiamo chiamare segretario – direttore.

Noi riteniamo che queste innovazioni possano far conseguire alla categoria quella maggiore autorevolezza e anche quella ricchezza di patrimonio professionale che ne legittimi in modo ancora più forte la proposizione come categoria unica cui attingere per il ruolo della direzione complessiva degli enti locali.

E riteniamo che queste modalità siano le uniche che consentono di superare questa dicotomia tra segretari e direttori, tra efficienza e legalità, che danneggia le autonomie, e che se ricondotta ad unità consente viceversa di riaffermare il valore pubblico della funzione, ed il sapere proprio e specifico di questa funzione. Un sapere che non è fatto solo di managerialità, e neppure solo di legalità, è fatto di entrambe queste componenti, che solo se si fondono insieme possono formare la base culturale di una vera nuova dirigenza pubblica.

4. Il principio della cooperazione

La riforma del 1997 ha finito con il generare una competizione di tipo istituzionale e questo è innegabile; di fronte a questa riforma – che comunque è una riforma che si pone e che ci pone sul piano del mercato – è imprescindibile che ciascuno di noi faccia della questione morale un momento di confronto con sé stesso, con il proprio modo di comportarsi nei riguardi dei colleghi, con il proprio modo di operare nell'ambito dell'attività professionale. Esiste un metodo che è più di una vuota enunciazione per affrontare in maniera costruttiva questa sfida complessa: e cioè quello di sostituire al principio della competizione in cui siamo stati cacciati, quello della *cooperazione*; cioè di sostituire alla gestione particolaristica della cura del proprio orticello che fa crescere in maniera limitata solo se stessi, quella visione più globale dell'interesse complessivo della categoria che fa crescere tutti gli appartenenti alla categoria stessa. Pensiamo che, come Unione regionale sufficientemente coesa, possiamo tentare di affrontare questa sfida; penso che il principio della cooperazione, in sostituzione di quello attualmente imperante della competizione, possa davvero restituire energie insperate a questa categoria. E cooperazione significa correttezza, onestà, trasparenza, significa tante cose che in questa sede, purtroppo o per fortuna, non è possibile approfondire. Certamente cooperazione significa scendere concretamente sul piano della questione morale.

5. Contro il convenzionamento selvaggio

Non è una novità la nostra battaglia contro lo strumento del convenzionamento selvaggio: del resto, non poteva essere altrimenti dopo aver ricevuto il confortante sostegno della magistratura amministrativa che in numerose occasioni si è fatta carico di troncare con decisione tutte le ipotesi di convenzionamento *spoil system* tacciandole come forme di revoca surrettizia e non previste dall'ordinamento. Ma non devono esistere neppure le convenzioni tra enti che per loro natura e dimensioni non possono avere un segretario a metà, a un terzo, a un quarto e così via: queste convenzioni sottraggono professionalità alla nostra figura, deturpano l'immagine della categoria, perché accostano la nostra professione a quella di un agente di commercio e, soprattutto, perché all'esterno rendono l'immagine di un lavoro che, tutto sommato, possa essere tranquillamente svolto in più realtà di una certa importanza e che non appare quindi così fondamentale.

La nostra proposta verrà presentata al gruppo di lavoro costituitosi nell'ambito del tavolo di consultazione tra OOSS, AALL e SSPAL: gli enti possono stipulare convenzioni per la gestione dell'ufficio di segretario ove la popolazione complessiva non superi i 15.000 abitanti e sempre nel rispetto di determinati limiti stabiliti dall'agenzia; in nessun caso possono essere costituite convenzioni per l'ufficio in oggetto tra più di tre enti. Le convenzioni tra tre enti sono possibili esclusivamente tra realtà con meno di 3.000 abitanti.

6. La mobilità fra regioni

Andrebbe completamente riconsiderata la situazione della mobilità dei segretari fra i vari albi regionali: in passato ed attualmente, ora utilizzando strumentalmente delibere dell'agenzia nazionale ora ricorrendo a presunte interpretazioni della normativa vigente, troppe Agenzie regionali hanno posto una serie di ostacoli a colleghi che, addirittura, avevano avuto finanche la

possibilità di essere individuati dai sindaci. Se l'intenzione fosse stata quella di dare un ordine imparziale agli albi, non sarebbe certamente questa la sede opportuna per porre una questione del genere; dal momento che si ha notizia, però, di domande di trasferimento accolte in base a procedure misteriose, sarebbe opportuno fare luce una volta per tutte sulla situazione, anche perché il sistema della formazione degli elenchi aggiuntivi sembra essere del tutto arbitrario quanto meno nella determinazione annuale della capienza regionale.

Ma c'è di più: la possibilità di transitare da un albo regionale all'altro senza vincoli, non solo renderebbe più agevole la soluzione di problematiche di tipo familiare ed anche professionale, ma finirebbe con l'offrire a sindaci e presidenti di provincia la possibilità di procedere ad una scelta molto più ampia di quella attuale. E' veramente difficile capire quale sia l'ostacolo esistente *rispetto all'abbattimento delle frontiere regionali* se non quello di lasciare fette di potere decisionale nelle mani degli organismi collegiali regionali che, in tal modo, ne sarebbero privati. E non si dimentichi tra l'altro che l'Italia fa parte di una Unione Europea nella quale la libera circolazione dei lavoratori costituisce uno dei quattro principi fondamentali per l'attuazione di tutte le politiche comunitarie.

7. Il sistema – agenzie

Va subito evidenziato come sia necessario contrastare con tutti i mezzi dall'interno e dall'esterno, la progressiva burocratizzazione e "ministerializzazione" di quella istituzione che la riforma del 1997 aveva configurato come la punta di diamante della Pubblica Amministrazione: occorre capire, in sostanza, che il problema non è solo di tipo organizzativo e provvedimentale, ma che è anzitutto un problema culturale che affonda le

proprie radici nel passato di questo Paese. La categoria, tra l'altro, deve fare molta attenzione a non cadere nella trappola dell'equivoco, che avrebbe conseguenze drammatiche: l'Agenzia nazionale autonoma va rinnovata in quasi tutti i suoi aspetti, ma va, al tempo stesso, assolutamente salvaguardata in quanto ogni tentativo di demolizione costituirebbe il preludio alla cancellazione della nostra figura.

L'Agenzia deve essere, appunto, *autonoma*, come l'ha definita il legislatore del 1997 e non depone a favore di questa autonomia la circostanza che sia stata introdotta la figura del *terzo esperto*: anzi, l'autonomia la si raggiunge proprio facendo il contrario, cioè potenziando la rappresentanza che fa capo al mondo dell'associazionismo locale e alle organizzazioni sindacali; anche perché questo ridurrebbe le comunque ineliminabili intese di tipo partitocratico – lobbistico (alla faccia della qualificazione degli esperti tecnici).

E' urgente che il mondo delle Autonomie Locali si riappropri della "sua" Agenzia e che riposizioni al centro dei suoi interessi l'unica ragione per cui essa è sorta: la gestione della categoria nel segno dell'ammodernamento e nell'ottica di un bilanciato equilibrio tra interessi niente affatto contrapposti. Ed un discorso importante va fatto per le agenzie regionali; andrebbe chiarito, una volta per tutte, come sia necessario conferire a questi organismi un margine di autonomia nelle istanze che provengono dagli stessi segretari. Se in alcune regioni, considerando le situazioni esistenti, i c.d.a. hanno valutato la necessità di proporre degli indirizzi per limitare il ricorso sistematico alla piaga del convenzionamento selvaggio, che senso ha porre nel nulla queste delibere con una decisione dall'alto, che ha tutto il sapore di una determinazione centralistica? Se non esistono, seppur risicati margini di autonomia politica, è perfettamente inutile che esistano le agenzie regionali: tanto varrebbe mantenere un minimo di struttura burocratica che provveda alla mera gestione dell'albo in ambito territoriale; ma poi l'unico punto di

riferimento per le colleghe e i colleghi sarebbe Roma, con tutti i disagi che da questa scelta deriverebbero.

8. I rapporti con la SSPAL

Dei nostri rapporti con la scuola regionale abbiamo avuto modo di parlare in numerose passate occasioni e non è mancato un accenno anche oggi: con la struttura regionale possiamo vantare un rapporto positivo, fondato sulla collaborazione, sul reciproco impegno e sulla apertura al dialogo.

Se, invece, parliamo della struttura nazionale, allora ci riallacciamo alla parte delle tesi dove si parla della cultura e del valore pubblico della funzione, per dire che è a questo che vorremmo la Scuola ispirasse la propria attività: a formare una classe dirigente che sia complessivamente attrezzata a svolgere questa funzione delicata e di grande responsabilità che è la direzione complessiva degli enti locali. La nostra unica preoccupazione è che i corsi, e l'attività formativa in generale della SSPAL, sia per i giovani laureati che intendono diventare segretari sia per la progressione di carriera all'interno delle fasce, sia svolta secondo un progetto culturale unitario che abbia una capacità di formazione omogenea e coerente con questa finalità.

9. A proposito di organizzazione

La struttura organizzativa di una associazione sindacale è un involucro esterno che serve a dare attuazione ai contenuti; senza organizzazione le proposte, i progetti non avrebbero senso, perché mancherebbero della

possibilità di produrre i risultati sperati e di conseguire gli obiettivi programmati.

E' importante allora parlare di organizzazione, soprattutto iniziando dal funzionamento delle Unioni provinciali: se da una parte è vero che tutte le province ormai dispongono di una Unione provinciale, è anche vero che in alcune di esse le cose non sono andate come dovevano e questa circostanza diventa più grave nelle province di maggiori dimensioni. Lo sforzo della prossima segreteria sarà quindi quello di seguire da vicino le situazioni più delicate, interessandosi specificamente della promozione dei nostri ideali e delle nostre proposte nelle zone di questa regione ancora "poco battute".

Ma le nostre proposte sotto il profilo delle politiche organizzative vanno al di là del ristretto ambito territoriale: anche a livello nazionale abbiamo dei progetti sui quali lavorare.

In primo luogo, il nostro rapporto con gli esponenti della Lombardia nel comitato esecutivo nazionale deve essere forte e coordinato: è auspicabile che vi sia un'intesa quasi naturale fra gli organi direttivi di questa regione e i componenti "lombardi" dell'esecutivo al fine di evitare smagliature che metterebbero in difficoltà, prima di tutto, la segreteria regionale di fronte alla propria base. Ma siamo convinti che, grazie al comune sentire che unisce gli appartenenti all'Unione di questa regione, non vi saranno problemi.

In secondo luogo, la nostra antica idea del coordinamento dei rappresentanti presenti nei c.d.a. delle Agenzie regionali ed eletti nelle liste dell'Unione appare sempre attuale: fin tanto che non si interverrà nel breve termine con modifiche della normativa vigente, si invita il sindacato a rafforzare la struttura di coordinamento di tutti gli eletti nei c.d.a. (iscritti all'Unione). Per quanto riguarda i nostri rapporti con le altre regioni, l'ultimo congresso nazionale ci ha indotto a maturare una esperienza importante sotto il profilo della unità di intenti: ci siamo accorti, cioè, che le posizioni assunte dalla Unione Lombardia in relazione alla maggior parte delle vicende

di cui è protagonista questo sindacato non sono solo di questa Unione ma sono avvertite anche da tante altre organizzazioni territoriali, in una specie di comunanza di ideali. Il problema è che si arriva ai congressi e ai consigli nazionali in maniera confusa e approssimativa, in ordine sparso e in questo modo è difficile valorizzare quel patrimonio di ideali che fa parte di molte unioni regionali e che potrebbe costituire un valore aggiunto dell'unione nazionale. Anzi, procedendo confusamente, diventa difficile neanche dare voce e sostegno ad alcune politiche nazionali che il segretario nazionale ed i nostri esponenti presenti nell'esecutivo, si sono fatti carico di portare avanti.

Proponiamo dunque di costituire un gruppo consiliare nazionale, al quale possano liberamente partecipare gli appartenenti a tutte le unioni regionali, sulla base semplicemente della condivisione di determinate proposte e di determinati progetti. Riteniamo che tale operazione possa rendere, addirittura maggiormente concreti e produttivi gli stessi consigli nazionali e possa, in ultima analisi, combattere alcuni comportamenti "bulgari" che ancora sopravvivono nella nostra organizzazione.

Al fine di sgombrare il campo da qualsiasi equivoco, va comunque precisato che gli sforzi della direzione nazionale mirati a comporre un assetto organizzativo degno di tal nome sono semplicemente encomiabili: vi sono colleghi, fra di noi, costretti a barcamenarsi tutti i giorni tra attività lavorativa ed attività sindacale ai quali va riconosciuto ogni merito possibile perché ciascuno di noi sa quanto sia difficile organizzare una struttura a livello nazionale. Per non parlare poi della comunicazione che con il nuovo sito internet rende all'esterno una immagine davvero valida e attuale della categoria; il sito addirittura ormai è diventato uno strumento di aggiornamento e di lavoro per noi, e per tutti gli operatori degli enti locali.

Vanno rivisti, invece, alcuni aspetti: ad esempio, è necessario far percepire con maggior evidenza alla base e ai quadri sindacali i compiti e le funzioni dei diversi organi e risulta altrettanto necessario evitare che le

relazioni interorganiche si sviluppino per canali diversi da quelli istituzionali, che sono gli unici assistiti dal valore della rappresentatività democratica.

Inoltre, come già detto nel corso di recenti riunioni degli organismi direttivi nazionali, questo sindacato, per non parlare delle altre associazioni di categoria ormai inesistenti, ha subito quello cioè le organizzazioni sindacali degli altri comparti hanno subito negli ultimi anni: e cioè una drastica riduzione degli iscritti. Ma assecondare le tendenze non è una bella cosa e bisogna dunque prendere atto della assoluta necessità di una maggiore attenzione della nostra organizzazione agli strumenti di coinvolgimento della base: sebbene questa a volte appaia lontana – anche sotto il profilo culturale - è bene considerare che gli organismi territoriali (e quindi unioni regionali e provinciali) possono far molto in questa direzione, promuovendo momenti di incontro di varia natura e con una certa frequenza periodica. In definitiva, va tenuto presente che, inevitabilmente, *partecipazione vuol dire anche legittimazione*.

Questo, appena descritto, è il nostro patrimonio ideale: questo il nostro patrimonio morale sul quale si fonda quel motto che si può leggere sui manifesti che fanno da sfondo a questo congresso: *La forza dei valori, il coraggio delle idee*: i valori che tradizionalmente appartengono alla storia di questa Unione regionale, le idee che con ostinata determinazione siamo decisi a portare avanti. Noi riteniamo che vi siano dei cardini sui quali fondare la nostra esistenza: e che se si accettano questi principi, come la questione morale che noi anteponiamo a tutto, come la tutela dei lavoratori, specialmente di quelli più deboli, come l'unitarietà nazionale della categoria e come la dignità professionale della figura si devono naturalmente respingere tutte quelle proposte mirate alla marginalizzazione della nostra figura, alla privatizzazione dell'albo, alla facoltatività del ruolo in alcuni tipi di ente; se si

accettano i principi poc'anzi elencati si tracciano allora delle linee di confine dietro le quali non si può arretrare, che non possono costituire oggetto di discussione: e questo non per un ostinato arroccamento su posizioni oltranziste ma semplicemente perché stiamo parlando di conquiste, di diritti costruiti e per i quali si è lottato duramente al fine di salvaguardare la dignità morale e professionale di una categoria che ha già pagato il suo prezzo con la riforma del 1997; che è già stata costretta ad accettare lo strumento dello spoil system con tutte le conseguenze che da ciò sono derivate; e allora stiamo parlando di conquiste irrinunciabili, sulle quali non vi può essere alcun mercato perché non si tratta di meri diritti patrimoniali concernenti il trattamento economico, bensì di condizioni imprescindibili in assenza delle quali la categoria non potrebbe considerarsi tale perché non più esistente, almeno quella dei segretari comunali e provinciali.

Il nostro auspicio è che queste riflessioni siano tenute nella dovuta considerazione da parte di chi andrà a trattare della nostra futura posizione nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale e da parte di chi andrà a scrivere sul nuovo testo unico il futuro dei segretari comunali e provinciali del nostro Paese.

Lista Democrazia sindacale