

UNIONE NAZIONALE SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI

Il Segretario Nazionale

Seregno, lì 18 gennaio 2002

- All'Avv. **MORENO MORANDO**
Direttore Generale
dell'Agenzia Nazionale per la gestione
dell'Albo dei Segretari C.li e Prov. li
Via del Tritone, 125

00187 R o m a

**Oggetto: Sedute di concertazione del 13.12.2001 e 9.1.2002.
Parere sui punti da 1) a 7) del relativo O.d.G.**

Dando seguito a quanto concordato nell'ultima seduta di concertazione del 9 gennaio u.s., si rende il parere di questa Organizzazione Sindacale in ordine ai seguenti punti del relativo Ordine del giorno.

1. Criteri generali per la tenuta e l'aggiornamento dei "curricula".

Sin dall'insediamento di questo C.d.A. la nostra Organizzazione Sindacale ha attribuito estrema importanza all'argomento, sia nell'interesse dei Segretari che nell'interesse degli Enti, in quanto l'esame di "curricula" redatti uniformemente e "custoditi" dall'Agenzia appare suscettibile di attribuire (e di manifestare) maggiore ponderazione alla scelta già altamente discrezionale da parte del Capo dell'Amministrazione.

In attesa di valutare la proposta dell'Agenzia, ai sensi dell'art. 16 del vigente CCNL, si forniscono i seguenti contributi:

- a) la tenuta dei "curricula" deve fondarsi su un modello, anche informatizzato, redatto in modo omogeneo ed uniforme per tutti i Segretari ed eventualmente articolato per fasce; lo stesso deve consentire la rilevazione delle esperienze lavorative, delle tappe formative e delle "performances" professionali e culturali;
- b) il contenuto deve essere autocertificato dall'interessato con dichiarazioni sanzionabili penalmente;
- c) impostato il sistema di tenuta dei "curricula", l'aggiornamento può essere lasciato

all'iniziativa degli interessati, in relazione al proprio maturato e all'esigenza di esibirlo o farlo valere.

2. Contratto individuale di lavoro di cui all'art. 15 del C.C.n.L.

Con riferimento allo schema di contratto individuale consegnatoci, si formulano le seguenti osservazioni:

- a) INTITOLAZIONE: appare opportuno modificare l'espressione generica "contratto individuale di lavoro subordinato a tempo indeterminato" nel *nomen juris* "contratto individuale di lavoro per l'esercizio delle funzioni di Segretario Comunale (o Provinciale)"; inoltre, dopo le parole "si conviene e stipula" occorre inserire la parola "individuale" tra le parole "contratto" e "di lavoro...";
- b) ART. 5: oltre al C.C.N.L. occorre riferirsi anche alle norme di legge (TUEL e Regolamento) su cui si fonda il rapporto di lavoro;
- c) ART. 7: probabilmente il riferimento va fatto all'art. 6 e non all'art. 5, come peraltro sembra confermato dal successivo art. 8;
- d) NORMA FINALE: si ravvisa l'opportunità di una norma finale che rinvii, per quanto eventualmente non previsto, alla disciplina della legge e del C.C.N.L.

3. Segretari al 4° anno di disponibilità

I pareri ministeriali acquisiti dall'Agenzia non appaiono condivisibili e risultano lesivi per questa Categoria che ha accettato tutte le sfide poste dalle Istituzioni e che ha dato il sangue per la Riforma!

Le norme regolamentari sono estremamente chiare, complete ed operative e, qualora non vengano soddisfatti i legittimi diritti dei Segretari in disponibilità, annunciamo sin d'ora la nostra ferma volontà di opporre ricorsi e di presentare iniziative in tutte le sedi giurisdizionali, amministrative e politiche, non escluso l'esercizio dell'azione risarcitoria nei confronti degli organi, dei dirigenti e dei funzionari responsabili.

Lo abbiamo detto a voce e lo ripetiamo per iscritto: dalla lettura degli artt. 18 e 19 del DPR n. 465/1997 e dai lavori preparatori del Regolamento emergono tre fattispecie ben distinte:

- a) la disciplina generale transitoria di cui all'art. 18 del Regolamento;
- b) il diritto soggettivo del Segretario collocato in disponibilità, sancito dall'art. 19, comma 11 ed esercitabile sino al compimento del 4° anno di disponibilità, di essere messo in mobilità, su sua richiesta, in qualunque momento con le procedure (e non per la fattispecie!) di cui all'art. 18; diritto che nulla ha a che fare con la transitorietà della fattispecie di cui all'art. 18, proprio perché esercitabile in "qualunque momento" dei quattro anni di disponibilità, ma che fa sorgere l'obbligo della P.A. di attivare le stesse procedure di mobilità di cui all'art. 18, ivi compreso il temporaneo trasferimento in soprannumero di cui al relativo comma 9;

- c) l'obbligo giuridico dell'Agenzia e della P.A. (il cui mancato assolvimento crea - a nostro avviso - omissione da parte dei responsabili) di attivare nei confronti del Segretario che abbia compiuto il quarto anno di disponibilità le procedure di mobilità d'ufficio (e cioè senza alcuna richiesta) presso altre pubbliche amministrazioni "con salvaguardia della posizione giuridica ed economica": il che tradotto in parole povere significa "con erogazione del trattamento stipendiale, previdenziale ed assistenziale e tutela dei diritti fondamentali previsti dal contratto"!

Aggiungiamo (qualora ce ne fosse ancora bisogno!) che nel sistema voluto dal Legislatore la presenza di Segretari in disponibilità non è una circostanza eccezionale o patologica, ma è una regola del sistema, in quanto per norma di legge l'Albo deve contenere un numero di Segretari ben superiore al numero delle sedi di segreteria, in modo da garantire una "scelta" effettiva al Sindaco; pertanto nella "ratio" della Riforma il "mantenimento" di Segretari in disponibilità (anche dopo il 4° anno e sino all'attuazione obbligatoria della mobilità presso altre pubbliche amministrazioni) è il "prezzo" che il Legislatore ha ritenuto di pagare per garantire una vera "scelta" al Sindaco.

Saremo attenti a questa vicenda più che a qualsiasi altro aspetto ordinamentale, perché su di essa si fonda il "patto sociale" della Riforma.

4. Criteri generali in ordine alla costituzione delle convenzioni per l'Ufficio di Segreteria

La questione è già stata affrontata nelle dichiarazioni a verbale congiunte ARAN/OO.SS. n. 1 e n. 3 allegate al vigente C.C.N.L. che, pur rinviando ad una ridisciplina organica del D.P.R. n. 465/1997, hanno ben messo in evidenza i due corni del problema: da un lato l'esigenza di favorire le forme organizzative per l'esercizio associato di funzioni, secondo lo spirito del TUEL, e dall'altro quello di determinare dei parametri di convenzionamento che rendano coerente lo svolgimento delle funzioni di segreteria convenzionata con le esigenze di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa; le dichiarazioni congiunte si chiudevano evidenziando la necessità di prevedere dei limiti oltre i quali vengono a vanificarsi gli scopi stessi per cui sono stati concepiti gli accordi convenzionali.

Si ritiene preliminarmente, pertanto, che l'enucleazione dei criteri generali oggetto di concertazione non possono prescindere da tali presupposti negoziali.

Per quanto riguarda gli effetti devastanti del convenzionamento "selvaggio" consentito dai provvedimenti vigenti, ci si limita a far riferimento all'apposito studio condotto in Lombardia dai Colleghi Criserà e Filippini (Consiglieri del C.d.A. della relativa Agenzia Regionale) che dovrebbe già essere in possesso di codesta Direzione Generale: dallo stesso emerge una mostruosa diminuzione dei posti di lavoro, una seria compromissione delle funzioni di Segreteria e (conseguentemente) una marcata diminuzione di entrate per l'Agenzia.

Riteniamo che una proposta di equilibrio per l'individuazione di criteri generali, che risultino rispettosi di tutte le esigenze in campo, sia quella di contenere il convenzionamento, in assenza di più ampi accordi ex art. 10 del D.P.R. n. 465/1997, ed un numero massimo di tre Comuni ed entro la soglia demografica della classe 2^a (65.000 abitanti): le indagini statistiche in nostro possesso ci confermano che oltre il 95% dei convenzionamenti in atto rientra in tale configurazione.

Riteniamo essenziale, inoltre, che tra i criteri generali vengano ideati meccanismi operativi atti ad inibire lo scioglimento della Convenzione come strumento di revoca surrettizia, che anche recenti sentenze giurisprudenziali hanno classificato come atto illegittimo, oltre che fortemente lesivo della moralità del sistema.

5. Criteri generali di calcolo dell'anzianità di servizio ai fini del passaggio alla fascia professionale superiore.

Il parere relativo all'argomento fornito dal Consulente legale dell'Agenzia ci sembra condivisibile ed approfondisce le perplessità sollevate dalla nostra Organizzazione in appoggio all'esposto sollevato da alcuni Colleghi della Provincia di Varese.

Nel merito della vicenda ci tocca preliminarmente rimarcare almeno due aspetti già lamentati in precedenti scritti:

- a) l'inopportunità che provvedimenti di così alto contenuto discrezionale (applicazione analogiche di norme) vengano adottati dal C.d.A. senza il preventivo confronto con le OO.SS. e senza il preventivo conforto dei necessari approfondimenti giuridici;
- b) la necessità (giuridica) che tali provvedimenti innovativi a portata generale vengano dissociati, in sede provvedimentale, da casi personali (su cui addirittura si decide contestualmente!).

Per l'ulteriore prosieguo della pratica ci sembra fondamentale (come appare suggerito dallo stesso parere legale) che i criteri generali vengano estesi all'intera materia della valutazione dell'anzianità di servizio "nel rispetto dei principi di ragionevolezza e di par condicio".

Certo, resta aperto il problema degli inquadramenti in fascia superiore eventualmente operati sulla scorta della deliberazione n. 276/2001, sul quale converrà acquisire un supplemento di consulenza legale.

6. Criteri generali per il calcolo delle ferie spettanti ai Segretari in disponibilità.

Sull'argomento ci sembra che la posizione illustrata dal Direttore Generale dell'Agenzia sia condivisibile, se riferita ai Segretari in disponibilità non costantemente impiegati in attività comandate dall'Agenzia Nazionale e dalle Sezioni Regionali.

Riteniamo comunque che, per evitare l'insorgere di contenziosi o discrasie organizzative, sia opportuno segnalare per tempo ai soggetti interessati l'orientamento dell'Agenzia e facilitare, anche a livello regionale, soluzioni organizzative partecipate e condivise, soprattutto per particolari periodi (mese di agosto, ecc.).

7. Cessazione anticipata dall'incarico da parte del Segretario titolare di sede in caso di gravi e comprovati motivi di incompatibilità con il Capo dell'Amministrazione (deliberazione n. 405/2001).

Va subito premesso che l'argomento si presenta di estrema delicatezza morale ed ordinamentale e che pertanto quanto qui scriveremo non potrà essere assunto come parere esaustivo sino a quando non sarà formulata una proposta organica, scevra da

riferimenti personali e di portata generale.

Per quanto riguarda la deliberazione n. 405/2001 ci tocca (ancora una volta) rilevare l'inopportunità che provvedimenti di innovazione ordinamentale siano adottati contestualmente alla soluzione di casi singoli e personali.

Pertanto riteniamo che il confronto possa continuare sulla scorta di una nuova proposta organica di portata generale dell'Agenzia, in ordine alla quale si esprimono sin d'ora i seguenti suggerimenti:

- a) l'incompatibilità non deve fondarsi esclusivamente su quanto riferito da una delle due parti (o da entrambe), ma deve essere accertata sulla scorta di una relazione peritale da parte di un esperto (anche funzionario dell'Agenzia o componente il C.d.A. regionale), previo esperimento di un tentativo di conciliazione;
- b) deve essere accertata inequivocabilmente la "consensualità" dello scioglimento del rapporto e la libertà della volontà di entrambe le parti;
- c) bisogna garantire al Segretario il tempo (ragionevolmente) necessario per ricollocare la titolarità di sede presso un altro Ente;
- d) occorre disciplinare la circostanza che i fatti e/o atti emersi in sede di accertamento di incompatibilità, qualora sfocianti in una cessazione "consensuale" anticipata dell'incarico, non possano essere utilizzati a fini disciplinari.

Probabilmente occorrerà focalizzare ulteriori condizioni e, comunque, considerare che il percorso su tale innovazione ordinamentale risulterebbe più agevole se, contestualmente, si ponesse mano ad altre necessità ordinamentali, come l'inibizione dello scioglimento della Convenzione come strumento surrettizio di revoca.

In chiusura di questo parere scritto, si rimarcano due posizioni già espresse verbalmente dalla nostra Organizzazione nella seduta concertativa del 9 gennaio u.s.:

- la necessità che venga presentato quanto prima all'Agenzia un calendario serrato degli incontri della Delegazione Trattante per giungere al primo Contratto Integrativo Decentrato;
- l'opportunità che le elezioni dei nuovi rappresentanti dei Segretari Comunali e Provinciali si tengano il più presto possibile in relazione alla scadenza del mandato di questo C.d.A..

Cordiali saluti.

IL SEGRETARIO NAZIONALE
(Carlo Paolini)