



**UNIONE NAZIONALE SEGRETARI COMUNALI
E PROVINCIALI - UNSCP**

Sede: Viale XXI Aprile n. 26 - 00161 Roma

Tel 06/94429 500

http://www.unscp.it e-mail: info@unscp.it

Mod. PCSN/2026 all.b)

**XXIII CONGRESSO NAZIONALE DELL'UNIONE –
Grottaferrata e Roma – 26, 27 e 28 marzo 2026**

**Allegato a) – DOCUMENTO PROGRAMMATICO PER LA FORMAZIONE DELLA LINEA
SINDACALE**

Mod. PCSN/2026 all.a)

Sommario

1. Come nasce la nostra squadra.....	2
2. Il nostro metodo di fare Sindacato: i valori del passato rinnovati nel futuro.....	2
3. Il ruolo.....	3
4. Il prossimo Contratto collettivo nazionale.....	4
5. Per una seria ed efficace programmazione delle assunzioni.....	5
6. Immissione in servizio e prima nomina	6
7. Fasce professionali.....	7
8. Una nuova casa dei Segretari comunali e provinciali	8
9. Modalità di nomina e di cessazione dell'incarico	8
10. La comunicazione: verso una "comunità di pratica dei Segretari"	9
11. Rafforzamento delle Unioni Regionali.....	10
12. Formazione, aggiornamento e nuove competenze professionali.....	10
13. Star vicino ai segretari: assicurazioni professionali, assistenza legale, patronato per pratiche di pensioni	11
14. Rapporti con le altre organizzazioni sindacali	12
15. Le articolazioni funzionali.....	13
La Squadra	15

1. Come nasce la nostra squadra

Nei giorni 26, 27 e 28 marzo 2026 si terrà il XXIII Congresso Nazionale dell'Unione Nazionale Segretari comunali e provinciali per il rinnovo delle cariche.

Il Congresso eleggerà il Segretario Nazionale e la squadra di governo che saranno chiamati ad affrontare le diverse sfide che attendono la categoria.

La squadra e il programma che presentiamo si pongono in continuità con il Congresso del 7, 8 e 9 aprile 2022. Si aggiunge tuttavia l'ambizione di realizzare un più profondo significato di "Unione", ponendoci l'obiettivo di realizzare una più ampia rappresentatività sui territori e più in generale tra i Segretari, superando quindi le fratture del precedente Congresso.

Era un impegno che ci eravamo presi nel 2022, dove nel nostro "Manifesto" scrivevamo: *"dopo il Congresso dovrà tornare ad esistere una sola Unione che dovrà avere la maturità di utilizzare le diversità quale leva di crescita ed arricchimento, piuttosto che quale elemento di indebolimento. Dopo il Congresso l'Unione dovrà coinvolgere tutti e dovrà farlo insieme a tutti"*.

Ci riproponiamo alla guida dell'Unione con entusiasmo, chiedendo la vostra fiducia.

Rinnoviamo la nostra candidatura perché crediamo nei Segretari e crediamo nell'Unione quale casa dei Segretari e quale luogo di confronto e dialogo. Riteniamo che la nostra categoria abbia ancora una lunga storia da scrivere. Per tale ragione, l'Unione, quale sindacato maggiormente rappresentativo, deve avere la vocazione di guidarla, con ambizione, guardando lontano, nel solco delle riforme che interesseranno l'ordinamento degli enti locali, dei quali i Segretari sono parte integrante.

Il Segretario Nazionale uscente, Amedeo Scarsella, ha accettato di rinnovare il suo impegno sindacale, dopo 4 anni di grandi risultati per la categoria dove l'Unione ha giocato un ruolo primario. Risultati sui contratti, sulle interlocuzioni con il Ministero, sulle prospettive di riforma, con una categoria che finalmente ha interrotto il trend di decrescita degli ultimi anni e vede riconoscimenti.

Si è andata quindi definendo, in questi mesi, la squadra che affiancherà il Segretario Nazionale, qualora gli iscritti vorranno premiare la nostra proposta. Abbiamo posto attenzione a realizzare un buon mix tra esperienza e novità, anche se gran parte dei componenti del gruppo hanno una significativa esperienza sindacale all'interno dell'Unione. Una squadra di alto profilo composta da Luca Costantini, Francesco Bergamelli, Cristina Bloise, Aldo Bonacci, Davide Cuna, Martina Gatti, Marco Mordenti, Gianni Spinella, Giuseppe Zaccara.

Riproporremo alla carica di Presidente del Consiglio Rosa Puglia.

Con nostro grande piacere, nei giorni scorsi, Franca Bonanata ha risposto positivamente all'appello che il nostro gruppo le ha formulato per accettare la candidatura alla carica di Presidente dell'Unione, un ruolo da sempre fondamentale e di garanzia per l'intera nostra organizzazione.

2. Il nostro metodo di fare Sindacato: i valori del passato rinnovati nel futuro

Rappresentare il metodo, l'idea stessa di sindacato che si ha, nel momento in cui ci siamo candidati nel 2022 alla guida di un'organizzazione, ritenevamo costituissero **un momento essenziale per comunicare come perseguire gli obiettivi.**

In quel documento avevamo scritto:

“L’Unione si è sempre caratterizzata per essere **un sindacato che difende il presente dei Segretari guardando al loro futuro**. In un mondo, quello della pubblica amministrazione e degli enti locali, che è in profonda e continua (talvolta contraddittoria) evoluzione, assicurare che il ruolo del Segretario sia capace di evolvere rispondendo ai bisogni che cambiano è l’unica via per dare al Segretario un futuro da protagonista del sistema. È questo il primo ed essenziale compito dell’Unione. **E d’altra parte, se non lo facesse l’Unione, chi altri se ne farebbe carico nell’interesse dei Segretari?**

Rinunciare ad anticipare le evoluzioni, a elaborare una idea forte e chiara di come la figura del Segretario può rispondere ai più autentici e profondi bisogni del sistema, **sarebbe rinunciare alla più essenziale forma di difesa della categoria che il nostro sindacato può esprimere**.

Nel perseguire questo scopo l’Unione ha tradizionalmente utilizzato un **metodo dialogante** rispetto agli interlocutori istituzionali. Anche di fronte a questioni che apparivano insormontabili, e che avrebbero potuto dar luogo a reazioni impulsive, l’Unione ha sempre mostrato la **capacità di agire nel modo più intelligente possibile**, in una prospettiva di medio lungo periodo, preferendo l’efficacia e la capacità di raggiungere gli obiettivi ad una appariscenza delle azioni fine a sé stessa. È così che l’Unione è stata capace di affrontare i grandi cambiamenti dell’ordinamento degli enti locali, ed è grazie a questo metodo che l’idea dell’Unione di un Segretario vertice apicale dell’ente si è andata affermando sempre più, fino a vederla scritta nero su bianco nel CCNL, sancendo il ruolo per l’intera categoria, e sancendone definitivamente e irrevocabilmente la qualifica dirigenziale. In questo metodo ci riconosciamo, e vogliamo preservarlo, perché costituisce, a nostro avviso, il vero valore aggiunto del nostro sindacato”.

Avevamo però aggiunto l’obiettivo programmatico di **rinnovare la capacità dell’Unione di essere in sintonia con la categoria**, nel quotidiano della vita lavorativa di tutti noi, proponendoci di **rafforzare la capacità, di tutti gli organi, nazionali e territoriali, di dare risposte tempestive e coerenti alle esigenze espresse dal comune sentire della categoria**.

L’idea era quella di creare **nuovi spazi e nuovi modi per ascoltare e confrontarsi con le diverse sensibilità espresse dalla categoria**, perché la sintesi sia sempre più ampia, così che **tutti insieme possiamo essere protagonisti delle decisioni**, e l’Unione si confermi e rafforzi come **punto di riferimento per tutti i Segretari comunali e provinciali**.

Riteniamo di aver rispettato gli impegni presi e vogliamo comunque migliorare la capacità di essere **in sintonia con il comune sentire della categoria**, esserci ogni giorno, rispondere ai bisogni, continuerà ad essere il nostro impegno.

3. Il ruolo

Grazie al contributo instancabile dell’Unione, il Segretario comunale e provinciale è stato inequivocabilmente inquadrato nella **dirigenza pubblica**, essendo la disciplina contrattuale inserita nell’ambito dell’Area dirigenziale delle Funzioni locali.

Il CCNL 2016/2018 dell’Area delle Funzioni locali, sottoscritto il 17 dicembre 2020, ha definitivamente consacrato il Segretario comunale e provinciale nel suo **ruolo di direzione dell’ente locale** (valorizzato anche con la sentenza della Corte Costituzionale n. 23/2019). Occorre **perseguire nel lavoro di valorizzazione del Segretario comunale e provinciale nel ruolo di direzione apicale dell’ente locale**, individuando ogni strumento in grado di rendere le funzioni

attribuite sempre più coerenti e armoniche fra loro e non, come talvolta appare, contraddittorie quando non addirittura contrapposte.

Perseguendo questa linea di azione, il CCNL 2019 – 2021, sottoscritto nel luglio del 2024, ha continuato nel percorso di valorizzazione del ruolo apicale del Segretario. Lo ha fatto ottenendo significativi risultati riformando istituti la cui applicazione in passato produceva una sostanziale minorità della figura rispetto alla dirigenza locale. Si pensi al nuovo sistema di graduazione della retribuzione di posizione, che ha superato il precedente sistema della maggiorazione, o alla disciplina dell'interim di posizioni dirigenziali, così come al rafforzamento dell'istituto della retribuzione di risultato, anche con particolare riferimento ai Segretari dei grandi enti.

Il CCNL 2019 – 2021 è, quindi, riuscito a valorizzare l'apicalità del Segretario rendendo il suo trattamento economico più aderente e adeguato al ruolo ricoperto e tale percorso è continuato con la recente sottoscrizione definitiva del CCNL 2022 – 2024.

Resta impegno generale dell'Unione rafforzare e consolidare il ruolo di vertice unitario, capace di garantire la direzione complessiva dell'Ente e il buon andamento dell'attività amministrativa, agendo sia in sede normativa, qualora si apra una ormai necessaria riforma organica del TUEL, sia in occasione di interventi più specifici che interessino le Autonomie Locali, oltretutto in sede contrattuale.

Perseguire un ruolo chiaro e forte è, secondo noi, vitale.

4. Il prossimo Contratto collettivo nazionale

Il documento programmatico sottoposto all'approvazione del XXII Congresso individuava gli obiettivi da perseguire nel CCNL ed in particolare:

- la previsione di compensi per l'attività prestata dai Segretari nelle Unioni di comuni;
- il recupero dei diritti di rogito per i Segretari in servizio negli enti con la dirigenza;
- il riconoscimento di specifici compensi per l'attribuzione ad interim ai Segretari di funzioni dirigenziali.

Gran parte degli obiettivi sono stati raggiunti!

- ✓ Il nuovo modello di pesatura della retribuzione di posizione che assicura di poter avere la retribuzione di posizione massima senza dover ricorrere necessariamente al conferimento di funzioni aggiuntive.
- ✓ Il riconoscimento, sia in termine di retribuzione di posizione che di risultato, di specificità per le Unioni di comuni.
- ✓ L'ampliamento della retribuzione di risultato per numerose fattispecie e le specificità, sempre in materia di risultato, previste per i grandi enti.
- ✓ Il ripristino del galleggiamento pieno anche nelle sedi convenzionate.
- ✓ Il riconoscimento di un compenso in caso di attribuzione di incarichi ad interim.

Quelli riepilogati sono solo alcuni degli ottimi risultati raggiunti e su questi temi si intende proseguire ad investire anche in occasione della prossima tornata contrattuale ampliando, il più possibile, gli spazi di flessibilità.

In questo quadro positivo rimane l'unica criticità legata al tema dei diritti di segreteria negli enti con dirigenza.

Nonostante le difficoltà derivanti dalla, purtroppo, sfavorevole sentenza della Corte Costituzionale e dall'assenza, finora, di aperture da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze a sostegno di un'ipotesi di riforma dell'attuale assetto, il tema non può essere accantonato e gli sforzi dell'Unione devono proseguire con determinazione.

Il tema dell'istituto dei diritti di rogito è irrinunciabile, anche perché si inserisce nel più ampio contesto della valorizzazione del ruolo del Segretario negli enti di maggiori dimensioni, nei quali la crescente complessità gestionale richiede il riconoscimento di istituti giuridico-economici idonei a compensare adeguatamente l'esercizio delle funzioni svolte. E, se è vero per i dirigenti degli enti locali è stato reintrodotta l'accesso agli incentivi, allora le ragioni per attribuire nuovamente ai Segretari un compenso per l'attività di rogito risultano semmai rafforzate, determinandosi altrimenti un ingiustificabile disparità di trattamento a discapito del Segretario.

Costituisce, quindi, punto programmatico specifico agire in ogni sede per ripristinare quanto più possibile il sistema previgente, incluso il meccanismo che destinava una quota dei diritti di rogito incassati dagli enti al finanziamento dell'attività di formazione rivolta ai Segretari e all'intero sistema delle Autonomie Locali. In tal modo, il riconoscimento dei diritti di segreteria non solo consentirebbe di superare le storture retributive evidenziate, ma contribuirebbe anche a irrobustire e rafforzare, attraverso la formazione, l'intero sistema amministrativo locale.

5. Per una seria ed efficace programmazione delle assunzioni

Negli ultimi anni il numero dei Segretari comunali e provinciali è aumentato, passando da 2.252 (settembre 2021) a 2.533 unità (alla data cui si scrive) con un incremento, quindi, di 281 unità.

Tale crescita è stata favorita dalle recenti procedure concorsuali (Co.A 6 e Co.A 2021), che hanno permesso importanti immissioni all'Albo. Tuttavia, il totale dei Segretari che hanno effettivamente preso servizio è inferiore al totale dei nuovi iscritti: dei 969 nuovi iscritti tra il 2022 e il 2025, solo 812 risultano effettivamente in servizio.

Sebbene la norma sulla cancellazione dall'Albo dei non assunti (DL 25/2025) rappresenti un passo avanti, il sistema rimane gravemente sotto-dimensionato: nelle prime due fasce professionali le sedi vacanti rimangono nell'ordine delle migliaia e il totale dei segretari in servizio lontano dai circa 3.500 Segretari operativi nel 2013.

Per riportare il numero dei Segretari ad almeno 3.000 unità, è necessario un concorso straordinario, rapido ed efficace, con le seguenti caratteristiche:

- **Procedura riservata esclusivamente ai dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni** con specifici requisiti e costituita, in quanto concorso di secondo livello, dalla sola fase concorsuale, così da assicurare tempi brevi e competenze adeguate.
- **Iscrizione immediata all'Albo nella fascia iniziale** per i vincitori, dopo la sola fase concorsuale.
- **Assegnazione del contingente ai soli albi regionali più carenti**, per colmare le vacanze più critiche.

Una volta sperimentato, questo modello di reclutamento potrà essere stabilizzato a regime - in affiancamento a quello aperto non riservato ai dipendenti che deve continuare a prevedere il corso-concorso - naturalmente in quote limitate e non superiore al 50% del fabbisogno annuale.

6. Immissione in servizio e prima nomina

Ma non vi è solo un tema di numeri quanto anche di distribuzione territoriale non coerente con i fabbisogni.

Le Regioni che, più di altre, lamentano l'assenza dei segretari comunali sono inevitabilmente quelle che vedono una numerosa presenza di Comuni di piccole dimensioni demografiche. Conseguentemente sono gli albi regionali di queste regioni, ovvero Piemonte, Lombardia, Abruzzo e Sardegna, ad aver visto il maggior numero di assegnazioni da parte del Ministero dell'Interno.

Dei 508 iscritti all'albo del Co.A 6 ben 303 sono stati iscritti a questi 4 albi; mentre dei 461 del Co.A 2021 ben 284.

Tale assegnazione è stata tuttavia solo teorica! L'obbligo di permanenza biennale negli albi di prima assegnazione, da sempre previsto nei bandi di concorso Co.A, è stato ormai di fatto vanificato da un'interpretazione particolarmente estensiva che il Ministero dell'Interno ha adottato negli ultimi anni, a decorrere dal Co.A 5, dell'art. 11, comma 4, del d.p.r. 465/1997 (che consente al Sindaco, fermo restando determinati requisiti, di nominare il Segretario anche al di fuori dell'albo regionale di assegnazione).

Si è quindi realizzato il paradosso che, da una parte, le assegnazioni agli albi regionali considerano gli effettivi fabbisogni dei territori (con particolare riferimento a quelli con maggiore presenza di comuni di minori dimensioni demografiche) mentre dall'altra le prese effettive di servizio possono prescindere completamente.

Tale modo di procedere ha determinato casi più che singolari.

L'albo regionale del Piemonte, ad esempio, ha visto complessivamente 253 assegnazioni (tra Co.A 6 e Co.A 2021) ma solo 75 prese di servizio (il 29,6% delle assegnazioni) mentre l'albo regionale della Sicilia, che ha visto complessivamente 14 assegnazioni ha avuto ben 84 prese di servizio nuovi segretari (il 600% delle assegnazioni)!

E così è avvenuto anche per altri albi regionali; in deficit di Segretari alcuni (Piemonte, Abruzzo, Lombardia, Liguria); in rischio di sovrappollamento altri (Sicilia, Campania, Toscana, Puglia).

Con riferimento alla prima nomina, occorre quindi integrare la disciplina recata dall'art. 11, comma 4, del d.P.R. 4 dicembre 1997, n. 465, che oggi consente al sindaco di nominare anche al di fuori dell'albo regionale. Più in particolare si ritiene necessario che la nomina al di fuori dell'albo regionale debba essere espressamente esclusa per i segretari neo-iscritti all'albo per i quali, a seguito del superamento del corso-concorso, sussiste invece l'obbligo di presa di servizio e di permanenza nell'albo regionale di prima assegnazione, limitatamente al periodo di vigenza dell'obbligo medesimo.

È poi necessario che la presa in servizio avvenga tempestivamente nell'albo di assegnazione, responsabilizzando le Prefetture competenti ad assegnare termini certi affinché i Sindaci provvedano alla nomina (pena - ad esempio - il non autorizzare provvedimenti di reggenza e/o supplenza).

Occorre inoltre garantire ai piccoli Comuni le condizioni indispensabili per avere certezza delle risorse e la concreta possibilità di procedere alla nomina del segretario. Ci si riferisce in particolare al tema dei contributi a sostegno della spesa e alla sterilizzazione della spesa del segretario nei calcoli della spesa di personale degli enti locali.

Su tale ultimo aspetto è intervenuto il Decreto-legge 19 febbraio 2026, n. 19. L'articolo 3, comma 3, interviene infatti su un nodo critico che da anni grava sulla capacità organizzativa dei piccoli Comuni, prevedendo che a decorrere dal 20 febbraio 2026, nei Comuni fino a 3.000 abitanti, la spesa relativa al Segretario comunale non rileva più ai fini dei limiti di spesa del personale, con riferimento alle principali voci retributive previste dal CCNL dell'Area Funzioni Locali del 16 luglio 2024.

La nuova disciplina supera il sistema introdotto dal D.L. 44/2023, che escludeva la spesa del Segretario soltanto per gli enti sprovvisti di tale figura alla data di entrata in vigore del decreto, e solo entro il limite temporale fissato per l'attuazione del PNRR (31 dicembre 2026). Tale assetto aveva generato situazioni di ingiustificata disparità tra Comuni simili.

L'intervento del 2026 ha invece carattere strutturale, libera risorse assunzionali e favorisce il rafforzamento della capacità amministrativa, contribuendo alla copertura stabile delle sedi di segreteria.

Sul tema la posizione dell'Unione è chiara: la sterilizzazione della spesa del segretario comunale deve essere garantita per tutte le sedi, posto che le assunzioni dei segretari sono autorizzate a livello ministeriale ed è nella fase autorizzativa dell'indizione del bando che si autorizza anche la spesa connessa al trattamento economico del segretario. Ulteriori limiti di spesa sono del tutto ingiustificati e in molte circostanze creano paradossi che producono effetti non di contenimento ma di aumento della spesa pubblica.

Circa invece il tema del contributo alla spesa, l'art. 1, comma 828, della L. n. 197/2022 (Legge di bilancio 2023), norma di carattere transitorio, mira ad assicurare, fino al 31 dicembre 2026, ai comuni di minore dimensione demografica di poter contare su contributi necessari a sostenere la spesa del segretario comunale. Dagli approfondimenti svolti è emerso che il fondo è stato utilizzato in misura leggermente superiore al 50%.

Un intervento di sistema richiede che il fondo vada utilizzato con alcuni obiettivi di fondo

- o garantire ai comuni più piccoli di avere certezza delle risorse disponibili in tempi rapidi per procedere alle nomine di titolari;
- o garantire la sostenibilità dell'onere derivante dalla nomina dei segretari titolari nell'ambito di una maggiore effettività della prima nomina (cfr. sopra)
- o attribuire agli enti le risorse che effettivamente sono necessarie per sostenere la spesa del Segretario comunale al fine di consentire agli enti di ripristinare la condizione di sostenibilità finanziaria della spesa per il segretario comunale, anche in convenzione.

Si ipotizza di distinguere le risorse del fondo in due quote differenti, una riservata esclusivamente all'immissione in servizio di nuovi segretari ed un'altra per sostenere i costi dei comuni più piccoli con maggiore difficoltà finanziaria a sostenere la spesa dei segretari comunali.

7. Fasce professionali

Nell'ambito della nuova disciplina contrattuale (o anche con interventi di anticipo rispetto al futuro CCNL), si ritiene ormai indispensabile intervenire sulla prima fascia professionale (Fascia C) innalzandone il limite a 5.000 abitanti.

In particolare, si propone di determinare così le prime due fasce professionali:

- **FASCIA C: Comuni fino a 5.000 abitanti.**

Alla prima fascia sono iscritti i segretari vincitori di concorso. Agli stessi compete per i primi due anni di servizio una retribuzione tabellare pari all'80% di quella prevista per i segretari di fascia B e A (percentuale da rivalutarsi in sede di contrattazione). Dal terzo anno compete lo stipendio tabellare dirigenziale pieno sotto la sola condizione che i segretari abbiano maturato adeguati crediti formativi appositamente previsti dal sistema di formazione.

- **FASCIA B: comuni superiori a 5.000 abitanti.**

Per l'accesso alla fascia B dovrà continuare ad essere necessario il superamento del corso SPES. Naturalmente la fascia B, così come oggi, dovrà prevedere due adeguati segmenti interni adeguando l'attuale sistema che prevede il segmento da 3.000 a 10.000 ab e quello da 10.001 a 65.000 ab.

La soluzione avrebbe i seguenti effetti positivi:

- superamento dell'attuale sistema di deroga per la copertura delle sedi di segreteria da 3.001 a 5.000 abitanti;
- possibilità di nominare i segretari sin da subito nelle sedi di segreteria fino a 5.000 abitanti, con un trattamento economico pari all'80% di quella prevista per i segretari di fascia B per i primi 2 anni;
- incentivo alla permanenza nelle sedi più piccole, venendo meno l'urgenza di passare in comuni superiori a 3.000 abitanti subito dopo aver frequentato lo SPES, per poter accedere al trattamento dirigenziale pieno;
- consolidamento dell'inquadramento fin da subito della carriera dei Segretari come carriera dirigenziale.

In sede di CCNL si potrà valutare anche un più ampio e generale rinnovamento di tutto il sistema delle fasce professionali individuando le soluzioni più idonee ad offrire, da un lato, a tutti i segretari, un miglioramento sia dei trattamenti economici che dei percorsi di carriera e, dall'altro, alle Autonomie Locali, un'articolazione delle fasce e dei meccanismi di progressione interna capaci di rispondere ai bisogni di professionalizzazione e di modernizzazione della loro dirigenza apicale.

8. Una nuova casa dei Segretari comunali e provinciali

L'abolizione nel 2010 delle Agenzie e il passaggio della gestione dell'Albo al Ministero dell'Interno è stata una riforma dettata esclusivamente dall'esigenza di ridurre la spesa pubblica, senza alcuna valutazione in merito alla possibilità di individuare soluzioni qualitativamente migliori e, magari, più funzionali.

La gestione dell'Albo è affidata ora al Ministero dell'Interno, che si avvale di un Consiglio Direttivo, sentita la Conferenza Stato Città e Autonomie locali (art. 10, comma 7, del DL 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213).

Il sistema delle autonomie locali non ha avuto sicuramente giovamento dall'attuale forma di gestione dell'Albo che ha escluso completamente i Segretari comunali dagli organi decisionali.

Nella riforma del sistema non potrà prescindere dal prevedere l'obbligatoria presenza all'interno della *governance* chiamata a gestire l'Albo di rappresentanti dei Segretari: **il governo del sistema non può prescindere dal costante e continuo contributo dei Segretari**, che conoscono il mondo delle autonomie e che sono i primi ad essere toccati dalle decisioni che li riguardano.

9. Modalità di nomina e di cessazione dell'incarico

Un passaggio della sentenza della Corte Costituzionale n. 23/2019 consente di affrontare il tema delle modalità di nomina dei Segretari. Nella sentenza si legge che la scelta del Segretario *“pur fiduciaria e condotta intuitu personae, presuppone l'esame dei curricula di coloro che hanno manifestato interesse alla nomina e richiede quindi non solo la valutazione del possesso dei requisiti generalmente prescritti, ma anche la considerazione, eventualmente comparativa, delle pregresse esperienze tecniche, giuridiche e gestionali degli aspiranti”*.

La garanzia di un serio procedimento di individuazione del Segretario deve considerarsi obiettivo dell'Unione. Il Segretario è figura apicale chiamata a svolgere funzioni multiformi,

tanto di garanzia quanto di collaborazione con gli organi dell'ente e di sovrintendenza e coordinamento dell'attività gestionale.

Tale figura apicale può garantire il corretto svolgimento delle multiformi funzioni, in quanto da una parte appartenga ad un **Albo professionale gestito a livello nazionale, cui si accede mediante un rigoroso concorso pubblico, e dall'altra venga nominata nel comune dal sindaco all'esito di un procedimento che consenta la serietà della scelta.**

La scelta, infatti, dovrebbe seguire a procedure improntate a criteri oggettivi e predeterminati, che consentano, anche mediante il ricorso ad apposito organismo terzo, la redazione di una rosa numericamente predeterminata dalla quale il capo dell'amministrazione possa scegliere.

Quanto alla cessazione dell'incarico, fermo restando l'eccezionale disciplina della revoca, si propone che essa diventi definitiva ed efficace a seguito del parere obbligatorio e vincolante di un apposito Collegio di garanzia, composto anche da segretari, in ordine alla verifica della effettiva sussistenza e validità delle violazioni contestate e dell'iter procedimentale svolto.

10. La comunicazione: verso una “comunità di pratica dei Segretari”

La comunicazione dell'Unione deve rivolgersi ai Segretari comunali e agli interlocutori istituzionali con l'obiettivo di diffondere in modo chiaro e strutturato le attività svolte dall'Unione, le posizioni assunte dal sindacato e tutte le informazioni di interesse per la categoria.

Considerata l'eterogeneità dei contenuti e la pluralità dei destinatari, la comunicazione dovrà avvalersi di strumenti differenziati, così da garantire coerenza tra messaggi, obiettivi e destinatari di riferimento. In particolare, essa dovrà consentire di veicolare:

1. **le attività svolte dall'UNSCP**, quali convegni, manifestazioni, incontri istituzionali e iniziative pubbliche;
2. **le posizioni del sindacato**, riguardanti sia temi istituzionali sia questioni contrattuali;
3. **le informazioni utili alla categoria**, incluse non solo le notizie sullo status del Segretario (circulari ministeriali, sentenze, pareri applicativi), ma anche contenuti che supportino concretamente i colleghi nell'attività quotidiana, favorendo la nascita di comunità di pratica.

In questo quadro si inserisce il nuovo sito internet, online dal 3 marzo 2026 (www.segretarientilocali.it), alimentato dai contributi dei Segretari stessi. La piattaforma non è stata concepita soltanto come luogo di informazione, ma soprattutto come spazio di confronto, condivisione e scambio di esperienze professionali.

L'obiettivo è che questo strumento continui a crescere grazie al contributo dei colleghi e non solo, diventando un punto di riferimento stabile per la categoria e favorendo la nascita di una vera e propria “comunità di pratica” tra i Segretari. Da essa potranno svilupparsi ulteriori iniziative, quali giornate di formazione tematiche, percorsi di approfondimento specialistico e la creazione di riviste o pubblicazioni dedicate.

L'essere i Segretari classe dirigente passa anche attraverso la capacità di fornire orientamenti amministrativi in grado di diventare punto di riferimento per il sistema. Lo sviluppo di questa

esperienza può fornire un grande slancio in questa direzione oltre che essere un'occasione di arricchimento professionale per tutti coloro che contribuiranno alla "comunità di pratica".

11. Rafforzamento delle Unioni Regionali

Una delle grandi ricchezze dell'Unione è costituita dalle sue articolazioni regionali, che vede in tanti territori la presenza di un referente. I **Segretari regionali dell'Unione svolgono un'attività fondamentale**: punti di riferimento per i colleghi in ordine a problematiche quotidiane e "termometri" dell'Unione sui territori al fine non solo di segnalare criticità e problemi, ma anche di formulare proposte da sottoporre alla Segreteria nazionale a seguito di incontri nei territori.

A tal fine di continuare l'azione di valorizzazione da parte dei Segretari regionali anche alle Unioni Provinciali, che saranno per i colleghi il primo punto di riferimento, soprattutto nelle regioni con maggior numero di iscritti.

Proprio l'importanza dell'attività delle Unioni regionali dovrà comportare una particolare attenzione sul corretto ed efficace funzionamento di riferimenti territoriali in ogni regione, applicando le previsioni statutarie in caso di mancato funzionamento (art. 32). Potranno eventualmente ipotizzarsi articolazioni interregionali laddove le situazioni dei territori dovessero far ritenere tale soluzione più efficace.

Gli ultimi anni hanno visto l'ingresso in carriera di tanti nuovi colleghi che, numerosi, si sono iscritti all'Unione. Si tratta di un'opportunità importante e strategica per garantire un ricambio generazionale ed assicurare nuova linfa e slancio all'Unione. Le Assemblee regionali e provinciali che seguiranno il Congresso dovranno essere l'occasione per assicurare il più ampio coinvolgimento dei colleghi più giovani e dovranno costituire stimolo per un rinnovato impegno dei territori.

12. Formazione, aggiornamento e nuove competenze professionali.

A seguito della soppressione della SSPAL, i Segretari comunali e provinciali non hanno più avuto una formazione pensata, pianificata e realizzata per il ruolo che essi sono chiamati a ricoprire.

La formazione, che è stata successivamente alla citata soppressione demandata all'ANCI, si è concretizzata nel mero aggiornamento sui temi di attualità del momento legati all'iperproduzione normativa che ha caratterizzato e caratterizza l'attuale momento storico. Quella di cui hanno beneficiato i Segretari è stata, quindi, una formazione a spot che non forma, ma che – se va bene – aggiorna.

Ma la formazione *"non è capire come adempiere ad un nuovo obbligo normativo, né evitare una sanzione: la formazione, invece dell'aggiornamento, trasforma le pratiche degli individui e delle organizzazioni, a partire dal cambiamento dei quadri interpretativi della realtà."* Questo è quanto emerge da una recente survey sulla formazione nella PA in generale ma vale soprattutto per i Segretari comunali e provinciali che, in quanto organo di vertice degli enti locali, sono chiamati a **individuare i cambiamenti richiesti alla sfera pubblica e definire gli strumenti per accompagnare la trasformazione della PA, infrastruttura cruciale di tutte le politiche pubbliche.**

Allo stato attuale non esiste una formazione pianificata ma una formazione a spot, a seconda delle esigenze e delle attualità del momento, senza alcuna impostazione e visione di insieme che metta al centro lo sviluppo programmato delle conoscenze e delle competenze che interessano la nostra figura. Anzi, se vogliamo, manca proprio quella parte di formazione per l'accrescimento delle conoscenze: mentre le competenze possono essere soddisfatte da una formazione "a domanda", "a la carte", per gli approfondimenti così non è.

È necessario, quindi, chiedere a gran voce la **progettazione di piani formativi annuali che assicurino l'adeguamento delle competenze dei Segretari al ruolo che sono chiamati ad agire in una Pubblica amministrazione moderna e adeguata a gestire le opportunità di cambiamento.**

La formazione, inoltre, dovrà necessariamente interessare il tema delle **competenze trasversali**, le c.d. soft skills. Negli ultimi anni la modernizzazione della dirigenza pubblica ha richiesto sempre più lo sviluppo di tali competenze, processi formativi che gli stessi segretari governano nei rispettivi enti. L'Unione, negli anni, ha promosso percorsi, in particolare con SDA Bocconi nel 2016 e nel 2018, volti a sviluppare le competenze trasversali, percorsi che hanno visto la partecipazione, generalmente entusiasta, di numerosi colleghi.

Il nuovo CCNL 2022/2024, pur confermando che la formazione dei segretari è di competenza del Ministero dell'interno, ha previsto che le amministrazioni devono assicurare per i destinatari del contratto, tra i quali i segretari, *"specifici percorsi di aggiornamento manageriale e organizzativo, finalizzati allo sviluppo delle competenze di leadership, innovazione e gestione del cambiamento"* (art. 17, comma 3 – bis).

Sia sulla base della nuova disposizione contrattuale, sia sulla conferma che per i segretari sia la formazione, sia di avanzamento professionale, sia di aggiornamento, è finalizzata anche all'accrescimento delle competenze richieste dal ruolo, anche con riferimento alle previsioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 (art. 17, comma 7), sarà compito dell'Unione essere costante stimolo perché tali previsioni contrattuali si rispettino.

13. Star vicino ai segretari: assicurazioni professionali, assistenza legale, patronato per pratiche di pensioni

L'UNSP conferma il proprio impegno a garantire ai colleghi un insieme organico di strumenti di tutela professionale, rafforzando le attività già presenti e sviluppandone di nuove per rispondere in modo più efficace ai bisogni emergenti della categoria.

Assicurazioni professionali

L'Unione proseguirà nell'offrire agli iscritti una copertura assicurativa dedicata alla responsabilità amministrativa, assicurando condizioni economiche vantaggiose e garanzie adeguate alla complessità delle funzioni del Segretario comunale e provinciale.

Assistenza legale convenzionata

Riteniamo opportuno attivare una convenzione con uno studio legale specializzato, così da garantire agli iscritti condizioni agevolate nell'eventualità in cui si renda necessario ricorrere all'autorità giudiziaria per la tutela di diritti e interessi connessi allo svolgimento dell'incarico.

L'obiettivo è offrire un punto di riferimento stabile e qualificato per la consulenza e la difesa, riducendo i costi e assicurando competenze mirate al nostro profilo professionale.

Supporto tecnico-professionale ai colleghi

L'Unione continuerà inoltre a svolgere un'attività costante di assistenza ai colleghi attraverso il rilascio di pareri, formali e informali, sullo status giuridico ed economico. Tale attività, sempre molto richiesta, si intensifica fisiologicamente nei periodi successivi alla firma dei CCNL, quando diventano più frequenti dubbi interpretativi e applicativi.

In questa prospettiva, valuteremo di prevedere un'apposita sezione del sito - da poco online nella sua nuova versione - nella quale inserire i nostri orientamenti (o i richiami a quelli dell'ARAN) finalizzati a prevenire contenziosi nell'applicazione dei CCNL. Inoltre, verrà predisposta una raccolta di FAQ con le domande più ricorrenti poste dai colleghi, così da offrire uno strumento immediato e facilmente consultabile per chiarire i dubbi più frequenti.

Parallelamente, l'UNSP continuerà ad offrire anche l'affiancamento nella gestione dei contenziosi, supportando i colleghi nella valutazione dei casi, nella definizione delle strategie e nel rapporto con gli avvocati incaricati, con l'obiettivo di tutelare al meglio la figura del Segretario e difenderne le ragioni a beneficio dell'intera Categoria.

Pratiche pensionistiche e verifica corretta applicazione istituti previdenziali

In coerenza con l'esigenza - da sempre avvertita dagli iscritti - di disporre di un punto di riferimento qualificato nelle procedure relative alle prestazioni previdenziali previste per gli iscritti alla Gestione Dipendenti Pubblici dell'INPS, l'UNSP ha stipulato una specifica convenzione con un soggetto esterno specializzato, in grado di assicurare orientamento, assistenza e supporto operativo nelle diverse fasi delle pratiche.

Grazie a questa collaborazione, gli iscritti potranno continuare a beneficiare di un servizio professionale, strutturato e costantemente aggiornato, mantenendo così un presidio essenziale a tutela dei propri diritti previdenziali. "Star vicino ai segretari" è quanto si prefigge il programma. La passata Segreteria aveva fatto molto, ci si vuole muovere in continuità.

14. Rapporti con le altre organizzazioni sindacali

La recente tornata contrattuale ha dimostrato che per raggiungere obiettivi significativi per i Segretari nei tavoli negoziali e istituzionali occorre un costante raccordo con le altre organizzazioni sindacali e con i confederali.

I rapporti che si sono creati in questi anni con i confederali sono stati di forte e costante collaborazione, basati essenzialmente sulla stima e fiducia reciproca dei soggetti che rappresentavano ai tavoli le diverse organizzazioni e confederazioni.

In prospettiva si manifesta l'esigenza di costituire un vero e proprio **coordinamento con i confederali**, basato non solo sulla stima reciproca delle persone, che costituisce comunque un valore importante, ma su apposite regole di condotta, poste in essere nella convinzione che per ciascuno costituisce un arricchimento della propria azione sindacale il coordinamento con le altre organizzazioni.

15. Le articolazioni funzionali

Nel prossimo mandato, si intende continuare a esercitare pienamente la facoltà, prevista dallo Statuto, di avvalersi di articolazioni funzionali dedicate alla cura di specifiche attività e interessi della categoria. L'art. 6 dello Statuto stabilisce infatti che *“l'Unione nazionale può avvalersi, altresì, di articolazioni funzionali per la cura di particolari attività o interessi della categoria esclusivamente secondo le previsioni del presente Statuto”*.

In questa prospettiva, si vogliono confermare e rafforzare le seguenti articolazioni già attive, fermo restando che sarà sempre possibile promuoverne di nuove, ove utili all'obiettivo di migliorare la rappresentanza complessiva della categoria e accrescere la capacità operativa dell'organizzazione:

Unità funzionale “Grandi Enti”

Sarà confermata l'unità funzionale “Grandi Enti”, che ha dimostrato di essere uno strumento efficace per valorizzare le peculiarità del ruolo dei Segretari nelle città metropolitane, nei grandi comuni e nelle province.

Il lavoro sin qui svolto ha consentito di mantenere un dialogo costante con i colleghi sia per raccogliere le criticità del trattamento economico e condividere le strategie per affrontarle e ridurle in sede contrattuale, sia per condividere forme di valorizzazione del ruolo in tali enti, anche in prospettiva di eventuali riforme ordinamentali.

L'unità proseguirà dunque nel rappresentare in modo strutturato le riflessioni più appropriate sulla peculiarità della figura negli enti che ne rappresentano il vertice della carriera.

Unità funzionale “Segretari in Europa”

Sarà inoltre consolidata l'articolazione “Segretari in Europa”, che negli ultimi anni ha intensificato le relazioni con UDiTE (The Federation of European Union Local Authority Chief Executive Officers) e con le associazioni europee, partecipando a congressi internazionali e promuovendo iniziative di rilievo, tra cui la Conferenza di Siena del 2024.

Il riconoscimento ottenuto a livello europeo - testimoniato dall'elezione del Coordinatore Roberto Nobile alla Vicepresidenza UDiTE - conferma la necessità di proseguire su questa linea, sviluppando ulteriori partenariati e favorendo scambi professionali con i colleghi degli altri Paesi membri.

Unità funzionale “Nuovi iscritti all'Albo”

Sarà confermata anche l'unità funzionale “Nuovi iscritti all'Albo”, già istituita nel precedente mandato e progressivamente rafforzata. L'articolazione ha visto un ampio coinvolgimento di giovani colleghe e colleghi, che hanno contribuito a costruire una rete attiva di confronto, orientata alla condivisione delle prime esperienze professionali e delle principali esigenze dei neo-iscritti.

Le attività svolte hanno consentito di rilevare criticità, aspettative e bisogni formativi peculiari dei Segretari all'inizio della carriera, offrendo alla Segreteria Nazionale un canale privilegiato di ascolto e interlocuzione.

Nel prossimo mandato, l'unità sarà ulteriormente valorizzata nel rafforzare il senso di appartenenza alla comunità professionale e all'Unione, favorendo occasioni di confronto e condivisione tra i neo-iscritti e accompagnando il loro percorso verso un possibile futuro di maggiore partecipazione alla vita associativa. Tale attività contribuirà anche a sostenere il necessario ricambio generazionale nell'Unione, favorendo l'inserimento progressivo di nuove energie e sensibilità su cui fondare la capacità della categoria di darsi una rappresentanza forte ed autorevole anche nel futuro.

La Squadra

L'organigramma completo che si propone alla guida dell'Unione è il seguente:

Presidente dell'Unione: **Franca Bonanata**

Presidente del Consiglio Nazionale: **Rosa Puglia**

Questa la Segreteria Nazionale:

Segretario Nazionale	Amedeo Scarsella
Vicario	Francesco Bergamelli
Vicario Resp. dell'organizzazione e comunicazione	Luca Costantini
Vicesegretario	Aldo Bonacci
Vicesegretario	Cristina Bloise
Vicesegretario	Davide Cuna
Vicesegretario	Martina Gatti
Vicesegretario	Marco Mordenti
Vicesegretario	Gianni Spinella
Vicesegretario	Giuseppe Zaccara

Candidato Segretario Nazionale

Amedeo Scarsella