



**UNIONE NAZIONALE SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI**

*Sede: 00184 ROMA – Via Cesare Balbo, 43 - ☎ 06 47824327 - ☎ 06 47886945*

*<http://www.segretarientilocali.it>*

*e-mail: [unscp@live.it](mailto:unscp@live.it)*

## **XX CONGRESSO NAZIONALE**

**Roma – 20, 21 e 22 febbraio 2014**

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

## UNA VISIONE DEL SEGRETARIO NEL SISTEMA AMMINISTRATIVO LOCALE

La linea di azione dell'Unione non può che partire da una definizione di identità della figura professionale di cui si è espressione. E questa identità deve nascere da una lettura complessiva che tiene insieme conto del passato e del presente del segretario, e del modello di ente locale all'interno del quale opera, e di come l'assetto può svilupparsi nel prossimo futuro.

Il segretario è storicamente la figura apicale degli enti locali, è sempre stato il funzionario (parola intesa in senso lato, al di là delle qualifiche) più rilevante dell'ente, quello che tradizionalmente ha accompagnato gli organi di governo dei comuni e delle province nell'esercizio della loro funzione politica ed al tempo stesso ha svolto la funzione di capo del personale e di vertice burocratico dell'ente.

Questo ruolo è di fatto la storia stessa e intima della figura del segretario.

Ciò che nei decenni è cambiato profondamente sono le esigenze più pressanti che il sistema amministrativo ha posto in primo piano e che hanno conseguentemente caratterizzato il concreto modo in cui doveva essere svolta tale funzione di vertice, e le concrete competenze che pertanto le si sono assegnate. E così nella lunga fase in cui il nostro Paese (pur essendo da sempre, storicamente, l'Italia dei Comuni) ha avuto un assetto centrale e centralistico, con un limitato livello di autonomia concesso agli enti territoriali, ed in cui l'intero sistema amministrativo pubblico ha avuto una caratterizzazione burocratico formale che metteva in primo piano le esigenze di legalità e di correttezza formale degli atti, il ruolo apicale del segretario si è caratterizzato per elementi di controllo formale dell'attività e per il suo stretto collegamento con l'Istituzione Centrale deputata a presiedere alle Autonomie, ovvero il Ministero dell'Interno.

Quando poi, a partire dagli anni 90 si è avviato un enorme processo riformatore, che ha coinvolto tutti gli aspetti dell'amministrazione pubblica (basti citare la separazione di competenze fra politica e gestione e la privatizzazione del pubblico impiego) e che ha riconosciuto vera autonomia ai livelli territoriali di governo, questo ha condotto a riformare la visione della dirigenza pubblica connotandola con gli aspetti della managerialità, delle competenze organizzative. E non ha mancato di doversi adeguare a tale visione anche la figura del segretario, per la quale è stato anche creato il sistema Agenzia SSPAL per assicurare il rapporto diretto delle autonomie con la propria classe dirigente, ed è stata introdotta la nomina fiduciaria.

Ora in questi ultimi anni una eccessiva mancanza di sistemi di controllo e di regole ha comportato una serie di danni al buon governo e alla gestione delle risorse pubbliche che ha fatto tornare ad essere pressante il bisogno di legalità ed il contrasto a fenomeni corruttivi che hanno proliferato anche proprio con la "deregulation" degli anni 90-2000.

Da qui i nuovi compiti in materia di anticorruzione e controllo affidati ai segretari.

Come si vede la storia si ripete, e visto il livello di implementazione a nostro avviso eccessivo che sta caratterizzando le procedure in tema appunto di anticorruzione, trasparenza e controlli non è un azzardo prevedere che presto si tornerà ad una nuova "pulizia" legislativa, con un ulteriore cambio di rotta, per evitare che i rimedi alla deregulation impediscano sì la corruzione, ma anche l'amministrazione effettiva degli enti locali.

In questa continua trasformazione, la linea sindacale dell'Unione deve restare convintamente attestata sull'idea del segretario come vertice dirigenziale dell'ente locale.

Non crediamo che anticorruzione o controlli siano in contraddizione con la funzione di direzione, perché non si vede che vera direzione complessiva sarebbe quella che non assicurasse anche la legalità. E tuttavia sarebbe un errore ritenere che è lì il futuro del ruolo del segretario.

La linea sindacale dell'Unione deve invece tendere ad affermare nella figura del segretario il profilo di dirigente apicale moderno e capace di costituire un punto di riferimento per assicurare l'unitarietà del sistema amministrativo locale, e il buon andamento dell'attività amministrativa.

Questo concretamente significa sposare alcuni impegni di tipo generale:

- Valorizzazione del segretario come figura apicale preposta alla direzione istituzionale complessiva dell'ente, e collocazione del contratto dei Segretari nell'Area della Dirigenza delle Autonomie Locali;
- Impegno perché sia assicurato un sistema formativo adeguato, e un sistema di carriera che consenta l'arricchimento professionale;
- Il riconoscimento del merito professionale e della competenza come unici criteri di carriera, anche nel procedimento di nomina.
- Contrasto verso una visione del Segretario quale figura di mero consulente giuridico, o controllore, o mero garante della legalità privo di funzioni apicali, che sarebbe contraria alla sua stessa storia e del tutto inutile, o facoltativo, per l'ente locale;
- Conseguentemente contrasto verso ogni tentativo di portare la contrattazione nell'ambito Ministero dell'Interno (lo spostamento verso il Ministero sarebbe logico solo appunto se la funzione del segretario diventasse quella di controllore, mentre oggi ovviamente, essendo il segretario il dirigente apicale delle autonomie, il contratto è nell'ambito delle autonomie).

Occorre poi essere preparati ad affrontare con coraggio, determinazione e intelligenza le sfide che probabilmente nel prossimo futuro verranno dalle proposte di riforma dell'intera dirigenza pubblica, naturalmente se e quando questo accadrà. La forza dell'Unione non è quella della corporazione che difende acriticamente i propri interessi, la forza dell'Unione è ragionare e proporre soluzione avendo sempre di mira il bene del Paese e la migliore evoluzione del sistema amministrativo locale, e in esso della dirigenza pubblica, di cui siamo espressione. Su queste parole d'ordine l'Unione c'è e ci sarà, e su questi principi ci faremo ascoltare.

## **IL SEGRETARIO NEI LIVELLI DI GOVERNO**

Se cambiano i livelli di governo degli enti territoriali, la figura professionale del segretario deve per così dire seguire tali livelli, e quindi deve essere prevista in essi esattamente come è stata prevista per i comuni e le province. Si tratta di una pretesa autoreferenziale e corporativa? No, noi crediamo di no, perché per noi il ragionamento non nasce affatto da rivendicazioni di tale natura, ma da una semplice domanda: se il segretario è la figura professionale utile e necessaria per assicurare la funzione di direzione complessiva e di

raccordo e snodo fra politica e gestione nei comuni e nelle province, allora che senso ha non prevedere tale funzione anche nei nuovi livelli di governo territoriale? Banalmente, se serve nell'ente locale tradizionale serve allora anche nei nuovi enti locali. E' il concetto di ente locale che sta cambiando e si sta arricchendo, e allora privare tali realtà del segretario lascia un vuoto che è tale non perché il segretario sia un dogma, ma perché anche in tali nuovi enti (e forse a maggior ragione, proprio perché "nuovi", e quindi tutti da implementare) serve una figura di riferimento che assicuri la coerenza organizzativa e la direzione.

In questo ambito ha dato e sta dando buoni frutti il forte rapporto di collaborazione con l'UPI, mediante il Coordinamento dei Segretari Provinciali costituito in seno all'UPI stessa, che ha portato a condividere con l'associazione non solo molti spunti critici sulle ipotesi di riforma della nuova provincia, ma anche la necessità che comunque anche nella nuova forma politica e organizzativa continua ad essere necessario il segretario. L'Unione sta quindi perseguendo con forza, e d è un punto qualificante del programma che continui a farlo, la conferma del segretario nelle province.

Concettualmente la posizione e l'obiettivo vale anche per le città metropolitane. Il senso della figura di direzione istituzionale complessiva, posta a garanzia di una tenuta sostanziale delle regole, vale certamente anche in questa realtà di massima dimensione, anzi se ne esalta la ragione. Ogni sforzo va compiuto perché sia prevista la funzione. Non nascondiamoci, sono battaglie difficili, ma questo deve indurre l'Unione solo a sostenerle con la migliore intelligenza e con la più forte tenacia.

Sulle Unioni di comuni il programma si rifà alle posizioni espresse storicamente dall'Unione in questi anni, e da ultimo nei documenti e nelle azioni concrete (vedi emendamenti proposti e depositati agli atti della Commissione AA.CC. del Senato, ove è in discussione il d.d.l. Delrio) che l'Unione con la massima forza, fino alla proclamazione dello stato di agitazione sindacale, sta portando avanti. Abbiamo fondati motivi di ottimismo sul fatto che sia ripristinata la previsione del segretario nelle Unioni, ma occorre essere pronti ad ogni azione a sostegno del buon esito finale.

Non occorre dire che l'Unione contrasterebbe in ogni modo qualunque ipotesi di facoltatività in generale del segretario, e altrettanto qualunque ipotesi di entrata nell'albo di soggetti terzi per la via dell'Unione di comuni. Che si facciano salvi i funzionari già nominati lo comprendiamo, ma naturalmente purché il loro ruolo sia esercitato in quella Unione, fino alla sua naturale scadenza, e non altro. Siamo comunque convinti che questi emendamenti siano provocazioni politiche fini a se stesse.

## **IL SEGRETARIO E IL PROCEDIMENTO DI NOMINA**

La linea che riteniamo necessario percorrere è quella di perseguire con tenacia e con convinzione una riforma del sistema di carriera del segretario che sia il più possibile saldamente e, vorrei dire quasi esclusivamente, collegato al merito professionale. Non crediamo che vi siano altri modi per porre il tema.

E siamo anche convinti che sarebbe un errore madornale inquadrare la riforma del sistema di nomina del segretario come un problema, una vicenda propria della nostra figura professionale e basta, quasi come si potesse prescindere dal sistema di regole che in generale vale e deve valere per tutta la dirigenza pubblica. Al contrario, noi riteniamo la riforma dello spoil system sia un problema, un tema di tutta la dirigenza

pubblica. E' vero che la figura del Segretario, con le nuove competenze in materia di anticorruzione e di controlli, è maggiormente soggetta a pressioni e contraddizioni che ancora di più che per altri ruoli della dirigenza esigono forme di tutela rispetto alla possibilità che da tali competenze nasca un contrasto con il vertice politico. Ma è anche vero che l'esigenza dell'imparzialità, e quindi dell'autorevolezza, è propria della figura del dirigente pubblico, a maggior ragione apicale. Occorre rifiutare con forza, e se possibile anche con un po' di sano ribrezzo, l'idea che se si è dirigenti chiamati solo a "fare i manager" e attuare l'azione di governo allora si può essere non essere imparziali, non rispettare la legalità, e non essere scelti per merito professionale, e non essere valutati dai risultati, mentre invece è solo perché abbiamo anche quelle funzioni (anticorruzione e controlli) che dobbiamo rispettare la legalità. Va respinta e combattuta l'idea che la dirigenza di vertice non sia e non debba essere imparziale, e va respinta e combattuta con forza che l'imparzialità non sia anche lealtà verso l'istituzione democraticamente eletta. Non c'è nessuna imparzialità nel disinteressarsi al programma di governo dell'istituzione democratica che è chiamata (più di qualunque segretario, dirigente o funzionario) a guidare il comune, semmai si viene meno al proprio stesso ruolo, al proprio stesso lavoro. Ma altrettanto non c'è nessuna lealtà all'istituzione o nessun ruolo manageriale o apicale che consenta di dire che una cosa si può fare se invece farla è illegittimo.

E' arrivato il momento di dire a chiare lettere che è assurdo pensare che l'imparzialità da una parte e la lealtà verso l'istituzione democratica dall'altra siano qualità o concetti contrapposti, e che un segretario, o un dirigente qualsiasi, debba scegliere in quale definizione riconoscersi: questo è inaccettabile!

Bisogna dire alla politica, ai nostri interlocutori, e anche a noi stessi, che mettere assieme imparzialità e lealtà non è il problema, ma è la soluzione del problema!

E' questa la via per ridare autorevolezza vera alla figura del segretario, ed è anche la via per ridare autorevolezza agli stessi enti locali, oggi invasi dai pareri di altri organismi quasi noi da soli non sapessimo neanche più cosa vuol dire una legge e come si applica. E questa è anche la via perché questa classe dirigente riesca fino in fondo nella sfida di essere all'altezza del ruolo che l'ordinamenti gli assegna: figura dirigenziale di vertice degli enti locali.

Perché diciamolo chiaro, quando la politica si interroga sul se confermare o meno nel segretario la figura di vertice degli enti non lo fa certo perché pensa che una figura di vertice non serve. Quando lo fa, può essere solo per due motivi: uno meno nobile, che speriamo non alberghi in realtà nella mente di nessuno, che è quello di appropriarsi di quella funzione senza dover più "sopportare" regole per la scelta e vincoli di sorta, per avere una nomina tutta e completamente politica; oppure perché ritiene che la figura del segretario non abbia o non possa avere a sufficienza le competenze richieste per questo ruolo, che è il più delicato e difficile.

Ma se è così, se è per questo secondo motivo (e non per il primo), allora perché mai la politica dovrebbe sottrarsi alla richiesta dell'intera categoria di ancorare la nomina al merito professionale? Non è assurdo porsi il tema della capacità dei segretari di essere classe dirigente all'altezza del ruolo di vertice, e però rifiutarsi di fare una riforma che individui la meritocrazia come prima e fondamentale regola per la scelta nei comuni e per l'avanzamento in carriera?

L'Azione sindacale deve concentrarsi su questa posizione, perché è l'unica che realmente porta ad un miglioramento del sistema stesso. La nomina deve diventare un momento di verifica professionale, non di appartenenza politica! Solo un sistema che premia i migliori sviluppa una competizione che porta al miglioramento complessivo dell'intera categoria.

Obiettivo dell'Unione deve quindi essere:

- che la scelta sia frutto di una verifica comparativa fra tutti i soggetti che si propongono per il dato comune;
- che questa scelta sia svolta da un organismo tecnico terzo, di assoluta autorevolezza, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati;
- che solo sulla base della graduatoria stilata da tale organismo il capo dell'amministrazione possa scegliere, nel novero ristretto della rosa dei primi tre classificati.

E' così che la fiducia è ancorata al concetto di fiducia professionale, e non altro. Ed è così che quando una sede è pubblicata davvero tutti coloro che sono interessati possono concorrere, e il procedimento di nomina è "vero" e non una mera formalità, ed è così che si stabilisce il principio che non c'è rapporto personale che tenga, perché l'unico modo per essere individuati da un amministratore è essere tra i primi 3 fra tutti quelli che presentano domanda, e cioè essere il più bravo, il più competente, il più professionalmente attrezzato.

Negli enti di fascia iniziale l'investimento anche economico per formare i segretari con il complesso sistema di reclutamento e il relativo corso di accesso all'albo comporta la necessità di una nomina governata fino in fondo dal soggetto terzo. Negli enti di minima dimensione noi crediamo che lo spoil system sia sovrabbondante, ma non siamo pregiudizialmente contrari che anche in tali enti il sindaco possa scegliere nella rosa di nomi. Il punto però è un altro, e cioè che siamo però fermamente convinti che il processo di pubblicazione della sede e di nomina effettiva di un segretario titolare debba essere governato da un soggetto terzo, perché altrimenti il sistema di spoli system diviene talvolta complice involontario di situazioni di mancanza di continuità della presenza dei segretari nelle realtà amministrative minori, che si traduce in una diffusa minore qualità dell'azione amministrativa.

## **UN NUOVO SISTEMA DI REGOLE PER ASSICURARE L'INIZIO CARRIERA**

L'esperienza ci ha dimostrato che il complesso ed estremamente selettivo sistema di reclutamento dei Segretari, che richiede da un lato ingenti risorse pubbliche e dall'altro una dedizione ed un impegno assoluti dei giovani aspiranti segretari rischia di essere del tutto vanificato dalle difficoltà che essi trovano, una volta iscritti all'Albo, ad essere nominati negli enti di fascia C, ovvero i comuni fino a 3.000 abitanti.

Tale situazione si è determinata per una serie di cause concomitanti, ovvero da una parte la storica mancanza di segretari specie in alcune regioni del nord, che ha comportato la necessità di molti piccoli comuni di fare a meno di un segretario per molti anni, necessità che si è poi trasformata in abitudine; dall'altra anche la sempre minore capacità economica dei piccoli comuni, che hanno anch'essi risentito della crisi di risorse pubbliche che ha investito l'Italia; dall'altro ancora i nuovi obblighi di rispetto del tetto di spesa sul personale, che comporta, nei comuni che non hanno avuto per anni un segretario, quasi la impossibilità di nominarne uno senza superare tali tetti, se non con convenzioni spesso improponibili. Il sistema dei piccoli comuni è comunque in generale cambiato, e anche le leggi sull'associazionismo obbligatorio ne sono la prova più evidente. E oggettivamente non può non cambiare nulla in materia di segretari. Per questo riteniamo che sia arrivato il momento di mettere mano alla soglia demografica della

fascia iniziale di carriera, aumentando il limite attuale di 3.000 abitanti ad un numero superiore, da concordare in sede di contrattazione nazionale. Tale posizione sindacale tende ad assicurare la piena occupazione dei COA. Tuttavia essa deve essere perseguita senza che vi sia il minimo contraccolpo negativo sotto alcun punto di vista, senza modifiche peggiorative dell'iter di carriera dirigenziale del segretario, prevedendo inoltre ovviamente la piena e totale salvaguardia dei livelli retributivi ad oggi assegnati ai comuni superiori alla attuale soglia. Inoltre dovrà assicurarsi anche che tale modifica non abbia l'effetto negativo di non coprire più, definitivamente, le sedi dei comuni più piccoli. Al contrario, la possibilità di definire convenzioni con un margine più flessibile della soglia attuale dovrà essere il modo per consentire anche a questi comuni di avere un segretario titolare.

L'azione sindacale deve inoltre perseguire l'obiettivo di coinvolgere maggiormente l'ex Agenzia e le Prefetture competenti ad intervenire fattivamente perché i piccoli comuni siano fortemente pressati per provvedere alla nomina.

Non va nascosto né sottaciuto che in realtà questa azione è stata già svolta, negli anni scorsi, e che tuttavia si è scontrata con la resistenza da parte del Ministero e delle Prefetture ad adottare modalità e comportamenti che effettivamente spingessero con la dovuta determinazione i piccoli comuni a provvedere tempestivamente a convenzionarsi e nominare i nuovi COA. E' cioè una battaglia difficile, ma proprio per questo essa va sostenuta nuovamente e con maggior forza.

Proprio al fine di superare lo stallo nel quale ci si è trovati, nella parte del programma relativa alla riforma dei procedimenti di nomina si è proposto che il procedimento di nomina nella fascia iniziale sia affidato al controllo di un soggetto terzo, arrivandosi in sostanza alla nomina d'ufficio.

## **LA SCUOLA E LA FORMAZIONE**

L'impegno di mandato è quello di riportare la formazione ad un livello tale da corrispondere a questi basilari principi:

- Assicurazione di iniziative di formazione sul territorio in misura adeguata alle previsioni del vigente contratto collettivo;
- Assicurazione di edizioni annuali dei corsi di specializzazione senza limitazioni di accesso, in modo cioè da garantire la possibilità di partecipare a tutti coloro che ne hanno maturato il diritto.

In generale l'Unione intende battersi perché la formazione, fin dall'accesso in carriera, sia improntata da una visione chiara e univoca della figura professionale che va sostenuta e formata, ovvero quella di dirigente pubblico apicale dell'ente locale, deputato ad assicurare il buon andamento complessivo dell'attività. La correttezza e adeguatezza della formazione va misurata in relazione a questo obiettivo, e non altro. Non deve più accadere che all'esito dei corsi i segretari abbiano le idee più confuse che al loro inizio su quello che è il loro ruolo all'interno degli enti, e non deve accadere che le attività di formazione promuovano una visione parziale del segretario, mancando quindi di perseguire lo scopo per il quale sono assegnati i milioni di euro destinati alla formazione stessa.

L'azione dell'Unione deve quindi tendere ad ottenere che le attività di formazione e specializzazione siano realizzate con un progetto congruo, a partire dalla chiarezza su alcuni elementi di fondo, ovvero: la corretta identificazione degli organi di governo della formazione; la quantificazione delle risorse assegnate, e la loro destinazione alle esigenze secondo ordini di priorità (ovvero prima si finanziano i corsi di specializzazione, poi le altre iniziative); l'identificazione dei metodi e dei contenuti dei corsi e delle attività di formazione previo il confronto con la rappresentanza della categoria; criteri per l'assegnazione delle docenze che siano improntati alla massima trasparenza; criteri lo svolgimento dei corsi che siano improntati esclusivamente alla verifica e promozione del merito e della competenza, ma in modalità adeguate a cogliere e promuovere la professionalità vera, e non solo quella sulla carta.

## **IL SEGRETARIO NELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE**

L'azione dell'Unione dei Segretari deve svolgersi in collegamento e confronto con le maggiori rappresentanze sindacali del mondo del lavoro pubblico, con particolare riferimento alla rappresentanza confederale della dirigenza. L'Unione persegue e ritiene vitale che sia confermato e non più revocato in dubbio l'inquadramento dirigenziale del segretario, quale conseguenza diretta del ruolo apicale che gli assegna l'ordinamento, e quindi la collocazione del contratto dei segretari nell'area della dirigenza delle Autonomie Locali. In questo senso l'azione dell'Unione ha assicurato e deve continuare ad assicurare la difesa di tale status, se necessario di nuovo pure attraverso la via giudiziaria.

Tuttavia la prima e naturale via per superare nel futuro ogni dubbio e controversia risiede nel ritrovare la convergenza e l'unità con le altre OO.SS.

Il confronto e l'alleanza con le altre OO.SS. non può che basarsi su un punto di partenza a monte, ovvero il riconoscimento comune della dirigenza professionale pubblica come una componente fondamentale per sostenere la modernizzazione della Pubblica Amministrazione Italiana, ed in definitiva per il rinnovamento di un sistema di welfare e tutela e cura dell'interesse pubblico che risponda ai bisogni del Paese. Ogni ipotesi di riforma e di valorizzazione del ruolo del segretario va discusso con le grandi rappresentanze del mondo del lavoro calandole in questo contesto e in questa ottica. La specificità della figura di dirigente apicale rappresentata dal segretario, nel confronto dinamico con le altre OO.SS., è parte di questa visione complessiva, a cui contribuisce e da cui al tempo stesso è arricchita.

Se questo è vero, allora il rapporto con le grandi Organizzazioni Confederali è ben lungi dall'essere legato solo all'obiettivo contrattuale, pure fondamentale e imprescindibile, ma diviene metodo e sostanza per tutta l'azione, quale diretta conseguenza dell'essere i segretari una componente che, pur nella propria specificità, rientra a pieno titolo nella grande famiglia della dirigenza pubblica dell'amministrazione italiana.



## MODALITÀ PIÙ EFFICIENTI DI ORGANIZZAZIONE DELLA DIREZIONE DELL'UNIONE

Le modifiche statutarie approvate negli scorsi mesi, frutto di un percorso democratico, trasparente e partecipato come mai si era visto prima in tema di Statuto, hanno perseguito molti obiettivi, tutti egualmente importanti. Uno dei più rilevanti è la composizione della Segreteria Nazionale in un numero, rispetto al passato, molto ridotto di Vice Segretari.

Il presupposto che ha mosso tale previsione è l'esigenza di rafforzare la capacità operativa effettiva di tale organismo. L'Unione ha bisogno di rilanciare e rafforzare la propria azione, e ha bisogno quindi di un organo di direzione che sia operativo il più possibile.

In questa ottica, l'obiettivo e l'impegno di questa candidatura a Segretario Nazionale è quindi quello di assicurare nell'ambito di una guida collegiale una delega forte ed effettiva delle competenze. Il modello di direzione che si ha in mente è simile, in un certo modo, a quello del sindaco e della giunta, dove il valore aggiunto di questo modello è che i vice segretari, proprio come gli assessori di un comune o di una provincia, abbiano una autorevolezza ed una rappresentatività propria. Ciò che si intende dire è che nell'ambito dell'area di delega assegnata, sulla base naturalmente dell'intesa comune con il Segretario Nazionale, essi stessi potranno e talvolta dovranno svolgere una vera e propria attività di "Segretari Nazionali d'area", non solo all'interno dell'organizzazione, ma anche all'esterno.

A fronte di una direzione nazionale più ristretta (ma come detto più operativa), l'impegno di questo mandato è garantire la collegialità e la partecipazione di tutta la categoria e tutte le sue espressioni sindacali attraverso una convocazione sistematica dei principali organi nazionali, ovvero la Consulta dei Territori ed il Consiglio Nazionale. In particolare è preciso impegno di questo programma di mandato la convocazione con cadenza almeno bimestrale della Consulta dei Territori, e con cadenza almeno quadrimestrale del Consiglio Nazionale.

Non c'è una rappresentanza della categoria che viene data con l'elezione al Congresso e che resta immutata fino al Congresso successivo: la rappresentanza nasce dal confronto continuo e dall'ascolto continuo, e quindi l'effettivo rapporto della Segreteria Nazionale con la Consulta e con il Consiglio sono valori e metodo a cui ci si attiene per assicurare l'unità e la coesione della nostra Organizzazione Sindacale e attraverso essa della nostra categoria.

Dal punto di vista dell'organizzazione altri impegno rilevante di questo programma è dare forza e concretezza ad un'altra previsione innovativa dello statuto: il forum dei segretari, previsto all'art. 26.

Obiettivo di mandato è rendere il forum il luogo e l'organo attraverso il quale i segretari tornano finalmente a fare orientamento culturale e amministrativo, ad essere classe dirigente che si confronta sulle principali riforme e ne dà una interpretazioni unitaria che è capace di farsi recepire e adottare da tutti i segretari, e attraverso essi da tutti gli enti locali. Veniamo da anni in cui per ogni legge, ogni riforma che sia stata adottata in materia di enti locali, si è ascoltato o letto o ricevuto le opinioni i pareri o le direttive di tutti, dalla Corte dei Conti alla Civit passando per gli esperti di turno, di tutti tranne che della dirigenza pubblica, e in questa dei dirigenti apicali, i segretari. La capacità, il valore aggiunto della figura del segretario, essere capace di fare sistema, va recuperata, va ridata autorevolezza all'opinione professionale dei segretari, poiché sono essi che applicano le riforme. E' un obiettivo più ambizioso e più importante di quanto non

dicano le parole di questo programma, e raggiungerlo darebbe una forza enorme a noi tutti. E darebbe nuova autorevolezza anche al sistema amministrativo locale.

Impegno di mandato è anche quello di consentire, attraverso il forum, occasioni di confronto organizzato con quella parte di segretari che hanno costituito associazioni diverse, purché non sindacalizzate.

Un altro elemento che deve caratterizzare il rilancio dell'azione dell'Unione è un rinnovato impegno a promuovere l'attività delle articolazioni territoriali dell'Organizzazione. Il dato sulle deleghe ci dice che la nostra Unione è ancora forte, e resta senza margini di dubbio l'organizzazione più rappresentativa di tutti i segretari. Tuttavia se il livello di adesioni individuali è rimasto molto alto, è diminuita rispetto agli anni precedenti la presenza diffusa e organizzata ai livelli regionali e provinciali. Questo, sia chiaro, non per responsabilità degli organi regionali, semmai per responsabilità della direzione nazionale. Occorre reinvestire con forza su questa componente essenziale per la vitalità dell'intera unione. E occorre che sia rilanciata l'azione di tutela individuale dei segretari che vengono a trovarsi in situazione di difficoltà, di tutte le tipologie, contrattuali, retributive, ma anche connesse all'esercizio delle proprie funzioni (comprese le vicende collegate alle attività di controllo o anticorruzione) e ai procedimenti di nomina e revoca. Attraverso una delega specifica ad un Vice Segretario in materia di tutele, e attraverso l'impegno sinergico del Vice Segretario delegato all'organizzazione, e naturalmente in sinergia con i dirigenti sindacali regionali e provinciali, la direzione nazionale dovrà quindi perseguire il rafforzamento della capacità di presidio e intervento del sindacato sui territori, sia per la piena tutela dei segretari sia per il più generale obiettivo di allargare la partecipazione e il contributo al dibattito sindacale e professionale.

In questo ambito va perseguito un ulteriore obiettivo, ovvero tornare avere su tutto il territorio riferimenti, relazioni e rapporti con i livelli istituzionali locali, rafforzando la capacità di lobbying della categoria nel suo complesso.

Occorre tornare a fare lobbying, molto, a tutti i livelli, e occorre che tutti i segretari, dirigenti dell'Unione o meno, si impegnino in questa attività, perché per l'Unione e per i segretari fare lobbying non è un modo di difendere interessi corporativi (semmai siamo noi che ci dobbiamo difendere da altre corporazioni!), ma al contrario è il modo attraverso il quale possiamo riuscire a portare all'attenzione della politica, della cultura e in generale delle Istituzioni il nostro contributo per una visione sana, moderna e utile della dirigenza pubblica. Solo coltivando a tutti i livelli relazioni e rapporti, e mettendoli a disposizione della direzione nazionale, rendiamo l'Unione un soggetto e un interlocutore più riconosciuto e più autorevole. Non è un'attività lobbistica di cui vergognarsi, è un'attività di cui andare fieri.

**Candidato Segretario Nazionale  
Alfredo Ricciardi**