

L'incerto futuro dei Segretari comunali

MARCO MORDENTI e PASQUALE MONEA, Il nodo dei segretari comunali: un esito plausibile. La riforma della dirigenza locale deve condurre ad equilibri più avanzati, in grado di contemperare tra loro le esigenze di efficienza e legalità*.

MARCO MORDENTI e PASQUALE MONEA

Il nodo dei segretari comunali: un esito plausibile.

***La riforma della dirigenza locale deve condurre ad equilibri più avanzati,
in grado di contemperare tra loro le esigenze di efficienza e legalità***

Anche dopo il subemendamento presentato dalla Senatrice PD Angelica Saggese continua il dibattito sui Segretari Comunali e probabilmente comincia a prendere sempre più corpo l'impostazione *ragionevolmente innovativa* di chi preferisce assegnare la guida dell'ente locale ad una figura istituzionale scelta nell'ambito di soggetti vincitori di concorso pubblico e non sovraesposta alle logiche politiche locali. Questo al fine di tutelare la dovuta imparzialità dell'azione amministrativa, ma anche di favorire una crescita effettiva dei livelli di funzionalità dei servizi: infatti, il concorso pubblico costituisce l'unica garanzia reale di professionalità e di piena conoscenza della macchina amministrativa, sotto il duplice profilo *giuridico e gestionale*, condizione imprescindibile per una direzione efficace dell'ente.

La lunga vicenda dei segretari comunali si arricchisce così di una nuova pagina, di certo non l'ultima. Una pagina che tuttavia potrebbe condizionare favorevolmente la discussione in materia, finora piuttosto bloccata.

Ma procediamo con ordine.

1. Un anno vissuto pericolosamente

Il 1° maggio 2014 (festa dei lavoratori) viene diffuso *on line* il testo di una lettera di Matteo Renzi e di Marianna Madia a tutti i dipendenti pubblici (datata 30 aprile) nella quale tra l'altro si ipotizza l' "abolizione della figura del Segretario", idea ripetutamente affiorata nella storia recente e che si intende sottoporre al pubblico confronto. "Abbiamo le idee e siamo pronti a intervenire. Ma non siamo arroganti e quindi ci confronteremo volentieri, dando certezza dei tempi."

A seguito della pubblicazione di questa lettera, il sito del Governo viene inondato da migliaia di amministratori locali e dipendenti di ogni regione d'Italia e di ogni dimensione, che chiedono di non abolire il segretario ma piuttosto di riformarlo, per renderlo una figura ancora più capace di svolgere una funzione di direzione complessiva e di garanzia per l'ente locale; nello stesso *report* pubblicato on line dal Ministro Madia, a fine rilevazione, si prende atto ufficialmente che l'abolizione del segretario ha ricevuto una netta prevalenza di riscontri negativi.

Non si comprende quindi, sotto il profilo strettamente metodologico, la mancanza di consequenzialità tra l'esito del confronto on line e il contenuto del successivo d.d.l. di riforma della p.a. che prevede tra le altre cose l'abolizione del ruolo del segretario.

Contro la proposta governativa si schierano anche numerosi consigli regionali, che approvano specifiche mozioni in tal senso; la stessa Conferenza delle Regioni in data 16 ottobre 2014 approva un documento contro la decisione del Governo.

Il 16 febbraio 2015 nel corso di un incontro pubblico a Bari il deputato di Forza Italia Francesco Paolo Sisto ha modo di affermare: *“a breve arriverà alla Camera, dopo il DL 90, il disegno di legge sulla riforma della P.A. ed è bene che, al di là dei singoli interventi nel merito, sia chiaro un dato di fondo: la semplificazione, che è uno degli obiettivi principali affinché uno Stato possa definirsi moderno, non può comportare l'abrasione dei diritti e delle garanzie dei cittadini né la riduzione drastica dei controlli”*.

Aggiunge lo stesso deputato come si debba pensare *“al caso dei segretari comunali che, come autorevolmente sostenuto anche dal Presidente Cantone, sono per legge responsabili dell'anticorruzione e della trasparenza. Eliminare questa figura, come il governo intende fare, significa cancellare il fulcro dell'attività amministrativa degli enti locali, oltre che il presidio capillare della legalità. È perciò evidente che, su questo come su altri punti, sarà necessaria un'approfondita riflessione quando il disegno di legge approderà in Commissione Affari Costituzionali”*, conclude Sisto.

In questi giorni si stanno moltiplicando sui territori gli incontri pubblici dedicati al tema dei segretari, in corrispondenza con l'accelerazione impressa all'iter legislativo. Rappresentanti di tutte le parti politiche, da Forza Italia al Nuovo Centrodestra, dal PD al Movimento 5 Stelle, cominciano ad occuparsi del disegno di legge e a manifestare lo loro motivate perplessità.

In questo contesto, assume una particolare rilevanza l'intervento del Presidente dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, Raffaele Cantone, il quale invita espressamente i Sindaci a far sentire la loro voce contraria all'abolizione. Facciamo riferimento ad un incontro del Presidente dell'ANAC con i Sindaci anticamorra del casertano a Santa Maria Capua Vetere, evento organizzato dalla deputata PD [Camilla Sgambato](#); tra gli argomenti affrontati anche la proposta di abolizione dei segretari comunali, contestata da molti dei Sindaci intervenuti, primo tra tutti il Sindaco di Mondragone Giovanni Schiappa.

Ad avviso del Presidente Cantone la presenza del Segretario comunale garantisce ai Sindaci del sud di resistere a "certe pressioni". L'abolizione di questa figura renderà quindi più deboli i Sindaci nel tentare di resistere a pressioni indebite.

Non è un tema da sottovalutare: qualunque sia il contenuto della riforma, deve essere tale da fugare ogni preoccupazione in tal senso. Il Presidente Cantone conclude la parte del suo intervento relativa ai Segretari comunali invitando i Sindaci presenti a rendere pubbliche le loro idee di apprezzamento nei confronti dei Segretari comunali, in quanto allo stato sembra che ci sia nel mondo delle autonomie una voce tendenzialmente unica che afferma l'inutilità della figura.

In realtà, *si sono levate da tempo numerose voci a sostegno della indispensabilità di una figura come questa, non da abolire ma da riformare: voci tuttavia spesso inascoltate e in ogni caso sopraffatte dalla retorica del tempo*.

La stessa [ANCI](#) a ben vedere chiede la rivisitazione della figura, non la sua soppressione; prevale ormai la tendenza a spostare il Segretario comunale verso il ruolo “gestionale”, senza nessuna contraddizione tra i due ruoli, che un dirigente adeguatamente preparato può svolgere in modo efficace ed integrato nell'ambito della direzione complessiva dell'ente (così come ribadito da ANCI e Legautonomie Emilia-Romagna in una comunicazione ai Sindaci del 14 maggio 2014, in cui si esprime forte preoccupazione in merito alla proposta di abolizione dei Segretari *“che rischia di indebolire invece che modernizzare la dirigenza da affiancare agli Amministratori e di cui dotare l'ente locale”*).

Su questa curiosa vicenda segnaliamo anche l'ampia quantità e l'autorevolezza delle adesioni provenienti dal mondo civile al Manifesto *“No all'abolizione dei segretari comunali”* reperibili sul sito dell'Associazione Giovan Battista Vighenzi. Fino all'intervento di Raffaele Cantone e all'emendamento presentato da Angelica Saggese, con cui qualcuno cerca finalmente di restituire logica e credibilità all'intero percorso riformatore.

1. Gli scenari possibili

Se è condivisibile la richiesta proveniente da più parti di rivedere la figura del segretario, per renderla ulteriormente valida e funzionale, non si comprende invece – *in assenza di modelli alternativi sufficientemente rodati* - il “senso”

della proposta di abolizione. Non solo per le argomentazioni illustrate autorevolmente da Cantone, ma anche per le motivazioni stesse che sono sottese alla proposta di abolizione, finalizzata a sostenere il percorso di efficientamento delle autonomie.

Vediamo perchè.

L'assioma di partenza è che **ogni organizzazione, pubblica o privata, necessita di un leader**. Se non che **le organizzazioni pubbliche sono molto diverse da quelle private, in quanto sono chiamate costantemente a contemperare tra loro esigenze di legalità e di efficienza**.

La legalità rappresenta un tema centrale nella direzione delle pubbliche amministrazioni, in quanto incide fortemente sulle loro finalità. Questo per almeno tre ordini di ragioni:

1. **la legalità caratterizza intimamente la generalità delle funzioni pubbliche** (si pensi, ad esempio, alla definizione dei criteri di erogazione dei contributi a sostegno delle famiglie e delle imprese): **un'azienda pubblica non può essere per definizione efficace ed efficiente se non è trasparente;**
2. **la legalità, oltre che un fine, è un mezzo spesso determinante per conseguire livelli superiori di efficacia ed efficienza:** infatti, un quadro normativo semplice e chiaro contribuisce a ridurre in modo strutturale i tempi di risposta ai cittadini e alle imprese, i costi di funzionamento e i possibili sprechi (*ad esempio le norme sugli appalti devono essere chiare e semplici, in modo da favorire la qualità degli investimenti e non necessariamente il massimo ribasso*);
3. la legalità rappresenta il **terreno di confronto** della pubblica amministrazione con la propria comunità, a cui viene chiesto di partecipare e di esprimersi sulla qualità dei servizi e sui relativi costi ("**controllo sociale**"): **il confronto favorisce il miglioramento continuo dei servizi.**

La legalità diventa un obiettivo **prioritario**, *a maggior ragione*, in un periodo di grave crisi come quello che stiamo attraversando, nel quale le persone si organizzano sempre più numerose su *internet* segnalando abusi e **disuguaglianze**.

Assai interessante, sotto questo profilo, è la mappa della "**corruzione percepita**" predisposta da *Transparency International* con riferimento al 2014. L'Italia occupa:

- il 69° posto nella classifica mondiale;

- l'ultimo posto in Europa ex-aequo con Grecia, Romania e Bulgaria.

L'illegalità si riverbera inevitabilmente sul piano economico: l'Ufficio europeo per la lotta antifrode quantifica le risorse sottratte ogni anno, in Italia, dalla corruzione alle attività economiche in 60 miliardi di euro (la metà di quanto la Commissione UE stima a livello continentale). Alcune stime hanno evidenziato la *relazione inversa* tra la competitività dei sistemi, nazionali e locali, ed il rispettivo livello di corruzione: i luoghi dove la corruzione è più alta sono, infatti, gli stessi dove è più difficile fare impresa.

Il tema dell'anti-corruzione non è dunque estraneo a quello della crescita dei territori. La legalità risulta indispensabile per garantire la vivibilità nelle nostre città e per assicurare *un modello di sviluppo territoriale finalmente libero da condizionamenti di natura criminale* e perciò tale da consentire effettive possibilità di crescita economica, sociale ed occupazionale.

In definitiva, non ci può essere sviluppo senza rispetto della legalità. Per dirla con Amartya Sen, "*non c'è crescita senza democrazia*".

Pertanto, **la direzione di un ente locale richiede competenze adeguate di tipo manageriale, accanto però ad una profonda conoscenza del diritto amministrativo**, che consente tra le altre cose di sostenere efficacemente le giunte e i consigli comunali, di coordinare il funzionamento degli uffici e di fungere da responsabile per la trasparenza e per la lotta anticorruzione.

Non solo. Per le ragioni che abbiamo cercato di illustrare, **le competenze di tipo giuridico favoriscono anzitutto gli obiettivi di stretta legalità ma sono essenziali anche ai fini di un'azione amministrativa efficace ed efficiente**: l'azienda pubblica infatti non produce saponette, bensì servizi e funzioni minuziosamente disciplinate da "regole". Pertanto, il manager pubblico (per quanto abile sul piano gestionale) deve essere esperto anche di "regole" se – a titolo esemplificativo - vuole riuscire nell'intento di semplificare le procedure Suap e di ridurre i costi e/o i tempi di risposta senza farsi condizionare dalle centinaia di obiezioni di natura tecnico-giuridica che gli piovono da ogni parte.

Di conseguenza, la direzione deve essere affidata ad una persona che sia al tempo stesso un fine amministrativista ed un abile manager (*o a qualcuno che abbia quantomeno un mix adeguato di tali competenze*).

Per tutte queste ragioni il Testo unico degli enti locali, all'art. 97, concentra su un'unica figura, il segretario comunale, compiti di **assistenza giuridica** e di **coordinamento gestionale**, a parte il caso eccezionale in cui venga nominato anche un direttore esterno (scenario oggi possibile solo nei comuni con popolazione superiore a 100.000 abitanti, nei quali può aver senso sdoppiare il vertice direzionale in modo da specializzarlo ulteriormente). Nella maggior parte dei casi viene istituito, dunque, **un unico punto di riferimento sotto il profilo sia giuridico che gestionale**, nella convinzione che il tema della "legalità" non sia affatto antitetico a quello della "efficienza" bensì ne rappresenti il necessario completamento.

Va sottolineato che la legge Bassanini ha modificato radicalmente nel 1997 le procedure di accesso all'albo e di progressione nella carriera, che continuano a tenere in debita considerazione le tradizionali competenze di stampo giuridico, ma che non possono più prescindere dalla verifica di un'adeguata conoscenza delle tecniche di gestione e di *management*. Le competenze giuridiche e gestionali sono funzionali rispettivamente agli obiettivi di legalità e di efficienza; in realtà, si tratta come abbiamo visto di due competenze distinte ma **strettamente interconnesse tra loro**, che non possono mancare nel curriculum di chi deve guidare l'ente.

Ciò premesso, la selezione del segretario avviene oggi in due fasi distinte, regolate dagli artt. 9 e ss. del D.P.R. 4 dicembre 1997, n. 465, in modo da conciliare i principi di *meritocrazia* e *fiduciarità*:

1. corso-concorso selettivo ai fini dell'accesso all'albo nazionale;
2. scelta ampiamente discrezionale in capo a ciascun Sindaco.

Il **corso-concorso** per ottenere l'iscrizione all'Albo nazionale dei segretari comunali e provinciali è una tra le procedure concorsuali più complesse esistenti al mondo. La procedura è articolata nei seguenti passaggi:

- una prova preselettiva;
- tre prove scritte
- una prova orale con un programma vastissimo e trasversale (ben 17 materie tra discipline giuridiche, economiche e manageriali);
- un corso della durata di 12 mesi di cui 9 mesi di formazione in aula e 3 mesi di tirocinio presso un Comune;
- al termine del corso si svolge un'ulteriore selezione che consente ad una percentuale prestabilita l'agognata iscrizione all'Albo.

Una procedura così articolata, assieme alle verifiche successive previste in corso di carriera, ci pare in grado di garantire una buona qualità della categoria; se non è sufficiente, il problema non si risolve certamente passando all'estremo opposto (come quello costituito dall'art. 108 TUEL). L'iscrizione all'albo, tra l'altro, non comporta un'automatica assunzione a tempo indeterminato, ma solo l'abilitazione necessaria per poter ottenere la nomina da parte di un Sindaco per la durata del relativo mandato.

L'art. 99 TUEL disciplina le modalità di **nomina del segretario**; per i Segretari sono già vigenti, pertanto, quegli elementi di fiduciarità e di temporaneità dell'incarico che il Governo Renzi intende estendere all'intera dirigenza pubblica. E' stato da più parti segnalato in questi anni il rischio di "asservimento" legato ad un utilizzo distorto degli spazi di flessibilità concessi al vertice politico; ciò non di meno il nostro Legislatore ha ritenuto di dover applicare il principio di fiduciarità al caso dei segretari, con un importante correttivo costituito dall'albo professionale ("**fiduciarità temperata**").

Lo *spoil system* ha nel nostro ordinamento un carattere eccezionale e derogatorio rispetto al principio costituzionale del "buon andamento", contenuto nell'articolo 97 della nostra carta fondamentale. Si può applicare esclusivamente nei casi tassativamente previsti per legge, con riferimento agli incarichi di vertice, intendendo come tali quelli che sono caratterizzati da una "stretta contiguità con il vertice politico" (cfr. sentenza della sezione Lavoro della Corte di cassazione n. 2555/2015).

Ciò premesso, occorre individuare meccanismi di nomina e di revoca che siano rispettosi dei principi richiamati dalla magistratura costituzionale (cfr. a titolo esemplificativo il caso preso in considerazione dalla sentenza Corte cost. n. 246 del 25 luglio 2011). Mentre in fase di revoca sono previste alcune precise garanzie per il Segretario (art. 1, comma 82, legge 190/2012), il tema resta sostanzialmente irrisolto per quanto riguarda la fase eventuale di mancata conferma, istituto che stride fortemente con i principi costituzionali in materia.

Non tutti ritengono sufficiente la garanzia costituita dall'Albo. Lo stesso sistema americano prevede una serie di importanti *checks and balances*, come l'*advice and consent* del Senato su tutte le principali nomine: nel nostro caso, per esempio, si potrebbe prescrivere il parere favorevole del Consiglio comunale sulla mancata conferma, tenuto conto della valutazione della *performance* del segretario da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione. Del resto lo stesso padre della riforma, Franco Bassanini, già nel 2002 sottolineava sulle colonne de "lavoce.info" la necessità di collegare la temporaneità della prestazione alla valutazione della performance, in modo da renderla ***meno permeabile rispetto alle vicende della politica***.

In un contesto del genere, non si comprende come si possano proporre modifiche di legge che - invece di rafforzare - eliminano ogni residua garanzia per i segretari e per la loro sfera di autonomia. La disciplina attuale richiede semmai l'adozione di alcuni correttivi che possano dare nuovo impulso agli obiettivi della riforma, *senza perdere di vista gli equilibri faticosamente raggiunti*.

La legge Bassanini, pur creando a suo tempo notevole malumore nella categoria, l'ha portata progressivamente ad uno *standard* accettabile sotto il duplice profilo giuridico e gestionale. Si potrebbe investire ulteriormente sui profili selettivi e formativi, potenziando soprattutto la parte manageriale con un più ampio coinvolgimento dei principali istituti di formazione. Le organizzazioni hanno bisogno di una periodica iniezione di giovani leve, specie se adeguatamente formate. Perché non dedicare le energie più innovative al prossimo corso-concorso?

Ancora, perché non si programmano in modo sistematico corsi di *management* per tutti i segretari, in modo da uniformare ed estendere gli *standard* più significativi, con particolare riferimento ai temi organizzativi?

Al tempo stesso, occorre portare a termine il percorso di razionalizzazione delle sedi di segreteria in corrispondenza con il processo di riordino istituzionale prefigurato dalla legge Delrio. Perché non si dà avvio concretamente al processo associativo, coinvolgendo maggiormente i segretari sul rispetto delle scadenze previste dal d.l. 78/2010?

Questa è la ricetta, tutto sommato abbastanza semplice, per abbattere i costi e migliorare i risultati.

*Si possono cambiare tutti gli aspetti che si vogliono, dalla composizione dell'albo alla denominazione stessa della figura (è l'aspetto più romantico, ma meno rilevante). Occorre salvaguardare però il **principio di competenza professionale**, in modo da impedire che la funzione in esame diventi il terreno di scontro per altre logiche.*

Come abbiamo visto i segretari sono dotati di quella **competenza multidisciplinare** che appare imprescindibile per poter svolgere il ruolo direzionale. Si possono anche individuare, in prospettiva, ulteriori soggetti diversi dagli attuali segretari, per aumentare i margini di scelta da parte delle singole amministrazioni, a patto di mantenere forme adeguate di verifica della competenza professionale necessaria *e senza sconfinare dalla fiduciarità alla arbitrarità*.

L'esperienza di questi anni dimostra che molto raramente un soggetto scelto con le procedure "semplificate" previste dall'art. 108 TUEL dispone di un bagaglio di competenze completo per poter assumere la direzione complessiva dell'ente in modo autonomo: si tratta di scorciatoie pericolose - per le ragioni sopra esposte - oltre che poco utili, dal momento che nel mondo lavorativo privato non esistono figure professionali specializzate

contemporaneamente in diritto amministrativo e in scienza dell'organizzazione.

In sostanza, occorre considerare che i risultati della riforma Bassanini sono stati parzialmente soddisfacenti, mentre la sperimentazione dell'istituto di cui all'art. 108 TUEL è risultata spesso fallimentare (*a parte quei casi in cui il ruolo direzionale è stato in realtà "condiviso" tra il segretario e il direttore*). Ecco perchè ci pare francamente un azzardo procedere ad una sorta di azzeramento generale, che consenta agli enti di avvalersi "solo" della figura esterna, con elusione del principio generale di cui all'art. 97, comma 4, Cost.: il concorso pubblico ci pare ancora oggi lo strumento più idoneo a fare emergere le persone più meritevoli e quindi più utili alle rispettive comunità.

E' del tutto evidente che se finora questo sistema non ha funzionato del tutto, la soluzione più logica è quella di correggerlo immediatamente, integrandolo laddove necessario; sarebbe controproducente, rispetto a quelli che sono gli obiettivi della riforma, passare in tutta fretta all'estremo opposto (*assunzione da parte della singola amministrazione con una procedura "fai da te"*). Il dirigente apicale dell'ente locale deve essere liberamente scelto dal sindaco, ma in una schiera di soggetti selezionati con la massima cura e di cui sono state vagliate preventivamente le competenze multidisciplinari necessarie: ciò al fine di assicurare il funzionamento ottimale degli enti, secondo parametri di buona efficienza e nel più ampio rispetto della legalità, non solo formale ma anche sostanziale.

In conclusione, ci pare di poter affermare che:

- ogni organizzazione, pubblica o privata, necessita di un leader
- le organizzazioni pubbliche sono molto diverse da quelle private, in quanto sono chiamate costantemente a contemperare tra loro esigenze di legalità e di efficienza
- le competenze amministrative favoriscono anzitutto gli obiettivi di stretta legalità, ma sono essenziali anche ai fini di un'azione amministrativa efficace ed efficiente
- bisogna trovare una persona che sia al tempo stesso un fine amministrativista ed un abile manager (o qualcuno che abbia un mix adeguato di tali competenze)
- il concorso pubblico costituisce l'unica garanzia reale di professionalità e di piena conoscenza della macchina amministrativa, sotto il duplice profilo giuridico e gestionale, condizione imprescindibile per una direzione efficace dell'ente locale, in grado di contemperare legalità ed efficienza
- il segretario è in possesso di tale duplice competenza e quindi può guidare normalmente l'ente locale
- in prospettiva, si devono affinare i processi selettivi e formativi in modo da favorire una crescita omogenea della categoria
- si possono anche individuare ulteriori soggetti diversi dai segretari, a patto di mantenere forme adeguate di verifica della competenza professionale necessaria e senza sconfinare dalla fiduciarità alla "arbitrarietà"

I progetti di riforma attualmente in esame al Parlamento devono tenere conto di tutto questo. Sarebbe sbagliato rinunciare a questa importante occasione di cambiamento o, al contrario, imboccare la pericolosa scorciatoia di una scelta più o meno arbitraria del dirigente di comodo.

Un pezzo importante di strada è già stato fatto; bisogna percorrere l'ultimo miglio, cambiando ciò che ha senso cambiare. Non comprendiamo quindi che senso avrebbe, giunti a questo punto, buttare il bambino con l'acqua sporca.

1. L'emendamento Saggese

L'emendamento Saggese riflette grosso modo l'impostazione sopra abbozzata e infatti:

- assicura la "funzione di direzione apicale" in tutti gli enti locali, com'è logico;
- abbandona l'antica denominazione di "segretari comunali" (sic), in modo da dare maggior enfasi agli obiettivi di efficientamento gestionale accanto a quelli di stretta legalità;
- consente agli enti di assegnare tale funzione, caso per caso, con un'ampia flessibilità, pur nel rispetto di alcuni precisi criteri meritocratici e senza disperdere le competenze già disponibili;
- affida normalmente la guida dell'ente locale al segretario, in quanto è l'unico soggetto esistente che viene selezionato e formato con riferimento a competenze di tipo sia giuridico che manageriale;

- non esclude a priori la possibilità di individuare ulteriori soggetti diversi dai segretari, a patto di mantenere forme adeguate di verifica della competenza professionale necessaria e senza sconfinare dalla fiduciarità alla “arbitrarietà”.

Due sono le opzioni per gli enti locali:

- nella generalità dei casi la direzione dell'ente viene assegnata ad uno dei soggetti iscritti al ruolo dei dirigenti locali, profilo professionale “direttore generale”, nel quale vengono inseriti in prima battuta i segretari;
- nei comuni capoluogo, nelle province e nelle città metropolitane, si lascia invece agli enti la possibilità di individuare “soggetti non iscritti al ruolo” di cui dovranno essere tuttavia predeterminati requisiti e presupposti.

Per quanto riguarda i comuni capoluogo, le province e le città metropolitane, in attesa di una valutazione più approfondita del tema e delle sue implicazioni si può osservare fin da subito che la soluzione prescelta – qualunque essa sia - dovrà essere funzionale anche ai fini del controllo della legalità e della lotta alla corruzione. Per tale ragione la strada maestra resta certamente quella di far ricorso prioritariamente al ruolo dei dirigenti locali, con una scelta che appare inoltre più aderente agli obiettivi di *spending review* e al principio di autosufficienza della pubblica amministrazione.

I comuni con meno di 5.000 abitanti, nelle more del completamento dei percorsi associativi, devono gestire la funzione di direzione apicale in via associata. Ci pare una soluzione obbligata, anche per preparare la strada ad un avvio effettivo delle gestioni associate.

L'emendamento in esame cerca anche di dare soluzione anche al caso annoso dei COA5, che verrebbero inseriti assieme a tutti i segretari nel ruolo dei dirigenti locali, profilo professionale “direttore generale” (pur con inquadramento nel livello dirigenziale soltanto dopo due anni di effettivo servizio). In realtà, è il caso che va affrontato e risolto per primo; proprio nelle settimane in cui si fa un gran parlare di valorizzazione del merito e di svecchiamento della macchina pubblica, 260 giovani laureati, vincitori di un concorso pubblico bandito oltre 5 anni fa, sono ancora in attesa di iniziare il loro percorso professionale nella pubblica amministrazione.

Non ci pare, questa, una situazione degna di un paese civile.

In definitiva, ci pare questo un assetto complessivamente equilibrato e soddisfacente, anche se da approfondire ulteriormente con riferimento ai comuni capoluogo, alle province e alle città metropolitane. In questo modo il Legislatore rinuncia agli eccessi di tipo sia “legalitario” che “liberalizzatorio”, nella consapevolezza di dover metter mano anche agli strumenti applicativi, apportando tutti i correttivi necessari con particolare riferimento alla fase di selezione e alla formazione dei segretari, in modo da completare il processo di trasformazione della figura in esame in *una moderna guida dell'ente locale* in grado di gestire le risorse in modo efficace ed efficiente e di presidiare la democrazia a livello locale.

Ci auguriamo che il Governo Renzi possa condividere questa valutazione e rivedere la sua posizione, apparsa finora ostinatamente propensa a eliminare a tutti i costi una figura storica senza prima andare a verificare le reali competenze e soprattutto la serietà, la professionalità ed il rispetto che la categoria ha tuttora nell'ambito di tantissime amministrazioni locali.

L'auspicio è che alla fine prevalga il buonsenso.