

Accesso alla carriera, formazione e aggiornamento dei Segretari comunali e provinciali: considerazioni

Antonella Marra
Segretario Comunale e Direttore Generale Comune Pontelatone (CE)
Segretario Nazionale Sezione Giovanile UNSCP

Ho avuto modo di affermare in altra sede che “Il Segretario Comunale non è orientato esclusivamente al rispetto del principio di legalità, bensì tale principio – che fortunatamente resta uno dei cardini fondamentali che devono caratterizzare l’azione amministrativa – rappresenta la modalità con cui l’azione del Segretario Comunale persegue il raggiungimento dei risultati” (“La riforma della PA ha già rinnovato i Segretari Comunali” di Antonella Marra - Il Sole 24 Ore del 03.09.2007).

Vorrei partire da questa mia affermazione – emersa in un contesto in cui si analizzavano i requisiti che necessariamente devono caratterizzare la funzione apicale di cui al Ddl delega sulla Carta delle Autonomie – per parlare della formazione dei Segretari Comunali e Provinciali.

Il richiamo mi sembra decisamente attinente in quanto alla profonda riforma, ormai non più giovanissima, della PA si è affiancata una significativa riforma dell’ordinamento dei Segretari Comunali e Provinciali, che riguarda anche aspetti di rilevanza primaria (pur se spesso dimenticati): il reclutamento e la formazione.

La forza della categoria è rappresentata dalla qualificazione professionale che ha sempre dimostrato, e le modalità di reclutamento e formazione ne rappresentano strumenti di garanzia.

La citata riforma dell’ordinamento di categoria prevede, infatti, un percorso di accesso in carriera che richiede una laurea specialistica; il superamento di una impegnativa selezione concorsuale (consistente in una prova preselettiva, tre prove scritte ed una prova orale su circa 18 materie); un altrettanto serio periodo di formazione teorico-pratica e di tirocinio presso amministrazioni locali (con prove intermedie ed esami finali).

Vorrei soffermare l’attenzione proprio sul periodo di formazione e tirocinio.

Il meccanismo del corso-concorso, utilizzato per l’espletamento degli ultimi tre concorsi per il conseguimento dell’abilitazione richiesta ai fini dell’iscrizione all’Albo (l’ultimo di cui alla G.U. n. 19 del 06.03.2007 ancora in fase di espletamento della fase concorsuale), ha subito delle consistenti evoluzioni, in particolare per quanto attiene alla strutturazione della fase formativa.

Si è passati, infatti, da un corso di durata pari a 18 mesi seguito da un tirocinio di durata semestrale (CO.A. 1 e CO.A. 2), ad un corso di 9 mesi seguito da un tirocinio trimestrale (CO.A. 3 ancora da iniziare).

La decisione di ridurre la durata del corso si rinviene, probabilmente, nell’analisi attenta delle due precedenti esperienze.

Molto diversa fra loro è stata, infatti, la strutturazione dei due corsi di accesso in carriera ad oggi conclusi. Specificamente, il primo corso è stato caratterizzato da una residenzialità pressoché piena, con più di 16 lezioni mensili di otto ore ciascuna, mentre il secondo è stato organizzato in moduli molto più snelli dal punto di vista residenziale, con circa 8 lezioni mensili di otto ore ciascuna, a cui si sono aggiunti moduli di stampo più pratico di pre-tirocinio e di autoformazione.

Non è certamente la durata complessiva del periodo di formazione a garantire l'adeguata preparazione per l'immissione in carriera, quanto piuttosto la strutturazione del corso con programmi improntati, in modo significativo, sugli aspetti pratici ed innovativi di gestione dei servizi e delle risorse umane.

Pertanto, si auspica che l'analisi puntuale delle due precedenti esperienze permanga anche nella fase di strutturazione dei moduli formativi, in modo tale che per il terzo corso-concorso si possa dare maggiore spazio ai moduli che, nelle esperienze passate, si sono rilevati particolarmente utili, e migliorare ed arricchire di contenuti i moduli che, al contrario, sono risultati poco produttivi e/o stimolanti.

Le profonde riforme che hanno coinvolto il sistema delle autonomie locali - ancora in profondo cambiamento - hanno comportato in concreto un'evoluzione delle funzioni del Segretario Comunale e Provinciale, non solo garante della legalità, ma "protagonista ed interprete della nuova concezione di Pubblica Amministrazione orientata al raggiungimento di risultati, con la particolarità, però, di svolgere la sua attività con una specifica professionalità, garantita da un percorso di accesso in carriera che richiede una laurea specialistica, una impegnativa procedura concorsuale ed un altrettanto impegnativo periodo di formazione teorico-pratica e di tirocinio; nonché dal fatto che, dopo l'immissione in carriera, è prevista una costante e continua formazione, con veri e propri iter concorsuali per accedere alle varie fasce professionali di categoria" ("La riforma della PA ha già rinnovato i Segretari Comunali" di Antonella Marra - Il Sole 24 Ore del 03.09.2007).

Nel prevedere un meccanismo così impegnativo di accesso in carriera e di passaggio alle varie fasce professionali, sempre incentrato su una formazione specifica e costante e sul superamento di periodici esami, si è attribuita al Segretario Comunale e Provinciale una veste ulteriore.

Il Segretario Comunale è, allora, un manager pubblico, e già prima del suo ingresso in carriera è formato per indirizzare le sue conoscenze giuridico-economiche in una prospettiva innovativa di direzione, organizzazione e gestione dei servizi e delle risorse umane.

Del resto, un iter concorsuale di tipo così specialistico già seleziona persone con un'elevata formazione giuridico-economica, ma sappiamo che al Segretario Comunale serve qualcosa di più. Ecco la *ratio* di un percorso formativo manageriale, particolarmente attento agli aspetti più innovativi della gestione economico-finanziaria, alle varie modalità di gestione dei servizi ed alle tecniche più efficaci di valorizzazione, motivazione e gestione del personale.

Certamente una formazione di questo tipo è particolarmente impegnativa; è per questo che necessita di una scuola specifica che sappia e voglia evolversi continuamente, seguendo scrupolosamente i segnali di cambiamento ed i processi di evoluzione di cui la categoria vuole e deve essere protagonista.