

RIMINI 26 MARZO 2004 – ANALISI E PROSPETTIVE SINDACALI

L'attuale momento , per quel che concerne i Segretari comunali, è caratterizzato da una dinamicità e complessità di situazioni che rende oltremodo impegnativo il ruolo di chi ha responsabilità nella gestione Sindacale. Non vi è dubbio che **la confluenza di posizioni professionali estremamente diversificate** - basti pensare alla novità dei Coa , ai segretari giovani , alle diverse articolazioni della carriera , a quanti svolgono anche le funzioni di direttore generale, ai disponibili ed a coloro per i quali si è avviato il processo di mobilità , nonché a quelli che prestano servizio presso l' Ages e la Sspal , ai distaccati presso altre pubbliche amministrazioni - **pone problematiche a volte contrapposte nelle soluzioni.**

Tutto ciò ha determinato spesso anche posizioni differenziate all'interno della nostra organizzazione, ma ciò è comunque indice di una **vitalità sempre riconducibile alla volontà di affermazione dei valori della categoria.** Probabilmente una maggior cura ai problemi di comunicazione consentirebbe di evitare malumori ed incomprensioni su decisioni assunte dal sindacato.

Non v'è dubbio però che oggi il Segretario comunale , figura unica se ricondotta alla sua funzione essenziale , ottiene un riconoscimento pressoché generalizzato dai livelli istituzionali . Chiare in tal senso le espressioni rese in recenti incontri e convegni di autorevoli esponenti governativi e parlamentari.

Il percorso della riforma ha già segnato alcune **tappe che valorizzano , anche se in un contesto diverso , più flessibile e dai contorni non ancora definiti , il ruolo del segretario** . Le stesse idee e progetti dell ' Unione hanno trovato favorevole riscontro nella maggior parte degli interlocutori , soprattutto nella parte in cui si è ribadita l'esigenza della **convergenza in capo al Segretario della funzione di garanzia con quella direzionale.** Restano incerti taluni punti nodali, per i quali si sta lavorando, anche se ciò richiede responsabile attenzione nel rapporto con soggetti e gruppi talvolta **rappresentativi di interessi non sempre coincidenti con quelli della categoria.** E' tra questi l' ' istituto della nomina che , pur nella sua non contestata attribuzione al Capo dell'Amministrazione locale , non ha trovato ancora il giusto equilibrio tra il valore della fiduciarità e la salvaguardia del principio di trasparenza nel procedimento.

Meritevole di particolare attenzione è il fenomeno , indubbiamente patologico , della **disponibilità e della connessa vicenda** di quei molti colleghi che, per cause e fattori non connessi alle loro capacità, sono collocati in una condizione di difficoltà personale e professionale , senza peraltro ricevere il sostegno dell ' istituzione che dovrebbe preoccuparsi della loro dignitosa ricollocazione. Sul dato quantitativo , sembra potersi affermare che determinante per il fenomeno è il proliferare delle convenzioni , così come confermano i dati ai quali si rinvia nel documento reso disponibile dalla segreteria . Occorre quindi , **prima di avviare ipotesi di mobilità sul territorio** , approfondire e possibilmente incidere , pur nella dialettica riformista , sulle norme che regolano l'istituto delle convenzioni , circoscrivendone i casi alle reali esigenze degli enti e stigmatizzando quei **comportamenti , eticamente non condivisibili**, che spesso inducono le amministrazioni a farvi ricorso. L'agenzia dovrebbe farsi carico dei coerenti comportamenti , ma ancor oggi il tutto è affidato alla iniziativa dei singoli .

Sulla vicenda Agenzia , si è detto molto e **purtroppo ancora oggi non si è riusciti** , anche in presenza di un costante e determinato impegno dei nostri rappresentanti , ad ottenere una inversione di rotta verso una politica datoriale rispondente alle esigenze generali della categoria. Occorre che il Sindacato faccia infine il proprio mestiere , sostenendo e stimolando l'azione dei nostri colleghi in seno al Cda , ma ancor più svolgendo un'azione vigile e costante , dall'esterno, su aspetti organizzativi e funzionali , richiamando gli organi al rispetto delle regole delle relazioni sindacali ed in particolare alla concertazione quale metodo di confronto e di rappresentazione delle istanze dei Segretari. Anche l'azione delle Unioni regionali dovrà analogamente ed in parallelo svilupparsi per le questioni di interesse territoriali. Occorrerà recuperare all'Agenzia anche un impianto organizzativo meno burocratico ed un'azione amministrativa improntata al rispetto delle regole della trasparenza e dell'imparzialità , sovente ignorate a danno della categoria e dei diritti dei singoli. Tra gli obiettivi da conseguire con assoluta determinazione la certezza dei provvedimenti , talvolta deliberati ma non perfetti ; la pubblicità degli atti e la loro accessibilità ; l'adeguatezza delle motivazioni ; la separazione della funzione di governo del Cda rispetto a quella gestionale della struttura ; rispetto delle regole del customer satisfaction con riguardo in primo luogo ai segretari comunali . **Per tale ultimo aspetto occorrerà da parte del gruppo dell'esecutivo preposto ai rapporti con l'Agos sollecitare la realizzazione di una carta dei diritti , nella quale siano stabiliti i procedimenti , i tempi di ultimazione e la partecipazione da parte degli interessati.**

Per la Sspal noi esprimiamo preoccupazione , essendosi attenuata , per una serie di note vicende, l'attenzione alla qualità ed al rigore formativo , e , di conseguenza , il ruolo di riferimento per la categoria, per le istituzioni e per il mondo delle autonomie. Oggi sono più vive le attenzioni rivolte alla progressione in carriera , un po' meno quelle dirette alla qualità della formazione. Non deve considerarsi tanto il titolo abilitativo quanto la qualità della formazione. Questa è la vera scommessa della scuola. D'altro canto autorevoli istituzioni non disdegnerebbero di ricondurre ad ambiti diversi o diversamente articolati la formazione dei segretari e della dirigenza territoriale. Ed è per tale valutazione che oggi l'azione deve essere ancor più lineare e trasparente. **Auspicare quindi modifiche regolamentari nelle quali si privilegino i contenuti e le modalità attuative della didattica** , inserita in un contesto di programmazione , sì dottrina e scientifica , ma comunque attinta dalla conoscenza **delle istanze e delle problematiche rappresentate dalla categoria** . La valorizzazione delle articolazioni regionali costituisce altro motivo di interesse , ove si consideri che **la rappresentazione delle esigenze formative non può che derivare da un confronto diretto con il territorio**. Ad oggi non sembra che i Responsabili delle articolazioni della Sspal abbiano avuto il ruolo decisivo che - per tali aspetti - avrebbero dovuto svolgere. Anche se - non possiamo essere su questo omissivi - nessun monitoraggio reale e concreto si è svolto verso le anomalie , irregolarità e quanto altro è stato lamentato dai colleghi discendenti .

Un cenno **alla comunicazione , interna ed esterna** al sindacato , verso la quale il Segretario e l'esecutivo nazionale hanno posto la debita attenzione.

Il sito , oggi valido strumento di informazione , deve avviarsi ad un ammodernamento verso formule che consentano il dialogo all'interno della categoria per l'esame dialettico delle molteplici e complesse tematiche di interesse professionale e sindacale.

Molto è stato fatto e l'apporto di ulteriori risorse consentirà non solo di migliorare tale strumento , ma anche di avviare ulteriori ed auspicate iniziative tra le quali non secondaria la rivitalizzazione del Bollettino e l'attivazione di forme di comunicazione esterna verso la società per la giusta rappresentazione dell'immagine della categoria e del valore della sua funzione .

Di prossima costituzione l'**associazione Nicolò Machiavelli** , strumento operativo dell'Unione per le attività culturali e promozionali .

ORGANIZZAZIONE

Le precedenti considerazioni rendono ancor più attuale l'esame degli aspetti organizzativi della nostra associazione in quanto sindacato .

Pur nella certezza che l'Unione rappresenti la stragrande maggioranza dei Segretari , oggi , per previsione normativa , la rappresentatività sindacale va misurata in rapporto alla consistenza dei comparti e delle aree .

L'inclusione dei Segretari nel comparto delle Regioni ed Autonomie locali , ha indotto la Funzione pubblica a ritenere la mancanza carenza nell' Unione dei presupposti per la sottoscrizione del contratto e per la fruizione delle restanti prerogative sindacali.

Invero la forte presa di posizione del Segretario Nazionale e della sua squadra , la dimostrazione della incoerenza delle conclusioni dell ' Aran rispetto alla valenza rappresentativa sostanziale dell ' Unione ed il recente incontro con il Ministro Mazzella , hanno scongiurato procedimenti che erano già stati avviati per il recupero dei permessi sindacali e lo stesso Ministro Mazzella ha promesso un' iniziativa legislativa per ricondurre la norma alla ragionevolezza.

Ciò però non può non indurre tutti noi ad un rinnovato impegno sindacale ed organizzativo affinché **anche nei termini formali** sia visibile la pur sostanziale rappresentatività dell' Unione.

E per tal fine si è concordato :

- Che l'adesione all' Unione avvenga esclusivamente mediante il rilascio della delega all' Ente presso il quale si presta servizio , il quale , in conformità alla stessa, provvederà alla riscossione mensile della quota associativa ed al versamento all ' Unione , nei termini e con le modalità nella stessa indicate;
- Che , per una politica di più larga partecipazione , gli importi annuali siano ridotti in maniera sensibile a decorrere dal 1° gennaio 2005 , compensandosi tale minor gettito con le percentuali applicabili agli istituti delle maggiorazioni e del trascinarsi e con iniziative promozionali .
- La regionalizzazione della riscossioni delle quote , avvalendosi per l'ottimizzazione del servizio della costituzione , da parte di ciascuna Unione regionale , di apposito gruppo di lavoro coordinato dal Segretario Regionale o suo delegato e del quale siano chiamati a far parte i segretari provinciali ed il tesoriere regionale;
- Di demandare al Segretario Regionale di ripartire i proventi ai tre livelli :
 - al Nazionale : il 50%
 - al Regionale: il 20%
 - al Provinciale: il 30%
- Che i gruppi regionali svolgano attività di rilevazione ed analisi dei dati disponibili con comparazione tra le adesioni elettorali (ultimo rinnovo Cda) , quelle congressuali (2003) e le iscrizioni attuali . Inoltre la contestuale sensibilizzazione dei colleghi , iscritti e non , sul ruolo dell ' Unione ed adeguata comunicazione , anche mediante utilizzo di appositi spazi da rendere disponibili nel sito informatico ; la programmazione di incontri periodici che da un lato consentano di aggiornare la base sullo stato della categoria per i diversi profili e dall' altro di recepire le problematiche da essa rappresentate. Anche per questi l ' Unscp potrebbe con il sito fornire ogni utile notizia e linee di azione.
- Il collegamento tra Unioni regionali ed Unione nazionale mediante individuazione di referenti nazionali , di norma componenti l'esecutivo nazionale , che accompagnino supportandola l'attività dei gruppi delle Regioni assegnate . V'è in tal senso quadro distributivo.

Quanto precede è di fondamentale importanza considerato che il 31 dicembre 2004 è la data di riferimento per la rilevazione della rappresentatività sindacale del successivo biennio e per la quale entro il mese di febbraio 2005 dovranno essere trasmesse , a cura dei Comuni , le schede previste.

Il nostro impegno dovrà essere quello di completare prima del 31-12-2004 l ' attività di regolarizzazione delle iscrizioni attualmente rese in forme diverse dalla delega e di promozione delle nuove iscrizioni

Luigi de Cristofaro

Quote associative dall ' dall' 1.1.1995

Fasce stipendiali	Stip.In iz.Tab.	Retr. Posizione	Totale	Quota ass.(0,40%)
C : Enti fino a 3000 ab.	14564, 08	9296,22	23860,31	95
B1 : 3001-10000 ab.	20203, 79	10845,59	31049,39	124
B2 : fino a 65000 ab.	20203, 79	18592,45	38796,24	155
A1: fino a 250000 ab.	20203, 79	24789,93	44993,73	180
A2: oltre 250000 ab.	20203, 79	36151,98	56355,78	225
A3: enti metropolitani	20203, 79	42865,92	63069,72	252

L'importo annuale va incrementato dello 0,4% della maggiorazione della retribuzione di posizione e del trascinarsi ex art. 41 c.5 CCNL 2001