

INDICE

1	PREMESSA	pag. 3
2	IL QUADRO NORMATIVO	pag. 3
3	GLI OBIETTIVI GENERALI DEL RINNOVO CONTRATTUALE	pag. 4
4	LA CONTRATTAZIONE E LA CONCERTAZIONE	pag. 6
5	L'ARTICOLAZIONE DELLE FASCE PROFESSIONALI	pag. 7
6	I SEGRETARI IN DISPONIBILITA'	pag. 9
7	LE CONVENZIONI DI SEGRETERIA.....	pag. 11
8	IL PROCEDIMENTO DI NOMINA	pag. 13
9	IL PROCEDIMENTO DI REVOCA.....	pag. 15
10	LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO.....	pag. 15
11	IL TRATTAMENTO ECONOMICO	pag. 17
11.1	Stipendio tabellare	pag. 18
11.2	Retribuzione di posizione.....	pag. 19
11.3	Retribuzione di risultato	pag. 19
11.4	Indennità di Convenzione	pag. 20
11.5	Indennità di direzione generale.....	pag. 20
11.6	Diritti di segreteria	pag. 20
11.7	T.F.R. e previdenza complementare	pag. 20
11.8	Riammissione in servizio	pag. 21
12	PARI OPPORTUNITA'	pag. 21

1. PREMESSA

Il rinnovo contrattuale atteso dai Segretari Comunali e Provinciali poggia certamente su basi diverse da quelli esistenti alla fine del 1998, quando si avanzarono le prime proposte, spesso del tutto nuove ed originali, per la creazione del primo (vero e proprio) CCNL della Categoria, che vide la luce il 16 maggio 2001.

Non si tratta più semplicemente di dare completamento al quadro normativo della legge 127/97 e del D.P.R 465/97 attraverso norme pattizie che ne garantiscano l'applicazione e la concreta attuazione.

Si tratta oggi di metter mano ad un contratto vigente (ma scaduto) al fine di apportarvi una serie di interventi, sia di ordine giuridico che di ordine economico, tesi a correggere le distorsioni e a colmare le lacune che si sono riscontrate in questi anni di applicazione del primo CCNL.

Le azioni correttive ovviamente non potranno prescindere, da un lato, dalla realtà fattuale dell'evoluzione socio-legislativa e dovranno, dall'altro, collegarsi idealmente alle politiche fondamentali che le parti posero alla base del primo Contratto e, prima fra tutte, quella della piena valorizzazione della professionalità dei Segretari Comunali e Provinciali, quali figure professionali centrali del sistema amministrativo locale, come unanimemente ribadito da tutte le parti con il protocollo d'intesa siglato presso il Ministero dell'Interno in data 23 luglio 2003.

2. IL QUADRO NORMATIVO

Oltre alle norme pattizie del 1° CCNL ed ai principi legislativi del TUEL il quadro normativo si è arricchito, tra l'una e l'altra tornata contrattuale, con la riforma del titolo V della Costituzione e con la legge "La Loggia" (n. 131/2003).

Le parti devono sapersi collegare allo spirito della riforma per affinare politiche condivise in un delicato equilibrio di interessi a volte diversi, ma comunque convergenti verso il medesimo obiettivo della migliore funzionalità dell'Ente Locale e della valorizzazione del Segretario.

Il processo di adeguamento dell'ordinamento delle autonomie locali al riformato titolo V° della Costituzione secondo linee di ulteriore potenziamento del sistema amministrativo territoriale ripropone l'indefettibile esigenza non solo del mantenimento, ma della più utile caratterizzazione della figura del Segretario, che costituisce risorsa del sistema delle Autonomie sicuramente utile per fronteggiare al meglio l'accentuazione delle responsabilità nell'ambito del più generale sistema amministrativo.

La riconsiderazione di ruolo e funzioni deve necessariamente trovare fondamento nell'esigenza degli enti di dispiegare un'azione amministrativa efficiente, preordinata all'integrazione verticale ed orizzontale, in grado di rispondere appieno alle esigenze dei cittadini e rispondente ai canoni costituzionali di imparzialità.

Il contratto di lavoro dovrà pertanto contenere una articolata disciplina che risponda ai caratteri della figura, che ne valorizzi le potenzialità professionali nell'interesse del sistema amministrativo locale in cui opera e che intervenga altresì su tutti quegli aspetti ed istituti dal cui buon funzionamento dipende la buona gestione della Categoria, gestione che è riferita allo stesso tempo all'intero sistema delle autonomie nonché ai singoli enti di servizio dei Segretari Comunali e Provinciali.

3. GLI OBIETTIVI GENERALI DEL RINNOVO CONTRATTUALE

Diciamo subito che nonostante la grande conquista del primo Contratto e il superamento della fase avviamentale dell'Agenzia i dati storici di partenza della nuova tornata contrattuale non sono affatto confortanti:

- l'attuazione dell'istituto dell'indennità di risultato è stata oggetto di pesante diatriba con la parte datoriale (pur non avendo creato alcun problema all'interno della stragrande maggioranza degli Enti);
- la contrattazione integrativa decentrata soffre di gravi ritardi, nonostante la tempestiva presentazione di una piattaforma unitaria, con conseguente mancata definizione delle maggiorazioni dell'indennità di posizione previste dal contratto e notevoli danni economici per i Segretari;
- la soluzione dei problemi della Scuola ristagna con una rilevante caduta dell'offerta formativa per la Categoria;
- l'occupazione professionale dei Segretari in disponibilità prevista dalla legge non è stata attuata e neppure è stato risolto il problema della loro mobilità d'ufficio dopo i quattro anni;
- il rifiuto negli anni scorsi della parte datoriale di porre un freno al c.d. "convenzionamento selvaggio" (convenzioni di Segreteria tra numerosi Enti di piccole dimensioni o tra due Enti di grandi dimensioni), nonostante i rapporti, le opposizioni e gli allarmi presentati dalle OO.SS, ha causato una enorme riduzione di sedi di Segreteria rispetto al 1997 (che significano altrettanti posti di lavoro in meno) con conseguente impoverimento, a sua volta, del fondo di mobilità e aumento della spesa per i Segretari in disponibilità nel bilancio dell'Agenzia;

Da questi temi e da queste problematiche dovrà necessariamente partire il confronto con la parte pubblica della Delegazione Trattante se veramente si vorrà porre al centro delle politiche condivise la piena valorizzazione della professionalità del Segretario Comunale.

E' proprio su questo terreno che si richiederà una ben più forte ed estesa presenza del tavolo contrattuale e concertativo, che risponde certo ad esigenze di tutela della Categoria, ma che indubbiamente costituisce un efficace sistema per far valere, nell'interesse dell'intero Sistema, le responsabilità che fanno capo all'Agenzia e alla Scuola, sì da contrastare le patologie che la Categoria ha dovuto subire ed alle quali non si è posto rimedio, né dal punto di vista organizzativo e strutturale, né tantomeno da quello normativo.

Tutto ciò premesso, gli obiettivi di fondo che questa piattaforma si prefigge per il rinnovo contrattuale possono così sintetizzarsi:

- a) completare il processo di contrattualizzazione del rapporto di lavoro, estendendolo ad ogni aspetto che venga comunque ad incidere sul ruolo professionale e sulla condizione lavorativa del Segretario (ad esempio convenzioni, Segretari in disponibilità, formazione, gestione dell'Albo, funzionamento delle strutture di gestione e di formazione ecc.);
- b) riaffermare la forte caratterizzazione professionale del Segretario Comunale e Provinciale che deve trovare riscontro, da un lato, in un'adeguata struttura retributiva e, dall'altro, nei peculiari istituti giuridici che riguardano sia la gestione della Categoria che il suo percorso professionale e formativo;
- c) definire una struttura retributiva, rimodulata in armonia con quella dell'intera dirigenza pubblica, che assicuri anzitutto un trattamento economico coerente con il ruolo professionale che il Segretario è chiamato a sviluppare in ogni caso e che preveda altresì una flessibilità della retribuzione accessoria idonea a raccordarsi con le variabili ed elevate responsabilità che vengono attribuite alla figura nelle varie realtà locali;
- d) concretizzare un fortissimo investimento quantitativo e qualitativo in materia di formazione, aggiornamento e specializzazione coerente con l'obiettivo di valorizzazione professionale che la Categoria pone al centro del suo impegno e che risulta necessitato dal ruolo che viene a chiedersi al Segretario in rapporto alle accentuate responsabilità dell'amministrazione territoriale e ai mutamenti in atto;
- e) riconsiderare i livelli della contrattazione in modo da riservare dinamicamente alla contrattazione nazionale decentrata il complesso delle vicende del rapporto di lavoro connesso allo sviluppo professionale e formativo, nonché quella di gestione della Categoria che fanno capo alla responsabilità del sistema Agenzia/Scuola.

Alla luce di questi capisaldi si svilupperanno nei paragrafi successivi gli obiettivi di dettaglio della piattaforma in relazione ai diversi istituti giuridici ed economici.

4. LA CONTRATTAZIONE E LA CONCERTAZIONE

Uno dei primissimi punti da approfondire, sia attraverso un ripensamento dei suoi istituti, sia attraverso una maggiore strutturazione degli stessi, è proprio l'intero sistema delle relazioni sindacali

Le vicende applicative del primo CCNL hanno dimostrato senza ombra di dubbio l'estrema rilevanza che rivestono per la vitalità della Categoria e, al tempo stesso, per gli interessi degli Enti lo strumento della contrattazione nazionale da un lato e, dall'altro, il rapporto tra Sindaco e Segretario che si instaura in sede di scelta di quest'ultimo.

Due strumenti che sono agli estremi del segmento di regolazione del rapporto di servizio del Segretario Comunale, ma che hanno permesso, attraverso spinte contrapposte di rigidità e di elasticità, di compensare ritardi, incomprensioni od omissioni e di rispondere adeguatamente alla mutevole domanda proveniente dalla variegata realtà delle Autonomie Locali.

Per contro la contrattazione integrativa decentrata ha segnato il passo con ritardi ed incomprensioni inaspettate in sede di condivisione delle politiche contrattuali.

Con questo non si vuole affatto sostenere che si possa fare a meno della decentrata in un sistema di regolazione pattizia del rapporto di lavoro, ma certamente occorrerà riflettere sui contenuti della stessa, e in ogni caso ampliare ed approfondire più dettagliatamente le previsioni dei patti normativi del CCNL, estendendo gli stessi ad ogni aspetto, evento o circostanza che possa riverberare effetti su qualsiasi istituto giuridico ed economico del rapporto di lavoro del Segretario Comunale e Provinciale.

Per converso si auspica sin d'ora un coinvolgimento contrattuale dell'Agenzia per gli aspetti gestionali legati ai percorsi professionali e formativi della Categoria e più in generale per quanto riguarda l'intero sistema Scuola/Agenzia, così indissolubilmente legato al progresso e alla promozione della Categoria stessa: in sostanza gli ambiti della decentrata devono collegarsi essenzialmente alle questioni di livello nazionale della gestione dell'Albo, della progressione professionale e dei percorsi formativi.

Per concludere questa tematica ribadiamo inoltre che nel nuovo contratto occorrerà scrivere regole più pregnanti e performanti sulle materie, sulle procedure e sui tempi della concertazione, perché un corretto confronto con le OO.SS. rappresentative della Categoria, improntato ai principi della buona fede, della parità istituzionale e della fattiva collaborazione, deve sussistere non solo al momento della stipulazione del Contratto, ma costantemente nel corso della sua vita applicativa.

5. L'ARTICOLAZIONE DELLE FASCE PROFESSIONALI

A tutti è noto come il primo CCNL della Categoria diede corpo alla previsione normativa di cui all'art. 12, comma 3, del DPR n. 465/97 riducendo a tre le originarie cinque fasce della disposizione regolamentare.

Il regime contrattuale vigente da una lato rispetta la previsione normativa del limite di "non più di tre" fasce, ma dall'altro continua a prevedere all'interno della fascia B) e della fascia A) due "scalini" (10.000 e 250.000 abitanti), il cui superamento è legato non solo all'idoneità formativa ma anche alla maturazione di una esperienza temporale predeterminata negli Enti di provenienza.

Tale regime fu l'effetto di una scelta condivisa da tutte le parti, fondata sulla considerazione che, soprattutto nella fase avviamentale della riforma (ma probabilmente anche a regime), la sola formazione professionale, sganciata dal concreto e graduale esercizio di funzioni via via più complesse, non appare sufficiente a garantire il reciproco interesse della piena funzionalità degli Enti e della stessa dignità professionale della Categoria.

Il quadro ancora aperto delle riforme istituzionali e le ben note vicende connesse all'orientamento e alla strutturazione della SSPAL ci fanno ritenere che non sia ancora il momento per affidare la progressione in carriera esclusivamente all'idoneità formativa, senza il progressivo e concreto passaggio attraverso enti di diverse dimensioni demografiche e di diverse complessità organizzative e gestionali; siamo convinti che ciò corrisponda agli interessi di tutti i soggetti in campo: dalla valorizzazione professionale del singolo Segretario alla dignità dell'intera Categoria, dall'efficienza dell'intero Sistema delle Autonomie alle esigenze delle singole Amministrazioni.

Tuttavia è risultata evidente spesso presso i colleghi una sofferta difficoltà a maturare legittimi percorsi di carriera, in quanto in molte Province e addirittura in intere Regioni del Paese il diagramma demografico degli Enti (spesso anche a causa di antiche riclassificazioni o di recenti declassificazioni) presenta una configurazione a "clessidra", mancando (od essendo estremamente rari) gli Enti intermedi ove maturare l'esperienza temporale necessaria per l'accesso agli Enti della fascia più alta, nonostante l'idoneità formativa spesso già conseguita.

Queste circostanze, suscettibili di vanificare vere e proprie opportunità professionali, inducono a prospettare una bilanciata revisione dell'attuale articolazione delle fasce professionali.

Partendo da questi presupposti e da queste esigenze, l'U.N.S.C.P. prospetta per il rinnovo contrattuale 2002/2005 una nuova articolazione delle fasce professionali che si riassume nella seguente tabella:

FASCIA		SEDI	SEGRETARI
C		<ul style="list-style-type: none"> • Sedi di Segreteria Com.le fino a 10.000 abitanti 	<ul style="list-style-type: none"> • Segretari del grado iniziale • Segretari in servizio in sedi comunali di classe 4[^] e 3[^] (comprese quelle riclassificate)
B		<ul style="list-style-type: none"> • Sedi di Segreteria Com.le da 10.001 a 65.000 abitanti 	<ul style="list-style-type: none"> • Segretari Generali in servizio in sedi comunali della classe 2[^] (comprese quelle riclassificate) • Segretari in servizio da almeno 4 anni nelle sedi della fascia C) che abbiano superato il corso SPES.
A	Sez 2 [^]	<ul style="list-style-type: none"> • Sedi di Segreteria Com.le oltre i 65.000 abitanti e Capoluoghi di Provincia sedi di Segreteria Prov.le 	<ul style="list-style-type: none"> • Segretari Generali in servizio in sedi comunali di classe 1[^]/B e 1[^]/A (comprese quelle riclassificate) e in sedi provinciali • Segretari Generali in servizio da almeno 6 (sei) anni nelle sedi della fascia B) che abbiano superato il corso SEFA.
	Sez 1 [^]	<ul style="list-style-type: none"> • Sedi di Segreteria Metropolitana (Città e Province) 	<ul style="list-style-type: none"> • Segretari Generali in servizio nelle sedi metropolitane • Segretari Generali già in possesso dell'iscrizione alla fascia A) col precedente contratto • Segretari Generali in servizio da almeno 2 (due) anni nelle sedi della Sez. 2[^] della fascia A).

Ovviamente la nuova articolazione delle fasce professionali dovrà essere accompagnata da precise norme transitorie che garantiscano a tutti i livelli la salvaguardia dei diritti acquisiti dai singoli Segretari con il precedente contratto.

l'UNIONE è convinta che la soluzione prospettata possa realizzare in questo momento storico un bilanciato equilibrio degli interessi in campo, restituendo alla Categoria il necessario dinamismo di cui ha bisogno in relazione alla mutevole

domanda proveniente dalla variegata realtà delle Autonomie Locali, e che la stessa risulti suscettibile di allentare la pressione operata sul sistema dalle istanze di riclassificazione/declassificazione.

6. I SEGRETARI IN DISPONIBILITÀ

La specificità del ruolo e delle funzioni dei Segretari Comunali e Provinciali è stata ribadita dallo stesso atto legislativo di riordino del rapporto di lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche: l'art. 70, 2° comma, del D.L.vo n. 165/2001 (norme finali) decreta che *“restano ferme le disposizioni di cui al titolo IV, capo II, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, riguardanti i Segretari Comunali e Provinciali”* e che per gli stessi *“il trattamento economico e normativo è definito dall'art. 11, comma 8, del Decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465”*, il quale a sua volta sancisce il rinvio all'apposto CCNL per la disciplina del rapporto di lavoro *“dell'autonoma tipologia professionale dei Segretari Comunali e Provinciali”*.

Ne consegue, sul piano ermeneutico, che le fattispecie della “disponibilità” e della “mobilità” dei Segretari Comunali e Provinciali vanno analizzate con esclusivo riferimento ai meccanismi operativi previsti dal TUEL, dal Regolamento n. 465 e dal vigente CCNL, e non facendo capo alle procedure di cui agli artt. 33 e 34 del D.L.vo n°. 165/2001, fermi restando ovviamente i principi generali (e non le procedure!) di quest'ultimo, qualora non incompatibili con la specificità ordinamentale della Categoria, perché diversa è la “ratio” delle due previsioni legislative.

Le procedure di mobilità e di collocamento in disponibilità di cui agli artt. 33 e 34 del D.L.vo n. 165 traggono origine dalla rilevazione di (impreviste) eccedenze di personale (i cui motivi – come dice la norma – vanno di volta in volta indagati), mentre quelle del TUEL affondano le proprie radici nel processo di riforma delle Autonomie Locali e, segnatamente, in quel pezzo di riforma che riguarda la Categoria dei Segretari Comunali e Provinciali.

Non sono passati molti anni da quando i Segretari, collocati presso il Ministero dell'Interno, erano gestiti da questi e i Sindaci manifestavano la propria insofferenza nel vedersi “assegnare” un Segretario dallo Stato.

Con la Riforma, che introdusse un albo professionale da cui i Sindaci potevano attingere per la nomina del proprio Segretario, venne lanciata una sfida che la Categoria non esitò a raccogliere (solo 400 Segretari abbandonarono la professione!) e che oggi, con tanti sacrifici personali e grazie alle attività formative della Scuola Nazionale e delle Scuole Regionali, può dirsi sostanzialmente vinta; certamente oggi non sono molti i Sindaci e i Presidenti di Provincia che si lamentano del “proprio” Segretario.

Il perno della Riforma quindi era non più l'assegnazione di un Segretario iscritto in un ruolo, ma la “scelta” dello stesso all'interno di un albo da parte del Sindaco; anzi l'albo doveva essere dimensionato in modo tale da consentire al Sindaco una “vera” scelta.

Questa chiave di volta della Riforma fu sancita all'art. 17, comma 77, della legge n. 127/1997 (ora art. 98, 2° comma, TUEL), ove si dispone che l'Albo dei Segretari è pari al numero delle sedi di Segreteria *“maggiorato di una percentuale funzionale all'esigenza di garantire una adeguata opportunità di scelta da parte dei Sindaci e dei Presidenti di Provincia”*.

L'art. 9, 4° comma, del Regolamento, per garantire tale opportunità, impone al C.d.A. dell'Agenzia di determinare tale maggiorazione *“nella prima seduta e, successivamente, con cadenza biennale”*.

Se questa è la scelta del Legislatore è evidente che la presenza nell'Albo di Segretari in posizione di disponibilità non è (come per l'art. 33 del D.L.vo n. 165) una rilevazione di eccedenze (impreviste) di personale, ma è una regola costante del sistema: non è -per dirla in termini più chiari- un fatto *“patologico”*, ma un fatto *“fisiologico”*!

Vero è che il C.d.A. dell'Agenzia fino ad oggi non si è avvalso della potestà di cui all'art. 9, comma 4, del Regolamento per non aggravare l'onere economico del mantenimento dei Segretari in disponibilità, ma è anche vero che non è più sopportabile sentirsi rinfacciare (come avvenuto in passato) *“l'enormità della spesa”* per i Segretari in disponibilità, quasi che tale circostanza fosse una colpa della Categoria, o vederla usare per *“giustificare”* i tagli al budget della SSPAL.

L'aumento di spesa per i Segretari in disponibilità non è assolutamente imputabile alla Categoria, ma va addebitato alle (non) politiche perseguite tenacemente fino a ieri dalle parti datoriali (formali o sostanziali che siano!).

E per essere chiari sin in fondo, le cause della circostanza paradossalmente lamentata proprio dalle parti datoriali sono essenzialmente due:

- la mancata attuazione del sistema di collocamento d'ufficio in mobilità, espressamente previsto dalla disposizione legislativa di cui all'art. 19, ultimo comma, del D.P.R. n° 465;
- la mancata volontà di porre negli anni scorsi un freno al c.d. *“convenzionamento selvaggio”*, nonostante le reiterate segnalazioni da parte di tutte le OO.SS.

E' fin troppo evidente che, di fronte ai dati storici, sarà necessario implementare gli ambiti di negoziazione del contratto collettivo per concretizzare nella materia forme di tutela indotte da espresse disposizioni legislative o da regolamentazioni necessitate dalla sopravvivenza stessa della Riforma.

L'UNIONE auspica che le parti datoriali sappiano ritrovare su questo tema la necessaria serenità, comprendendo che la presenza nell'Albo di Segretari in disponibilità rappresenta un delicato meccanismo strutturale della Riforma e per ciò un fenomeno da governare con politiche condivise fondate sul reciproco affidamento nell'interesse stesso del sistema amministrativo locale.

Nel concreto risulterà opportuno probabilmente prevedere, attraverso specifici patti contrattuali, una diversa disciplina per i Segretari che abbiano oltrepassato i quattro anni consecutivi di disponibilità e quelli che tale limite non abbiano raggiunto: per i primi occorrerà stabilire regole chiare e tempi certi per la mobilità d'ufficio presso altre PP.AA. ai sensi dell'art. 19, ultimo comma del D.P.R. n°. 465, mentre per i secondi occorrerà censire seriamente le esigenze di mobilità volontaria e, in caso negativo, dare corpo a procedure di ricollocazione "negoziata" presso nuove sedi, sia attraverso agevolazioni procedurali (ad es. superamento della pubblicizzazione della sede), sia attraverso un adeguato sistema di incentivazione economica non solo per i Segretari in disponibilità che accettino di trasferirsi in altre Regioni, ma anche per gli stessi Enti che risultino disponibili a tale prospettiva.

E' per questo che abbiamo salutato con estremo favore il verbale d'intesa del 23 luglio 2003 tra Ministero dell'Interno/Agas/Anci/Upi/OO.SS. con cui si sono poste le basi per una più proficua e più vasta concertazione, all'interno della quale la problematica dei Segretari in disponibilità rappresenta certamente un punto nodale.

7. LE CONVENZIONI DI SEGRETERIA

Il tema dell'intrinseca esigenza del sistema di porre un freno al c.d. "convenzionamento selvaggio" merita un'autonoma trattazione non solo perché tali scelte riverberano effetti negativi sull'aumento dei Segretari in disponibilità, sulla diminuzione dei posti di lavoro e conseguentemente sull'impoverimento del fondo di mobilità, ma soprattutto perché le stesse risultano suscettibili di minare profondamente quel valore che già le parti del primo CCNL posero a base delle proprie politiche condivise, cioè quello della piena valorizzazione professionale del Segretario nel riformato sistema delle Autonomie Locali, valore che risulta ribadito col già citato protocollo d'intesa del 23 luglio 2003 e che si collega ad imprescindibili modalità di esplicazione delle attività professionali, caratterizzando come tale uno dei principi fondamentali di garanzia in sede contrattuale.

Il rischio, che in questi anni non si è voluto presidiare, fu invece ben presente alle parti del primo Contratto, tant'è che le stesse allegarono al vigente CCNL ben due dichiarazioni congiunte ARAN/OO.SS. (la n°. 1 e la n°. 3) in cui si misero ben in evidenza i due aspetti del problema: da un lato l'esigenza di favorire le forme organizzative per l'esercizio associato di funzioni secondo lo spirito del TUEL, e dall'altro quello di determinare dei parametri di convenzionamento che rendano coerente lo svolgimento delle funzioni di segreteria convenzionata con le esigenze di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa; le dichiarazioni congiunte, peraltro, si chiudevano evidenziando l'opportunità di prevedere dei limiti oltre i quali vengono a vanificarsi gli scopi stessi per cui sono stati concepiti gli accordi convenzionali.

Infatti i guasti causati al sistema dalla delibera C.d.A. n°. 164 del 27/07/2000 sono stati profondi: esistono oggi oltre un centinaio di convenzioni di Segreteria tra sei (6!) Comuni di piccole dimensioni, oltre a più numerose Convenzioni tra 4 o 5 Comuni; esistono persino Convenzioni tra due Comuni di classe 1°/B e la proposta (regolarmente formalizzata) di una convenzione tra una Segreteria Provinciale e il

relativo capoluogo di Provincia non è passata solo perché con questo veniva oltrepassato ogni limite.

L'effetto finale risultante dai nostri dati statistici (visto che quelli richiesti dalla stessa Funzione Pubblica all'Agenzia non sono mai stati resi noti) è che dall'avvio della Riforma sono andate perse circa 500 sedi di Segreteria!

Riteniamo che i tempi siano ormai maturi per sgombrare il campo dall'equivoco che ogni volta che si parla di porre un freno al "convenzionamento selvaggio" si concretizzi una lesione all'autonomia degli Enti; riteniamo che i tempi siano ormai maturi per il riconoscimento condiviso a tutti i livelli che il convenzionamento di Segreteria abbia di per sé un limite intrinseco di coerenza tra l'esercizio delle funzioni di Segreteria Comunale Convenzionata e le esigenze di efficacia ed efficienza della stessa azione amministrativa, nel senso che oltre un certo limite numerico (di enti o di popolazione) l'esercizio delle funzioni di Segretario Comunale viene obiettivamente snaturato e con esso viene leso il principio fondamentale della sua valorizzazione professionale.

L'UNIONE ritiene che oggi, anche in considerazione delle aperture manifestate dalle controparti, si possa costruire assieme una soluzione del problema, che sia rispettosa dei diversi interessi in campo e al tempo stesso coerente con la variegata realtà geomorfologica e socio-economica del territorio nazionale.

Nella ricerca di questa soluzione, oltre quanto già detto, non si può prescindere per un verso da alcune considerazioni storiche e per altro verso da alcune valutazioni di carattere economico-organizzativo.

Storicamente anche prima della riforma si è fatto sempre capo da parte dei Sindaci e dell'Autorità Governativa che gestiva la Categoria a una sorta di "principio di adeguatezza", riconosciuto e condiviso anche se non esattamente codificato in una specifica disposizione legislativa: le convenzioni di Segreteria erano essenzialmente costituite da due soli Comuni e solo eccezionalmente, in condizioni orografiche particolarmente difficili, veniva richiesta ed autorizzata una convenzione tra tre Comuni! Non solo: persino la contiguità territoriale costituiva elemento decisivo per il riconoscimento della convenzione al fine di contenere le spese di trasporto tra l'una e l'altra sede!

Vero è che oggi il contesto è mutato, ma è altrettanto vero che anche oggi l'autonomia organizzativa non può esercitarsi fuori da qualsiasi "principio di adeguatezza": è questo il senso che le parti del CCNL del 16 maggio 2001 posero a base della dichiarazione congiunta n. 3 quando sottoscrissero che "*...occorrerà prevedere i limiti oltre i quali vengono a vanificarsi gli scopi per cui sono concepiti gli accordi convenzionali*".

Ma la ricerca della soluzione – come già detto – non può prescindere anche da valutazioni di carattere economico-organizzativo, che attengono più propriamente al rapporto di lavoro e di servizio.

Non può più nascondersi infatti che la vera molla che fa scattare la stipula di convenzioni a 4, 5 o 6 Comuni è il risparmio sulla spesa per il Segretario negli Enti di piccole dimensioni: il richiamo all'autonomia organizzativa degli Enti è nella larghissima maggioranza dei casi uno strumento formale per coprire la vera volontà sostanziale, quando non addirittura quella di attuare una revoca surrettizia del Segretario.

Le parti datoriali devono però comprendere che la nomina di un solo Segretario per numerosi Comuni (anche se di piccole dimensioni), oltre che snaturare le funzioni di una figura professionale centrale nel sistema amministrativo locale, rende nei fatti impraticabile l'attribuzione di responsabilità gestionali, sia pure di singoli servizi, al Segretario (specie in assenza di idonee figure professionali) con la conseguenza che le stesse devono essere attribuite ad altri soggetti: in definitiva la conseguenza, sul piano economico-organizzativo è che quella che doveva essere una scelta di risparmio finisce col diventare la causa di aumenti di spesa spesso incontrollati!

E' da tutte queste considerazioni che, a nostro avviso, occorre partire per costruire assieme alle parti datoriali un diagramma di "adeguatezza" delle convenzioni di Segreteria che tenga conto dei valori della riforma, delle precedenti esperienze storiche e di una corretta analisi economico-organizzativa del fenomeno.

Ovviamente, per la serietà stessa del risultato negoziale occorrerà stabilire regole chiare per il riordino delle Convenzioni difformi, con sostanziale riferimento alla scadenza del mandato elettorale degli enti convenzionati.

Va invece tenuta ferma la misura del 25% del trattamento economico complessivo quale retribuzione aggiuntiva per il servizio Convenzionato, perché la stessa risponde ad un valore storico che si è rivelato adeguato anche nell'attuale evoluzione socio – economica.

8. IL PROCEDIMENTO DI NOMINA

La legge dispone che il Segretario Comunale e Provinciale è una figura necessaria dell'Ente Locale, riconoscendo al Capo dell'Amministrazione un ampio potere di scelta del Segretario, ma imponendo l'obbligo di provvedere entro termini certi sia nel caso di sede coperta, sia nel caso di sede vacante.

Non intendiamo, almeno in questa sede, soffermarci sulla vasta problematica della motivazione della scelta, anche se recenti decisioni giurisprudenziali e persino innovazioni legislative dell'ultimo anno stanno sgretolando il "dogma" della immotivazione dell'atto di alta amministrazione.

Certamente, però, il rispetto dei termini rappresenta il contrappeso, legislativamente disposto, all'ampia discrezionalità del Sindaco e costituisce l'indice sintomatico della serietà e della regolarità della scelta.

Pur dando atto all’Agenzia di aver accentuato negli ultimi anni il presidio del rispetto dei termini da parte dei Sindaci, occorre con la nuova tornata contrattuale concepire nuove norme pattizie per garantire:

- l’assoluto rispetto dei 120 giorni per conclusione della procedure di nomina nel caso di sedi vacanti;
- la tempestiva “previa comunicazione al Segretario titolare” (art. 15, comma 2, D.P.R. 465) della volontà di pubblicizzare la sede, senza aspettare necessariamente il 60° giorno, onde lasciare al Segretario cessante un più ampio margine di tempo per la ricerca di mercato finalizzata alla sua ricollocazione, ovvero per rinegoziare nuove condizioni con il Sindaco neo – eletto;
- l’irrevocabilità della conferma espressa eventualmente disposta prima del 60° giorno;
- la decadenza del potere di nomina per scadenza del 120° giorno, in caso di sede coperta da Segretario titolare.

Al di là di questo primo aspetto del rispetto dei termini, riteniamo che le fasi del procedimento di nomina che vanno dalla pubblicizzazione all’esternalizzazione della scelta possono essere maggiormente esplorate per garantire al risultato finale maggiore trasparenza e serenità.

Va anzitutto verificato con la parte datoriale se i tempi non siano ormai maturi per strutturare maggiormente la fase di pubblicizzazione, allegando alla richiesta una scheda-tipo riassuntiva dei dati oggettivi della sede e di quelli programmatici dell’Amministrazione Locale, desumibili dal programma elettorale del Sindaco o dalle “linee programmatiche di mandato” (art. 46, comma 3, TUEL) eventualmente già adottate.

Ciò che invece va concretizzato senza ulteriori indugi è il sistema dei curricula omogenei disposto dall’art. 16 del CCNL del 16/05/2001: la norma pattizia poneva a carico dell’Agenzia Nazionale l’obbligo di provvedere alla redazione e all’aggiornamento dei curricula dei Segretari in servizio entro 6 mesi dalla data di stipulazione del Contratto, previa concertazione con le OO.SS., ma ancora oggi l’argomento non è stato concertato nonostante il tavolo tecnico partecipato dalle OO.SS.

Ovviamente, qualora l’inerzia dovesse perdurare, occorrerà individuare con la nuova tornata contrattuale strumenti risolutivi e/o sostitutivi.

Infine occorrerà registrare in sede negoziale che il Sindaco ha l’onere di una verifica personale dell’interesse alla nomina manifestato dai vari Segretari aspiranti, proprio perché con l’individuazione si pongono le basi per la nascita di un vero e proprio rapporto fiduciario: pertanto occorrerà espungere dal sistema ogni sorta di pseudoselezione operata da Commissioni, da esperti o dallo stesso Direttore Generale esterno (come peraltro si è visto) senza la presenza del Sindaco, prevedendo l’obbligatorietà del colloquio del Capo dell’Amministrazione con tutti gli aspiranti.

Da ultimo occorrerà non tralasciare in sede negoziale la possibilità di estendere la nomina dei Segretari Comunali e Provinciali anche in altri enti locali diversi dai Comuni e dalle Province (ad es. Unioni di Comuni, Comunità Montane e Città Metropolitane).

9. IL PROCEDIMENTO DI REVOCA

Per quanto concerne il procedimento di revoca il Regolamento ha individuato la disciplina per l'adozione del relativo provvedimento, assicurando la partecipazione del Segretario al procedimento di revoca, nel senso che, allo stesso sono contestate preventivamente le gravi violazioni ai doveri d'ufficio e successivamente sono valutate le giustificazioni rese per iscritto (è prevista anche la audizione del segretario da parte della giunta).

Se da un lato viene assicurato il diritto alla partecipazione del Segretario, secondo le regole generali dell'ordinamento, dall'altro è però necessario riconsiderare la previsione di un organo terzo che funga da Comitato di Garanti cui rimettere la valutazione circa la fondatezza del procedimento di revoca.

Tutto ciò non significa riportare in capo ad altro soggetto la competenza del provvedimento finale, ma consentire di valutare tecnicamente, in modo più appropriato, all'interno dello stesso sistema, l'esistenza o meno dei presupposti necessari per l'adozione del provvedimento di revoca, anche a garanzia dello stesso soggetto che andrà ad adottare il provvedimento.

Occorrerà inoltre verificare con la parte datoriale l'opportunità di introdurre nel sistema, già con questo rinnovo contrattuale, l'istituto della "risoluzione consensuale" del rapporto di servizio con l'Ente per accertati motivi di incompatibilità ambientale o, comunque, per motivi diversi dalle "gravi violazioni dei doveri d'ufficio" previste dal Regolamento.

La praticabilità di tale innovazione resterebbe comunque legata sin d'ora—per quel che ci interessa—a due aspetti fondamentali:

- l'accertamento del genuino e non artefatto consenso del Segretario alla risoluzione del rapporto di servizio, da verificarsi in contraddittorio con l'organizzazione sindacale cui lo stesso aderisce o conferisce mandato;
- la previsione contrattuale di un serio ristoro economico a favore del Segretario consenziente, in omogeneità con quanto previsto nei contratti di altri comparti della P.A. ed in particolare nel contratto dell'area dirigenziale degli Enti Locali.

10. LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO

Il tema della formazione e dell'aggiornamento dei Segretari Comunali e Provinciali costituisce uno dei punti più rilevanti della riforma ed uno degli aspetti di

maggior attenzione della Categoria; la risposta data in proposito dalla legge, con la istituzione di una apposita Scuola, costituisce un qualificato punto da cui partire per avviare un nuovo sistema capace di arricchire la professionalità del Segretario con momenti di formazione, aggiornamento e specializzazione collegati alle effettive esigenze degli Enti.

La formazione in stretta correlazione con l'esistenza stessa della Scuola Nazionale e delle sezioni regionali previste dalla riforma, deve continuare ad essere strumento principe sia per la concreta attuazione del processo riformatore, sia per piena valorizzazione professionale dei Segretari Comunali e Provinciali quali figure professionali centrali nel sistema amministrativo locale.

L'intero paradigma della formazione/aggiornamento si regge, nel complesso delle disposizioni legislative e delle norme pattizie, su capisaldi di evidente chiarezza:

- il diritto – dovere del Segretario all'aggiornamento professionale;
- la piena autonomia della SSPAL, previa concertazione con le OO.SS., nell'individuazione delle esigenze formative e nella definizione dei programmi e delle politiche didattiche;
- la piena responsabilità dell'Agenzia Nazionale, previa contrattazione con le OO.SS., nella definizione delle risorse adeguate all'intero sistema della formazione/aggiornamento.

Quest'ultimo punto risulta ovviamente prodromico rispetto ai due precedenti, nel senso che senza risorse adeguate non si danno programmi efficaci, né si presidiano i diritti/doveri dei Segretari.

E' pertanto necessario che il budget della SSPAL passi da argomento residuale delle politiche di Bilancio dell'Agenzia ("tutto ciò che avanza") ad elemento centrale delle stesse e che sia esperito al riguardo il più ampio confronto negoziale con le OO.SS., come peraltro prescrive la legge.

Risulta pertanto evidente come l'intero sistema formazione/aggiornamento risulti l'elemento centrale delle politiche condivise che il contratto collettivo nazionale dovrà rimettere alla contrattazione integrativa decentrata con L'Agenzia Nazionale; l'esigenza da presidiare in sede di CCNL sarà quella di regole chiare, oltre che condivise, affinché la decentrata possa fluire senza ritardi causati da confusioni interpretative ed applicative.

Al riguardo occorre eliminare definitivamente i limiti percentuali per l'accesso in carriera e per le idoneità successive: la selezione va affidata esclusivamente alla serietà della valutazione di idoneità/inidoneità e alla fissazione di contingenti annuali garantiti, predeterminati dall'Agenzia sulla scorta di specifica contrattazione integrativa decentrata con le OO.SS.

Sempre partendo dai presupposti di chiarezza dinnanzi accennati, sarà infine necessario esperire confronti negoziali per l'enucleazione di politiche condivise sulla vera "mission" della SSPAL da rimettere – come già detto – alla contrattazione integrativa decentrata: una "mission" che deve essere pervasa indefettibilmente

dall'obiettivo fondamentale della piena valorizzazione professionale dei singoli Segretari e dell'intera Categoria, e, più in generale, dall'intera dirigenza locale del Paese.

Le politiche condivise del rinnovo contrattuale devono imporre alla Scuola un salto di "sburocratizzazione", per evitare che la stessa divenga un centro di erogazione di formazione e per sviluppare il vero ruolo assegnatole dal Legislatore di cuore pulsante della Riforma, dove si "crea" il sistema di formazione/aggiornamento dinamicamente adeguato agli obiettivi via via sempre più sfidanti posti alla Categoria (e più in generale all'intera dirigenza territoriale) dal variegato mondo delle Autonomie Locali.

11. IL TRATTAMENTO ECONOMICO

La conquista storica dello scorso contratto fu quella dell'estensione del trattamento economico dirigenziale a tutti i Segretari, le cui prime rivendicazioni, in nome dell'unicità della funzione, risalgono ai primi anni '70, ma che ha potuto vedere la luce solo in stretta correlazione alla Riforma delle Autonomie Locali.

Fatto questo passo, si tratta ora di esplorare meglio i rapporti tra trattamento economico fondamentale e trattamento economico accessorio per riportare chiarezza, equità e certezza nella mutevole domanda di servizio che proviene dal variegato mondo delle Autonomie Locali.

Il processo probabilmente potrà impegnare più tornate contrattuali, ma sicuramente va avviato sin da questo rinnovo contrattuale!

Si tratta in sostanza di dare corpo a quanto abbiamo già enunciato alla lett. c) del paragrafo dedicato agli "obiettivi generali del rinnovo contrattuale: *“definire una struttura retributiva, rimodulata in armonia con quella dell'intera dirigenza pubblica, che assicuri anzitutto un trattamento economico coerente con il ruolo professionale che il Segretario è chiamato a sviluppare in ogni caso e che preveda altresì una flessibilità della retribuzione accessoria idonea a raccordarsi con le variabili ed elevate responsabilità che vengono attribuite alla figura nelle varie realtà locali”*.

Riteniamo altresì che una maggior attenzione ai rapporti tra trattamento fondamentale e trattamento accessorio, ed in particolare una maggiore strutturazione di quest'ultimo, possa (unitamente – come già detto – all'allargamento delle maglie dell'articolazione delle fasce professionali) allentare la pressione sul sistema operata dalle istanze di riclassificazione/declassificazione.

Un altro aspetto fondamentale che va preliminarmente sviluppato è quello della perequazione del trattamento economico complessivo del Segretario rispetto a quello degli altri dirigenti degli Enti Locali; la questione non è una fisima dei Segretari Comunali e Provinciali, ma è fundamentalmente un'esigenza tecnico – organizzativa ben nota già in passato alla vecchia parte datoriale del Ministero: quale che sia il contenuto delle funzioni in concreto attribuite al Segretario nel variegato mondo delle Autonomie Locali (direzione generale, coordinamento, sovrintendenza ecc.), lo

stesso non può guadagnare un euro in meno del dirigente col miglior trattamento economico, altrimenti si verrebbe a minare in radice proprio l'esercizio di quelle funzioni generali.

E' quello che si è già detto sinteticamente nell'obiettivo generale sopra richiamato, fissando che bisogna assicurare *“un trattamento economico coerente con il ruolo professionale che il Segretario è chiamato a sviluppare in ogni caso...”!*

Occorrerà pertanto definire in sede negoziale meccanismi idonei ad assicurare il “galleggiamento” senza che lo stesso possa venire “svuotato” da modificazioni dell'articolazione retributiva introdotte in altri contratti e segnatamente in quello della dirigenza degli Enti Locali.

Ma prima di passare alle proposte sui singoli istituti di carattere economico, va chiarito ancora qualcosa in via generale sulla scorta della precedente esperienza.

Anzitutto vanno condivise in sede contrattuale regole chiare al fine di accelerare tempi e procedure per la concretizzazione delle norme pattizie a livello di singoli Enti, evitando che la decentrata diventi una palude infinita in cui i benefici economici diventano vecchi e inadeguati prima ancora di essere applicati.

In secondo luogo occorrerà essere più attenti nel prevedere la decorrenza dei benefici di qualsiasi istituto economico, per evitare dubbi interpretativi e conseguenti ritardi, che sono stati la problematica più ricorrente nell'applicazione del precedente contratto.

Infine occorrerà dare il giusto spazio, probabilmente prima di affrontare qualsiasi altra questione, alla composizione del vasto contenzioso nato con i precedenti contratti (l'applicazione a tutti i Segretari della circolare n°. 19/97, il maturato economico dei Segretari promossi Segretari Generali con i precedenti contratti e , più in generale, tutte le questioni oggetto di richiesta di interpretazione autentica da parte dell'Agenzia).

11.1 Stipendio tabellare

Con decorrenza dal 1° gennaio 2002 il trattamento economico tabellare dovrà essere rivisto alla stregua di quanto è avvenuto per la dirigenza degli Enti Locali, rimodulandolo in modo che al suo interno confluiscono, oltre alle nuove risorse, l'indennità integrativa speciale ed una quota del trattamento di posizione.

Inoltre nel formulare il nuovo trattamento economico, che dovrà tener conto della nuova struttura retributiva dei dirigenti degli Enti Locali, occorrerà prevedere il recupero del potere di acquisto della retribuzione sull'inflazione reale.

Come già detto nella parte generale, per evitare che innovazioni introdotte in altri contratti, e segnatamente in quello della dirigenza degli Enti Locali, determinino un sostanziale svuotamento della disposizione di cui all'art. 41, comma 5, del CCNL del 16 maggio 2001 (c.d. galleggiamento), sarà necessario che tale istituto venga

esteso al complesso retributivo costituito dallo stipendio tabellare e dall'indennità di posizione.

Infine, sempre per ragioni di perequazione sostanziale, occorrerà parificare lo stipendio tabellare del Segretario di grado più elevato (Segretario di Enti Metropolitan) a quello dei Dirigenti Generali delle altre Pubbliche Amministrazioni.

11.2 Retribuzione di posizione

Ovviamente la qualifica dirigenziale, almeno per quanto riguarda l'indennità di posizione, dovrà trovare articolazioni diverse nella disciplina del trattamento economico in ragione del diverso grado di progressione in carriera, così come d'altronde è avvenuto nell'ultimo contratto collettivo.

Per ogni fascia, come già avvenuto con il precedente CCNL, occorrerà prevedere una retribuzione di posizione fissa, sin dall'ingresso in carriera, e dovrà essere prevista con maggiore evidenza la retribuzione spettante ai Segretari degli Enti Metropolitan rispetto agli altri della fascia A.

Infine, dovrà essere prevista la possibilità per il Capo dell'Amministrazione di poter attribuire al Segretario, in presenza di disponibilità di risorse, sulla base di apposito e motivato provvedimento, una retribuzione di posizione aggiuntiva.

Infatti, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. d), del Testo Unico 267/2000 al Segretario possono essere attribuite dallo Statuto, dai Regolamenti, dal Sindaco o dal Presidente della Provincia incarichi aggiuntivi; in questo caso occorrerà prevedere la possibilità per il Sindaco o per il Presidente della Provincia di poter attribuire al Segretario una indennità di posizione aggiuntiva e in questo modo verrebbe affermata la flessibilità della retribuzione in presenza dell'attribuzione di incarichi esattamente individuati ed individuabili.

11.3 Retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato –com'è noto– ha la funzione di retribuire sia la qualità della prestazione che il raggiungimento degli obiettivi.

Con il nuovo Contratto deve essere chiarita la decorrenza dell'istituto anche con riferimento al contratto precedente, il quale ha lasciato aperto un contenzioso che dovrà essere chiarito: a giudizio dell'UNIONE la retribuzione di risultato andava e va liquidata dalla data di validità del contratto e non dalla data di stipula dello stesso.

Il sistema di calcolo della retribuzione di risultato dovrà tenere conto del contributo del Segretario al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, specie dopo le delicate funzioni che la legge di riforma gli affida con riferimento alla complessiva attività dell'Ente e particolarmente alla sua funzione di collaborazione in ordine all'assunzione delle decisioni degli organi politici.

Occorre affermare un sistema di riferimento per il calcolo della retribuzione di risultato correlato alle situazioni retributive dell'ente in cui il Segretario svolge le sue funzioni, chiarendo con precisione le questioni che in questo periodo hanno dato luogo a problemi interpretativi e cioè: quale soggetto deve procedere alla valutazione, con quali le modalità e come calcolare il monte salari.

11.4 Indennità di Convenzione

Va confermata, per tutti i motivi e le considerazioni esplicitati al precedente paragrafo 7), la misura fissa del 25% del trattamento economico complessivo quale retribuzione aggiuntiva per il servizio convenzionato di segreteria.

Occorre inoltre ribadire, come per il passato, che il rimborso delle spese di viaggio, nel caso di convenzione e di reggenza o supplenza, avverrà in ragione delle spese regolarmente documentate per recarsi da una all'altra sede convenzionata o retta a scavalco; nel caso di uso dell'autovettura propria del Segretario il rimborso dovrà avvenire secondo le tariffe ACI.

11.5 Indennità di Direzione Generale

L'applicazione della norma pattizia vigente non ha dato luogo a particolari problemi per cui possono essere confermate le disposizioni del precedente contratto.

Va chiarito, però, che, trattandosi di retribuzione di posizione aggiuntiva rispetto a quella prevista per tutti i Segretari, va inserita nella quota A della pensione e va assoggettata a regime previdenziale.

11.6 Diritti di Segreteria

Ai sensi dell'art. 41 della legge 11 luglio 1980, n. 312, dovranno continuare ad essere corrisposti ai Segretari Comunali e Provinciali i diritti di segreteria sugli atti di cui all'art. 97, comma 4, lettera c), del Testo Unico 267/2000, rogati ed autenticati dal Segretario Comunale e Provinciale.

Occorrerà invece prevedere nel prossimo contratto la pensionabilità dei diritti di rogito in quota A e l'assoggettamento ai contributi previdenziali.

11.7 T.F.R. e previdenza complementare

Con questo rinnovo contrattuale occorrerà dare attuazione alla previdenza complementare e al T.F.R. per il personale del comparto Regioni – Autonomie Locali, secondo quanto previsto dal D.L.vo n°. 124/93 e dalla legge n°. 335/95.

Anzitutto occorrerà prevedere la trasformazione dell'indennità di fine servizio in T.F.R. chiarendo la norma pattizia di cui all'art. 56 del vigente CCNL.

In secondo luogo bisognerà accelerare la istituzione del “fondo nazionale di pensione integrativa” per i dipendenti dell’area negoziale, i cui oneri non debbono ricadere sui costi contrattuali derivanti dall’accordo interconfederale del 23 luglio 1993.

11.8 Riammissione in servizio

Occorrerà prevedere la possibilità per il segretario riammesso in servizio di recuperare o di mantenere il maturato economico in godimento alla data di cessazione.

12. PARI OPPORTUNITÀ

L’accordo contrattuale, come il precedente, dovrà prevedere l’applicazione della normativa sulle pari opportunità e la possibilità di facilitare in ogni modo la partecipazione delle donne segretario all’attività lavorativa ed all’aggiornamento professionale.