



## UNIONE NAZIONALE SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI - UNSCP

Roma – tel: 0647824327 . fax: 0647886945 – [unscp@live.it](mailto:unscp@live.it) - [unionesegetari@legalmail.it](mailto:unionesegetari@legalmail.it) -  
<http://www.segetarientilocali.it>

---

**XXII CONGRESSO NAZIONALE DELL'UNIONE –  
Roma – 7, 8 e 9 Aprile 2022**

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

## Sommario

1. Come nasce la mia candidatura e la nostra squadra.....	3
2. Il percorso di costruzione del documento programmatico.....	4
3. Il nostro metodo di fare Sindacato: i valori del passato rinnovati nel futuro .....	5
4. Il ruolo.....	6
5. Il Contratto collettivo nazionale 2019-2021 .....	7
6. Per una seria ed efficace programmazione delle assunzioni .....	9
7. Immissione in servizio e prima nomina.....	10
8. Una nuova casa dei Segretari comunali e provinciali.....	11
9. Modalità di nomina e di cessazione dell’incarico.....	12
10. La comunicazione: verso una “comunità di pratica dei Segretari” .....	13
11. Rafforzamento delle Unioni Regionali.....	14
12. Formazione e aggiornamento .....	14
13. Europa e legalità .....	15
14. Star vicino ai segretari: assicurazioni professionali, assistenza legale, patronato per pratiche di pensioni .....	15
15. Rapporti con le altre organizzazioni sindacali .....	16
16. Le unità funzionali e le modifiche organizzative da apportare .....	16
La Squadra .....	18

## 1. Come nasce la mia candidatura e la nostra squadra

Nei giorni 7, 8 e 9 aprile 2022 si terrà il XXII Congresso Nazionale dell'Unione Nazionale Segretari comunali e provinciali per il rinnovo delle cariche.

Il Congresso eleggerà un nuovo Segretario Nazionale e una nuova squadra di governo che saranno chiamati ad affrontare le diverse sfide che attendono la categoria.

Abbiamo deciso di candidarci perché crediamo nei Segretari e crediamo nell'Unione, quale casa dei Segretari e quale luogo di confronto e dialogo. Riteniamo che la nostra categoria abbia ancora una lunga storia da scrivere. Per tale ragione, l'Unione, quale sindacato maggiormente rappresentativo, deve aver la vocazione di guidarla, con ambizione, guardando lontano, nel solco delle riforme che interesseranno l'ordinamento degli enti locali, dei quali i Segretari sono parte integrante.

Un gruppo di colleghi, di grande competenza ed esperienza sindacale, ha avviato dallo scorso mese di luglio un percorso per l'individuazione del candidato alla carica di Segretario Nazionale, all'esito del quale mi ha chiesto di candidarmi. Ho accettato la proposta, lusingato, con grande entusiasmo. Durante questo percorso c'è stato un gruppo di colleghi che ha ritenuto di seguire altre strade ed altri metodi. Questo ha comportato la nascita di due distinte liste che si confronteranno e si presenteranno agli iscritti nel prossimo Congresso.

Si è andata quindi definendo, in questi mesi, la squadra che mi affiancherà, qualora gli iscritti vorranno premiare la nostra proposta. Abbiamo posto attenzione a realizzare un buon mix tra esperienza e novità, anche se tutti i componenti del gruppo hanno una significativa esperienza sindacale all'interno dell'Unione. Una squadra di altissimo profilo, composta da Franca Bonanata, Luca Costantini, Francesco Bergamelli, Cristina Bloise, Antonella Criaco, Davide Cuna, Tomasina Manconi, Antonella Petrocelli, Gianni Spinella, Giuseppe Zaccara.

Proporrò alla carica di Presidente del Consiglio Rosa Puglia, attuale Vicepresidente del Consiglio, dotata di grande competenza ed esperienza.

Con nostro grande piacere, nei giorni scorsi, Alfredo Ricciardi ha risposto positivamente all'appello che la nostra lista gli ha formulato per accettare la candidatura alla carica di Presidente dell'Unione, un ruolo da sempre fondamentale per la nostra organizzazione, chiamato a rappresentare per il prossimo futuro il Garante dell'unità del nostro grande Sindacato. Proprio sulla base di ciò, abbiamo chiesto ad Alfredo Ricciardi nell'appello di accettare la nostra proposta "affinché subito dopo la proclamazione dell'esito del Congresso, che confidiamo vorrà credere in noi accordandoci la sua fiducia, possiamo insieme ricucire gli inevitabili strappi originati dalla campagna elettorale e costruire una categoria ancora più forte e coesa che possa fare delle diverse sensibilità non causa di divisione ma base per nuove sintesi". Nell'accettare l'incarico Alfredo Ricciardi ha precisato di rispondere positivamente ed accettare "perché quando dite che occorre ritrovare l'unità dopo il Congresso Vi fate carico non solo di chi la pensa come voi ma più ancora di chi non la pensa come voi. Ed in questo bisogno di prossima futura unità io mi riconosco profondamente, in questo obiettivo io credo fermamente".

Abbiamo deciso tutti di candidarci perché crediamo nei Segretari e crediamo nell'Unione quale casa dei Segretari e quale luogo di confronto e dialogo. La nostra categoria ha ancora una lunga storia da scrivere e per questo, l'Unione, quale sindacato maggiormente rappresentativo,

deve aver la vocazione di guidarla, con ambizione, guardando lontano, nel solco delle riforme che interesseranno l'ordinamento degli enti locali, dei quali i Segretari sono parte integrante.

Emerge da quanto finora scritto il primo obiettivo programmatico che consiste nel superare le divisioni createsi, perché dopo il Congresso dovrà tornare ad esistere una sola Unione che dovrà avere la maturità di utilizzare le diversità quale leva di crescita ed arricchimento, piuttosto che quale elemento di indebolimento.

Dopo il Congresso l'Unione dovrà coinvolgere tutti e dovrà farlo insieme a tutti.

## 2. Il percorso di costruzione del documento programmatico

Abbiamo scritto un "Manifesto", pubblicato nel mese di luglio 2021, un insieme di punti da sviluppare, aprendoci al confronto che speravamo potesse tenersi non solo mediante strumenti tecnologici, ma anche mediante assemblee territoriali, per costruire, condividendolo con la categoria, il documento programmatico da sottoporre al congresso.

Purtroppo la pandemia non ha consentito di realizzare riunioni in presenza in ogni regione per discutere e sviluppare con i colleghi i punti del Manifesto per l'Unione. Per tale ragione, con l'obiettivo di redigere il documento programmatico per la formazione della linea sindacale, secondo quanto previsto dall'art. 12, comma 2, dello Statuto dell'UNSCP, abbiamo realizzato una serie di **incontri tematici in videoconferenza, con la formula del webinar**, durante i quali tutti i colleghi interessati hanno potuto ascoltare le nostre proposte, discutere e fornire il proprio contributo. Gli incontri hanno riscosso grande successo tra i Segretari, sia per l'ampia partecipazione che per i contributi forniti.

Questo il programma degli incontri che si sono svolti, che possono essere visualizzati in replica sul nostro sito e sul nostro canale YouTube:

**13 gennaio 2022** Il ruolo e le modalità di nomina e di cessazione dell'incarico. L'organismo di governo della categoria.

**20 gennaio 2022** La programmazione delle assunzioni, immissione in servizio e prima nomina. I programmi di formazione.

**27 gennaio 2022** Verso il nuovo CCNL 2019-2021: gli aspetti economici ancora da risolvere (compensi per l'attività prestata nelle Unioni di comuni; diritti di rogito per i Segretari in servizio negli enti con la dirigenza; compensi per l'attribuzione ad interim ai Segretari di funzioni dirigenziali).

**10 marzo 2022** Un Manifesto per l'Unione: il nostro metodo di fare sindacato. Comunità di pratica, assicurazioni professionali, assistenza legale, patronato per pratiche di pensioni. Uno sguardo all'Europa.

Sono stati svolti anche alcuni incontri dedicati a colleghi di alcune regioni, in un caso perché abbiamo ritenuto necessario farlo (Campania), in altri casi per rispondere ad una espressa richiesta. Questo il programma degli incontri territoriali che si sono svolti, che possono essere visualizzati in replica sul nostro sito e sul nostro canale YouTube:

**21 marzo 2022** Manifesto per l'Unione ha incontrato i colleghi della Campania.

**23 marzo 2022** Manifesto per l'Unione ha incontrato i colleghi della Toscana.

**29 marzo 2022** Manifesto per l'Unione ha incontrato i colleghi della Puglia.

### 3. Il nostro metodo di fare Sindacato: i valori del passato rinnovati nel futuro

Rappresentare il metodo, l'idea stessa di sindacato che si ha, nel momento in cui ci si candida alla guida di un'organizzazione, costituisce, a nostro avviso, **un momento essenziale per comunicare come perseguire gli obiettivi.**

L'Unione si è sempre caratterizzata per essere **un sindacato che difende il presente dei Segretari guardando al loro futuro.** In un mondo, quello della pubblica amministrazione e degli enti locali, che è in profonda e continua (talvolta contraddittoria) evoluzione, assicurare che il ruolo del Segretario sia capace di evolvere rispondendo ai bisogni che cambiano è l'unica via per dare al Segretario un futuro da protagonista del sistema. È questo il primo ed essenziale compito dell'Unione. **E d'altra parte, se non lo facesse l'Unione, chi altri se ne farebbe carico nell'interesse dei Segretari?**

**Rinunciare ad anticipare le evoluzioni,** a elaborare una idea forte e chiara di come la figura del Segretario può rispondere ai più autentici e profondi bisogni del sistema, **sarebbe rinunciare alla più essenziale forma di difesa della categoria che il nostro sindacato può esprimere.**

nel perseguire questo scopo l'Unione ha tradizionalmente utilizzato un **metodo dialogante** rispetto agli interlocutori istituzionali. Anche di fronte a questioni che apparivano insormontabili, e che avrebbero potuto dar luogo a reazioni impulsive, l'Unione ha sempre mostrato la **capacità di agire nel modo più intelligente possibile,** in una prospettiva di medio lungo periodo, preferendo l'efficacia e la capacità di raggiungere gli obiettivi ad una appariscenza delle azioni fine a se stessa. È così che l'Unione è stata capace di affrontare i grandi cambiamenti dell'ordinamento degli enti locali, ed è grazie a questo metodo che l'idea dell'Unione di un Segretario vertice apicale dell'ente si è andata affermando sempre più, fino a vederla scritta nero su bianco nel CCNL, sancendo il ruolo per l'intera categoria, e sancendone definitivamente e irrevocabilmente la qualifica dirigenziale. In questo metodo ci riconosciamo, e vogliamo preservarlo, perché costituisce, a nostro avviso, il vero valore aggiunto del nostro sindacato.

**Vogliamo però anche rinnovare la capacità dell'Unione di essere in sintonia con la categoria,** nel quotidiano della vita lavorativa di tutti noi.

E per far questo ci proponiamo di **rafforzare la capacità, di tutti gli organi, nazionali e territoriali, di dare risposte tempestive e coerenti alle esigenze espresse dal comune sentire della categoria.**

Vogliamo creare **nuovi spazi e nuovi modi per ascoltare e confrontarsi con le diverse sensibilità espresse dalla categoria,** perché la sintesi sia sempre più ampia, così che **tutti insieme possiamo essere protagonisti delle decisioni,** e l'Unione si confermi e rafforzi come **punto di riferimento per tutti i Segretari comunali e provinciali.**

La squadra che si candida a dirigere l'Unione informerà la propria azione a questi principi: **porre obiettivi ambiziosi**, riassunti nei punti programmatici del Manifesto qui approfonditi, condividere tali obiettivi con gli iscritti aprendo al loro contributo di idee ed esperienze, cercare di **attuarli nella consapevolezza che vari interessi devono essere bilanciati** e che la bontà delle nostre proposte dovrà essere tenacemente trasmessa ai nostri interlocutori affinché, come accaduto anche in passato, ne comprendano l'**utilità non solo per la categoria dei segretari comunali e provinciali ma per l'intero sistema delle autonomie locali**.

E fare tutto questo **in sintonia con il comune sentire della categoria**, esserci ogni giorno, rispondere ai bisogni, è il nostro impegno.

**Nei mesi che hanno preceduto la presentazione del presente documento programmatico, la lista Manifesto per l'Unione ha dato dimostrazione di credere realmente nel metodo dialogante: attraverso gli incontri di cui si è detto sono stati discussi i temi di maggiore rilevanza per i Segretari, per scrivere il documento programmatico da presentare al Congresso in modo coerente con le esigenze espresse dal comune sentire della categoria.**

#### 4. Il ruolo

Grazie al contributo instancabile dell'Unione, il Segretario comunale e provinciale è stato inequivocabilmente inquadrato nella **dirigenza pubblica**, essendo la disciplina contrattuale inserita nell'ambito dell'Area dirigenziale delle Funzioni locali.

Il CCNL 2016/2018 dell'Area delle Funzioni locali, sottoscritto il 17 dicembre 2020, ha definitivamente consacrato il Segretario comunale e provinciale nel suo **ruolo di direzione dell'ente locale** (valorizzato anche con la sentenza della Corte Costituzionale n. 23/2019), facendo ipotizzare un auspicabile sviluppo normativo che porterà all'eliminazione totale della figura del direttore generale esterno. Occorre *perseguire nel lavoro di valorizzazione del Segretario comunale e provinciale nel ruolo di direzione apicale dell'ente locale*, individuando ogni strumento in grado rendere le funzioni attribuite sempre più coerenti e armoniche fra loro e non, come talvolta appare, contraddittorie quando non addirittura contrapposte.

**Perseguire un ruolo chiaro e forte è, secondo noi, vitale.**

Non c'è categoria se non c'è un ruolo chiaro nel quale tutti ci riconosciamo. Una categoria è quella nella quale tutti fanno lo stesso lavoro, che assicuri quindi identità di professionalità, di regole, di bisogni, anche identità di problemi, ma per gli stessi problemi possono cercarsi le stesse soluzioni.

Lo sforzo dell'Unione deve quindi essere quello di perseguire un **ruolo chiaro, coerente con l'assetto ordinamentale nel quale si colloca, quale condizione imprescindibile per essere categoria**.

È di questi giorni la notizia che è stato predisposto un disegno di legge delega per la modifica del Testo unico degli enti locali. Nel DDL si prevede un apposito articolo teso alla revisione dello stato giuridico, del ruolo, delle funzioni e alla riorganizzazione delle carriere del Segretario. Occorre cogliere questa occasione per essere noi per primi a proporre riforme che arricchiscano la nostra funzione e rendano il nostro sistema un modello per la Pubblica Amministrazione. L'Unione ha in più occasioni espresso idee e capacità di accogliere sfide innovative. In questa

fase storica è chiamata ad essere protagonista della riforma perché la stessa sia la sede dove promuovere e rafforzare il ruolo del Segretario. Come scritto in precedenza “rinunciare ad anticipare le evoluzioni, a elaborare una idea forte e chiara di come la figura del Segretario può rispondere ai più autentici e profondi bisogni del sistema, sarebbe rinunciare alla più essenziale forma di difesa della categoria che il nostro sindacato può esprimere”. La riforma del ruolo del Segretario dovrà avere l’Unione come protagonista. Attraverso il nostro metodo dialogante sarà possibile consentire ad ogni iscritto di partecipare al processo di riforma, ferma restando la necessità di raggiungere sintesi nell’interesse della categoria: un grande confronto che porterà ad una ricca sintesi.

## 5. Il Contratto collettivo nazionale 2019-2021

Come già detto, il contratto 2016-2018 ha definitivamente **consacrato il Segretario comunale e provinciale nel suo ruolo di direzione dell'ente locale**. Occorre, quindi, proseguire nel lavoro di riconoscimento del "valore" di tale ruolo mediante la definizione di un **sistema retributivo coerente** con tutte le funzioni e le attività poste in essere dal Segretario.

**Il trattamento economico dei Segretari va quindi commisurato alla funzione di dirigente apicale dell'ente locale che l'ordinamento gli assegna.**

Sebbene, infatti, con il CCNL del 17 dicembre 2020 siano stati fatti notevoli passi avanti per garantire al Segretario comunale e provinciale il giusto trattamento economico rispetto alle funzioni svolte, ci sono ancora alcune partite aperte di cui si dovrà fare carico, necessariamente, la prossima tornata contrattuale.

Il CCNL 17/12/2020 ha previsto l’istituzione di una Commissione paritetica (art. 110) per analizzare le caratteristiche della struttura retributiva del Segretario comunale, definire i nuovi criteri e parametri per la maggiorazione della retribuzione di posizione nell’ambito della contrattazione integrativa nazionale, tenendo conto della valorizzazione della funzione di sovrintendenza e coordinamento del Segretario. Tale valorizzazione **dovrà comportare un aumento dei parametri di maggiorazione** con il superamento dell’attuale limite del 50% della retribuzione di posizione in godimento e del limite inferiore per le sedi fino a 3.000 abitanti (art. 2 CCDI 22/12/2003).

In tema di maggiorazione, altra criticità da attenzionare è costituita dal **limite di spesa relativo al trattamento economico accessorio** di cui all'articolo 23, comma 2, del D. lgs. n. 75/2017, che in molte circostanze sta costituendo un vero e proprio ostacolo per i Segretari al riconoscimento della maggiorazione dell’indennità di posizione e dell’indennità di risultato. L’art. 3, comma 2, del D.L. 80/2021 dispone che tali limiti *“compatibilmente con il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica, possono essere superati, secondo criteri e modalità da definire nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei limiti delle risorse finanziarie destinate a tale finalità”*.

Si tratta di un’apertura normativa che dovrà essere opportunamente sfruttata.

Nell’ambito delle criticità rimaste ancora irrisolte particolare attenzione dovrà rivolgersi inoltre sui seguenti temi:

- compensi per l’attività prestata nelle Unioni di comuni;

- diritti di rogito per i Segretari in servizio negli enti con la dirigenza;
- compensi per l'attribuzione ad interim ai Segretari di funzioni dirigenziali.

*A) Compensi per l'attività prestata nelle Unioni di comuni.* La Commissione paritetica istituita dal CCNL 17 dicembre 2020, nel definire i nuovi criteri e parametri per la maggiorazione della retribuzione di posizione, dovrà tenere in adeguata “considerazione di ogni altro fattore significativo incidente sulle responsabilità interne ed esterne assunte dal Segretario all'interno dell'ente ivi compresi gli incarichi nelle Unioni dei comuni”. Anche in tal caso il CCNL del 17/12/2020 ha aperto la strada che dovrà essere percorsa con decisione al fine di individuare specifici compensi per l'attività prestata nelle Unioni di comuni al fine di **rendere la retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e delle responsabilità del Segretario.**

*B) Diritti di rogito per i Segretari in servizio negli enti con la dirigenza.* La modifica normativa introdotta dal D.l. n. 90/2014 in tema di diritti di rogito conduce a non remunerare la funzione rogatoria svolta dai Segretari che operano in enti con dirigenza. La norma ha creato un problema di coerenza retributiva del sistema, rispetto alle previsioni contenute nei contratti di lavoro, tra i Segretari che operano in enti privi di dirigenti e quelli che operano in enti con dirigenti. Infatti, in molte circostanze si verificano ipotesi in cui Segretari in servizio in enti più piccoli, appartenenti a classi di segreteria inferiori, percepiscono una retribuzione più elevata dei colleghi in servizio in enti più grandi, appartenenti a classi di segreteria superiori. Inoltre, non è infrequente assistere a cambi di sedi che rappresentano un “avanzamento di carriera” cui corrisponde una riduzione complessiva della retribuzione percepita dal Segretario che, proveniente da ente privo di dirigenti, si ritrova nel nuovo ente di dimensioni più grandi con i dirigenti ad avere un incremento dell'indennità di posizione che non compensa la perdita di una voce importante della retribuzione quale è quella dei diritti di rogito. Il tema è molto sentito nella categoria, come è merso nel corso dei webinar destinati alla costruzione della linea sindacale. **Su tale aspetto l'azione sindacale dovrà prestare particolare attenzione, in quanto non è corretto che all'aumento della complessità del lavoro e delle responsabilità non segua un coerente sviluppo del sistema retributivo.** Uno dei principi costituzionali in tema di lavoro è quello scolpito nell'art. 36 il quale sancisce che “*Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro*”. La norma sui diritti di rogito, inserita in un provvedimento d'urgenza, modificata in sede di conversione con una norma che ha creato notevoli problemi interpretativi, non ha minimamente valutato le conseguenze in tema di coerenza del sistema retributivo dei Segretari comunali. La criticità è già stata segnalata dall'Unione, in data 10 aprile 2019, nell'Audizione nell'ambito dell'indagine conoscitiva sull'applicazione del Codice dei Contratti pubblici svolta dalla Commissione VIII - Lavori pubblici del Senato della Repubblica, dove si è auspicato un intervento legislativo in materia. A breve la Corte Costituzionale sarà chiamata pronunciarsi in ordine alla costituzionalità della norma. L'auspicio non può che essere quello che la norma sia dichiarata incostituzionale. In difetto, dovranno comunque ipotizzarsi soluzioni dal punto di vista contrattuale: possono ipotizzarsi diversi interventi, sia sotto forma di specifica maggiorazione all'indennità di posizione che in termini di incremento della percentuale di indennità di risultato. In ogni caso il tema della coerenza del sistema retributivo dei Segretari assume carattere prioritario nelle future azioni sindacali.

*C) Compensi per l'attribuzione ad interim ai Segretari di funzioni dirigenziali.* Fermo restando l'assoluta eccezionalità della fattispecie, per l'attribuzione al Segretario di incarichi finalizzati alla copertura di una posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare occorre prevedere



apposito compenso. Attualmente ai dirigenti cui è attribuito un incarico ad interim è corrisposto uno specifico compenso a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, di importo compreso tra il 15% ed il 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

Durante gli incontri organizzati dalla nostra lista, tesi alla definizione della linea sindacale, è emersa forte l'esigenza da parte di molti colleghi che sia fornita, in modo strutturato, maggiore possibilità ai Segretari dei grandi enti di rappresentare gli aspetti peculiari, anche di natura retributiva, connessi con lo svolgimento degli incarichi in tali enti. Per tale ragione, si prevede di istituire un'unità funzionale che garantirà il raccordo delle esigenze e delle istanze dei colleghi dei grandi enti con i vertici dell'Unione.

## 6. Per una seria ed efficace programmazione delle assunzioni

Un confronto tra il dato attuale con quanto emerge dalla lettura del decreto ministeriale datato 14 giugno 1997, di istituzione dell'albo provvisorio dei Segretari comunali e provinciali in servizio alla data del 18 maggio 1997 (e cioè all'indomani della legge di riforma), evidenzia che **nell'arco di (quasi) 25 anni si è passati da una dotazione effettiva di circa 6.000 unità ad una dotazione al di sotto delle 2500 unità!**

Dai dati elaborati alla data del 01.07.2021 su 2363 sedi di classe IV ben 2184 (il 92,4%) non hanno un Segretario comunale. Ma anche per le sedi di classe III la situazione non è positiva: su 1337 ben 603 (il 45,10%) sono senza Segretario!

Gli attuali numeri dei Segretari in servizio, i lunghissimi tempi di assunzione di nuovi Segretari (passano diversi anni dal momento della decisione di indire i concorsi al momento dell'immissione in ruolo), richiedono necessariamente una riforma. Si aggiunga, per valutare appieno l'inadeguatezza del sistema, che la decisione di assumere viene presa dopo che il posto in organico si è reso vacante.

La grave carenza dei Segretari da una parte rischia di bloccare gli enti locali o li costringe a soluzioni in palese contrasto con l'efficienza degli enti, dall'altra costringe i Segretari in servizio a orari di lavoro faticosi per cercare di mandare avanti il sistema delle autonomie.

Per risolvere il problema della carenza dei Segretari l'Unione in una recente Audizione parlamentare ha presentato una serie di **proposte volte da un lato all'aumento dei posti per il concorso già bandito, sia ad un aumento dei posti per i concorsi in programma.**

La legge di conversione al D.L. n. 4/2021 (cd Sostegni ter) ha previsto, ad iniziativa del Ministero dell'Interno e con il sostegno dell'Anci, per la durata del P.N.R.R. (e quindi fino al 2026) che il turn over dei Segretari sia elevato dal 100 al 120% dei cessati dell'anno precedente. Tale previsione, come scritto in un recente comunicato dell'Unione, risponde ad un oggettivo bisogno rappresentato dalla enorme carenza di Segretari e testimonia in modo innegabile il rinnovato riconoscimento della essenzialità della figura, che viene valorizzata e sulla quale l'intero Sistema Istituzionale torna ad investire con convinzione.

È inoltre fondamentale insistere su **uno o più concorsi nazionali di secondo livello**, come già avviene per la dirigenza pubblica ai sensi del D.Lgs. n. 165/2001, riservando la partecipazione

alle migliori professionalità esistenti sui territori (funzionari degli enti in possesso dei requisiti per l'accesso), con particolare riferimento alle Regioni ove è maggiore l'urgenza.

L'Unione con senso di responsabilità ha effettuato una specifica proposta in materia, chiedendo l'approvazione di uno specifico provvedimento idoneo ad innovare la procedura di reclutamento, mantenendone il pieno rigore e la capacità di selezione secondo i migliori standard di qualificazione professionale, ma al tempo stesso sveltendone lo svolgimento. Nell'ambito della procedura concorsuale, (concorso nazionale e corso di formazione), prevista dal D.P.R. n. 465/1997, si è richiesta la previsione di una quota – non superiore alla metà del fabbisogno complessivo autorizzato – da reclutarsi mediante la sola fase concorsuale, con immissione all'Albo, al suo superamento. Per tale quota “riservata” la proposta precisava che *“i requisiti di accesso debbono essere riproporzionati per garantire una adeguata qualificazione professionale anche in assenza dello svolgimento del successivo Corso Concorso, e pertanto - in analogia e sul modello dei concorsi nazionali per figure di alto profilo – la partecipazione è riservata ai soli funzionari già in servizio nella pubblica amministrazione, in possesso del requisito della richiesta laurea specialistica ovvero magistrale, e con cinque anni di esperienza maturata nelle posizioni funzionali della Pubblica Amministrazione medesima per l'accesso alle quali è richiesto il diploma di laurea. Per i vincitori dovrà essere prevista l'assegnazione esclusivamente agli specifici Albi regionali, previamente individuati, ove la carenza è particolarmente significativa, unitamente all'obbligo di permanenza per almeno un triennio e/o un quinquennio”*.

La legge di conversione al D.L. n. 4/2021 (cd Sostegni ter) è stata elevata la riserva di partecipazione al concorso riservata ai funzionari da un massimo del 30% ad un massimo del 50%. Tale misura, che comunque richiede la partecipazione al normale concorso dei funzionari, non pare essere in linea con l'esigenza attuale di fornire tempestive e qualificate risposte al sistema. L'immissione in servizio, al termine delle procedure attualmente in atto, dei vincitori di concorso difficilmente potranno fornire una risposta esaustiva al sistema, in considerazione del numero di gran lunga superiore delle sedi vacanti rispetto al numero dei previsti ingressi in servizio.

## 7. Immissione in servizio e prima nomina

Le limitazioni alla spesa di personale, al trattamento accessorio, le difficoltà finanziarie degli enti di minori dimensioni demografiche (con particolare riferimento a quelli di classe IV), **impongono l'adozione di una o più misure coordinate per garantire l'immediata presa in servizio dei segretari vincitori di concorso**. Le azioni che possono ipotizzarsi, da applicare anche in forma congiunta, sono le seguenti:

- un innalzamento della fascia demografica d'accesso alla carriera ad almeno 5.000 abitanti, salvaguardando i valori della retribuzione di posizione attualmente previsti;
- forme di esclusione o di diverso computo della spesa del Segretario dal calcolo dei limiti di spesa relativi al personale, ovvero, in via temporanea, prevedere forme di sostegno, a carico del bilancio dello Stato, relativamente alle spese che i piccoli comuni affrontano per i Segretari Comunali.

Inoltre, poiché nel corso del mandato verranno immessi in ruolo molti Segretari (al momento sono state autorizzate 808 assunzioni), intendiamo costituire un'apposita **unità funzionale**, presieduta da un membro della Segreteria Nazionale, che garantirà il **raccordo delle esigenze e delle istanze dei nuovi colleghi con i vertici dell'Unione**.

Non appare assolutamente condivisibile la soluzione apportata al tema dell'immissione in servizio dei nuovi segretari quella contenuta nell'art. 12-bis del D.L. n. 4/2022, nel testo risultante dalla Legge di conversione n.25/2022. Tale norma prevede che i Segretari iscritti nella fascia iniziale (fascia C), su richiesta del Sindaco e previa autorizzazione del Ministero dell'interno, possono assumere la titolarità anche in sedi, singole o convenzionate, di classe III, quindi della fascia professionale immediatamente superiore, purché fino ad un massimo di 5.000 abitanti, in caso di vacanza della sede stessa e qualora la procedura di pubblicizzazione sia andata deserta; tale titolarità ha la durata di un periodo massimo di 6 mesi, prorogabili fino a 12. Come evidenziato nel comunicato della Segreteria Nazionale dell'Unione, la norma "alle specifiche condizioni lì indicate, consente la titolarità di un Segretario iscritto in fascia C in sedi superiori fino a 5mila abitanti solo per un periodo di tempo estremamente limitato, ovvero 6/12 mesi. La previsione di un arco temporale così limitato, evidentemente mutuata dall'istituto delle mansioni superiori, determina però una condizione di **"titolarità precaria"**. Non trattandosi, infatti, di autorizzare incarichi di reggenza speciale o aggiunte temporanea di ulteriori enti ad una preesistente sede di titolarità, alla scadenza di tale limitato periodo il Segretario, a tenore della norma, cessando di poter essere titolare di quella sede, verrebbe collocato in disponibilità".

Ebbene, all'esito di un concorso di assoluta complessità, si ritiene non condivisibile e anche di dubbia legittimità costituzionale, che si offra ai vincitori un incarico per un periodo massimo di 6 mesi prorogabili, per scelta insindacabile dell'organo politico, per ulteriori 6 mesi! In un sistema normativo nel quale anche gli incarichi conferiti senza concorso, su base fiduciaria, ex art. 110 del TUEL debbono essere conferiti per un periodo minimo di 3 anni, la norma appare introdurre una deroga alla durata degli incarichi dei Segretari del tutto ingiustificata e pericolosa. Nel citato comunicato della Segreteria nazionale dell'Unione si è precisato che il quadro normativo delineato **"non appare offrire quelle ragionevoli condizioni di "affidamento" nella stabilità della propria posizione lavorativa di cui godono tutti i Segretari e di cui la stessa giurisprudenza costituzionale rammenta l'importanza, in termini di congrua durata degli incarichi dirigenziali a garanzia dei principi di buon andamento ed imparzialità"**.

Per garantire l'immediata presa in servizio dei nuovi segretari si ribadisce che assume carattere fondamentale l'individuazione di *"forme di esclusione o di diverso computo della spesa del Segretario dal calcolo dei limiti di spesa relativi al personale. Tale esenzione, che ben potrebbe condizionarsi al necessario mantenimento degli equilibri di bilancio garantendo così l'invarianza della spesa complessiva, sarebbe peraltro del tutto coerente non solo con l'obbligo di ogni comune di avere un Segretario ma anche con il fatto che l'onere economico per l'assunzione dei Segretari è già autorizzato a monte dal Governo in sede di Piano del Fabbisogno e di indizione dei Corsi – Concorsi"*.

## 8. Una nuova casa dei Segretari comunali e provinciali

L'abolizione nel 2010 delle Agenzie e il passaggio della gestione dell'Albo al Ministero dell'Interno è stata una riforma dettata esclusivamente dall'esigenza di ridurre la spesa pubblica, senza alcuna valutazione in merito alla possibilità di individuare soluzioni qualitativamente migliori e, magari, più funzionali.

La gestione dell'Albo è affidata ora al Ministero dell'Interno, che si avvale di un Consiglio Direttivo, sentita la Conferenza Stato Città e Autonomie locali (art. 10, comma 7, del DL 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213).

**Il sistema delle autonomie locali non ha avuto sicuramente giovamento dall'attuale forma di gestione dell'Albo che ha escluso completamente i Segretari comunali dagli organi decisionali.** L'Albo non riesce a svolgere neanche la sua funzione primaria: garantire che in ogni sede di segreteria ci sia un Segretario titolare.

La carenza di Segretari dimostra come l'attuale forma di gestione dell'Albo non sia assolutamente soddisfacente. Nella inevitabile riforma del sistema non potrà prescindere dal prevedere l'obbligatoria presenza all'interno della *governance* chiamata a gestire l'Albo di rappresentanti dei Segretari: **il governo del sistema non può prescindere dal costante e continuo contributo dei Segretari**, che conoscono il mondo delle autonomie e che sono i primi ad essere toccati dalle decisioni che li riguardano.

È di questi giorni la notizia dell'approvazione da parte del Consiglio Regionale della Regione Sardegna di un emendamento al DDL 314/A "*Interventi vari in materia di enti locali in Sardegna*", il quale prevede che "*Al fine di sopperire con urgenza all'attuale carenza di Segretari comunali iscritti all'Albo dei Segretari comunali e provinciali, in deroga alle ordinarie modalità di accesso all'Albo stesso di cui all'art. 13 del Decreto della Repubblica 4 dicembre 1997 n. 465, nelle more di una riforma regionale dell'ordinamento dei Segretari comunali e provinciali, e comunque non oltre il 31 dicembre 2024, gli istruttori direttivi e i funzionari di ruolo dei Comuni e delle Province della Sardegna, in possesso dei diplomi di laurea di cui all'articolo 13, comma 1 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 465 del 1997, che ne facciano richiesta all'Albo dei Segretari comunali e provinciali e che ricoprono o abbiano ricoperto dalla data di pubblicazione la presente legge l'incarico di vicesegretario, sono iscritti all'Albo dei Segretari comunali e provinciali Sezione Regionale Sardegna, nella fascia di appartenenza del Comune o Provincia ove prevalentemente abbiamo svolto l'incarico.*" La norma appare palesemente incostituzionale, oltre ad essere inapplicabile. Su tale tentativo, al pari di ogni altro tentativo teso a individuare soluzioni "fantasiose" per risolvere il problema della carenza dei Segretari, l'azione di contrasto sarà ferma e tenace: **ogni tentativo di "riduzione al basso" dei requisiti e dei percorsi di accesso in carriera vedrà la nostra ferma opposizione.**

## 9. Modalità di nomina e di cessazione dell'incarico

Un passaggio della sentenza della Corte Costituzionale n. 23/2019 consente di affrontare il tema delle modalità di nomina dei Segretari. Nella sentenza si legge che la scelta del Segretario "*pur fiduciaria e condotta intuitu personae, presuppone l'esame dei curricula di coloro che hanno manifestato interesse alla nomina e richiede quindi non solo la valutazione del possesso dei requisiti generalmente prescritti, ma anche la considerazione, eventualmente comparativa, delle pregresse esperienze tecniche, giuridiche e gestionali degli aspiranti*".

**La garanzia di un serio procedimento di individuazione del Segretario deve considerarsi obiettivo dell'Unione.** Il Segretario è figura apicale chiamata a svolgere funzioni multiformi, tanto di garanzia quanto di collaborazione con gli organi dell'ente e di sovrintendenza e coordinamento dell'attività gestionale.

Tale figura apicale può garantire il corretto svolgimento delle multiformi funzioni, in quanto da una parte appartenga ad un **Albo professionale gestito a livello nazionale, cui si accede mediante un rigoroso concorso pubblico, e dall'altra venga nominata nel comune dal sindaco all'esito di un procedimento che consenta la serietà della scelta.**

La scelta, infatti, dovrebbe seguire a procedure improntate a criteri oggettivi e predeterminati, che consentano, anche mediante il ricorso ad apposito organismo terzo, la redazione di una rosa numericamente predeterminata dalla quale il capo dell'amministrazione possa scegliere.

Quanto alla cessazione dell'incarico, ferma restando l'attuale disciplina eccezionale della revoca, nel prossimo contratto dovrà trovare spazio la **procedimentalizzazione della cessazione anticipata dall'incarico del Segretario**, per volontà congiunta con il Sindaco. Nel procedimento dovrà necessariamente prevedersi che il Segretario sia obbligatoriamente assistito da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia, al fine di evitare che l'istituto venga utilizzato in forma distorta, con pregiudizio dei segretari interessati. L'obbligatoria assistenza del Segretario garantisce l'uso corretto dell'istituto, che in caso del tutto eccezionali può costituire una buona soluzione per i Segretari interessati.

## 10. La comunicazione: verso una "comunità di pratica dei Segretari"

La comunicazione dell'Unione deve rivolgersi ai Segretari comunali, ad altri soggetti del mondo delle autonomie e all'opinione pubblica, al fine di veicolare le attività poste in essere dall'Unione, le posizioni assunte dal sindacato e le notizie/informazioni di interesse per la categoria. Proprio in considerazione della varietà sia dei contenuti che dei destinatari, la comunicazione deve utilizzare diversi strumenti al fine di essere coerente con i propri obiettivi e con gli ipotetici destinatari.

La comunicazione deve permettere di veicolare:

1. **le attività poste in essere dall'UNSCP**; ci si riferisce ad esempio a convegni, manifestazioni, incontri istituzionali, ecc.
2. **le posizioni assunte dal sindacato**, sia con riferimento a temi istituzionali che a quelli contrattuali;
3. **le notizie/informazioni di interesse per la categoria**, considerandosi tali non solo le informazioni attinenti allo status del Segretario (ad esempio, circolari del Ministero, sentenze e pareri sull'applicazione di istituti contrattuali), ma anche quelle tese ad "agevolare" la categoria nell'attività lavorativa quotidiana (anche mediante la realizzazione di vere e proprie comunità di pratica).

Per le attività poste in essere dall'UNSCP e le posizioni assunte dal sindacato dovrà farsi ricorso a soggetti professionalmente capaci di veicolare tali informazioni. Sul punto si ritiene molto utile l'esperienza fatta in passato con l'Agenzia stampa DIRE, che potrà essere replicata.

Quando invece l'obiettivo primario della comunicazione è quello di rivolgersi principalmente alla categoria ed al mondo delle autonomie, con contenuti prevalentemente tecnici, gli attori principali della comunicazione non possono che essere tecnici. A tal proposito occorre predisporre **un sito internet con contenuti tecnici alimentato dagli stessi Segretari. Abbiamo le intelligenze e le conoscenze per farlo**. Un sito che possa essere non soltanto di informazione, ma anche e soprattutto di **confronto e di scambio di esperienze**. Il sito dovrà essere collegato ai vari social per una maggiore diffusione dei contenuti e per consentire maggiore interazione da parte dei colleghi. L'obiettivo finale è quello di creare un riferimento che possa far nascere una vera e propria **comunità di pratica tra i Segretari**, dalla quale potrebbero derivare diverse iniziative quali giornate di formazione e creazione di riviste specializzate.

Per il perseguimento di tali obiettivi si confida di poter lavorare insieme all'Associazione Machiavelli, individuando e perseguendo con la stessa soluzioni condivise sia nelle attività di comunicazione "interna" che nella attività formative.

## 11. Rafforzamento delle Unioni Regionali

Una delle grandi ricchezze dell'Unione è costituita dalla sua articolazione regionale, che vede in ogni territorio la presenza di un referente. I **Segretari regionali dell'Unione svolgono un'attività fondamentale**: punti di riferimento per i colleghi in ordine a problematiche quotidiane e "termometri" dell'Unione sui territori al fine non solo di segnalare criticità e problemi, ma anche di formulare proposte da sottoporre alla segreteria nazionale a seguito di incontri nei territori.

A tal fine dovrà darsi opportuna valorizzazione da parte dei Segretari regionali anche alle Unioni Provinciali, che saranno per i colleghi il primo punto di riferimento, soprattutto nelle regioni con maggior numero di iscritti.

Proprio l'importanza dell'attività delle Unioni regionali dovrà comportare una particolare attenzione sul corretto ed efficace funzionamento di riferimenti territoriali in ogni regione, applicando le previsioni statutarie in caso di mancato funzionamento (art. 32). Potranno eventualmente ipotizzarsi articolazioni interregionali laddove le situazioni dei territori dovessero far ritenere tale soluzione più efficace.

Al fine di raggiungere l'**ambizioso obiettivo di una capillare copertura territoriale** e garantire il corretto funzionamento delle Unioni Regionali, dovrà darsi attuazione alla previsione statutaria (art. 26, comma 2, lett. a) che individua nella Conferenza organizzativa l'unità funzionale per il raccordo tra le articolazioni regionali e l'Unione Nazionale. La "Conferenza organizzativa" è coordinata dal ViceSegretario nazionale Responsabile della organizzazione e composta dai Segretari organizzativi regionali.

Da tali azioni ci aspettiamo un significativo impulso per il tesseramento, al fine di **rafforzare la rappresentatività dell'Unione**.

## 12. Formazione e aggiornamento

A seguito della soppressione della SSPAL, i Segretari comunali e provinciali non hanno più avuto una formazione pensata, pianificata e realizzata per il ruolo che essi sono chiamati a ricoprire.

La formazione, che è stata successivamente alla citata soppressione demandata all'ANCI, si è concretizzata nel mero aggiornamento sui temi di attualità del momento legati all'iper-produzione normativa che ha caratterizzato e caratterizza l'attuale momento storico. Quella di cui hanno beneficiato i Segretari è stata, quindi, una formazione a spot che non forma, ma che – se va bene – aggiorna.

Ma la formazione "*non è capire come adempiere ad un nuovo obbligo normativo, né evitare una sanzione: la formazione, invece dell'aggiornamento, trasforma le pratiche degli individui e delle organizzazioni, a partire dal cambiamento dei quadri interpretativi della realtà.*" Questo è quanto emerge da una recente survey sulla formazione nella PA in generale ma vale soprattutto per i

Segretari comunali e provinciali che, in quanto organo di vertice degli enti locali, sono chiamati a **individuare i cambiamenti richiesti alla sfera pubblica e definire gli strumenti per accompagnare la trasformazione della PA, infrastruttura cruciale di tutte le politiche pubbliche.**

Allo stato attuale non esiste una formazione pianificata ma una formazione a spot, a seconda delle esigenze e delle attualità del momento, senza alcuna impostazione e visione di insieme che metta al centro lo sviluppo programmato delle conoscenze e delle competenze che interessano la nostra figura. Anzi, se vogliamo, manca proprio quella parte di formazione per l'accrescimento delle conoscenze: mentre le competenze possono essere soddisfatte da una formazione "a domanda", "a la carte", per gli approfondimenti così non è.

È necessario, quindi, chieder a gran voce la **progettazione di piani formativi annuali che assicurino l'adeguamento delle competenze dei Segretari al ruolo che sono chiamati ad agire in una Pubblica amministrazione moderna e adeguata a gestire le opportunità di cambiamento e le risorse previste nel PNRR.**

### 13. Europa e legalità

Nel corso del mandato verrà confermata l'operatività dell'articolazione funzionale "**Officine della legalità**" deputata all'elaborazione di strategie amministrative idonee a promuovere la legalità, prevenire infiltrazioni criminali e contrastare le azioni discriminatorie nella Pubblica Amministrazione Locale, il tutto relazionandosi con altri organismi che si occupano dei medesimi fenomeni.

Inoltre, verrà creata una nuova unità funzionale denominata "**Segretari in Europa**" con l'obiettivo di creare rapporti ed occasioni di studio con le organizzazioni dei Segretari di altri paesi europei. La proiezione verso un "diritto amministrativo europeo" ci impone di cominciare a guardare fuori dai confini nazionali per analizzare modelli organizzativi comparati. L'obiettivo è non solo lo studio delle norme che disciplinano in altri paesi europei il ruolo, le modalità di nomina e le funzioni di figure professionale assimilabili al Segretario comunale, ma anche quello di analizzare gli ordinamenti locali in cui essi operano.

### 14. Star vicino ai segretari: assicurazioni professionali, assistenza legale, patronato per pratiche di pensioni

Oltre che proseguire nell'offrire ai colleghi uno strumento di **copertura assicurativa per la responsabilità amministrativa** riteniamo opportuno stipulare una convenzione con uno studio legale per individuare condizioni vantaggiose per gli iscritti che dovessero avere necessità di fare ricorso all'autorità giudiziaria per la **difesa di propri diritti ed interessi connessi alla prestazione lavorativa.**

Lo Statuto dell'Unione prevede inoltre un'articolazione funzionale denominata "**Patronato**" coordinata da un Vice Segretario nazionale e composto da altri 4 (quattro) Segretari iscritti, anche in quiescenza. Dovrà darsi attuazione alla previsione Statutaria. Tale unità funzionale dovrà

costituire un punto di riferimento per gli iscritti per l'accesso a tutte le procedure previste dalle norme vigenti per l'erogazione delle prestazioni Inps - Gestione Dipendenti Pubblici.

## 15. Rapporti con le altre organizzazioni sindacali

La recente tornata contrattuale ha dimostrato che per raggiungere obiettivi significativi per i Segretari nei tavoli negoziali, l'attuale sistema di negoziazione impone un costante raccordo con le altre organizzazioni sindacali, in primo luogo con i confederali.

I rapporti che si sono creati in questi anni con i confederali sono stati di forte e costante collaborazione, basati essenzialmente sulla stima e fiducia reciproca dei soggetti che rappresentavano ai tavoli le diverse organizzazioni e confederazioni.

In prospettiva si manifesta l'esigenza di costituire un vero e proprio **coordinamento con i confederali**, basato non solo sulla stima reciproca delle persone, che costituisce comunque un valore importante, ma su apposite regole di condotta, poste in essere nella convinzione che per ciascuno costituisce un arricchimento della propria azione sindacale il coordinamento con le altre organizzazioni.

## 16. Le unità funzionali e le modifiche organizzative da apportare

Nel presente documento si è programmata la conferma e la istituzione di nuove unità funzionali. Nel dettaglio si è prevista:

- la conferma dell'operatività dell'articolazione funzionale “**Officine della legalità**” coordinata dal Presidente dell'Unione e composta da altri 4 (quattro) Segretari iscritti, anche in quiescenza;
- l'attivazione di un'articolazione funzionale denominata “**Patronato**”, prevista dallo Statuto, coordinata da un ViceSegretario nazionale e composto da altri 4 (quattro) Segretari iscritti, anche in quiescenza. Dovrà darsi attuazione alla previsione Statutaria. Tale unità funzionale dovrà costituire un punto di riferimento per gli iscritti per l'accesso a tutte le procedure previste dalle norme vigenti per l'erogazione delle prestazioni Inps - Gestione Dipendenti Pubblici;
- la creazione di una nuova unità funzionale denominata “**Grandi enti**” destinata a fornire, in modo strutturato, maggiore possibilità ai Segretari dei grandi enti di rappresentare gli aspetti peculiari, anche di natura retributiva, connessi con lo svolgimento degli incarichi in enti di grandi dimensioni. Per tale ragione, si prevede di istituire un'unità funzionale che garantirà il raccordo delle esigenze e delle istanze dei colleghi dei grandi enti con i vertici dell'Unione.
- la creazione di una nuova unità funzionale denominata “**Segretari in Europa**” con l'obiettivo di creare rapporti ed occasioni di studio con le organizzazioni dei Segretari di altri paesi europei. La proiezione verso un “diritto amministrativo europeo” ci impone di cominciare a guardare fuori dai confini nazionali per analizzare modelli organizzativi comparati;
- la creazione di un'apposita unità funzionale “**Nuovi iscritti all'Albo**”, presieduta da un membro della Segreteria Nazionale, che garantirà il raccordo delle esigenze e delle istanze dei nuovi colleghi con i vertici dell'Unione.



In un'ottica di maggiore funzionalità della nostra organizzazione andranno previste modifiche organizzative, anche partendo dal lavoro preparatorio effettuato dall'apposita Commissione per le modifiche statutarie, che consentano:

- una migliore redistribuzione dei compiti all'interno della Segreteria Nazionale, eventualmente ritornando alla previsione originaria di un soggetto Responsabile dell'organizzazione non gravato da funzioni vicarie;
- un miglior raccordo tra il Consiglio e la Segreteria Nazionale;
- un miglior raccordo delle unità funzionali con la Segreteria Nazionale;
- individuazione di forme organizzative che assicurino la partecipazione di tutti coloro che rappresentano gli iscritti e le loro diverse sensibilità alla vita dell'Unione; su tematiche importanti per la categoria dovranno essere rafforzati strumenti di coordinamento e confronto, anche in considerazione della presenza nel Congresso di due liste distinte.

## La Squadra

L'organigramma completo che si propone alla guida dell'Unione è il seguente:

Presidente dell'Unione: **Alfredo Ricciardi**

Presidente del Consiglio Nazionale: **Rosa Puglia**

Questa la Segreteria Nazionale:

Segretario Nazionale	<b>Amedeo Scarsella</b>
Vicario	<b>Franca Bonanata</b>
Vicario dell'organizzazione e comunicazione	<b>Luca Costantini</b>
Vicesegretario	<b>Francesco Bergamelli</b>
Vicesegretario	<b>Cristina Bloise</b>
Vicesegretario	<b>Antonella Criaco</b>
Vicesegretario	<b>Davide Cuna</b>
Vicesegretario	<b>Antonella Petrocelli</b>
Vicesegretario	<b>Gianni Spinella</b>
Vicesegretario	<b>Giuseppe Zaccara</b>

**Candidato Segretario Nazionale**

**Amedeo Scarsella**