

Comunicato n. 25 - 2022**Roma, 12 maggio 2022**

Ai rappresentanti provinciali e ministeriali del SI.N.PRE.F.

Ai delegati dell'Assemblea nazionale del SI.N.PRE.F.

Ai colleghi della carriera prefettizia

GENERI E GENERAZIONI

Per una correttezza intergenerazionale.

Cari colleghi,

nelle tabelle che alleghiamo trovate un'idea di quello che sarà il possibile futuro della nostra carriera: abbiamo riportato i numeri e la composizione per qualifica del personale, con una proiezione sino al 2031.

Come evidenziato nella nota illustrativa del nostro approfondimento, le carenze che trovate evidenziate sono certamente sottostimate, poiché non è preventivabile la quota di pensionamenti non dovuta a limiti di età, che mediamente rappresenta una parte rilevante delle fuoriuscite annuali. Ciononostante, emerge chiaramente il continuo affanno in cui ci troveremo, dovendo prevedere di sopperire costantemente a scoperture che nella realtà, forse fatto salvo qualche anno, non saranno mai inferiori al 30 per cento.

Ancor più grave sarà la situazione se guardiamo alla qualifica di viceprefetto, destinata ad un sostanziale svuotamento con un'inarrestabile progressione della percentuale di carenze, che allo stato attuale non potrebbe trovare alcun freno alla luce della sostanziale mancanza di viceprefetti aggiunti scrutinabili per diverse annualità.

Da ciò ne discenderebbe che nell'arco di un decennio, o forse meno, ci troveremmo con una scopertura di oltre due terzi nella qualifica, con tutte le gravissime conseguenze facilmente immaginabili: impossibilità, ancor più di oggi, di coprire gli incarichi fiduciari; scarse possibilità di selezione per i ruoli di vertice dell'Amministrazione; impossibilità di assicurare un regolare funzionamento degli uffici; reggenze verticali verso l'alto come unica soluzione di sopravvivenza.

E allora è chiaro che non si può ignorare il problema, poiché vorrebbe dire portare la carriera ad un'agonia, per nulla lenta, alla quale, molto presto, sarà impossibile reagire.

Bisogna pensare a delle soluzioni e farlo subito: ogni idea andrà messa sul tavolo, ponderata e combinata con altre idee, poiché non ci sembra che vi sia un'unica soluzione che possa risolvere questa inaccettabile situazione venutasi a creare per decenni di mancate assunzioni e una politica del personale del tutto assente, ai limiti del danno da disservizio.

Il punto di partenza riteniamo dunque sia da individuare nella rivisitazione e razionalizzazione delle competenze, come da troppi anni ribadiamo in ogni sede.

Bisognerà delineare con contorni precisi la missione istituzionale dell'Amministrazione civile dell'interno, trovare un filo conduttore tra tutte le nostre attribuzioni così che risultino coerenti tra di loro e che ci consentano di perseguire obiettivi formativi consequenziali.

Il “generalismo” della nostra dirigenza non va confuso con il “tuttofarismo”, con una competenza residuale sugli argomenti più disparati: in prima battuta perché è ingenuo pensare che si possa avere una competenza di alto livello e un aggiornamento costante su miriadi di materie; in secondo luogo, perché ciò comporta una notevole dispersione di energie per la nostra Amministrazione, che non riesce così a concentrare le forze sui compiti strategici, anche alle luce delle carenze già sottolineate ed in parte risolvibili solo nel lungo periodo; in ultimo, ma non secondariamente, in quanto anche l'immagine che della nostra categoria può avere il cittadino non può che essere, nella migliore delle ipotesi, confusa, oltre che influenzata negativamente dall'affanno con cui riusciamo a star dietro alle scadenze dei termini dei procedimenti amministrativi di cui siamo titolari.

Per questo noi crediamo ci si debba concentrare sugli interessi sensibili dello Stato: se ci sono altre idee siamo pronti a discuterne, è essenziale però fare qualcosa, non possiamo continuare a far finta di poter fare tutto, perché finiremo col farlo male e col farci del male.

Una volta capito cosa dobbiamo fare, dovremo capire chi lo deve fare: sarà necessario mettere mano ai posti di funzione, avendo presente sì gli obiettivi da perseguire, ma anche i numeri della carriera in generale e di ogni qualifica in particolare, che abbiamo illustrato nelle tabelle allegate.

E allora sarà necessario trovare un equilibrio tra l'aumento degli effettivi dell'unica qualifica “rapidamente” alimentabile, quella dei viceprefetti aggiunti, e la necessità di non perdere terreno nei confronti di altre carriere della pubblica amministrazione, poiché una dirigenza troppo sbilanciata verso la qualifica iniziale potrebbe pure portarci a perdere “peso” e considerazione.

Già allo stato dei fatti, però, possiamo vedere che, oltre ad auspicare un rapido svolgimento dei concorsi in essere, è necessario pensare ad un ulteriore bando per almeno 100 posti che venga pubblicato entro il 2025, con assunzione nel 2026. Una volta intervenute modifiche dei posti di funzione, si potrebbe peraltro pensare fin da subito ad ammettere anche un proporzionale numero di idonei dalle procedure già in svolgimento.

Dato il significativo numero di ingressi in carriera previsti in uno stretto arco temporale, potremmo iniziare a pensare di strutturare i famosi percorsi di carriera, in maniera che le regole di ingaggio siano chiare sin dall'assunzione, magari con un'introduzione progressiva di nuove e con quelle utili a selezionare i migliori vertici di una carriera che, in pochi anni, ne vedrà un completo ricambio.

Nel vagliare il “chi fa cosa” non dovremo guardare solo però al nostro giardino, ma allargare lo sguardo al personale non contrattualizzato, dirigenziale e non. E non si dica che questi sono argomenti che non ci riguardano, poiché proprio questo vuol dire avere uno sguardo d'insieme sull'Amministrazione!

E allora, se si vuole riuscire ad essere sul campo quello che troppo spesso ci raccontiamo con autoreferenzialità (sì, noi lo crediamo possibile!), sarà necessario pensare di ripianare – in tempi strettissimi – le carenze di circa il 30 % del personale dirigenziale e le oltre 4.000 carenze di personale non dirigenziale.

La risposta, in questo caso, generalmente è che non si tratta di procedure gestite dal Ministero dell'Interno: ebbene, è forse giunto il momento di imitare altri Ministeri e riappropriarsi dei concorsi per il nostro personale, che dovrebbe essere selezionato in base alla specialità delle funzioni svolte, già riconosciuta per legge tra l'altro.

Si pensi che il MEF riesce ad assumere per conto proprio anche i dirigenti, mentre troppo lungo sarebbe l'elenco delle amministrazioni che hanno la gestione autonoma dei concorsi del personale non dirigenziale. Tutto ciò ci riguarda da vicino, non è un altro pianeta, poiché per ogni dirigente contrattualizzato che manca, c'è un prefettizio che regge il relativo ufficio, per ogni funzionario o assistente che non c'è, troveremo un collega che moltiplica le ore in ufficio per stare dietro alle tempistiche dei procedimenti.

Certo, per far ciò andranno potenziati gli uffici che si occupano di concorsi, magari riconoscendo ai rispettivi responsabili una fascia consona alla strategicità di un ruolo per troppo non adeguatamente valorizzato, come più volte abbiamo proposto.

Tornando ai nuovi ingressi nella carriera prefettizia, sarà peraltro necessario capire entro il dicembre di quest'anno – poiché è intorno a quel periodo che ci aspettiamo l'assunzione dei nuovi colleghi – su quali materie andrà svolta la formazione iniziale e che struttura conferirgli.

Pertanto sarà indispensabile redigere un regolamento dettagliato, che non solo preveda il programma dell'aula, ma anche quello dei tirocini che si dovranno svolgere al centro e sul territorio: non si dovrà più lasciare che le cose si svolgano a seconda delle esigenze dei singoli uffici, ognuno dovrà avere le stesse possibilità di imparare e vedere da vicino le attività che dopo qualche mese potrebbe essere chiamato a svolgere assumendosene la diretta responsabilità, comprese quelle tipiche della reperibilità e di funzioni particolarmente delicate, quali quelle delle gestioni commissariali, facendone toccare con mano complessità e responsabilità attraverso l'affiancamento per periodi definiti a colleghi impegnati sul campo.

Meno 'belle lettere' o 'verbali molto ben scritti' e più questioni risolte in concreto tra quelle portate alla nostra attenzione: questo dovrebbe essere un periodo di formazione *performance oriented* per giovani di altre generazioni!

Questo consentirà di tenere vivo un dialogo tra le diverse generazioni che connoteranno il panorama della nostra carriera a breve, favorendo la crescita di quel sano senso di Corpo che indimenticati Maestri ci hanno trasmesso e che ora tocca a noi alimentare a circa nuovi 400 funzionari destinati a sostituirne altrettanti in 5 anni al massimo.

Di tutto ciò vorremmo discutere con l'Amministrazione all'interno di quel Tavolo riformatore su cui ci è sembrato convenisse anche il Ministro rivolgendosi al Capo del

personale in occasione di una ormai datata riunione con tutte le OO.SS dell'Amministrazione Civile.

Un Tavolo di cui invochiamo per questo l'apertura da mesi e che auspichiamo possa vedere al più presto la luce, anche perché il tempo potrebbe scadere ben presto e non è immaginabile lasciarci sfuggire questa grande occasione di innovazione. Non solo di miglioramento, ma anche, per certi versi, di vera e propria sopravvivenza, alla luce dei dati che potrete attentamente ponderare.

In questo contesto, come Sindacato, chiediamo ai colleghi che volessero contribuire attivamente a costruire una parte del nostro futuro, di farci avere la disponibilità a far parte di una squadra di 6 persone, composta in pari misura da uomini e donne, 2 per ogni qualifica e adeguatamente rappresentativi delle diverse generazioni che animano la carriera, cui lasciare il compito di confrontarsi insieme ad ogni altro soggetto che si riterrà utile a definire ciò che è meglio per tutta l'Amministrazione civile dell'interno, per il presente e per i prossimi dieci anni.

Non proponiamo argomenti rivoluzionari – come, ad esempio, l'adozione di misure di welfare già da tempo realtà nel mondo privato – che pure in futuro ci piacerebbe affrontare. Siamo molto concreti e chiediamo poche e realizzabili cose: rivisitazione delle funzioni; conseguente rimodulazione dei posti di funzione; relativo adeguamento della formazione.

Tre obiettivi alla portata e da realizzare entro il prossimo dicembre, così da evitare che i nuovi 200 funzionari destinati ad entrare in Amministrazione vengano assegnati senza una logica adeguatamente meditata.

Tre tasselli, dunque, per avviare il lungo cammino del rinnovamento, per assicurarci un futuro migliore, o forse solo un futuro.

Speriamo di potervi dare presto aggiornamenti, perché il treno del domani viaggia veloce e se non ci faremo trovare per tempo alle giuste stazioni, l'avremo perso per sempre.

Un caro saluto.

Il Presidente
Antonio Giannelli

PROIEZIONE DEL PERSONALE DELLA CARRIERA PREFETTIZIA ALL'ANNO 2031

Nota metodologica.

Per effettuare le proiezioni riportate nella **Tabella 2**, si è tenuto conto esclusivamente dei pensionamenti per raggiungimento del limite d'età posto dalla normativa vigente a 67 anni. I dati riportati sono calcolati al 31 dicembre di ogni anno. Per quanto riguarda i nuovi ingressi in carriera, invece, si sono considerati le assunzioni dei vincitori dei concorsi banditi nel 2019 e nel 2021, rispettivamente nel 2023 e nel 2025.

Si è inoltre considerato che ogni dirigente prefettizio che abbia maturato i requisiti per la promozione a viceprefetto venga effettivamente promosso.

Infine, si è tenuto il numero dei prefetti a 156 che è il numero presente alla data del 30 aprile 2022, segnalando però che vi sono alcune sedi vacanti. Ogni pensionamento di un prefetto è stato compensato con una promozione di un viceprefetto.

In realtà, bisogna tenere in considerazione che il numero medio dei pensionamenti annui è notevolmente più alto dei soli pensionamenti per anzianità, a causa di quiescenze anticipate per diversi motivi consentiti dalla Legge. Ciò significa che i pensionamenti reali potrebbero essere più del doppio di quelli considerati nella **Tabella 1**.

Proprio per questo motivo, nella **Tabella 3** riportiamo una stima per il prossimo quinquennio con un aggiustamento statistico che consente di giungere a numeri più vicini a quella che sarà la realtà.

Dotazione Organica DPCM 11 giugno 2019, n. 78.

		Dati al 30 aprile 2022	Scopertura	Percentuale
Prefetti	139	156		
Viceprefetti	700	615	-85	-12%
Viceprefetti aggiunti	572	186	-386	-67%
Totale	1.411	957	-471	-33%

Età media

Età media dirigenza prefettizia: **54,5** anni

- Prefetti 61,8
- VP 58,5
- VPA 40,2

Composizione anagrafica della carriera prefettizia al 30 aprile 2022.

ANNO DI NASCITA	NUMERO DIRIGENTI ATTUALMENTE IN SERVIZIO	ANNO PENSIONAMENTO MASSIMO
1955	16	2022
1956	23	2023
1957	33	2024
1958	55	2025
1959	65	2026
1960	62	2027
1961	82	2028
1962	66	2029
1963	66	2030
1964	48	2031
1965	52	2032
1966	35	2033
1967	31	2034
1968	18	2035
1969	13	2036
1970	8	2037
1971	6	2038
1972	8	2039
1973	11	2040
1974	17	2041
1975	16	2042
1976	21	2043
1977	17	2044
1978	9	2045
1979	14	2046
1980	9	2047
1981	17	2048
1982	12	2049
1983	13	2050
1984	18	2051
1985	23	2052
1986	21	2053
1987	11	2054
1988	11	2055
1989	6	2056
1990	8	2057
1991	6	2058
1992	7	2059
1993	3	2060
TOTALE	957	

Tabella 1 - Soli pensionamenti per limite di età (67 anni).

Qualifica	Anno nascita	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	Totale
	Anno pensione massimo	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	
Pref.		4	8	16	13	23	20	20	18	11	7	140
VP		12	15	17	42	42	42	62	48	55	41	376
VPA		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE		16	23	33	55	65	62	82	66	66	48	516

Tabella 2 – Proiezione della composizione della carriera prefettizia calcolando i soli pensionamenti per limite d'età.

Qualifica	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Pref.	156	156	156	156	156	156	156	156	156	156
VP	599	587	554	500	481	455	373	307	333	285
Scopertura	-101	-113	-145	-201	-219	-245	-327	-393	-367	-415
Percentuale	-14%	-16%	-21%	-29%	-31%	-35%	-47%	-56%	-52%	-59%
VPA	186	175	375	374	508	472	472	472	380	380
Scopertura	-386	-397	-197	-198	-64	-100	-100	-100	-192	-192
Percentuale	-67%	-69%	-34%	-35%	-11%	-17%	-17%	-17%	-34%	-34%
Cons.	0	200	0	180	0	0	0	0	0	0
TOTALE	941	1.118	1.085	1.210	1.145	1.083	1.001	935	869	821
Scopertura	-470	-293	-326	-201	-266	-328	-410	-476	-542	-590
Percentuale	-33%	-21%	-23%	-14%	-19%	-23%	-29%	-34%	-38%	-42%

Tabella 3 - Pensionamenti totali previsti nel quinquennio 2022-2026.

Qualifica	2022	2023	2024	2025	2026	Totale
Prefetti	12	15	19	17	21	84
Viceprefetti	20	36	30	44	52	182
Viceprefetti aggiunti	0	0	0	0	0	0
TOTALE	32	51	49	61	73	266

Conclusioni.

Nel periodo in esame, la carriera prefettizia sarà interessata da una particolare evoluzione, per quanto concerne la distribuzione delle qualifiche di viceprefetto e viceprefetto aggiunto.

I viceprefetti si ridurranno progressivamente, per effetto dei pensionamenti e delle promozioni a Prefetto e per il blocco del flusso in entrata determinata dall'esaurimento dei viceprefetti aggiunti scrutinabili alla qualifica fino al 2026, salvo 6 dirigenti già scrutinabili lo scorso anno e altri 5 nel 2022.

Nel 2025 ci sarà un viceprefetto aggiunto scrutinabile, nel 2026 saranno 46, nel 2027 saranno 36 e nel 2030, infine, 92.

I viceprefetti aggiunti, d'altro canto, cresceranno nei numeri per via dei nuovi ingressi previsti nel 2023 (200 Consiglieri) e 2025 (180 Consiglieri): in tal modo, nel 2026 si raggiungerà la capienza di quasi il 90% dei numeri previsti dall'organico per tale qualifica.

Una situazione che avrà conseguenze importanti, tra le quali:

- **impossibilità di attribuzione di alcuni incarichi destinati ai viceprefetti.** Già ad oggi, diverse procedure di diretta collaborazione nelle prefetture si chiudono senza manifestazione di disponibilità. Nel prossimo futuro saranno sempre più frequenti tali situazioni, che riguarderanno a maggior ragione gli altri posti funzione assegnati ai viceprefetti sia negli uffici centrali che nelle prefetture;
- **ridotta capacità di sopperire alle scoperture d'organico,** stante la minima incapienza di posti vacanti nella qualifica iniziale, nonostante il flusso delle uscite si manterrà costante anche negli anni successivi al 2026.

Su tali importanti aspetti, occorre avviare con urgenza una approfondita riflessione interna, nell'ambito del **Tavolo riformatore** che il Sinpref auspica possa essere presto varato.