



Al Presidente della R.A.S.  
All'Assessora al personale R.A.S.  
Al Comandante CFVA  
e, p.c. al D.G. del personale  
Al personale CFVA

**Oggetto: Deliberazione n. 12/4 del 30.03.2023 Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).  
Contestazione. Richiesta intervento.**

Abbiamo appreso con moltissima costernazione dell'approvazione della deliberazione di Giunta in oggetto, nella parte relativa al Corpo Forestale V.A., successiva alla riunione di concertazione convocata per il 14 marzo scorso.

#### **SOTTOSEZIONE PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**

Nella riunione del 14 marzo 2023, indetta per l'esame della bozza del PIAO, a noi pervenuta solamente 4 giorni prima e corredata da una notevole mole di documenti allegati, abbiamo rilevato diverse criticità ed effettuato una proposta di incremento del contingente delle selezioni interne ai sensi della normativa regionale vigente (ex art. 1, comma 4, L. R. n. 18/2017, e s.m.). Presso gli uffici della Direzione generale del personale abbiamo spiegato che si deve quantificare il 30% della quota riservata al personale interno sul totale delle assunzioni, fermo restando il fatto che gli Agenti vengono assunti dall'esterno.

Quindi si sarebbero dovuti riservare tutti i posti per Sottufficiale e Ufficiale nel Piano 2022 e 2023 al personale interno, per un totale di 63 unità (30% di 208 totale assunzioni = 62,4 approssimata ai sensi art. 6 D.Lgs. 75/2017 e s.m. all'unità superiore).

Ricordiamo a chi legge che sia il PIAO 2023 che il precedente 2022 determinavano la quota interna in 5 Ispettori Area B e 6 Commissari Area C, mentre era prevista l'assunzione dall'esterno di 25 sottufficiali e 27 ufficiali. Quindi le risorse sono effettive e non ci sono problemi di soldi.

A tale mozione, alla quale si sono unite anche alcune delle altre organizzazioni sindacali presenti, ci è stato risposto durante la riunione del 14 marzo scorso, che vi sarebbe una delibera di Giunta che vieta tale ampliamento (quale?). Dall'esame della bozza del PIAO abbiamo rilevato l'origine di tale divieto consistente in una mera interpretazione circa l'efficacia temporale dell'art. 22, comma 15 del D.Lgs. 75/2017, il quale recita: *Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, (...) possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, (...) Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni...*

Tale limitazione è espressamente transitoria soltanto per quanto attiene i parametri percentuali del 30% che come sappiamo sono stati adeguati dal legislatore nazionale al 50% e mantenuti al parametro del 30% dalle legge Omnibus 2021. Quindi la **ratio legis** del citato Decreto Legislativo è la valorizzazione delle professionalità in seno alla P.A. e pertanto esso è ancora perfettamente efficace nella parte in cui stabilisce gli obiettivi, sebbene abbia limitato l'efficacia del parametro percentuale al solo triennio di riferimento.

***In claris non fit interpretatio.***

Ergo alla scadenza della efficacia transitoria della norma citata si applica la OMNIBUS 2021, com'è stato fatto nel bando di concorso esterno per dirigenti. L'interpretazione della Direzione generale del personale porterebbe alla logica conseguenza che nessuna amministrazione pubblica in Italia potrebbe porre in essere alcuna selezione interna *ex novo* senza rispettare i parametri anzidetti.

In conclusione la deliberazione di Giunta, compresi i suoi allegati, riportano alcuni dati che inficiano il processo logico che sarebbe alla base delle scelte di strategia assunzionale, con grave nocumento per la stessa P.A. nonché per le legittime aspirazioni dei lavoratori con comprovata esperienza ed indiscussa capacità professionale

- 1) **Conteggio delle cessazioni:** dall'esame dei dati ufficiali relativi ai contingenti della forza presente nei vari piani assunzionali, risulta paradossalmente un numero superiore di cessazioni dal lavoro negli anni precedenti. Non appare corretto. Numeri maggiori di decrementi di personale negli anni 2021 e 2022 rispetto a quelli indicati nell'allegato specifico del PIAO. Tale discrepanza è stata fatta presente in riunione; ricordiamo che un aumento delle cessazioni comporta nuove risorse per ulteriori assunzioni che stimiamo complessivamente in circa € 400.000 (quattrocentomila euro).
- 2) **Calcolo dei posti disponibili:** vorremmo sapere su quale base è stato quantificato il calcolo delle carenze di 30 ispettori e 33 commissari, visto che i dati delle cessazioni dell'ultimo quinquennio suddivisi per area funzionale stabiliscono cifre diverse e che il contingente teorico dei sottufficiali è il quadruplo di quello degli ufficiali e andrebbe tra l'altro rimodulato per l'Area B ex L.R. 10/2021 Art. 20 co. 1 lett. b).
- 3) **Calcolo delle economie:** per effetto dei passaggi di livello a seguito delle selezioni interne, sono stati calcolati i vari risparmi; ma tali risorse sono state quantificate a nostro avviso in maniera metodologicamente errata: come è stato esplicito in riunione, il passaggio di livello di un assistente capo di livello retributivo A5 al primo livello retributivo dell'Area B - B1 e la contestuale o successiva assunzione di un agente al livello iniziale dell'Area A - A1 comporta un risparmio per il solo parametro retributivo di una somma di circa € 4000 annui per unità (per l'ispettore livello B5 che viene promosso al livello C1 5000 € circa) che avrebbe dovuto essere giustamente calcolata e conteggiata nelle economie.

Questo ultimo dato ha inciso a nostro avviso pesantemente nella scelta da parte dell'Amministrazione di convogliare tutte le risorse assunzionali verso i concorsi esterni, valutazione discrezionale che vanifica le legittime aspirazioni di tutti quei colleghi che negli ultimi decenni hanno effettivamente svolto innumerevoli mansioni, anche superiori.

#### SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'organizzazione del lavoro agile, vista la specificità del lavoro svolto dal personale nell'area del CFVA, come d'altronde rilevato, andrebbe valutato in apposita sottosezione dedicata unicamente all'Area separata.

#### SOTTOSEZIONE PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2023/2025

La pianificazione della formazione, andrebbe adeguata alle reali esigenze del personale del CFVA che ha costantemente rapporti con le comunità locali e per questo deve essere costantemente formato e aggiornato in tutte le materie di competenza.

Come sta avvenendo per il corso Allievi, alcuni elementi formativi possono trovare attuazione anche grazie al personale interno del CFVA o di altri Assessorati. Ci riferiamo ad esempio, oltre al personale interno per le materie di competenza, alle professionalità presenti negli Assessorati quali Urbanistica, Tutela del Paesaggio, Ambiente, Agricoltura etc, che potrebbero fornire l'indispensabile formazione continua.

Non vi è poi da dimenticare la formazione prevista per il personale che svolge funzioni delicatissime e di elevata responsabilità. Ci riferiamo al personale che espleta funzioni di Polizia Giudiziaria o la funzione di D.O.S., quest'ultimo che dovrebbe essere formato, certificato, correttamente inquadrato e assicurato secondo la circolare del Presidente Consiglio dei Ministri del 17.2.2020 (definizione, funzioni, formazione e qualificazione della Direzione delle operazioni di spegnimento degli incendi boschivi).

In conclusione, il piano andrebbe analizzato e approfondito meglio in uno specifico incontro con le OO.SS., la D.G. del personale e la D.G. del CFVA.

**Chiediamo pertanto l'intervento del Presidente della Regione**, il quale, anche in considerazione delle ultime dichiarazioni dei giorni scorsi a Pula per le Festività Pasquali, è sempre stato vicino e concretamente attento alle legittime aspirazioni del personale del C.F.V.A., al fine di intraprendere un vero percorso di concertazione con la Giunta, in quanto abbiamo il motivo di ritenere che le nostre richieste ed i nostri solleciti non siano pervenuti, come ad esempio la nostra istanza di incontro trasmessa via PEC il 20 marzo. Augurando una serena Pasqua, si porgono cordiali saluti e si resta in attesa di riscontro.

**Per la FESAL – RAS – Area di Coordinamento C.F.V.A.**

(Gianluca Pinna)

(Marco Meloni)


