



Cagliari, 6 Agosto 2024

All'Assessora Regionale del Personale  
[aagg.assessore@pec.regione.sardegna.it](mailto:aagg.assessore@pec.regione.sardegna.it)

e, p.c. Alla Presidente della Regione Sardegna  
[presidenza@pec.regione.sardegna.it](mailto:presidenza@pec.regione.sardegna.it)

e, p.c. Al Direttore Generale del Personale  
[personale@pec.regione.sardegna.it](mailto:personale@pec.regione.sardegna.it)

e, p.c. Al Comandante del Corpo Forestale e di V.A.  
[cfva.direzione@pec.regione.sardegna.it](mailto:cfva.direzione@pec.regione.sardegna.it)

e, p.c. A tutti i dipendenti del CFVA Regione Sardegna  
Loro Sedi

**Oggetto: rettifica della sezione del PIAO relativa al Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP) 2024-2026 – Riunione del 5.08.2024. Osservazioni alla proposta.**

Gent.ma Assessora Mariaelena Motzo

in riferimento alla proposta di rettifica del fabbisogno del personale 2024/2026 discussa durante la riunione tenutasi il 5.08.2024 alla Sua presenza, del Suo staff, dei D.G. del personale e del CFVA, accompagnati dai rispettivi Direttori di servizio del personale, abbiamo osservato e ribadiamo : nonostante la gravissima difficoltà in cui versa l'organico del Corpo Forestale e di V.A., che ha portato all'indizione dello stato di agitazione da parte delle scriventi OO.SS., poi revocato a seguito delle rassicurazioni avute in fase di colloquio con Lei, la Presidente e i D.G. del personale e del CFVA, ribadiamo che la rettifica infra annuale al PIAO 2024/2026 proposta, non risolve le gravi carenze di personale che permarrebbero in tutti i ruoli del CFVA. Vi è solo un incremento della facoltà assunzionale che permetterà l'ingresso di nuovi Agenti ma nulla c'è per riequilibrare tutte le figure professionali in fortissima sofferenza.

Come sa, le criticità denunciate da tempo si ripercuotono inevitabilmente sulla efficacia e sull'efficienza dell'attività istituzionale, sulla lotta attiva contro gli incendi boschivi e sull'attività investigativa, quest'ultima deterrente fondamentale per arginare il fenomeno, che dovrebbe essere implementata. Criticità che in questi giorni sono state manifestate in tutta la loro drammaticità da alcuni Sindaci della Sardegna, i cui territori comunali sono stati duramente colpiti dal fenomeno degli incendi.

**Come esposto durante la riunione, abbiamo voluto fare un'analisi sui numeri attuali, che ci preme rimarcare :**

la dotazione organica teorica del CFVA, divisa per ruoli, è ferma a quella rimodulata con delibera di Giunta Regionale n. 50/20 del 10.11.2009. Con l'art. 20 co. 1 lett. b) della Legge Regionale 10/2021,

veniva rideterminato il contingente numerico dei sottufficiali, modificando il comma terzo dell'art. 5 della L.R. 26/1985. Con la modifica "Il contingente numerico dei sottufficiali non deve superare comunque la quota di un terzo **del 40%** del contingente numerico delle guardie forestali". La dotazione organica, fondamentale in un Corpo gerarchicamente organizzato come il nostro, andrebbe rimodulata, fermo restando il totale complessivo di 1380 unità

D.G.R. 50/20 del 10.11.2009	Area A (agenti)	Area B (sottufficiali)	Area C (ufficiali)	Totale
-----	975	325	80	<b>1380</b>
Rimodulazione ex L.R. 10/2021	Area A (agenti)	Area B (sottufficiali)	Area C (ufficiali)	Totale
-----	930	370	80	<b>1380</b>

Con la rimodulazione si avrebbe un incremento di 45 unità nell'Area B (sottufficiali). Nella rettifica del Piano, la **consistenza del personale al 31/12/2023** suddiviso per Area risulta:

Personale in servizio al 31.12.23	Area A (agenti)	Area B (sottufficiali)	Area C (ufficiali)	Totale
-----	871	238	41	<b>1.150</b>

Pertanto le carenze nei ruoli al 31.12.2023, rispetto alla rimodulazione della dotazione organica teorica ex L.R. 10/2021 (da attuare con D.G.R.) sono le seguenti :

Carenze al 31.12.23	Area A (agenti)	Area B (sottufficiali)	Area C (ufficiali)	Totale
-----	59	132	39	<b>230</b>

Secondo le stime sui pensionamenti, per sola età anagrafica, indicati nel precedente allegato 9 al Piano, le ulteriori carenze che si verrebbero a delineare al 31.12.2025 sarebbero le seguenti :

Riepilogo cessazioni	Area A (agenti)	Area B (sottufficiali)	Area C (ufficiali)	Totale
2024	34	11	2	<b>47</b>
2025	18	10	1	<b>29</b>

Al 31.12.2025 (**solo tra 16 mesi**), questo sarà lo scenario :

dotazione organica al 31.12.2025	Area A (agenti)	Area B (sottufficiali)	Area C (ufficiali)	Totale
-----	819 + 7 assunti per sentenza nel 2024	217	38	<b>1081</b>
<b>Carenze ruoli al 31.12.2025</b>	<b>104</b>	<b>153</b>	<b>42</b>	<b>299</b>

**Salvo errori, una carenza che tra 16 mesi supererà il 40% nel ruolo sottufficiali e il 50% nel ruolo ufficiali. La situazione è drammatica. Si deve agire subito!**

Nonostante questo, la previsione del Piano, continua a non prevedere un intervento avente carattere d'urgenza per il CFVA e a parer nostro conferma alcune errate valutazione applicative delle norme vigenti.

**Come Lei ci ha riferito, prendiamo atto che la grave criticità del CFVA sarà affrontata sin da settembre con la redazione del nuovo piano assunzionale, che dovrà avere un carattere d'urgenza e preferenziale, interloquendo per eventuali deroghe assunzionali con lo stato.**

**Non possiamo però non ribadire le perplessità illustrate in sede di concertazione.**

## **Analisi rettifica** proposta

Nella proposta di rettifica, afferente il CFVA, si legge :

*Relativamente al personale del C.F.V.A. si prevede l'assunzione di n. 196 unità di cui:*

- n. 129 già previste nella precedente programmazione del fabbisogno, che vengono ancora essere attuate e vengono pertanto confermate;
- n. 67 unità aggiuntive.

*Relativamente alle assunzioni proposte si specifica che :*

a) *Selezioni interne. Si confermano i posti previsti nel P.T.F.P. 2023-2025 per il passaggio di n. 5 unità di personale in Area B e n. 6 unità di personale in Area C a seguito delle procedure di progressioni verticali ai sensi dell'art. 1 comma 4 L.R. 18/2017.*

*In particolare:*

- *passaggi dall'Area A all'Area B (n. 5 posti): risultano bandite le selezioni per 4 posti che potranno essere ribandite per n. 5 posti;*

- *passaggi dall'Area B all'Area C (n. 6 posti): risultano bandite le selezioni per n. 2 posti.*

*Rimangono da bandire le selezioni per n. 4 posti.*

b) *Procedure concorsuali. È prevista l'acquisizione tramite procedure concorsuali/mobilità di:*

- n. 29 unità in Area C;

- n. 48 unità in Area B;

- n. 101 in Area A.

*All'interno dei contingenti delle procedure concorsuali rientrano anche gli eventuali posti che potranno essere eventualmente coperti da procedure di mobilità.*

c) *Assunzioni a seguito di sentenza. A seguito di definizione del contenzioso concernete la procedura concorsuale espletata nell'anno precedente per l'inquadramento del personale di Area A, è prevista l'assunzione di n. 7 unità (di cui n. 5 già contrattualizzate al 29.07.2024).*

Non vi è alcun incremento dei posti da Area A (Agenti-Assistenti) ad Area B (Sottufficiali); che rimangono 5 unità, nonostante le carenze nel ruolo sopra dette. Con sorpresa si legge inoltre che le selezioni *potranno essere ribandite*. **Scelta incomprensibile e ampiamente contestata, che lede le aspettative dei 200 partecipanti alla selezione.**

Per quanto concerne il passaggio da Area B (Sottufficiali) ad Area C (Ufficiali), si segnala che la selezione è stata bandita e si è conclusa recentemente con la pubblicazione della graduatoria. I vincitori sono due e gli idonei alla selezione sono 9. Anche in questo caso, nonostante il piano preveda 6 posti si vorrebbe ribandire la selezione per n. 4 posti senza lo scorrimento della graduatoria, che dovrebbe essere ampliata quanto meno al 30% delle nuove assunzioni, applicando la normativa regionale. **Anche questa scelta è incomprensibile ed è stata ampiamente contestata in quanto lede le aspettative degli idonei alla prova selettiva.**

Se la scelta, per ambedue le selezioni interne, è quella di applicare la sentenza del consiglio di stato sezione V – n. 4923 del 17.5.2023, ricordiamo che le procedure selettive **sono state pubblicate prima della norma che non può agire retroattivamente ed entrare in contrasto anche con gli stessi bandi.**

**Prendiamo atto che dopo ampia e accesa discussione, ci è stato da Lei assicurato che nella rettifica del PIAO proposto verrà inserita una postilla che fa salve le verifiche sulla fattibilità dello scorrimento delle graduatorie.**

**Abbiamo ribadito e ribadiamo che queste OO.SS. chiedono un provvedimento d'urgenza, anche pluriennale, che consenta la progressione verticale ai soli interni per le Aree B-C.**

Ribadito il concetto sopra detto, abbiamo evidenziato e ribadiamo alcune incongruenze : la Legge regionale n. 18 del 3 agosto 2017 e s.m.i., all'art.1 comma 4, destina il 30% dei posti delle nuove assunzioni alle selezioni interne o allo scorrimento delle graduatorie. E' pur vero che il D.lgs. n. 75 del 2017 prevede una norma transitoria da attivare nel triennio 2020-2022 ma nulla dice sullo scorrimento delle graduatorie. Tra l'altro le disposizioni di coordinamento e transitorie introdotte dall'art. 22 co. 15 del D.Lgs n. 75/2017 sono disapplicate dalla data del 31 dicembre 2022, per effetto del novellato di cui all'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Per lo scorrimento delle graduatorie vige la L.R. 31/98 che prevede la validità in 3 anni e la Legge Regionale n. 10 del 19 luglio 2024 che prevede che i termini di efficacia delle graduatorie delle procedure selettive in scadenza entro il 31 dicembre 2024, siano prorogati al 31 dicembre 2025. Le norme citate non fanno alcuna distinzione tra selezioni pubbliche esterne e selezioni interne.

Fermo restando quanto da noi sostenuto sulla necessità dei passaggi interni, ci sorprende che questa amministrazione non preveda, quanto meno nella programmazione del fabbisogno la riserva del 30%, per le selezioni interne con riferimento a tutti i nuovi ingressi.

Per quanto riguarda l'applicazione delle disposizioni assunzionali previste dalla normativa di cui all'art. 3 del D.L. n. 80/2021 convertito in Legge, modificative della disciplina di cui al D.Lgs. n. 165/2001, norma fondamentale di riforma economico-sociale della Repubblica, in ordine alle selezioni interne, nella proposta di rettifica si continua a disapplicare la norma nazionale. Si continua a interpretare la necessità o meno del recepimento per Legge Regionale di disposizioni nazionali. Nello stesso Piano di Reclutamento la Regione ad esempio intende avvalersi dell'assunzione di personale ai sensi dell'art. 19 comma 1 del D.L. n. 124/2023, che ha dettato disposizioni per il rafforzamento della capacità amministrativa degli enti territoriali mediante l'autorizzazione di assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato di personale non dirigenziale, in deroga alle vigenti facoltà assunzionali e nei limiti delle vigenti dotazioni organiche. Questa norma deve essere recepita con legge regionale come si vorrebbe fare con il D.L. 80/2021, modificativo della disciplina del D.Lgs 165/2001?

La scelta di non applicare queste modifiche si ripercuote sulle lavoratrici e sui lavoratori in servizio dell'intero comparto regionale, oltre che sui risparmi che si hanno con lo svolgimento delle selezioni interne.

### **Perché non si recepisce questa norma?**

Le previsioni di cui all'art. 3 del D.L. n. 80/2021 non sono state inserite in alcuna legge regionale, nemmeno nell'ultimo **assestamento di bilancio**, in aula in questi giorni. Con l'applicazione della norma, convertita in Legge 113 del 2021, la riserva del 50% per gli esterni potrebbe essere applicata **a tutti i nuovi ingressi**, quindi nel nostro caso ai soli Agenti.

Abbiamo chiesto e chiediamo se questa soluzione sia fattibile o meno.

L'amministrazione potrebbe da subito introdurre quelle norme contrattuali indispensabili per ripianare nella fase transitoria le carenze d'organico, anche con forme selettive più snelle, così come prevede l'art. 52 co. 1-bis del DLgs 165/2001, prevedendo contestualmente anche quelle norme a regime che diano prospettive certe al personale di ruolo e alle nuove generazioni di Forestali.

A proposito di selezioni interne, appare utile ricordare che negli ultimi anni, il Corpo ha visto un significativo aumento delle responsabilità e dei carichi di lavoro a seguito delle crescenti esigenze di tutela ambientale e di gestione del territorio. Tale situazione richiede un costante aggiornamento e potenziamento delle competenze e delle risorse umane interne (vedi ad esempio D.O.S. e attività investigativa).

Il turn over doveva essere programmato da tempo, vista l'età anagrafica elevata del personale e l'anomala condizione previdenziale dei dipendenti rispetto alle altre forze omologhe. Il ritardo accumulato è gravissimo.

### **Riteniamo che l'ingresso dall'interno in certi ruoli e l'incremento dei posti riservati ai concorsi interni, in base alle carenze sopra elencate, rappresenti una misura fondamentale per diversi motivi.**

In primis per la valorizzazione delle risorse interne, in quanto il personale attualmente in servizio possiede una conoscenza approfondita del territorio e delle dinamiche operative interne.

Sarebbe inoltre doveroso, ed assolutamente in linea con l'indirizzo politico attuale, premiare la professionalità e l'esperienza maturata sul campo, che supera anche i trent'anni, con maggiori opportunità di avanzamento in carriera. Ciò contribuirebbe a mantenere alta la motivazione e l'efficacia operativa del personale, incentivando la crescita professionale, sviluppando ulteriori competenze e migliorando di conseguenza la qualità del servizio offerto alla comunità.

La gestione ottimale delle risorse umane, con maggiori opportunità di carriera dall'interno, favorirebbe una gestione più efficiente del personale riducendo il turn-over, stabilizzando l'organico con figure già formate e integrate nel contesto lavorativo, rispondendo così con maggiore prontezza, competenza ed efficacia alle sfide legate ai cambiamenti climatici, alla gestione delle emergenze ambientali e alla protezione della biodiversità.

Equità e meritocrazia : garantendo le opportunità di crescita interna, basate sul merito, si andrebbe a concretizzare quel principio fondamentale che deve essere alla base di qualsiasi organizzazione che voglia incentivare l'impegno e il senso di appartenenza dei propri dipendenti.

Pertanto, queste OO.SS., chiedono un'analisi approfondita della situazione attuale del CFVA nell'interesse dell'intero comparto e dell'efficacia ed efficienza dello stesso.

Prendiamo atto dell'intenzione di convocare a fine Agosto un tavolo tecnico per risolvere una volta per tutte la situazione, ma è chiaro che solo la politica, con scelte oculate, può decidere in tempi certi sul futuro del Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale.

Prendiamo atto che per velocizzare l'iter delle progressioni professionali, il servizio personale sta predisponendo la digitalizzazione del bando e dell'istruttoria che sarà curata anche dalla nostra D.G., ma ribadiamo la richiesta di fornire quanto prima al CoRaN gli indirizzi per chiudere nel più breve tempo possibile il rinnovo contrattuale 2022-2024, visto lo stanziamento previsto dall'art. 20 dell'assestamento di bilancio.

Restiamo a disposizione per gli incontri di approfondimento programmati per la fine del mese.

Cordiali saluti.

### **Le Segreterie Sindacali del CFVA**

**SAFOR**

**Ignazio Masala**



**FESAL-CFVA**

**Gianluca Pinna – Marco Meloni**

