



Prot. 94

Cagliari, 9.9.2024

All'Assessora al Personale  
Al D.G. del Personale  
Al Comandante del CFVA  
e, p.c. Alla Presidente  
e, p.c. al Personale CFVA

**Oggetto : Priorità CFVA. Avvio tavolo tecnico.**

Facendo seguito all'avvio del tavolo tecnico del 3 settembre scorso, inerente le priorità del CFVA, tenutosi presso l'Assessorato al personale tra le OO.SS., l'Assessora al personale dott.ssa Mariaelena Motzo e l'amministrazione rappresentata dal Comandante, dal D.G. del personale e relativi staff, si riassume quanto rappresentato da questa O.S. anche alla luce delle disposizioni contenute nel recente Assestamento di Bilancio approvato il mese scorso, non ancora pubblicato nel BURAS.

In riferimento alla vertenza avviata a Giugno scorso anche da questa O.S., sospesa a seguito delle rassicurazioni della Presidente Alessandra Todde, sono state fornite alle rappresentanze dei lavoratori alcune informazioni sulle iniziative in atto rispetto a quanto rivendicato, in particolare:

**-servizio mensa o buoni pasto sostitutivi** per i reparti operativi impegnati in attività AIB - la nostra D.G. con quella del personale e l'assessorato stanno lavorando per trovare la soluzione, che verrà definita verosimilmente in autunno nel prossimo Assestamento di bilancio;

**-straordinari di emergenza non retribuiti-** è stata definita la delibera di giunta e/o determinazione dei servizi finanziari per il successivo pagamento agli aventi diritto;

**-assicurazione DOS e assistenza legale-** sono stati avviati i contatti per la definizione di idonea polizza assicurativa per il personale del CFVA;

**-Retribuzione di rendimento** – si è ancora in attesa della D.G.R. relativa alla valutazione dei dirigenti; l'organismo di valutazione non si è ancora espresso e questo ha determinato il ritardo nel pagamento dell'istituto contrattuale;

Prima di discutere delle gravi carenze inerenti la dotazione organica e la valorizzazione del personale, abbiamo evidenziato alcune urgenze di immediata soluzione:

- **progressioni professionali**, con le modifiche introdotte nell'accordo negoziale 2019/2021, con l'individuazione dei nuovi livelli di sviluppo apicale e visto l'incremento del fondo, abbiamo chiesto di anticipare al più presto l'avvio dell'iter amministrativo;
- **rinnovo economico 2022-2024**, con le risorse stanziare nel recente assestamento di bilancio si potrebbe definire l'accordo economico in tempi brevi, consentendo al personale di recuperare il potere d'acquisto del triennio praticamente concluso; in attesa degli indirizzi al Co.Ra.N. è stata consegnata all'Assessora una bozza di accordo negoziale, relativo al solo rinnovo economico (**allegato 1**) da mettere a disposizione del tavolo, che tiene conto degli indici IPCA indicati nell'Assestamento di bilancio; l'ipotesi di accordo, sostanzialmente identico al rinnovo 2019/2021, prevede un'unica proposta aggiuntiva per la definizione della questione legata all'assegno di funzione con l'incremento di una mensilità e ridenominazione in indennità pensionabile; l'art. 7 dell'ipotesi non contempla al momento l'incremento della mensilità che deve avere idonea copertura finanziaria; si ricorda che per errati calcoli inerenti le L.R. 30 e 32 del 2020, non era stata riconosciuta la tredicesima mensilità nella retribuzione fissa e

continuativa relativa all'assegno di funzione, ancorchè riconosciuta alle forze omologhe al CFVA, analogia con le altre forze da ultimo ribadita dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 124/2024. È opportuno che l'Amministrazione si faccia carico della mensilità, integrando le risorse contrattuali, dividendo successivamente in quattordici mensilità l'importo complessivo del trattamento economico, come previsto dal contratto collettivo regionale di lavoro, in analogia con quanto previsto per il comparto dirigenziale nel D.L. 31/2024 all'art. 20 comma 3. Nel merito avevamo proposto un emendamento al D.L. 31/2024 che non ha trovato accoglimento ma che potrebbe trovare soluzione nel prossimo assestamento di bilancio. Nel rinnovo economico 2022/2024 potrebbero essere affrontati anche altri istituti meritori di considerazione (vedi ad esempio la non riassorbibilità degli assegni personali derivanti da progressioni verticali o la disposizione che definisca l'acconto sulla retribuzione di rendimento).

### **Conferma dotazione organica – rimodulazione dotazione organica – modifiche contrattuali progressioni verticali valorizzazione del personale**

Dalla legge istitutiva del CFVA ad oggi sono state espletate le seguenti selezioni :

- 3 selezioni pubbliche per Agenti Forestali
- 1 selezione pubblica per Sottufficiali Forestali
- 1 selezione pubblica per Ufficiali Forestali
- 1 selezione per Dirigenti Forestali
- 1 selezione interna per sottufficiali (bandita nel 2021 ma non ancora espletata)
- 1 selezione interna per Ufficiali (bandita nel 2021 ed espletata)

La mancata programmazione di assunzioni cadenzate nel tempo, come avviene nelle forze analoghe, la carenza di sviluppi di carriera interna (una sola selezione interna in quasi quarant'anni nel ruolo sottufficiali), hanno determinato l'attuale situazione di estrema sofferenza nei profili professionali dei ruoli di Sottufficiale e Ufficiale, aggravata dalla elevatissima età media del personale ormai diffusa in tutti i ruoli del Corpo, con conseguente frustrazione del personale che in questi anni ha visto mortificare le legittime aspirazioni di carriera, nonostante l'alta specializzazione acquisita sul campo (anzianità di servizio che va dai 17 anni a più di 30) che, spesso, va oltre le competenze dettate dal profilo professionale posseduto.

### **Partiamo dai numeri**

#### **Conferma dotazione organica – rimodulazione dotazione organica**

La dotazione organica teorica del CFVA, divisa per aree, è cristallizzata 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

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

Applicando la norma regionale e rimodulando la dotazione organica, si avrebbe un incremento della dotazione nell'Area B (sottufficiali) di n. 45 unità. **Questa O.S. lo chiede da anni!**

**Consistenza del personale al 31/12/2023** suddiviso per Area:

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

Carenze al 31.12.2023 rispetto dotazione organica teorica rimodulata ex L.R. 10/2021

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

Ulteriori carenze secondo le **stime** sui pensionamenti per sola età anagrafica :

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

**Carenze al 31.12.2025 in assenza di selezioni:**

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

È necessario e urgente riconfermare la dotazione organica del personale del CFVA stabilita con D.G.R. n. 50/20 del 10.11.2009, rimodulando il Ruolo Ispettori, in attuazione della previsione contenuta nella L.R. 10/2021 Art. 20 co. 1 lett. b).

Al fine di fornire un utile contributo, è stata consegnata all'Assessora una bozza di delibera di giunta regionale (**allegato 2**), predisposta tempo fa da questa O.S., da mettere a disposizione del tavolo negoziale che tiene conto delle modifiche introdotte dalla L.R. 10/2021. Modifiche che l'Amministrazione dovrà tener conto nella prossima **integrazione al piano assunzionale PIAO**.

In relazione alle **progressioni verticali**, abbiamo cercato di ricostruire le vicende dell'ultima progressione interna per sottufficiali dove in quel caso la volontà politica ha consentito di tamponare la carenza dei sottufficiali mediante scorrimento della graduatoria della selezione interna (**allegato 3**)

### **Modifiche contrattuali progressioni verticali – contratto normativo - indirizzi**

L'obiettivo di questa O.S. è quello di ricostituire la dotazione organica in tutti i ruoli tramite un **piano assunzionale straordinario quinquennale**, eventualmente da concordare con lo stato, dedicato nella fase transitoria per i ruoli di sottufficiale e ufficiale al solo personale interno e con le valutazioni che l'amministrazione ha avviato per il personale dirigenziale, in ottemperanza e con le deroghe consentite dalla normativa nazionale sul pubblico impiego di cui al decreto "Reclutamento" (D.L. 80/2021 convertito con L. 113/2021).

Le **modifiche contrattuali**, nelle more della improcrastinabile riforma della legge istitutiva del Corpo - Eliminazione del sistema delle Aree e livelli con previsione di un **Area unica del CFVA**, che ricomprenda i **Ruoli** e le **Qualifiche** delle forze di polizia a ordinamento civile, analoghe al CFVA, **con sviluppo interno**; l'introduzione del ruolo dei Sovrintendenti per dare maggiore possibilità di avanzamento al personale; da definire a tal fine con l'amministrazione la percorribilità della varie proposte (l'Assessora ha informato il tavolo che si stanno analizzando le selezioni già bandite nel ruolo sottufficiali e dirigenti);

- Prevedere la **riclassificazione del personale onerosa** (da finanziare con il prossimo Assestamento di bilancio con circa 3milioni di euro) non più rinviabile, in analogia con le altre Forze di Polizia a ordinamento civile, così come già avvenuto per l'attribuzione dell'adeguamento dell'assegno di funzione nel 2021; a conclusione delle progressioni professionali di **tutto** il personale del CFVA, il personale in servizio alla data di entrata in vigore delle modifiche contrattuali dovrà essere inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo una **tabella di Trasposizione**;

Al fine concertare gli indirizzi da fornire al Co.Ra.N., appare utile fornire il dato conoscitivo corretto dell'ordinamento delle forze analoghe, con l'allegata tabella di equiparazione tra i gradi delle forze

armate e le qualifiche delle forze di polizia ad ordinamento civile, soccorso pubblico e difesa civile come stabilito dall'art. 632 del D.lvo 66/2010 s.m.i. **(allegato 4)**

- Aggiornare le **declaratorie** del personale, assolutamente inadatte per l'espletamento di alcuni compiti (vedi ad esempio il DOS da noi rilevato da anni);

- Introdurre quelle norme contrattuali indispensabili per ripianare nella **fase transitoria** i Ruoli sottufficiali e ufficiali, valorizzando il personale interno anche con lo scorrimento delle graduatorie, così come previsto in campo nazionale dall'art. 52 co. 1-bis del DLgs 165/2001, prevedendo contestualmente anche le **norme a regime che diano sviluppo interno, riconoscendo le professionalità acquisite**;

- Valorizzare tutti gli **idonei** del recente concorso per Ufficiali e di conseguenza quello per Sottufficiali; questo determinerebbe da subito a cascata ulteriori carenze nel ruolo Agenti/Assistenti e Sottufficiali; definire una volta per tutte il transito dei colleghi distaccati da anni in protezione civile, che determinerebbe anche in questo caso ulteriori carenze nel ruolo Agenti/Assistenti e Sottufficiali;

- Valutare l'introduzione del sistema dei **parametri stipendiali** per il personale non dirigente del CFVA, in analogia con le altre Forze di Polizia, in quanto, come già sperimentato in queste, è stata constatata l'inadeguatezza del sistema dei livelli stipendiali rispetto ai peculiari ordinamenti su base gerarchica del personale delle Forze analoghe. Il sistema parametrico impone la correlazione, secondo criteri di progressività, del trattamento stipendiale con le funzioni svolte e i livelli di responsabilità propri di ciascuna qualifica. Si consente così di differenziare i trattamenti stipendiali secondo una scala di valori, basata su più punti parametrici, connessa con la progressione di carriera. Il punto parametrico costituisce l'unità di misura, il cui valore di riferimento è determinato in rapporto percentuale allo stipendio della posizione iniziale del ruolo di base. Moltiplicando il valore del punto parametrico per il parametro attribuito a ciascuna posizione si ottiene il trattamento economico stipendiale fisso e continuativo di riferimento. Il punto di parametro stipendiale dovrà essere determinato in sede negoziale o con la riforma della legge istitutiva.

- integrare in tempi celeri il **PIAO**, visto che nell'ultimo provvedimento i numeri relativi ai sottufficiali e ufficiali sono incredibilmente irrisori, rispetto alle reali carenze; recuperare anche a tal fine la quota parte CFVA della capacità assunzionale della Regione ceduta alle Agenzie Regionali (totale di euro 4.060.662,80 ceduta ex D.G.R. n. 23/19 del 21.07.2022 e n. 12/4 del 30.03.2023). Nel recente PIAO non è previsto alcun incremento dei posti da Area A (Agenti-Assistenti) ad Area B (Sottufficiali), nonostante le gravissime carenze. Non si prevede nemmeno lo scorrimento delle graduatorie. L'amministrazione si è riservata di effettuare delle valutazioni ma noi chiediamo che venga valorizzato il personale interno. 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, ribadiamo che le procedure selettive sono state pubblicate prima della norma che non può agire retroattivamente contrando anche con gli stessi bandi. L'amministrazione ha ampia discrezionalità nello scorrimento delle graduatorie.

Si chiede l'applicazione della norma regionale di cui alla L.R. n. 18 del 3 agosto 2017 e s.m.i., che all'art. 1 comma 4, destina il 30% dei posti delle nuove assunzioni alle selezioni interne o allo scorrimento delle graduatorie. Anche se la norma più favorevole all'attualità per il personale è quella contenuta nell'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che ha sostituito le disposizioni di coordinamento e transitorie introdotte dall'art. 22 co. 15 del D.Lgs n. 75/2017. La norma sopra detta, di cui all'art. 3 del D.L. n. 80/2021 convertito in Legge, modifica la disciplina di cui al D.Lgs. n. 165/2001, norma fondamentale di riforma economico-sociale della Repubblica, in ordine alle selezioni interne, che appare di immediata applicazione in Regione Sardegna.

Si resta in attesa di ulteriore convocazione per la definizione di quanto rappresentato, nell'ottica della più ampia collaborazione per la risoluzione celere delle criticità segnalate.

Cordiali saluti

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

(Gianluca Pinna)

(Marco Meloni)

