



SAFOR

Cagliari, 28.08.2025



UIL-FPL-CFVA



Area di Coordinamento Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale

FESAL – AdC CFVA

pag. 1/4

Alla Presidente della Regione Sardegna
presidenza@pec.regione.sardegna.it

All'Assessore Regionale del Personale
aagg.assessore@pec.regione.sardegna.it

Al Comandante del Corpo forestale e di vigilanza ambientale
cfva.direzione@pec.regione.sardegna.it

Al Direttore generale del Personale
personale@pec.regione.sardegna.it

Al Segretario generale
segretariogenerale@pec.regione.sardegna.it

Oggetto: Osservazioni sulla proposta di riclassificazione – relazione illustrativa trasmessa in data 8 agosto 2025 – Corpo forestale e di vigilanza ambientale.

In riferimento alla proposta di riclassificazione del personale del Corpo forestale e di vigilanza ambientale, trasmessa alle organizzazioni sindacali in data 8 agosto 2025 e predisposta dai dirigenti dell'Assessorato al Personale, condivisa con la dirigenza del Corpo, le scriventi organizzazioni sindacali, nel rilevare significative perplessità e riserve nel merito, con la presente intendono assumere una posizione chiara e determinata.

In primo luogo, desta forte preoccupazione la metodologia adottata nell'intero processo di riclassificazione, imperniato su un'unica proposta, da tempo avanzata da alcune sigle sindacali e successivamente recepita dalla componente politico-amministrativa e dalla Direzione generale del Corpo. Tale proposta, tuttavia, è stata sistematicamente respinta dalle sigle sindacali maggioritarie del C.F.V.A. in quanto ritenuta ledente e viziata da profili di illegittimità tali da esporre l'intero impianto contrattuale al concreto rischio di impugnazioni e contenziosi.

Tale percorso unico e univoco non può, né deve, trasformarsi in uno strumento improprio volto ad attribuire legittimità a una maggioranza di facciata, priva di reale rappresentatività e incapace di sostenere un serio e condiviso processo di avanzamento di carriera.

Riteniamo pertanto auspicabile il superamento di ogni forma di imposizione unilaterale di una sola ipotesi di riforma, affinché il processo possa svilupparsi in un clima sereno, aperto al confronto e rispettoso degli equilibri tra tutte le parti coinvolte.

Si ribadisce che la sede naturale e imprescindibile per discutere qualsivoglia ipotesi di riclassificazione resta il tavolo contrattuale presso il Co.Ra.N., dove le soluzioni possono essere approfondite tecnicamente nel pieno rispetto della normativa vigente, delle prerogative sindacali e della reale rappresentanza del personale.



SAFOR

Cagliari, 28.08.2025



UIL-FPL-CFVA



Area di Coordinamento Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale

FESAL – AdC CFVA

pag. 2/4

Il tavolo tecnico, istituito dall'Assessora del Personale, avrebbe dovuto limitarsi ad individuare criteri generali per valorizzare tutto il personale del C.F.V.A. e a individuare una soluzione tecnica che consentisse il passaggio interno dall'area assistenti capo al ruolo sottufficiali, al fine di fornire all'Assessorato al Personale gli strumenti necessari per predisporre le direttive, nel rispetto della separazione delle competenze sancita dall'art. 8 della L.R. 31/1998.

Al contrario, l'ultima proposta presentata dall'Assessora Motzo, la quale ha condotto i lavori adottando un approccio di matrice pubblicistica in un contesto normativo e contrattuale di natura privatistica, si configura come un insieme di incoerenze e contraddizioni, che merita di essere analizzato nel dettaglio:

- Mediante artifici lessicali, i termini "Categoria", "Area", "Ruolo" e "Personale Operativo" vengono volutamente confusi, con l'obiettivo di ridurre le tre equilibrate attuali aree funzionali del personale in divisa a due aree denominate "Categorie" e di creare, attraverso l'inserimento di ulteriore personale regionale, già appartenente alle Categorie C e D, una terza area, al fine di conformare formalmente il testo all'art. 52, comma 1 bis, del D.lgs. 165/2001. Tale espediente, tuttavia, risulta giuridicamente infondato, in quanto il personale del C.F.V.A. continua ad essere organizzato nella proposta in sole due aree funzionali.
- Si ritiene del tutto inaccettabile l'**equiparazione** tra le Aree A e B, fondata unicamente sul possesso del diploma di scuola superiore, in quanto ignora la netta distinzione tra profili professionali differenti per mansioni, competenze, responsabilità e livello di preparazione tecnica. Ridurre poi tale differenziazione alla sola funzione di polizia giudiziaria risulta estremamente limitativo e non rappresenta fedelmente la realtà professionale di entrambe le figure, il cui accesso è disciplinato da percorsi separati ai sensi della legge regionale n.26/1985. La figura del sottufficiale, in particolare, è caratterizzata da un rigoroso processo selettivo e da una formazione tecnico-specialistica della durata minima di sei mesi, che conferisce competenze operative e responsabilità organizzative e di coordinamento di livello superiore. In altre amministrazioni analoghe, per raggiungere un livello operativo adeguato del ruolo di sottufficiale, sono previsti percorsi formativi in materie giuridiche della durata triennale.
- La netta distinzione tra Agenti e Assistenti, che svolgono mansioni di Agenti di Polizia Giudiziaria (APG) e Sovrintendenti e Ispettori, qualificati come Ufficiali di Polizia Giudiziaria (UPG), è sancita dal codice di procedura penale e dagli Ordinamenti esplicativi. Tale differenziazione non solo è di natura giuridica, ma riflette ruoli, responsabilità e livelli di autonomia operativa chiaramente distinti. Tale distinzione è stata confermata nelle declaratorie del 2002, in coerenza con quanto previsto anche negli assetti organizzativi del corpo forestale della Regione Sicilia e dell'ex Corpo forestale dello Stato. La proposta di **omogeneizzazione dei ruoli** risulta infondata e pertanto è da respingere con fermezza.
- Dal punto di vista dell'efficienza organizzativa, la proposta di inserire all'interno della struttura del CFVA aree composte da personale amministrativo (civile) rischia di generare un vero e proprio caos normativo, soprattutto in considerazione del diverso ordinamento



SAFOR



UIL-FPL-CFVA



Area di Coordinamento Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale



FESAL – AdC CFVA

Cagliari, 28.08.2025

pag. 3/4

contrattuale che regola il personale del Corpo rispetto a quello amministrativo. Analogamente a quanto già avviene in amministrazioni analoghe, come il Corpo Forestale della Regione Sicilia, disciplinato dal DPGR 20.04.2007 e come avveniva nel disciolto Corpo Forestale dello Stato, risulta pienamente legittimo e praticabile istituire un ordinamento parallelo che distingua in modo chiaro il personale amministrativo da quello in divisa.

Anche la Polizia di Stato prevede ruoli tecnico-scientifici con ordinamenti specifici. L'introduzione di un modello analogo per il C.F.V.A., comprensivo della stabilizzazione in fase di prima applicazione degli amministrativi attualmente in servizio presso la Direzione generale, risulterebbe quindi coerente. Tuttavia, tale processo deve essere condotto con modalità differenti rispetto a quelle attualmente ipotizzate, sia in termini di struttura dell'ordinamento che di criteri e procedure di selezione del personale amministrativo.

- Si rileva inoltre, la mancata definizione e aggiornamento della dotazione organica teorica del C.F.V.A., prevista dalla Delibera G.R. n. 50/20 del 10.11.2009, non adeguata alla successiva Legge Regionale n. 17/2021, la quale dispone l'incremento della percentuale dei sottufficiali fino al 40%, superando il precedente rapporto di 1 a 3 tra le Area B e A. La rimodulazione della pianta organica, comprensiva dell'introduzione del nuovo ruolo di Sovrintendente, risulta pertanto non solo opportuna, ma indispensabile ed urgente, al fine di allineare la struttura del Corpo agli attuali riferimenti normativi e alle reali esigenze operative.
- Contrariamente a quanto dichiarato nella proposta in merito alla possibilità di progressione orizzontale di carriera, l'accorpamento nell'Area I delle attuali aree A e B appare in contrasto con l'art. 97 della Costituzione, che sancisce il principio di merito degli accessi pubblici tramite concorso, **salvo casi stabiliti dalla legge come già avvenuto**. Tale operazione si basa su una presunta "**tendenziale omogeneità**" delle mansioni tra i diversi ruoli, affermazione priva di fondamento tanto nel quadro normativo quanto nell'esperienza operativa quotidiana del Corpo. Inoltre, il meccanismo di progressione orizzontale, così come delineato, attribuisce un peso eccessivo ai titoli formativi, a scapito dell'esperienza professionale/percorso lavorativo e delle competenze maturate sul campo. Ne risulta penalizzato proprio quel personale che, pur privo di ulteriori titoli scolastici, svolge da anni funzioni complesse e con elevate responsabilità. Se si intende affermare il principio della valorizzazione interna attraverso la progressione orizzontale, tale principio deve essere applicato in modo equo, trasparente e inclusivo per tutti i profili. Diversamente, si rischia di introdurre un sistema squilibrato che, nel caso di specie, finisce per favorire alcuni lavoratori a scapito di altri, senza una reale valutazione del merito e delle capacità professionali effettivamente acquisite.
- Si rileva inoltre, l'assenza di qualsiasi riferimento alla proposta presentata dalle scriventi OO.SS., la quale mira a conferire al C.F.V.A. una struttura organizzativa coerente e funzionale ispirata a modelli già consolidati, come quello siciliano, senza in alcun modo penalizzare il ruolo e le prerogative degli Agenti.



SAFOR



UIL-FPL-CFVA



Area di Coordinamento Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale



FESAL – AdC CFVA

Cagliari, 28.08.2025

pag. 4/4

Tale esclusione rappresenta un'ulteriore dimostrazione della mancanza di un reale confronto con le rappresentanze sindacali maggioritarie e della volontà di procedere lungo un percorso già definito, prescindendo da soluzioni alternative più equilibrate e condivise.

- Non viene nemmeno considerata l'opportunità offerta dal nuovo art. 52 bis, comma 1, del D.lgs. 165/2001, che consente, in via transitoria e fino al 30 giugno 2026, l'attivazione di procedure semplificate di progressione di carriera interna, basate su valutazione comparativa e senza l'obbligo di prove selettive scritte o orali. Tale strumento, già applicato concretamente in Regione Sardegna dall'Agenzia ASPAL, rappresenta una soluzione efficace, rapida e pienamente legittima per valorizzare le professionalità interne. Strumento che sarà utilizzato a breve anche tra gli amministrativi visto che nella convocazione dell'Assessorato al personale programmata per il 2 settembre si discuterà proprio del regolamento per le progressioni verticali. Nonostante ciò, la sua attuazione è stata sistematicamente ostacolata da alcune sigle sindacali che continuano a sostenere, in modo strumentale, l'asserita "omogeneità" tra le Aree A e B, negando così a numerosi colleghi l'opportunità di vedere riconosciute le proprie legittime aspettative di crescita professionale.
- Infine la selezione esterna per la dirigenza del C.F.V.A si discosta dalle prassi consolidate nelle Forze di Polizia e nelle Forze Armate, dove è prevista la valorizzazione delle professionalità interne attraverso selezioni riservate al personale in servizio. Una scelta di tale portata appare motivata più da logiche di natura politica che da una reale volontà di riconoscere e promuovere le competenze maturate all'interno del Corpo.

Per queste ragioni, si sollecita il ritiro immediato della proposta in oggetto e la predisposizione di un nuovo testo che si ispiri ai contenuti della proposta maggioritaria, opportunamente corretta e integrata, in linea con l'ordinamento del Corpo Forestale Siciliano, oggi ormai un modello realistico e rispondente alle esigenze normative e organizzative del comparto.

Rimane fermo l'impegno delle scriventi OO.SS. a difendere, in ogni sede opportuna, qualsiasi atto che possa compromettere o alterare le prerogative e l'ordinamento del Corpo forestale e di vigilanza ambientale quale Corpo di Polizia Regionale Specializzato. Non permetteremo che venga messa in discussione la storia e l'importanza di questa istituzione.

Confidiamo in un confronto sincero e costruttivo per giungere a soluzioni condivise e rispettose delle ragioni di tutte le componenti coinvolte.

Distinti saluti.

Le Segreterie Sindacali del CFVA

SAFOR

Ignazio Masala

UIL-FPL CFVA

Carmelo Prestileo

FESAL-CFVA

Gianluca Pinna – Marco Meloni