

PROT. 88

22/09/2021

Al direttore generale  
dell'Assessorato del Personale  
[personale@pec.regione.sardegna.it](mailto:personale@pec.regione.sardegna.it)

**Oggetto: Selezioni interne e carenze di organico del C.F.V.A..**

La legge n. 113 del 06 agosto 2021 che ha convertito il DL. n. 80/2021, rende quanto mai attuale una attenta valutazione dei criteri di quantificazione dei posti di concorso per mobilità verticale riservati al personale in servizio presso il C.F.V.A. Infatti, la legge citata prevede, all'art 3, cpv. 1 –bis, che “ *I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. **Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno**, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti...*”.

E' evidente la *ratio legis* di tale disposizione che si basa sul miglioramento della qualità della P.A. ed sul principio di economia sostanziale.

Ciò premesso pare evidente che, per quanto attiene le selezioni interne per la mobilità verticale del personale appartenente al ruolo Assistenti ed Ispettori del C.F.V.A., sia stata effettuata una valutazione sperequativa riguardo al numero dei posti banditi a concorso per il C.F.V.A. rispetto al comparto regione in generale, come si evince dalla tabella sotto riportata.

Infatti, alla luce del numero esiguo di posti, sarebbe opportuno riservarli totalmente alla selezione interna per le progressioni verticali in quanto il limite del 50% imposto dal legislatore rispetto alle carenze di organico non verrebbe neanche raggiunto. In tal modo si consentirebbe di ottimizzare le risorse umane nell'ambito del progressivo depauperamento della forza in campo a causa dei pensionamenti futuri dei lavoratori del comparto. In tal modo si potrebbero aumentare i posti a concorso esterno per il ruolo agenti con duplice vantaggio di assumere personale giovane e di disporre ancora del personale veterano per la loro formazione, non solo teorica ma anche sul campo. Ciò sarebbe inoltre, ma non meno importante, un giusto riconoscimento e valorizzazione delle funzioni effettivamente svolte dal personale e delle mansioni superiori che ne hanno connotato il livello raggiunto durante il percorso professionale.

Da un attento esame della deliberazione della Giunta Regionale n. 55/21 datata 5.11.2020 – Piano triennale del fabbisogno del personale 2020 – 2022 – determinazione della capacità assunzionale della Regione- , emergono le seguenti carenze di organico:

TABELLA

Personale C.F.V.A.

	Capacità assunzionale teorica	capacità assunzionale effettiva
Area C [ ufficiali – ruolo commissari]	38	13
area B [ sottufficiali – ruolo ispettori]	35	23
	<hr/>	<hr/>
	Totale 73	Totale 36 (49%)

Personale amministrativo Regione

	capacità assunzionale teorica	capacità assunzionale effettiva
AREA D:	285	169
AREA C:	142	92
AREA B:	82	82
	<hr/>	<hr/>
	Totale 509	Totale 343 (67 %)

Dalla valutazione dei numeri descritti in precedenza appare la sperequazione ai danni del Corpo, in quanto la capacità finanziaria delle assunzioni prevista è inferiore al 50 % in luogo del 67 % prevista per il comparto R.A.S.

Visto quanto sopra, per compensare la evidente disparità di trattamento descritta in precedenza e tenendo presente la nuova normativa stabilita della L. 113/2021, si ritiene indispensabile l'incremento dei posti destinati a selezione interna rispettivamente per il ruolo Commissari a 13 (su 38 di capacità assunzionale teorica 13 elementi = 30 % circa) e per il ruolo Ispettori si chiede un incremento sino a 23 unità. Tale numero deriva dalla somma della quota interna dei posti a concorso (17 sottufficiali = 50% della capacità assunzionale teorica) e i posti che si libereranno dalla mobilità dei sottufficiali che passeranno al ruolo Ufficiali, in quanto tale mobilità verticale comporterebbe un vuoto d'organico che deve essere compensato con il passaggio di ulteriori 6 unità interne portando i posti a bando a 23.



I

dirigenti del C.F.V.A

F.to Marco Meloni  
F.to Franco Ghiani