



# Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

Ufficio I: Gabinetto del Capo Dipartimento

## VERBALE

Il giorno **16 ottobre 2006**, alle ore 10.00 nella Sala Operativa del Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile l'Amministrazione incontra le Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale direttivo e dirigente del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco per un incontro avente ad oggetto **lo schema di relazione e di scheda di valutazione dei direttivi e dei dirigenti, ai sensi dell'art. 70 D.L.vo n. 217/05.**

Sono presenti alla riunione **per l'Amministrazione:**

il Direttore Centrale per le Risorse Umane Pref. Di Maro che la presiede,

**per la parte sindacale:**

AP VV.F.; F Cisl VV.F.; SIN.DIR.VV.F.; CGIL VV.F.; UIL PA VV.F ; FP. USPPi dirigenti.

In apertura, il Pref. Di Maro ha illustrato lo schema di relazione di scheda di valutazione .

Lo schema ricalca quello precedente già concertato con la parte sindacale e recepito in D.M. del 2003.

Piccole modifiche e innovazioni: scompare per i direttivi la nota informatica; punteggio nuovo per alcune voci, ma sono piccole cose rispetto al precedente già sperimentato.

Osservazioni:

CISL:

alcune perplessità sullo schema confermano osservazioni già fatte per iscritto: non traspaiono le difficoltà lavorative del dirigente al di fuori delle emergenze.



# Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

PREFETTO DI MARO:

La separazione materiale delle schede non è un problema.

Tornando alle schede la A1 è di pertinenza dei dirigenti, la A2 riguarda i direttivi, ma può essere redatta anche dai dirigenti.

CISL VV.F:

In alcuni casi, l'attività della scheda A2 permette una migliore valutazione rispetto alla A1, che presuppone il raggiungimento dell'obiettivo strategico.

PREFETTO DI MARO:

L'alternatività era dovuta alla difficoltà nell'individuazione di obiettivi, in alcune realtà.

Il Dirigente nel compilare le due sezioni può distribuire il punteggio come ritiene, attribuendo pesi diversi alle sue attività.

ING. DELLA GIOVAMPAOLA:

Gli obiettivi riportati sulla scheda potevano essere al massimo quattro, chi ne ha di più sceglie e attribuisce a ciascuno il peso che ritiene.

La scheda A2 è più descrittiva.

Gli obiettivi sono quelli dell'ufficio programmazione e pianificazione.

AP VV.F.:

Quando furono elaborate le schede c'era l'idea di rivalutarle presto. Sono passati alcuni anni e si spera che gli incontri siano più ravvicinati per valutarle.

Gli obiettivi sembrano ricadere nella sezione 2, che sembra quasi una aggiunta alla sezione 1.

La sezione 2, ancora oggi, viste le difficoltà dell'Amministrazione nell'assegnazione degli obiettivi, forse per la carenza di risorse, risulta prevalente.

ING. DELLA GIOVAMPAOLA:

Il Dirigente è libero di scrivere e descrivere quanto ritiene.

Il numero di interventi non è rilevante per la valutazione. E' più importante l'organizzazione rispetto al soccorso. A1 e A2 sembrano un duplicato. Nessuno vieta di indicare per esempio le risorse già nella scheda A1.

CGIL VV.F.:

L'elemento risorse deve comparire per valutare il perseguimento dell'obiettivo.

CISL VV.F:

Già oggi nelle schede c'è lo spazio per descrivere le motivazioni e dunque il mancato raggiungimento dell'obiettivo non è valutato negativamente.



# Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

## SIN.DIR VV.F.:

Sarebbe opportuno muoversi verso valutazione oggettiva e dunque numerica. Non servono per la progressione in carriera, come visto per le ultime promozioni a dirigente superiore, ma sono importanti per valutare il perseguimento degli obiettivi di Governo.

Sarebbe necessario sapere come sono state valutate per il passato.

Potrebbe giovare chiarezza sulle modalità di lettura e di analisi da parte dell'Amministrazione, anche per migliorare i rapporti tra Amministrazione e Dipendenti.

## USPPI VV.F.:

Valutazione nel passato c'è stato poco rilievo per le difficoltà nel conseguimento degli obiettivi.

Si deve rendere la valutazione il più oggettiva possibile.

In merito ad alcune attività, per esempio, l'Amministrazione potrebbe porre degli indicatori, dei parametri; il dirigente potrebbe poi descrivere le difficoltà rispetto a quegli indicatori.

Le risorse dovrebbero essere sempre indicate.

## CISL VV.F.:

Processo di valutazione dei direttivi è nuovo, quindi un approfondimento sarebbe necessario.

I criteri di valutazione dovrebbero considerare le differenze e particolarità tra Centro e Periferia.

Si rischia di sostare l'intero peso della valutazione sulla Periferia.

Chiede una sessione specifica sui direttivi e distinzione tra i due processi.

Per i dirigenti è pericoloso limitarsi ai quattro obiettivi. C'è il rischio che non si riesca a valutare l'obiettivo sforzo del dirigente per il raggiungimento dell'obiettivo.

## PREFETTO DI MARO:

Per la Sezione C non è stato previsto un punteggio perché sommando il massimo dei punteggi delle due sezioni A (60 punti) e B (35 punti) si arriva a 95 (il massimo è 100). Si è previsto che 5 punti siano appannaggio del Capo Dipartimento, in aggiunta rispetto al valutatore di prima istanza.

La sezione C dovrebbe concorrere a valutare per l'attribuzione di questi 5 punti.

Tra l'altro nella sezione C, rispetto alle criticità ed alle difficoltà per esempio per le risorse ovvero alle peculiarità e differenze tra Centro e Periferie, si potrebbe inserire, proprio in questa sezione, un richiamo a quanto rappresentato.

Infatti il punteggio finale deve essere assegnato dal Capo Dipartimento.



# Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

Scheda A1 valutazione da 30 a 60 ; Scheda B valutazione da 10 a 35; Scheda C non ha valutazione.

Presentano troppa discrezionalità per l'Amministrazione.

AP VV.F.:

Condivide quanto rappresentato da CISL e da CGIL con nota scritta.

CGIL VV.F.:

lo schema di relazione e quello di valutazione afferiscono a incontri precedenti in cui si era deciso per una sperimentazione per alcuni anni.

Chiede una riflessione per l'uso delle schede da parte dei direttivi, in considerazione della novità.

Dopo la sperimentazione, si può dire che manca nelle schede il rapporto tra risorse umane effettive e teoriche, in relazione all'entità degli obiettivi assegnati.

Sarebbe opportuno, per realtà differenti esistenti tra Centro e Comandi, differenziare.

Per esempio nel Dipartimento ci sono Aree di gestione di grosse risorse economiche ad esempio abilitazione all'esercizio di ditte in relazione alla prevenzione incendi, con introiti che costituiscono un risultato che potrebbe essere oggetto di valutazione.

UIL VV.F.:

Condivide quanto affermato finora.

Sarebbe opportuno conoscere i criteri adottati dall'Amministrazione per i valutatori.

Nelle schede manca il riferimento all'anzianità di servizio, che significa maggiore esperienza.

Manca il rapporto informativo, che certo presentava problemi, ma la sua eliminazione non è condivisibile.

PREFETTO DI MARO:

Quanto al primo problema (CISL e UIL) relativo alla valutazione dei direttivi, oggi essa è disciplinata dall'art. 70, comma 4, che individua anche i valutatori.

Per i Primi Dirigenti e per i Dirigenti Superiori attualmente è l'Ispettore Generale Capo (art. 70, comma 3).

CISL VV.F.:

Sarebbe necessario distinguere le schede dei direttivi da quelle dei dirigenti, preso atto che per i direttivi non c'è più il rapporto informativo; i direttivi poi non hanno poteri di spesa.



# Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

**CISL VV.F.:**

Sempre sulla sezione C, forse si potrebbero rivedere i pesi specifici non solo i contenuti.

Le schede dovrebbero essere adattate meglio all'attività del Corpo Nazionale VV.F..

**CGIL VV.F.:**

Tutte queste schede siano note a tutti i dirigenti per i direttivi prima dell'attività.

**PREFETTO DI MARO:**

Vale già dal 2006 – Art. 70 comma 2.

Tutto il personale, compresi i direttivi, già sanno che saranno valutati in base alla scheda di valutazione.

Magari si può vedere se il termine del 31 gennaio non sia perentorio.

Problema è la spiegazione del parametro.

Proposta dell'Amministrazione: dare in alternativa obiettivi ed attività, lasciando al dirigente la decisione di fare la propria autovalutazione sull'attività, quando l'obiettivo non è raggiungibile, per esempio, per mancanza di risorse economiche strumentali o di risorse umane.

Eccessiva discrezionalità: ma è un problema di forbice percentuale di discrezionalità o invece di mancanza di indicatori oggettivi?

**CISL VV.F.:**

Rimodulazione appropriata dei livelli di raggiungimento degli obiettivi d una maggiore spiegazione del parametro anche per il valutatore.

**AP VV.F.:**

Forbice troppo alta e scarsa oggettività degli indicatori.

## IN CONCLUSIONE:

Applicazione art. 70 si specificherà che il sistema è sperimentale.

- 1) Si è detto che è opportuno dividere i due schemi per dirigenti e direttivi con aggiustamenti coerenti per i direttivi (schede disgiunte);
- 2) Sezione A1 e Sezione A2 saranno in alternativa per i dirigenti, quantomeno per l'anno 2006.
- 3) Si valuterà la possibilità di rimodulare i coefficienti per l'attribuzione dei punteggi alle sezioni A1 e A2.





# Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEL VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

4) Per la sezione C si specificherà che da luogo a 5 punti aggiuntivi, prevedendo altri indicatori.

5) Sperimentalità per il 2006 sia per i dirigenti che per i direttivi.

Roma,

Per l'Amministrazione:

IL DIRETTORE CENTRALE PER  
LE RISORSE UMANE

Per le Organizzazioni Sindacali:

AP VV.F.

F. CISL VV.F.

SIN.DIR. VV.F.

FP CGIL VV.F.

UIL P.A. VV.F.

USPPI dirigenti