Categorie dei titoli di servizio e criteri per l'attribuzione dei punteggi da utilizzare, a norma dell'art. 71 del decreto legislativo n. 217/2005, negli scrutini per merito comparativo ai fini della nomina alla qualifiche di primo dirigente e di dirigente superiore del Corpo nazionale dei vigili del fuoco nel triennio 2007 – 2009, per le promozioni da conferire dall' 1\1\2008 all' 1\1\2010.

Lo scrutinio per merito comparativo consiste nel giudizio della completa personalità del funzionario, emesso sulla base dei titoli risultanti dal fascicolo personale e dallo stato matricolare, con particolare riferimento agli esiti dei giudizi annuali.

Si deve altresì tener conto degli incarichi e dei servizi svolti e della qualità delle funzioni, con particolare riferimento alla competenza professionale dimostrata e al grado di responsabilità assunte, anche in relazione alla sede di servizio.

Pertanto, i criteri di cui sopra dovranno avere riguardo alle categorie sottoindicate, con il punteggio complessivo per ciascuna indicato; in ogni caso, quando il medesimo fatto abbia dato titolo ad atti valutabili in più di una categoria, verrà attribuito solo il punteggio risultante più vantaggioso per il funzionario.

CATEGORIA I

RAPPORTI INFORMATIVI E GIUDIZI COMPLESSIVI E SCHEDE DI VALUTAZIONE TOTALE FINO A PUNTI 50

Poiché le disposizioni sul nuovo sistema unificato di valutazione, a norma dell'art. 168, comma 4, del provvedimento, si applicano a decorrere dall'anno 2007 in relazione all'attività svolta nell'anno 2006, i criteri di scrutinio per il triennio 2007-2009 terranno comunque conto della diversa tipologia del sistema valutativo utilizzato, garantendo la possibilità che gli esiti d'entrambe le metodologie concorrano nelle procedure di scrutinio.

In particolare per la:

a) PROGRESSIONE IN CARRIERA DEL PERSONALE APPARTENENTE ALLA QUALIFICA DI PRIMO DIRIGENTE, DA UTILIZZARSI PER GLI SCRUTINI A DIRIGENTE SUPERIORE.

1. Per quanto riguarda il personale che riveste la qualifica di primo dirigente, l'attribuzione dei punteggi annuali relativi alla categoria in esame avverrà sulla scorta delle risultanze della scheda valutativa elaborata ai sensi del decreto leg.vo n.217\2005.
2. Sulla base dei criteri formulati ai sensi dell'art.70 del decreto leg.vo n.217\2006, si prenderanno in considerazione i punteggi risultanti nelle sezioni A, B e C, fino al massimo di p.100 che s'intendono comprensivi della variazione attribuita dal Capo Dipartimento in sede di giudizio valutativo finale.
3. Gli esiti del sistema di valutazione verranno valutati con riferimento all'ultimo quinquennio calcolato escludendo l'ultimo anno al quale si riferisce lo scrutinio, ciò in conseguenza dei tempi procedurali fissati dal citato art.70 per il completamento dell'iter valutativo annuale (es. per le promozioni da conferire con effetti 1\1\2008, che tengono conto dei posti e dei requisiti posseduti al 31\12\2007, non si considera la valutazione relativa all'anno 2007, in quanto per legge viene definita nell'anno 2008).

4. Verranno attribuiti i punteggi di cui all'unità Tabella 1, pari a punti 10 all'anno da conferirsi in proporzione al punteggio, anche per la parte decimale, riportato nella scheda valutativa, per ciascun anno del quinquennio, fino a concorrenza del massimo di 100.

Inoltre, considerato che la nuova metodologia di valutazione annuale ex decreto leg.vo n.217\2005 opera dall'anno 2006, il punteggio massimo attribuibile negli scrutini per la nomina a dirigente superiore nel triennio 2007\2009, viene transitoriamente rideterminato come segue:

- **scrutinio 1\1\2008:** verrà valutata solo la scheda 2006; il punteggio massimo di categoria viene fissato in punti 10 (anziché 50) e, per la conseguenza, il punteggio massimo conseguibile nello scrutinio sarà di p. 60 anziché 100;
- **scrutinio 1\1\2009:** verranno valutate le schede 2006 e 2007; il punteggio massimo conseguibile nella categoria sarà di p.20 (anziché 50) e il punteggio massimo di scrutinio viene fissato in punti 70 anziché 100;
- **scrutinio 1\1\2010:** verranno valutate le schede 2006, 2007 e 2008; il punteggio massimo conseguibile nella categoria sarà di p.30 (anziché 50) e il punteggio massimo di scrutinio sarà di punti 80 anziché 100.

Nel caso in cui, al momento dello scrutinio, mancasse la scheda di valutazione in conseguenza della mancata compilazione da parte dell'interessato, per l'anno medesimo nello scrutinio verrà attribuito solo il punteggio corrispondente alla valutazione minima prevista dal sistema valutativo al momento vigente, calcolato sempre sulla base dei medesimi parametri indicati nella Tabella 1.

b) PROGRESSIONE IN CARRIERA DEL PERSONALE APPARTENENTE AI RUOLI DEI DIRETTIVI DA UTILIZZARSI PER GLI SCRUTINI A PRIMO DIRIGENTE

Negli scrutini si prenderanno in esame i giudizi annuali dell'ultimo quinquennio, che saranno presi in considerazione mediante l'attribuzione dei punteggi di cui alle unità Tabelle 1 e 2, stabiliti in proporzione al punteggio complessivo riportato per ciascun anno.

Inoltre si dovrà tenere conto delle specifiche metodologie utilizzate nei vari periodi e, pertanto, fino all'anno 2005 si utilizzeranno gli esiti dei rapporti informativi redatti ai sensi del TU n.3\1957, mentre dall'anno 2006, in relazione all'introduzione del sistema di valutazione recato dall'art.70 del decreto legislativo n.217\2005, si utilizzeranno gli esiti della nuova scheda di valutazione.

Anche per lo scrutinio a primo dirigente, considerata l'articolazione temporale prevista dall'art. 70 per la redazione della scheda di valutazione, dal quinquennio in valutazione sarà escluso il giudizio relativo all'ultimo anno al quale si riferisce lo scrutinio (es. per le promozioni da conferire con effetti 1\1\2008, non si valuterà la scheda dell'anno 2007, per cui il quinquennio terrà conto dei rapporti informativi relativi agli anni 2002\2005 e della scheda di valutazione dell'anno 2006).

Tutto ciò premesso, si propone di attribuire la seguente valutazione ai giudizi annuali dei funzionari direttivi:

Giudizi annuali emessi sulla base dei rapporti informativi

Per quanto attiene ai rapporti informativi, redatti ai sensi degli articoli 42 e seguenti del D.P.R. n.3\1957, si attribuiscono i punteggi di cui all'unità Tabella 2, di modo che, ove il giudizio complessivo riportato nel rapporto informativo sia pari a p. 105, si assegnerà un punteggio di punti 10 per l'anno cui si riferisce il rapporto.

Affinché i punteggi da attribuire tengano conto delle fasce corrispondenti ai diversi giudizi complessivi attribuiti dal Consiglio di Amministrazione ("ottimo", "distinto", ecc.) secondo le disposizioni dell'art. 37 del DPR 1077\1970, all'interno di ogni singola fascia i punteggi vengono attribuiti sulla base di una proporzione matematica tra il punteggio attribuito nel rapporto

informativo, anche per la parte decimale, e il punteggio massimo conseguibile nella fascia di giudizio complessivo corrispondente, con un intervallo di punti 0,50 in corrispondenza del passaggio da una fascia di giudizio complessivo all'altro. (v. Tabella 2).

Giudizi annuali emessi sulla base della scheda di valutazione

A partire dall'anno 2006, nello scrutinio si attribuirà alla scheda di valutazione, redatta ai sensi dell'art.70 del decreto leg.vo n.217\2005, un punteggio formulato sulla base dei medesimi parametri proposti per i dirigenti, così come fissati nella Tabella 1.

Nel caso in cui, al momento dello scrutinio, mancasse la scheda di valutazione in conseguenza della mancata compilazione da parte dell'interessato, per l'anno medesimo nello scrutinio verrà attribuito solo il punteggio corrispondente alla valutazione minima prevista dal sistema valutativo al momento vigente, calcolato sempre sulla base dei medesimi parametri indicati nella Tabella 1.

CATEGORIA II PARTICOLARI INCARICHI E SERVIZI SVOLTI TOTALE FINO A PUNTI 8

Gli incarichi valutabili sono quelli conferiti con provvedimento formale dall'Amministrazione di appartenenza o di quella presso cui il dipendente presta servizio, che non rientrino nelle normali mansioni di ufficio, ovvero determinino un rilevante aggravio di lavoro o presuppongono una particolare competenza tecnica, o l'assunzione di particolari responsabilità e, per i primi dirigenti, purchè l'incarico non sia stato conferito all'interessato quale diretta conseguenza del posto di funzione o dell'ufficio rivestiti.

Si prenderanno in considerazione gli incarichi e i servizi svolti nell'ultimo decennio, fino alla data di decorrenza della promozione, che rientrino tra quelli indicati nella Tabella 3.

Nell'ambito di tale periodo massimo, per lo scrutinio a dirigente superiore si tiene conto solo degli specifici incarichi svolti dagli interessati dopo la promozione a primo dirigente.

Le tipologie d'incarichi valutabili e il punteggio attribuibile sono stabiliti nella Tabella 3 dove, per le varie tipologie, viene altresì indicato il punteggio massimo che può essere attribuito per ciascun incarico, tenendo conto della rilevanza, dell'utilità per l'Amministrazione nonché della gravosità dell'incarico stesso.

CATEGORIA III ALTRI TITOLI TOTALE FINO A PUNTI 15

Nella categoria III vengono valutati gli speciali riconoscimenti, i titoli di studio e di abilitazione non obbligatori, i lavori originali elaborati per il servizio, le pubblicazioni scientifiche e i corsi di aggiornamento.

A. Speciali riconoscimenti attribuiti con formale provvedimento:.....fino a punti 5

Verranno valutati, sulla base dei punteggi indicati nella Tabella 4, i seguenti provvedimenti :

1. Ricompense di Stato conferite con provvedimento formale, per fatti eccezionali compiuti in servizio dai funzionari che attestino un elevatissimo senso del dovere istituzionale.

I riconoscimenti si valutano senza limiti di tempo, per i primi dirigenti purchè non valutati per la promozione alla qualifica dirigenziale.

2. Altri speciali benemeritenze conferite dai vertici dell'amministrazione in relazione ad attività tenute in servizio che evidenzino una speciale professionalità da parte del funzionario nello svolgimento dei propri compiti e degli incarichi ricevuti, tale da essere stata ritenuta degna di formale riconoscimento.

I riconoscimenti si valutano senza limiti di tempo, per i primi dirigenti purchè non valutati per la promozione alla qualifica dirigenziale

Le benemeritenze concesse prima della nuova regolamentazione recata dal Decreto del Ministro dell'Interno n.148 del 5/7/2007, verranno valutate tenendo conto dei medesimi parametri di cui alla Tab. 4;

B. Titoli di studio e di abilitazione professionale non obbligatori:.....fino a punti 2

Sono valutabili solo i titoli diversi da quelli necessari per l'assunzione o la carriera e purchè abbiano carattere d'interesse per le attività istituzionali dell'Amministrazione, quali risultano dalla allegata Tabella 5 recante anche i relativi punteggi massimi.

I titoli posseduti si valutano senza limiti di tempo, per i primi dirigenti purchè non valutati per la promozione alla qualifica dirigenziale

C. Lavori originali elaborati per il servizio.....fino a punti 2,5

Per lavoro originale si intende solo quello che il dipendente abbia svolto nell'esercizio delle proprie attribuzioni o per speciale incarico conferitogli dall'Amministrazione e che verta su problemi d'interesse istituzionale (tecnici, amministrativi ecc.) o su questioni di particolare rilievo attinenti ai servizi dell'Amministrazione stessa.

Nel caso di lavori originali elaborati da più autori, ove non risulti individuabile il singolo contributo, il punteggio viene ripartito in parti uguali.

Saranno valutati gli atti prodotti nell'ultimo decennio.

D. Pubblicazioni scientifiche.....fino a punti 2,5

Le pubblicazioni scientifiche valutabili sono solo quelle edite a stampa, relative a discipline tecniche attinenti all'attività ed ai servizi propri dell'Amministrazione e che rechino un contributo apprezzabile alla dottrina ovvero alla pratica professionale.

Nel caso di pubblicazioni predisposte da coautori, ove non risulti individuabile il singolo contributo, il punteggio viene ripartito in parti uguali.

Saranno valutati gli atti prodotti nell'ultimo decennio.

E. Profitto tratto dai corsi professionali previsti dalle vigenti disposizioni.....fino a punti 3

Verranno valutati i corsi frequentati su designazione dell'Amministrazione che, conclusi con esami finali, abbiano dato luogo a valutazione di merito, con esclusione di quelli obbligatori per l'ingresso o la progressione in carriera, nonché dei corsi organizzati in funzione della preparazione professionale attinente carriere inferiori.

Per ciascun corso viene attribuito fino a punti 0,20.

Saranno valutati gli atti relativi all'ultimo decennio.

Con riferimento agli atti di cui alle lettere: C, D ed E, e nell'ambito del periodo massimo di valutabilità fissato per ciascuna categoria, per la promozione a dirigente superiore si tiene conto solo dei titoli acquisiti dopo la promozione alla qualifica di primo dirigente.

CATEGORIA IV
VALUTAZIONE ESPERIENZA PROFESSIONALE
TOTALE FINO A PUNTI 3

Ai fini di valutare l'esperienza posseduta, per ogni anno di effettivo servizio prestato nella qualifica immediatamente inferiore a quella da conferire, oltre l'anzianità minima prescritta per l'ammissione allo scrutinio e per non più di sei anni, in sede di scrutinio si attribuisce un coefficiente di anzianità nella misura di p.0,50 all'anno, se il funzionario ha riportato, nella valutazione annuale un giudizio finale non inferiore a "ottimo", o comunque l'attribuzione di un punteggio di almeno punti 90.

Nello scrutinio a dirigente superiore, tale ultima condizione non opera per gli anni precedenti la valutazione annuale relativa al 2006, anno d'introduzione del nuovo sistema di valutazione considerato nelle presenti procedure di promozione.

CATEGORIA V
ATTITUDINE AD ASSUMERE MAGGIORI RESPONSABILITA' E AD ASSolvere LE
FUNZIONI DELLA QUALIFICA DA CONFERIRE.
TOTALE FINO A PUNTI 24

L'attitudine ad assumere le funzioni della qualifica da conferire è valutata, dopo l'attribuzione dei coefficienti relativi alle altre categorie di titoli, in base ad un giudizio complessivo sulla personalità del funzionario quale risulta dai precedenti di carriera e da tutti gli elementi del fascicolo personale, ancorché con una attenzione particolare per le vicende più recenti nel tempo.

Il relativo punteggio verrà attribuito in relazione alle sottocategorie che seguono da cui emerge la personalità completa del funzionario.

A) Precedenti professionali:.....fino a punti 14

I punteggi verranno conferiti tenendo conto dell'esperienza posseduta, delle capacità operative messe in luce dai funzionari direttivi e dai dirigenti durante operazioni di soccorso caratterizzate da particolari situazioni di complessità e/o rischio, nonché delle funzioni svolte, tenendo conto della complessità della sede, della durata dell'incarico e delle caratteristiche della funzione da svolgere con particolare riguardo alle responsabilità assunte, all'effettiva attività di direzione di uomini, mezzi e operazioni.

Si prendono in considerazione:

1) Partecipazione a particolari attività di soccorso:.....fino a punti 4

la capacità organizzativa viene valutata con specifico riferimento alle capacità messe in luce dai funzionari direttivi e dai dirigenti durante operazioni di soccorso caratterizzate da particolari situazioni di complessità e/o rischio, individuate sulla base di indicatori quali la natura dell'evento, l'ambito territoriale coinvolto ovvero l'elevato livello di difficoltà tecnica richiesto dalla situazione operativa. Si valutano le partecipazioni dell'ultimo decennio prima dello scrutinio, tenendo conto, ai fini del punteggio, anche delle funzioni svolte e della durata dell'impegno nelle zone di operazione;

Nell'ambito di tale periodo massimo, per lo scrutinio a dirigente superiore si tiene conto solo dei titoli acquisiti dopo la promozione alla qualifica di primo dirigente.

2) Funzioni svolte:.....fino a punti 10

Per i funzionari dei ruoli dei direttivi, ai fini dello scrutinio a primo dirigente

Si prendono in considerazione le funzioni svolte nell'ultimo decennio:

- Mansioni proprie della qualificafino a punti 4
- Mansioni di vice comandante, di sostituto del dirigente presso uffici centrali, ovvero, nel caso di funzionari medici o ginnico sportivi, presso uffici cui sono preposti dirigenti dello specifico settorefino a punti 6

- Reggenze e supplenze di Comando provinciale o di altro Ufficio dirigenziale.....fino a punti 10

Per i Primi dirigenti, ai fini dello scrutinio a dirigente superiore

Si prendono in considerazione le funzioni svolte nell'ultimo quinquennio:

- Titolarità di Comando provinciale o di altro Ufficio dirigenziale.....fino a punti 7
- Reggenze e supplenze di Ufficio dirigenziale di livello superiore alla qualifica rivestita.....fino a punti 3
- Reggenze e supplenze di Ufficio dirigenziale di pari livello alla qualifica rivestita.....fino a punti 2

In relazione al verificarsi di particolari situazioni organizzatorie, il punteggio sub A 2) verrà attribuito come di seguito indicato.

Per i funzionari dei ruoli dei direttivi, nello scrutinio a primo dirigente:

- Nel caso di mansioni vicarie o di sostituzione del dirigente ripartite con altro funzionario: in relazione all'impegno effettivamente richiesto, a ciascun funzionario verrà attribuito il punteggio spettante per "le mansioni proprie della qualifica "con la possibilità di una percentuale d'incremento in relazione all'esistenza di comprovati motivi di complessità dell'ufficio che dimostrino il carattere non occasionale dell'incarico e a condizione che l'affidamento congiunto risulti da formali provvedimenti coevi comunicati all'amministrazione contestualmente all'adozione. Ove ricorrano tali condizioni, il punteggio spettante a ciascun funzionario per le mansioni della qualifica viene incrementato di un punteggio aggiuntivo, d'attribuirsi tenendo conto dei compiti effettivamente svolti, della durata dell'incarico e dell'ufficio, così calcolato:
 - nel caso di svolgimento congiunto di compiti di sostituzione, nella misura massima di **p.1** complessivi
(es. nel caso di compiti di sostituzione congiuntamente svolti per un decennio in un ufficio di elevato livello, verrà attribuita a ciascun funzionario la metà della differenza tra il punteggio massimo previsto per le mansioni di sostituzione e quello massimo previsto per i compiti propri della qualifica: $(6 - 4) / 2$)

Per i Primi dirigenti, nello scrutinio a dirigente superiore:

- il punteggio per le reggenze si somma a quello spettante per le funzioni svolte nel medesimo periodo presso l'ufficio di titolarità, fino a concorrenza del punteggio massimo conseguibile nella cat. A.2);
- Nel periodo che precede la prima preposizione all'ufficio dirigenziale di titolarità, viene attribuito un punteggio pari a quello minimo previsto per le varie funzioni di titolarità dirigenziale, fermo restando che le eventuali reggenze svolte nel medesimo periodo vengono valutate come indicato al punto precedente.

B) Potenzialità di sviluppo professionale:.....fino a punti 10

Il terzo elemento preso in considerazione è la potenzialità, che si configura come l'insieme delle predisposizioni appartenenti al patrimonio culturale-professionale del funzionario.

Tale patrimonio si traduce nell'attitudine che non è altro che la capacità potenziale, la quale emerge dalle capacità espresse e dall'interesse dimostrato, cioè dall'elemento motivazionale della persona per determinati compiti o funzioni propri dell'Amministrazione.

La valutazione della potenzialità utilizza indicatori di attitudine al comando, capacità professionale, capacità relazionale interna ed esterna: tali aspetti verranno presi in considerazione solo se elementi

sintomatici di un impegno ed interesse per il servizio superiori a quelli ordinariamente richiesti per il raggiungimento degli obiettivi propri dell'incarico stesso.

Pertanto la potenzialità sarà individuata, nell'ambito delle attività svolte nell'arco complessivo della carriera, con riguardo all'attitudine al comando e alla direzione in strutture e/o situazioni complesse, che saranno valutate con riferimento a:

- la molteplicità delle esperienze effettuate;
- la capacità di assumere autonome iniziative nei settori affidati e di elaborare e realizzare soluzioni concrete in ordine alle problematiche che emergono nello svolgimento dei compiti affidatigli;
- la capacità di mantenere la continuità di un elevato rendimento, di instaurare relazioni interne ed esterne efficaci, di elaborare progetti e programmi innovativi per la funzionalità della struttura, di proporre ed attuare soluzioni innovative e vantaggiose per l'Amministrazione, di organizzare attività di particolare complessità.

TOTALE COMPLESSIVO PER LA PROMOZIONE..... PUNTI 100

A norma di quanto previsto dall'art.71, comma 1, del decreto leg.vo n.217\2005, negli scrutini per l'ammissione al corso di formazione dirigenziale, il coefficiente minimo per l'idoneità alla promozione viene determinato nella misura di punti 51, pari al 51% del coefficiente complessivo massimo previsto per lo scrutinio.

Negli scrutini finalizzati alla promozione a dirigente superiore, in ragione della maggiore selettività che necessariamente deve caratterizzare le relative procedure di selezione, il coefficiente minimo d'idoneità viene fissato nella misura del 55 % del coefficiente complessivo, da calcolarsi sulla base del punteggio massimo conseguibile in ciascun anno del triennio per effetto delle disposizioni transitorie dettate nella categoria I.

A parità di merito, l'ammissione al corso di formazione dirigenziale o la promozione alla qualifica di dirigente superiore avviene, nei limiti dei posti a scrutinio, secondo l'ordine risultante dal ruolo di anzianità della qualifica di appartenenza.

Categorie dei titoli di servizio e criteri per l'attribuzione dei punteggi da utilizzare, a norma dell'art. 71 del decreto legislativo n. 217/2005, negli scrutini per merito comparativo ai fini della promozione a ruolo aperto alla qualifica di direttore vice dirigente del personale appartenente ai vari ruoli dei direttivi nel triennio 2007 – 2009, per le promozioni da conferire dall' 1\1\2008 all' 1\1\2010.

Lo scrutinio per merito comparativo consiste nel giudizio della completa personalità dell'impiegato, emesso sulla base dei titoli risultanti dal fascicolo personale e dallo stato matricolare, con particolare riferimento agli esiti dei giudizi annuali.

Si deve altresì tener conto degli incarichi e dei servizi svolti e della qualità delle funzioni, con particolare riferimento alla competenza professionale dimostrata e al grado di responsabilità assunte, anche in relazione alla sede di servizio.

Pertanto, i criteri di cui sopra dovranno avere riguardo alle categorie sottoindicate, con il punteggio complessivo per ciascuna indicato; in ogni caso, quando il medesimo fatto abbia dato titolo ad atti valutabili in più di una categoria, verrà attribuito solo il punteggio risultante più vantaggioso per il funzionario.

**CATEGORIA 1
RAPPORTI INFORMATIVI E GIUDIZI COMPLESSIVI E
SCHEDE DI VALUTAZIONE
TOTALE FINO A PUNTI 50**

Poiché le disposizioni sul nuovo sistema unificato di valutazione, a norma dell'art. 168, comma 4, del provvedimento, si applicano a decorrere dall'anno 2007 in relazione all'attività svolta nell'anno 2006, i criteri di scrutinio per il triennio 2007-2009 terranno comunque conto della diversa tipologia del sistema valutativo utilizzato, garantendo la possibilità che gli esiti d'entrambe le metodologie concorrano nelle procedure di scrutinio.

Negli scrutini si prenderanno in esame i giudizi annuali dell'ultimo quinquennio, che saranno presi in considerazione mediante l'attribuzione dei punteggi di cui alle unite Tabelle 1 e 2, stabiliti in proporzione al punteggio complessivo riportato per ciascun anno.

Nell'ambito di tale arco temporale, fino all'anno 2005 si utilizzeranno gli esiti dei rapporti informativi redatti ai sensi del TU n.3\1957, mentre dall'anno 2006, in relazione all'introduzione del sistema di valutazione recato dall'art.70 del decreto legislativo n.217\2005, si utilizzeranno gli esiti della nuova scheda di valutazione.

Tutto ciò premesso, si propone di attribuire la seguente valutazione ai giudizi annuali dei funzionari direttivi:

Giudizi annuali emessi sulla base dei rapporti informativi

Per quanto attiene ai rapporti informativi, redatti ai sensi degli articoli 42 e seguenti del D.P.R. n.3\1957, si attribuiscono i punteggi di cui all'unità Tabella 2, di modo che, ove il giudizio complessivo riportato nel rapporto informativo sia pari a p. 105, si assegnerà un punteggio di punti 10 per l'anno cui si riferisce il rapporto.

Affinché i punteggi da attribuire tengano conto delle fasce corrispondenti ai diversi giudizi complessivi attribuiti dal Consiglio di Amministrazione ("ottimo", "distinto", ecc.) secondo le disposizioni dell'art. 37 del DPR 1077\1970, all'interno di ogni singola fascia i punteggi vengono attribuiti sulla base di una proporzione matematica tra il punteggio attribuito nel rapporto informativo, anche per la parte decimale, e il punteggio massimo conseguibile nella fascia di

giudizio complessivo corrispondente, con un intervallo di punti 0,50 in corrispondenza del passaggio da una fascia di giudizio complessivo all'altro. (v. Tabella 2).

Giudizi annuali emessi sulla base della scheda di valutazione

A partire dall'anno 2006, nello scrutinio alla qualifica di direttore vice dirigente si attribuirà alla scheda di valutazione, redatta ai sensi dell'art.70 del decreto leg.vo n.217\2005, un punteggio formulato sulla base dei parametri fissati nella Tabella 1, che prenderanno in considerazione i punteggi risultanti nelle sezioni A, B e C, fino al massimo di punti 100 compresi quelli attribuiti dal capo Dipartimento in sede di giudizio valutativo finale.

Gli esiti del sistema di valutazione verranno valutati con riferimento all'ultimo quinquennio con esclusione dell'ultimo anno al quale si riferisce lo scrutinio (es. per le promozioni a ruolo aperto da conferire nel 2008, non si valuterà la scheda dell'anno 2007, per cui il quinquennio terrà conto dei rapporti informativi relativi agli anni 2002\2005 e della scheda di valutazione dell'anno 2006).

Verranno attribuiti i punteggi di cui all'unità Tabella 1, pari a punti 10 all'anno da conferirsi in proporzione al punteggio, anche per la parte decimale, riportato nella scheda valutativa, per ciascun anno del quinquennio, fino a concorrenza del massimo di 100.

Nel caso in cui, al momento dello scrutinio, mancasse la scheda di valutazione in conseguenza della mancata compilazione da parte dell'interessato, per l'anno medesimo nello scrutinio verrà attribuito solo il punteggio corrispondente alla valutazione minima prevista dal sistema valutativo al momento vigente, calcolato sempre sulla base dei medesimi parametri indicati nella Tabella 1.

CATEGORIA II PARTICOLARI INCARICHI E SERVIZI SVOLTI TOTALE FINO A PUNTI 8

Gli incarichi valutabili sono quelli conferiti con provvedimento formale dall'Amministrazione di appartenenza o di quella presso cui il dipendente presta servizio, che non rientrino nelle normali mansioni di ufficio, ovvero determinino un rilevante aggravio di lavoro o presuppongano una particolare competenza tecnica, o l'assunzione di particolari responsabilità.

Si prenderanno in considerazione gli incarichi e i servizi svolti nell'ultimo quinquennio, che rientrino tra quelli indicati nella Tabella 3, dove, per le varie tipologie valutabili, viene altresì indicato il punteggio massimo che può essere attribuito per ciascun incarico, tenendo conto della rilevanza, dell'utilità per l'Amministrazione nonché della gravosità dell'incarico stesso.

CATEGORIA III ALTRI TITOLI TOTALE FINO A PUNTI 18

Nella categoria III vengono valutati gli speciali riconoscimenti, i titoli di studio e di abilitazione non obbligatori, i lavori originali elaborati per il servizio, le pubblicazioni scientifiche e i corsi di aggiornamento.

A) Speciali riconoscimenti attribuiti con formale provvedimento:.....fino a punti 5

Verranno valutati, sulla base dei punteggi indicati nella Tabella 4, i seguenti provvedimenti:

1. Ricompense di Stato conferite con provvedimento formale, per fatti eccezionali compiuti in servizio dai funzionari che attestino un elevatissimo senso del dovere istituzionale.
Saranno valutati i riconoscimenti senza limiti di tempo, purchè conseguiti durante il periodo di servizio svolto nella carriera direttiva

2. Altri speciali benemeritenze conferite dai vertici dell'amministrazione in relazione ad attività tenute in servizio che evidenzino una speciale professionalità da parte del funzionario nello svolgimento dei propri compiti e degli incarichi ricevuti, tale da essere stata ritenuta degna di formale riconoscimento.
Saranno valutati i riconoscimenti senza limiti di tempo, purchè conseguiti durante il periodo di servizio svolto nella carriera direttiva

Le benemeritenze concesse prima della nuova regolamentazione recata dal decreto del Ministro dell'Interno n.148 del 5\7\2007, verranno valutate tenendo conto dei medesimi parametri di cui alla Tab. 4.

B) Titoli di studio e di abilitazione professionale non obbligatori:.....fino a punti 2

Sono valutabili solo i titoli diversi da quelli necessari per l'assunzione o la carriera e purché abbiano carattere d'interesse per le attività istituzionali dell'Amministrazione, quali risultano dalla allegata Tabella 5 recante anche i relativi punteggi massimi.
I titoli posseduti si valutano senza limiti di tempo.

C) Lavori originali elaborati per il servizio:.....fino a punti 3

Per lavoro originale si intende solo quello che il dipendente abbia svolto nell'esercizio delle proprie attribuzioni o per speciale incarico conferitogli dall'Amministrazione e che verta su problemi d'interesse istituzionale (tecnici, amministrativi ecc.) o su questioni di particolare rilievo attinenti ai servizi dell'Amministrazione stessa.
Nel caso di lavori originali elaborati da più autori, ove non risulti individuabile il singolo contributo, il punteggio viene ripartito in parti uguali.
Saranno valutati gli atti relativi all'ultimo quinquennio.

D) Pubblicazioni scientifiche:.....fino a punti 3

Le pubblicazioni scientifiche valutabili sono solo quelle edite a stampa, relative a discipline tecniche attinenti all'attività ed ai servizi propri dell'Amministrazione e che rechino un contributo apprezzabile alla dottrina ovvero alla pratica professionale.
Nel caso di pubblicazioni predisposte da coautori, ove non risulti individuabile il singolo contributo, il punteggio viene ripartito in parti uguali.
Saranno valutati gli atti relativi all'ultimo quinquennio.

E) Profitto tratto dai corsi professionali previsti dalle vigenti disposizioni:.....fino a punti 5

Verranno valutati i corsi frequentati su designazione dell'Amministrazione che, conclusi con esami finali, abbiano dato luogo a valutazione di merito, con esclusione di quelli obbligatori per l'ingresso o la progressione in carriera, nonché dei corsi organizzati in funzione della preparazione professionale attinente carriere inferiori.
Per ciascun corso viene attribuito fino a punti 0,20.

Saranno valutati gli atti relativi all'ultimo quinquennio.

CATEGORIA IV
ATTITUDINE AD ASSUMERE MAGGIORI RESPONSABILITÀ E AD ASSolvere LE
FUNZIONI DELLA QUALIFICA DA CONFERIRE.
TOTALE FINO A PUNTI 24

L'attitudine ad assumere le funzioni della qualifica da conferire è valutata, dopo l'attribuzione dei coefficienti relativi alle altre categorie di titoli, in base ad un giudizio complessivo sulla personalità del funzionario quale risulta dai precedenti di carriera e da tutti gli elementi del fascicolo personale, ancorché con una attenzione particolare per le vicende più recenti nel tempo.

Il relativo punteggio verrà attribuito in relazione alle sottocategorie che seguono da cui emerge la personalità completa del funzionario.

A) Precedenti professionali:.....fino a punti 14

I punteggi verranno conferiti tenendo conto dell'esperienza posseduta, delle capacità operative messe in luce dai funzionari direttivi durante operazioni di soccorso caratterizzate da particolari situazioni di complessità e/o rischio, nonché delle funzioni svolte, tenendo conto della complessità della sede, della durata dell'incarico e delle caratteristiche della funzione da svolgere con particolare riguardo alle responsabilità assunte, all'effettiva attività di direzione di uomini, mezzi e operazioni, prendendo in considerazione l'ultimo quinquennio prima dello scrutinio:

1. Partecipazione a particolari attività di soccorso:.....fino a punti 4

la capacità organizzativa viene valutata con specifico riferimento alle capacità messe in luce dai funzionari direttivi durante operazioni di soccorso caratterizzate da particolari situazioni di complessità e/o rischio, individuate sulla base di indicatori quali la natura dell'evento, l'ambito territoriale coinvolto ovvero l'elevato livello di difficoltà tecnica richiesto dalla situazione operativa. Si valutano le partecipazioni dell'ultimo quinquennio prima dello scrutinio, tenendo conto, ai fini del punteggio, anche delle funzioni svolte e della durata dell'impegno nelle zone di operazione.

2. Funzioni svolte:.....fino a punti 10

Tenendo conto di quanto stabilito agli artt.40, 51, 52, 60, e 61 del decreto leg.vo n.217\2005, si valutano le seguenti attività risultanti da formali conferimenti:

Mansioni proprie della qualifica.....fino a punti 6
Mansioni di direzione di uffici non riservati ai dirigentifino a punti 8
Mansioni d'indirizzo, coordinamento e controllo di più unità organiche dell'ufficio dirigenziale di appartenenzafino a punti 10
Mansioni di sostituzione del titolare in uffici cui sono preposti dirigenti dello specifico settore medico o ginnico sportivofino a punti 10

Nel caso di mansioni diverse da quelle della qualifica, che siano state affidate congiuntamente ad altro funzionario, in relazione all'impegno effettivamente richiesto, a ciascuno verrà attribuito il punteggio spettante per "le mansioni proprie della qualifica" con la possibilità di una percentuale d'incremento in relazione all'esistenza di comprovati motivi di complessità dell'ufficio che dimostrino il carattere non occasionale dell'incarico e a condizione che l'affidamento congiunto risulti da formali provvedimenti coevi comunicati all'amministrazione contestualmente alla loro adozione.

Ove ricorrano tali condizioni, il punteggio spettante a ciascun funzionario per le mansioni della qualifica viene incrementato di un punteggio aggiuntivo - d'attribuirsi tenendo conto dei compiti effettivamente svolti, della durata dell'incarico e del livello dell'ufficio - così calcolato:

- nel caso di funzioni congiunte di indirizzo, coordinamento e controllo di unità organiche, ovvero di sostituzione nel caso di funzionari medici o ginnici, nella misura massima di p.2 complessivi (es. nel caso di compiti di sostituzione congiuntamente svolti per un quinquennio in un ufficio medico

o ginnico di elevato livello, verrà attribuita a ciascun funzionario la metà della differenza tra il punteggio massimo previsto per le mansioni di sostituzione e quello massimo previsto per i compiti propri della qualifica: $\frac{10 - 6}{2}$

- nel caso di svolgimento congiunto di compiti di direzione di uffici non dirigenziali, nella misura massima di p.1 complessivi (pari a $\frac{8 - .6}{2}$)

B)Potenzialità di sviluppo professionale:.....fino a punti 10

Il secondo elemento preso in considerazione è la potenzialità, che si configura come l'insieme delle predisposizioni appartenenti al patrimonio culturale-professionale del funzionario.

Tale patrimonio si traduce nell'attitudine che non è altro che la capacità potenziale, la quale emerge dalle capacità espresse e dall'interesse dimostrato, cioè dall'elemento motivazionale della persona per determinati compiti o funzioni propri dell'Amministrazione.

La valutazione della potenzialità utilizza indicatori di attitudine al comando, capacità professionale, capacità relazionale interna ed esterna: tali aspetti verranno presi in considerazione solo se elementi sintomatici di un impegno ed interesse per il servizio superiori a quelli ordinariamente richiesti per il raggiungimento degli obiettivi propri dell'incarico stesso.

Pertanto la potenzialità sarà individuata, nell'ambito delle attività svolte nell'arco complessivo della carriera, con riguardo all'**attitudine al comando e alla direzione in strutture e/o situazioni complesse**, che saranno valutate con riferimento a:

- alla molteplicità delle esperienze effettuate;
- capacità di assumere autonome iniziative nei settori affidati e di elaborare e realizzare soluzioni concrete in ordine alle problematiche che emergono nello svolgimento dei compiti affidatigli;
- alla capacità di mantenere la continuità di un elevato rendimento, di instaurare relazioni interne ed esterne efficaci, di elaborare progetti e programmi innovativi per la funzionalità della struttura, di proporre ed attuare soluzioni innovative e vantaggiose per l'Amministrazione, di organizzare attività di particolare complessità.

TOTALE COMPLESSIVO PER LA PROMOZIONE..... PUNTI 100

Per le promozioni alla qualifica di direttore vice dirigente, si stabilisce che il coefficiente minimo per l'idoneità alla promozione viene determinato nella misura di punti 50 pari al 50% del coefficiente complessivo massimo previsto per lo scrutinio.

A norma di quanto previsto dall'art.143, comma 2, seconda parte, del decreto leg.vo n.217\2005, le promozioni a ruolo aperto, per coloro che le conseguono al primo scrutinio, decorrono a tutti gli effetti dal primo giorno successivo alla data di compimento dell'anzianità minima prescritta per l'ammissione allo scrutinio medesimo.

A parità di anzianità e di merito, la promozione alla qualifica di direttore vice dirigente viene conferita secondo l'ordine risultante dal ruolo di anzianità della qualifica di appartenenza.

Categorie dei titoli di servizio e criteri per l'attribuzione dei punteggi da utilizzare, a norma dell'art. 71 del decreto legislativo n. 217/2005, negli scrutini per merito comparativo ai fini della promozione a ruolo aperto alla qualifica di direttore del personale appartenente ai ruoli dei direttivi medici e ginnico sportivi nel triennio 2007 – 2009, per le promozioni da conferire dall' 1\1\2008 all' 1\1\2010.

Allo scrutinio per la promozione a direttore sono ammessi i vicedirettori medici e ginnico sportivi che abbiano compiuto due anni di effettivo servizio nella qualifica.

Lo scrutinio per merito comparativo consiste nel giudizio della completa personalità dell'impiegato, emesso sulla base dei titoli risultanti dal fascicolo personale e dallo stato matricolare.

Si deve altresì tener conto degli incarichi e dei servizi svolti e della qualità delle funzioni, con particolare riferimento alla competenza professionale dimostrata e al grado di responsabilità assunte, anche in relazione alla sede di servizio.

Pertanto, i criteri di cui sopra dovranno avere riguardo alle categorie sottoindicate, con il punteggio complessivo per ciascuna indicato; in ogni caso, quando il medesimo fatto abbia dato titolo ad atti valutabili in più di una categoria, verrà attribuito solo il punteggio risultante più vantaggioso per il funzionario.

CATEGORIA 1 SCHEDE DI VALUTAZIONE TOTALE FINO A PUNTI 10

Poiché le disposizioni sul nuovo sistema unificato di valutazione, a norma dell'art. 168, comma 4, del decreto leg.vo n.217\2005, si applicano a decorrere dall'anno 2007 in relazione all'attività svolta nell'anno 2006, i criteri di scrutinio per il triennio 2007-2009 prenderanno in esame i giudizi annuali risultanti dal sistema di valutazione ai sensi dell'art.70.

Più in particolare, si attribuirà alla scheda di valutazione un punteggio formulato sulla base dei parametri fissati nella Tabella 1, che prenderanno in considerazione i punteggi risultanti nelle sezioni A, B e C della scheda, fino al massimo di punti 100 compresi quelli attribuiti dal capo Dipartimento, stabiliti in proporzione al punteggio, anche per la parte decimale, riportato nella scheda medesima.

Considerati tempi tecnici previsti per la formulazione delle schede, ai fini dello scrutinio alla qualifica di direttore viene valutata una sola annualità.

Nel caso in cui, al momento dello scrutinio, mancasse la scheda di valutazione in conseguenza della mancata compilazione da parte dell'interessato, per l'anno medesimo nello scrutinio verrà attribuito solo il punteggio corrispondente alla valutazione minima prevista dal sistema valutativo al momento vigente, calcolato sempre sulla base dei medesimi parametri indicati nella Tabella 1.

CATEGORIA II PARTICOLARI INCARICHI E SERVIZI SVOLTI TOTALE FINO A PUNTI 4

Gli incarichi valutabili sono quelli conferiti con provvedimento formale dall'Amministrazione di appartenenza o di quella presso cui il dipendente presta servizio, che non rientrino nelle normali mansioni di ufficio, ovvero determinino un rilevante aggravio di lavoro o presuppongono una particolare competenza tecnica, o l'assunzione di particolari responsabilità.

Si prenderanno in considerazione gli incarichi e i servizi svolti nel biennio.

Per ciascun incarico può essere attribuito un punteggio fino a punti 1, che viene attribuito tenendo conto della rilevanza, dell'utilità per l'Amministrazione nonché della gravosità dell'incarico stesso.

**CATEGORIA III
ALTRI TITOLI
TOTALE FINO A PUNTI 14**

Nella categoria II vengono valutati gli speciali riconoscimenti, i titoli di studio e di abilitazione non obbligatori, i lavori originali elaborati per il servizio, le pubblicazioni scientifiche e i corsi di aggiornamento.

A. Speciali riconoscimenti attribuiti con formale provvedimento:.....fino a punti 5

Verranno valutati, sulla base dei punteggi indicati nella Tabella 2, i seguenti provvedimenti:

1. Ricompense di Stato conferite con provvedimento formale, per fatti eccezionali compiuti in servizio dai funzionari che attestino un elevatissimo senso del dovere istituzionale.

Saranno valutati i riconoscimenti senza limiti di tempo, purchè conseguiti durante il periodo di servizio svolto nella carriera direttiva

2. Altri speciali benemerenzze conferite dai vertici dell'amministrazione in relazione ad attività tenute in servizio che evidenzino una speciale professionalità da parte del funzionario nello svolgimento dei propri compiti e degli incarichi ricevuti, tale da essere stata ritenuta degna di formale riconoscimento.

Saranno valutati i riconoscimenti senza limiti di tempo, purchè conseguiti durante il periodo di servizio svolto nella carriera direttiva

Le benemerenzze concesse prima della nuova regolamentazione ai sensi del decreto del Ministro dell'Interno n.148 del 5\7\2007, verranno valutate tenendo conto dei medesimi parametri di cui alla Tab. 1.

B. Titoli di studio e di abilitazione professionale non obbligatori:.....fino a punti 2

Sono valutabili solo i titoli diversi da quelli necessari per l'assunzione o la carriera e purché abbiano carattere d'interesse per le attività istituzionali dell'Amministrazione, quali risultano dalla allegata Tabella 3 recante anche i relativi punteggi massimi.

I titoli posseduti si valutano senza limiti di tempo.

C. Lavori originali elaborati per il servizio.....fino a punti 2

Per lavoro originale si intende solo quello che il dipendente abbia svolto nell'esercizio delle proprie attribuzioni o per speciale incarico conferitogli dall'Amministrazione e che verta su problemi d'interesse istituzionale (tecnici, amministrativi ecc.) o su questioni di particolare rilievo attinenti ai servizi dell'Amministrazione stessa.

Nel caso di lavori originali elaborati da più autori, ove non risulti individuabile il singolo contributo, il punteggio viene ripartito in parti uguali.

Saranno valutati gli atti relativi al biennio di servizio.

D. Pubblicazioni scientifiche.....fino a punti 2

Le pubblicazioni scientifiche valutabili sono solo quelle edite a stampa, relative a discipline tecniche attinenti all'attività ed ai servizi propri dell'Amministrazione e che rechino un contributo apprezzabile alla dottrina ovvero alla pratica professionale.

Nel caso di pubblicazioni predisposte da coautori, ove non risulti individuabile il singolo contributo, il punteggio viene ripartito in parti uguali.

Saranno valutati gli atti relativi al biennio di servizio.

E. Profitto tratto dai corsi professionali previsti dalle vigenti disposizioni.....fino a punti 3

Verranno valutati i corsi frequentati su designazione dell'Amministrazione che, conclusi con esami finali, abbiano dato luogo a valutazione di merito, con esclusione di quelli obbligatori per l'ingresso o la progressione in carriera, nonché dei corsi organizzati in funzione della preparazione professionale attinente carriere inferiori.

Saranno valutati gli atti relativi al biennio di servizio.

**CATEGORIA IV
ATTITUDINE AD ASSUMERE MAGGIORI RESPONSABILITÀ E AD ASSOLVERE LE
FUNZIONI DELLA QUALIFICA DA CONFERIRE.
TOTALE FINO A PUNTI 22**

L'attitudine ad assumere le funzioni della qualifica da conferire è valutata, dopo l'attribuzione dei coefficienti relativi alle altre categorie di titoli, in base ad un giudizio complessivo sulla personalità del funzionario quale risulta dai precedenti di carriera e da tutti gli elementi del fascicolo personale, ancorché con una attenzione particolare per le vicende più recenti nel tempo.

Il relativo punteggio verrà attribuito in relazione alle sottocategorie che seguono da cui emerge la personalità completa del funzionario.

A) Precedenti professionali:.....fino a punti 12

I punteggi verranno conferiti tenendo conto dell'esperienza posseduta, delle capacità operative messe in luce dai funzionari direttivi durante operazioni di soccorso caratterizzate da particolari situazioni di complessità e/o rischio, nonché delle funzioni svolte, tenendo conto dell'ufficio, della durata dell'incarico e delle caratteristiche della funzione da svolgere con particolare riguardo alle responsabilità assunte, all'effettiva attività di direzione di uomini e mezzi, prendendo in considerazione il biennio di servizio:

1. Partecipazione a particolari attività di soccorso:.....fino a punti 2

la capacità organizzativa viene valutata con specifico riferimento alle capacità messe in luce dai funzionari direttivi durante operazioni di soccorso caratterizzate da particolari situazioni di complessità e/o rischio, individuate sulla base di indicatori quali la natura dell'evento, l'ambito territoriale coinvolto ovvero l'elevato livello di difficoltà tecnica richiesto dalla situazione operativa. Si valutano le partecipazioni nel biennio, tenendo conto, ai fini del punteggio, anche delle funzioni svolte e della durata dell'impegno nelle zone di operazione.

2. Funzioni svolte:.....fino a punti 10

Mansioni proprie della qualifica.....fino a punti 8

Mansioni di sostituzione del titolare in uffici cui sono preposti dirigenti dello specifico settore medico o ginnico sportivo.....fino a punti 10

Nel caso di mansioni di sostituzione del dirigente ripartite con altro funzionario: in relazione all'impegno effettivamente richiesto, a ciascun funzionario verrà attribuito il punteggio spettante per "le mansioni proprie della qualifica" con la possibilità di una percentuale d'incremento in relazione all'esistenza di comprovati motivi di complessità dell'ufficio che dimostrino il carattere non occasionale dell'incarico e a condizione che l'affidamento congiunto risulti da formali provvedimenti coevi comunicati all'amministrazione contestualmente alla loro adozione.

Ove ricorrano tali condizioni, il punteggio spettante a ciascun funzionario per le mansioni della qualifica viene incrementato di un punteggio aggiuntivo - d'attribuirsi tenendo conto dei compiti effettivamente svolti, della durata dell'incarico e del livello dell'ufficio - così calcolato:

- nel caso di svolgimento congiunto di compiti di sostituzione, nella misura massima di p.l complessivi (pari a $\frac{10-8}{2}$)

B) Potenzialità di sviluppo professionale:.....fino a punti 10

Il secondo elemento preso in considerazione è la potenzialità, che si configura come l'insieme delle predisposizioni appartenenti al patrimonio culturale-professionale del funzionario.

Tale patrimonio si traduce nell'attitudine che non è altro che la capacità potenziale, la quale emerge dalle capacità espresse e dall'interesse dimostrato, cioè dall'elemento motivazionale della persona per determinati compiti o funzioni propri dell'Amministrazione.

La valutazione della potenzialità utilizza indicatori di attitudine al comando, disponibilità per l'Amministrazione e affidabilità, capacità professionale, capacità relazionale interna ed esterna: tali aspetti verranno presi in considerazione solo se elementi sintomatici di un impegno ed interesse per il servizio superiori a quelli ordinariamente richiesti per il raggiungimento degli obiettivi propri dell'incarico stesso.

Pertanto la potenzialità sarà individuata, nell'ambito delle attività svolte nell'arco complessivo della carriera, con riguardo all'attitudine al comando e alla direzione in strutture e/o situazioni complesse, che saranno valutate con riferimento a:

- capacità di assumere autonome iniziative nei settori affidati e di elaborare e realizzare soluzioni concrete in ordine alle problematiche che emergono nello svolgimento dei compiti affidatigli;
- alla molteplicità delle esperienze effettuate;
- al rendimento che risulta dalla scheda di valutazione formulata ai sensi dell'art.70 del decreto leg.vo n.217\2005;
- alla capacità di instaurare relazioni interne ed esterne efficaci, di elaborare progetti e programmi innovativi per la funzionalità della struttura, di proporre ed attuare soluzioni innovative e vantaggiose per l'Amministrazione, di organizzare attività di particolare complessità.

TOTALE COMPLESSIVO PER LA PROMOZIONE..... PUNTI 50

A norma di quanto previsto dall'art.71, comma 1, del decreto leg.vo n.217\2005, si stabilisce che il coefficiente minimo per l'idoneità alla promozione viene determinato nella misura di punti 25 pari al 50% del coefficiente complessivo massimo previsto per lo scrutinio.

A norma di quanto previsto dall'art.143, comma 2, seconda parte, del decreto leg.vo n.217\2005, le promozioni a ruolo aperto, per coloro che le conseguono al primo scrutinio, decorrono a tutti gli effetti dal primo giorno successivo alla data di compimento dell'anzianità minima prescritta per l'ammissione allo scrutinio medesimo.

A parità di anzianità e di merito, la promozione alla qualifica di direttore viene conferita secondo l'ordine risultante dal ruolo di anzianità della qualifica di appartenenza.