

Roma 21 novembre 2007

**DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO  
SOCCORSO PUBBLICO E DIFESA CIVILE**

Cortese attenzione del:

Capo Dipartimento  
**Dott. Giuseppe Pecoraro**

Capo Dipartimento Vicario Capo CNVVF  
**Dott. Ing. Giorgio Mazzini**

Direttore Centrale Risorse Umane  
**Dott.ssa Carmen Sabelli**

E per conoscenza:

Ufficio I – Gabinetto del Capo Dipartimento  
**Dott.ssa Antonella Scolamiero**

**Oggetto: scrutinio per merito comparativo per l'accesso alle qualifiche  
dirigenziali del CNVVF - Nuovi criteri - Proposta della FP-CGIL VVF.**

Egregi,  
con riferimento alla nota pari oggetto n. 2025/S0189/3 del 22.10.2007 dell'Ufficio I di Gabinetto del Capo Dipartimento e facendo seguito alla riunione del 13 novembre u.s. tra Amministrazione e OO.SS. Dirigenti e Direttivi si trasmettono di seguito le osservazioni della FP CGIL VVF.

La scrivente è conscia della difficoltà di trovare elementi di valutazione che possano applicarsi oggettivamente a figure professionali che svolgono attività spesso caratterizzate da profonde diversità, tuttavia, ciò non deve essere di ostacolo alla ricerca di criteri oggettivi e trasparenti, evitando per quanto possibile, genericità che possono ingenerare discriminazione.

Prioritariamente si vogliono segnalare quegli argomenti che costituiscono elementi di richiesta di modifica trasversale su tutte le categorie.

a) il periodo di valutazione si richiede sia ampliato ad almeno dieci anni in quanto più rappresentativo del percorso di carriera del Funzionario e del Dirigente;

b) si procede in alcuni punti ad un immotivato arrotondamento del punteggio (fino a 0.5 arrotondato al valore inferiore e da 0.51 arrotondato al valore superiore). È evidente, dal prosieguo dell'assegnazione di punteggi e dalla esperienza precedente, che si potranno verificare differenze tra i vari scrutinati differenze di pochi centesimi di punto; non si capisce perché debbano essere sottratti decimi di punteggio senza alcuna motivazione;

c) nel rispetto della dignità del ruolo che ogni Dirigente e Direttivo svolge nell'ambito del proprio posto funzione, si ritiene non proponibile differenziare il punteggio in relazione al tipo di funzione svolta, senza una preventiva puntuale analisi

dell'importanza e delle responsabilità connesse. Sono pertanto da evitare differenziazioni presenti nella proposta avanzata quale titolarità di un Comando, premiata con 10 punti, con titolarità di un ufficio diverso dal Comando, per la quale si prevedono 8 punti così come le analoghe differenze previste per i funzionari.

d) spesso viene evidenziato che i titoli oggetto della valutazione sono quelli conseguiti dopo la decorrenza della promozione dell'attuale qualifica. Si ritiene che tale limite non debba essere applicato indiscriminatamente in quanto lo stesso non consente una valutazione globale dello scrutinato mentre si dovrebbe tenere conto della professionalità acquisita nel corso dell'intero percorso professionale. Si richiede, pertanto, che detto limite sia eliminato in alcuni dei criteri, come di seguito meglio specificato.

e) in alcuni punti del documento si fa riferimento alla sede di servizio significando che l'importanza della stessa incide sul punteggio da attribuire. Si vuole evidenziare che la classificazione delle sedi e/o degli Uffici non ha visto nel recente passato coinvolte le OO.SS. e che non sono mai stati esplicitati i criteri con cui tale classificazione è stata fatta. Fino a quando non sarà stabilita una classificazione delle sedi coerente e condivisa ribadire che l'importanza della sede stessa incide sulla valutazione del Dirigente e/o del Direttivo non fa altro che perpetrare una discriminazione mai superata.

Si entra nel prosieguo in merito alle singole categorie.

## 1. Categoria I:

**prioritariamente si evidenzia che non è nota ai Dirigenti la valutazione che degli stessi è stata effettuata nell'anno 2005 e precedenti. Non è nemmeno noto se tale valutazione sia stata effettuata. Ciò di fatto ha impedito che il Dirigente abbia potuto effettuare qualsivoglia osservazione sull'eventuale valutazione. È evidente che tali valutazioni, se effettuate, non possono essere prese in considerazione ai fini dell'applicazione dei criteri di cui alla presente categoria. In subordine, qualora ciò possa comportare notevoli problematiche nel processo di valutazione, a tutti i Dirigenti dovrà essere assegnato il massimo punteggio attribuibile (100 punti).**

- non si deve effettuare l'arrotondamento;
- non si comprende perché debba essere escluso l'ultimo anno al quale si riferisce lo scrutinio;
- nel caso in cui non siano disponibili le schede della valutazione annuale, per mancato completamento da parte dell'Amministrazione, non si deve procedere allo scrutinio in quanto gli elementi positivi o negativi da valutare non sono precisati e, in caso di elementi negativi, è impedito di fatto al Funzionario di avanzare qualunque osservazione;

## 2. Categoria II:

- si rimanda alle considerazioni generali per quanto riguarda il periodo di valutazione che deve essere esteso a 10 anni;
- al fine di garantire una equilibrata valutazione delle diversi contesti in cui operano i dirigenti e i direttivi, il punteggio massimo delle singole sottocategorie

(incarichi valutabili) della tabella 3 deve essere elevato pur lasciando inalterato il limite massimo complessivo di 8 punti.

- la tabella 3 deve essere rivista. Ci sono carenze e incongruenze. Manca la previsione dell'incarico di datore di lavoro e di Funzionario delegato (mansioni svolte solo da una parte dei dirigenti e che comportano notevole assunzione di responsabilità, perciò perfettamente in linea con quanto previsto nella premessa della categoria II).

Non viene riportata, tra l'altro la "*direzione lavori*" che spesso nelle forniture VVF finisce per essere più importante del collaudo stesso. Le incongruenze sono inoltre legate all'assegnazione di punteggi elevati per alcuni argomenti (vedi la presidenza di Commissione di esami: fino a 0.20 punti) che rispetto ad altri richiedono conoscenze e competenze inferiori (vedi la partecipazione ad organismi competenti in materia di grandi rischi: fino a 0.075 punti, come anche la partecipazione o la presidenza di organismi normativi nazionali e internazionali come UNI, CEN etc., che comportano impegno e responsabilità ma risulterebbero compensati solo fino a 0.05 punti, cioè la metà di una semplice lezione). La revisione della tabella deve attribuire un punteggio adeguato all'incarico di **datore di lavoro**, di **Funzionario delegato** e del **RSPP**. In generale, i punteggi per i vari incarichi devono valutare l'effettiva assunzione di responsabilità e le competenze e/o conoscenze necessarie per svolgere l'incarico affidato.

**Occorre infine evidenziare che nel passato sono stati considerati equivalenti degli incarichi che solo formalmente apparivano tali (*vedi i collaudi di fornitura di beni e servizi molto diversi tra loro*). Per evitare tale tipo di errori deve essere prevista una specificazione di dettaglio ed anche nella fase istruttoria dell'esame della documentazione trasmessa dagli scrutinandi, deve essere coinvolto almeno un Dirigente VVF, non interessato in prima persona alle promozioni, che in virtù delle proprie conoscenze tecniche, organizzative e gestionali sia in grado di dare il giusto peso ad ogni singolo incarico.**

### 3. Categoria III:

- vale il discorso in premessa generale per quanto riguarda il periodo di valutazione; ci sono riconoscimenti assegnati per particolari situazioni il cui accadimento non dipende dalla volontà o dall'impegno del singolo scrutinato. Si fa riferimento al punto A della categoria III;
- è necessario prevedere un punteggio per riconoscimenti assegnati a livello di Prefetto, Sindaco, Presidente della Regione e della Provincia, Comandante Provinciale VVF o Dirigente responsabile dell'Ufficio (solo per i Direttivi). Deve essere evidenziato il lavoro spesso impegnativo e di elevata qualità effettuato dai Funzionari Direttivi;
- Elevato è l'impatto numerico dei titoli di studio e di abilitazione professionale non obbligatori; occorre ridurlo a non più di 0.5 punti. Un discorso a parte è da fare per i Dirigenti e Direttivi medici. Non è chiaro quali sono le aree di interesse in campo medico per l'Amministrazione. L'attività dei VVF espone a rischio sanitario variegato che può quindi coinvolgere diverse figure mediche con diverse specializzazioni. A tal proposito è evidente che ad una specializzazione che comporta almeno 4 anni di studio non possono essere assegnati appena 0.5 punti;

- Affinché i lavori originali siano valutabili ai fini dell'assegnazione di un punteggio, deve sussistere, oltre che le caratteristiche richiamate nella proposta, anche quella che il lavoro originale diventi patrimonio di tutto il personale VVF;
- La definizione di pubblicazione scientifica prevista è inadeguata; infatti, ben diverso il percorso che p.e. un articolo deve fare per essere pubblicato su una rivista SCIENTIFICA. Si ritiene, inoltre che una pubblicazione, articolo o libro che sia, che da origine a un guadagno per l'autore anziché essere messo a disposizione del Corpo, non deve essere considerata ai fini dell'attribuzione di punteggio.
- Devono essere valutati tutti i corsi di formazione effettuati nell'ambito della vita professionale dello scrutinato. I corsi seguiti hanno consentito al funzionario di acquisire cultura e informazioni che costituiscono un bagaglio utilizzato quotidianamente nella propria attività professionale.

#### 4. Categoria IV:

L'anzianità è un patrimonio che spesso è stato oggetto di eccessiva valorizzazione oppure è stato completamente ignorato. Si apprezza il tentativo di tenerne comunque conto. Si osserva che quanto previsto in questa categoria di fatto rende ininfluenza il criterio in quanto dopo tre anni di servizio nella qualifica tutti gli scrutinandi sono posti sullo stesso livello. Si propone innanzi tutto di ampliare il punteggio da associare a questo criterio portandolo a 5 punti. Detto punteggio deve essere assegnato in maniera progressiva. Esemplicando: 0.5 punti per i primi tre anni, un altro punto per anzianità fino a 5 anni, ulteriori 1.5 punti per anzianità fino a 7 anni e i rimanenti 2 punti per anzianità superiore ai 7 anni. Tutto ciò oltre all'anzianità minima prescritta per l'ammissione allo scrutinio.

#### 5. Categoria V:

- Si rimanda alla premessa per quanto riguarda il livello della sede, il quinquennio in esame e la valutazione dei requisiti acquisiti dopo la decorrenza alla qualifica attuale;
- Nella premessa si fa riferimento al livello della sede che, per come già detto in precedenza non può attualmente essere preso in considerazione. Si ritiene invece opportuno che sia preso in considerazione il numero degli incarichi rivestiti. L'aver prestato servizio in più sedi/uffici ha consentito ai dirigenti ed ai direttivi di acquisire conoscenze diversificate che hanno arricchito il loro patrimonio professionale a vantaggio della capacità di rivestire qualifiche superiori; di ciò si deve tenuto conto con un punteggio specifico;
- Al capo A) punto 1 si fa riferimento alla capacità organizzativa messa in luce con la partecipazione alle operazioni di soccorso. Il soccorso tecnico è compito precipuo del Vigile del Fuoco; la capacità organizzativa del soccorso e l'assunzione responsabilità ad esso connesse sono, per il Direttivo e per il Dirigente del Corpo qualità fondamentali anche ai fini della promozione. **Assegnare a questo criterio appena 3 punti è del tutto insufficiente. Se ne richiede l'incremento.**
- Per il criterio "funzioni svolte" si segnala una incongruenza: per questo criterio è prevista l'assegnazione massima di 10 punti. Al titolare del Comando provinciale si assegnano 10 punti e si prevede di assegnare un punteggio per eventuali reggenze di pari o superiore livello. È evidente che il massimo punteggio si acquisisce già con la

titolarità del Comando e pertanto non vi è possibilità di assegnare un ulteriore punteggio per eventuali reggenze. Si ritiene necessario eliminare tale incongruenza.

- Per i funzionari direttivi deve essere previsto un punteggio nel caso in cui gli stessi svolgono funzioni delegate ai sensi del D.Lgs 217/05, purché formalizzati con atti coevi del dirigente;
- Il concetto di disponibilità così come è espresso non è esaustivo della disponibilità del funzionario nei confronti dell'Amministrazione; si pensi p.e. ai Dirigenti che hanno accettato il trasferimento presso sedi non richieste in assenza di motivi di demerito ma solo per andare incontro alle necessità dell'Amministrazione. La sezione va rimodulata .
- **L'assegnazione del punteggio associato alle potenzialità di sviluppo professionale costituisce il segmento più delicato dell'intero sistema di valutazione ed è motivo di forte preoccupazione per questa O.S. in quanto nel passato è stata utilizzata per stravolgere la graduatoria, rendendo di fatto ininfluenti gli altri punteggi.**

Si ritiene innanzitutto che 10 punti siano eccessivi, tenendo anche conto che un punteggio dello stesso tipo è già compreso nelle valutazioni annuali. Deve essere evitato un possibile arbitrio da parte dell'amministrazione, riconducendo il criterio ad una discrezionalità motivata e trasparente. L'attribuzione del punteggio deve essere regolamentata al fine di garantire una congruità con le altre valutazioni. Si veda il caso del dirigente o del direttivo che consegue un punteggio molto prossimo al massimo per la categoria I; è evidente che a questi non si può assegnare un punteggio per la "*potenzialità di sviluppo professionale*" lontano dal massimo attribuibile in quanto ci sarebbe una evidente incongruenza e così, in caso contrario, non è possibile assegnare un punteggio elevato nel caso in cui non siano stati assegnati punteggi altrettanto elevati nelle altre categorie. Al fine di evitare tali contraddizioni, si propone di stabilire un punteggio massimo per la "*potenzialità di sviluppo professionale*") non in valore assoluto ma come percentuale di tutte le restanti valutazioni effettivamente attribuite. Poiché, come già detto, 10 punti sembrano comunque troppi, potrebbe essere fissato un valore massimo del 5% (p.e., se lo scrutinato acquisisce un punteggio complessivo in tutte le altre voci pari a 80, allo stesso potranno essere assegnati al massimo 4 ulteriori punti)

Distinti saluti.

Coordinatore Nazionale FP-CGIL VVF  
Area Dirigenti e Direttivi  
**Ugo Bonessio**

