

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 qualifica di Dirigente Superiore del ruolo Tecnico, ad esaurimento AIB, Sanitario e Ginnico Sportivo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco nell'anno 2017, per le promozioni da conferire con decorrenza 01/01/2018.

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 dirigente.

**CATEGORIA I
SCHEDE DI VALUTAZIONE
TOTALE FINO A PUNTI 48**

L'attribuzione dei punteggi annuali relativi alla categoria in esame avverrà sulla scorta delle risultanze delle schede valutative elaborate sulla base del sistema di valutazione annuale stabilito per Direttivi e Dirigenti ai sensi dell'art. 70 del decreto leg.vo n.217/2005.

Sulla base dei criteri formulati ai sensi dell'art.70 del decreto leg.vo n.217/2005, si prenderanno in considerazione i punteggi risultanti nelle sezioni A, B e C, fino al massimo di punti 100 che s'intendono comprensivi della variazione attribuita dal Capo Dipartimento in sede di giudizio valutativo finale.

Gli esiti del sistema di valutazione verranno valutati con riferimento all'ultimo triennio 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\2018, che tengono conto dei posti e dei requisiti posseduti al 31/12/2017, non si considera la valutazione relativa all'anno 2017, in quanto per legge viene definita nell'anno 2018).

Verranno attribuiti i punteggi di cui all'unita Tabella 1, pari a punti 16 all'anno da conferirsi in proporzione al punteggio, anche per la parte decimale, riportato nella scheda valutativa, per ciascun anno del triennio, fino a concorrenza del massimo di 100.

Nell'ambito del triennio preso in considerazione, le schede di valutazione ex art.70 considerate sono solo quelle che non siano state valutate per la promozione a Primo Dirigente.

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 Dirigente 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 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 al 31 dicembre dell'anno precedente la data di decorrenza della promozione, che rientrino tra quelli indicati nella Tabella 2.

Nell'ambito di tale periodo massimo, si tiene conto solo degli specifici incarichi svolti dagli interessati dopo la preposizione all'ufficio dirigenziale.

Le tipologie d'incarichi valutabili e il punteggio attribuibile sono stabiliti nella Tabella 2 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 3A, i seguenti provvedimenti :

1. Ricompense di Stato conferite con provvedimento formale, per fatti eccezionali compiuti in servizio dai Dirigenti che attestino un elevatissimo senso del dovere istituzionale.
I riconoscimenti si valutano senza limiti di tempo, purchè non valutati per la promozione alla qualifica dirigenziale.

2. Altri speciali benemerienze conferite dai vertici dell'amministrazione in relazione ad attività tenute in servizio che evidenzino una speciale professionalità da parte del Dirigente 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, purchè non valutati per la promozione alla qualifica dirigenziale

Le benemerienze 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 Tabella 3A;

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 3B recante anche i relativi punteggi massimi.

I titoli posseduti si valutano senza limiti di tempo, 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 Dirigente 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 relativi all'ultimo decennio.

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

Verranno valutati i corsi frequentati dai Dirigenti 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.

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, si tiene conto solo dei titoli acquisiti dopo la preposizione all'ufficio dirigenziale.

**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 Primo Dirigente ha riportato, nella valutazione annuale, un giudizio finale non inferiore almeno a punti 90.

CATEGORIA V
ATTITUDINE AD ASSUMERE MAGGIORI RESPONSABILITA' E AD ASSOLVERE LE
FUNZIONI DELLA QUALIFICA DA CONFERIRE.
TOTALE FINO A PUNTI 26

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 Dirigente 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 Dirigente.

A) Precedenti professionali:.....fino a punti 16

I punteggi verranno conferiti tenendo conto dell'esperienza posseduta, delle capacità operative messe in luce dai Dirigenti durante operazioni di soccorso caratterizzate da particolari situazioni di complessità e/o rischio, 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, nonché della pluralità delle esperienze maturate in sedi diverse.

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 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 secondo la Tabella 4A1.

Nell'ambito di tale periodo massimo, si tiene conto solo dei titoli acquisiti dopo la preposizione all'ufficio dirigenziale.

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

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

- Titolarità di Comando provinciale o di altro Ufficio dirigenziale.....fino a punti 7
- Incarico di Reggenza di Ufficio dirigenziale di livello superiore alla qualifica rivestita.....fino a punti 3
- Incarico di Reggenza 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:

- 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.

3) Mobilità.....fino a punti 2

In considerazione del principio di rotazione degli incarichi come strumento di arricchimento della professionalità, che si ricava dall'art. 47 del decreto leg.vo n.217\2005, si tiene conto anche della positiva diversificazione delle esperienze, con particolare riguardo a quelle effettuate in sedi diverse, escludendo l'Ufficio di prima preposizione relativamente all'ultimo quinquennio.

Si attribuiscono:

- punti 0,50 per ogni sede di titolarità (incrementabili di ulteriori punti 0,25 nel caso di distanza superiore ai Km. 300 dall'ultima sede)
- punti 0,20 per ogni Ufficio nell'ambito della stessa sede

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 Dirigente.

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 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.

A parità di merito, 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 nomina alla qualifica di Primo Dirigente del ruolo Tecnico, ad esaurimento AIB, Sanitario e Ginnico Sportivo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco nell'anno 2017, per le promozioni da conferire con decorrenza 01/01/2018.

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 SCHEDE DI VALUTAZIONE TOTALE FINO A PUNTI 50

L'attribuzione dei punteggi annuali relativi alla categoria in esame avverrà sulla scorta delle risultanze delle schede valutative elaborate sulla base del sistema di valutazione annuale stabilito per Direttivi e Dirigenti ai sensi dell'art. 70 del decreto leg.vo n.217/2005.

Sulla base dei criteri formulati ai sensi dell'art.70 del decreto leg.vo n.217/2005, 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.

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\2018, che tengono conto dei posti e dei requisiti posseduti al 31/12/2017, non si considera la valutazione relativa all'anno 2017, in quanto per legge viene definita nell'anno 2018).

Verranno attribuiti i punteggi di cui all'unita 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.

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.

Si prenderanno in considerazione gli incarichi e i servizi svolti nell'ultimo decennio, fino al 31 dicembre dell'anno precedente la data di decorrenza della promozione, che rientrino tra quelli indicati nella Tabella 2.

Le tipologie d'incarichi valutabili e il punteggio attribuibile sono stabiliti nella Tabella 2 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 3A, 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.

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.

I riconoscimenti si valutano senza limiti di tempo.

Le benemerenzze 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 Tabella 3A;

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 3B 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 2,5

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 dai funzionari direttivi 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.

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

Saranno valutati gli atti relativi all'ultimo decennio.

**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.

**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 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 e alla disponibilità a prestazioni temporanee di servizio in missione presso sedi od uffici ove sussistono particolari esigenze di servizio (missioni di durata non inferiore ad un mese).

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 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 secondo la Tabella 4A1.

2. Missioni:.....fino a punti 1

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

- nell'ambito della regione di servizio.....punti 0,01 al mese
- in regione diversa da quella di servizio.....punti 0,018 al mese

3. Funzioni svolte:.....fino a punti 9

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
- Incarico di Reggenza di Comando provinciale o di altro Ufficio dirigenziale.....fino a punti 9

In relazione al verificarsi di particolari situazioni organizzative, il punteggio sub A 3) verrà attribuito come di seguito indicato.

- 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

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.

A parità di merito, l'ammissione al corso di formazione dirigenziale 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 al ruolo Tecnico, ad esaurimento AIB, Sanitario e Ginnico Sportivo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco nell'anno 2017.

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 I SCHEDE DI VALUTAZIONE TOTALE FINO A PUNTI 50

L'attribuzione dei punteggi annuali relativi alla categoria in esame avverrà sulla scorta delle risultanze delle schede valutative elaborate sulla base del sistema di valutazione annuale stabilito per Direttivi e Dirigenti ai sensi dell'art. 70 del decreto leg.vo n.217/2005.

Sulla base dei criteri formulati ai sensi dell'art.70 del decreto leg.vo n.217/2005, 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.

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 2017, non si valuterà la scheda dell'anno 2017, per cui il quinquennio terrà conto delle schede di valutazione degli anni 2012/2016).

Verranno attribuiti i punteggi di cui all'unita 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.

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 2, 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 3A, 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 recata dal decreto del Ministro dell'Interno n.148 del 5\7\2007, verranno valutate tenendo conto dei medesimi parametri di cui alla Tabella 3A.

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 3B 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.

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

Saranno valutati gli atti relativi all'ultimo quinquennio.

CATEGORIA IV

**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 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, e alla disponibilità a prestazioni temporanee di servizio in missione presso sedi od uffici dove sussistono particolari esigenze di servizio (missioni di durata non inferiore ad un mese) 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 secondo la Tabella 4A1.

2. Missioni:.....fino a punti 1

- nell'ambito della regione di servizio.....punti 0,01 al mese
- in regione diversa da quella di servizio.....punti 0,018 al mese

3. Funzioni svolte:.....fino a punti 9

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 9
- Mansioni di sostituzione del titolare in uffici cui sono preposti dirigenti dello specifico settore medico o ginnico sportivofino a punti 9

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.1,5 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: $\frac{9-6}{2}$)
- 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 nell'anno 2017.

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 I
SCHEMA DI VALUTAZIONE
TOTALE FINO A PUNTI 20**

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

L'attribuzione del punteggio annuale relativo alla categoria in esame avverrà sulla scorta delle risultanze della scheda valutativa elaborata sulla base del sistema di valutazione annuale stabilito per Direttivi e Dirigenti ai sensi dell'art. 70 del decreto leg.vo n.217/2005.

Sulla base dei criteri formulati ai sensi dell'art.70 del decreto leg.vo n.217/2005, 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.

Verrà attribuito il punteggio di cui all'unità Tabella 1 da conferirsi in proporzione al punteggio, anche per la parte decimale, riportato nella scheda valutativa, fino a concorrenza del massimo di 100.

**CATEGORIA II
PARTICOLARI INCARICHI E SERVIZI SVOLTI
TOTALE FINO A PUNTI 2**

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 0,50, 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 9**

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 3A, 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 benemerienze 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 benemerienze 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 Tabella 3A.

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 3B 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 0,50

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 0,50

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 1

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.

Saranno valutati gli atti relativi al biennio di servizio.

CATEGORIA IV

ATTITUDINE AD ASSUMERE MAGGIORI RESPONSABILITA' E AD ASSOLVERE LE FUNZIONI DELLA QUALIFICA DA CONFERIRE.

TOTALE FINO A PUNTI 19

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 9

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, e alla disponibilità a prestazioni temporanee di servizio in missione presso sedi od uffici dove sussistono particolari esigenze di servizio (missioni di durata non inferiore ad un mese) prendendo in considerazione il biennio di servizio:

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

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 secondo la Tabella 4A1.

2. Missioni :.....fino a punti 1

- nell'ambito della regione di servizio.....punti 0,045 al mese
- in regione diversa da quella di servizio.....punti 0,06 al mese

3. Funzioni svolte:.....fino a punti 7

- Mansioni proprie della qualifica.....fino a punti 6
- Mansioni di sostituzione del titolare in uffici cui sono preposti dirigenti dello specifico settore medico o ginnico sportivo.....fino a punti 7

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.0,50 complessivi (pari a $\frac{7-6}{2}$)

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, 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.