



# Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE  
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

UFFICIO II - Personale dei Ruoli dei Dirigenti e dei Direttivi e del Ruolo degli Ispettori e Sostituti Direttori Antincendio

All'Ufficio III: Relazioni Sindacali

Oggetto: Valutazione annuale per la progressione in carriera del personale non dirigente. Anno 2018

Per l'informativa alle Organizzazioni Sindacali, si trasmette la circolare pari data concernente l'oggetto.

IL DIRETTORE CENTRALE

Pelloni

Il Dirigente  
VP Pacchiarotti



# Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE  
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

Dipartimento dei Vigili del Fuoco del  
Soccorso Pubblico e della Difesa Civile  
**DCRISUM**

REGISTRO UFFICIALE - USCITA  
Prot. n. 0070637 del 02/12/2019

- Ai Sigg. Direttori Centrali del Dipartimento
- Al Sig. Direttore dell'Ufficio Centrale Ispettivo
- Ai Sigg. Direttori Regionali e Interregionali  
dei Vigili del Fuoco
- Ai Sigg. Comandanti dei Vigili del Fuoco
- Ai Sigg. Dirigenti degli Uffici di diretta  
collaborazione del Capo Dipartimento
- Ai Sigg. Dirigenti degli Uffici di diretta  
collaborazione del Capo del CNVVF
- e p.c. Al Sig Capo del Corpo Nazionale dei  
Vigili del Fuoco
- Al Sig. Dirigente dell'Ufficio I: Gabinetto  
del Capo Dipartimento

Oggetto: Valutazione annuale per la progressione in carriera del personale non dirigente.  
Attività svolta nell'anno 2018.

Con il decreto legislativo 6 ottobre 2018, n. 127, che ha modificato e integrato il decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217 e il decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 97, è stato previsto che sia valutato annualmente dall'Amministrazione il personale non dirigente appartenente a determinati ruoli e qualifiche.

Secondo la citata normativa, la valutazione annuale è formulata dal Dirigente da cui il personale dipende direttamente, mediante un giudizio sintetico complessivo sulla base dei risultati raggiunti, delle capacità dimostrate nell'espletamento degli incarichi assegnati, nonché del livello di rendimento raggiunto nello svolgimento degli stessi.

Il personale interessato partecipa al procedimento di valutazione annuale compilando una scheda valutativa, riepilogativa dell'attività svolta durante l'anno precedente.

Il Dirigente valuta la scheda compilata dal personale assegnato al proprio Ufficio, esprimendo un giudizio sintetico complessivo e lo notifica all'interessato.





# Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE  
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

Qualora per uno o più anni non sia stata possibile la compilazione della scheda di valutazione ovvero la compilazione medesima riguardi personale comandato o fuori ruolo, il Dirigente formula il giudizio complessivo sulla base degli elementi in proprio possesso.

Gli esiti della valutazione sono trasmessi a questa Direzione Centrale per le Risorse Umane e sono tenuti in considerazione, ai fini giuridici ed economici, per la progressione in carriera, in particolare per le promozioni a ruolo aperto alla qualifica superiore o per l'attribuzione degli scatti convenzionali.

Premesso quanto sopra, si comunica che, con decreto del Capo Dipartimento n. 4704 del 26 novembre 2019, che si allega in copia, sono stati adottati i modelli per la valutazione dell'attività annuale (All.1).

In particolare, sono state previste le seguenti schede:

- ✓ **Modello C** - per i direttivi aggiunti di cui all'articolo 220, commi 1 e 2, del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, come modificato dal decreto legislativo 6 ottobre 2018, n. 127;
- ✓ **Modello D** - per i direttivi speciali che espletano funzioni operative, per i direttivi speciali antincendio AIB, per i direttivi speciali del personale tecnico-professionale che espleta funzioni logistico-gestionali e informatiche e per i direttivi speciali dei ruoli degli specialisti, di cui agli articoli 13-ter, 13-quater, 13-quinquies, 13-sexies, 13-septies, 13-octies del decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 97, come modificato dal decreto legislativo 6 ottobre 2018, n. 127;
- ✓ **Modello E** - per gli ispettori antincendio, per gli ispettori antincendio AIB, per gli ispettori logistico - gestionali, per gli ispettori informatici, per gli ispettori tecnico-scientifici, per gli ispettori sanitari di cui all'articolo 134, commi 1 e 2, del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217 e e per gli ispettori dei ruoli degli specialisti di cui all'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

Le schede di valutazione sono state elaborate in modo tale da ottemperare alle seguenti esigenze:

- avere una scheda unica per ruoli omologhi;
- avere una scheda semplificata che comprenda sia la relazione annuale redatta dal valutato che la valutazione finale effettuata dal Dirigente;
- fornire al Dirigente valutatore un modello speditivo di valutazione.



# Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE  
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

Per quanto riguarda la **valutazione dell'attività svolta nell'anno 2018**, si precisa che, allo stato attuale non risulta personale inquadrato nel ruolo dei direttivi aggiunti previsto dall'art. 213 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, come modificato dal decreto legislativo 6 ottobre 2018, n. 127, in quanto trattasi di ruolo di nuova istituzione; pertanto non dovrà essere compilato il Modello C.

Si riportano di seguito i termini di compilazione e presentazione delle relazioni e delle schede di cui ai Modelli **D** e **E** per la valutazione dell'attività relativa all'**anno 2018**:

- ✓ **entro il 10 dicembre 2019**, il personale interessato trasmette la relazione compilata al Dirigente da cui dipende;
- ✓ **entro il 20 dicembre 2019**, il Dirigente compila le schede di valutazione con il giudizio valutativo finale, notificandole al personale interessato;
- ✓ **entro il 31 dicembre 2019**, tutte le schede dovranno essere inviate a questa Direzione Centrale Risorse Umane all'indirizzo di posta elettronica [dc.risorseumane@cert.vigilfuoco.it](mailto:dc.risorseumane@cert.vigilfuoco.it).

A tal fine, per la redazione dei documenti, si allegano i modelli di relazione e le schede di valutazione in formato "word", che saranno resi disponibili anche sulla rete intranet del Dipartimento. (All.2)

Nel restare in attesa di acquisire la documentazione in questione entro il termine suindicato, si ringrazia per la consueta e fattiva collaborazione.

Si prega di voler notificare la presente circolare al personale interessato che è in servizio presso codesti Uffici, anche se temporaneamente assente a qualsiasi titolo.

IL DIRETTORE CENTRALE

*[Handwritten signature]*  
Pellos



# Ministero dell'Interno

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

IL CAPO DIPARTIMENTO

VISTO il decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, recante "Ordinamento del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, a norma dell'articolo 2 della legge 30 settembre 2004, n. 252", come modificato dal decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 97, e dal decreto legislativo 6 ottobre 2018, n. 127;

VISTI, in particolare, gli articoli 64, 134 e 220 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, secondo cui gli ispettori dei ruoli del personale specialista nonché il personale appartenente ai ruoli degli ispettori e dei direttivi aggiunti sono valutati annualmente dall'Amministrazione;

VISTO il decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 177, recante "Disposizioni in materia di razionalizzazione delle funzioni di polizia e assorbimento del Corpo forestale dello Stato, ai sensi dell'articolo 8, comma 1, lettera a), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", e, in particolare, l'articolo 15, con cui vengono istituiti i ruoli speciali antincendio boschivo (AIB) ad esaurimento del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'articolo 13 del decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 97, come modificato dal decreto legislativo 6 ottobre 2018, n. 127, i ruoli speciali antincendio boschivo (AIB) ad esaurimento del Corpo nazionale dei vigili del fuoco sono stati riarticolati ed è stato precisato che ad essi si applicano le disposizioni vigenti per i corrispondenti ruoli e qualifiche del personale che espleta funzioni operative del Corpo nazionale, in materia di stato giuridico, polizia giudiziaria, progressione in carriera e trattamento economico;

CONSIDERATO, altresì, che ai sensi degli articoli 13-ter, 13-quater, 13-quinquies, 13-sexies, 13-septies e 13-octies del decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 97, il personale appartenente ai ruoli ad esaurimento dei direttivi speciali che espletano funzioni operative, dei direttivi speciali del personale specialista e dei direttivi speciali del personale tecnico-professionale che espleta funzioni logistico-gestionali e informatiche è valutato annualmente dall'Amministrazione;

RILEVATO che, ai sensi dei richiamati articoli 64, 134 e 220 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, il personale interessato partecipa al procedimento di valutazione annuale compilando una scheda valutativa, riepilogativa dell'attività svolta durante l'anno precedente;

RILEVATO, altresì, che i contenuti della scheda valutativa, le modalità di compilazione e di presentazione, i parametri per la valutazione e i criteri per la formulazione del giudizio valutativo finale sono stabiliti con decreto del Capo del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, su proposta del Capo del Corpo nazionale;

RAVVISATA, pertanto, la necessità che siano adottati i modelli di scheda valutativa per la valutazione annuale;





# Ministero dell'Interno

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

EFFETTUATA l'informazione preventiva, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 7 maggio 2008, di recepimento dell'accordo sindacale integrativo per il personale direttivo e dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, alle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo sindacale recepito con decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2018, n. 42, per le schede di valutazione del personale del ruolo ad esaurimento dei direttivi speciali antincendi AIB di cui all'articolo 13 decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 97, dei ruoli ad esaurimento dei direttivi speciali di cui agli articoli 13-ter, 13-quater, 13-quinquies, 13-sexies, 13-septies e 13-octies del decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 97, nonché del ruolo dei direttivi aggiunti di cui all'articolo 220 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217;

EFFETTUATA, altresì, l'informazione ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 7 maggio 2008, di recepimento dell'accordo sindacale integrativo per il personale non direttivo e non dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, alle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo sindacale recepito con decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2018, n. 41, per le schede di valutazione del personale del ruolo ad esaurimento degli ispettori antincendi AIB di cui all'articolo 13 decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 97, nonché degli ispettori dei ruoli del personale specialista e del personale appartenente ai ruoli degli ispettori di cui, rispettivamente, agli articoli 64 e 134 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217.

## DECRETA

### Articolo 1

I. Ai sensi degli articoli 64, 134 e 220 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, degli articoli 13, 13-ter, 13-quater, 13-quinquies, 13-sexies, 13-septies e 13-octies del decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 97, è valutato annualmente dall'Amministrazione il personale appartenente ai seguenti ruoli o qualifiche:

- a) ruolo degli ispettori antincendi;
- b) ruolo degli ispettori logistico-gestionali;
- c) ruolo degli ispettori informatici;
- d) ruolo degli ispettori tecnico-scientifici;
- e) ruolo degli ispettori sanitari;
- f) ispettori appartenenti ai ruoli del personale specialista;
- g) ruolo ad esaurimento degli ispettori antincendi AIB;
- h) ruolo dei direttivi aggiunti;
- i) ruolo ad esaurimento dei direttivi speciali che espletano funzioni operative;
- j) ruolo ad esaurimento dei direttivi speciali del personale specialista aeronavigante;
- k) ruolo ad esaurimento dei direttivi speciali del personale specialista elisoccorritore;
- l) ruolo ad esaurimento dei direttivi speciali del personale specialista nautico;
- m) ruolo ad esaurimento dei direttivi speciali del personale specialista sommozzatore;
- n) ruolo ad esaurimento dei direttivi speciali del personale tecnico-professionale che espleta funzioni logistico-gestionali;



# Ministero dell'Interno

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

- o) ruolo ad esaurimento dei direttivi speciali del personale tecnico-professionale che espleta funzioni informatiche;
- p) ruolo ad esaurimento dei direttivi speciali antincendi AIB.

2. I contenuti della scheda di valutazione annuale del personale di cui al comma 1, le modalità di compilazione e di presentazione, i parametri per la valutazione e i criteri per la formulazione del giudizio valutativo finale sono stabiliti negli schemi di cui ai modelli C, D, E, allegati al presente decreto, di cui costituiscono parte integrante.

Roma,

IL CAPO DIPARTIMENTO

Mulas

**SCHEDA VALUTATIVA DEL DIRETTIVO AGGIUNTO  
DEL CORPO NAZIONALE VV.F. SULL'ATTIVITA' SVOLTA  
AI SENSI DELL'ARTICOLO 220 DEL DECRETO LEGISLATIVO 13 OTTOBRE 2005, N. 217**

<b>ANNO:</b>	
<b>CENTRO DI RESPONSABILITA' DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE</b>	
<b>COGNOME E NOME</b>	
<b>QUALIFICA</b>	
<b>SEDE</b>	
<b>INCARICHI (*):</b>	

(\*) indicare gli incarichi ricevuti con provvedimento del dirigente, nonché le eventuali unità di personale stabilmente assegnate

Direttivo aggiunto: \_\_\_\_\_



---

**PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE E INCARICHI ASSEGNATI**

---

La sezione si compone di una scheda generale in cui il Direttivo Aggiunto illustra le attività svolte, le quali devono essere descritte in forma sintetica, con riferimento agli incarichi assegnati (non superiori a quattro).

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE	
1	
2	
3	
4	

Direttivo aggiunto: \_\_\_\_\_

---

## COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

---

La sezione è finalizzata alla valutazione delle competenze organizzative del Direttivo Aggiunto. Devono, quindi, essere descritti sinteticamente i comportamenti organizzativi in concreto posti in essere con riferimento, in particolare, alla gestione del proprio lavoro e alla capacità di lavorare in gruppo:

---

---

---

---

---

---

---

## GESTIONE DI SITUAZIONI DI PARTICOLARE COMPLESSITA'

---

La sezione è finalizzata alla valutazione delle competenze organizzative del Direttivo Aggiunto in riferimento a situazioni di particolare complessità eventualmente fronteggiate nell'anno di riferimento:

---

---

---

---

---

---

DATA

FIRMA DEL DIRETTIVO AGGIUNTO

---

---

Direttivo aggiunto: \_\_\_\_\_

## VALUTAZIONE ANNUALE DA PARTE DEL DIRIGENTE

ANNO :

**PUNTEGGIO ATTRIBUITO** Barrare il punteggio che si vuole attribuire ai due parametri riportati nella colonna orizzontale e verticale e la corrispondente valutazione. La cifra che compare in basso a destra delle lettere maiuscole nella griglia seguente, rappresenta il punteggio complessivo che determina la valutazione.

CAPACITA' DIMOSTRATE E LIVELLO DI RENDIMENTO RAGGIUNTO NELL'ESPLETAMENTO DELLE ATTIVITA' SVOLTE E DEGLI INCARICHI ASSEGNATI (da 5 a 35 punti)	35	D <sub>40</sub>	D <sub>45</sub>	O <sub>50</sub>	O <sub>55</sub>	E <sub>60</sub>
	30	B <sub>35</sub>	D <sub>40</sub>	D <sub>45</sub>	O <sub>50</sub>	O <sub>55</sub>
	25	B <sub>30</sub>	B <sub>35</sub>	D <sub>40</sub>	D <sub>45</sub>	O <sub>50</sub>
	20	S <sub>25</sub>	B <sub>30</sub>	B <sub>35</sub>	D <sub>40</sub>	D <sub>45</sub>
	15	S <sub>20</sub>	S <sub>25</sub>	B <sub>30</sub>	B <sub>35</sub>	D <sub>40</sub>
	10	I <sub>15</sub>	S <sub>20</sub>	S <sub>25</sub>	B <sub>30</sub>	B <sub>35</sub>
	5	I <sub>10</sub>	I <sub>15</sub>	S <sub>20</sub>	S <sub>25</sub>	B <sub>30</sub>
PUNTI		5	10	15	20	25
GRIGLIA DI VALUTAZIONE	PUNTI	RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO ALLE ATTIVITA' SVOLTE E AGLI INCARICHI ASSEGNATI (da 5 a 25 punti)				
LEGENDA DELLA VALUTAZIONE						
I	Insufficiente	S	Sufficiente			
B	Buono	D	Distinto			
O	Ottimo	E	Eccellente			

## ISTRUZIONI PER L'UTILIZZO DELLA GRIGLIA DI VALUTAZIONE

Il giudizio finale si ottiene dall'incrocio della colonna corrispondente al punteggio assegnato al parametro "RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO ALLE ATTIVITA' SVOLTE E AGLI INCARICHI ASSEGNATI" con la riga corrispondente al punteggio assegnato al parametro "CAPACITA' DIMOSTRATE E LIVELLO DI RENDIMENTO RAGGIUNTO NELL'ESPLETAMENTO DELLE ATTIVITA' SVOLTE E DEGLI INCARICHI ASSEGNATI".

Esempio: se si attribuisce il punteggio di 25 al parametro "RISULTATI RAGGIUNTI..." ed il punteggio di 15 al parametro "CAPACITA' DIMOSTRATE...", la cella corrispondente sarà D<sub>40</sub> = "DISTINTO" con punteggio complessivo pari a 40 punti.

Direttivo aggiunto: \_\_\_\_\_

Riportare nella tabella il giudizio e il punteggio complessivo risultanti dalla griglia di valutazione di cui alla LEGENDA pag 4	
GIUDIZIO SINTETICO:	
PUNTEGGIO COMPLESSIVO:	/60

DATA

FIRMA DEL DIRIGENTE

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Notifica del giudizio sintetico complessivo al Direttivo Aggiunto

DATA

FIRMA DEL DIRETTIVO AGGIUNTO

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Eventuali osservazioni da parte del valutato:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Direttivo aggiunto: \_\_\_\_\_



Descrizione del giudizio valutativo finale		Punti
<b>E</b>	Ha svolto in modo pieno le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi e rendimenti eccellenti. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: <b>ECCELLENTE</b>	60
<b>O</b>	Ha svolto in modo pieno le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi e rendimenti ottimi. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: <b>OTTIMO</b>	50-55
<b>D</b>	Ha svolto in modo soddisfacente le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi e rendimenti di livello più che buono. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: <b>DISTINTO</b>	40-45
<b>B</b>	Ha svolto in modo adeguato le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi che hanno dato luogo a buoni rendimenti. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: <b>BUONO</b>	30-35
<b>S</b>	Ha svolto con risultati sufficienti le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi che hanno dato luogo a rendimenti accettabili. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: <b>SUFFICIENTE</b>	20-25
<b>I</b>	Ha svolto con risultati non sufficienti le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi che hanno dato luogo ad un livello di rendimento non adeguato. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: <b>INSUFFICIENTE</b>	10-15

**SCHEDA VALUTATIVA DEL DIRETTIVO SPECIALE  
DEL CORPO NAZIONALE VV.F. SULL' ATTIVITA' SVOLTA  
AI SENSI DELL'ARTICOLO 134 DEL DECRETO LEGISLATIVO 13 OTTOBRE 2005, N. 217**

ANNO:	
CENTRO DI RESPONSABILITA' DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE	
COGNOME E NOME	
QUALIFICA	
SEDE	
INCARICHI (*):	

(\*) indicare gli incarichi ricevuti con provvedimento del dirigente, nonché le eventuali unità di personale stabilmente assegnate

Direttivo speciale: \_\_\_\_\_

## RELAZIONE

---

**PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE E INCARICHI ASSEGNATI**

---

La sezione si compone di una scheda generale in cui il Direttivo Speciale illustra le attività svolte, le quali devono essere descritte in forma sintetica, con riferimento agli incarichi assegnati (non superiori a quattro).

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE	
1	
2	
3	
4	

Direttivo speciale: \_\_\_\_\_

---

**COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI**

---

La sezione è finalizzata alla valutazione delle capacità organizzative del Direttivo Speciale. Sono, quindi, descritti sinteticamente i comportamenti organizzativi in concreto posti in essere con riferimento, in particolare, alla gestione del proprio lavoro e alla capacità di lavorare in gruppo:

---

---

---

---

---

---

DATA

FIRMA DEL DIRETTIVO SPECIALE

---

---

Direttivo speciale: \_\_\_\_\_



## VALUTAZIONE ANNUALE DA PARTE DEL DIRIGENTE

ANNO:

**PUNTEGGIO ATTRIBUITO** Barrare il punteggio che si vuole attribuire ai due parametri riportati nella colonna orizzontale e verticale e la corrispondente valutazione. La cifra che compare in basso a destra delle lettere maiuscole nella griglia seguente, rappresenta il punteggio complessivo che determina la valutazione.

CAPACITA' DIMOSTRATE E LIVELLO DI RENDIMENTO RAGGIUNTO NELL'ESPLETAMENTO DELLE ATTIVITA' SVOLTE E DEGLI INCARICHI ASSEGNATI (da 5 a 25 punti)	25	B <sub>30</sub>	B <sub>35</sub>	D <sub>40</sub>	D <sub>45</sub>	O <sub>50</sub>	O <sub>55</sub>	E <sub>60</sub>
	20	S <sub>25</sub>	B <sub>30</sub>	B <sub>35</sub>	D <sub>40</sub>	D <sub>45</sub>	O <sub>50</sub>	O <sub>55</sub>
	15	S <sub>20</sub>	S <sub>25</sub>	B <sub>30</sub>	B <sub>35</sub>	D <sub>40</sub>	D <sub>45</sub>	O <sub>50</sub>
	10	I <sub>15</sub>	S <sub>20</sub>	S <sub>25</sub>	B <sub>30</sub>	B <sub>35</sub>	D <sub>40</sub>	D <sub>45</sub>
	5	I <sub>10</sub>	I <sub>15</sub>	S <sub>20</sub>	S <sub>25</sub>	B <sub>30</sub>	B <sub>35</sub>	D <sub>40</sub>
PUNTI		5	10	15	20	25	30	35
GRIGLIA DI VALUTAZIONE	PUNTI	RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO ALLE ATTIVITA' SVOLTE E AGLI INCARICHI ASSEGNATI (da 5 a 35 punti)						
LEGENDA (La cifra che compare in basso a destra della lettera rappresenta il punteggio complessivo)								
I	Insufficiente			S	Sufficiente			
B	Buono			D	Distinto			
O	Ottimo			E	Eccellente			

## ISTRUZIONI PER L'UTILIZZO DELLA GRIGLIA DI VALUTAZIONE

Il giudizio finale si ottiene dall'incrocio della colonna corrispondente al punteggio assegnato al parametro "RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO ALLE ATTIVITA' SVOLTE E AGLI INCARICHI ASSEGNATI" con la riga corrispondente al punteggio assegnato al parametro "CAPACITA' DIMOSTRATE E LIVELLO DI RENDIMENTO RAGGIUNTO NELL'ESPLETAMENTO DELLE ATTIVITA' SVOLTE E DEGLI INCARICHI ASSEGNATI".

Esempio: se si attribuisce il punteggio di 25 al parametro "RISULTATI RAGGIUNTI..." ed il punteggio di 15 al parametro "CAPACITA' DIMOSTRATE...", la cella corrispondente sarà D<sub>40</sub> = "DISTINTO" con punteggio complessivo pari a 40 punti.

Direttivo speciale: \_\_\_\_\_

Riportare nella tabella il giudizio e il punteggio complessivo risultanti dalla griglia di valutazione di cui alla LEGENDA pag 4	
GIUDIZIO SINTETICO:	
PUNTEGGIO COMPLESSIVO:	/60

DATA \_\_\_\_\_ FIRMA DEL DIRIGENTE \_\_\_\_\_

<b>Notifica del giudizio sintetico complessivo al Direttivo Speciale</b>	
DATA	FIRMA DEL DIRETTIVO SPECIALE
_____	_____
Eventuali osservazioni da parte del valutato:	
_____	
_____	
_____	
_____	

Descrizione del giudizio valutativo finale		Punti
E	Ha svolto in modo pieno le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi e rendimenti eccellenti. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: ECCELLENTE	60
O	Ha svolto in modo pieno le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi e rendimenti ottimi. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: OTTIMO	50-55
D	Ha svolto in modo soddisfacente le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi e rendimenti di livello più che buono. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: DISTINTO	40-45
B	Ha svolto in modo adeguato le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi che hanno dato luogo a buoni rendimenti. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: BUONO	30-35
S	Ha svolto con risultati sufficienti le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi che hanno dato luogo a rendimenti accettabili. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: SUFFICIENTE	20-25
I	Ha svolto con risultati non sufficienti le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi che hanno dato luogo ad un livello di rendimento non adeguato. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: INSUFFICIENTE	10-15

Direttivo speciale: \_\_\_\_\_

**SCHEDA VALUTATIVA DELL'ISPETTORE  
DEL CORPO NAZIONALE VV.F. SULL'ATTIVITA' SVOLTA  
AI SENSI DELL'ARTICOLO 134 DEL DECRETO LEGISLATIVO 13 OTTOBRE 2005, N. 217**

ANNO:	
CENTRO DI RESPONSABILITA' DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE	
COGNOME E NOME	
QUALIFICA	
SEDE	
INCARICHI (*):	

(\*) indicare gli incarichi ricevuti con provvedimento del dirigente, nonché le eventuali unità di personale stabilmente assegnate

Ispettore: \_\_\_\_\_



## RELAZIONE

## PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE E INCARICHI ASSEGNATI

La sezione si compone di una scheda generale in cui l'Ispettore illustra le attività svolte, le quali devono essere descritte in forma sintetica, con riferimento agli incarichi assegnati (non superiori a quattro).

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE	
1	
2	
3	
4	

Ispettore: \_\_\_\_\_

---

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

---

La sezione è finalizzata alla valutazione delle capacità organizzative dell'Ispettore. Sono, quindi, descritti sinteticamente i comportamenti organizzativi in concreto posti in essere con riferimento, in particolare, alla gestione del proprio lavoro e alla capacità di lavorare in gruppo:

---

---

---

---

---

---

DATA

FIRMA DELL'ISPETTORE

---

---

Ispettore: \_\_\_\_\_

## VALUTAZIONE ANNUALE DA PARTE DEL DIRIGENTE

ANNO:

**PUNTEGGIO ATTRIBUITO** Barrare il punteggio che si vuole attribuire ai due parametri riportati nella colonna orizzontale e verticale e la corrispondente valutazione. La cifra che compare in basso a destra delle lettere maiuscole nella griglia seguente, rappresenta il punteggio complessivo che determina la valutazione.

CAPACITA' DIMOSTRATE E LIVELLO DI RENDIMENTO RAGGIUNTO NELL'ESPLETAMENTO DELLE ATTIVITA' SVOLTE E DEGLI INCARICHI ASSEGNATI (da 5 a 25 punti)	25	B <sub>30</sub>	B <sub>35</sub>	D <sub>40</sub>	D <sub>45</sub>	O <sub>50</sub>	O <sub>55</sub>	E <sub>60</sub>
	20	S <sub>25</sub>	B <sub>30</sub>	B <sub>35</sub>	D <sub>40</sub>	D <sub>45</sub>	O <sub>50</sub>	O <sub>55</sub>
	15	S <sub>20</sub>	S <sub>25</sub>	B <sub>30</sub>	B <sub>35</sub>	D <sub>40</sub>	D <sub>45</sub>	O <sub>50</sub>
	10	I <sub>15</sub>	S <sub>20</sub>	S <sub>25</sub>	B <sub>30</sub>	B <sub>35</sub>	D <sub>40</sub>	D <sub>45</sub>
	5	I <sub>10</sub>	I <sub>15</sub>	S <sub>20</sub>	S <sub>25</sub>	B <sub>30</sub>	B <sub>35</sub>	D <sub>40</sub>
PUNTI		5	10	15	20	25	30	35
GRIGLIA DI VALUTAZIONE	PUNTI	RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO ALLE ATTIVITA' SVOLTE E AGLI INCARICHI ASSEGNATI (da 5 a 35 punti)						
LEGENDA (La cifra che compare in basso a destra della lettera rappresenta il punteggio complessivo)								
I	Insufficiente			S	Sufficiente			
B	Buono			D	Distinto			
O	Ottimo			E	Eccellente			

## ISTRUZIONI PER L'UTILIZZO DELLA GRIGLIA DI VALUTAZIONE

Il giudizio finale si ottiene dall'incrocio della colonna corrispondente al punteggio assegnato al parametro "RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO ALLE ATTIVITA' SVOLTE E AGLI INCARICHI ASSEGNATI" con la riga corrispondente al punteggio assegnato al parametro "CAPACITA' DIMOSTRATE E LIVELLO DI RENDIMENTO RAGGIUNTO NELL'ESPLETAMENTO DELLE ATTIVITA' SVOLTE E DEGLI INCARICHI ASSEGNATI".

Esempio: se si attribuisce il punteggio di 25 al parametro "RISULTATI RAGGIUNTI..." ed il punteggio di 15 al parametro "CAPACITA' DIMOSTRATE..." , la cella corrispondente sarà D<sub>40</sub> = "DISTINTO" con punteggio complessivo pari a 40 punti.

Ispettore: \_\_\_\_\_

Riportare nella tabella il giudizio e il punteggio complessivo risultanti dalla griglia di valutazione di cui alla LEGENDA pag 4	
GIUDIZIO SINTETICO:	
PUNTEGGIO COMPLESSIVO:	/60

DATA

FIRMA DEL DIRIGENTE

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Notifica del giudizio sintetico complessivo all'Ispettore

DATA

FIRMA DELL'ISPETTORE

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Eventuali osservazioni da parte del valutato:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Ispettore: \_\_\_\_\_

Descrizione del giudizio valutativo finale		Punti
<b>E</b>	Ha svolto in modo pieno le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi e rendimenti eccellenti. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: ECCELLENTE	60
<b>O</b>	Ha svolto in modo pieno le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi e rendimenti ottimi. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: OTTIMO	50-55
<b>D</b>	Ha svolto in modo soddisfacente le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi e rendimenti di livello più che buono. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: DISTINTO	40-45
<b>B</b>	Ha svolto in modo adeguato le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi che hanno dato luogo a buoni rendimenti. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: BUONO	30-35
<b>S</b>	Ha svolto con risultati sufficienti le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi che hanno dato luogo a rendimenti accettabili. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: SUFFICIENTE	20-25
<b>I</b>	Ha svolto con risultati non sufficienti le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi che hanno dato luogo ad un livello di rendimento non adeguato. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: INSUFFICIENTE	10-15

Ispettore: \_\_\_\_\_

---

**SCHEDA VALUTATIVA DEL DIRETTIVO SPECIALE  
DEL CORPO NAZIONALE VV.F. SULL'ATTIVITA' SVOLTA  
AI SENSI DELL'ARTICOLO 134 DEL DECRETO LEGISLATIVO 13 OTTOBRE 2005, N. 217**

ANNO:	
CENTRO DI RESPONSABILITA' DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE	
COGNOME E NOME	
QUALIFICA	
SEDE	
INCARICHI (*):	

(\*) indicare gli incarichi ricevuti con provvedimento del dirigente, nonché le eventuali unità di personale stabilmente assegnate

## RELAZIONE

## PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE E INCARICHI ASSEGNATI

La sezione si compone di una scheda generale in cui il Direttivo Speciale illustra le attività svolte, le quali devono essere descritte in forma sintetica, con riferimento agli incarichi assegnati (non superiori a quattro).

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE	
1	
2	
3	
4	

---

## COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

---

La sezione è finalizzata alla valutazione delle capacità organizzative del Direttivo Speciale. Sono, quindi, descritti sinteticamente i comportamenti organizzativi in concreto posti in essere con riferimento, in particolare, alla gestione del proprio lavoro e alla capacità di lavorare in gruppo:

---

---

---

---

---

---

---

DATA

FIRMA DEL DIRETTIVO SPECIALE

---

---



VALUTAZIONE ANNUALE DA PARTE DEL DIRIGENTE

ANNO:

**PUNTEGGIO ATTRIBUITO** Barrare il punteggio che si vuole attribuire ai due parametri riportati nella colonna orizzontale e verticale e la corrispondente valutazione. La cifra che compare in basso a destra delle lettere maiuscole nella griglia seguente, rappresenta il punteggio complessivo che determina la valutazione.

**CAPACITA' DIMOSTRATE E LIVELLO DI RENDIMENTO RAGGIUNTO  
NELL'ESPLETAMENTO DELLE ATTIVITA' SVOLTE E DEGLI INCARICHI ASSEGNATI**

(da 5 a 25 punti)

	<b>25</b>	<b>B<sub>30</sub></b>	<b>B<sub>35</sub></b>	<b>D<sub>40</sub></b>	<b>D<sub>45</sub></b>	<b>O<sub>50</sub></b>
<b>O<sub>55</sub></b>			<b>E<sub>60</sub></b>			
	<b>20</b>	<b>S<sub>25</sub></b>	<b>B<sub>30</sub></b>	<b>B<sub>35</sub></b>	<b>D<sub>40</sub></b>	<b>D<sub>45</sub></b>
<b>O<sub>50</sub></b>			<b>O<sub>55</sub></b>			
	<b>15</b>	<b>S<sub>20</sub></b>	<b>S<sub>25</sub></b>	<b>B<sub>30</sub></b>	<b>B<sub>35</sub></b>	<b>D<sub>40</sub></b>
<b>D<sub>45</sub></b>			<b>O<sub>50</sub></b>			
	<b>10</b>	<b>I<sub>15</sub></b>	<b>S<sub>20</sub></b>	<b>S<sub>25</sub></b>	<b>B<sub>30</sub></b>	<b>B<sub>35</sub></b>
<b>D<sub>40</sub></b>			<b>D<sub>45</sub></b>			
	<b>5</b>	<b>I<sub>10</sub></b>	<b>I<sub>15</sub></b>	<b>S<sub>20</sub></b>	<b>S<sub>25</sub></b>	<b>B<sub>30</sub></b>
	<b>D<sub>40</sub></b>					<b>B<sub>35</sub></b>
<b>PUNTI</b>	<b>5 10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>30</b>	<b>35</b>

GRIGLIA DI VALUTAZIONE

**PUNTI** RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO

ALLE ATTIVITA' SVOLTE E AGLI INCARICHI ASSEGNATI

(da 5 a 35 punti)

**LEGENDA** (La cifra che compare in basso a destra della lettera rappresenta il punteggio complessivo)

**5**  
**10**  
**15**  
**20**  
**25**

Riportare nella tabella il giudizio e il punteggio complessivo risultanti dalla griglia di valutazione di cui alla LEGENDA pag 4

GIUDIZIO SINTETICO:	
PUNTEGGIO COMPLESSIVO:	/60

DATA

FIRMA DEL DIRIGENTE

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### Notifica del giudizio sintetico complessivo al Direttivo Speciale

DATA

FIRMA DEL DIRETTIVO SPECIALE

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Eventuali osservazioni da parte del valutato:

\_\_\_\_\_

—

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

—

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Descrizione del giudizio valutativo finale		Punti
E	Ha svolto in modo pieno le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi e rendimenti eccellenti. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: ECCELLENTE	60
O	Ha svolto in modo pieno le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi e rendimenti ottimi. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: OTTIMO	50-55
D	Ha svolto in modo soddisfacente le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi e rendimenti di livello più che buono. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: DISTINTO	40-45
B	Ha svolto in modo adeguato le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi che hanno dato luogo a buoni rendimenti. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: BUONO	30-35
S	Ha svolto con risultati sufficienti le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi che hanno dato luogo a rendimenti accettabili. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: SUFFICIENTE	20-25
I	Ha svolto con risultati non sufficienti le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi che hanno dato luogo ad un livello di rendimento non adeguato. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: INSUFFICIENTE	10-15

---

**SCHEDA VALUTATIVA DELL'ISPETTORE  
DEL CORPO NAZIONALE VV.F. SULL'ATTIVITA' SVOLTA  
AI SENSI DELL'ARTICOLO 134 DEL DECRETO LEGISLATIVO 13 OTTOBRE 2005, N. 217**

ANNO:	
CENTRO DI RESPONSABILITA' DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE	
COGNOME E NOME	
QUALIFICA	
SEDE	
INCARICHI (*):	

(\*) indicare gli incarichi ricevuti con provvedimento del dirigente, nonché le eventuali unità di personale stabilmente assegnate

Ispettore: \_\_\_\_\_

## RELAZIONE

---

**PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE E INCARICHI ASSEGNATI**

---

La sezione si compone di una scheda generale in cui l'Ispettore illustra le attività svolte, le quali devono essere descritte in forma sintetica, con riferimento agli incarichi assegnati (non superiori a quattro).

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE	
1	
2	
3	
4	

Ispettore: \_\_\_\_\_

---

## COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

---

La sezione è finalizzata alla valutazione delle capacità organizzative dell'Ispettore. Sono, quindi, descritti sinteticamente i comportamenti organizzativi in concreto posti in essere con riferimento, in particolare, alla gestione del proprio lavoro e alla capacità di lavorare in gruppo:

---

---

---

---

---

---

DATA

FIRMA DELL'ISPETTORE

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

VALUTAZIONE ANNUALE DA PARTE DEL DIRIGENTE

ANNO:

Ispettore: \_\_\_\_\_



**PUNTEGGIO ATTRIBUITO** Barrare il punteggio che si vuole attribuire ai due parametri riportati nella colonna orizzontale e verticale e la corrispondente valutazione. La cifra che compare in basso a destra delle lettere maiuscole nella griglia seguente, rappresenta il punteggio complessivo che determina la valutazione.

**CAPACITA' DIMOSTRATE E LIVELLO DI RENDIMENTO RAGGIUNTO  
NELL'ESPLETAMENTO DELLE ATTIVITA' SVOLTE E DEGLI INCARICHI ASSEGNATI**

(da 5 a 25 punti)		<b>25</b>	<b>B<sub>30</sub></b>	<b>B<sub>35</sub></b>	<b>D<sub>40</sub></b>	<b>D<sub>45</sub></b>	<b>O<sub>50</sub></b>
	<b>O<sub>55</sub></b>			<b>E<sub>60</sub></b>			
		<b>20</b>	<b>S<sub>25</sub></b>	<b>B<sub>30</sub></b>	<b>B<sub>35</sub></b>	<b>D<sub>40</sub></b>	<b>D<sub>45</sub></b>
	<b>O<sub>50</sub></b>			<b>O<sub>55</sub></b>			
		<b>15</b>	<b>S<sub>20</sub></b>	<b>S<sub>25</sub></b>	<b>B<sub>30</sub></b>	<b>B<sub>35</sub></b>	<b>D<sub>40</sub></b>
	<b>D<sub>45</sub></b>			<b>O<sub>50</sub></b>			
		<b>10</b>	<b>I<sub>15</sub></b>	<b>S<sub>20</sub></b>	<b>S<sub>25</sub></b>	<b>B<sub>30</sub></b>	<b>B<sub>35</sub></b>
	<b>D<sub>40</sub></b>			<b>D<sub>45</sub></b>			
		<b>5</b>	<b>I<sub>10</sub></b>	<b>I<sub>15</sub></b>	<b>S<sub>20</sub></b>	<b>S<sub>25</sub></b>	<b>B<sub>30</sub></b>
		<b>D<sub>40</sub></b>					<b>B<sub>35</sub></b>
<b>PUNTI</b>		<b>5 10</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>30</b>	<b>35</b>

**GRIGLIA DI VALUTAZIONE** **PUNTI** RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO  
ALLE ATTIVITA' SVOLTE E AGLI INCARICHI ASSEGNATI

(da 5 a 35 punti)

**LEGENDA** (La cifra che compare in basso a destra della lettera rappresenta il punteggio complessivo)

- 5
- 10
- 15
- 20
- 25

Riportare nella tabella il giudizio e il punteggio complessivo risultanti dalla griglia di valutazione di cui alla LEGENDA pag 4

GIUDIZIO SINTETICO:	
PUNTEGGIO COMPLESSIVO:	/60

DATA

FIRMA DEL DIRIGENTE

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Notifica del giudizio sintetico complessivo all'Ispettore

DATA

FIRMA DELL'ISPETTORE

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Eventuali osservazioni da parte del valutato:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Descrizione del giudizio valutativo finale		Punti
<b>E</b>	Ha svolto in modo pieno le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi e rendimenti eccellenti. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: <b>ECCELLENTE</b>	<b>60</b>
<b>O</b>	Ha svolto in modo pieno le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi e rendimenti ottimi. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: <b>OTTIMO</b>	<b>50-55</b>
<b>D</b>	Ha svolto in modo soddisfacente le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi e rendimenti di livello più che buono. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: <b>DISTINTO</b>	<b>40-45</b>
<b>B</b>	Ha svolto in modo adeguato le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi che hanno dato luogo a buoni rendimenti. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: <b>BUONO</b>	<b>30-35</b>
<b>S</b>	Ha svolto con risultati sufficienti le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi che hanno dato luogo a rendimenti accettabili. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: <b>SUFFICIENTE</b>	<b>20-25</b>
<b>I</b>	Ha svolto con risultati non sufficienti le attività e gli incarichi assegnati con comportamenti organizzativi che hanno dato luogo ad un livello di rendimento non adeguato. GIUDIZIO VALUTATIVO FINALE: <b>INSUFFICIENTE</b>	<b>10-15</b>