



Ministero dell'Interno

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

Ai Sigg. Direttori Centrali del Dipartimento

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

All'Ufficio Centrale Ispettivo

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 2020.

Il D.lvo n. 127/2018, che ha modificato il D.Lvo n. 217/2005 e il D.lvo n. 97/2017, ha introdotto, dal 2018, la valutazione annuale del personale appartenente ai ruoli dei direttivi speciali operativi, dei direttivi speciali antincendio AIB, dei direttivi speciali tecnico-professionali, dei direttivi speciali specialisti, nonché degli ispettori antincendio e degli ispettori antincendio AIB, degli ispettori tecnico-professionali e degli ispettori specialisti.

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 e, in particolare, per le promozioni a ruolo aperto alla qualifica superiore o per l'attribuzione degli scatti convenzionali.

Premesso quanto sopra, si rende necessario avviare la procedura di valutazione per l'attività svolta nell'anno **2020**.

Pertanto, dovranno essere compilate le relazioni e le schede di cui ai seguenti Moduli:

- **Modulo 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 97/2017, come modificato dal decreto legislativo n. 127/2018);
- **Modulo E** (per gli ispettori antincendio, per gli ispettori antincendio AIB, per gli ispettori logistico - gestionali, per gli ispettori informatici e per gli ispettori dei ruoli degli specialisti di cui all'art. 64 del decreto legislativo n. 217/2005).

Si indicano i termini previsti dalla citata normativa per la trasmissione dei Moduli:

- ✓ **entro il 31 gennaio 2021**, il personale interessato trasmette la relazione compilata al Dirigente da cui dipende;
- ✓ **entro il 30 aprile 2021**, il Dirigente compila le schede di valutazione con il giudizio valutativo finale, notificandole al personale interessato e inviandole a questa Direzione Centrale Risorse Umane all'indirizzo di posta elettronica dc.risorseumane@cert.vigilfuoco.it.

A tal fine, per la redazione dei moduli, si allegano i fac-simile di relazione e delle schede di valutazione in formato "word", che saranno resi disponibili anche sulla rete intranet del Dipartimento.

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

Pellos

**SCHEDA VALUTATIVA DEL DIRETTIVO SPECIALE
DEL CORPO NAZIONALE VV.F. SULL'ATTIVITA' SVOLTA
AI SENSI DEGLI ARTICOLI 13 TER, 13 QUATER, 13 QUINQUIES, 13 SEXIES, 13 SEPTIES, 13 OCTIES DEL
DECRETO LEGISLATIVO N. 97/2017, COME MODIFICATO DAL D.LVO N. 127/2018**

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	

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)	25	B ₃₀	B ₃₅	D ₄₀	D ₄₅	O ₅₀	O ₅₅	E ₆₀
	20	S ₂₅	B ₃₀	B ₃₅	D ₄₀	D ₄₅	O ₅₀	O ₅₅
	15	S ₂₀	S ₂₅	B ₃₀	B ₃₅	D ₄₀	D ₄₅	O ₅₀
	10	I ₁₅	S ₂₀	S ₂₅	B ₃₀	B ₃₅	D ₄₀	D ₄₅
	5	I ₁₀	I ₁₅	S ₂₀	S ₂₅	B ₃₀	B ₃₅	D ₄₀
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 D₄₀ = "DISTINTO" con

punteggio complessivo pari a 40 punti.

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 DEGLI ARTICOLI 64 e 134 DEL DECRETO LEGISLATIVO 13 OTTOBRE 2005, N. 217, COME
MODIFICATO DAL D.LVO N. 127/2018

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:

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 ₃₀	B ₃₅	D ₄₀	D ₄₅	O ₅₀	O ₅₅	E ₆₀
	20	S ₂₅	B ₃₀	B ₃₅	D ₄₀	D ₄₅	O ₅₀	O ₅₅
	15	S ₂₀	S ₂₅	B ₃₀	B ₃₅	D ₄₀	D ₄₅	O ₅₀
	10	I ₁₅	S ₂₀	S ₂₅	B ₃₀	B ₃₅	D ₄₀	D ₄₅
	5	I ₁₀	I ₁₅	S ₂₀	S ₂₅	B ₃₀	B ₃₅	D ₄₀
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 D₄₀ = "DISTINTO" con

punteggio complessivo pari a 40 punti.

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
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