



CONAPO

SINDACATO AUTONOMO VIGILI DEL FUOCO

"nella nostra autonomia la Vostra sicurezza"

Segreteria Generale

Vico del Fiore, 21/23 - 54011 - Aulla (MS)
Tel. 0187-421814 - Fax 06-98380115 - Cell. 329-0692863
e-mail: nazionale@conapo.it
sito internet www.conapo.it

Roma, 11 Aprile 2011

Prot. n. 117/11

**AL SOTTOSEGRETARIO ALL'INTERNO
Sen Nitto Francesco PALMA**

**A S.E. IL CAPO DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO
DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
Prefetto Francesco Paolo TRONCA**

**AL CAPO DEL CORPO NAZIONALE VIGILI DEL FUOCO
Dott. Ing. Alfio PINI**

**AL DIRETTORE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE
Prefetto Carla CINCARILLI**

**UFFICIO PER LA GARAZIA DEI DIRITTI SINDACALI
Dott. Giuseppe CERRONE**

Oggetto: **SCRUTINIO PER MERITO COMPARATIVO PER LA NOMINA ALLA QUALIFICA DI PRIMO DIRIGENTE – REQUISITI PENALIZZANTI IL PERSONALE PIU' ANZIANO – RICHIESTA DI MODIFICA.**

Si sono rivolti al CONAPO numerosi Direttori Vice Dirigenti di una certa anzianità di servizio, i quali ci hanno segnalato che alcuni criteri adottati dall'amministrazione per la nomina di detto personale alla qualifica di primo dirigente, risulterebbero penalizzanti per il personale con maggiore anzianità di servizio.

In effetti, leggendo i criteri di cui al consiglio di amministrazione del 21 dicembre 2010, relativi alle promozioni da conferire dall' 1/1/2011 all' 1/1/2013, si nota che gli stessi appaiono sbilanciati e sperequativi nei confronti dei funzionari direttivi più anziani.

Si premette che come molti sicuramente ricordano, sino alla fine degli anni '90 il passaggio alla dirigenza avveniva in modo automatico in base al criterio dell'anzianità senza demerito.

Dall'anno 2003 la normativa per il passaggio alla dirigenza è stata radicalmente modificata sostituendo il suddetto criterio, che premiava quasi esclusivamente l'anzianità di servizio, con dei nuovi criteri dichiarati come "meritocratici" e da allora per decidere la progressione in carriera dei funzionari direttivi è stata istituita una apposita commissione che predispone una graduatoria per merito comparativo che considera prevalentemente i precedenti di carriera degli **ultimi 10 anni** di servizio dei funzionari in valutazione, escludendo quanto fatto negli anni precedenti al suddetto periodo di valutazione.

Si ritiene che questo sistema penalizzi i funzionari direttivi con maggiore anzianità di servizio (per es. quelli in ruolo dal 1988 e anni precedenti), i quali, dopo 15 anni di servizio stavano per ottenere la promozione senza demerito in base al criterio dell'anzianità mentre dall'anno 2003, pur riportando un buon punteggio nella maggior parte delle categorie dei titoli di servizio (rapporti informativi, esperienze professionali, funzioni, ecc.), si trovano inesorabilmente ad essere retrocessi in graduatoria e superati dai colleghi più giovani.

Si ritiene che questa situazione sia determinata, soprattutto, dalle suddette procedure di scrutinio che limitano il periodo di valutazione **ai soli ultimi 10 anni di servizio.**

Così facendo infatti, i direttivi più giovani si trovano ad avere i loro **primi dieci anni di servizio quasi coincidenti con il periodo di valutazione**, quindi, con i vantaggi che derivano dal fatto che, ad esempio, proprio nei primi anni di carriera, un funzionario neo-assunto frequenta la maggior parte dei corsi previsti nel proprio percorso formativo (corso metodologie didattiche, analista di rischio, ecc.) con conseguente attribuzione del relativo punteggio.

Invece, i funzionari con maggiore anzianità, oltre a non aver mai avuto l'opportunità di avere i primi anni di servizio coincidenti con il periodo di valutazione, vedono scomparire dal proprio ciclo di valutazione tutto ciò che è stato fatto nel periodo precedente agli ultimi dieci anni di servizio come, ad esempio i corsi professionali già frequentati, i lavori originali per il servizio predisposti, le pubblicazioni, ecc.

E' ovvio che in questa situazione, un funzionario con oltre venti anni di servizio difficilmente può vantare gli stessi titoli di valutazione di uno più giovane, pur avendoli comunque maturati in tempi diversi con il medesimo impegno e sacrificio.

La presenza nei criteri di valutazione della "esperienza professionale", data l'esiguità del punteggio massimo conseguibile (3 punti), non rappresenta in maniera adeguatamente ponderata il valore aggiunto costituito da un'attività mantenuta nel tempo ad elevati livelli di professionalità. Né, d'altra parte, il punteggio delle schede di valutazione annuale, **riferite all'ultimo quinquennio**, è in grado di tenere in debito conto il peso della vita professionale del dipendente. Se si considera, inoltre, che alcune categorie valutate comprendono titoli di servizi, che seppure funzionali ai fini generali dell'Amministrazione (ad esempio incarichi, pubblicazioni, formazione), possono essere svolti a discapito delle mansioni dell'ufficio d'assegnazione, si comprende come sia necessario riequilibrare la valutazione del funzionario dando il giusto risalto alla sua storia professionale nell'ambito delle sue specifiche attribuzioni di lavoro.

Si ritiene quindi che questa procedura, che non trova applicazione in nessun'altra amministrazione pubblica e neppure nei passaggi di qualifiche di altre componenti del C.N.VV.F., sia ingiusta e costituisca un inspiegabile motivo di disparità di trattamento fra i funzionari direttivi.

In relazione a quanto sopra esposto si ritiene che sia necessario mettere in atto ogni utile iniziativa per rimediare a questa situazione che blocca notevolmente le aspettative di carriera dei colleghi funzionari più anziani.

Nelle more dell'adozione dei necessari provvedimenti correttivi per la cui individuazione la scrivente O.S. Conapo è disponibile a qualsiasi confronto, nell'immediato si potrebbe, anche attraverso una più ponderata valutazione del punteggio discrezionale, consentire anche ai colleghi più anziani di conseguire il giusto riconoscimento dei meriti globalmente maturati durante tutta la loro carriera svolta con impegno e dignità nel C.N.VV.F.

Con la presente torniamo inoltre a sollecitare l'urgenza della nomina dei dirigenti in tutti i Comandi che ne sono sprovvisti, a cominciare dai comandi interessati dall'emergenza immigrazione.

L'occasione è gradita per porgere distinti saluti.

Si allegano i titoli valutabili di cui si chiede parziale modifica .

Roma, 11 aprile 2011



Il Segretario Generale
CONAPO Sindacato Autonomo VVF
C.S.E. Antonio Brizzi

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Antonio Brizzi", is written over the typed name.

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 Corpo nazionale dei vigili del fuoco nel triennio 2010 – 2012, per le promozioni da conferire dall' 1/1/2011 all' 1/1/2013.

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
RAPPORTO INFORMATIVO E GIUDIZI COMPLESSIVI E
SCHEDE DI VALUTAZIONE
TOTALE FINO A PUNTI 50**

Poiché le disposizioni sul nuovo sistema unificato di valutazione, a norma dell'art. 168, comma 4, del provvedimento, si applicano a decorrere dall'anno 2007 in relazione all'attività svolta nell'anno 2006, i criteri di scrutinio per il triennio 2010-2012 terranno comunque conto della diversa tipologia del sistema valutativo utilizzato, garantendo la possibilità che gli esiti d'entrambe le metodologie concorrano nelle procedure di scrutinio.

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

Inoltre si dovrà tenere conto delle specifiche metodologie utilizzate nei vari periodi e, pertanto, per l'anno 2005 si utilizzerà l'esito del rapporto informativo redatto ai sensi del TU n.3/1957, mentre dall'anno 2006, in relazione all'introduzione del sistema di valutazione recato dall'art.70 del decreto legislativo n.217/2005, si utilizzeranno gli esiti della nuova scheda di valutazione.

Considerata l'articolazione temporale prevista dall'art. 70 per la redazione della scheda di valutazione, dal quinquennio in valutazione sarà escluso il giudizio relativo all'ultimo anno al quale si riferisce lo scrutinio (es. per le promozioni da conferire con effetti 1/1/2011, non si valuterà la scheda dell'anno 2010, per cui il quinquennio terrà conto del rapporto informativo relativo all'anno 2005 e delle schede di valutazione degli anni 2006/2009).

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

Giudizio annuale emesso sulla base del rapporto informativo

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

Affinché i punteggi da attribuire tengano conto delle fasce corrispondenti ai diversi giudizi complessivi attribuiti dal Consiglio di Amministrazione (“ottimo”, “distinto”, ecc.) secondo le disposizioni dell’art. 37 del DPR 1077/1970, all’interno di ogni singola fascia i punteggi vengono attribuiti sulla base di una proporzione matematica tra il punteggio attribuito nel rapporto informativo, anche per la parte decimale, e il punteggio massimo conseguibile nella fascia di giudizio complessivo corrispondente, con un intervallo di punti 0,50 in corrispondenza del passaggio da una fascia di giudizio complessivo all’altro. (v. Tabella 2).

Giudizi annuali emessi sulla base della scheda di valutazione

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

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 3

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

CATEGORIA III ALTRI TITOLI TOTALE FINO A PUNTI 15

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

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

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

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

I riconoscimenti si valutano senza limiti di tempo.

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.

I riconoscimenti si valutano senza limiti di tempo.

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 Tab. 4;

- B. Titoli di studio e di abilitazione professionale non obbligatori:.....fino a punti 2**
 Sono valutabili solo i titoli diversi da quelli necessari per l'assunzione o la carriera e purché abbiano carattere d'interesse per le attività istituzionali dell'Amministrazione, quali risultano dalla allegata Tabella 5 recante anche i relativi punteggi massimi.
I titoli posseduti si valutano senza limiti di tempo.
- C. Lavori originali elaborati per il servizio.....fino a punti 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 allegata.

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 organizzatorie, il punteggio sub A 2) 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: $\frac{6-4}{2}$)

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.