



SI.N.DIR.-VVF
SINDACATO NAZIONALE DEI DIRETTIVI E DEI DIRIGENTI
DEL CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO

Prot. 03/16
del 12 gennaio 2016

- Al Sig. Capo Dipartimento dei Vigili del Fuoco del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile
Pref. Francesco Antonio Musolino
- Al Sig. Capo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco
Vice Capo Dipartimento Vicario
Dott.Ing. Gioacchino Giomi
- Al Sig. Direttore Centrale per le Risorse Umane
Pref. Giovanni Bruno
- Al Responsabile dell'Ufficio per la garanzia dei diritti sindacali
Dott. Darco Pellos

Oggetto: Criteri da utilizzare negli scrutini per merito comparativo

È imminente oramai la definizione, per il triennio 2016-2018, da parte del consiglio di amministrazione su proposta del Capo Dipartimento, delle categorie dei titoli di servizio ammessi a valutazione ai fini della progressione in carriera del personale appartenente ai ruoli dei direttivi e alle qualifiche di primo dirigente del Corpo e i criteri per l'attribuzione dei punteggi ai predetti titoli e alle schede di valutazione (artt. 70 e 71 del D.Lgs. 217/2005).

A tal riguardo, questa O.S. ribadisce in toto i contenuti della precedente nota prot. 47/13 del 22.06.2013, trasmessa in occasione del rinnovo dei criteri da utilizzare negli scrutini per merito comparativo per il triennio 2013-2015 che, di fatto, si limitavano a confermare quelli utilizzati nel triennio precedente (2010-2012).

In particolare, si ricorda che le competenze tecnico-professionali di un dirigente del Corpo possono essere molto differenziate in funzione del tipo di uffici che egli dirige e degli ambiti di attività in cui opera, tuttavia il tratto prevalente che caratterizza il suo operato è la sua capacità di organizzare e gestire le risorse disponibili e di coordinare una squadra di collaboratori che lo aiutino negli aspetti più tecnici.

A tal fine vengono richieste competenze e abilità in numerosi ambiti: contabilità di Stato, diritto (comunitario, costituzionale, amministrativo, privato, civile, del lavoro pubblico e del lavoro privato), sociologia dell'organizzazione e relazioni, management pubblico e management in emergenza complessa. Deve quindi possedere capacità manageriali, quali:

- competenze di gestione del modello operativo della Pubblica amministrazione;
- competenze necessarie alla corretta impostazione dell'attività amministrativa (definizione operativa degli obiettivi, definizione dei processi e delle attività di lavoro, definizione dei sistemi di controllo e valutazione);
- capacità di gestione delle attività di team building, team management e gestione del clima;



SI.N.DIR.-VVF

**SINDACATO NAZIONALE DEI DIRETTIVI E DEI DIRIGENTI
DEL CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO**

- capacità di analisi delle risorse disponibili (produttività, attitudini, competenze), di valutazione delle opportunità (finanziarie, normative e tecniche), di potenziamento del servizio tramite formazione, e, soprattutto, le capacità di motivazione del personale;
- competenze in materia di gestione delle risorse economico-finanziarie.

Fondamentale il possesso di spiccate doti di leadership e raffinate abilità relazionali e, ancor più di quanto accada nel settore privato, deve essere un motivatore del personale che è chiamato a dirigere.

Inoltre non si può prescindere, oggi, dalle nuove frontiere della pubblica Amministrazione che prefiggono (in linea con il D.Lgs. 150/2009) come quadro di riferimento dell'azione delle pubbliche amministrazioni, il **ciclo di gestione della performance**. "Pianificare, eseguire e far eseguire, misurare e valutare, agire di conseguenza. Ognuna di queste fasi del ciclo di gestione della performance richiede conoscenze e competenze che il dirigente di oggi deve possedere. **La performance è il contributo ad un risultato atteso**. Questo contributo è composto di conoscenze e di comportamenti. Queste due dimensioni sono oggetto di valutazione e dovranno quindi essere condivisi in fase di programmazione lungo l'asse gerarchico – funzionale. Il dirigente si trova quindi in una **posizione di valutatore e di valutato**, il che lo porta a dover riflettere non solo su quali conoscenze e quali comportamenti deve richiedere ai dipendenti della sua unità, ma anche sulle proprie conoscenze ed i propri comportamenti tesi a contribuire al raggiungimento degli obiettivi."

Si evince, quindi, che la valutazione dei DVD per la promozione a primo dirigente e dei dirigenti nella loro progressione in carriera, non può trascendere dalle doti, competenze ed obbiettivi dinanzi esposti.

Eppure il sistema ad oggi adottato sembra non rispondere ai principi e requisiti descritti; infatti, nonostante il D.Lgs. 217/2005 intenda promuovere le responsabilità assunte, le competenze professionali dimostrate sul campo e la qualità delle funzioni ricoperte, le modalità con cui si esplica il percorso di valutazione tracciato dal D.Lgs. 217/2005 anzidetto sono tutt'altro che rispondenti agli alti obiettivi indicati.

Si allega, pertanto, alla seguente l'elenco delle osservazioni all'attuale sistema di valutazione, già allegato alla citata nota 47/13, in cui sono evidenziate le criticità e le carenze che si riscontrano, nonché alcune ipotesi di soluzioni che potrebbero essere perseguite nella definizione dei criteri per il nuovo triennio, ritenute ancor più valide, in ragione della proposta dell'Amministrazione, in sede di revisione del D.lgs. 217/2005 di riconoscimento dell'istituto del tempo di lavoro al personale direttivo.

Il Segretario Generale

Marina Malinconico



SI.N.DIR. VVF
SINDACATO NAZIONALE DEI DIRETTIVI E DEI DIRIGENTI
DEL CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO

**CRITERI DA UTILIZZARE NEGLI SCRUTINI PER MERITO COMPARATIVO
OSSERVAZIONI**

1. Art. 70 commi 2 e 4: annualmente ogni Direttivo e Dirigente presenta una “*relazione sull’attività svolta nell’anno precedente*” ma, a differenza dei Dirigenti per i quali tale relazione è connessa necessariamente agli obiettivi annuali, i Direttivi invece espongono gli incarichi ricoperti, spesso di anno in anno immutati, senza che siano connessi a risultati attesi:
 - a. in tal modo si valuta il loro operato in qualità di Direttivo e non le loro capacità e competenze manageriali. E, ancora più grave, si valuta ciò che un direttivo dice di sé, senza un riscontro oggettivo del proprio operato in termini di obiettivi perseguiti, strategie impiegate e risultati ottenuti. Una tale valutazione alla fine ci dice che «è un bravo direttivo» ma non che «sarebbe un buon dirigente».
 - b. ogni Direttivo dovrebbe esser valutato dal proprio Dirigente, su obiettivi chiari e definiti ufficialmente ad inizio anno dal Dirigente stesso, in relazione ai propri stessi obiettivi; in tal modo il Dirigente **valuterebbe i propri collaboratori nella misura in cui hanno partecipato al raggiungimento del suo stesso obiettivo annuale.**
 - c. al fine di perseguire un giudizio equo, i Dirigenti dovrebbero essere supportati nella loro valutazione con direttive imprescindibili e che rispondano ai requisiti indicati, ossia suddivisi in livelli di performance individuale, al fine di **premiare in modo differenziato la competenza** (di colui che ha ben operato), **l’efficienza** (di colui che ha ben operato e concluso in tempi brevi e/o con ottimizzazione delle risorse) e **l’eccellenza** (di colui che ha ben operato e concluso in tempi brevi i risultati attesi e proposto nuovi progetti o soluzioni a problematiche con idee innovative, superando quindi ampiamente gli obiettivi assegnati). Le valutazioni del dirigente dovrebbero inoltre essere corredate dei documenti utili a dimostrare il livello di performance attribuito.
2. Art. 70 comma 3: per quanto attiene il **Comitato** chiamato a redigere la “*scheda di valutazione di ciascun dirigente*”, sulla base della relazione annuale da ciascuno prodotta, ad oggi non risulta che i suoi componenti, individuati dal D.Lgs. 217/2005, abbiano alcuna formazione specifica in qualità di “valutatori”; formazione che attribuirebbe le giuste competenze a garanzia della necessaria integrità e trasparenza; a tal proposito si pone in evidenza che molte realtà accademiche oggi possono offrire servizi di valutazione di rinomata stima.
3. Art. 70 comma 6: il giudizio valutativo finale, ad opera del capo Dipartimento, sulla base delle schede di valutazione prodotte, ad oggi avviene secondo criteri non definiti in modo chiaro ed inequivocabile, contro ogni principio fin qui enunciato.
4. Art. 71: il fascicolo personale, la cui valutazione incide sostanzialmente nell’elaborazione della graduatoria finale ai fini della promozione in carriera, è giudicato dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell’art. 37 del DPR 1077/1970 ma non in rispondenza ai principi ad oggi perseguiti dalla normativa vigente e fin qui ampiamente richiamati.



SI.N.DIR. VVF
SINDACATO NAZIONALE DEI DIRETTIVI E DEI DIRIGENTI
DEL CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO

a. CATEGORIA II:

- i. Valutare le mansioni di ufficio che *“comportino un rilevante aggravio di lavoro”* è ridondante ed ambiguo, del tutto superfluo se la scheda di valutazione fosse fatta secondo le linee indicate al punto 1;
- ii. La valutazione dei lavori *“che non rientrano nelle normali mansioni di ufficio”* deve essere definita in modo inequivocabile: gli incarichi da considerare dovrebbero essere affidati da uffici e/o dirigenti terzi, altrimenti si rientra nuovamente nel caso di cui al punto 1; i lavori dovrebbero essere di tipo sperimentale/progettuale e non compilativo; particolare menzione di merito da parte del dirigente che incarica il lavoro deve essere attribuita esclusivamente a quel direttivo/dirigente, se esiste, che ha contribuito all'**ideazione innovativa** sostanziale;
- iii. “Particolari competenze tecniche”, così come “particolari responsabilità” non sono da prendere in considerazione in quanto non sono **indicatori specifici e misurabili in termini concreti e chiari**;

b. CATEGORIA III: la valutazione di titoli di studio, lavori originali, pubblicazioni scientifiche, che in sostanza rimandano alla preparazione professionale ed alle competenze acquisite, che meritano sicuramente il dovuto riconoscimento, dovrebbero non essere prese in esame e punteggiati come fossero una check-list da controllare e calcolare, bensì dovrebbero essere oggetto di un vero colloquio di approfondimento, mediante il quale conoscere il percorso professionale operato e **verificarne la congruenza** con le caratteristiche che un dirigente del Corpo Nazionale deve possedere.

c. CATEGORIA IV dei Direttivi e V dei Dirigenti: la *“attitudine ad assumere maggiori responsabilità e ad assolvere le funzioni della qualifica da conferire”* oltre ad avere le problematiche esposte al punto 4.a.ii., ha la presunzione infondata di poter valutare la mera assunzione di responsabilità ai fini della promozione in carriera, senza correlare tale giudizio a obiettivi raggiunti.

- i. Si assegna un punteggio preciso alle mansioni attribuite, missioni e partecipazioni effettuate, senza il minimo esame delle modalità e strategie adottate né dei **risultati effettivamente raggiunti** a fronte di quelli sperati. Inoltre, in modo del tutto arbitrario, si valutano le attitudini al comando in relazione alle molteplici esperienze, autonome iniziative e innovative soluzioni, slegandole dal contesto in cui tali compiti debbano svolgersi per essere realmente rilevanti ai fini della valutazione del profilo professionale di un futuro dirigente.
- ii. *“Funzioni svolte - Si prendono in considerazione le funzioni svolte nell’ultimo quinquennio/decennio”*: l’analisi dei quaderni di scrutinio dell’ultima promozione a Direttore Vice Dirigente ha rilevato l’impiego di un criterio di valutazione che prescinde dalle funzioni effettivamente svolte ma legato **esclusivamente alla tipologia di sede**



SI.N.DIR. VVF
SINDACATO NAZIONALE DEI DIRETTIVI E DEI DIRIGENTI
DEL CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO

ove si presta servizio, criterio che, peraltro, non è espresso nella stessa circolare ma può essere desunto solo a posteriori. Infatti sono punteggiati diversamente, a parità di mansione, coloro che prestino servizio in sedi dirette da un Primo Dirigente (in ragione di 0,66 punti/anno), da quelli che prestano servizio in sedi dirette da un Dirigente Superiore (in ragione di 1,20 punti/anno). L'iniquità di questo tipo di valutazione balza subito agli occhi in quanto, da sola, sovverte la graduatoria stilata in base a tutti i puti precedenti; basti pensare che il gap che si viene a creare in un decennio fra due colleghi che prestano servizio in ognuna di queste due sedi è di 5,4 punti! Ciò a totale riprova dell'attuale ingiustificata abitudine di valutare le mansioni attribuite sulla carta ed in **modo del tutto scollegato dalle reali responsabilità e dai meriti effettivamente dimostrati**. Viceversa, sarebbe auspicabile individuare posti funzione di valenza strategica per il Corpo nazionale, che siano da valutare in modo maggiormente rilevante a causa delle responsabilità e ripercussioni a livello nazionale che comportano.

- iii. In merito al terzo elemento preso in considerazione, ovvero la *“Potenzialità di sviluppo professionale”*, si evidenzia che vengono assegnati fino a 10 punti con una valutazione di tipo discrezionale, in quanto privo di espliciti criteri di riferimento, su caratteristiche e attitudini già presi in considerazione e valutati ai punti precedenti; se lo scopo di questo ultimo elemento, il cui peso è tale da incidere profondamente sulla graduatoria di merito, è riservare all'Amministrazione un margine per assicurarsi le “eccellenze”, l'utilizzo del criterio già enunciato al punto 1) è un'ottima salvaguardia e rende ridondante un'ulteriore valutazione di merito.

Alla luce di quanto sopra esposto, questa O.S. ritiene fermamente che la valutazione di un Dirigente del Corpo Nazionale, ai vari livelli, non possa essere realizzata senza il ricorso alle più nuove e riconosciute tecniche sopraesposte, avvalendosi anche di competenti strutture di supporto, le quali andrebbero interessate già in fase di modifica della circolare in esame; si auspica che, oltre alla valutazione di cui all'art. 70 del D.Lgs. 217/2005, l'esame del fascicolo personale sia volto a verificare anche gli altri aspetti sostanziali, ossia le capacità manageriali richiamate in premessa e prerogativa essenziale della gestione della Cosa Pubblica.

Si ritiene, in conclusione, che la circolare che norma i criteri di valutazione debba essere radicalmente revisionata secondo i criteri indicati nella presente, per compensare le carenze e difformità esposte, con l'ulteriore obiettivo che le valutazioni dei Direttivi e Dirigenti del Corpo nazionale divengano anche una preziosa occasione per stimare la stessa efficienza e funzionalità dell'Amministrazione nel suo complesso.

Roma, 22 luglio 2013

Il Segretario Generale
Marina Malinconico