



Alte Professionalità Vigili del Fuoco

aderente al FEU

Prot. AP 284/2018

Roma, 22/10/2018

Al Sottosegretario all'Interno

Sen. Stefano Candiani

Al Capo Dipartimento VVF

Pref. Bruno Frattasi

Al Capo del CNVVF

Ing. Gioacchino Giomi

Al Direttore Centrale per le Risorse Umane

Pref. Saverio Ordine

Oggetto :Rif.Nota dipvvf.STAFFCADIP.REG.UFF.U.0017009.04-10-2018

Rinnovo Criteri di scrutinio 2018 – 2020

Si richiamano preliminarmente all'attenzione gli articoli 45, 46, 47, 48 e 71 del Decreto Legislativo 217/2005.

Il potere amministrativo che si esplicita attraverso forme di discrezionalità deve sempre rinvenire il proprio fondamento nella legge. Ciò significa che questo, essendo subordinato al principio di legalità, non è mai completamente libero, risultando anzitutto *vincolato nel fine*, in quanto finalizzato alla ricerca del miglior modo per ottenere il soddisfacimento del pubblico interesse.

E' ravvisabile, pertanto, la necessità di evitare ogni forma di discrezionalità che non sia adeguatamente supportata da dati oggettivi e, quindi, condivisibili.

Ciò anche per porre argine ad un aspetto molto particolare di questo esercizio che potremmo definire di tipo propedeutico. Vediamo meglio con un esempio, che riteniamo valido in generale per tutti i ruoli e qualifiche.

Un dirigente generale conferisce un incarico a un dirigente per lo svolgimento di una funzione scegliendolo, diciamo secondo le proprie prerogative; a questo punto il prescelto si trova ad avere un titolo che altri non hanno, il risultato sarà che la scelta soggettiva del dirigente generale si tradurrà successivamente in un dato oggettivo per la commissione di avanzamento.

Questo modus operandi è pratica normale e raggiunge livelli che possiamo definire "estremi" nel procedimento di nomina a Dirigente Generale in quanto gli incarichi ai Dirigenti Superiori, conferiti con discrezionalità, diventano in sede di valutazione elementi oggettivi di confronto che penalizzano coloro i quali pur avendone i titoli e le capacità non hanno ricevuto incarichi "importanti". In tal modo si negano opportunità di carriera ad altri aventi diritto.

Altri aspetti che vanno tenuti in considerazione sono da correlare agli incarichi a cui è preposto ogni dirigente/direttivo. In pratica i lavori originali, pubblicazioni etc. che hanno attinenza con l'ufficio dove si è assegnati in via ordinaria, non possono essere valutati allo stesso modo di chi produce gli stessi titoli da un ufficio con compiti diversi.

In modo analogo andrebbe tenuto presente che colui che partecipa ad un particolare intervento si soccorre che accade nella propria sede, non può avere una valutazione pari a chi va a partecipare ad un intervento in un'altra sede. In sostanza il gradiente di valutazione deve scaturire da una attività che sia ponderatamente riconoscibile come straordinaria, tenendo anche presente che lo svolgimento dei compiti istituzionali costituisce ordinaria amministrazione.

Nei criteri proposti ciò viene espresso, ma anche eluso prevedendo eccezioni che finiscono per essere non trascurabili.

Ovviamente graduare queste situazioni non è facile, ma se ne possono ridurre gli effetti sul punteggio finale rivedendo i relativi parametri di valutazione.

I parametri che hanno un sicuro carattere oggettivo sono quelli legati all'anzianità e al numero degli incarichi svolti, in special modo in sedi lontane una dall'altra dove ai disagi personali si aggiungono quelli per le famiglie.

Per ciò che riguarda l'anzianità occorre dire che, nonostante tutti i richiami alla cosiddetta meritocrazia, per qualifiche non dirigenziali, è già giustamente riconosciuta, si vedano i casi di promozione a ruolo aperto che il D.Lgs 217/2005 prevede.

D'altra parte la stessa Costituzione, all'art. 98 - **I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione. Se sono membri del Parlamento, non possono conseguire promozioni se non per anzianità.omississ.....**, anche se in modo implicito la prevede espressamente e viene resa obbligatoria nei casi contemplati dall'art. 98.

Guardando i nuovi criteri per gli scrutini, si palesa ancora la tendenza a voler minimizzare l'anzianità e ci si dimentica che l'esperienza ha "i capelli bianchi" e va "a braccetto" con la professionalità. Da che mondo è mondo l'anzianità ha sempre avuto un peso importante e, pertanto, deve avere un riconoscimento adeguato.

E' aspirazione di tutti percorrere la carriera fino al massimo livello. Avere dei criteri che di fatto premiano maggiormente i più giovani, è mortificante per i più che portano avanti il lavoro con intensità di impegno, discrezione e sacrifici. Inoltre il sistema che premia i più giovani, blocca le aspirazioni legittime di chi ha le capacità e la volontà di progredire perchè condiziona o addirittura impedisce il principio dell'alternanza.

Sempre rimanendo nel medesimo esempio, se si osserva il contenuto dell'art. 48 si evince che per la promozione a Dirigente Generale occorre valutare anche l'intero servizio prestato nei ruoli dei dirigenti e direttivi, *"sulla base delle esperienze professionali maturate e dell'intero servizio prestato nei ruoli direttivi e dirigenziali, nonche' dell'attitudine ad assolvere le più elevate funzioni connesse alla qualifica superiore"*.

In pratica si enunciano criteri di valutazione in cui l'anzianità, *"intero servizio prestato"*, ha una seria rilevanza, pertanto non si vede il perché ciò non sia esteso anche alle promozioni agli altri gradi dirigenziali.

Con riguardo alle varie categorie in cui si articolano i criteri comunicati si riporta di seguito una tabella in cui viene riportato per ogni categoria di valutazione, il livello di discrezionalità che cela e la relativa proposta di valutazione che ne mitiga l'effetto, per le ragioni anzidette.

Tab. 1 Criteri per promozione a dirigente superiore

| Categoria | Livello di discrezionalità | Punteggio previsto max | proposta |
|-------------------------|---|------------------------|----------|
| I schede di valutazione | Il livello di discrezionalità è elevato | 60 | 50 |

| | | | |
|--|--|----|--|
| II Particolari incarichi e servizi svolti | Questo è un vero campo minato poiché con gli incarichi assegnati si esercita la discrezionalità propedeutica di cui si è parlato | 6 | 3 |
| III Altri Titoli | Molti elogi ed encomi vengono dati a pioggia e si basano solo sulla presenza, i master sono troppo facili da ottenere. | 10 | 6 e non vanno tenuti in considerazione gli encomi, gli elogi e i master |
| IV valutazione esperienza professiona le | Il dato si basa sull'anzianità e quindi ha una oggettività propria, stranezza che si prendano in considerazione solo gli ultimi 6 anni, l'esperienza professionale si acquisisce dall'inizio della carriera. | 3 | 10 riferendo il dato a tutto il periodo di I dirigente |
| V Attitudine ad assumere maggiori responsabil ità etc. | Questo parametro è il più delicato poiché prevede indicatori oggettivi e soggettivi che vanno analizzati singolarmente | 21 | 31 tenendo conto della riparametrazione dei singoli elementi di giudizio |
| V. A1 partecipazi one ad attività di soccorso | Svolgere compiti di istituto è un compito che spetta a tutti | 4 | 4 |
| V A2. Funzioni svolte | Il dato ha una propria oggettività poiché è connesso agli incarichi che uno riceve ma va poi correlato alla mobilità | 9 | 15 |
| V A3. Mobilità | La mobilità è anch'essa un dato oggettivo e ad essa sono connessi i maggiori sacrifici e dal servizio fatto in territori diversi scaturisce l'esperienza | 2 | 7 |

| | | | |
|----------------------------------|---|---|---|
| V Potenzialità di sviluppo | B È il parametro di discrezionalità per eccellenza che non può essere disatteso né sovrastimato | 6 | 5 |
|----------------------------------|---|---|---|

II SEGRETARIO GENERALE

Maurizio Alivernini

