



Roma, 25 ottobre 2024

## RESOCONTO INCONTRO SINDACALE del 24 OTTOBRE 2024

L'incontro ha avuto come oggetto la definizione dei criteri per promozione, a ruolo aperto o meno, alle qualifiche di Dirigente superiore, Primo Dirigente, Direttore Vice Dirigente dei Direttivi che espletano funzione operativa e Direttore Vice Dirigente dei Direttivi appartenenti ai ruoli tecnico-professionali.

I rappresentanti della FP CGIL VVF hanno avuto modo di evidenziare come ricorra ancora una volta la necessità di migliorare l'attuale impianto delle corrette relazioni sindacali inserendo, con il prossimo rinnovo del CCNL, anche i Criteri per le promozioni a ruolo aperto ai sensi dell'art. 40, comma 3 lettera f) del DPR 120/2022 modifica che la Scrivente proporrà e sosterrà non appena si affronterà nel merito la discussione normativa presso il Dipartimento della Funzione Pubblica.

È stato anche evidente che nell'ambito delle relazioni sindacali non ha trovato spazio, nel contratto di lavoro, la definizione dei criteri per gli scrutini per merito comparativo per la promozione alla qualifica di Dirigente Superiore e Primo Dirigente consentendo così all'Amministrazione di trattare tale argomento come oggetto di semplice informazione pur avendo una rilevanza almeno pari ai criteri per le promozioni a ruolo aperto.

Un'altra gravissima criticità è stata evidenziata nel trattare il criterio relativo alla partecipazione a Commissione di esami; come è ben noto ai Dirigenti sindacali tale partecipazione è preclusa per cui si è richiesto con forza l'eliminazione di questo criterio in quanto sarebbe discriminatorio nei confronti dei Dirigenti e dei Direttivi del Corpo che svolgono attività sindacale.

I rappresentanti della CGIL al tavolo hanno sottolineato che la definizione dei criteri da utilizzare per gli scrutini per merito comparativo per le promozioni alle qualifiche di Dirigente Superiore, Primo Dirigente e Direttori Vice Dirigenti non può e non deve disconoscere la necessità di tenere sempre presente che l'obiettivo principale dell'attività delle risorse Umane del CNVVF è la crescita della professionalità del personale stesso attraverso l'implementazione dell'attività operativa in modo da garantire una sempre maggiore qualità della risposta da dare al cittadino soprattutto nell'ambito del soccorso tecnico urgente. I criteri dovranno quindi privilegiare quegli aspetti dell'attività professionale di ogni giorno che abbia ben presente questo obiettivo. A tal fine è stato richiesto l'inserimento del criterio relativo alla partecipazione, nell'ambito del territorio di propria competenza, alle operazioni di soccorso avendo come riferimento la scheda di intervento.

In merito ai vari criteri, in modo trasversale tra tutte le figure da promuovere, si è chiesto di modificare o eliminare quello relativo alle pubblicazioni scientifiche che nulla apportano alla crescita della professionalità del personale e rimangono una crescita personale solo dell'autore; si è proposto : *"possono essere prese in esame solo le pubblicazioni scientifiche, cioè scritte in modo oggettivo, evidenziando in maniera*



## Coordinamento Nazionale Vigili del Fuoco

*trasparente e verificabile scopo, metodo, dati e risultati di ricerca, attinenti alle attività del CNVVF, pubblicate su riviste accademiche dopo validazione secondo le regole della revisione paritaria, cioè dopo la valutazione critica da parte di specialisti appartenenti al mondo della ricerca nei settori attinenti agli argomenti trattati”.*

Analogamente si ritiene necessario eliminare tra i criteri quello relativo al possesso di titoli di studio NON attinenti alle aree di competenza del Corpo.

Si è evidenziata il mancato riconoscimento delle missioni per soccorso effettuate all'estero. Si è altresì richiesto di rafforzare la valutazione fatta nell'ambito dell'attività istruttoria per le attività RIR aumentando il punteggio associato a tale criterio diminuendo nel contempo quello associato al criterio relativo alla firma dei provvedimenti a valenza esterna in materia di prevenzione incendi in quanto di fatto ha una scarsa incidenza.

Infine in merito al criterio Potenzialità di sviluppo professionale, meglio noto come “discrezionale” a disposizione del Capo Dipartimento, si è chiesta la riduzione dell'impatto in termini di punteggio (la proposta dell'Amministrazione è di associare a detto criterio ben 6 punti) anche perché già nella scheda di valutazione annuale è prevista una valutazione discrezionale del Capo Dipartimento e quindi c'è una sommatoria di discrezionalità che non si ritiene corretta.

La posizione espressa dalla CGIL ha trovato riscontro anche da parte di altre OO.SS., in particolare per quanto riguarda la problematica della discriminazione che si verifica in capo ai colleghi che espletano attività sindacale ai quali è preclusa la partecipazione a commissioni di esame e conseguentemente viene preclusa la possibilità di acquisire il relativo punteggio previsto nei criteri proposti dall'Amministrazione.

La delegazione trattante