

Relazione accompagnamento al C.V. del dott. Gilberto Ambotta per la nomina a componente degli Organismi Indipendenti di Valutazione e dei Nuclei di Valutazione

Io sottoscritto **Gilberto Ambotta**, nato a Spilimbergo (PN) il 18 luglio 1956 e residente a Dignano (UD) in Via I° Maggio n.16 (Codice Fiscale: MBTGBR56L18I904H), con studio in via di Prosecco n.50 – Trieste, ai sensi degli artt. 38, 46 e 47 del DPR 28 dicembre 2000 n. 445, sotto la propria responsabilità e consapevole delle conseguenze derivanti da dichiarazioni mendaci, formazione o uso di atti falsi, previste dagli artt. 75 e 76 del DPR innanzi citato

dichiaro

ai fini della relazione di accompagnamento del mio curriculum vitae per la candidatura in oggetto, **di avere i requisiti per la candidatura in oggetto** avendo maturato quanto richiesto dall'art. 14, c. 7 del D.Lgs n. 150/2009.

A) STUDI

Maturità tecnica in costruzioni aeronautiche;

Laurea in Sociologia presso Università di Urbino;

Laurea in Scienze Politiche presso l'Università degli Studi di Trieste;

Corso di perfezionamento in city management presso l'Università Cà Foscari di Venezia;

Master II° livello in Scienze Amministrative presso Università di Urbino.

B) CARATTERISTICHE ED ESPERIENZE PROFESSIONALI IN TEMA DI MANAGEMENT PUBBLICO

Esperto di processi di innovazione, organizzazione e formazione del personale degli **Enti Pubblici locali, ASP, Aziende partecipate di pubblici servizi ed Università**. Assiste numerosi enti in interventi di cambiamento e miglioramento dell'organizzazione e della gestione del personale, della qualità dei servizi e dei processi di programmazione e controllo, della misurazione e valutazione della performance e del risk management relativamente all'applicazione della legge 190/2012.

Nel ruolo di **Dirigente e Direttore Generale** di EE.LL. ha maturato notevole esperienza in tutti i settori della P.A.

Il sottoscritto è valutatore certificato inserito nella banca dati degli esperti di valutazione degli enti locali ANCI.

Il sottoscritto è segnalato tra gli esperti disponibili per gli Organismi Indipendenti di Valutazione, presso il sito della Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, iscritto nell'elenco nazionale degli Organismi Indipendenti di Valutazione della Performance in Fascia 3, pos. N.209 dal 20/1/2017.

Sede Legale in Via di Prosecco n.50 - 34151 Trieste - loc. Opicina – 040.2335615 – 329.1215005 - 338.2042563

Recapito in Via I° Maggio nr.16 – 33030 Dignano (UD) – tel. 0432.951473

e-mail: ambottag@gmail.com - PEC: gilberto.ambotta@mailcertificata.it

C.F.: MBTGBR56L18I904H – partita IVA: 02928430301

C) OBIETTIVI PROPOSTI PER LA REALIZZAZIONE DELL'INCARICO DI COMPONENTE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE E METODOLOGIE PROPOSTE

Gli obiettivi che l'azione dell'Organismo di Valutazione dovrà perseguire, in maniera coerente con il vigente sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'ente, sono, in sintesi:

- 1) garantire la corretta applicazione dei principi e delle metodologie di misurazione e valutazione del merito nelle prestazioni dirigenziali e del personale in Posizione Organizzativa, che fa riferimento a due grandi componenti: ambito di valutazione della performance dell'ente (posizionamento rispetto a benchmark nazionali o di comparto – impatto di attuazione delle politiche – orientamento all'utente – efficienza nella gestione delle risorse – capacità di sviluppo dell'organizzazione);
- 2) valutazione della performance individuale del dirigente e del personale in posizione di E.Q. (grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati – grado di copertura del ruolo; nello specifico ambito di valutazione della performance individuale è a sua volta articolato in “Grado di raggiungimento degli obiettivi” e “Grado di copertura del ruolo”;
- 3) supportare l'organizzazione dell'ente nella strutturazione dei sistemi di programmazione e controllo strategico;
- 4) favorire la crescita di consapevolezza manageriale nel personale dirigenziale e dei responsabili dell'ente verso il raggiungimento dei risultati e degli obiettivi fissati dall'Amministrazione;
- 5) supportare l'ente nella progettazione, implementazione e verifica/miglioramento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- 6) garantire l'efficacia del processo di programmazione e controllo delle performance organizzative ed individuali, secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione adottato;
- 7) garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione sia nei confronti dei vertici organizzativi sia da parte dei soggetti interni preposti, nonché l'utilizzo dei premi;
- 8) monitorare e relazionare annualmente sullo stato dei controlli interni e comunicarne le criticità; proporre la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e di attribuzione ad essi di premi;
- 9) promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza;
- 10) garantire l'attuazione degli obblighi su anticorruzione e trasparenza;
- 11) garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dai Decreti Lgs.: 150/09, 74/2017, 75/2017 e L.R. 18/2016, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- 12) applicare correttamente le linee guida, le metodologie e gli strumenti predisposti dall'ANAC; verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- 13) dotare le Amministrazioni di sistemi di rilevazione sul grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo la più ampia partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi, finalizzata alla valutazione della performance organizzativa.

Le metodologie proposte fanno riferimento alle numerose esperienze maturate dal sottoscritto nel corso della sua carriera in qualità di presidente o componente di Organismi di Valutazione degli **Enti Pubblici locali, Enti Parco, ASP, Aziende partecipate di pubblici servizi ed Università**, nonché in quanto esperto di management ed organizzazione degli enti pubblici, formatore del personale, a supporto oggettivo alla direzione (Sindaco/Presidente/Rettore e Giunta/Consiglio direttivo/Consiglio di amministrazione) diventando quindi un elemento che ha permesso alla direzione di cogliere gli obiettivi economico politici; fondamentale è l'interfaccia con i citati Organi prima di ogni azione di verifica, al fine di trasferire sugli obiettivi le azioni correttive che eventuali esigenze sopravvenute li abbiano resi attuali. L'applicazione di queste metodologie ha portato nelle organizzazioni capacità di formulare e di

Sede Legale in Via di Prosecco n.50 - 34151 Trieste - loc. Opicina – 040.2335615 – 329.1215005 - 338.2042563

Recapito in Via I° Maggio nr.16 – 33030 Dignano (UD) – tel. 0432.951473

e-mail: ambottag@gmail.com - PEC: gilberto.ambotta@mailcertificata.it

C.F.: MBTGBR56L181904H – partita IVA: 02928430301

comunicare i propri risultati attesi, di verificare che questi siano stati conseguiti, di informare e di guidare i processi decisionali, di gestire più efficacemente sia le risorse che i processi organizzativi, di influenzare e di valutare i comportamenti di gruppi e di individui, di rafforzare accountability e responsabilità a diversi livelli gerarchici, di incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo in un'ottica integrata.

L'esperienza maturata **in oltre 45 anni di direzione e controllo in aziende private e pubbliche**, mi ha portato a rafforzare i sistemi di controllo perché siano orientati a generare valore, aiutando gli enti a superare la sindrome adempimentale e a focalizzare l'azione sulla generazione di miglioramento.

Se opportunamente applicata la valutazione permette di generare valore pubblico, di valorizzare le risorse umane, di favorire il miglioramento delle prestazioni, di collegare i sistemi di gestione delle risorse umane al sistema di pianificazione e controllo, di sopportare la predisposizione di un sistema oggettivo per la gestione delle politiche retributive incentivanti, di indirizzare i comportamenti organizzativi del personale verso gli obiettivi e l'organizzazione attesa, di sostenere i fattori dell'equità organizzativa e dell'utilità sociale.

Profonda capacità di «leadership, intesa come capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare», nonché una «appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo» e capacità di «lavoro di gruppo e di risoluzione dei problemi», maturata nel pluriennale ruolo di Direzione Aziendale;

Il modello che può tradurre il contesto valutativo in Performance qualitativa di ente si può considerare suddivisibile in quattro principali aree: a) momento di definizione della tipologia delle conseguenze, ove si sviluppa una metodologia per definire la natura dei processi di impatto di ente, esaminandone le criticità ed i vantaggi offerti; b) momento di verifica dei prodotti, coinvolgendo la misurazione effettiva degli outputs con i carichi di lavoro stimati per la loro produzione; c) momento di misurazione tramite dati contabili dei processi per obiettivi strategici, verificando essenzialmente l'adattabilità o le potenzialità intrinseche della metodologia valutativa, al fine di rendere armonici i passaggi operativi che vanno dalla misurazione delle fasi procedurali del processo fino alla presentazione del bilancio nell'articolazione finanziaria globale, per budget e fino ad impattarsi con la metodologia analitica del controllo di gestione; d) momento divulgativo, rendere il processo definitivamente conosciuto all'interno della struttura dell'Ente e comprensibile all'esterno; modello della Trasparenza dinamico e fruibile.

Solo con un atteggiamento ed un pensiero caratterizzato da apertura e flessibilità si potrà quindi creare uno strumento di forte impatto organizzativo nell'ottica di un positivo sviluppo della struttura in linea con le esigenze dell'organo politico direttivo.

Per quanto attiene al supporto alla direzione, al quale il sottoscritto garantisce una metodologia per la creazione del prodotto pubblico di qualità, secondo schemi organizzativi armonici per capacità, impiego dei fattori produttivi e finalizzati al raggiungimento degli obiettivi politici previsti nel programma di mandato, declinati nel PIAO con particolare attenzione alle connessioni con il DEFR, dove confluiscono i seguenti piani: Piano delle performance, Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Piano dei fabbisogni di personale, Piano del lavoro agile (cd. POLA), Piano della programmazione dei fabbisogni formativi, con particolare attenzione agli indicatori di valore pubblico.

L'esperienza maturata mi ha portato: 1) a considerare determinante il mantenimento di sistemi di rilevazione dagli Enti individuando altresì alcuni meccanismi che consentano una lettura degli esiti del grado di soddisfazione di imprese e cittadini utili alla definizione della programmazione operativa; 2) a ritenere fondamentale per gli Enti con dimensione sopra i 15.000 abitanti dello strumento della Carta dei Servizi.

Trieste, lì 01/01/2026

f.to Gilberto Ambotta