

**Ambotta dott. Gilberto**  
Via I° Maggio n.16 – 33030 Dignano (UD)  
C.F. MBTGBR56L18I904H

***Relazione accompagnamento al C.V. del dott. Gilberto Ambotta per la nomina a componente dell' Organismo 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),

**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. 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.

*Il dott. Gilberto Ambotta è valutatore certificato inserito nella banca dati degli esperti di valutazione degli enti locali ANCI.*

*Il nominativo del dott. Ambotta 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.*

**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:

- 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:

**Ambotta dott. Gilberto**

Via I° Maggio n.16 – 33030 Dignano (UD)

C.F. MBTGBR56L18I904H

- 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);
  - ambito di valutazione e della performance individuale del dirigente e del personale in posizione di P.O. (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”
- 
- supportare l'organizzazione dell'ente nella strutturazione dei sistemi di programmazione e controllo strategico;
  - favorire la crescita di consapevolezza manageriale nel personale dirigenziale e dei responsabili dell'ente verso il raggiungimento dei risultati e degli obiettivi fissati.
  - gli obiettivi proposti per la realizzazione dell'incarico di componente dell'Organismo di Valutazione sono i seguenti:
  - supportare l'ente nella progettazione, implementazione e verifica/miglioramento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
  - garantire l'efficacia del processo di programmazione e controllo delle performance organizzative ed individuali, secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione adottato;
  - 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;
  - 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;
  - promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza;
  - garantire l'attuazione degli obblighi su anticorruzione e trasparenza con riferimento a:
    - il rispetto dei termini procedurali;
    - il contenimento delle fattispecie di affidamento diretto di appalti di servizi, lavori e forniture;
    - la distinzione, nell'ambito dei procedimenti amministrativi, delle figure del Responsabile del Procedimento e del Responsabile del Provvedimento;
    - il numero di accessi civici pervenuti ai sensi dell'art.5 del D.Lgs. n.33/2013;
  - garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dai Decreti Lgs.: 150/09, 74/2017 e 75/2017, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - 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;
  - 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

**Ambotta dott. Gilberto**

Via I° Maggio n.16 – 33030 Dignano (UD)

C.F. MBTGBR56L18I904H

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 EE.LL. nonché in quanto esperto di management ed organizzazione degli enti pubblici, formatore del personale, a supporto oggettivo alla direzione (Commissione Straordinaria, Sindaco e Giunta Comunale) diventando quindi un elemento che ha permesso alla direzione di cogliere gli obiettivi economico politici; fondamentale è l'interfaccia con il Sindaco e la Giunta Comunale prima di ogni azione di verifica, al fine di trasferire sugli obiettivi le azioni correttive che eventuali esigenze sopravvenute da parte del Sindaco/Presidente o della Giunta Comunale li abbiano resi attuali.

L'applicazione di queste metodologie ha portato nelle organizzazioni capacità di formulare e di 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 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;

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.

Dignano, lì 31/07/2019

Gilberto Ambotta

