Allegato 1 - Report di autovalutazione

Report di valutazione (da compilarsi a cura del Direttore Generale)

DIRETTORE A.RE.T. PUGLIAPROMOZIONE LUCA SCANDALE

Effettivo periodo lavorativo svolto nel ruolo di Direttore Generale dell'A.RE.T. Pugliapromozione, dal 01 Gennaio 2022 al 31 Dicembre 2022. Incarico in corso.

1 – Leadership

Nel corso dell'anno 2022 l'Agenzia PugliaPromozione ha sviluppato un intenso percorso di riorganizzazione interna, in coerenza con il modello Maia, approvato dalla Giunta Regionale. Nel Maggio 2022 è stato approvato il nuovo organigramma interno con le linee strategiche coerenti con l'organizzazione regionale. Inoltre durante tutto l'anno l'Agenzia PugliaPromozione ha sviluppato azioni e comportamenti con il supporto del coach della nazionale Italiana di Pallavolo Ferdinando De Giorgi e del pedagogista Prof. Giuliano Bergamaschi, tesi alla motivazione del personale ed alla crescita della leadership interna.

2 – Strategia e pianificazione

L'agenzia PugliaPromozione nel corso dell'anno 2022 ha dato corso alla propria strategia avviando la rimodulazione del Piano Strategico del Turismo Puglia365.

Alla luce dei cambiamenti dovuti prima alla pandemia da Covid-19 e poi al conflitto internazionale in corso, il Piano Strategico del Turismo è stato rinominato Puglia 3x6x5. Questo percorso di aggiornamento e condivisione, si è svolto da Maggio a Luglio 2022, attraverso l'organizzazione di 6 Forum territoriali di partecipazione, previsti in tutti i capoluoghi di Regione, che hanno coinvolto i principali stakeholders, le associazioni di categoria del settore turistico e gli enti locali.

L'implementazione delle attività del Piano Strategico si sono sviluppate attraverso canali interni di comunicazione funzionali alla realizzazione di sei progetti esecutivi (Promozione, Prodotto, Comunicazione, Valorizzazione, Innovazione, Governance).

Tutti i responsabili di progetto e le singole aree sono state costantemente riunite nel corso dell'anno e sono stati comunicati periodicamente gli aggiornamenti dei piani e degli obiettivi.

3 – Gestione delle risorse

Nel corso dell'anno 2022 l'Agenzia PugliaPromozione ha ottimizzato l'impiego delle risorse umane attraverso la stabilizzazione di n. 20 unità di personale a tempo indeterminato.

Periodicamente, mediante l'indizione di gare, sono stati forniti ai dipendenti gli strumenti tecnologici e non solo, da loro richiesti, e funzionali all'esercizio delle attività lavorative previste.

In merito alle procedure di valutazione del personale, nel corso dell'anno, è stato indetto un avviso per Posizioni Organizzative e un Avviso per la realizzazione di progetti dedicati.

Sempre nel corso dell'anno 2022 sono state attribuite le cosiddette specifiche responsabilità.

In merito alla valutazione del personale, in termini di contributo di ciascuno ai risultati, i Titolari di Posizioni Organizzative sono stati opportunamente valutati. Allo stesso modo i partecipanti ai progetti dedicati e tutti i dipendenti, nessuno escluso, hanno ricevuto una scheda di valutazione.

L'agenzia ha promosso adeguate politiche su salute, sicurezza, imparzialità e pari opportunità senza alcuna discriminazione ed in particolare è stato nominato il Responsabile per la Sicurezza oltre che attuata una politica di smart-working, a tutela della salute dei lavoratori, coerente con le direttive nazionali e regionali in materia.

E' stata effettuata l'annuale visita medica per tutti i lavoratori dipendenti dell'Agenzia PugliaPromozione dal medico competente.

In merito alle sinergie e collaborazioni con i partner strategici, nell'ambito dei progetti esecutivi di attuazione del Piano Strategico Puglia365, sono stati implementati gli accordi pubblico-pubblico in essere con Teatro Pubblico Pugliese, Apulia Film Commission, Aeroporti di Puglia, I porti di Bari e Taranto, Rai Com, Fondazione Notte della Taranta.

4 – Processi e gestione del cambiamento

Sin dal Gennaio 2022 si è proceduto ad analizzare i punti di forza e di debolezza di PugliaPromozione effettuando dapprima colloqui con i singoli dipendenti e subito dopo con i referenti delle singole aree: Prodotto Turistico, Comunicazione, Valorizzazione, Innovazione, Osservatorio, Promozione, Governance. Si è provveduto ad attribuire tramite avviso pubblico delle Posizioni Organizzative anche un Piano di Obiettivi misurabile come performance.

Si sono sviluppati anche dei progetti trasversali attraverso cui i singoli dipendenti hanno potuto cimentarsi con abilità innovative.

Il 30 Maggio 2022 è stato approvato il nuovo organigramma dell'agenzia PugliaPromozione che racchiude ogni forma di organizzazione interna e sviluppo dei processi.

Si è inoltre mantenuto lo smart working nei limiti previsti dalla legge e secondo le direttive regionali.

5 – Risultati delle performance-chiave

Nell'ambito delle attività svolte vi è stato il pieno rispetto della trasparenza e della partecipazione attiva degli stakeholders.

Gli atti sono stati prontamente pubblicati nella sezione trasparenza entro e non oltre i 15 gg dalla loro adozione.

Nell'ambito dell'anno 2022 si sono svolti 6 forum di partecipazione volti all'evoluzione del piano strategico ed al miglior utilizzo delle risorse comunitarie. Sempre con riferimento alle risorse comunitarie, azione 6.8, P.O. Fesr 2014 -2020, si sono raggiunti tutti gli obiettivi target concordati con l'Autorità di Gestione, sia con riferimento all'avviso Custodiamo la Cultura e Custodiamo il Turismo, sia con riferimento alle attività di comunicazione e promozione del Brand Puglia.

Allegato 2 - Scheda di valutazione
SCHEMA DI VALUTAZIONE

DIRETTORE (Luca Scandale)

1 – Leadership (max 15 punti)

Valutare se e in che modo il Direttore Generale:

- ha sviluppato le linee strategiche dell'organizzazione pubblica e ne ha sostenuto l'attuazione attraverso azioni e comportamenti adeguati;
- ha assicurato il proprio personale coinvolgimento nello sviluppo ed attuazione del nuovo modello organizzativo regionale.

Livello di valutazione	
1 (punti 5)	Non si registrano risultati di impatto significativo
2 (punti 10)	Attività ed interventi specifici sono stati parzialmente attuati
3 (punti 15) X	Un programma di interventi specifici è stato pienamente realizzato in coerenza con gli indirizzi strategici e con gli obiettivi assegnati

2 – Strategia e pianificazione (max 25 punti)

Valutare se e in che modo il Direttore Generale:

- ha dato corso alla propria strategia focalizzandola sui portatori di interesse, con il supporto di politiche, piani, programmi, obiettivi e processi adeguati;
- ha sviluppato i canali interni per comunicare piani e obiettivi;
- ha ricercato il confronto con le migliori esperienze e performance di organizzazioni di livello paragonabile;
- si è adoperato affinché i processi di pianificazione, di programmazione, di controllo e di valutazione si svolgessero nei tempi stabiliti.

Livello di valutazione	
1 (punti 15)	Non si registrano risultati di impatto significativo
2 (punti 20)	Attività ed interventi specifici sono stati parzialmente attuati
3 (punti 25) X	Un programma di interventi specifici è stato pienamente realizzato in coerenza con gli indirizzi strategici e con gli obiettivi assegnati

3 – Gestione delle risorse (max 25 punti)

Valutare se e in che modo il Direttore Generale:

- ha implementato procedure tese ad ottimizzare l'impiego delle risorse umane, strumentali e finanziarie a supporto delle politiche;
- ha provveduto a definire obiettivi e ad implementare in modo appropriato le procedure di valutazione del personale, in termini di contributo di ciascuno ai risultati;
- ha promosso adeguate politiche su salute, sicurezza, imparzialità e pari opportunità senza alcuna discriminazione; ha impostato relazioni di collaborazione e sinergie con i partner strategici dell'Ente.

Livello di valutazione	
1 (punti 15)	Non si registrano risultati di impatto significativo
2 (punti 20)	Attività ed interventi specifici sono stati parzialmente attuati
3 (punti 25) X	Un programma di interventi specifici è stato pienamente realizzato in coerenza con gli indirizzi strategici e con gli obiettivi assegnati

4 – Processi e gestione del cambiamento (max 10 punti)

Valutare se e in che modo il Direttore Generale:

- ha analizzato i punti di forza e di debolezza delle strutture della propria area;
- ha definito obiettivi di performance nel sistema di gestione;
- ha applicato procedure e metodi di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'organizzazione.

Livello di valutazione	
1 (punti 4)	Non si registrano risultati di impatto significativo
2 (punti 6)	Attività ed interventi specifici sono stati parzialmente attuati
3 (punti 10) X	Un programma di interventi specifici è stato pienamente realizzato in coerenza con gli indirizzi strategici e con gli obiettivi assegnati

5 – Risultati delle performance-chiave (max 25 punti)

Valutare i risultati che il Direttore Generale ha ottenuto in relazione ad attività-chiave quali:

- obiettivi finanziari e/o gestionali;
- implementazione di processi innovativi;
- grado di utilizzo delle risorse comunitarie (se pertinente);
- piena applicazione dei criteri di trasparenza, dei principi di cittadinanza attiva e promozione della comunicazione istituzionale.

Livello di valutazione	
1 (punti 15)	Non si registrano risultati di impatto significativo
2 (punti 20)	Attività ed interventi specifici sono stati parzialmente attuati
3 (punti 25) X	Un programma di interventi specifici è stato pienamente realizzato in coerenza con gli indirizzi strategici e con gli obiettivi assegnati