



**PIANO DELLA PERFORMANCE  
DEL COMITATO REGIONALE PER LA GESTIONE VENATORIA  
2018-2020**

Approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## **INDICE GENERALE**

### **QUADRO NORMATIVO**

Disciplina nazionale

Disciplina regionale

Il sistema di misurazione e valutazione della performance

### **STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE**

Caratteristiche dell'Ente

Analisi della normativa di settore

Identità organizzativa dell'Ente: la mission, la vision e i valori

### **RISORSE E PERFORMANCE**

Il bilancio dell'Ente e i documenti di programmazione

L'allocazione delle risorse umane, strumentali e finanziarie alle funzioni organizzative

L'albero della performance

La performance organizzativa

La performance individuale dei dipendenti del Comitato regionale per la gestione venatoria

Misurazione e rendicontazione della performance

Misurazione della performance organizzativa e individuale

Conversione della valutazione in trattamento economico accessorio

Rendicontazione performance 2018 – modalità di controllo dei dati conseguiti.

## **QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

### ***Disciplina nazionale***

La normativa statale in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance è pressoché immutata rispetto a quanto indicato nel precedente Piano 2014/2016.

Il quadro di riferimento è così articolato:

- legge 4 marzo 2009, n. 15 (*Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti*). Con tale norma, il Legislatore ha fissato alcuni principi cardine per modificare e integrare la previgente disciplina sul sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle PP.AA., tra i quali spiccano la programmazione preventiva e la verifica consuntiva degli obiettivi, la corrispondenza dei servizi a standard di qualità, il coinvolgimento di utenti e portatori d'interesse, la diffusione delle informazioni anche in modalità telematica, il confronto (*benchmarking*) tra le performance degli Enti, il riordino degli organismi di valutazione;
- decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (*Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*). Il decreto attuativo della predetta legge delega dedica alla misurazione, valutazione e trasparenza della performance il Titolo II, articoli da 2 a 16, e pone a carico di ogni PP.AA. il compito di misurare e valutare la performance con riferimento all'ente nel suo complesso, alle unità organizzative (o aree di responsabilità) in cui esso si articola e ai singoli dipendenti. L'adozione di un documento programmatico triennale, denominato "Piano della performance", è prescritta dall'articolo 10, comma 1, lettera a).

E' utile rammentare che il decreto legislativo n. 150/2009 reca due disposizioni a salvaguardia delle prerogative ordinamentali e statutarie della Valle d'Aosta. Si tratta, in particolare, dell'articolo 16, comma 2, ai sensi del quale "*Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1*" e dell'articolo 74, comma 5, ai sensi del quale "*Le disposizioni del presente decreto legislativo si applicano nei confronti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con le attribuzioni previste dagli statuti e dalle relative norme di attuazione*".

L'impianto normativo risulta, dunque, confermato, ma è variata la titolarità delle competenze di indirizzo e coordinamento a livello nazionale, originariamente assegnate alla CIVIT (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche), poi ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione). Nello specifico, l'articolo 19, comma 9, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 - convertito con modificazioni dalla legge n. 114/2014 - ha disposto il trasferimento al Dipartimento della Funzione pubblica (Presidenza del Consiglio dei Ministri) dei compiti in materia di misurazione e valutazione della performance già esercitati dall'ANAC, affinché la medesima ANAC possa concentrare la propria attività sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni.

Recentemente, con legge n. 124/2015, il Parlamento ha delegato il Governo a operare una profonda riorganizzazione della Pubblica Amministrazione.

Per quanto concerne, in particolare, *la semplificazione normativa*, l'articolo 17, comma 1, della citata legge ha dettato principi e criteri direttivi per *il riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*.

Quelli elencati alla lettera r) della citata disposizione hanno specifica rilevanza in materia di performance, segnatamente:

- semplificazione, razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione dei dipendenti e di verifica dei risultati raggiunti dall'organizzazione, anche in termini di efficienza e qualità dei servizi;
- riduzione degli adempimenti in materia di programmazione, anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio;
- previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione. Inoltre, con decreto del Presidente della Repubblica n. 105/2016, è stato approvato il regolamento che disciplina le funzioni del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni. Tale provvedimento stabilisce che il detto Dipartimento promuove e

coordina le attività di valutazione e misurazione della performance delle amministrazioni pubbliche, assicurate, all'interno di ogni ente, dall'organismo indipendente di valutazione, che supporta l'ente sul piano metodologico e verifica la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio e valutazione della performance organizzativa e individuale.

Il Dipartimento della Funzione pubblica promuove, inoltre, la costituzione di una Rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche e sviluppa le funzionalità del Portale della Performance, già Portale della Trasparenza.

Ai sensi di quanto prescritto dall'articolo 3, comma 4, del DPR n. 105/2016, mediante intesa tra Conferenza delle regioni e delle province autonome, Associazione nazionale comuni italiani (Anci), Unione delle province d'Italia (UPI) e Dipartimento della funzione pubblica saranno definiti protocolli di collaborazione per raccordare le funzioni del Dipartimento con le attribuzioni spettanti alle Autonomie territoriali (per le Regioni a statuto speciale il riferimento è, ovviamente, alle competenze loro riconosciute dagli stessi statuti e dalle norme di attuazione).

A completamento del quadro di riferimento nazionale, si richiama anche la delibera CIVIT n. 112/2010, che conserva tutt'ora validità e vigenza, recante "*Struttura e modalità di redazione del Piano della performance (articolo 10, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*". Finalità del documento è rendere le informazioni contenute nei Piani adottati dai singoli Enti il più possibile uniformi e comparabili nel tempo e nello spazio. Come espressamente indicato nelle premesse della delibera, essa è direttamente applicabile alle Amministrazioni centrali, mentre costituisce linea guida per le Regioni e gli Enti locali, in attesa dell'adeguamento dei rispetti ordinamenti ai principi richiamati dal citato articolo 16, comma 2.

### **Disciplina regionale**

L'adeguamento dell'ordinamento regionale ai principi contenuti nel decreto legislativo n. 150/2009 è avvenuto mediante l'approvazione della legge regionale 23 luglio 2010 n. 22 (*Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli Enti del Comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995 n. 45 e di altre leggi in materia di personale*), con la quale sono stati definiti nuovi principi e criteri organizzativi per l'Amministrazione regionale e gli enti del Comparto unico della Valle d'Aosta, ivi compresi quelli afferenti alla trasparenza e alla valutazione della performance, materie cui è dedicato l'intero Capo IV (articoli da 30 a 38) della medesima legge.

Dopo il richiamo al principio della trasparenza (articolo 30) e la prescrizione rivolta a ogni ente di adottare progressivamente un apposito sistema di misurazione e valutazione della performance (articolo 31), gli articoli 32, 33 e 34 contengono la definizione dei concetti di performance organizzativa e di performance individuale, quest'ultima riferita sia ai dirigenti che al personale.

La *performance organizzativa* concerne l'attuazione di piani e programmi e la verifica sullo stato di attuazione dei medesimi, con particolare riguardo al grado di soddisfazione della collettività, alla capacità di modernizzare e migliorare l'apparato amministrativo, alla semplificazione dei procedimenti e alla razionalizzazione della spesa pubblica.

La *performance individuale* è collegata, invece, al raggiungimento di specifici obiettivi di struttura o assegnati al singolo dipendente, al possesso di competenze, allo sviluppo di professionalità e ai comportamenti organizzativi rilevati.

Il successivo articolo 35 prescrive l'adozione di un documento programmatico (Piano) e di un documento di rendicontazione (Relazione) riferiti agli obiettivi strategici e operativi. Tali obiettivi devono rispondere alle seguenti caratteristiche:

- essere definiti secondo i bisogni della collettività, le priorità politiche e le strategie dell'ente;
- essere riferiti a un arco temporale determinato;
- avere un contenuto specifico ed essere misurabili in termini oggettivi e chiari, tenuto conto della qualità e della quantità delle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili.

L'articolo 36 è dedicato alla *Commissione indipendente di valutazione della performance* (di seguito "Commissione"), cui spettano diverse funzioni tra le quali il monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance approntato da ogni ente del Comparto unico regionale, i cui esiti sono direttamente riferiti agli organi di direzione politico-amministrativa, unitamente alla proposta di correttivi per rimediare alle eventuali criticità riscontrate.

Gli ultimi due articoli (37 e 38) sono dedicati, rispettivamente, a delineare i principi fondamentali per strutturare i sistemi premianti secondo logiche meritocratiche e a individuare le informazioni da pubblicare nei siti internet istituzionali con finalità di trasparenza.

### ***Il sistema di misurazione e valutazione della performance***

In attuazione di quanto prescritto dall'articolo 31 della legge regionale n. 22/2010, l'Amministrazione regionale ha innanzitutto definito le *linee generali* del proprio sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, approvate dalla Giunta regionale con deliberazione n. 3771 del 30 dicembre 2010.

Il perno del sistema è rinvenibile nella *programmazione*, attività sottesa alla redazione del Piano della performance, che è fondamentale per orientare l'operato dell'Ente (e le risorse disponibili) verso il soddisfacimento dei bisogni della collettività e il conseguimento delle priorità di legislatura. Particolare rilevanza è attribuita anche al ruolo della *dirigenza regionale*, responsabile del risultato della gestione amministrativa, del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate, dell'osservanza degli indirizzi e delle direttive impartiti dagli organi di direzione politicoamministrativa e del conseguimento degli obiettivi predeterminati.

Le predette linee generali sono animate da due finalità precipue, ossia rendere il sistema di misurazione e valutazione della performance:

- trasparente e facilmente intelligibile ai cittadini, in modo da facilitare il controllo sull'attività amministrativa espletata della Regione;
- confrontabile con altri sistemi in uso, per favorire meccanismi di comparazione con amministrazioni omologhe.

Per quanto attiene, più specificamente, al Piano della performance, il paragrafo 5.3.2. dispone che il documento sia predisposto da ciascun ente con durata triennale e sia aggiornato ogni anno, sulla base delle indicazioni del vertice politico-amministrativo. Per la Giunta regionale, piani e aggiornamenti sono redatti dal Segretario generale della Regione e approvati dalla medesima Giunta.

E' previsto, inoltre, che nel Piano siano definiti gli *indicatori* (di bilancio e di benchmarking) per misurare e valutare la performance, che devono essere significativi, rilevanti, comprensibili, facilmente reperibili, comparabili e comunicabili. E' rimessa alla Commissione, in accordo con i vertici politico-amministrativi, l'elaborazione di un panel definitivo di indicatori e ai dirigenti l'individuazione degli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi assegnati.

Coerentemente ai contenuti delle linee generali, a maggio 2012 l'Amministrazione regionale ha sottoscritto, unitamente alle organizzazioni sindacali, il *Contratto decentrato per la definizione dei criteri generali relativi al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale*. Valevole per il biennio 2012/2013, l'accordo è ancora vigente in virtù della clausola di salvaguardia contenuta nell'articolo 3, che proroga *sine die* i contenuti economici e normativi del contratto, salvo sopravvenuta volontà sospensiva (totale o parziale) delle parti.

Il documento reca indicazioni procedurali (definizione e monitoraggio obiettivi; valutazione del personale,...) e sostanziali (indicatori di performance; quantificazione dei punteggi di valutazione,...) per misurare il livello di performance conseguito e determinare il compenso annuale incentivante (retribuzione/salario di risultato) spettante a ogni dipendente della Regione.

Il citato Contratto è stato oggetto di parziale revisione nel mese di ottobre 2016, al fine di superare alcune criticità emerse in sede di applicazione del medesimo. Le principali modifiche concordate con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali riguardano alcune tempistiche dell'iter di definizione degli obiettivi dirigenziali annuali, il sistema di "pesatura" dei predetti obiettivi e la valutazione dei comportamenti organizzativi tenuti da dirigenti e personale delle categorie.

## **STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE.**

### ***Caratteristiche dell'Ente.***

Il Comitato regionale per la gestione venatoria è un ente pubblico non economico dipendente della Regione, istituito con legge regionale 27 agosto 1994, n. 64 "Norme per la tutela e la gestione della fauna selvatica e per la disciplina dell'attività venatoria". È un ente strumentale della Regione Autonoma Valle d'Aosta ed è delegato a gestire l'organizzazione dell'attività venatoria sul territorio regionale.

Con legge regionale 27 agosto 1994, n. 64 sono conferiti al Comitato regionale per la gestione venatoria i seguenti compiti:

- Provvedere al rilascio del tesserino regionale e dei permessi giornalieri di caccia di cui all'articolo 33 della legge regionale 27 agosto 1994, n. 64;
- Regolamentare l'attività delle circoscrizioni venatorie e delle sezioni comunali cacciatori e le procedure per l'elezione dei relativi rappresentanti;
- Provvedere all'amministrazione ed alla gestione dei propri fondi;
- Esprimere parere sulla proposta di calendario venatorio;
- Formulare un parere in merito all'accesso e all'eventuale destinazione dei cacciatori non residenti nel territorio regionale sulla base di quanto stabilito dal Piano regionale faunistico venatorio;
- Individuare i cacciatori da destinare nelle Circoscrizioni venatorie sulla base dei criteri stabiliti dal Piano regionale faunistico venatorio, dalle normative regionale e dai regolamenti interni;
- Assicurare la partecipazione dei cacciatori alle operazioni di censimento e di gestione faunistica promossi ed organizzati dalla struttura regionale competenze in materia di fauna selvatica;
- Curare l'organizzazione e il coordinamento del prelievo venatorio e l'acquisto dei sigilli inamovibili da applicare ai capi abbattuti, ove previsti;
- Promuovere l'organizzazione di mostre trofeistiche, di manifestazioni legati alla pratica venatoria, di eventi informativi e divulgativi;
- Vigilare sul buon funzionamento delle circoscrizioni venatorie e delle sezioni comunali cacciatori e sul rispetto dei relativi regolamenti;
- Svolgere altre funzioni ed incarichi in materia faunistica venatoria, eventualmente individuati con deliberazione della Giunta regionale, che ne stabilisce anche gli indirizzi per il relativo svolgimento.

### ***Analisi della normativa di settore.***

Il contesto normativo all'interno del quale opera il Comitato regionale per la gestione venatoria è individuato dalle seguenti leggi:

- Legge 11 febbraio 1992, n. 157 "Norme per la protezione della fauna selvatica omeoterma e per il prelievo venatorio";
- Legge regionale 27 agosto 1994, n. 64 "Norme la tutela e la gestione della fauna selvatica e per la disciplina dell'attività venatoria";
- Piano regionale faunistico venatorio 2008/2012.

La legge 157/92 disciplina e detta le disposizioni in merito alla tutela della fauna selvatica ed in merito all'attività venatoria, stabilendo le funzioni delle diverse strutture amministrative che intervengono per la direzione e l'organizzazione di cui sopra.

La Regione Autonoma Valle d'Aosta ha approvato la legge regionale 27 agosto 1994, n. 64, che disciplina la gestione e la tutela della fauna selvatica recependo sostanzialmente i medesimi principi della legge nazionale, adattandoli alla realtà regionale valdostana.

Il Piano regionale faunistico venatorio è invece il documento finalizzato alla pianificazione del territorio agro-silvo-pastorale per quanto attiene in particolare alle specie carnivore, alla conservazione delle effettive capacità riproduttive, al contenimento delle altre specie e, per quanto riguarda queste ultime, al conseguimento della densità ottimale ed alla sua conservazione mediante la riqualificazione ambientale e la regolamentazione del prelievo venatorio.

## ***Identità organizzativa dell'Ente: la mission, la vision e i valori***

### Mission.

- regolamentare l'attività delle Sezioni Comunali e controllarne il corretto funzionamento sotto il profilo tecnico e amministrativo;
- provvedere al tesseramento annuale dei cacciatori residenti e non residenti in Valle d'Aosta;
- distribuire i cacciatori nei vari comprensori alpini, secondo i criteri stabiliti dalle normative in vigore;
- assicurare la partecipazione dei cacciatori alle attività promosse dalla struttura regionale competente in materia di fauna selvatica;
- svolgere ogni altra attività, eventualmente delegata dalla struttura regionale competente in materia di fauna selvatica;
- esprimere parere sulla proposta del Calendario Venatorio;
- esprimere parere in merito all'ammissione dei cacciatori non residenti all'esercizio venatorio in Valle d'Aosta;
- provvedere all'amministrazione ed alla gestione dei propri fondi, e dei beni in possesso.

### Vision.

Gli obiettivi fondamentali da perseguire sono:

- raggiungimento dell'efficacia dell'organizzazione amministrativa;
- concordare con la Regione una efficiente suddivisione territoriale, intesa soprattutto come equa distribuzione dei cacciatori sul territorio;
- ottimizzazione del prelievo di tutte le specie cacciabili e la loro corretta gestione sul territorio favorendone una sostanziale crescita e tutela;
- raggiungimento di un'armonia sociale all'interno del mondo venatorio valdostano al fine di rendere più agevole e soddisfacente l'esercizio della caccia.

### Valori.

Diffusione e promozione dell'etica venatoria. L'etica venatoria è un'autoregolamentazione che i cacciatori hanno deciso di darsi. Rispettare queste tacite norme significa aver a cuore la disciplina della caccia, il benessere della natura, la tutela della selvaggina ma soprattutto il proprio e l'altrui diritto alla pratica venatoria.

## RISORSE E PERFORMANCE

### *Il bilancio dell'Ente e i documenti di programmazione.*

L'ente predispose e approva il bilancio pluriennale secondo i dettami del D.lgs 118/2011. Di seguito vengono riportate in sintesi le risultanze del documento previsionale.

<b>ENTRATE</b>			
	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>AVANZO DI AMMINISTRAZIONE PRESUNTO - n.v.</b>			
parte vincolata			
parte non vincolata	120.000,00	0,00	0,00
<b>TRASFERIMENTI CORRENTI</b>			
<b>TRASFERIMENTI DA AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE</b>			
Proventi tasse concessione regionale	90.000,00	90.000,00	90.000,00
<b>TRASFERIMENTI DA FAMIGLIE</b>			
Quote cacciatori	65.000,00	70.000,00	70.000,00
<b>INTERESSI ATTIVI</b>			
Interessi attivi	100,00	50,00	50,00
<b>ALTRE ENTRATE CORRENTI N.A.C.</b>			
Proventi speciali	100,00	50,00	50,00
	<b>275.200,00</b>	<b>160.100,00</b>	<b>160.100,00</b>
<b>PARTITE DI GIRO</b>			
<b>Altre ritenute</b>			
Ritenute sui contributi pubblici	0,00	0,00	0,00
<b>Ritenute su lavoro dip.</b>			
Ritenute Irpef su redditi da lavoro dip.	15.000,00	15.000,00	15.000,00
Ritenute prev. e assist. su redditi da lavoro dip.	9.000,00	9.000,00	9.000,00
<b>Ritenute su lavoro autonomo</b>			
Ritenute erariali su redditi da lavoro aut.	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Ritenute prev. e assist. su redditi da lavoro aut.	3.000,00	3.000,00	3.000,00
<b>Iva split payemt</b>			
Iva split payemt	15.000,00	15.000,00	15.000,00
<b>Altre entrate per p.g.</b>			
Entrate a seguito di spese non andate a buon fine	1.500,00	1.500,00	1.500,00
Rimborso fondo economale	500,00	500,00	500,00
Altre entrate per p.g.	450,00	450,00	450,00
	<b>49.450,00</b>	<b>49.450,00</b>	<b>49.450,00</b>
<b>TOTALE GENERALE DELLE ENTRATE</b>	<b>324.650,00</b>	<b>209.550,00</b>	<b>209.550,00</b>

<b>SPESE</b>			
<b>SPESE CORRENTI</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE</b>			
Retribuzioni personale dipendente	75.000,00	68.000,00	68.000,00
Altre spese per il personale	2.000,00	1.000,00	1.000,00
Contributi sociali carico dell'ente	23.000,00	17.000,00	17.000,00
<b>IMPOSTE E TASSE A CARICO DELL'ENTE</b>			
Imposta regionale attività produttive - IRAP	7.500,00	4.000,00	4.000,00
Imposte e tassa a carico ente n.a.c.	4.000,00	3.000,00	3.000,00
<b>ACQUISTO BENI E SERVIZI</b>			
<b>BENI</b>			
Altri beni di consumo	15.000,00	7.000,00	7.000,00
Pubblicazioni, riviste e stampa giornalino "Chasseur Valdotain"	7.500,00	3.500,00	3.500,00
<b>SERVIZI</b>			
Indennità amministratori e revisori	23.000,00	10.000,00	10.000,00
Rimborso spese agli amministr. e revisori	4.000,00	500,00	500,00
Spese di rappresentanza	6.000,00	500,00	500,00
Formazione personale dipendente	1.500,00	1.000,00	1.000,00
Utenze e canoni	13.000,00	7.000,00	7.000,00
Manutenzione ordinaria e riparazioni	2.500,00	500,00	500,00
Consulenze	3.000,00	1.500,00	1.500,00
Prestazioni professionali e specialistiche	6.000,00	3.500,00	3.500,00
Servizi ausiliari	3.000,00	2.500,00	2.500,00
Servizi amministrativi	7.600,00	3.200,00	3.200,00
Servizi finanziari	2.000,00	1.000,00	1.000,00
Servizi sanitari	750,00	200,00	200,00
Servizi informatici e di telecomunicazioni	5.000,00	2.500,00	2.500,00
Altri servizi per funzionamento Ente	3.000,00	1.000,00	1.000,00
<b>TRASFERIMENTI CORRENTI</b>			
Contributo alle sezioni comunali e associazioni di categoria	35.000,00	15.000,00	15.000,00
Trasferimenti CRRS	350,00	200,00	200,00
<b>INTERESSI PASSIVI</b>			
Interessi passivi	1.500,00	1.000,00	1.000,00
<b>ALTRI RIMBORSI DI PARTE CORRENTE DI SOMME NON DOVUTE</b>			
Rimborso quote cacciatori	2.500,00	1.000,00	1.000,00
<b>FONDI DI RISERVA E ALTRI ACCONTONAMENTI</b>			
Fondo di riserva	3.000,00	2.000,00	2.000,00
<b>Totale spese correnti</b>	<b>256.700,00</b>	<b>157.600,00</b>	<b>157.600,00</b>

<b>SPESE IN CONTO CAPITALE</b>			
Mobili e arredi	5.000,00	500,00	500,00
Attrezzature	2.000,00	500,00	500,00
Macchine per ufficio	2.000,00	500,00	500,00
Hardware	2.000,00	500,00	500,00
Software	7.500,00	500,00	500,00
<b>Totale spese in conto capitale</b>	<b>18.500,00</b>	<b>2.500,00</b>	<b>2.500,00</b>

<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>275.200,00</b>	<b>160.100,00</b>	<b>160.100,00</b>
	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

<b>PARTITE DI GIRO</b>			
<b>Altre ritenute</b>			
Versamento della Ritenuta sui contributi pubblici	0,00	0,00	0,00
<b>Ritenute su lavoro dip.</b>			
Versamento di ritenute erariali su redditi da lavoro dip.	15.000,00	15.000,00	15.000,00
Versamento di ritenute prev. e assist. su redditi da lavoro dip.	9.000,00	9.000,00	9.000,00
<b>Ritenute su lavoro autonomo</b>			
Versamento di ritenute erariali su redditi da lavoro aut.	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Versamento di ritenute prev. e assist. su redditi da lavoro aut.	3.000,00	3.000,00	3.000,00
<b>Iva split payemt</b>			
Iva split payemt	15.000,00	15.000,00	15.000,00
<b>Altre spese per p.g.</b>			
Spese non andate a buon fine	1.500,00	1.500,00	1.500,00
Costituzione fondo economale	500,00	500,00	500,00
Altre spese per p.g.	450,00	450,00	450,00
	<b>49.450,00</b>	<b>49.450,00</b>	<b>49.450,00</b>
<b>TOTALE GENERALE DELLE SPESE</b>	<b>324.650,00</b>	<b>209.550,00</b>	<b>209.550,00</b>

Il documento di programmazione a disposizione dell'Ente è la Relazione previsionale. Vale la pena sottolineare che la stessa non è paragonabile ai documenti programmatici che predispongono gli Enti locali proprio per la sostanziale differenza che intercorre tra gli enti locali ed il Comitato.

### ***L'allocazione delle risorse umane, strumentali e finanziarie alle funzioni organizzative.***

In materia di bilancio le risorse, umane, strumentali e finanziarie dell'Ente sono allocate interamente nella seguente missione:

- Servizi istituzionali, generali e di gestione.

### ***L'albero della performance***

#### La performance organizzativa

L'assetto organizzativo dell'Ente è formato dai seguenti organi: il Consiglio di amministrazione, il Presidente, il Comitato esecutivo, il Consiglio venatorio, il Revisore legale.

Il Consiglio di amministrazione si compone di:

- un Presidente, eletto direttamente dai cacciatori residenti in Valle d'Aosta;
- otto Rappresentanti dei cacciatori, designati (eletti) dai cacciatori delle diverse Circostrizioni Venatorie (che coincidono le attuali Unités des Communes) nella misura di 1 rappresentante per ciascuna di esse;
- il Dirigente della struttura regionale competente in materia di fauna selvatica;
- il Dirigente della struttura regionale competente in materia di servizi agrari;
- un Rappresentante designato delle associazioni venatorie;
- un Rappresentante designato dei cacciatori di lagomorfi e di galliformi alpini, nonché dei conduttori cani da traccia, eletto dagli stessi;
- un Rappresentante designato delle associazioni naturalistiche protezionistiche;
- un Rappresentante delle organizzazioni agricole;
- un Rappresentante designato dal Consiglio permanente degli enti locali;
- il Comandante del Corpo forestale della Valle d'Aosta.

Il Consiglio di amministrazione è nominato con deliberazione della Giunta regionale, preso atto delle designazioni ed è rinnovato all'inizio di ogni legislatura regionale.

Le funzioni del Consiglio di amministrazione sono le seguenti:

- a) Approva lo statuto, i regolamenti interni ed ogni loro modificazione;
- b) Definisce la dotazione organica del Comitato;
- c) Approva il bilancio preventivo, il conto consuntivo e le eventuali variazioni;
- d) Autorizza l'acquisto e l'alienazione dei beni immobili e l'acquisto, l'alienazione ed il trasferimento di diritti reali sui medesimi;
- e) Designa il Vice presidente;
- f) Formula parere sulla proposta di calendario venatorio;
- g) Ratifica tutte le decisioni assunte dagli altri organi del Comitato;

Il Presidente è eletto direttamente dai cacciatori ed è il rappresentante legale del Comitato regionale per la gestione venatoria.

Il Presidente:

- a) Ha potere di gestione e controllo dell'attività del Comitato e adotta i necessari atti amministrativi nell'ambito degli indirizzi generali assunti dalla Regione;
- b) Convoca e presiede il Consiglio di amministrazione coordinandone le attività, vigilando sull'attuazione delle deliberazioni da questo assunte ed emanando gli atti a lui espressamente demandati dalle leggi, dai regolamenti e dal presente Statuto;
- c) Predisporre il bilancio preventivo e consuntivo dell'ente in collaborazione col Segretario;
- d) Presiede il Comitato esecutivo ed il Consiglio venatorio;
- e) Indice le elezioni del Presidente, dei Rappresentanti delle Circostrizioni venatorie e dei direttivi delle sezioni comunali cacciatori.

Il Comitato esecutivo è composto dal Presidente, dal vicepresidente e dal Rappresentante delle Associazioni venatorie.

Il Comitato esecutivo viene designato all'inizio di ogni legislatura.

Il Comitato esecutivo:

- a) Da esecuzione alle deliberazioni del Consiglio di amministrazione e cura le altre attribuzioni che gli siano state delegate;
- b) Adotta i provvedimenti riguardanti il personale dipendente e delibera le norme generali relative all'assunzione, allo stato giuridico ed al trattamento economico dello stesso;
- c) Delibera sulla stipulazione dei contratti che non eccedano l'importo di euro 2.500,00;
- d) Formulare il parere in merito all'accesso e all'eventuale destinazione dei cacciatori non residenti;

Il Consiglio venatorio è formato dal Presidente, dagli otto rappresentanti delle Circostrizioni venatorie e dal Rappresentante delle Associazioni venatorie.

Al Consiglio venatorio compete:

- Formulare proposte sulla bozza di calendario venatorio ;
- Proporre alla struttura regionale competente provvedimenti in materia faunistica venatoria;
- Proporre modifiche relative alla ripartizione del territorio;
- L'organizzazione dei censimenti faunistici;
- Esprimere pareri eventualmente richiesti dalla Regione in materia faunistica-venatoria;

Il Revisore legale sovrintende alla corretta gestione dell'attività amministrativa e contabile dell'ente.

Le funzioni di Segretario del Comitato sono assolve da personale dipendente dal Comitato stesso.

---

Per quanto riguarda la parte amministrativa, gli uffici dell'Ente sono molto snelli da un punto di visto funzionale. L'organismo personale dell'Ente si compone di due sole figure:

- 1 funzionario, categoria D: responsabile dell'area amministrativa e contabile dell'Ente che assolve anche le funzioni di Segretario dell'Ente.
- 1 aiutocollaboratore, categoria C1: impiegato di concetto con mansioni esecutive.

---

Il Comitato si avvale dell'ausilio delle Sezioni Comunali cacciatori, a loro volta ricomprese territorialmente all'interno delle Circostrizioni venatorie. In seno alle Circostrizioni opera un consiglio formato dagli stessi rappresentanti e da tutti i Presidenti di sezione. Le Sezioni comunali cacciatori sono formate da tutti i cacciatori in regola con il tesseramento e si compongono al loro interno di un organo direttivo formato da un Presidente, un vice-presidente, un segretario e due consiglieri.

Il Comitato regionale per la gestione venatoria opera in stretta sinergia con la Direzione flora, fauna, caccia e pesca alla quale competono le funzioni che nel resto dell'Italia sono attribuite alle provincie. Le direttive generali, gli atti di indirizzo politico-amministrativo, gli obiettivi ed i programmi sono promossi nella quasi totalità dalla struttura regionale citata. Il Comitato svolge esclusivamente una mera funzione consultiva, formulando dei pareri.

---

A questo punto si possono delineare gli obiettivi strategici per i prossimi anni:

- Incrementare le fasi di studio e di ricerca in ambito faunistico venatorio;
- distribuire i cacciatori sul territorio regionale sulla base dei criteri stabiliti dal Piano regionale faunistico venatorio;
- promuovere l'organizzazione di mostre trofeistiche, di manifestazioni legate alla pratica venatoria, eventi formativi e divulgativi.

Di seguito si possono delineare gli obiettivi esclusivi del corso del 2018:

Obiettivi di carattere generale:

1. sviluppo concrete politiche di formazione del personale;
2. semplificazione dei procedimenti amministrativi;
3. informatizzazione dei servizi;

Obiettivi mirati in ambito venatorio

1. Apertura mirata dei cambi delle residenze venatorie, al fine di distribuire in maniera omogenea i cacciatori sul territorio.
2. Promuovere l'organizzazione di corsi di formazione in ambito venatorio. In particolare si vuole organizzare, con la collaborazione del CERF-Centro di educazione regionale faunistica: un corso per cacciatore esperto, e due corsi relativi all'igiene e sanità della selvaggina abbattuta
3. Organizzazione e promozione di manifestazioni cinofile sul territorio;
4. Revisione dei regolamenti delle Circostrizioni venatorie e delle Sezioni comunali cacciatori;
5. Avvalersi dell'apporto di figure tecniche per studi in ambito faunistico sulle specie lagomorfi e galliformi;

#### La performance individuale dei dipendenti del Comitato regionale per la gestione venatoria

Per l'anno 2018, oltre all'ordinaria amministrazione, si ritiene di assegnare i seguenti obiettivi ai dipendenti dell'Ente:

Funzionario – categoria D:

- redazione delibere e documenti relativi ad aspetti tecnici;
- supporto alla riorganizzazione del piano di informatizzazione dell'Ente;
- supporto per la predisposizione dell'apertura dei cambi di residenza venatoria;
- supporto per la stesura e revisione dei regolamenti interni;
- supporto per l'organizzazione delle elezioni previste per il mese di novembre.

Aiuto collaboratore – categoria C1:

- Supporto per la redazione delibere e documenti relativi ad aspetti tecnici;
- Raccolta e rielaborazione dati e costruzione tabelle statistiche dell'attività degli ultimi 10 anni;
- supporto per l'organizzazione delle elezioni previste per il mese di novembre.

#### ***Misurazione e rendicontazione della performance.***

##### Misurazione della performance organizzativa e individuale.

I dipendenti dell'Ente saranno valutati nel seguente modo:

- Performance legata alla realizzazione degli obiettivi contenuti nel piano della performance;
- Comportamenti organizzativi individuali.

Per la definizione e il calcolo del punteggio di risultato e la relativa conversione della valutazione in trattamento economico accessorio si trova applicazione del "Modello del sistema di valutazione del personale degli Enti locali della Valle d'Aosta".

In particolare per ottenere il punteggio finale del dipendente devono essere effettuati i seguenti passaggi fondamentali:

1. attribuzione di un punteggio di risultato in funzione del raggiungimento degli obiettivi di performance dell'ente ( $\alpha$ ). Tale punteggio viene calcolato in base alla media di tutti i punteggi ottenuti per i diversi obiettivi ed assume un valore compreso tra 0 e 100;

2. attribuzione di un punteggio in funzione della valutazione della performance di unità organizzativa sulla base degli obiettivi ( $\beta$ ). Tale punteggio viene calcolato in base alla media di tutti i punteggi ottenuti per i diversi obiettivi ed è un valore compreso tra 0 e 100;
3. attribuzione di un punteggio di risultato in funzione della valutazione dei comportamenti ( $\gamma$ ). Tale punteggio viene calcolato in base alla media di tutti i punteggi ottenuti per i diversi comportamenti organizzativi ed è un valore compreso tra 0 e 100;
4. calcolo del punteggio totale individuale. Viene calcolato effettuando la media ponderata dei punteggi di  $\alpha$ ,  $\beta$  e  $\gamma$ , secondo le pesature attribuite alle diverse figure professionali come nella tabella sottostante.

Tabella 1) Pesatura degli elementi oggetto di valutazione per i diversi ruoli professionali

Elementi oggetto di valutazione	Segretario e Dirigente	Responsabile di servizio	Personale
$\alpha$ valutazione della performance organizzativa dell'ente	50%	20%	20%
$\beta$ valutazione della performance di unità organizzativa	30%	50%	30%
$\gamma$ valutazione dei comportamenti organizzativi individuali	20%	30%	50%
<b>TOTALE</b>	100%	100%	100%

La valutazione si esprime in centesimi ed è considerata positiva se pari o superiore a 50 centesimi. La valutazione del personale inferiore a 50 centesimi comporta la mancata corresponsione della retribuzione di risultato.

Fatto salvo il principio generale per cui ogni dipendente è coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'ente ( $\alpha$ ) e nel raggiungimento degli obiettivi di performance di unità organizzativa ( $\beta$ ), nel caso in cui un soggetto non venga valutato su uno o entrambi di questi due elementi, il relativo peso percentuale è sommato al peso percentuale della valutazione dei comportamenti organizzativi individuali ( $\gamma$ ).

Le modalità di calcolo del punteggio dei diversi ruoli professionali

Il metodo di calcolo per ciascun soggetto sarà il seguente:

1. punteggio totale del segretario e del dirigente =  $[(\alpha \cdot 50) + (\beta \cdot 30) + (\gamma \cdot 20)] / 100$
2. punteggio totale dei responsabili di servizio =  $[(\alpha \cdot 20) + (\beta \cdot 50) + (\gamma \cdot 30)] / 100$
3. punteggio totale del personale =  $[(\alpha \cdot 20) + (\beta \cdot 30) + (\gamma \cdot 50)] / 100$

#### Conversione della valutazione in trattamento economico accessorio

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi adottati determina un punteggio di risultato, sulla base del quale viene attribuito il trattamento economico accessorio (o retribuzione/salario di risultato), in funzione delle fasce di punteggio e in proporzione alla durata del rapporto di lavoro.

Il valore del salario di risultato attribuibile a ciascun dipendente è quantificato, per il personale dirigenziale e per il personale delle categorie, rispettivamente dall'articolo 62 (Retribuzione di risultato) del testo unico delle disposizioni contrattuali di primo livello relative alla dirigenza del comparto unico della Regione Valle d'Aosta, e dall'articolo 135 (Salario di risultato) del testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.

L'erogazione del compenso incentivante del personale dipendente (dirigenza e categorie) verrà effettuata in funzione di fasce determinate dal punteggio ottenuto nella valutazione come risulta dalla seguente tabella:

Fascia del punteggio di risultato conseguito	% compenso erogato
<50	0%
$\geq 50$ e $\leq 60$	60%
$> 60$ e $\leq 70$	70%
$> 70$ e $\leq 80$	80%
$> 80$ e $\leq 90$	90%

>90 e ≤95	95%
>95	100%

Per i dipendenti delle categorie il fondo per il salario di risultato verrà distribuito sulla base della votazione conseguita, della percentuale del rapporto di lavoro e del periodo di servizio.

Rendicontazione performance 2018 – modalità di controllo dei dati conseguiti.

La misurazione della performance di un ente è un processo che deve portare a comporre l’andamento dello stesso secondo criteri di efficacia, efficienza, economicità intese come capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati con il migliore utilizzo delle risorse umane, finanziarie strumentali disponibili.

L’Ente adotta nel corso dell’anno alcuni provvedimenti che pongono l’attenzione sul novero degli elementi sopra descritti, ciascuno secondo prospettive diverse, ma tra loro necessariamente collegate, ossia:

- relazione annuale sulla performance
- schema di valutazione

Tali strumenti rappresentano per l’ente il mezzo per la predisposizione, monitoraggio, aggiornamento e verifica degli obiettivi.

In tema di rendicontazione si rimanda al punto 4.4 “schema riepilogativo degli elementi oggetto di valutazione” del “Modello del sistema di valutazione del personale degli Enti locali della Valle d’Aosta”.

<b>Elemento oggetto di valutazione</b>	<b>Documento di pianificazione</b>	<b>Documento di rendicontazione</b>	<b>Scala di valutazione</b>
<b><i>Performance organizzativa dell’ente</i></b>	Piano della performance	Relazione annuale sulla performance	Obiettivo non raggiunto: 0 punti Obiettivo parzialmente raggiunto: 50 punti Obiettivo raggiunto: 90 punti Obiettivo raggiunto con livelli di eccellenza: 100 punti
<b><i>Performance di unità organizzativa</i></b>	Piano esecutivo di gestione (PEG) preventivo/ Piano della performance	Piano esecutivo di gestione (PEG) consuntivo/ Relazione annuale sulla performance	Obiettivo non raggiunto: 0 punti Obiettivo parzialmente raggiunto: 50 punti Obiettivo raggiunto: 90 punti Obiettivo raggiunto con livelli di eccellenza: 100 punti
<b><i>Comportamenti organizzativi individuali</i></b>	Dizionario dei comportamenti organizzativi del personale dirigenziale Dizionario dei comportamenti organizzativi del personale inquadrato nelle categorie	Scheda di valutazione	Prima fascia: punteggio da 0 a 25 Seconda fascia: punteggio da 26 a 50 Terza fascia: punteggio da 51 a 75 Quarta fascia: punteggio da 76 a 100