



# **PIANO DELLA PERFORMANCE DEL COMITATO REGIONALE PER LA GESTIONE VENATORIA 2022-2024**

Articolo 10 del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150  
Articolo 35 della Legge regionale 23 luglio 2010, n. 22

Approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 5 dell'08 marzo 2022.

## SOMMARIO

|   |    |
|---|----|
| Presentazione del piano.....  | 3  |
| il ciclo generale di gestione delle performance.....  | 5  |
| collegamenti con gli adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione.....                | 6  |
| quadro normativo di riferimento.....  | 7  |
| Disciplina nazionale.....   | 7  |
| Disciplina regionale.....   | 9  |
| Il sistema di misurazione e valutazione della performance.....                                  | 11 |
| Sistema contabile armonizzato.....  | 12 |
| Organi.....   | 12 |
| struttura organizzativa dell'ente.....  | 19 |
| pari opportunità.....   | 20 |
| Identità organizzativa dell'Ente: la mission, la vision e i valori.....                         | 22 |
| Caratteristiche dell'Ente.....  | 22 |
| Normativa di settore.....   | 23 |
| Mission.....  | 24 |
| Vision.....   | 24 |
| Valori.....   | 24 |
| Trasparenza e anticorruzione.....   | 25 |
| le risorse finanziarie.....   | 28 |
| le risorse strumentali.....   | 29 |
| Obiettivi.....  | 30 |
| La performance individuale dei dipendenti del Comitato regionale per la gestione venatoria..... | 31 |
| Misurazione e rendicontazione della performance.....  | 31 |
| Misurazione della performance organizzativa e individuale.....                                  | 31 |
| Conversione della valutazione in trattamento economico accessorio.....                          | 33 |
| Rendicontazione performance 2022 – modalità di controllo dei dati conseguiti.....               | 34 |

## PRESENTAZIONE DEL PIANO

L'articolo 6 del DL 80/2021, convertito in legge 113 del 6 agosto 2021, ha introdotto un nuovo strumento di pianificazione per le Pubbliche amministrazioni, denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, da adottarsi entro il 31 gennaio di ogni anno.

Nelle intenzioni del legislatore dovrebbe trattarsi di una sorta di "testo unico" dei vari atti di programmazione e pianificazione degli Enti, che dovrebbe assorbire:

- il Piano della performance
- il P.O.L.A. (Piano organizzativo del lavoro agile)
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale
- il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.)

Il Decreto Milleproroghe ha prorogato al 30 aprile 2022 la scadenza per l'adozione del PIAO. Allo stato attuale, in difetto del D.P.R. di abrogazione delle norme che disciplinano l'adozione dei Piani sopra richiamati (che dovrebbero confluire nel PIAO) la Commissione Indipendente di Valutazione, con propria nota di fine anno 2021 ha invitato le amministrazioni del comparto unico regionale ad avviare i lavori di predisposizione del Piano della performance 2022/2024 e del P.T.P.C.T. in modo da rispettare le vigenti scadenze del 31 gennaio 2022.

Si procede, pertanto, alla redazione del Piano della Performance del Comitato regionale per la gestione venatoria per il triennio 2022 – 2024, il quale presenta l'organizzazione e la mappa degli obiettivi dell'Ente in funzione delle sue specificità istituzionali.

---

Il Piano della Performance è un documento di programmazione e comunicazione previsto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e dalla Legge Regionale 23 luglio 2010, n. 22.

Nel Piano, coerentemente alle risorse disponibili, sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini della misurazione, valutazione e rendicontazione della performance del Comitato regionale per la gestione venatoria (di seguito "Comitato").

Nella definizione della propria pianificazione strategica, il Comitato provvede alla redazione, applicazione e rendicontazione dei seguenti documenti:

- il Bilancio preventivo pluriennale, documento di programmazione finanziaria e il successivo Rendiconto annuale;

- Relazione al bilancio di previsione;
- Piano degli indicatori e dei risultati attesi;
- il Piano della Performance, rappresentato dal presente documento.

Il Piano è, altresì, lo strumento che dà avvio al ciclo della performance e viene redatto con lo scopo di assicurare “la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance”.

In tema di trasparenza e anticorruzione il Comitato ha assunto i seguenti atti, connessi al ciclo della performance:

- deliberazione del consiglio di amministrazione n. 15/2015: NOMINA DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE AI SENSI DELL'ARTICOLO 1, COMMA 7 DELLE LEGGE 190/2012, con la quale è stato incaricato il Presidente pro tempore Sig. Jean Claude Soro;
- deliberazione del consiglio di amministrazione n. 6/2017: NOMINA DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA, con la quale è stato incaricato il Presidente pro tempore Sig.ra Elena Michiardi;
- deliberazione del consiglio di amministrazione n. 2/2018: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2018/2020 E APPROVAZIONE A SANATORIA DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2017/2019
- deliberazione del consiglio di amministrazione n. 26/2018: NOMINA DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA, con la quale è stato incaricato il Presidente pro tempore Sig. Luciano Joris;
- deliberazione del consiglio di amministrazione n. 3/2019: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2019/2021;
- deliberazione del consiglio di amministrazione n. 2/2020: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2020/2022;
- deliberazione del consiglio di amministrazione n. 5/2021: NOMINA DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA, con la quale è stato incaricato il Presidente pro tempore Sig. Sergio Grange.

## IL CICLO GENERALE DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE.

A questo fine è stata introdotta l'organizzazione di un Ciclo generale di gestione della Performance, che può definirsi quale "processo destinato a collegare e coordinare più fasi dell'azione amministrativa, mirato a supportare una valutazione delle amministrazioni e dei dipendenti e volto al miglioramento organizzativo collettivo e al riconoscimento del merito individuale".

L'attuazione del ciclo di gestione della performance si realizza, concretamente, attraverso i seguenti documenti:

1. il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
2. il Piano della Performance;
3. il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
4. la Relazione sulla Performance.

Di seguito si illustrano sinteticamente le azioni formali attraverso le quale si concretizza il Ciclo generale di gestione della Performance.

1. Il responsabile della trasparenza del Comitato redige il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) che contiene gli obiettivi strategici governativi per lo sviluppo della strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza; il Piano viene approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione.
2. In esecuzione delle scelte di indirizzo approvate dal Consiglio di Amministrazione con il Bilancio di previsione, il Presidente propone il Piano delle Performance, con il quale vengono elencati gli obiettivi strategici e quelli operativi, nonché le azioni specifiche di miglioramento dei servizi resi alla cittadinanza; il Piano viene quindi approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione.
3. Attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale il Comitato verifica il grado di raggiungimento degli obiettivi fissati e garantisce il monitoraggio dell'andamento dell'ente tanto sul piano organizzativo generale quanto su quello individuale. Associando la performance organizzativa a quella individuale, si ricollega inevitabilmente la valutazione dell'organizzazione dei dipendenti, anche ai fini della premialità. Nei casi in cui gli obiettivi vengano assegnati a più dipendenti, laddove, quindi, i processi amministrativi coinvolgono più strutture all'interno di una stessa amministrazione, si amplifica lo spirito di coesione e il lavoro di squadra. Il sistema è parte integrante del Piano triennale delle Performance.
4. Annualmente il Comitato presenta infine una relazione sui risultati conseguiti (Relazione sulle Performance), evidenziando gli obiettivi raggiunti e motivando gli eventuali scostamenti, nel

rispetto del principio di trasparenza; la Relazione viene approvata con deliberazione del Consiglio di amministrazione.

#### COLLEGAMENTI CON GLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

Il Piano Triennale Prevenzione della Corruzione dell'Ente, coinvolgendo e interessando tutte le attività e tutti gli uffici, viene effettivamente attuato con la necessaria collaborazione e l'impegno di tutti i dipendenti.

La prevenzione della corruzione diventa un obiettivo del Presidente del Comitato e dei dipendenti ed il Piano è coordinato con tutti gli altri strumenti di programmazione presenti, incluso il Piano della performance.

A tal riguardo, la rilevanza strategica dell'attività di prevenzione e contrasto della corruzione comporta che le attività svolte per la predisposizione e l'attuazione del relativo Piano, sono inserite dettagliatamente, in forma di obiettivi, all'interno del Piano Performance 2022/2024. Pertanto, all'interno di ogni obiettivo strategico, il relativo piano operativo tiene conto degli strumenti di prevenzione della corruzione che saranno pertanto valutati nel ciclo della performance. Dall'esito del raggiungimento di questi specifici obiettivi in tema di contrasto del fenomeno della corruzione individuati nel PTPCT (e dunque dell'esito della valutazione delle performance organizzativa ed individuale) verrà data specificamente conto all'interno delle relazioni annuali sulla performance.

Per quanto concerne il legame tra adempimenti in materia di trasparenza e piano della Performance si sottolinea come la trasparenza dei dati e degli atti rappresenti lo standard di qualità necessario per un effettivo controllo, ma anche un fattore determinante collegato alla performance dei singoli uffici e servizi.

In particolare, la pubblicità totale dei dati relativi all'organizzazione, ai servizi, ai procedimenti ed ai singoli provvedimenti amministrativi consente ai destinatari dell'attività amministrativa di esercitare quel controllo diffuso e quello stimolo utile al perseguimento di un miglioramento continuo dell'attività nel suo complesso.

L'attività di pubblicazione dei dati e dei documenti prevista dalla normativa, costituisce altresì parte essenziale delle attività del Piano Anticorruzione: il ciclo della performance e le azioni portate avanti dall'Amministrazione in materia di anticorruzione e trasparenza risultano pertanto inscindibilmente legati.

### Disciplina nazionale

La normativa statale in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance è pressoché immutata rispetto a quanto indicato nei precedenti Piani performance.

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.

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 politico/amministrativa 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.

È 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. È 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, 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.

#### SISTEMA CONTABILE ARMONIZZATO.

Il Comitato regionale per la gestione venatoria è un ente strumentale della Regione, controllato dalla stessa, ai sensi del comma 1, lettera b) articolo 11-ter del Dlgs 118/2011, pertanto ha adottato in attuazione da quanto disposto dal predetto decreto legislativo, un sistema contabile armonizzato con funzione autorizzatoria.

#### ORGANI.

Sono organi del Comitato:

- Il Consiglio di amministrazione;
- Il Presidente;
- Il Comitato esecutivo;
- Il Consiglio venatorio;
- Il Revisore legale.

Fanno parte del Consiglio di amministrazione, ai sensi dell'articolo 15, comma 1 della l.r. 64/1994:

- Un Presidente, eletto direttamente dai cacciatori, secondo le disposizioni del presente Statuto;

- Otto rappresentanti dei cacciatori designati dagli appartenenti alle otto circoscrizioni venatorie di cui all'articolo 17 della l.r. 64/1994, nella misura di un rappresentante per ciascuna di esse, di cui uno con funzione di vicepresidente.
- Il dirigente della struttura regionale competente in materia di fauna selvatica, o suo delegato;
- Il dirigente della struttura regionale competente in materia di servizi agrari, o suo delegato;  
Un rappresentante delle Associazioni venatorie;
- Un rappresentante dei cacciatori di lagomorfi e di galliformi alpini, nonché dei conduttori dei cani da traccia, eletto dagli stessi;
- Un rappresentante delle Associazioni naturalistiche o protezionistiche.
- Un rappresentante designato dalle organizzazioni professionali agricole presenti a livello regionale;
- Un rappresentante designato dal Consiglio permanente degli Enti locali;
- Il Comandante del Corpo forestale, o suo delegato.

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

L'attuale Consiglio di Amministrazione è stato costituito con deliberazione della Giunta regionale n. 325 del 29 marzo 2021 avente per oggetto "Rinnovo del Comitato regionale per la gestione venatoria, di cui all'articolo 15 della legge regionale 27 agosto 1994, n. 64 e risulta così composto:

|                 |   |
|-----------------|---|
| Sergio GRANGE   | Presidente del Comitato regionale per la gestione venatoria |
| Corrado TARDY   | Rappresentante della Circostrizione venatoria n. 1          |
| Carlo FERRARO   | Rappresentante della Circostrizione venatoria n. 2          |
| Marco GIACHINO  | Rappresentante della Circostrizione venatoria n. 3          |
| Roger COURTHOUD | Rappresentante della Circostrizione venatoria n. 4          |
| Marco BERRUTI   | Rappresentante della Circostrizione venatoria n. 5          |
| Claudio CUGNOD  | Rappresentante della Circostrizione venatoria n. 6          |
| Christian UBERT | Rappresentante della Circostrizione venatoria n. 7          |
| Niccolò BIANCO  | Rappresentante della Circostrizione venatoria n. 8          |

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Renzo Umberto PARRINI | Rappresentante dei cacciatori di lagomorfi e di galliformi alpini, nonché dei conduttori cani da traccia |
| Paolo OREILLER        | Dirigente flora, fauna, caccia e pesca, o suo delegato   |
| Fabrizio SAVOYE       | Coordinatore del Dipartimento agricoltura, o suo delegato  |
| Luigi MONTELEONE      | Rappresentante delle Associazioni venatorie  |
| Nicola TARTAGLIONE    | Rappresentante delle Associazioni naturalistiche o protezionistiche                                      |
| Erik TOGNAN           | Rappresentante delle Organizzazioni professionali agricole   |
| Alessandro GIROS      | Rappresentante del Consiglio permanente degli Enti locali  |
| Luca DOVIGO           | Comandante del Corpo forestale della Valle d'Aosta, o suo delegato                                       |

Il Consiglio di amministrazione si riunisce su convocazione del Presidente almeno due volte l'anno, per deliberare sulle materie declinate dall'articolo 8 dello Statuto del Comitato.

Il Consiglio di amministrazione è convocato mediante lettera o posta elettronica ordinaria inviata a ciascun membro, entro 8 giorni dalla data di convocazione. L'avviso di convocazione contiene l'indicazione del giorno, dell'ora, del luogo e l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e deve essere pubblicato all'Albo del Comitato. Il Consiglio di amministrazione può essere convocato su richiesta di almeno 1/3 dei componenti del Consiglio stesso.

Le riunioni sono valide alla presenza della maggioranza dei componenti del Consiglio di amministrazione.

Le deliberazioni del consiglio di amministrazione sono adottate con il voto favorevole della maggioranza dei presenti, fatto salvo in cui sia richiesta una maggioranza qualificata. Il componente del Consiglio di amministrazione che, a qualsiasi titolo, abbia interesse personale nell'argomento in discussione o in votazione, deve astenersi dal parteciparvi.

Il Consiglio di amministrazione è l'organo di indirizzo e controllo politico-amministrativo che attraverso idonei strumenti individua gli obiettivi da perseguire e ne verifica il conseguimento.

Il Consiglio di amministrazione:

- a) Approva lo statuto, i regolamenti interni ed ogni loro modificazione, con il voto favorevole della maggioranza dei componenti;

- b) Approva il bilancio preventivo, il conto consuntivo e le eventuali variazioni;
- c) Autorizza l'acquisto e l'alienazione dei beni immobili e l'acquisto, l'alienazione ed il trasferimento di diritti reali sui medesimi, con il voto favorevole della maggioranza dei componenti;
- d) Designa il Vice presidente, con il voto favorevole della maggioranza dei componenti;
- e) Nomina i referenti dei censimenti agli ungulati e le commissioni per l'avifauna e per i lagomorfi;
- f) Formula parere sulla proposta di calendario venatorio;
- g) Formula parere sulla variazione del territorio delle Circostrizioni venatorie, qualora intervengano modificazioni nell'ambito delle Unités des Communes;
- h) Ratifica i provvedimenti di urgenza adottati dal Presidente.

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 di cui agli artt. 10 e 11;
- e) Indice le elezioni del Presidente, dei Rappresentanti delle Circostrizioni venatorie e dei direttivi delle sezioni comunali cacciatori
- f) Dispone le sospensioni del carnet de chasse ai sensi dell'articolo 33ter della legge regionale 27 agosto 1994, n. 64;
- g) Designa le squadre per le braccate al cinghiale nei settori di prelievo, sentito il Consiglio venatorio;

Nei casi di necessità ed urgenza, il Presidente può adottare atti di competenza del Consiglio di amministrazione, salvo sottoporli alla ratifica del Consiglio stesso nella prima riunione utile.

Il Presidente cessa dalla carica in caso di approvazione di una mozione di sfiducia votata per appello nominale dalla maggioranza dei presenti del Consiglio di Amministrazione. La mozione di sfiducia

deve essere motivata e sottoscritta da almeno 2/3 dei Presidenti delle Sezioni comunali cacciatori. La mozione viene messa in discussione non prima di dieci giorni e non oltre trenta giorni dalla sua presentazione.

Il Vice presidente coadiuva il Presidente e lo sostituisce ed esercita le sue funzioni in caso di assenza o di impedimento. In caso di dimissioni anticipate del Presidente del Comitato o di cessazione dalla carica per effetto della mozione di sfiducia ne subentra all'incarico fino alle elezioni, che dovranno comunque essere indette entro 60 giorni.

Fanno parte del Comitato esecutivo:

- a) Il Presidente, che la presiede;
- b) Il vicepresidente;
- c) Il 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) Definisce la dotazione organica del Comitato;
- c) Adotta i provvedimenti riguardanti il personale dipendente e delibera le norme generali relative all'assunzione, allo stato giuridico ed al trattamento economico dello stesso;
- d) Delibera sulla stipulazione dei contratti che non eccedano l'importo di euro 6.000,00

Il Consiglio venatorio è formato dal Presidente, dagli otto rappresentanti delle Circostrizioni venatorie, dal Rappresentante delle Associazioni venatorie e dal Rappresentante dei cacciatori di lagomorfi e di galliformi alpini, nonché dei conduttori dei cani da traccia.

Il Consiglio venatorio si riunisce su convocazione del Presidente per:

- Formulare proposte sulla bozza di calendario venatorio;
- Proporre alla struttura regionale competente e discutere su provvedimenti e iniziative in materia faunistica venatoria;
- L'organizzazione dei censimenti faunistici;
- Definisce gli obiettivi programmatici da sottoporre al Consiglio di amministrazione



Il controllo sulla gestione amministrativa e contabile del Comitato regionale per la gestione venatoria spetta ad un Revisore legale, nominato dalla Giunta regionale tra gli iscritti dei revisori contabili e dura in carica tre anni.

Il Revisore legale può assistere alle riunioni del Consiglio di amministrazione.

Il Revisore legale esprime il parere sul bilancio preventivo e consuntivo e sulle eventuali variazioni sul bilancio preventivo. Tali pareri possono essere espressi anche durante le riunioni del Consiglio di amministrazione.

Al revisore legale compete un compenso annuo stabilito con deliberazione del Consiglio di amministrazione. Attualmente il dott. Parini Amedeo Maria, ricopre per il triennio 2020/2022, la figura di Revisore legale dell'ente.

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

Il Segretario:

- a) cura la struttura amministrativa di segreteria del Comitato stesso;
- b) predispone quanto necessario per la stesura del bilancio preventivo, per l'approvazione del conto consuntivo e per le proposte di variazione in corso di esercizio;
- c) partecipa con funzione consultiva alle riunioni del Consiglio di amministrazione, del Comitato esecutivo e del Consiglio venatorio e ne redige e sottoscrive i verbali unitamente al Presidente;
- d) sottoscrive la corrispondenza che non sia di competenza del Presidente.

---

Per quanto riguarda la parte amministrativa, gli uffici dell'Ente sono molto snelli da un punto di vista 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.

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

La struttura organizzativa del Comitato è articolata in un'unica area funzionale: il Servizio Amministrativo e Contabile.

La vigente Pianta Organica prevede una dotazione complessiva di n. 2 unità lavorative e più precisamente: n. 1 D (responsabile amministrativo e contabile con incarico di Particolare posizione organizzativa) e n. 1 C1 Aiuto collaboratore.

L'attuale organigramma è composto da n. 2 dipendenti, di cui 1 donna e 1 uomo.

La totalità dei dipendenti ha un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

### **COMITATO REGIONALE PER LA GESTIONE VENATORIA**

#### **ORGANIGRAMMA AZIENDALE ALLA DATA DEL 1° GENNAIO 2022**

| <b>SERVIZIO AMMINISTRATIVO E CONTABILE</b> |  |  |                        |
|--|--|--|------------------------|
| <b>POSTO</b>                               | <b>QUALIFICA<br/>CATEGORIA<br/>POSIZIONE</b> | <b>PROFILO<br/>PROFESSIONALE</b>                       | <b>NOTE</b>            |
| <b>1</b>                                   | <b>D</b>                                     | <b>RESPONSABILE<br/>AMMINISTRATIVO E<br/>CONTABILE</b> | <b>Incarico di PPO</b> |
| <b>2</b>                                   | <b>C1</b>                                    | <b>AIUTO<br/>COLLABORATRE</b>                          | <b>/</b>               |

Nel corso del 2022, si proseguirà con l'organizzazione del lavoro progettata in funzione degli applicativi informatici che garantiranno la gestione di ogni processo lavorativo dell'ente, in precedenza gestito manualmente. Oltre al passaggio alla contabilità armonizzata, al protocollo informatico, all'albo pretorio on line, alla gestione delle presenze/giustificativi informatizzata, sarà implementata la gestione documentale degli atti e la gestione informatizzata dei contratti.

Con deliberazione del Comitato esecutivo n. 8 del 31 gennaio 2022 è stata confermata l'attuale pianta organica dell'Ente. È stato altresì definito il piano di fabbisogno del personale, in vista del pensionamento del dipendente con profilo professionale C1 che avverrà nella primavera del 2022,

dando mandato al Responsabile amministrativo contabile di attivare tutte le procedure affinché si proceda alla sostituzione del personale che verrà collocato in pensione.

Il Servizio mensa.

In attuazione del contratto di comparto sarà garantita il servizio sostitutivo mensa in favore del personale dipendente, attribuendo il buono pasto sostitutivo del servizio mensa del valore massimo di euro 6,50.

L'orario di lavoro.

Nell'ottica di agevolare la conciliazione delle esigenze familiari e lavorative dei dipendenti a parità di efficacia ed efficienza dei servizi sinora erogati, è intenzione dell'ente ridefinire le politiche dell'orario di lavoro riorganizzando l'orario di apertura al pubblico, le diverse tipologie dell'orario di lavoro nonché la sua durata e articolazione.

L'obiettivo di fondo è di favorire il personale nella conciliazione tra esigenze lavorative e familiari in quanto introducendo misure di flessibilità per consentire al dipendente di svolgere la propria prestazione lavorativa sulla base di un orario flessibile permettendo all'ente di garantire un elevato standard di attività di front office.

## PARI OPPORTUNITA'

Piano delle azioni positive.

Nel corso del 2022 sarà approvato il "Piano delle azioni positive", documento obbligatorio, ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, per tutte le Pubbliche Amministrazioni al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Il mancato rispetto dell'obbligo è sanzionato, in base all'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con l'impossibilità di assumere nuovo personale per le Amministrazioni che non vi provvedano.

A livello regionale, la legge regionale 23 dicembre 2009, n. 53 "Disposizioni in materia di Consulta regionale per le pari opportunità e di consigliere/a regionale di parità" prevede, all'art. 3, che gli Enti del comparto unico regionale e l'Azienda regionale sanitaria USL adottino piani di azioni positive per rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono un pieno inserimento delle donne nell'attività lavorativa ed una loro concreta partecipazione ad occasioni di avanzamento professionale.

L'art. 4 della stessa legge assegna ai comitati per le pari opportunità, ove costituiti, la predisposizione dei piani e agli organi di vertice degli Enti la loro approvazione. La legge individua quali principali obiettivi dei piani i seguenti:

- 1) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali sono insufficientemente rappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile, in particolare nelle attività e nei livelli di più elevata responsabilità;
- 2) valorizzare, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, l'utilizzo di istituti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi della famiglia;
- 3) promuovere azioni di informazione e formazione finalizzate alla diffusione di una cultura favorevole alla nascita di nuovi comportamenti organizzativi che valorizzino le differenze di cui donne e uomini sono portatori;
- 4) facilitare il reinserimento delle lavoratrici madri a seguito del godimento dei congedi per maternità;
- 5) superare gli stereotipi di genere e adottare modalità organizzative che rispettino le donne e gli uomini.

La legge 4 novembre 2010, n. 183 è intervenuta ulteriormente in tema di parità ampliando i compiti delle pubbliche amministrazioni che devono garantire "parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro". Le pubbliche amministrazioni devono garantire "altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno".

A livello regionale, il Comitato unico di garanzia, previsto nella legge regionale 23 luglio 2010, n. 22, come modificata dalla legge regionale 20 dicembre 2010, n. 45, è stato costituito in forma associata tra gli Enti del comparto unico, di cui all'art. 1, comma 1, della legge regionale 22/2010. Il Comitato unico di garanzia è stato recentemente rinnovato nella sua composizione con Provvedimento dirigenziale n. 178 del 18 gennaio 2022 per il triennio 2022/2025.

### 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.

Il Comitato è dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia amministrativa, gestionale, patrimoniale, contabile e finanziaria, nei limiti stabiliti dalla norma istitutiva. È sottoposto alla vigilanza della Regione, da attuarsi per il tramite dell'assessorato regionale competente in materia di risorse naturali. Il Comitato è un Ente del comparto unico del pubblico impiego della Valle d'Aosta e i contratti di lavoro del personale dipendente fanno riferimento alla L.r. 22/2010 e al T.U. delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta. La dotazione organica dell'Ente è approvata dal Comitato esecutivo.

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.

Il Comitato ha un proprio Statuto che è stato adottato con Deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 20 del 6/12/2012 e modificato con Deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 19 del 19/12/2017.

#### 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.

### 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.

## TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

L'operato dell'ente deve svolgersi in un'ottica di trasparenza e di prevenzione della corruzione; a tal fine, nel rispetto della normativa vigente, l'Ente adotta i seguenti documenti:

- Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (P.T.T.I.): a livello nazionale, il Programma per la trasparenza e l'integrità è stato introdotto, a partire dal triennio 2009/2011, con il 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." A livello regionale con l'art. 30 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" sono stati previsti specifici interventi nel merito che non contemplavano, tuttavia, la predisposizione da parte degli Enti locali valdostani di uno specifico Programma per la trasparenza. È con il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 3 recante ad oggetto "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" che gli obblighi di trasparenza vengono annoverati tra i livelli essenziali delle prestazioni erogate da tutte le amministrazioni pubbliche. Al fine di ottemperare alle disposizioni di legge l'Ente deve assicurare l'accessibilità totale, nel rispetto comunque della normativa in materia di tutela dei dati personali, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali nonché i risultati dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo e partecipazione da parte degli stakeholder. Sul sito istituzionale è stato creato apposito link che rimanda a alla sezione "amministrazione trasparente". Attraverso la pubblicità totale dei dati relativi all'organizzazione, ai servizi, ai procedimenti e ai singoli provvedimenti amministrativi, la cittadinanza può esercitare un controllo sull'azione aziendale e stimolare così il miglioramento dell'attività amministrativa nel suo complesso. In tal senso la sezione "trasparenza" all'interno del Piano Triennale per la Prevenzione alla Corruzione (P.T.P.C.T.) con i relativi adempimenti diviene parte integrante e sostanziale del ciclo della performance

- e sarà oggetto di rilevazione e misurazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'attività amministrativa. L'inadempimento degli obblighi previsti dalla normativa costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine ed è valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei dirigenti/responsabili di servizio, dei rispettivi settori di competenza e dei singoli dipendenti;
- Piano triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.): introdotto dalla legge 6 novembre 2012 n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" esso rappresenta una misura finalizzata a rafforzare l'efficacia delle misure anticorruzione. Il concetto di corruzione deve essere inteso in senso lato, come comprensivo di tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si verifica un abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Affinché vi sia corruzione è necessario che tale comportamento sia attuato con consapevolezza da un soggetto interno all'Amministrazione mediante l'utilizzo distorto di risorse, regole, processi... Per una corretta pianificazione delle strategie di prevenzione della corruzione la Pubblica Amministrazione deve esaminare con attenzione la propria organizzazione, le regole e le prassi di funzionamento al fine di valutare la possibile esposizione al fenomeno corruzione. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione rappresenta lo strumento attraverso cui l'Amministrazione elabora un piano di attività, articolato in più fasi, per comprendere l'esposizione al rischio corruzione da parte dell'Ente e adotta le necessarie misure di contrasto mediante l'implementazione di azioni per eliminare o quantomeno ridurre sensibilmente il rischio.

Il Piano Anticorruzione è predisposto mediante un processo articolato su più fasi:

- mappatura dei processi amministrativi o le fasi di essi che sono riconducibili alle aree a rischio corruzione;
- valutazione del rischio: per ogni singolo processo amministrativo (o fase di esso) che sia stato inserito nell'elenco dei processi suscettibili di infrazione è necessario ricercare e individuare i rischi di corruzione utilizzando apposite tabelle che tengano conto del contesto esterno e interno e valutando la probabilità che esso si realizzi con le relative eventuali conseguenze;
- trattamento del rischio mediante l'individuazione delle misure da attuare per eliminarlo o, quantomeno, ridurlo.

Per ognuna delle attività classificate come sensibili, nell'ambito del Piano, è stata effettuata la mappatura dei rischi al fine di identificare quelli più probabili e con impatto più significativo ed individuare regole e controlli volti a limitarli/eliminarli. I dirigenti e i funzionari responsabili di servizio sono chiamati a svolgere un ruolo attivo in materia di contrasto alla corruzione contribuendo alla definizione di misure idonee a prevenire e ostacolare i fenomeni di corruzione e monitorando il rispetto del Piano da parte dei dipendenti assegnati alla propria struttura. Il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.T) è disponibile nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet istituzionale.

## LE RISORSE FINANZIARIE

Il bilancio di previsione dell'Ente è redatto in base alle disposizioni della contabilità armonizzata dettate dal D.lgs. 118/2011 e le previsioni di bilancio sono formulate attenendosi alla normativa vigente, avendo come base le previsioni assestate dell'anno precedente.

La struttura del bilancio, redatta secondo lo schema previsto all'allegato 9 al D.Lgs 118/2011, prevede l'articolazione in titoli e tipologie nella parte entrata e in missioni, programmi e titoli nella parte spesa.

Gli stanziamenti sul bilancio di previsione hanno carattere autorizzatorio, costituendo limite agli impegni di spesa assunti dal Consiglio di amministrazione e dal Comitato esecutivo dell'Ente.

Le entrate e le spese si ripartiscono, nell'ambito di ciascun titolo, in capitoli secondo il rispettivo oggetto. Le partite di giro comprendono le entrate e le spese che si effettuano per conto di terzi e che perciò costituiscono, al tempo stesso, un debito e un credito.

La dimostrazione dei risultati di gestione del bilancio avviene mediante il rendiconto, che comprende il conto finanziario relativo alla gestione del bilancio, il conto del patrimonio e la relazione illustrativa dell'attività svolta nell'anno. Con il rendiconto viene accertato il risultato contabile di amministrazione. Il rendiconto è adottato dal Consiglio di amministrazione entro il 30 aprile dell'anno successivo all'esercizio finanziario di riferimento.

La previsione delle entrate del Comitato, al netto delle partite di giro, è pari a 266.850,00 per il 2022 e 255.850,00 per il 2023 e il 2024.

Per l'anno 2022 le entrate sono così ripartite:

|   |                        |
|---|------------------------|
| Fondo pluriennale vincolato                   | Euro 0,00              |
| Utilizzo anticipato avanzo di amministrazione | Euro 0,00              |
| Titolo 2 – Trasferimenti correnti             | Euro 265.000,00        |
| Titolo 3 – Entrate extratributarie            | Euro 1.850,00          |
| <b>Totale</b>                                 | <b>Euro 266.850,00</b> |

Per il 2022 le spese sono così ripartite:

|                                    |                        |
|------------------------------------|------------------------|
| titolo 1 – Spese correnti          | Euro 258.950,00        |
| titolo 2 – Spese in conto capitale | Euro 7.900,00          |
| <b>Totale</b>                      | <b>Euro 266.850,00</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 in termini dimensionali, che intercorre tra gli enti locali ed il Comitato.

#### LE RISORSE STRUMENTALI

Il Comitato regionale per la gestione venatoria dispone una sede di lavoro, sita nel Comune di Aosta in corso Lancieri 24/D.

Tutte le attività vengono svolte negli uffici della sede dell'Ente e sono svolte in idonei locali debitamente areati, illuminati e forniti dei necessari arredi, di dotazioni informatiche (pc, stampanti, fax, telefono, connessione internet) e di materiale di cancelleria, oltre che di tutto il materiale informativo- promozionale necessario. A tutte le risorse umane viene affidata, in relazione alle rispettive competenze e necessità, idonea strumentazione tecnologica, regolarmente controllata e costantemente aggiornata rispetto alla rispondenza alle normative vigenti. Il peculiare andamento del lavoro presso gli uffici, caratterizzato da picchi durante la stagione primaverile, estiva e da periodi di debole attività durante il periodo autunnale, ma con costante affluenza dell'utenza durante tutto l'anno, ha determinato la necessità del ricorso ad un orario di lavoro con gli orari di apertura al pubblico che prevede orario di apertura al pubblico esclusivamente dalle ore 9:00 alle ore 12:00 e dal lunedì al venerdì.

Il Comitato dispone inoltre di un terreno di proprietà nel Comune di Quart (ex allevamento delle lepri), attualmente concesso in comodato d'uso gratuito alla Regione autonoma Valle d'Aosta che lo ha destinato a Centro di recupero della fauna selvatica.

## OBIETTIVI.

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

1. Incrementare le fasi di studio e di ricerca in ambito faunistico venatorio;
2. distribuire i cacciatori sul territorio regionale sulla base dei criteri stabiliti dal Piano regionale faunistico venatorio;
3. promuovere l'organizzazione di mostre trofeistiche, di manifestazioni legate alla pratica venatoria, eventi formativi e divulgativi;
4. Garantire efficacia ed efficienza dei servizi amministrativi;
5. Prosecuzione del processo di informatizzazione e dematerializzazione dei documenti;
6. Contrasto al fenomeno della corruzione attraverso adeguate misure preventive.

Di seguito si possono delineare gli obiettivi esclusivi del corso del 2022:

Obiettivi di carattere generale:

1. sviluppo concrete politiche di formazione del personale;
2. semplificazione dei procedimenti amministrativi;
3. informatizzazione dei servizi;
4. predisposizione di un regolamento per la concessione di contributi alle associazioni;
5. Regolamentare la gestione delle sezioni comunali cacciatori;

Obiettivi mirati in ambito venatorio

1. Promuovere l'organizzazione di corsi di formazione in ambito venatorio con la collaborazione del CERF-Centro di educazione regionale faunistica.
2. Organizzazione e promozione di manifestazioni cinofile sul territorio;
3. Revisione dei regolamenti interni;
4. Sviluppo di forme e proposte di organizzazione venatoria nell'ambito del redigendo Piano regionale faunistico venatorio;
5. Sviluppo di forme e proposte di collaborazione nell'ambito del Piano di gestione della Peste suina africana

Il personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi declinati è:

- Paolo Tripodi, categoria D: responsabile dell'area amministrativa e contabile dell'Ente che assolve anche le funzioni di Segretario dell'Ente.
- Ilva Charrere, categoria C1: impiegato di concetto con mansioni esecutive.

## LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI DEL COMITATO REGIONALE PER LA GESTIONE VENATORIA

Per l'anno 2022, oltre all'ordinaria amministrazione, si ritiene di assegnare i seguenti obiettivi ai dipendenti dell'Ente:

Funzionario – categoria D:

- Studiare e coordinare l'attività dell'Ente, accompagnando le attività necessarie all'assolvimento degli scopi istituzionali;
- Garantire ed assolvere la corretta gestione amministrativa nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità nel rispetto dei dettami normativi;
- Gestire ed assolvere l'attività contabile e finanziaria dell'Ente nel rispetto delle scadenze normative;
- Adempiere alla gestione del personale dipendente;
- Presidiare l'attività amministrativa dell'Ente (protocollo, procedura gara, redazione atti amministrativi e documenti relativi ad aspetti tecnici)
- Presidiare e coordinare la riorganizzazione del piano di informatizzazione dell'Ente;
- Contribuire e collaborare con la governance dell'Ente al raggiungimento degli obiettivi mirati in ambito venatorio.

Aiuto collaboratore – categoria C1:

- Supporto per la redazione delibere e documenti relativi ad aspetti tecnici;
- Supporto alla la corretta gestione amministrativa dell'amministrativa dell'Ente;
- supporto per la stesura e revisione dei regolamenti interni;
- supporto per progressiva informatizzazione dei servizi;
- Raccolta e rielaborazione dati e costruzione tabelle statistiche dell'attività degli ultimi 10 anni;

## 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>  | <b>100%</b>            | <b>100%</b>              | <b>100%</b> |



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%                 |
| ≥50 e ≤60                                    | 60%                |
| >60 e ≤70                                    | 70%                |
| >70 e ≤80                                    | 80%                |
| >80 e ≤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 2022 – 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<br>Obiettivo parzialmente raggiunto: 50 punti<br>Obiettivo raggiunto: 90 punti<br>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<br>Obiettivo parzialmente raggiunto: 50 punti<br>Obiettivo raggiunto: 90 punti<br>Obiettivo raggiunto con livelli di eccellenza: 100 punti |
| <b><i>Comportamenti organizzativi individuali</i></b> | Dizionario dei comportamenti organizzativi del personale dirigenziale<br><br>Dizionario dei comportamenti organizzativi del personale inquadrato nelle categorie | Scheda di valutazione   | Prima fascia: punteggio da 0 a 25<br><br>Seconda fascia: punteggio da 26 a 50<br><br>Terza fascia: punteggio da 51 a 75<br><br>Quarta fascia: punteggio da 76 a 100         |