



COMITATO REGIONALE PER LA GESTIONE VENATORIA

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027

Approvato con deliberazione del Comitato esecutivo n. 12/2025

Sommario

PREMESSA.....	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	4
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE.....	9
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – VALORE PUBBLICO.....	9
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – PERFORMANCE.....	9
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	14
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	16
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	16
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	16
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	17
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	18
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE. AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA E EQUILIBRIO DI GENERE.....	19

PREMESSA

Con il fine di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, di semplificare e reingegnerizzare i processi e assicurare la trasparenza dell'attività, l'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80 ha introdotto, nelle pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti, il piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), con valenza triennale.

L'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n. 81 ha successivamente stabilito che il PIAO assorbe i seguenti i seguenti piani:

- piano triennale dei fabbisogni di personale di cui ai commi 1, 4 e 6 dell'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165;
- piano della performance di cui alla lettera a) del comma 1 dell'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150;
- piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza di cui alla lettera a) del comma 5 dell'articolo 1 della legge 6 novembre 2012 n. 190;
- piano organizzativo del lavoro agile di cui al comma 1 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124;
- piano di azioni positive (PAP) di cui al comma 1 dell'articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198;
- Il Programma di Formazione e Aggiornamento;

Il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022 n. 132 ha poi adottato il PIAO tipo e la guida alla sua compilazione. L'articolo 6 dello stesso decreto ha anche stabilito che, nel caso di enti con meno di 50 dipendenti, come il Comitato regionale per la gestione venatoria, il PIAO sia limitato a:

- la scheda anagrafica dell'amministrazione;
- la mappatura dei seguenti processi a rischio corruttivo:
 - autorizzazione e concessione;
 - contratti pubblici;
 - concessione ed erogazione di sovvenzioni e contributi;
 - concorsi e prove selettive;
 - processi, individuati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico;
- la struttura organizzativa;
- l'organizzazione del lavoro agile;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale.

Inoltre, secondo quanto stabilito dal comma 1 dell'articolo 8 del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022 n. 132, il PIAO deve assicurare la coerenza tra i propri contenuti e quelli dei documenti di programmazione finanziaria che ne costituiscono il necessario presupposto. Per garantire in maniera più efficace detta coerenza, il Comitato regionale per la gestione venatoria non esclude per il futuro di assorbire il PIAO nel bilancio gestionale, uno degli strumenti di programmazione dell'ente ai sensi del punto 4.3 dell'allegato 4/1 del decreto legislativo 23 giugno 2011 n. 118. Per ora, il bilancio di previsione, il cui termine di approvazione è il 31 dicembre di ogni anno, anticipa i contenuti di alcune sezioni del PIAO che presenta un termine di approvazione a un mese di distanza, cioè il 31 gennaio di ogni anno.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.

DENOMINAZIONE AMMINISTRAZIONE	COMITATO REGIONALE PER LA GESTIONE VENATORIA
TIPOOGIA AMMINISTRAZIONE	Ente pubblico non economico strumentale dipendente della Regione
REGIONE APPARTENENZA	Valle d'Apsta
SEDE LEGALE	Corso Lancieri di Aosta 24/D – Aosta
MAIL	ufficiosegreteria@comitatovenatorio.vda.it
PEC	info@pec.comitatovenatorio.vda.it
CODICE FISCALE	80004670073
SITO WEB	comitatovenatorio.vda.it
CANALE WHATSAPP	Info – Comitato regionale per la gestione venatoria
CODICE IPA	crlg_007
CODICE UNIVOCO	UFGE04
LEGGE ISTITUTIVA	Legge regionale 27 agosto 1994, n. 64

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.

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.

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
Daniele MAQUIGNAZ	Rappresentante della Circostrizione venatoria n. 4
Marco BERRUTI	Rappresentante della Circostrizione venatoria n. 5
Emanuele MALCUIT	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
Christian CHIOSO	Istruttore Tecnico 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
Simone REAN	Rappresentante delle Organizzazioni professionali agricole
Alessandro GIROD	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 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 Assistente amministrativo contabile, categoria C2.

Il Comitato si avvale dell'ausilio delle Sezioni Comunali cacciatori, a loro volta ricomprese territorialmente all'interno delle Circoscrizioni venatorie. In seno alle Circoscrizioni 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.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE.

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – VALORE PUBBLICO.

Nonostante la sezione del PIAO sul valore pubblico non sia obbligatoria per gli enti con meno di 50 dipendenti, è riportata di seguito la riflessione sullo scopo dell'organizzazione, la quale ha una rilevanza fondamentale e di indirizzo per il Comitato regionale per la gestione venatoria ed è legata proprio al valore pubblico che l'ente si propone di esprimere.

I principali orientamenti strategici che l'Ente si pone di seguire nell'ambito delle proprie competenze, ma che devono essere integrate con la collaborazione di altri Enti (in primis con la Regione) possono sintetizzarsi nelle seguenti aree:

- *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;
- *Sviluppo sostenibile in ambito ambientale*: inteso come gestione concreta e continua della risorsa ambientale;
- *Sviluppo sostenibile in ambito sociale*: inteso come creazione di professionalità e posti di lavori integrati a livello locale con il tessuto sociale, rurale e culturale;
- *Sviluppo sostenibile in ambito economico*: inteso come settore potenzialmente remunerativo all'interno di quadro tecnico-normativo definito in sede di programmazione amministrativa.

Il Comitato regionale per la gestione ambisce alla creazione di valore pubblico attraverso i seguenti assi di intervento:

- 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;
- raggiungimento di un'armonia sociale anche con tutti gli altri portatori di interesse che gravitano attorno alla gestione e fruizione del territorio;
- favorendo e promuovendo attività formative con lo scopo di generare professionalità e diffondere una corretta cultura venatoria.

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – PERFORMANCE

Come per il valore pubblico, nonostante la sezione del PIAO sulla performance non sia obbligatoria per gli enti con meno di 50 dipendenti, il Comitato regionale per la gestione venatoria adotta una programmazione e un controllo con i quali si realizza comunque un ciclo della performance, così come individuato dal decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e come di seguito illustrato.

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.

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.

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.

Le risorse finanziarie

IL bilancio di previsione per il triennio 2025/2027 è stato approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 29 del 3 dicembre 2024. 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.

TITOLI ENTRATA	2025	2026	2027
TITOLO 2 – Trasferimenti correnti	Euro 88.000,00	Euro 88.000,00	Euro 88.000,00
TITOLO 3 – Entrate extratributarie	Euro 198.350,00	Euro 168.350,00	Euro 168.350,00
TITOLO 9 – Entrate per conto terzi e partite di giro	Euro 82.000,00	Euro 82.000,00	Euro 82.000,00
TOTALE	Euro 368.350,00	Euro 338.350,00	Euro 338.350,00

TITOLI SPESA	2025	2026	2027
TITOLO 1 – Spese correnti	Euro 286.350,00	Euro 256.350,00	Euro 256.350,00
TITOLO 2 – Spese in conto capitale	Euro 0,00	Euro 0,00	Euro 0,00
TITOLO 7 – Uscite per conto terzi e partite di giro	Euro 82.000,00	Euro 82.000,00	Euro 82.000,00
TOTALE	Euro 368.350,00	Euro 338.350,00	Euro 338.350,00

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, 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 è inoltre proprietario dell'ex allevamento delle lepri sito nel Comune di Quart, 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. partecipare alla definizione delle linee programmatiche e gestionali che saranno contenuti nel nuovo Piano regionale faunistico venatorio
4. promuovere l'organizzazione di mostre trofeistiche, di manifestazioni legate alla pratica venatoria, eventi formativi e divulgativi;
5. Garantire efficacia ed efficienza dei servizi amministrativi;
6. Prosecuzione del processo di informatizzazione e dematerializzazione dei documenti;
7. Contrasto al fenomeno della corruzione attraverso adeguate misure preventive.

Di seguito si possono delineare gli obiettivi esclusivi del corso del 2025:

Obiettivi di carattere generale:

1. sviluppo concrete politiche di formazione del personale;
2. semplificazione dei procedimenti amministrativi;
3. informatizzazione dei servizi;
4. Revisione del regolamento per la distribuzione dei cacciatori sul territorio regionale
5. Regolamentare la gestione delle sezioni comunali cacciatori;
6. Regolamentare la gestione delle Circostrizioni venatorie.

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:

- Responsabile amministrativo contabile, categoria D: responsabile dell'area amministrativa e contabile dell'Ente che assolve anche le funzioni di Segretario dell'Ente.
- Assistente amministrativo contabile, categoria C – posizione C2: impiegato di concetto con mansioni esecutive.

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

Per l'anno 2025, oltre all'ordinaria amministrazione, si ritiene di assegnare i seguenti obiettivi ai dipendenti dell'Ente:

Funzionario – categoria D:

Obiettivi di carattere ordinario

- 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)
- Contribuire e collaborare con la governance dell'Ente al raggiungimento degli obiettivi mirati in ambito venatorio.

Obiettivi di carattere straordinario

- Avviare la progettazione, in collaborazione con la Regione, di un sistema informativo integrato di gestione delle anagrafiche dei cacciatori;
- Prosecuzione nella definizione della comunicazione istituzionale dell'ente attraverso nuove forme e nuovi canali informativi.

Assistente amministrativo contabile, categoria C – posizione C2:

- 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;
- attività di digitalizzazione e dematerializzazione della documentazione cartacea;
- Raccolta e rielaborazione dati e costruzione tabelle statistiche dell'attività degli ultimi 10 anni;

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Questa sezione del PIAO non è obbligatoria nella sua completezza per gli enti con meno di 50 dipendenti, ma può essere limitata alla mappatura dei processi nelle seguenti aree a rischio corruttivo:

- a) Autorizzazione/concessione: non pertinente nel caso del Comitato regionale per la gestione venatoria che non gestisce ordinariamente processi classificabili in quest'area;
- b) Contratti pubblici;
- c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) Concorsi e prove selettive.

Nel seguito sono mappati i processi di cui alle lettere b), c), d).

Durante il 2024, sarà effettuata una documentazione di questi processi in modo da evidenziare gli elementi più critici sotto il profilo del rischio corruttivo e in modo da reingegnerizzarli per ridurre tale rischio.

Contratti pubblici.

I processi nell'area dei contratti pubblici riguardano:

- la scelta del contraente;
- l'esecuzione del contratto, per lavori, servizi e forniture.

La totalità dei contratti ricade nell'ambito di applicazione del comma 1 dell'articolo 50 del decreto legislativo 36/2023, il quale stabilisce che le stazioni appaltanti procedono ad affidamenti diretti di:

- lavori di importo inferiore a 150.000,00 €
- servizi e forniture, nonché dei servizi di ingegneria e architettura, inclusa l'attività di progettazione, per importi inferiori a 140.000 euro, anche senza consultazione di più operatori economici, assicurando che siano scelti soggetti in possesso di documentate esperienze pregresse idonee all'esecuzione delle prestazioni contrattuali, anche individuati tra gli iscritti in elenchi o albi istituiti dalla stazione appaltante.

Se, da una parte, la priorità riconosciuta dal Comitato regionale per la gestione venatoria alle procedure di affidamento diretto aumenta il livello del rischio corruttivo, dall'altra le soglie relativamente basse entro le quali si può operare con questa modalità mitigano lo stesso rischio.

Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi.

Tra le competenze riconosciute dalla legge regionale 27 agosto 1994 e s.m.i. è riconosciuto al Comitato regionale per la gestione venatoria quello di promuovere l'organizzazione di mostre trofeistiche, di manifestazioni legati alla pratica venatoria, di eventi informativi e divulgativi.

In attuazione dell'articolo 11 della legge regionale 6 agosto 2007, n. 19 "Nuove disposizioni in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi" e dell'articolo 12 della legge 7 agosto 1990, n. 241 "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi" è stato adottato un regolamento che contiene le norme che fissano i criteri e le modalità relative alla concessione da parte del Comitato regionale per la gestione venatoria di patrocini e partecipazioni economiche a favore delle Sezioni comunali cacciatori, associazioni ed enti privati dotate di personalità giuridica, istituzioni ed enti pubblici, residenti nel territorio regionale per la realizzazione, sempre nell'ambito del territorio regionale, di iniziative e manifestazioni legate alla pratica venatoria, rassegne e mostre trofeistiche, eventi formativi e divulgativi. Il regolamento è stato approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 4 dell'8 marzo 2022.

Concorsi e prove selettive.

I processi nell'area dei concorsi e delle prove selettive riguardano:

- lo svolgimento della selezione;
- lo scorrimento delle graduatorie e l'assunzione.

Al personale del Comitato regionale per la gestione venatoria si applica il contratto collettivo di lavoro del comparto unico della pubblica amministrazione valdostana per il personale amministrativo.

Il livello di rischio corruttivo è il medesimo perché comunque le procedure devono conformarsi ai seguenti principi espressi dal comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

Il Comitato regionale per la gestione venatoria si avvale, in caso di necessità, di bando o procedure selettive uniche adottate dalla Regione autonoma Valle d'Aosta.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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 figura di categoria D (Responsabile amministrativo e contabile con incarico di Particolare posizione organizzativa) e n. 1 figura di categoria C posizione C2 Assistente amministrativo contabile.

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

SERVIZIO AMMINISTRATIVO E CONTABILE			
POSTO	QUALIFICA CATEGORIA POSIZIONE	PROFILO PROFESSIONALE	NOTE
1	D	RESPONSABILE AMMINISTRATIVO E CONTABILE	Incarico di particolare posizione di responsabilità
2	C – C2	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO E CONTABILE	/

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il lavoro agile è una modalità di lavoro introdotta per la prima volta in Italia dall'articolo 14 della legge 7 agosto 2015 n. 14 e successivamente disciplinato dal capo II della legge 22 maggio 2017 n. 81 con lo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il lavoro agile si è affermato durante la pandemia da COVID-19, grazie alle semplificazioni operative introdotte per agevolarne l'adozione, e oggi diventa un'effettiva opportunità per conciliare i tempi del lavoro e della famiglia, per ripopolare le zone marginali del territorio e per migliorare il benessere lavorativo e la produttività delle persone.

Il lavoro agile si scontra però con una cultura che ancora disapprova il lavoro reso all'esterno dei locali aziendali perché lo considera meno controllabile, quindi meno produttivo, e perché assimila il concetto di lavoro a quello di fatica.

D'altra parte, le organizzazioni hanno difficoltà ad adottare modelli coerenti con le logiche del lavoro agile.

Infatti, i modelli organizzativi piramidali – tipici della pubblica amministrazione italiana che li ha ereditati dall'esercito e dalla chiesa ottocenteschi nel momento in cui essa è nata e che erano gli unici riferimenti esistenti in quel momento storico – sono basati su una logica di comando e di controllo da parte del capo. Nel lavoro agile la distanza dal capo rende impraticabile l'esercizio del comando e del controllo e rende contraddittorio il modello organizzativo con i sistemi operativi del lavoro da remoto

Strategia.

Il Comitato regionale per la gestione venatoria considera il lavoro agile uno strumento utile a:

- conciliare i tempi del lavoro e della vita: lo spostamento fisico del lavoratore da casa al lavoro e viceversa occupa una parte importante della giornata, parte che viene sottratta alla vita della persona, alla possibilità di curare la crescita dei figli o di assistere i familiari anziani, ma anche al semplice divertimento; il lavoro agile invece agevola la conciliazione tra l'aspetto lavorativo e privato della vita di una persona;
- ripopolare le zone marginali del territorio: la difficoltà fisica e le spese per lo spostamento del lavoratore tra casa e lavoro hanno condotto all'abbandono delle località marginali del territorio e alla concentrazione dei centri abitati nei pressi dei luoghi di lavoro; il lavoro agile, soprattutto in Valle d'Aosta, diventa invece un'opportunità per ripopolare le aree montane che negli anni passati hanno subito uno spopolamento;
- migliorare il benessere lavorativo: lo spostamento tra casa e lavoro o la difficoltà di conciliare vita lavorativa e privata può essere fonte di *stress*; il lavoro agile in questo senso può migliorare il benessere generale della persona e quindi anche quello lavorativo;
- migliorare la produttività: alcune attività richiedono una concentrazione che non è sempre raggiungibile nel normale ambiente di lavoro; il lavoro agile può invece favorirla, nel silenzio della propria abitazione o di altro luogo isolato, e aumentare la produttività.

È ovvio che il lavoro agile non è applicabile ad ogni ruolo, soprattutto quando questo richiede la relazione con i colleghi o con il pubblico.

È questo il caso, ad esempio, del servizio di accoglienza del pubblico il quale ha in carico, tra le altre, la responsabilità di accogliere l'utenza e non può essere esercitabile da remoto e non può quindi essere svolta in lavoro agile.

Sulla base delle considerazioni sopra espresse, il Comitato regionale per la gestione venatoria ritiene di al momento di valutare se adottare con gradualità il lavoro agile nei ruoli in cui esso è possibile.

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La disponibilità del personale è una delle condizioni necessarie per il perfezionamento del piano delle attività dell'ente. Il piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, si pone l'obiettivo di ottimizzare l'impiego dei dipendenti dell'ente tramite una pianificazione coerente con gli obiettivi strategici, con gli obiettivi operativi, con le linee di indirizzo e con le risorse finanziarie individuati dal bilancio. Il piano triennale dei fabbisogni del personale è assorbito nel PIAO, secondo quanto disposto dall'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n. 81.

In materia di assunzioni di personale, i commi 7 e 8 dell'articolo 8 della legge regionale 21 dicembre 2022 n. 32, recante "Legge di stabilità regionale per il triennio 2023/2025", stabiliscono che gli enti del comparto pubblico regionale "sono autorizzati ad effettuare assunzioni a tempo indeterminato nel limite della spesa teorica calcolata su base annua con riferimento alle unità di personale cessate dal servizio nell'anno precedente e non sostituite e di quelle programmate e a qualunque titolo intervenute per ciascun anno di riferimento, fermo restando che le nuove assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni, a qualsiasi titolo, che determinano la relativa sostituzione". Inoltre, per gli stessi enti, "sono fatte salve le assunzioni di personale autorizzate nel piano di programmazione del fabbisogno, adottato nell'anno precedente a quello di riferimento e non effettuate".

La dotazione organica descrive le possibilità teoriche di impiego del personale cioè il limite superiore che l'ente può raggiungere nell'assunzione di dipendenti di ruolo. Si tratta di un'indicazione teorica perché essa subisce i vincoli determinati dalle risorse di bilancio e dalle norme che limitano le assunzioni negli enti pubblici.

La dotazione organica del Comitato regionale per la gestione venatoria al 31 dicembre 2024 è la seguente:

DIPENDENTE	CATEGORIA	QUALIFICA	PROFILO	POSTO
Paolo TRIPODI	D	Funzionario	Responsabile amministrativo contabile	1
Daniela SISINNI	C2	Collaboratore	Assistente amministrativo-contabile	1

La programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2024/2026 risulta essere la seguente:

Anno 2025:

- ottimizzazione delle risorse umane dell'Ente attraverso percorsi formativi e di valorizzazione specifica;
- nessuna assunzione prevista;

Anno 2026:

- ottimizzazione delle risorse umane dell'Ente attraverso percorsi formativi e di valorizzazione specifica;
- nessuna assunzione prevista;

Anno 2027:

- ottimizzazione delle risorse umane dell'Ente attraverso percorsi formativi e di valorizzazione specifica;
- nessuna assunzione prevista

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale dipendente è articolata come segue:

- Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza
- Formazione trasversale in materia di etica pubblica e codice di comportamento introdotta dall'art. 4 del DL 30 aprile 2022;
- Formazione obbligatoria in materia di sicurezza
- Formazione obbligatoria finalizzata alla transizione al digitale delle pubbliche amministrazioni
- Formazione specialistica individuale per gli uffici della sede centrale in materia di codice degli appalti, gestione documentale, PIAO, ecc ecc...;
- Formazione specialistica per gli uffici

Tutti gli anni l'Ente programma i corsi di formazione obbligatoria, e, in particolare:

- in materia di anti-corruzione e trasparenza, affronta ogni anno una tematica specifica acquistando corsi di formazione da erogare a tutto il personale da società specializzate nell'erogazione di formazione per le pubbliche amministrazioni;
- in materia di sicurezza, attiva ogni anno, mediante la società che fornisce i servizi di consulenza, RSPP e svolgimento degli adempimenti previsti dal D.Lgs. 81/2008, i corsi di prima formazione e aggiornamento periodico destinati al personale dipendente secondo le scadenze normativamente previste;
- in tema di transizione digitale, l'Ente ha aderito nel 2022 al Programma di assessment e formazione digitale Syllabus promosso dal Dipartimento Funzione Pubblica per accompagnare il processo di transizione digitale delle pubbliche amministrazioni attraverso la crescita delle competenze digitali dei dipendenti

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE. AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA E EQUILIBRIO DI GENERE

Il Piano delle azioni positive è un documento obbligatorio triennale, 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 USL della Valle d'Aosta adottino piani di azioni positive per rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono un pieno inserimento delle donne nell'attività lavorativa e una loro concreta partecipazione a 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"*.

L'anzidetta legge ha disciplinato inoltre la costituzione all'interno delle amministrazioni del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG) che sostituisce i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle pubbliche amministrazioni o da altre disposizioni.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri, il 4 marzo 2011, ha emanato una direttiva recante *"Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* che, tra l'altro, indica che le Regioni e gli Enti locali adottano, nell'ambito dei propri ordinamenti e dell'autonomia organizzativa ai medesimi riconosciuta, le linee di indirizzo necessarie per l'attuazione dell'art. 21 della legge 183/2010 nelle sfere di rispettiva competenza e specificità, nel rispetto dei principi dettati dalle linee guida. Nella direttiva è esplicitato, inoltre, che tra i compiti propositivi del CUG vi è quello di predisporre i Piani di azioni positive.

Nella direttiva n. 2/2019 che aggiorna quella del 4 marzo 2011 è precisato che il CUG deve, entro il 30 marzo di ogni anno, nella relazione annuale sul personale indicare, in una apposita sezione, lo stato di attuazione del PAP o segnalare l'eventuale mancata adozione.

L'art. 66 della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22, prevede il finanziamento dei programmi di azioni positive e l'attività dei CUG.

Nella deliberazione della Giunta regionale 22 luglio 2011, n. 1744, come modificata dalla deliberazione 631/2021, l'Amministrazione regionale, nel determinare i criteri e le modalità per la costituzione del Comitato, ha recepito l'indicazione delle linee guida nazionali anche in ordine all'operatività dei CUG in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti.

Con la deliberazione della Giunta regionale 25 luglio 2014, n. 1062, sono state definite, in accordo con tutti gli Enti interessati, le linee di indirizzo sull'organizzazione, l'esercizio e il coordinamento delle competenze attribuite al CUG del comparto unico della Valle d'Aosta.

Con la deliberazione n. 421 del 20 marzo 2015 la Giunta regionale ha approvato la convenzione quadro, per l'esercizio delle funzioni e dei servizi comunali di cui all'art. 6, comma 1 della legge regionale 5 agosto 2014, n. 6 gestiti in forma associata per il tramite dell'Amministrazione regionale tra cui quelli del Comitato unico di Garanzia. I Comuni valdostani e il Presidente della Regione hanno sottoscritto la convenzione in data 12 agosto 2016.

Dato atto che, a norma dell'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, tutti i documenti aventi contenuto programmatico e/o organizzativo debbano confluire nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il CUG di comparto, in continuità con quanto fatto nel triennio 2022/2024, ha predisposto per il triennio 2025/2027 il Piano delle Azioni positive per la Regione e il Piano a esso coordinato da adottarsi da parte degli altri Enti del comparto unico della Valle d'Aosta, in modo da rendere maggiormente sinergica la collaborazione nel cammino verso le pari opportunità.

Il CUG ha dunque approvato in data 8 gennaio 2025 i Piani di Azioni Positive 2025/2027 per la Regione e per gli altri Enti del comparto di cui all'art. 1, comma 1, della l.r. 22/2010.

Con nota prot. n 492 del 17/01/2025, la Consiglieria di Parità ha espresso parere favorevole sui Piani triennali di Azioni Positive 2025/2027 della Regione e degli altri Enti del comparto unico, approvati dal Comitato Unico di Garanzia nella seduta del 8 gennaio 2025 e trasmessi con nota prot. n. 805/UP in data del 10/01/2025.

Il Comitato regionale per la gestione venatoria recepisce con la deliberazione del Comitato esecutivo di approvazione del PIAO il P.A.P. 2025/2027, integrandolo all'interno della presente sottosezione.

AREA 1 - CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI				
OBIETTIVI SPECIFICI	DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE	SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO
Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento	- Personale - CPEL	Realizzare una iniziativa formativa/informativa ai dirigenti e dipendenti	Ufficio formazione Regione/Celva Struttura competente dell'ente	2025/2027
Lavorare in rete sulle tematiche di pari opportunità.	- Personale - Amministratori - Organismi di parità	Promozione e partecipazione a iniziative comuni con organismi di parità	- CUG - Struttura Competente dell'ente - CPEL - Organismi competenti	2025/2027

Eliminare gli stereotipi e migliorare il linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale	<ul style="list-style-type: none"> - Personale - Amministratori - Utenti esterni - Amministratori 	Organizzare incontri con la consigliera di parità sulle tematiche di genere nei contesti pubblici	<ul style="list-style-type: none"> - CUG - CPEL - Struttura competente dell'ente 	2025
---	---	---	---	------

AREA 2 - CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA

OBIETTIVI SPECIFICI	DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE	SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO
Creare strumenti per facilitare la conciliazione	<ul style="list-style-type: none"> - CUG - Decisori politici - Enti del comparto - OO.SS. - Personale 	Collaborare con l'Amministrazione regionale nel progetto di creazione di un voucher di conciliazione per dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> - CUG - Struttura competente dell'ente - CPEL 	2025/2027

AREA 3 - BENESSERE ORGANIZZATIVO, NON DISCRIMINAZIONE, CONTRASTO ALLA VIOLENZA FISICA E PSICHICA

OBIETTIVI SPECIFICI	DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE	SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO
Migliorare il benessere organizzativo	<ul style="list-style-type: none"> - Personale - CUG - Decisori politici - Enti del comparto - OO.SS. 	Rilevare lo stress lavoro correlato dei dipendenti con la survey INAIL e pianificare interventi formativi	<ul style="list-style-type: none"> - CUG - Struttura competente dell'ente - CPEL 	2025/2027
Prevenire le discriminazioni	<ul style="list-style-type: none"> - Personale - CUG - Decisori politici - Enti del comparto - OO.SS. 	Favorire la conoscenza della figura del disability manager attraverso incontri con i DIMA pubblici	<ul style="list-style-type: none"> - CUG - Struttura competente dell'ente - CPEL 	2025/2027