



COMITATO REGIONALE PER LA GESTIONE VENATORIA

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
(P.I.A.O.)
2023-2025**

Sommario

PREMESSA.....	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE.....	7
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – VALORE PUBBLICO.....	7
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – PERFORMANCE.....	7
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.....	19
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 triennale per l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio di cui alla lettera a) del comma 594 dell'articolo 2 della legge 24 dicembre 2007 n. 244;
- 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;
- piani di azioni positive di cui al comma 1 dell'articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198.

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.

COMITATO REGIONALE PER LA GESTIONE VENATORIA

CORSO LANCIER DI AOSTA 24/D – 11100 AOSTA

C.F. 80004670073

Sito web: www.comitatovenatorio.vda.it

Mail: ufficiosegreteria@comitatovenatorio.vda.it

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.

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 lavoro 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
- 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.

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”;
- Documento di economia e finanza regionale (DEFR);

- Piano regionale faunistico venatorio.

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.

Nel DEFR (Documento di economia e finanza regionale) sono definiti gli indirizzi strategici e operativi della Regione autonoma Valle d'Aosta e dei propri enti strumentali;

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.

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 261.850,00 per il 2023 e 251.850,00 per il 2024 e il 2025.

Per l'anno 2023 le entrate sono così ripartite:

Fondo pluriennale vincolato	Euro 0,00
Utilizzo anticipato avanzo di amministrazione	Euro 0,00
Titolo 2 – Trasferimenti correnti	Euro 260.000,00
Titolo 3 – Entrate extratributarie	Euro 1.850,00
Totale	Euro 261.850,00

Per il 2023 le spese sono così ripartite:

titolo 1 – Spese correnti	Euro 261.850,00
titolo 2 – Spese in conto capitale	Euro 0,00

Totale

Euro 261.850,00

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 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 2023:

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:

- 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 2023, 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.

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;
- 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 2023, 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 2 dell'articolo 1 del decreto legge 16 luglio 2020 n. 76, modificato in fase di conversione con legge 11 settembre 2020 n. 120 e successivamente dall'articolo 51 del decreto-legge 31 maggio 2021 n. 77, convertito con modificazioni dalla legge 29 luglio 2021 n. 108, 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 139.000,00 € (IVA esclusa); anche senza consultazione di più operatori economici, fermo restando il rispetto dei principi di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 18 aprile 2016 n. 50 (principi di economicità, efficacia, tempestività, correttezza, libera concorrenza, non discriminazione, trasparenza, proporzionalità, pubblicità e rotazione).

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 compartecipazioni 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 PPO
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 agevolare 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 2022 è la seguente:

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

In relazione alle disponibilità del bilancio previsionale per il triennio 2023-2025, le assunzioni a tempo indeterminato che saranno effettuate nel corso del 2023 riguarderà la figura di categoria C – posizione C2.

La programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2023/2025 risulta essere la seguente:

Anno 2023:

- ottimizzazione delle risorse umane dell'Ente attraverso percorsi formativi e di valorizzazione specifica;
- assunzione di una unità per sostituzione in seguito a pensionamento;

Anno 2024:

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

Anno 2025

- 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-corrruzione 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

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'Azione 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.

La legge 4 novembre 2010, n. 183 ha disciplinato la costituzione all'interno delle amministrazioni del Comitato unico di garanzia per le 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 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.

Il CUG del comparto unico della Valle d’Aosta, nominato con Provvedimento dirigenziale della Regione n. 178 del 18/01/2022, ha predisposto 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 Comitato regionale per la gestione venatoria ha fatto proprio il Piano delle Azioni Positive 2022/2024 elaborato dal CUG per gli Enti del comparto unico della Valle d’Aosta, approvandolo con deliberazione del Comitato esecutivo n. 31 del 24/06/2022 e si prefigge di incidere nelle seguenti aree di intervento ritenute strategiche per la realizzazione di politiche di parità:

1. Cultura delle pari opportunità per tutti;
2. Conciliazione lavoro-vita privata;
3. Benessere organizzativo, non discriminazione, contrasto alla violenza psichica e fisica.